

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ROL BELİRSİZLİĞİ
VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE ETİK İKLİM VE ETİK TUTUMUN
ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Derya YÜCEL

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN

BOLU - 2013

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Derya YÜCEL'e ait "Muhasebe Meslek Mensuplarının Rol Belirsizliği ve İş Tatmini İlişkisinde Etik İklim ve Etik Tutumun Rolü" adlı çalışma, jürimiz tarafından İŞLETME Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir. (21/11/2013)

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Yrd.Doç.Dr. Murat ÖZCAN

Üye : Yrd. Doç.Dr. Tülay YEL

Üye : Yrd.Doç.Dr.Yaşar AYYILDIZ

Sosyal Bilimler Enstitüsünün Onayı

Prof. Dr. Yahya Mustafa KESKİN
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN METİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, “**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ROL BELİRSİZLİĞİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE ETİK İKLİM VE ETİK TUTUMUN ROLÜ**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda aitta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 04/11/2013

Derya YÜCEL

ABSTRACT

THE ROLE OF ACCOUNTING PROFESSION'S PERCEPTIONS OF ETHICAL CLIMATE AND ETHICAL ATTITUDE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ROLE AMBIGUITY AND JOB SATISFACTION

Derya YÜCEL

Master Thesis

Department of Business Administration

Advisor: Asist. Prof.Dr. Murat ÖZCAN

October – 2013, x+90 pages

In this study, examining the effects of ethical perceptions on vocational tendencies and job satisfaction of accounting professional members was aimed. For this reason, the relation between the uncertainty of roles perceived by the professionals and job satisfaction was analyzed according to ethical climate and ethical attitude perceptions. From this point, literature review related to research framework was given place in this study first and in the application part of the study, the relations among the variables were examined using the data gathered from 224 participants. During the analyses which were done by the help of data gathered from the professionals working as dependent public accountants, SPSS package software was used.

By the end of the analyses done, it is observed that ethical climate has direct and indirect significant and positive effects on the all other variables. While ethical climate is directly boosting job satisfaction, it also affects job satisfaction in positive direction indirectly by increasing the level of ethical attitude and reducing the role ambiguity. While a negative significant relation is observed between ethical attitude and role ambiguity, this situation is repeated between the role ambiguity and job satisfaction.

Key Words: Accounting, Ethical Climate, Ethical Attitude, Role Ambiguity, Job Satisfaction

ÖZET

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ROL BELİRSİZLİĞİ VE İŞ TATMINİ İLİŞKİSİNDE ETİK İKLİM VE ETİK TUTUMUN ROLÜ

Derya YÜCEL

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Yrd.Doç.Dr. Murat ÖZCAN

Kasım – 2013, x+90 Sayfa

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki eğilimleri ve iş tatminleri üzerinde etik algılarının etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla meslek mensuplarının işlerine ilişkin algıladıkları rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişki etik iklim ve etik tutum algılarına göre analiz edilmiştir.

Bu noktadan hareketle hazırlanan çalışmada öncelikle araştırma çerçevesine ilişkin literatür taramasına yer verilmiş çalışmanın uygulama kısmında ise 224 katılımcıdan elde edilen verilerle değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bağımlı serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışan meslek mensuplarından toplanan veriler yardımı ile yapılan analizlerde SPSS paket programından yararlanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda etik iklim algısının diğer tüm değişkenler üzerinde doğrudan ve dolaylı anlamlı ve olumlu etkilerinin olduğu gözlenmiştir. Etik iklim iş tatminini hem doğrudan doğruya artırırken, hem de dolaylı olarak etik tutum düzeyini artırarak ve rol belirsizliğini azaltarak olumlu etkilemektedir. Etik tutum ve rol belirsizliği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenirken, bu durum rol belirsizliği ile iş tatmini arasında da tekrarlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Etik İklim, Etik Tutum, Rol Belirsizliği, İş Tatmini

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın hazırlanmasında göstermiş olduğu destek ve katkılarından dolayı hocam Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN'a ve hayatımın çeşitli alanlarında olduğu gibi, bu çalışmanın oluşması sürecinde de anlayışını ve ilgisini esirgemeyen sevgili aileme teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışma oluşturulurken bana yardımlarını esirgemeyen sevgili eşim Rahmi YÜCEL ve varlığı ile en büyük yardımı dokunan sevgili kızım Alya Eda YÜCEL'e şükranlarımı sunarım.

Kızım Alya Eda'ya...

Derya YÜCEL

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN METİN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖZET	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
 BÖLÜM I.....	 1
1. Giriş	1
 BÖLÜM II	 3
2. Literatür Taraması	3
2.1. Giriş	3
2.1.1. Muhasebe mesleği ve tanımı.....	4
2.1.2. Muhasebe mesleği ve rol belirsizliği	6
2.2. İş Tatmininin Kavramsal Analizi.....	8
2.2.1. İş tatmininin tanımı	9
2.2.2. İş tatmini kavramının gelişimi	10
2.2.3. İş tatmini yaklaşımları	11
2.2.4. İş Tatminin Önemi	21
2.2.5. İş Tatminin Ölçülmesi ve Yönetilmesi	23
2.3. Etik Kavramı ve Meslek Etiği	25
2.3.1. Etik Kavramı	25
2.3.2. Ahlak Kavramı.....	27
2.3.3. Etiğin Boyutları.....	35
2.3.4. İş ve Meslek Etiği	37
2.4. Etik İklim Ve Etik Tutum Algısı	39

2.4.1. Etik İklim Kavramının Tanımı	41
2.4.2. Bireysel Etik ve Meslek Etiği	44
2.4.3. Örgütlerde Etik Algısı.....	50
2.5. Konula İlgili Yapılan Çalışmalar	52
2.5.1. Yerli Çalışmalar	52
2.5.2. Yabancı Çalışmalar	55
BÖLÜM III.....	58
3. Materyal ve Yöntem.....	58
3.1. Çalışmanın Amacı.....	58
3.2. Çalışmanın Önemi	59
3.3. Çalışmanın Kapsam ve Kısıtları	59
3.4. Hipotezler ve Araştırma Modeli	60
3.5. Değişken Ölçümü	62
3.6. Verilerin Toplanması	63
3.7. Kullanılan İstatistik Yöntemler.....	64
BÖLÜM IV	66
4. Bulgular	66
4.1. Demografik Özellikler	66
4.2. Faktör ve Korelasyon Analizleri.....	67
4.3. Değişkenlerin Demografik Açıdan Analizi	69
4.4. Regresyon Analizi.....	71
4.4.1. Etik İklim – Etik Tutum İlişkisi	72
4.4.2. Etik İklim – Etik Tutum - Rol Belirsizliği İlişkisi	72
4.4.3. İş Tatmininin Belirleyicileri ve Araştırma Modelinin Testi	73
BÖLÜM V	75
5. Sonuç ve Öneriler.....	75
KAYNAKÇA	78

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1: Kohlberg'in ahlaki gelişim modelinin evreleri	33
Tablo 3.1: Örneklem Dağılımı.....	64
Tablo 4.1: Eğitim Durumu Dağılımı.....	66
Tablo 4.2: Değişkenlere ait faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları.....	68
Tablo 4.3: Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri ve Tanımlayıcı İstatistikler	69
Tablo 4.4: Değişkenlerin Yaşa Göre Fark Analizi	70
Tablo 4.5: Değişkenlerin Tecrübeye Göre Fark Analizi.....	70
Tablo 4.6: Değişkenlerin Cinsiyete Göre Fark Analizi	71
Tablo 4.7: Değişkenlerin Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi	71
Tablo 4.8: Etik İklim – Etik Tutum İlişkisine Ait Regresyon Bulguları	72
Tablo 4.9: Etik İklim – Etik Tutum İlişkisine Ait Regresyon Bulguları	73
Tablo 4.10: İş Tatminine Etki Eden Unsurlar.....	74

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve İş Tatmini.....	17
Şekil 3.1: Araştırma modeli.	62
Şekil 4.1: Araştırma Modeli Bulguları	75

BÖLÜM I

1. Giriş

Finansal tablolar işletme dışındaki bilgi kullanıcılarının bilgi gereksinimlerini karşılamak amacıyla hazırlanır ve yayınlanır. İşletme dışı bilgi kullanıcıları için hazırlanan ve yayınlanan bu finansal tablolar büyük benzerlikler gösterebilir de sosyal, ekonomik ve yasal koşullardaki değişiklikler nedeniyle farklılıklar gösterebilmektedir. Koşullarla ilgili farklılıklar, finansal tablo unsurlarının tanımlarında, bu unsurların kayda alınması için oluşturulan ölçütlerde ve ölçüm esaslarındaki tercihlerde farklılıklara yol açmaktadır (Önce, 2008: 39).

Finansal tablolar yönetimin idaresinin veya yönetimin idaresine verilen kaynakların kullanımının hesabını yansıtır. İşletme sahipleri adına hareket eden yönetimin yeterliliğini ve hesaplarını değerlendirmek isteyen ilgili taraflar (ortaklar, bireysel ve kurumsal yatırımcılar, kredi verenler, ekonomik ilişkisi olanlar, tedarikçiler, devlet, toplum, vd.) bu tablolara dayanarak karar verirler (Önce, 2008 :45). Dolayısıyla açıklanan finansal tabloların ekonomik fayda sağlaması için doğru bilgileri içermesi, zamanında sunulması ve herhangi bir bilgi kullanıcıyı yanıltmaya dönük olmaması gerekir. Muhasebe bilgilerinin sunulduğu mali tablolara dayanarak karar alma durumunda bulunan ilgililerin karar almalarında en önemli etken, bu bilgilerin sağlıklı ve mukayese edilebilir nitelikte olmasıdır. Muhasebe uygulamalarının yürütülmesinde ve mali tabloların düzenlenmesi ve sunulmasında; belli kişi yada grupların değil, tüm toplumun çıkarlarının gözetilmesi ve dolayısıyla bilgi üretiminde gerçeğe uygun, tarafsız ve dürüst davranılması gerekir. Bu da muhasebenin sosyal sorumluluk ilkesi ile net bir şekilde belirtilmiştir.

Bu açıdan mali tabloların hazırlanması ve öncesindeki tüm süreçlerde önemli bir görev ve sorumluluk üstlenen muhasebe çalışanları önemli bir mesleki sorumluluk taşırlar. Meslek mensubu olarak taşıdıkları bu sorumluluk yerine getirdikleri işlemler ve hazırladıkları raporlara dayalı karar alan pek çok kurum ve kişi açısından hayati önem taşır. Meslek mensuplarının meslek etiğine uygun ve sorumlu meslek çalışanları olarak işlerini yapmaları

Çalıştıkları ortama ve kişisel tutumlarına bağlı olarak değişiklik gösterir. Bu nedenle meslek mensuplarının işlerini daha iyi yapmalarına ve yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlayacak faktörlerin anlaşılması tüm tarafların çıkarına olacaktır.

Bu noktadan hareketle tasarlanan bu çalışma muhasebe meslek mensubu olarak alışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)'lerin çalıştıkları iş ortamına ilişkin etik iklim algıları, işlerine ilişkin rol belirsizliği algıları, etik tutumları arasındaki ilişkiler ve bunların iş tatminlerine olan etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bunun için izleyen bölümlerde ilk olarak değişkenlere ilişkin kavramsal netleşme için literatür çalışmalarına yer verilmiş daha sonra araştırma çerçevesinin sunulduğu materyal ve yöntem bölümü yer almıştır. Sonraki bölümler ise çalışma bulguları ve sonuç kısmını içermektedir.

BÖLÜM II

2. Literatür Taraması

Muhasebe meslek mensuplarının rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisi üzerinde etik iklim ile etik tutum algısının etkisinin iyi bir şekilde anlaşılması için, öncelikle muhasebe mesleğinde rollerin, iş tatmini yaklaşımının, etik iklimin ve etik algının kavramsal olarak incelenmesi gerekir. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde, konuyla ilgili kavramsal çerçevenin analizine yer verilmiştir.

2.1. Giriş

Muhasebeci, devlete, topluma meslek örgütüne, müşterilerine, çalışanlarına ve kendine karşı çeşitli sorumlulukları olan bir meslek sahibidir. Diğer mesleklerde olduğu gibi, muhasebe mesleğinde de değer yargılarında çelişkiye düşme, kurallarda ve kararlarda anlaşılamama ve mesleki problemler görülmektedir. Fakat bu sorunlara rağmen, muhasebe mesleği mensubu doğruyu söylemek, dürüst olmak, tutarlı olmak zorundadır. Bununla birlikte muhasebe meslek mensubu çalışmalarında yasalara ve meslek kuruluşlarının getirdiği düzenlemelere uymalıdır (Yalçın, 2011: 48).

Bilgiye ihtiyaç duyan kesimlere muhasebe sistemlerinde üretilen bilgilerin ulaştırılması, ülke kaynaklarının etkili ve verimli kullanımı açısından hayati önem taşımaktadır. Bu durum muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken, ulusal ve uluslararası yasalarla beraber genel kabul görmüş etik ilkelere muhasebe sürecinin başından sonuna kadar uyma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Kısakürek ve Alpan, 2010: 213-214).

Muhasebe mesleği, bir işletmenin ya da kuruluşun, nakit giriş ve çıkışlarının kontrol edildiği, buna göre işletme faaliyetlerinin başarısının ya da faaliyetlerin sonuçlarının değerlendirildiği, işletme açısından bir anlamda performans göstergesi olan bir meslektir. Her ne kadar işletme türüne ve faaliyet kollarına göre mesleğin uygulama alanları farklılık arz etse de genel olarak, muhasebe mesleğini belli kavramlar çerçevesinde incelemek mümkündür. Devam eden bölümde, muhasebe mesleğinin genel olarak tanımı, bu meslekteki roller ve meslek etiği hakkında kısaca bilgi verilmiştir.

2.1.1. Muhasebe mesleği ve tanımı

Bir işletmenin temel faaliyetlerinde oldukça önemli bir yeri olan bilgi, işletme içinden ve dışından çeşitli kaynaklardan sağlanabilmektedir. Finansal nitelikli bilgiler ise muhasebe tarafından sağlanır. Muhasebe bölümünden sağlanan bilgilerin niceliği ve niteliği büyük oranda yönetimin muhasebeden beklentileri ile muhasebe bölümünün yeterliliğine bağlıdır (Kaygusuzoğlu ve Uluyol, 2011: 300).

Ülkemizde muhasebe eğitimi ortaöğretim kurumlarında lise düzeyinde ve yükseköğretim kurumlarında ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde yapılmaktadır. Eğitim ve öğretim süreçlerinde, her düzeyde nitelikli muhasebe elemanı gereksinimi karşılamak amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak da eğitim ve öğretim süreçleri şekillendirilmekte ve ders programları buna göre yapılandırılmaktadır. Özellikle meslek yüksekokullarında ön lisans düzeyinde doğrudan muhasebe mesleğine yönelik nitelikli eleman yetiştirmeyi hedefleyen programlar açılmakta ve buna uygun öğretim yapılmaktadır. Ancak muhasebe mesleğinin bugün geldiği konum itibariyle, 3568 sayılı muhasebe meslek kanununda, 26 Temmuz 2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 5786 sayılı kanunla yapılan değişiklikle, meslekte değişiklik yapılmış ve serbest muhasebecilik kaldırılmıştır. Artık bundan böyle meslek Serbest Muhasebeci Mali Müşavir unvanı ile yapılabilecektir. Bu da en az lisans düzeyinde bir eğitim gerektirmektedir. Dolayısıyla ön lisans mezunlarının eğitimlerine devam ederek lisans düzeyinde eğitim almaları, mesleğe giriş için açıısından gereklidir (Şengel, 2011: 169-170).

3568 Sayılı serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, muhasebecilik mesleğini icra edenleri üç statüde değerlendirmiştir. Bunlar aşağıdaki gibidir (Kutlu, 2008a: 145):

- 1) Serbest Muhasebeci,
- 2) Serbest Muhasebeci Mali Müşavir,
- 3) Yeminli Mali Müşavir.

Adı geçen kanunda muhasebe mesleğinin konusu özetle; defter tutmak, tablo ve beyannameler düzenlemek, muhasebe sistemleri kurmak, müşavirlik, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak şeklinde ifade edilmektedir.

Muhasebe meslek kanunu ile birlikte; işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işlenmesi, faaliyet sonuçlarının ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye tabi tutularak gerçek durumun ilgililere ve resmi birimlere tarafsız bir şekilde sunulması ve yüksek mesleki standartları gerçekleştirmek üzere mesleğe yasal unvan kazandırılması ve örgütlenmesi sağlanmıştır (Ayboğa, 2003: 334).

Muhasebe, işletmelerdeki mali nitelikli işlemleri kaydeder, sınıflandırır, özetler, analiz ve yorumlayarak ilgililerine sunar. Diğer bir deyişle muhasebede üretilen mali raporlar, ilgililerin ve karar alıcıların bilgisine sunulur. Dolayısıyla üretilen bilgilerin doğruluğu, güvenilirliği, anlaşılabilirliği ve zamanlı olması önemlidir. Bu derece önemli olan bu bilgileri üretecek muhasebe meslek elemanının da yetiştirilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda muhasebe eğitiminin amacı; öğrencinin işletme kararlarında yararlı bilgilerin saptanması, toplanması, ölçülmesi, işlenmesi, kaydedilmesi, doğruluğunun denetlenmesi, raporlar halinde özetlenerek incelenmesi sonucu karar vermede kullanılması bilgi ve becerisinin geliştirilmesi biçiminde tanımlanabilir (Şengel, 2011: 169-170).

Son yıllarda dünyada ve ülkemizde yaşanan bazı şirket ve muhasebe skandallarından sonra yasaların her zaman her yerde ve tam anlamıyla etkin olmadığı anlaşılmış ve meslek etik ilkeleri tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalar muhasebe mesleğinin etik boyutunun önemini ön plana çıkarmış ve bunun üzerine dünyada ve

ülkemizde meslek örgütleri tarafından muhasebe meslek etik ilke ve kurallarının yeniden gözden geçirilmesine, etkinleştirilmesine ve hatta yeni yasaların çıkarılmasına neden olmuştur (Yıldız, 2011: 156).

2.1.2. Muhasebe mesleği ve rol belirsizliği

Türkiye’de muhasebe çalışanlarının koşulları, eğitim alma şekilleri ile meslekten umduklarını bulup bulamama, işlerine karşı duyarlıkları, hizmet verdikleri kişilere karşı tutumları, ekonomik durum ve beklentileri gibi durumlar açığa çıkarılması gereken önemli süreçlerdir (Ay ve Avşaroğlu, 2010: 1173).

Muhasebe meslek ahlâkı ile ilgili ilk uluslararası çalışmalar Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından 1990 yılında başlatılmış ve 1992 yılında oluşturulan Eğitim Komitesi öncülüğünde Muhasebeciler İçin Meslek Ahlâkı: Eğitimsel Mücadele ve Uygulanabilir Uygulama adlı yönetmeliği yayınlanmıştır. IFAC daha sonra 1998 yılında Muhasebe Mesleği İçin Meslek Etiği Kuralları’nı yayınlamıştır. Ülkemizde ise önceleri değişik mevzuatlarda dağınık bir yapıda yer alan muhasebe meslek ahlâkı kuralları ile ilgili ilk doğrudan düzenleme TÜRMOB tarafından 2001 yılında yapılmış ve Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlik Meslek Ahlâk Kuralları İle İlgili Mecburi Meslek Kararı olarak yayınlanmıştır. Daha sonra 2007 yılında yine TÜRMOB tarafından Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik yayınlanmış ve uygulamaya konulmuştur. Böylece muhasebe mesleğini olumsuz yönde etkileyen bazı yargıların ortadan kaldırılmasına ve toplumun muhasebe meslek mensuplarına ve dolayısıyla onların ürettiği sunduğu muhasebe bilgilerine olan güvenin artırılmasına çalışılmıştır (Yıldız, 2011: 156).

Devletlerin en önemli gelir kalemi olan verginin daha sağlıklı tahakkuk ve tahsili için muhasebe ve muhasebe mesleği vazgeçilmez bir unsurdur. Ancak, bu cümleden hareketle muhasebe mesleği sadece vergiyi tespit etmeye yarayan bir meslek olarak algılanmamalı ve yalnızca bu kalıba sıkıştırılmamalıdır. Nitekim kanun da,

yalnızca bu açıdan bakmamış ve faaliyet sonuçlarının tespiti, yatırım ve kâr dağıtım politikalarının belirlenmesi, finansal kararların alınması ve kişi/kurumların bilgi ihtiyacının karşılanması, bu konularda müşavirlik yapmak gibi görevlere de atıfta bulunmuştur (Kutlu, 2008a: 145).

Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerinin gerektirdiği teknik bilgi, beceri ve deneyime sahip olmalarının yanı sıra aynı zamanda mesleki etik değerlere bağlı olmaları ve bu değerleri davranışlarına yansıtmaları gereklidir. Toplumda muhasebe mesleğine olan güvenin sağlanmasında, muhasebe mesleğinin işlevinin topluma daha iyi anlatılması ve toplumsal ahlâk kuralları çerçevesinde en iyi ve etkin bir biçimde yürütülmesinde muhasebecilerin taşıdıkları ahlâki değerlerin önemi büyüktür. Dolayısıyla meslek mensupları toplumun değer yargılarına önem vererek, sorumluluklarını yerine getirirken objektif olmak, belli kişi veya grupların değil, tüm toplumun çıkarlarını gözeterek bilgi üretiminde gerçeğe uygun, tarafsız, güvenilir ve dürüst davranmak zorundadırlar (Yıldız, 2011: 158).

Bu çerçevede meslek mensuplarının mesleki bilgi ve deneyim eksikliğine sahip olmaları iyi bir performans ortaya koymalarını engeller ve bu durum rol belirsizliği ile ifade edilir. Fisher (2001) göre rol belirsizliği çalışanın iş yerinde kendisine verilen görevde istenen performansı ortaya koyabilmesi için gerekli bilgiden yoksun olması durumunda ortaya çıkan ve iş stresine neden olan bir olgudur. Seager (1994) bilgi eksikliğine ilave olarak kişinin rol takımının kendisinden ne istediklerini tam olarak bilememesinin de rol belirsizliğine neden olduğunu ifade etmiştir.

Rol belirsizliği ayrıca bir rolün gereklerini yerine getirmek için hangi faaliyetlerde bulunulacağı konusundaki yaşanan belirsizlik veya bireylerin üstlendikleri rol hakkında ne yapacaklarını bilememesi olarak da ele alınmaktadır (Peterson vd.,1995: 430; Katz ve Kahn, 1977: 215 aktaran Basım vd., 2010:150-151).

Dinamik bir kavram olan rol kavramı; bir grup veya sosyal durum içinde yer alan belli bir statü tarafından ifade edilen özellikli haklar ve görevlerin sebep olduğu davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Roller görevlere ilişkin özel davranış

biçimleridir, görev gereklerinden doğmakta ve gelişmektedirler. Görev gerekleri de örgütün kurumsal yapısı ve amaçlarıyla bağımlılık göstermektedir. Bu yüzden bu boyutlardaki değişme ve gelişmeler her durumda rolleri de etkilemekte ve değişimlerine neden olmaktadır. Roller beklentilerle de ilişkilidirler ve beklentiler açısından ele alınıp tanımlanabilmektedirler. Rolün kapsadığı belli zorunluluk ve sorumluluklara rol beklentisi adı verilmektedir. Roller bireylerin kısmen ne yapmaları ya da ne yapmamaları gerektiğini tayin etmektedirler. Bu açıdan rol kavramı “belirli bir konumda yer alan ya da belirli bir fonksiyonla görevlendirilen kişiden beklenen davranış” olarak tanımlanmaktadır (Köroğlu vd., 2012).

Yapılan çalışmalar rol belirsizliğinin iş tatmini (Sawyer, 1992: 130-142), örgütsel performans (Rizzo vd., 1970: 154-163) ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz anlamda etkili olduğu konusunda araştırmacılar görüş birliği içerisinde (Basım vd., 2010). Rol belirsizliğinin sebep olduğu iş stresi nedeni ile de performans kaybı ve iş tatminsizliğine neden olduğunu inceleyen çok sayıda çalışma yapılmıştır. (Örneğin Fisher, 2001; Tubre ve Collins, 2000; Daniels ve Bailey, 1999; Fried, Ben-David v.d., 1998; Menguc, 1996; Gregson ve Wendell, 1994; Jones, 1993; Behrman, 1984; Fried, 1998; Dubinsky, 1992; Travis, 2000; Choo, 1986; aktaran Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48)

Bireyin yerine getireceği rollere ilişkin yeterli bilgisinin olmaması durumunda rol belirsizliği ortaya çıkar. Bu durum işe ilişkin amaçların veya performans beklentilerinin net olmaması durumunda kaçınılmaz olarak ortaya çıkar. Bu tür durumlarda oluşan belirsizlik iş tatminsizliği, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusunu tetikler ve stresi artırır. Kişinin görevinin sınırlarının belirsizliği, fazla terfi etmiş olması veya yetersiz terfi içinde olması da kaygı düzeyini yükselten unsurlardandır (Aytaç, 2006).

2.2. İş Tatmininin Kavramsal Analizi

Günümüz modern işletmelerinde ve işletme yönetiminde ön plana çıkan önemli kavramlardan birisi olan iş tatmini, kişilerin sadece iş yaşamını değil, aynı zamanda tüm yaşamını da etkileyen önemli bir olgudur. Geçmişte, Taylorcu yaklaşıma göre üretim ve

üretimde verimlilik ön plandayken günümüzde ise, teknoloji ve bilgi yoğun bir sermaye yapısına geçildiğinden, bireyler ve işletmenin beşeri sermayesi, diğer sermaye bileşenlerinden daha fazla önemli hale gelmiştir. Bu nedenle, beşeri sermayeden en etkili verimin alınması için, çalışanların iş tatmin düzeylerini iyi bir şekilde incelemek, analiz etmek ve yönetmek gerekir. Bunun için ise iş tatmini kavramının ne olduğu, önemi, bu konudaki yaklaşımlar incelenmelidir. Devam eden bölümde, iş tatmini kavramının tanımı, tarihi süreçteki gelişimi, iş tatmini yaklaşımları, iş tatmininin önemi ve iş tatminin ölçüm yöntemlerinin analizine yer verilmiştir.

2.2.1. İş tatmininin tanımı

İş tatmininin birçok kişi tarafından tanımı yapılmış olup iş tatmini genel olarak, işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum şeklinde tanımlanabilir (Şimşek,1995: 91).

Diğer bir tanıma göre iş tatmini, çalışanların fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının yanında, duygularının da göstergesidir. İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanların beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluğu ifade eder (Bingöl, 1996: 266).

İş tatmini, çalışanın o işi yapması karşılığı duyduğu manevi mutluluk olup, işin özellikleriyle, çalışanın istekleri birbirine uyduğunda ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 1996).

İş tatmini, çalışanların işleri ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin gereksinimleri ile uyumlu olmasıdır (Akçamete, 2001: 7). İş tatmini tartışmasız bir dinamizm içerir. Yöneticiler bir defaya mahsus yüksek iş tatmini sağlayıp sonra bu konuya birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini geldiği kadar çabuk gidebilir, bu nedenle iş tatmininin yıllık olarak hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir. İş tatmininin üç önemli boyutu aşağıda sıralanmıştır (Şimşek, 1995: 92):

- a) İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böylece görülemez, sadece

ifade edilir.

- b) İş tatmini genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığını veya beklentilerin ne kadarının aşıldığının belirlenmesidir.
- c) İş tatmini, birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Örneğin; işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yöntem tarzı, çalışma arkadaşları vb.

Yine başka bir tanımda ise iş tatmini, çalışanın işten beklentileri ile işin fiili olarak sundukları arasındaki ilişki olarak ifade edilmektedir. Yani, iş tatmini, çalışan kişinin ne hak ettiği düşüncesi ile iş ortamından ne aldığı arasındaki farktan ortaya çıkmaktadır. Bir çalışan, hak ettiğine inandığı hususları elde edemezse, iş tatminsizliği söz konusu olmaktadır. İş tatmini, sosyal ve fiziki şartlar göz önünde bulundurularak bireyin, işindeki görevine karşı bir duygusal cevabı olarak da tanımlanabilir (İmamoğlu vd., 2004: 169).

2.2.2. İş tatmini kavramının gelişimi

İş tatminin sağlanması amacıyla yapılan ilk çalışma 1920’lerde Amerika’da Elton Mayo ve Arkadaşlarının Chicago Western Elektrik İşletmesi’nde yönettiği, sonuçlarının ancak 1930’larda alınabildiği “Hawthorne” çalışmalarıdır. Mayo iş ve çalışmayı bir grup faaliyeti olarak tanımlar. Ancak teknolojik gelişmeler sonucu iş bölümü çoğalmış, iş grupları bölünmüş ve grup içindeki insanlar arasındaki bağlar zayıflamıştır. Bu durum çalışanların gruba ait olma veya grup beğenisi kazanma gibi duygularını köreltmış ve sonuç olarak işler çalışanın gözünde anlamsız hale gelmiştir. Mayo çalışmanın sonucunda duygusal faktörlerin verimlilik üzerinde mantıksal faktörlerden daha etkili olduğunu ifade etmiştir ve motivasyon teorisi ortaya çıkmıştır (Yaman, 2010).

İş tatmini ile ilgili yapılan birçok araştırma, çalışanların işlerinden tatmin olmasına katkıda bulunan çeşitli faktörlerin var olduğunu göstermektedir. 1920’lerde ön plana çıkan konular; fiziki çalışma koşulları, işin fiziki düzenlemesi ve ücrettir. 1930’larda çalışma grubunun sosyal yönü ve çalışanlar ile yönetim arasındaki denetim ilişkisinin etkisini araştıran çalışmalarda, iş tatmininin insan ilişkileri yönü

vurgulanmıştır. 1950'lerin sonu ve 1960'ların başındaki eğilim ise iş tatmini yaratan iş özelliklerinin incelenmesidir (Başaran, 1991: 188).

1960'lı yılların sonunda Evdin Locke belli bir amaç oluşturmanın iş motivasyonunun önemli bir kaynağı olduğunu belirtmiştir. Bu amaçlar işgörene ne kadarlık bir çaba ile ne yapabileceğini ve işgörene ve bunun sonucunda ne bekleyebileceğini göstermektedir. Belirli amaçlar performansı arttırmakta, zor amaçlar ise ancak birey tarafından kabul edildiğinde kolay amaçlardan daha yüksek performans sağlamaktadır. Dolayısıyla birey daha çok motive olmaktadır.

2.2.3. İş tatmini yaklaşımları

İş tatminine yönelik günümüze kadar birçok yaklaşım geliştirilmiştir. Bunların kimisi çalışanların motivasyonuna ve ödüllendirilmesine dayalı bir iş tatmini geliştirme aşamasına işaret etse de, kimisi ise iş tatmininin, belli bir sürece yayılarak gerçekleştirilebileceğini ifade etmektedir. Bu nedenle iş tatmini yaklaşımlarını sürece ve kapsama dayalı yaklaşımlar olarak iki ana başlık altında incelemek mümkündür.

Sürece Dayalı Yaklaşımlar:

Süreç teorileri adı altında toplanan isteklendirme teorilerinin ağırlık noktası, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Başka bir deyişle, “belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması (veya tekrarlamaması) nasıl sağlanabilir?” sorusu süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel sorudur. Süreç teorilerine göre gereksinimler kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir. Bu içsel faktöre ek olarak pek çok dışsal faktör de kişi davranışı ve motivasyonu üzerinde rol oynamaktadır (Koçel, 2005: 644).

Sürece dayalı yaklaşımlar iş tatminini, bir kapsam bağlamında değerlendirmekten çok, iş tatminin bir sürecin içerisinde değerlendirilmesini ileri sürmektedir. Buna göre iş tatmini, bir işletme ya da örgüt içerisindeki süreçlerin bir çıktısı olup, çalışanların beklentileri, kendilerini eşit hissetmeleri, örgütsel adalet, eşitlik

gibi ortamların sağlandığı sürece sağlanabilen bir olgudur. Öte yandan sürece dayalı yaklaşımlar her ne kadar birey bazlı konular üzerine odaklansa da, sürecin genel olarak ele alındığı ifade edilebilir. Devam eden bölümde, literatürde öne çıkan başlıca süreç yaklaşımlarına yer verilmiştir.

Beklenti Yaklaşımı:

Beklenti teorisi, 1960'lı yıllarda Victor H. Vroom tarafından geliştirilmiştir. Vroom'a göre güdüleme iki faktöre bağlıdır. Bunlar:

- Bir şeyi ne kadar isteriz,
- Bunlara ulaşabilme imkân ve şansımız ne kadardır.

Vroom bu teoriye bağlı olarak örgütsel davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirir. Bu varsayımlar şunlardır: davranışın ortaya çıkmasına neden olan etmenler bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların etkisi ile birlikte belirlenir ve yönlendirilir. Her birey farklı amaç, arzu ve gereksinimlere sahiptir. Bu nedenle her bireyin arzuladığı ödüller de farklı olabilir. Bireyler kendilerini arzuladıkları ödüllere ulaştıracak alternatif davranış biçimleri arasından algılarına göre seçim yaparlar (Duman, 2006: 55).

Bu teoride üç temel kavram bulunmaktadır. Bunlardan birincisi Valens'tir. Valens bir kişinin belirli bir gayret sarf ederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini belirtir. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulacaktır. Yüksek Valens, kişinin daha fazla gayret sarf etmesine sebep olacaktır. Bu teorinin ikinci temel kavramı bekleyiştir. Bekleyiş kişinin algıladığı bir olasılığı ifade eder. Bu olasılık belirli bir gayretin belirli bir ödülle ödüllendirileceği hakkındadır. Eğer kişi gayret sarf etmekle belirli bir ödülü elde edeceğine inanıyorsa daha fazla gayret sarf edecektir. Eğer bir kişinin hem valensi hem de bekleyişi yüksek ise o kişi motive olacaktır. Yani bütün bilgi, enerji ve yeteneğini kendi arzusu ile işe koyacak, yani arzu ederek çalışacaktır. Bu modelin üçüncü kavramı araçsallık kavramıdır. Araçsallık; bir bireysel davranış ile onun uzantısındaki hedeflerin bütünleşmesi durumu ve bunun o davranış üzerinden gerçekleşme derecesidir. Bu teoride başarı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın

fonksiyonudur, ancak birey kendisine verilecek bu ödülü arzulamalıdır ve göstereceği çabanın da kendinden beklenen başarıya ulaştıracağına inanmalıdır (Eren, 2010: 535).

Performans belirli bir biçimde ödüllendirilebilir. Bu ödüllendirmede birinci kademe sonuç olarak bireyin maaşı artırılabilir. Birinci kademe sonuçlar, ikinci kademe sonuç olarak adlandırılabilir ama amaçları gerçekleştirmede araçtır. Ücretin artması demek, daha yüksek bir statü elde etmek, çevrede tanınmak, bireyin ailesini daha iyi koşullarda geçindirebilmesini sağlamaktır. Yoksa tek başına ücretin artırılmasının bir anlamı yoktur. Araçsallık çeşitli kademeler arasındaki ilişkiyi, bekleyiş ise gayret ile birinci kademe arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Koçel, 2005:633).

Kişinin yaşamında ulaşmak istedikleri hedeflerde valens derecesi yüksek olacaktır. Örneğin bir sporcunun almak istediği en yüksek dereceli ödül olimpiyat altın madalyası olsun. Bu sporcunun olimpiyatlara katıldığında valensinin ve bekleyişinin yüksek olması sporcunun madalya alma olasılığını artırmaktadır. Bu sporcu için ödülün çekiciliği çok yüksektir. Ama altın madalya için elenmiş ve bronz madalyaya kalmışsa bronz madalya ödülü kendisi için çok çekici olmayabilir. Aynı durum bekleyiş için de geçerlidir. Sporcu olimpiyatlara katılmıştır ancak antrenmanlarını iyi koşullarda yapamamış bu yüzden kendini ödüle uzak görmektedir. Bu durumda sporcunun bekleyişi 0'a yakın olacaktır. Yaşamdaki Valens ve bekleyişlerin düzeyinin yüksek olması kişinin hedefe ve bu sayede doyuma ulaşması açısından önemlidir (Ünlü, 2013: 11).

Geliştirilmiş Beklenti Yaklaşımı:

Vroom'un beklenti kuramının bir uzantısı olan Porter ve Lawler modeli, çok sayıda değişken üzerine kurulmuştur. Bu modeli geliştirenler, Vroom'un kuramının bazı eksiklerini giderici yönde çalışmalar yapmış ve katkıda bulunmuşlardır. Bunlardan birincisi, kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve nihai tatminini etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. Başka bir ifadeyle, bireyler gösterdikleri çaba sonucunda kendilerine verilen ödülleri diğer bireylerle karşılaştırmakta ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldıklarını

hissettikleri zaman, tatminlerini önemli ölçüde olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu yüzden motivasyon uygulamalarında ödüllerin adaletli dağılımına özen gösterilmesi gerekmektedir (Yıldırım, 2007: 19).

Eğer birey davranışları, birey tarafından “haz verici, memnun edici” olarak nitelendirilen sonuçlarla karşılaşır muhtemelen o birey aynı davranışı tekrar gösterecektir. Eğer karşılaştığı sonuçlar “acı verici, hoşlanılmayan, üzücü” olarak nitelenen sonuçlar ise muhtemelen o birey aynı davranışı tekrar göstermeyecektir. Bireyin karşılaştığı sonuçları yorumlayarak davranışlarına yön vermesi Thorndike’nin “etki kanunu” ile açıklanır. Bu kanuna göre birey kendine mutluluk veren davranışları tekrarlar fakat acı veren davranışlardan kaçınır. Sonuçsal şartlandırma kavramı, bir motivasyon aracı olarak kullanılır. Eğer sekreterin davranışı bulunduğu ortam içinde “arzu edilen” bir davranış ise yönetici sekreterin bu davranışını tekrar sergilemesini isteyecektir. Bu da ancak yaptığı davranışın ödüllendirilmesi ile mümkün olacaktır. Sekreterin davranışı yönetici tarafından “arzu edilmeyen” bir davranış ise yönetici bu tür bir davranışın tekrarlanmamasını isteyecektir. Eğer bu istenmeyen davranış cezalandırılırsa bunların tekrarlanma olasılığı azaltılmış olacaktır (Koçel, 2005:647).

Eşitlik Yaklaşımı:

Birey kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşmuş olacaktır. Eğer eşitsizlik devam etmekte ise birey dayanma gücünün sona erdiği noktada örgütten ayrılma kararını verecektir. Birey örgütten ayrılmamak için direnç gösterse de örgüt içindeki sosyal ilişkileri olumsuz şekilde etkilenecek ve olası bir yalnızlığa itilmiş olacaktır. Ödül adaletinde bir denge aramanın esas olduğuna ilişkin görüşler örgütlerdeki, düşmanlık, kin, aşırı hırs ve ihtirasların ortaya koyduğu olumsuz etkilerin azaltılması yönünden önemlidir. Ancak, bireylerin algı ve değerlendirme yönünden çok değişik oldukları ve nesnel olmayan (sübjektif) biçimde davrandıkları hatırlanacak olursa nesnel (objektif) bir denge kurmanın hayal olduğu sonucuna varılacaktır. Bu nedenlerden dolayı da örgütlerde söz konusu olumsuz duygular ve bunların ortaya çıkardığı çatışmalar önlenememiştir (Eren, 2006: 543-544).

Eşitlik teorisine göre organizasyonlarda bireylerin motivasyonu onlara karşı eşit ve adil davranışlardan etkilenmektedir. Eşitlik teorisi öncelikle bir güdüleme teorisidir fakat iş tatmini ve tatminsizliği ile ilgili önemli noktalara dikkat çekmektedir. İş tatmini kişinin algıladığı girdi-çıktı dengesine göre belirlenmektedir. Diğer bir deyişle kişinin işi için bulunduğu fedakârlıklar ile sonuçta elde ettiği değerler arasındaki dengenin algılanışıdır. Bu denge oluştuğunda tatminde oluşmaktadır. Bu teoriye göre, işgörene hak ettiğinden fazla veya az ödül sunmak da tatminsizliğe neden olmaktadır. Hak ettiğinden fazla ödüllendirmek kişide suçluluk duygusunun oluşmasına, yeterli ödüllendirmemek ise adaletsiz tutumların varlığına neden olmaktadır (Tütüncü, 2002:132).

Eşitlik, yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır. Eşitlik kavramı temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği açısından ele alınmaktadır. Temel bireysel eşitlik; eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Toplumda tüm vatandaşların bir oy hakkı vardır. Kısmi eşitlik; her zaman işlevsel değildir. Çünkü toplumun bireyleri aynı özelliklere sahip değildir. Örn, çiftçilerle işadamları ayrı vergiler öder. Blokların eşitliği; kadın-erkek, yaşlı-genç gibi sınıflar oluşur (MEGEP, 2006: 27).

Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre bireyin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Çalışanlar iş ilişkilerinde eşit bir biçimde davranış görme arzusundadırlar ve bu arzu motivasyonu etkilemektedir. Adams ABD'nin General Electric işletmesinde motivasyon konusunda araştırma yapmış ve deneylerinde ödülün adaletinin çalışanları sürekli motive etmek ve teşvik etme bakımından çok önemli bir değeri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Adams incelemelerinde, bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri her zaman karşılaştırdıklarını ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren bireylerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir. Bu karşılaştırmada bireyler kendilerinin örgüte sundukları girdiler veya değerler olarak emekleri, zekaları, bilgi, deneyim ve yetenekleri ile buna bağlı olarak ortaya koydukları başarıları göstermektedirler. Buna karşılık örgütten sağladıkları ödüller olarak ücret ve

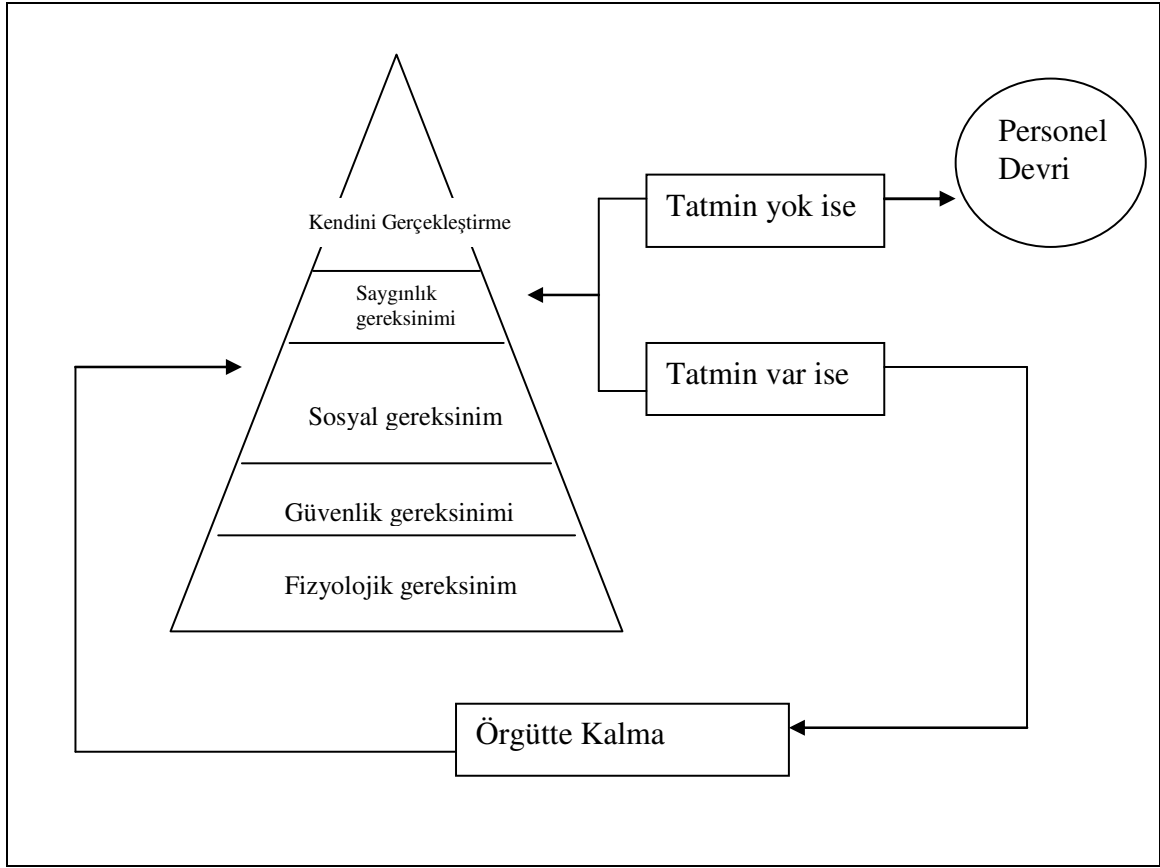
statü artışları, primler, ikramiyeler ve benzeri sosyal yardımlar, yönetsel yetkiler ve kaynaklar ile iş güvenliği ve işyeri koşullarını iyileştirme ve benzeri konular gelmektedir. Bireyler ödül adaletini belirlemek için bu iki unsurun birbirleri arasındaki oranlarını karşılaştırmaktadır. Eğer eşitsizlik varsa ödül adaletinin bozulduğu ve bir dengesizlik hali ortaya çıktığı gözlenmektedir (Eren, 2010:653).

Kapsama Dayalı Yaklaşımlar:

Kapsam yaklaşımı altında toplanan teorilerde, kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevk eden etmenlerin anlaşılmasına önem verilmektedir. Kapsam teorilerinin temel varsayımı şu şekildedir: Eğer personeli belirli şekillerde davranmaya zorlayan bu faktörler yönetici tarafından anlaşılıp kavranabilirse, yönetici personelinin daha iyi yönetebilir. Yani bu etmenlere hitap etmek suretiyle onları örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilir (Koçel, 2005: 637).

Gereksinimlerin Hiyerarşisi Yaklaşımı:

Güdüleme konusunda yaptığı araştırmalarla ün kazanan Brandize Üniversitesi profesörlerinden Abraham H. Maslow, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin gereksinimler olduğunu savunarak güdüleme olgusunu açıklamaya çalışmıştır. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi, güdülemeyi dinamik bir kavram olarak görmektedir. Maslow, insanın temel gereksinimleri olarak en az beş çeşit amaç saptamıştır (Şimşek vd., 2001: 124).



Şekil 2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve İş Tatmini

Maslow; sevgi ve ait olma, saygı ve takdir, kendini gerçekleştirme gereksinimlerine ikincil gereksinimler adını vermektedir. Maslow'a göre insanlar doğuştan kendilerini gerçekleştirmeye yönelik eğilim gösterirler. Kendini gerçekleştirme insanın tüm yetenek ve performansını son noktasına kadar kullanmasıdır. Bunun içinde kişi önce alt düzey gereksinimlerini karşılamalı, hiyerarşik olarak sırayla gereksinimler karşılanmalı sonra ikincil gereksinimlerini kişi karşılamalıdır. Tatmin edilmemiş gereksinimler kişide gerilim oluşturmakta hayal kırıklıklarına neden olmaktadır. Bu hayal kırıklıkları da kişilerde yapıcı veya yıkıcı davranışlar olarak kendini göstermektedir (Dereli, 1985: 208-209).

Maslow'un klinik gözlemlerine dayanarak yaptığı insan gereksinimlerine dayalı sıralama aşağıdaki şekildedir (Dursun, 2002):

- Fizyolojik gereksinimler (yeme, içme, barınma...),
- Güvenlik gereksinimi (hastalık, yaşlılık vb. hallerde geleceği garantiye

alma...),

- Mensup olma (kendi kendini anlama, ait olma, şefkat ...),
- Prestij - statü (başarı, saygı görme ...),
- Öz geliştirme (kişisel tatmin, kişisel başarı, kendini gerçekleştirme ...)

Başarma Gereksinimi Yaklaşımları:

Kazanılmış gereksinimler teorisi adıyla da bilinen bu teoride McClelland, insanların gereksinimlerini öğrenme yoluyla sonradan kazandıklarını savunmuş ve kazanılan bu gereksinimleri sınıflandırmıştır. Bu modelin temeli üç temel güdünün (başarı, güç ve arkadaşlık) oluşması için insan davranışlarıyla çevresel etmenleri nasıl birleştirilebileceği konusundadır. Yapılan sınıflandırma aşağıda özetlenmiştir (Yıldırım, 2007: 9):

İlişki (Bağlılık) Kurma Gereksinimi: İnsan yaşamını yalnız başına sürdüremeyen ve toplumsal bir niteliğe sahip olduğundan hareketle diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunma, çatışmalardan kaçınma ve sıcak dostluklar kurma gereksinimi vardır. Ancak bu durum kuşkusuz insandan insana farklılık gösterir. Kimi insanlar dost ve arkadaş edinmek ve onlarla bir arada olmaktan hoşlanır. Bazı insanlarda çoğu sorunlarını yalnız başlarına çözümlemek ailesi ve çok yakın akrabaları dışında fazla dostluk bağları kurmaktan kaçınırlar.

Güçlü Olma Gereksinimi: İnsanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Kuvvetli olan kişi güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma, gücünü koruma, başkalarını etkileme, kontrol etme, başkalarından sorumlu olma davranışlarını gösterecektir. Üstün olmak ve başkalarının iş ve faaliyetlerini kontrol altına almak için başvurulacak tüm çabalar bireyleri başka insanlarla çatışmaya itebilir. Bu tehlike insanın güçlü olma arzusunu belli ölçüde frenlemektedir.

Başarılı Olma Gereksinimi: Başarı için fazla gereksinim hisseden kişiler, girişimci olma eğilimindedirler. Rakiplerinden daha iyi işler yapmayı istemekte ve akla yatkın iş riskleri almaktadırlar. Kabul edilme gereksinimi yüksek olanlar ise başarılı birer kaynaştırıcıdırlar ve işleri örgüt içindeki birkaç departman arasında entegrasyonu sağlamak olur. Yüksek bir güç gereksinimi ise örgüt hiyerarşisinde yüksek mevkilere

ulaşma arzusuyla ilintilidir. McClelland'ın yıllar süren araştırmaları sonucu, üst seviye çalışanlarının yarıdan fazlasının yüksek derecede güç gereksinimi duyan kişiler olduğunu fakat başarı gereksinimi, güç gereksiniminden fazla olan müdürlerin kariyerlerinin daha kısa sürede sonlandığı gözlemlenmiştir.

İki Faktör Yaklaşımı:

1957 yılında Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell tatmine ait ilk araştırma literatürünü yayınlamıştır. Brayfield ve Crocket'in iş tatmini ve performans arasında ilişki bulamadıkları yönündeki araştırmaya karşı Herzberg, çalışanın tutumları ve davranışları arasındaki ilişki olduğunu ifade etmiştir. Herzberg'in orijinal çalışması 200 muhasebeci ve mühendisin mülakatı üzerine inşa edilmiştir. Bu çalışmada her denekten işinde tatmin ya da tatminsizlik duyduğu olayları hatırlaması istenmiştir. Bunların analizinden sonra Herzberg cevapları motivasyon ve hijyen faktörleri olarak iki kategoriye ayırarak adlandırmıştır. Motivasyon gereksinimlerinin 1943 yılında Maslow'un "Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı" yaklaşımındaki üst düzey gereksinimlere benzer olduğunu ifade edilmiştir. Fazlasının mutluluk getireceğinin garantisi yoktur. Kötü çalışma koşulları tatminsizliğe yol açar; ama iyi çalışma koşullarının yüksek iş tatmini sağlayacağının garantisi yoktur. Hijyen faktörleri, iş yerindeki psikolojik ve fiziksel şartlardan etkilenmektedir. Herzberg'e göre motivasyon faktörlerinin eksikliği, hijyen faktörlerinin eksikliğini hassas hale getirir. Motivasyon ve hijyen faktörlerini karşılaştırdığımızda motivasyon faktörlerinin daha düşük maliyetli olduklarını ve uzun süreli tatmin verdiklerini, öte yandan hijyen faktörlerin daha maliyetli ve kısa süreli etkileri olduğunu görölmektedir (Özdevecioğlu vd., 2003: 130).

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen kuram, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramından sonra en çok bilinen motivasyon kuramıdır. Aynı zamanda iş tatmini ile geliştirilen en önemli kuramlardan biridir. Herzberg'e göre başarı, tanınma, takdir edilme, statü, ilerleme, sorumluluk sahibi olma gibi unsurlar motivasyonel faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörler varsa kişinin çalışma isteği ve arzusu artar. Bu faktörlerin yokluğu ise bireylerin motive olmaması ile sonuçlanacaktır. Çalışanların bu faktörleri açıkça görmesi ve hissetmesi tatmin ve motive olmalarına neden olmaktadır

(Ünlü, 2013: 8).

Motivasyon faktörlerinin dışında ele alınan işletmenin yönetimi ve politikası, kontrol, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, iş güvenliği ve statü gibi faktörler hijyen faktörler olarak ele alınmaktadır. Eğer bu faktörler, çalışanların beklentilerini karşılamazsa, çalışanlar yaptıkları işten tatmin olmayacaklardır (Ağırbaş vd., 2005: 330).

Kurama göre, işyerinde belirli faktörlerin varlığı çalışanın motivasyonuna olumlu katkıda bulunmaktadır. Ancak bunların yokluğu doyumsuzluğa yol açmaz, sadece nötr bir durum yaratır. Belirli faktörlerin yokluğu, çalışanın tatminini olumsuz yönde etkiler, doyumsuzluğa neden olur. Bunlar hijyen faktörlerdir ve hijyen koşulları sağlandıktan sonra özendirici ve doyum sağlayan etmenlerde yapılan her türlü artış çalışanı güdüleyici bir rol oynayacaktır. Kısaca, iki faktör türünün motivasyonda ayrı bir yeri vardır. İşyerinde belirli faktörlerin varlığı çalışanın motivasyonuna olumlu katkıda bulunmaktadır. Hijyen faktörlerin negatif olması durumunda ise motivasyon sağlayıcı etki ortadan kalkar. Herzberg'e göre hijyen faktörler olumlu ise bu sadece çalışanlar tarafından kabul edilir. Herzberg'e göre motivasyon faktörleri bireyi mutlu kılan, işyerine bağlayan, işyerinde doyum sağlayan unsurlardır. Hijyen faktörleri ise bireyin işten ayrılmasına, tatminsizliğe yol açabilecek unsurlar olarak görülebilir. Hijyen faktörlerin bulunması bireyleri daha fazla çalışmaya sevk etmek için yeterli olmayabilir (Ünlü, 2013: 8).

Erg Yaklaşımı:

Alderfer'in Erg Kuramı, Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi teorisini temel alır. Maslow'un teorisinin iş örgütlerine uyarlanmış biçimi olarak da tanımlanabilir. Maslow'un teorisinde bazı eksiklikler olduğunu gözlemleyen Alderfer bu teoriyi geliştirerek iş örgütlerine uygun bir teori oluşturmuştur. Alderfer'in oluşturduğu teori aşağıdaki varsayımlardan oluşur (Keskin, 2010):

- a) "İlişkili kurma" gereksinimi ne kadar az tatmin edilirse "varolma" gereksinimleri o kadar önem kazanır.

b)“Büyüme” gereksinimleri ne kadar az tatmin edilirse “ilişki kurma” gereksinimleri o kadar önem kazanır.

Alderfer’in, Maslow’un gereksinimler tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır. Burada gereksinim sıralaması daha basittir; ancak Maslow sınıflaması gibi bir gereksinim sıralaması esastır. Varolma, ilişki kurma ve gelişme gereksinimi kuramı Maslow’dan farklı olarak, tatmin edilemeyen yüksek seviyeli bir gereksinimi daha önceden tatmin edilen daha alt basamaktaki gereksinimlerin tekrar ortaya çıkmasına sebep olacağını öne sürmektedir (Yıldırım, 2007: 11). Bu yaklaşımda ihtiyaçlar sıralaması daha basittir, ilkeler aynıdır. Önce alt düzeydeki ihtiyaçlar, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir. Erg yaklaşımı üç kategoriye ayrılmıştır (Ünlü, 2013: 9):

- Varolma ihtiyacı- alt düzey
- Aidiyet-ilişki kurma ihtiyacı
- Gelişme ihtiyacı- üst düzey

Maslow’un ortaya attığı “doyumdan sonra bir üst basamağa geçilir” fikrinin oluşturduğu doyum ilerleme kavramına Alderfer, doyumsuzluk sonucu ortaya çıkan hüsrana-gerileme kavramını da eklemiştir. Alderfer’in varolma ihtiyacı Maslow’un fizyolojik ve güvenlik ihtiyacına, aidiyet-ilişki ihtiyacı sosyal ihtiyaçlara, gelişme ihtiyacı da kendini gerçekleştirme ihtiyacına karşılık gelebilir (Eren, 2010:511).

2.2.4. İş tatminin önemi

Spector (1997), iş tatmininin önemini üç farklı neden öne sürerek açıklamıştır. İlki, örgütlerin insancıl değerlerle yönetilebileceğidir. Bu değerlere dayanarak, çalışanlara saygın bir şekilde davranılmaya çalışılacaktır. Bu şekilde davranılan çalışanlarda, yüksek iş tatmini sayesinde zihinsel zindelik ve duygusal tatmin sağlanacaktır. İkinci olarak, çalışanların tatmin ve tatminsizlik dereceleri örgütsel faaliyetleri etkileyebilir. Üçüncü olarak, iş tatmini, örgütsel faaliyetlerin bir göstergesi durumundadır. Bölümler arasındaki iş tatmini değerlerine bakılarak geliştirilmesi gereken alanlar belirlenebilir. İş tatmini yüksek olan kişi, iş tatminsizliği yüksek

olanlara göre, genellikle daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Tatminkâr çalışan olumlu davranışlarını işyerinde, sosyal yaşamında ve aile içerisinde sürdürür. İş tatmini, kişinin işinden beklentileri ve işinden aldıklarının birbirini karşılaması ile ilgilidir. Beklentiler, aldıklarından daha fazla ise kişide tatminsizlik oluşacaktır. Tatminsiz çalışan ise, hem işyerinde hem de sosyal yaşamında genellikle sorunlar yaşar, ailesine sorunlarını yansıtır ve böylece onları da mutsuz eder (Eker, 2006: 60).

İşletme yönetimi, kişilerin tatmin olabilecekleri yol ve yöntemleri belirlemeli, bu gereksinimlere uygun araçlarla destekleyerek çalıştırdığı personeli tatmin etmelidir. Çalışanların tatmininde bireysel gereksinimler en önemli noktayı oluşturmaktadır. Bununla beraber iş seçimi, işin kendisi, yeri, fiziki şartlar, işin türü, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, çalışanlar arası ilişkiler, güvenlik, vb. etkenler de tatmini etkileyen en önemli değişkenler olarak sayılmaktadır (Dinçer ve Fidan, 1997: 63).

Sistem açısından bakıldığında, verimlilik ile tatmin dairesel bir ilişki içerisindedir. Bu modelde, başarının ödül ve tatmin sağladığı, algılanan yüksek bekleme nedeniyle daha çok çabaya yol açtığı varsayılır. Yüksek çaba, önce etkin bir başarıya, sonra dairesel bir ilişki içerisinde tatmin artışına yol açar. Bu modelden yola çıkarak denebilir ki, “yüksek iş tatmini etkin bir yönetimle verimi arttırmaktadır. Mesela, işçilerin önem verdiği, kendilerini ilgilendiren konularda, kararlara katılma, bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatlarının tanınması, yetki ve sorumluluk konularına ağırlık verilmesi, tatmin sağladığı gibi verimi de arttıracaktır. Eğer çalışanlar, işletmede ortaya koyacakları yüksek verim sonucunda ödüllendirileceklerini bilirlerse çabalarını arttırırlar ve alacakları ödüllerle tatmin bulurlar. Davis’e göre, tatmin ve verimlilik, ilişkisi ödüllerden, diğer insanlardan, ara değişkenlerden ve benzeri pek çok faktörden etkilendiği için karmaşık bir süreçtir. De Brin’e göre, iş tatmininin her zaman yüksek düzeyde verimle sonuçlanması beklenemez. İşgören, az tatminle çok verim sağlayabileceği gibi tersi de mümkündür. Yani, “iş görenler, çalışmak istemeyecek kadar mutlu olabilirler” (Eroğlu, 2007: 380-381).

İş tatmini son kırk yıldır örgütsel araştırmalarda geniş bir yer tutmaktadır. İş tatmini hem küresel bir fikir olarak, hem de çoklu boyutları ve tarafları ile tanımlanmış

ve ölçülmeye çalışılmış bir kavramdır. Gerek kamu, gerekse özel sektör örgütlerinde başarının anahtarı, örgütleri meydana getiren dinamik insan unsurunun iyi bir şekilde değerlendirilmesidir. Kendisinin farkında olan ve kendini bir değere layık gören insanların birlikteliği, işbirliği ve değer üretmeyi olanaklı kılar. Bu nedenle, kendisini örgütsel yapı içerisinde bir yere oturtabilen ve kendisine değer verildiğini kavrayan insan, zihnini ve üretkenliğini etkin kullanabilir, bilgi ve deneyimini birlikte yaşadığı insanlara sunabilir, onlarla bölüşebilir ve üretebilir. Değer verilen insan, değer vermesini bilen insandır (Eker, 2006: 58).

2.2.5. İş tatminin ölçülmesi ve yönetilmesi

İşletmeye giriş ve çıkış hareketlerini ifade eden personel devri, bir kuruluşun kadrosunda, istihdam edildikten sonra, emeklilik, ölüm, istifa, işten uzaklaşma v.b. nedenlerle işletmeden ayrılmayı ifade etmektedir. Bir başka ifade ile işgören devri, bir işletmede çalışan işgörenlerden belirli bir dönem içerisinde işlerinden ayrılanların sayısını göstermektedir. İşgören devri, mevcut huzursuzluktan kaçış eylemidir. İşgören, çalıştığı işletmede, adaletsiz ve haksız dağıtımlar ile uygulamalardan huzursuzluk ve tatminsizlik duyuyorsa, bu huzursuzluğunu ve tatminsizliğini giderecek çözümler üretmiyor ve bütün bulardan doğan gerilimleri de başka şeylere aktaramıyorsa, o zaman işletmeden ayrılmayı tercih edecektir. Bu nedenle işgören devri, iş tatminsizliği için iyi bir gösterge olmaktadır (Özdemir, 1993: 71). İş tatmininin sonuçlarını etkilemesi açısından kurum içinde birtakım çalışmaların yapılması gerekir. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

İşgören Güçlendirme Stratejileri: İşgörenlerin çalışma nedeni özde ekonomik temele dayanır. İşgörenleri çalışmaya iten en önemli motif yaşamını ve varsa ailesinin yaşantısını sürekli kılacak yeterli bir ücret elde etmektir. Ücret sadece işgörenin ekonomik gücünü geliştirmekle kalmaz. Yüksek ücret bireyin toplum içinde sağladığı saygınlık ve otoriteyi de artırmış olur (Sabuncuoğlu, 1997: 108).

Fazla ücretin sağladığı imkânlar çalışanların sosyal statülerini belirlemede oldukça etkilidir. Ancak işgörenin parasal yönden hoşnut edilmesi, iyi bir ücret

ödenmesi moralin iyi olduğuna ve personelden iyi verim alınacağını işaret etmez. Yapılan araştırma ve deneyler göstermiştir bazı hallerde aylık veya ücrete yapılan zamlara rağmen personelin işinden hoşnut olmadığını göstermiştir. İyi bir ücret tek başına tatmin sağlayan, işi sevdiren bir unsur değildir. Langdon ve Stock tarafından işçiler arasında yapılan incelemede ücret unsuru, işte tatmin unsurları sağlayan 28 önemli unsur arasında 12. sırayı almıştır (Tortop, 1998: 262).

Yetki Devri: İnsanlar genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst basamağa terfi etmek isterler. Terfi, elde edilen ücreti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkileyebilmektedir (Karadal, 1999: 83).

İşgören Eğitimi: Başarılı bir personel güçlendirme sürecinde; kurumun geleceği için paylaşılan bir vizyon oluşturulmalı, personellere eğitim imkanı tanınmalı, personel güçlendirmeyi engelleyecek kişisel, örgütsel ve yönetsel faktörler ortadan kaldırılmalı, astlar ve üstler birbirine karşı açık olmalı, güçlendirilecek personel maddi ve manevi olarak desteklenmeli, süreç değerlendirilmeli ve aksaklıklar düşünülerek gerekli tedbirler alınmalıdır (Baltaş, 2001: 147).

Örgüt Kültürünün Geliştirilmesi: Örgütsel öğrenme kavramının en önemli aktörlerinden biri olan örgüt kültürü, örgütün tutum ve değerlerinden oluşan işgörenlerin davranışlarını yönlendiren ve örgütü oluşturan en önemli unsurdur. Örgüt kültürü bu yönü ile örgütsel öğrenmenin düzeyini etkilemektedir. Çünkü örgütsel öğrenme; gelişmelere, değişmelere, örgüt üyelerinin davranışlara, kurallara, öğrenme şekline ve emirlere değil aynı zamanda örgütün temel değerlerine, inançlarına kısacası örgüt kültürüne bağlıdır. Kısacası adı ne olursa olsun işletmeler bilinçli ve bilinçsiz bir tarzda öğrenmek zorundadırlar. Bu öğrenmeyi sağlayacak temel unsur ise örgüt kültürüne ait değerlerle ilgilidir (Akdemir ve Çukacı, 2005: 1).

Kurumsal Etkinlikler: İşgörenler iş ve hayat dengesini kurmakta zaman zaman zorluklar yaşarlar. Bu bağlamda “çalışma psikolojisi” bilim dalı, bireyin çalışma yaşamına ilişkin koşullarının iyileştirilmesi, çalışma yaşamına ilişkin sorunlarının azaltılması ve bireyin çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasını sağlamayı hedefleyen bir disiplindir ve bu konudaki uygulamalar kuruluşlarda insan kaynakları yönetimi tarafından yürütülmektedir. Çalışma yaşamının dinamikleri günden güne değiştiğinden çalışanların bu değişimlere adapte olmalarını sağlayacak etkinliklerin planlı şekilde

uygulanması büyük önem taşır (Başaran, 1991: 188).

Motivasyon Çalışmaları: Yapılan çalışmalar, işgörenler tarafından önemli bulunan hususlardan birinin de takdir edilme duygusu olduğunu göstermektedir. Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir (Eren, 1998: 421).

Kurum İçi Sosyal Etkinlikler: Kuruluşların toplumsal sorumluluklarıyla ilgili performans gösterebilecekleri birincil alan, başta kendi çalışma alanı, işyerleri ve çalışanlarıyla ilişkileri ve onlara karşı sorumluluklarıdır. Buna rağmen, kuruluşlar genellikle dışarıdakilerle ilgilenmeyi öncelikli görmektedirler. Oysa çalışanları, kuruluşun en yakından, en güçlü en dolaysız etki edebilecekleri hedef kitleleri ve üretim faktörleri arasında sahip oldukları eşsiz tek kaynaktır.

Kurum İçi Dayanışma Çalışmaları: Sosyal güvenliğin sağlanıp sağlanamaması iş tatminsizliğine etki eden önemli bir etkidir. İnsanlar sürekli çalışabilecekleri, emekli olduklarında sıkıntı çekmeyecekleri, sağlık sorunlarında kendilerine tedavi imkânı sağlayan işlerde çalışmak isterler. Kendini güvende hisseden çalışanlarda iş tatmini yüksek, güvende hissetmeyenlerde ise iş tatmini düşük olacaktır (Erdil ve diğ., 2004: 87).

2.3. Etik Kavramı ve Meslek Etiği

2.3.1. Etik kavramı

Etik kavramı günümüzde neredeyse her alanda karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak bilim ve felsefenin önemli bir parçası olarak görülen etik kavramı bilim tarihi açısından bakıldığında çeşitli düşünürler tarafından ele alınmış ve açıklanmaya çalışılmıştır. Kelime kökeni Yunanca “Ethos”dan gelen “Ethikos”a dayanan bu kavram, karakter, ahlak, gelenek ve alışkanlık gibi anlamları içermektedir (Özgener, 2002:176). **Etik**, insanlar arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerleri, ahlaki bakımdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olanın niteliğini ve temellerini araştıran felsefe alanıdır (Kotar, 1997).

Tarihi kökeni Antik Çağ’a kadar uzanan kavram Antik Çin ve Yunan

felsefesinde kendine yer bulmuştur. Bilgiye dayalı etik düşüncesinin kurucusu olan Sokrates’e göre erdemin kaynağı kişinin kendi içindedir ve bilgi erdemdir. Bu nedenle etik açıdan üstün olmakta bilgiye dayalıdır. Sokrates erdemi “iyiyi kötünden ayırmak” olarak ele almakta ve bununda bilgi yoluyla olacağına inanmaktadır. Erdemli kişi sadece kendi için değil içinde yaşadığı toplum için de faydalı olmasını bilen kişidir. Sokrates’in öğrencisi Platon ise bireysel etikten çok toplumsal etik üzerinde durmuştur. Ona göre toplumun çoğu erdemden yoksundur. Bu nedenle toplumsal sınıflar arasında etiksel bir bağlantı yoktur. Aristoteles ise etiği başlı başına bir felsefe alanı olarak ele almıştır. Aristoteles’e göre pratik felsefe etik, ekonomi ve politika olarak üç alana ayrılmaktadır. Antik dönemde felsefi olarak tartışılmaya başlanan etik kavramı sonraki düşünür ve ideolojilerin ve hatta dinlerin en çok üzerinde durduğu kavramlardan olmuş ve ahlak kavramıyla birlikte inanç ve din merkezli tartışmaların odağına oturmuştur. Bu nedenle özellikle 15.yy sonrasında felsefenin yanı sıra davranış bilimleri ve sosyoloji gibi alanlarda da E. Durkheim, A. Comte, M. Weber, J. Piaget ve I. Kant gibi birçok bilim insanının çalışmalarına konu olmuştur (Kutlu, 2008b:7-10).

Bu eksenle literatür ele alındığında etik kavramının “bir bilim dalı/disiplin” veya “bir ahlak felsefesi” olarak iki şekilde ele alındığı gözlenmektedir. Etiği bilim dalı ya da disiplini olarak ele alan yaklaşıma göre etik, ahlaki kriterlerden yararlanarak insan davranışına yön verme bilimi olarak görülür. Ahlak bilimi olarak etik, bireyler, toplum ve örgütler açısından, yarar, iyi ve kötü gibi kavramları inceleyen; başka bir deyişle bireysel ve grupsal davranışların ve ilişkilerin hangilerinin doğru, hangilerinin yanlış olduğunu belirleyen, böylece ahlaki değerleri, ilkeleri ve standartları tanımlayan bir disiplindir (Schulze, 1997:36; Yurtseven, 2000:249; Key ve Popkin, 1998:331; Honderich, 1995, aktaran: Bolat ve Seymen, 2003:4).

Bir ahlak felsefesi olarak etik ise, insanların töresel ya da ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini ve görüşlerini araştıran bir bilim dalıdır. Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (Aydın, 2001:6, aktaran: Bolat ve Seymen, 2003:4). Bu açıdan etik, bir ahlaki ilkeler grubu veya değerler setini; belirli bir teori veya ahlaki değerler sistemi ve bir birey veya mesleği

yöneten davranış ilkeleri ve standartlarını içerir (Shea, 1988:17, aktaran: Özgener, 2002, 176). Nuttall (1997:15)'e göre etik ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alan bir felsefe alanıdır (Çalışlar, 1983; Aydın, 2001; İnal, 1996, aktaran: Bolat ve Seymen, 2003:4).

Etik kavram olarak, Concise Oxford Dictionary, Collins Cobuild English Dictionary sözlüklerinde aşağıdaki şekillerde tanımlanmıştır (Pekdemir, 2000:12).

- Kişi eylemlerinin, doğru veya yanlış, iyi veya kötü olup olmadıkları konusunda yargılanabilmelerini sağlayan bir moral ilkeleri sistemidir.
- Kişi eylemlerinin özel bir grubu anlamında tanımlanan davranış kurallarıdır.
- Kişilerin inanışları doğrultusunda doğru ve yanlış davranışlar ile ilgili moral ilkeleridir.
- Moral değerler kapsamında neyin doğru, neyin yanlış olduğunu inceleyen bir çalışma alanıdır.

Etik, bir insanın davranışları esnasında kullandığı ahlaki ilkeler bütünüdür.

Meigs vd., (1995) göre bir insanın doğru ile yanlış ayırt ederken kullandığı kişisel kriterleri ifade eden kavram etikdir. Josephson (1995) göre etik kavramı aynı zamanda, kişilerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren, görev ve sorumlulukları esas alan bir davranış kuralı ya da disiplinine işaret etmekte ve bir kişinin neyi yapıp neyi yapmaması gerektiği konusunda davranış biçimini tanımlayan kuralları konu almaktadır.

Tanımlar dikkate alındığında etik kavramı, neyin ahlaki neyin gayri-ahlaki olduğuna dair sistematik bir arayışı ve ilkeler kümesini yansıtır. Bu çerçevede etik ve ahlak kavramları sıklıkla birbiri yerine kullanılmakla birlikte etik kavramı, ahlak bilimine karşılık gelmektedir.

2.3.2. Ahlak kavramı

Sözlük anlamı olarak Arapça hulk kelimesinin çoğulu olan ve huy kökünden gelen ahlak kavramı, insanın doğuştan getirdiği veya sonradan kazandığı, bir takım

davranış şekilleri, huyları, tavırları, manevi seviyesini belirten tutum ve davranışlar olarak tanımlanır (Kotar, 1997). Latince karşılığı ise “moral” olan ahlak, neyin doğru, iyi, adil ve erdemli olduğuna dair toplumsal ve bireysel düşünce yapısını ifade eder. Kişilerin zihinlerindeki iyi - kötü, doğru - yanlış, haklı - haksız gibi ayrımlara dayalı kalıpların tümü ahlak olarak adlandırılır. Ahlak (morality), insanlararası ilişkilerde uyulması gereken manevi ilke ve kuralları içerir. Bu ahlak kuralları, belirli bir kişi, grup ya da toplum için geçerli olan değer yargılarını ifade ederler ve kişiden kişiye, gruptan gruba ve nihayet toplumdan topluma değişebilirler. Yani ahlak kuralları subjektif değer yargılarını ifade ederler (Aydın, 2002:8). Kell ve Boynton (1992) göre ahlak insan davranışı ve insani moral değerler ve görevlerle ilgili felsefi bir kavram iken, buna karşılık moral değerler ise insan davranışındaki “doğru” ve “yanlış”ları ortaya koymaya çalışan bir değerler topluluğudur (Uslu, 2001).

Bireysel ahlakla, temelini toplumsal ahlaktan alan ahlaki değerler ve normlar nesilden nesile aktarılmaktadır. Etik ise ahlak kavramının tabiatını ve konusunu belirleyen “Ahlak İlmi” olarak tanımlanabilir. Bu açıdan etik bir kişinin veya toplumun ahlak standartlarını araştıran disiplindir (Velasquez, 2002:11).

Değerler, insanların sahip olduğu temel inançlardır. Değerler, neyin doğru, iyi ve adil olduğunu tanımlamak için kullanılan ilkelerdir. Değerler, doğruyla yanlış, iyiyle kötüyle birbirinden ayırmada yol göstericidirler ve standartları oluştururlar (Navran, 2012).

Normlar ise, genellikle toplumsal değerlerin yansıması ve bireylerce paylaşım özelliği taşır. Böylece kolektif bir yapı oluştururlar. Bireysel ilişkilerin net olarak düzenlenmesi ve eylemlere yön vermesi normları toplumsal boyutta iyice öne çıkarır. Kabul edilirlilik, kapsayıcılık, ortak davranış odaklanması, yavaş gelişim ve normların başlıca özelliklerindendir (McKenna, 1994:300).

Hofstede (1980) göre değerler aynı zamanda kültürün özünü oluştururlar. İnsan yaşamına hedefleri destekleyen inanışlar ve rehberlik eden prensipler olarak hizmet ederler. Alternatifler arasından neyin iyi neyin kötü olduğunu seçmede belirleyici olarak

görev yaparlar. Bu yüzden değişik kültürlerden insanlar, farklı yoğunlukta ve yönlerde farklı değerlere sahiptir.

Etik, toplumsal ve bireysel ilişkilerin temelini oluşturan değerleri incelemeyi ve sorgulamayı kendisine amaç edinmiştir. Normlar ise bu ilişkilerin özündeki kriterlerden olup bireysellikten çok genel toplum yapısı ile ilgilidir. Etik ilkelerin oluşmasında veya etik kararların alınmasında normlar birer tamamlayıcı unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Zaten temel yapısı gereği işleyişi kolaylaştırmak, sağlıklı bir şekilde varlığı sürdürmek ve ayrılıkları deşifre etmek normların öncelikli amacıdır (Gül ve Gökçe, 2008:379-380).

Etik doğru ve yanlış davranış teorisidir. Ahlak ise onun pratiğidir. Bu nedenle ilkeler söz konusu olduğunda etik kavramı kullanılırken, davranış söz konusu olduğunda ahlak kavramı kullanılır. Etik bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerler iken ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır (Megep, 2006:4)

Ahlak ve vicdan gelişimi konusundaki bilimsel çalışmalar ele alındığında konunun farklı bilimsel çevrelerce incelendiği ve değişik yaklaşımlar ileri sürüldüğü görülmektedir. Psikoloji bilimi çerçevesinde ahlak gelişimini ilk olarak ele alan Sigmund Freud ve Jean Piaget'dir. Sonrasında Davranışçı Psikoloji, Sosyal Öğrenme ve Bilişsel Gelişim kuramları da ahlakî gelişimi ele almışlardır (Kılavuz ve Gürses, 2009:2982).

Psikanalitik kuramın temsilcisi olan Freud ahlak gelişimini id, ego ve süper ego ilişkilerindeki dengeye bağlar. İd (alt-benlik) kalıtımsal olarak gelen, içgüdüleri de kapsayan ve doğuştan var olan psikolojik gizli güçlerin tümüdür. Ego (benlik); kişinin çevresi ile etkileşimi sonucu ortaya çıkan kişiliğin gerçekçi, uysal üyesi ve bilinç kısmıdır. Süper ego (üst-benlik); çocuğa ana baba tarafından aktarılan, ödül ve ceza uygulamaları ile pekiştirilen geleneksel değerlerin ve toplumun ilkelerinin içsel temsilcisidir (Koç, Çolak, Kocaman, ve Bayraktar, 2009:759).

Süperego, kişiliğin, ahlakî yönüdür. Süperego, toplum ya da temsilcileri

tarafından onaylanmış ölçütlere göre davranmak ister ve toplumsal yasakları içerir. Davranışların, ahlak kurallarına uygun olup olmadığına karar verir. Süperegö, çocukluk devresinde, çocuğun, büyükleri ile olan etkileşimi sonucu gelişir (Kılavuz ve Gürses, 2009:2982).

Davranışçı kuramın ahlak yaklaşımında ise yaptıklarımız, kendi yaşantılarımız tarafından belirlenir. Bu bakış açısına göre insanlar, öğrendikleri davranışların toplamıdır. Genelde başkaları tarafından onay gören ve pekiştirilen davranışlar “doğru”, hoş görülme, cezalandırılan davranışlar ise “yanlış” olarak değerlendirilmektedir. Davranışçılar model alarak öğrenmeye de önem vermişlerdir. Onlar, birçok günlük davranışın model alma yolu ile kazanıldığını belirtirler. Bireyler, kişiler arası ilişkileri, yaşamdaki önemli kişilerin davranışlarını, tercihlerini taklit ederek kazanabilirler (Kılavuz ve Gürses, 2009:2982-2983).

Sosyal öğrenme kuramı (social learning theory) kişiliğin oluşumunda, kişisel ve çevresel etkenlerin hepsinin birbiri içine girmiş belirleyiciler olarak etkiye bulunduğunu savunur. Bu anlayışa göre davranış, çevreden etkilenmektedir. Sosyal Öğrenme kuramcıları, ahlakî ilkelerin model alma, taklit ve pekiştirme vasıtasıyla öğrenildiğini ileri sürmüşlerdir (Kılavuz ve Gürses, 2009:2983).

Bilişsel gelişim kuramcıları, bilişsel gelişim ile toplumsal deneyimlerin; bireylerin kural, yasa ve kişiler arası sorumlulukların anlamını daha güçlü bir biçimde kavramalarına yardımcı olduğunu kabul etmektedirler. Ahlak gelişimini bilişsel açıdan ele alan kuramcılar, ahlak gelişimini, farklılıklarla birbirini izleyen evreler olarak kabul etmişlerdir. Diğer bir deyişle bu kuramlar, ahlak gelişimini, bireyin bilişsel gelişimi ile birlikte ele almaktadırlar. Bilişsel gelişim kuramının (cognitive developmental theory) kurucusu olan Jean Piaget’in çalışmaları, toplumsal ve ahlaksal gelişimin de bilişsel temellerle anlaşılabilirliğini ortaya koymuştur. Piaget, ahlak gelişiminin bilişsel gelişime paralellik göstererek derece derece ilerlediği ve hiyerarşik bir sıra izleyen dönemler içinde geliştiği şekli ile açıklamaya çalışmıştır. Piaget’e göre bilişsel gelişimin sosyal muhtevası ahlak ile yakından ilgilidir. Çocuk büyüdükçe sosyal harmoniyi güvence altına alan kuralların değerini görmeye başlar. Ahlaklılık, kurallar sistemi ile

yakından alakalıdır. Ahlaklılığın temeli de bu kuralların birey tarafından ne kadar benimsenip benimsenmediği ile ilgilidir (Kılavuz ve Gürses, 2009:2983).

Piaget, organizmaların çevre ile denge halinde olmalarından söz etmektedir. İnsan olsun, diğer organizmalar olsun, kendileriyle çevreleri arasında bir denge sağlayacak uygun yapılar düzenleme eğilimindedirler. Ancak bu yapılar gerçekte ilişkilerinde etkin olmak durumundadır. İnsan yeni bir olayı eski deneylerine göre algılar; ancak yeni duruma cevap vermiyorsa, eski davranış biçimini değiştirir. Deneyler arttıkça yeni psikolojik yapılar kazanılır. Bu yapılar yoluyla da sayıları artan yeni durumlara daha kolay uyum sağlanır (Günçe, 1971:31).

Buna karşı etik davranışın psikolojik kökenlerini inceleyen Kohlberg bireyin ahlaki gelişim evrelerini üç düzey ve altı evre ile açıklamış ve bireyin bu evrelerden geçerek ahlaki gelişime ulaşacağını vurgulamıştır.

Kohlberg'in ahlak gelişimi kuramı, Piaget'in kuramının yeniden incelenmesi ve anlamlandırılmasıdır. Kohlberg ahlakî yargı incelemesine Piaget'in zihin gelişimi boyutunda geliştirdiği evre gelişimi kavramı açısından yaklaşmış, Piaget'in bu alandaki çalışmalarını sonuca ulaştırmış ve onun bulgularını genişleterek yeniden düzenlemiştir (Kılavuz ve Gürses, 2009:2983).

Kohlberg'in teorisi de Piaget'in teorisi gibi bir evre teorisidir ve bilişsel gelişimle birlikte işleyen özelliklere sahiptir. Kohlberg (1969), ahlak gelişiminin altı evresini kendi Harvard Üniversitesi öğrencileri örneklemini arasında bulmuştur. Bu evreler her biri iki alt evreden ibaret olmak üzere üç ana düzeye ayrılmaktadır. Kohlberg'in "gelenek öncesi" olarak adlandırdığı ilk düzey, özellikle birinin refahına bağlı işlem düşüncesini ifade eder. Bir gelenek öncesi zihin ceza ya da ödül nedeniyle kurallara bağlıdır ve otoriteye katıca uyar. Bu ceza- ödül ikilemesi eninde sonunda neyin "doğru" ya da "yanlış" algılandığının standartlarını belirler (Lieber, 2008, aklatan: Koç, Çolak, Kocaman, ve Bayraktar, 2009:762).

Geleneksel düzey, ergenlikte tam olarak benimsenmektedir ve yetişkinlerin

birçoğu bu düzeydedir. Gelenek ötesi düzey ise az rastlanan düzeydir. Kohlberg'e göre bütün kültürlerdeki insanlar adalet, eşitlik, sevgi, saygı ve otorite gibi aynı temel ahlaki kavramları kullanır ve kültür farklılığına bakmaksızın akıl yürütme evrelerinden geçerler; insanların ahlaki yargıları ve eylemleri, içinde bulundukları grup ya da kurumların ahlaki atmosferinden önemli ölçüde etkilenmektedir (Aytar ve Güngör, 2008, aktaran: Kutluk ve Ersoy, 2011:427)

Modele göre, kişinin etiksel açıdan görünüşü, içinde bulunduğu ahlâkî aşamaya göre şekillenir ve birey, yaşam evreleri boyunca en somut ve yüzeysel ahlâk anlayışından, en soyut ve derin ahlâk anlayışına doğru bir gelişim gösterir. Bu gelişim aşamaları evrenseldir ve her aşama kendinden bir önceki aşama gerçekleştikten sonra kendini gösterir. Ancak her bireyde bu aşamaların tümü gerçekleşmeyebilir; başka bir deyişle bireyler arasında, kendi sosyo-kültürel çevrelerine bağlı olarak aşama farklılıkları görülebilir (Seymen ve Bolat, 2007:27)

Ahlaki gelişim evrelerinde de açıkça görüldüğü gibi ahlaki gelişim süreci cezadan kaçma gibi bireysel boyutla başlayıp evrensel değer ve ilkelere doğru bir gelişim gösterir. Bu nedenle etiğin (ahlak) ilk düzeyden son düzeye kadar toplumsal ilke ve davranışları içermesi nedeni ile bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutları söz konusudur.

Tablo 2.1: Kohlberg'in ahlaki gelişim modelinin evreleri

<i>Düzey</i>	<i>Aşama</i>	<i>Neyin Doğru Olduğu</i>	<i>Doğru Yapma Nedenleri</i>	<i>Aşamaya Yönelik Sosyal Bakış Açısı</i>
DÜZEY 1 GELENEKSEL ÖNCESİ Ahlaki değer, kişiler veya standartlardan ziyade dışsal ödüllere ve cezalara dayalıdır.	Aşama 1 İtaat Etme ve Ceza Yönelimi	Güce, saygınlığa veya sorun önleyici düzene ben merkezli itaat söz konusudur. Bu aşamada davranışların yönünü belirleyen şey, dış kaynaklı emir, ceza ve ödüllerdur. Fiziksel sonuçlar ya da kuralları ortaya koyan kişilerin fiziksel gücü önem kazanır. Gücü elinde tutan otoritenin dediği doğrudur.	Cezadan kaçınmak ve yetkililerin üstün güçleri	<i>Ben merkezci bakış açısı.</i> Kişi diğerlerinin çıkarları ile ilgilenmez veya bu çıkarların başka bir aktörün çıkarlarından farklı olabileceğini fark etmez. Eylemler, diğerlerinin psikolojik ilgi alanlarından ziyade fiziksel olarak değerlendirilir.
	Aşama 2 Bireycilik, Amaca Dönük Değiş Tokuş ve Saf Çıkarıcı Eğilim	Bu aşamada bir eylem, kişinin ihtiyaçlarını karşılayabildiği ölçüde doğrudur. Bireyler arasındaki anlaşma ve söz vermelere değer verilir. Bu anlamda karşılıklı değiş-tokuş kavramı (sen bana yardım et, ben de sana yardım ederim), sevgi, bağlılık ve adalet kavramının yerine geçer. Doğru aynı zamanda adil olandır; karşılıklı eşit bir alışveriş, bir anlaşma ve bir uzlaşmadır.	Kişinin kendi çıkarlarına uyduğu sürece diğer insanların çıkarlarına hizmet etmesi	<i>Tam anlamıyla bireyselci bakış açısı.</i> Herkesin ulaşmak istediği çıkarları vardır, bu çıkarların varlığı, doğruyu görelî hale getiren bir çatışma yaratır.

Tablo 2.1: (Devamı)

DÜZEY 2 GELENEKSEL Ahlaki değer, daha geniş olarak toplumun ya da aile, referans grubu gibi daha küçük bir bölümün, iyi davranışla ilgili beklentileri doğrultusunda şekillenir.	Aşama 3 Karşılıklı Beklentiler, İlişkiler ve Kişilerarası Uyum	Burada birey için doğru, üçüncü kişilerin kendisinden bekledikleri davranışlardır. Özellikle aile üyeleri gibi önemli kişileri memnun etmek için yapılan davranışlar en doğru hareket biçimidir. Bu aynı zamanda güven, sadakat, saygı ve minnet duyma gibi karşılıklı ilişkileri de korumak anlamına gelir. Bu aşamada “iyi niyetli olmak” da önem taşımaktadır.	Kişinin kendi ve başkalarının gözünde iyi insan olma gereksinimini duyması. Başkalarını koruma. Kalıplaşmış iyi davranışları destekleyecek kuralları ve otoriteyi koruma arzusu.	<i>Bireyin, diğer bireylerle ilişki içinde olmasına dayalı anlayış.</i> Paylaşılan duyguların ve beklentilerin ve uzlaşmaların bireysel çıkarların üstünde tutulması.
	Aşama 4 Yasalara ve Toplumsal Düzene Uyum Gösterme Eğilimi ve Vicdan	Bireyin algılaması aile sınırlarını aşmış ve tüm topluma yönelmiştir. Burada doğru davranış görevini yapmaktır. Görevini yapmak ile yasalara boyun eğmek ve yasayı temsil eden otoriteye itaat etmek anlaşılır. Üçüncü ve dördüncü aşamalarda aile, grup ya da ulusun beklentileri değerli olup; toplumsal düzene ve beklentilere sadece uymak değil, onları korumak ve desteklemek amaçlanır.	Kurumun sürekliliğini korumak, sistemdeki bozulmaların önüne geçmek. Bireyin vicdanının onu toplumsal yükümlülüklerini yerine getirmeye itmesi.	<i>Sisteme dayalı anlayış.</i> Sosyal bakış açısını kişilerarası uzlaşmadan ya da güdülerden ayırır. Roller ve kuralları tanımlayan sistem yaklaşımını temel alır. Sistemdeki yerleri açısından bireysel ilişkiler üzerinde durur.

Tablo 2.1: (Devamı)

DÜZEY 3 GELENEK SONRASI YA DA İLKELİLİK	Aşama 5 Sosyal Sözleşme veya Yararcılık ve Bireysel Haklar	Bu aşamada da yasalar önemli olmakla birlikte, dördüncü aşamadan farklı olarak bunların değişebileceğine inanılır. Yasaların amacı toplumun büyük kesimine hizmet etmek olduğuna göre, bu hizmeti gerçekleştiren diğer seçeneklerin de düşünülmesinde bir sakınca görülmez.	Toplumsal sözleşmenin bir parçası olarak herkesin refahı ve tüm insanların haklarının korunmasına yönelik yasalara uyma konusunda zorunluluk hissetme. Yasalar ve görevlerin çoğunluğun yararına olduğuna ilişkin rasyonel bir hesaplama söz konusudur: En çok sayıda insan için en fazla iyi.	<i>Sosyal bakış açısına öncelik verme anlayışı. Sosyal ilişkilere ve sözleşmelere öncelik veren değerlerin ve hakların bireysel olarak farkına varma. Kabul sözleşmesi, nesnel tarafsızlık ve ödeme süreci gibi biçimsel mekanizmaların bakış açısıyla bütünlük sağlar. Ahlaki ve yasal bakış açıları üzerinde durur: Onların zaman zaman çatıştıklarını ve onları bütünlendirmenin güç olduğunu bilir.</i>
	Aşama 6 Evrensel, Etiksel İlkeler	Bu aşamada doğru ya da yanlış toplumsal düzenin kuralları değil kişinin kendi vicdanı ve temel etiksel ilkeler belirler. Bunlar evrensel adalet, eşitlik ve insana saygı vb. soyut ilkeleri içerir.	Akılcı bir insan olarak evrensel ahlaki ilkelerin geçerliliğine olan inanç ve kişisel olarak onları destekleme duygusu.	<i>Sosyal düzenlemelerden kaynaklanan ahlaki bir bakış açısı. Her akılcı bireyin evrensel ahlak ilkelerinin doğasının farkında olduğunu kabul eder. Amaç insanın mutlu kılınmasıdır.</i>

Kaynak: Puka 1991: 391-393; Trevino 1986:604-606; Ateş ve Erdost 2001: 704-705; Jones 1991:383-384; aktaran SEYMEN ve BOLAT, 2007:28-30.

2.3.3. Etiğin boyutları

Etik ilkeler öncelikle toplumsal yargı ve davranışları “iyi ve doğru”ya göre düzenlemeye odaklanmış gibi görünse de hareket noktası bireydir. Çünkü bireyler toplumu oluşturan yapı taşlarıdır. Makro boyutta, toplumsallık özelliği gösteren eylemler, mikro bazda bireyselliğin bir ürünü olarak karşımıza çıkar. Zira teorik manada

ortaya konan etik ilkeler pratik manada bireysel eylemlerle uygulanabilirlik bulabilirler (Gül ve Gökçe, 2008:380).

Topluma faydalı olabilmek amacı ile kurulmuş örgütlerin bu hedefi gerçekleştirebilmek için bünyelerindeki çalışanlara da bu bilinci kazandırmaları gerekir. İşte örgüt üyelerinin bu bilince sahip olabilmeleri için uymaları gereken sistematize edilmiş kurallar etik ilkelerin ürünüdür. Örgütlerde etik ilkelerin kurumsallaşması farklı yollardan olabilir. Farklı kültürlerden gelen üyelerin aynı tür davranışları göstermesini yasal bir çerçevede gerçekleştirmek etik ilkelerin geliştirilmesinin temel amacıdır. Hatta örgütlerin sosyal sorumluluk amacını yerleştirmek için örgüt içerisinde sadece bu konularla alakalı kurullar ve komisyonlar kurulmaktadır. Bu durum etiğin örgütsel boyutunu ortaya koyar (Gül ve Gökçe, 2008:381).

Etik kurallar toplumsal boyutta bir anlaşmayı hedef edinmiş, toplumun temel hak, değer ve hukuki anlaşmalarını grupların çıkarları ile çatıştığı durumlarda bile korumuştur. Bireyler her ne kadar kendi hareket boyutlarında değerlendirilseler de toplumsal bakış açısı makro düzeyde önemli bir yer tutmaktadır. Etik kurallar toplumsal uzlaşmayı hedeflemektedirler. Bu amaçla; istenecek ve istenmeyecek, yapılacak ya da yapılmayacak, doğru ve yanlış bütün toplumsal gereklilikleri ortaya koyma arzusu içerisinde. Toplumsal fayda amaçlı olan işletmeler de örgütsel bütünlüklerini bu gereklilikleri sayesinde düzenlemektedirler. Böylece iç ve dış yapıda sorumlulukların yerine gelmesinde tutarlılık sağlanmış olmaktadır (Gül ve Gökçe, 2008:382).

İşletmelerin yerine getirmeye çalıştıkları bu sorumluluklar etik düzenlemelerin bireysel ve örgütsel boyutu ile toplumsal boyutu arasındaki geçişte mesleki ve sektörel boyutları ortaya çıkarmaktadır. Çünkü bireyler işleriyle ilgili “iyi-kötü, doğru-yanlış” değerlendirmelerini öncelikle yakın iş çevresi, sonrasında ait oldukları mesleki çevre ve onun içinde yer aldığı iş kolunun değer ve normları ile değerlendirir. Sonrasında daha büyük boyutta toplumsal ve hatta sonrası için evrensel boyuttan bahsedilebilir. Ancak bu ayrımda diğer önemli bir husus yapılan işle ilişkili etik algısının ortaya konmasının gerektiğidir. Bu noktada etik - iş etiği (ahlak – iş ahlakı) ayrımının yapılması gerekir.

2.3.4. İş ve meslek etiği

İşletmeler belirli çevre koşullarında faaliyet gösteren kurumlardır. Verdikleri kararlarla çevrelerini etkilerler ve aynı şekilde çevrenin kararlarından da etkilenirler. Bu karşılıklı iletişimde meslek etiği şirkete, çalışanlara, hissedarlara, çevreye olan sorumluluklarını ortaya koyar. Meslek etiği mikro çevre içerisindeki tüm etmenlerin birbirlerine karşı olan sorumluluklarından oluşur. Bu açıdan meslek etiği denildiğinde iş yaşamıyla ilgili iyi – kötü, doğru – yanlış ve haklı- haksız uygulamaların incelemesi akla gelmektedir (Selimoğlu, 1997:144). Genel anlamdaki etik yaklaşımlarının meslek alanlarında somutlaşan biçimlerine de meslek etiği denilmektedir. Muhasebe etiği, tıp etiği, mühendislik etiği şeklinde kendini göstermektedir. Farklı bir bakış açısında göre ise meslek etiğinden söz etmek yerine meslek ilkelerinden söz etmek daha doğrudur (Özocak ve Baş, 2001:57).

Ülkemizde Mesleklere Avrupa Birliği standartlarının getirilmesi amacıyla yapılan çalışma 2000 yılı Haziran ayında tamamlanmıştır. Bu çalışma sonucunda 25 sektör başlığı altında çok sayıda mesleğe ilişkin standartlar oluşturulmuştur. AB uyum normları içerisinde yer alan çalışmanın faaliyete geçmesi için Çalışma Bakanlığı tarafından kanun tasarısı hazırlanarak 2000 ve 2004 yıllarında başbakanlığa sunulmuştur. Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanun tasarısı, 2006 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisine sevk edilmiş ve Komisyonlarda görüşüldükten sonra 21 Eylül 2006 tarihinde 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu olarak oy birliği ile kabul edilmiştir. Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunundaki geçici madde gereği ÇSGB'nin koordinasyonunda oluşturulan Çalışma Grubu MYK ilk Genel Kurulunun yapılması için gerekli çalışmaları yapmıştır. 8 Aralık 2006 tarihinde gerçekleştirilen MYK ilk Genel Kurulunda MYK Yönetim Kurulu üyeleri seçilmiş, 26 Aralık 2006 tarihinde Kurulun kendi üyeleri arasından Yönetim Kurulu Başkanını ve Başkan Vekilini seçmesiyle MYK hukuken faaliyete başlamıştır. Zaman içerisinde MYK'ya ilave görev ve sorumluluklar getiren düzenlemeler nedeniyle MYK Kanununda değişiklikler yapılması icap etmiştir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 11.10.2011 tarih ve

665 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede karşılığını bularak ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda önemli değışiklikler yapılmıştır. Bu değışiklikler MYK'yı görev ve sorumlulukları itibariyle Türkiye Yeterlilikler Kurumuna dönüştürmüştür.

Çalışmanın amacı hiç standardı olmayan ve tamamen keyfi yöntemlerle sürdürülen meslekleri disiplin altına almaktır. Bu amaçla oluşturulan Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun mesleklere standart getirme konusunda yetkili olacağı ve zaman içerisinde yeni mesleklere standart getirme, standartları güncelleştirme gibi işlerinin olacağı belirtilmektedir. Mesleki Yeterlilik Kurumu'na göre belirlenen standart davranışlar içinde geçen dürüst olmak, kaliteye dikkat etmek gibi tüm mesleklerdeki ortak standart davranışları da meslek etiğı ile ilgili olarak belirtilebilir. Ayrıca meslek standardı, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından bir mesleğın gereklerinin kabul edilebilir standartlarda yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan asgari bilgi, beceri, tutum ve davranışları gösteren normlar olarak tanımlanmıştır. Komisyonun bu tanımlamasıyla, tutum ve davranışlara ilişkin bu normları meslek etiğine bir gönderme olarak ele almak mümkündür (Özocak ve Baş, 2001:56).

İş etiğı olarak tanımlanan kurallar, standartlar ve ilkeler aşağıdaki kaynaklarca oluşturulabilir.

- a) Bir işletmenin kendi amaç bildirisi, değer yargıları bildirisi ve şirket amaçları.
- b) Bireylerin ve örgütlerin hem yasadan hem de anlaşmalardan kaynaklanan hakları,
- c) Yasalardan ve geleneklerden kaynaklanan insan hakları,
- d) Devletin çıkarmış olduğı diğer yasalar ve düzenlemeler
- e) Dinsel öğretiler,
- f) Yazılı ve görsel basının yarattığı beklentiler ve ilgi alanları,
- g) Üst düzey yönetimin kişisel standartları
- h) İşletme ile ilgili taraflardan (işgörenler, işletme ve meslek birlikleri, sendikalar, tüketiciler, yatırımcılar, satıcılar, yerel sivil örgütleri) kaynaklanan standartlar

Yukarıdaki kaynaklar her biri yalnız tek başına bir örgütün standartlarını oluşturmamalı işletme tüm kaynakları dikkate alarak kendisine özgü etiksel standartlar oluşturmalıdır.¹

Günümüzde meslek mensubu sayılarının artması, piyasanın dinamik ve değişken yapı göstermesi, müşterilerin isteklerinin farklılaşması, rekabette üstün duruma gelme, büyüme ve yeterli kazanç elde edebilecek müşteri sayısına ulaşma gibi hedefler her alanda meslek mensuplarının etik kuralları daha esnek olarak yorumlama riskini doğurmaktadır. Bu bakımdan mesleğin saygınlığını korumak için etik değerlere gereken önem verilmelidir. Bu amaçla TÜRMOB, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu IFAC'ın tüm dünyada kabul görmüş ahlak kurallarını esas alarak 18 Ekim 2001 tarihinde mesleki ahlak kurallarını yayınlamıştır. Mesleki etik, hem muhasebe bilgilerinin üretimi aşamasında hem de denetlenmesi aşamasında göz önünde bulundurulmalıdır.

2.4. Etik İklim ve Etik Tutum Algısı

Etik ve ahlak kavramının yakın ilişkisi etik algıların anlaşılması açısından Ahlak'ın toplumsal tanımının iyi bir şekilde yapılmasını gerektirir. Bu anlamda Ahlâk kelimesi Türkçede iki anlama sahip olup, birincisi; insanların toplum içinde uyması gereken kural ve ilkeleri, ikincisi; ahlâk felsefesi anlamlarını taşımaktadır (Arslan, 2001: 1). Ahlak, belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan ve toplum içinde insanların davranışlarını ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvuru, töresel davranış kurallarının ve ilkelerinin bütünüdür (Arslan 2001: 1).

Kuçuradi'nin, ahlâk ve anlamları yaklaşımı üç aşamalıdır. Birinci anlam ya da aşamada ahlâk, belirli bir zamanda ve belirli koşullarda geçerli olan, gruptan gruba değişen değer yargıları ile ilgilidir. İkinci aşamada ise ahlâklılık kavramı ilkelere

¹ The Society of Management Accountants of Canada

dayandırılmaktadır. Ahlâklılık; insanın yeterli değerlendirmeyi belirli bir durumda yapamadığında, insan değerine zarar vermeme olasılığı yüksek olan ilkelere göre davranmasıdır. Bu ilkeler ahlâklılık ilkeleri olarak da tanımlanmaktadır. Son aşamada ise etik yer almaktadır. Etik belirli durumda ve her durumda neyin istenilmesi gerektiği ile ilgilidir (Kuçuradi, 1988: 31-34).

Ahlak, kişi vicdanının belirli hareketleri “doğru” ve “iyi” olarak vasıflandırılmasıdır. Toplum içinde de ahlak kişilerin benimsedikleri ve uymak zorunda bulundukları davranış biçimleri veya kurallar bütünüdür. Ahlak en iyi yaşama şeklinin ne olduğunu saptamaya çalışır. Toplumsal yaşamda bazı hareketlerin ve düşüncelerin iyi bazılarının da kötü olduğunu ifade eder. Ahlakla benzerlik gösteren bilimlerden biri de hukuktur. Hukuk; yazılı emir ve yasaklardır. Ahlak ise yazılı emredici özelliği olmayan, toplum tarafından kabul görmüş kurallar bütünüdür. Ahlaki değerlerden yoksun bir hukuk düşünülemeyeceği gibi, ahlaki değerler ile çatışan bir hukuk da işlevsel olmaktan uzaklaşır. Ahlak, bir insan topluluğunun asgari düzeydeki ortak paydasını oluşturur. Her zaman ortaklaşa sahiplenilmesi gerekir. Ahlak herkesin onayını almış, uzlaşmış bir çerçevedir. Kimse kendini bu çerçevenin dışında tanımlamaya kalkamaz (Megep, 2006: 4).

İnsanların toplumdaki diğer bireylere karşı görevleri karmaşık, zor ve rahatsız edici olarak nitelendirilen ahlak kuralları ile belirlenmektedir. İnsanlar hayatları boyunca standartlarla yaşamakta ve yine standartlar tarafından yönlendirilmektedir. Ahlak değerleri, bireyler ve toplumlar için olduğu kadar işletmelerin başarısı açısından da önemli olmaktadır. Ahlak, organizasyonların üretim sürecinde bütünleştirici bir rol oynamakta, işyerlerinde çalışanların sosyal tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemekte ve belirlemektedir. İşletmelerde iş ahlakının oluşumu ise, belli bir insan grubunun tarihsel, felsefi ve dinsel deneyimleri gibi birçok faktörün yüklediği anlama bağlı olarak gerçekleşmektedir (Sidani, et al. 2000: 597).

Genel olarak etik kavramı, yarar, iyi, kötü, doğru ve yanlış gibi kavramları inceleyen, bireysel ve grupsal davranış ilişkilerinde neyin iyi neyin kötü olduğunu belirleyen ahlaki ilkeler, değerler ve standartlar sistemi olarak tanımlanmaktadır

(Hatcher, 2004: 358).

2.4.1. Etik iklim kavramının tanımı

Etik sözcüğü, Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. İstenen bir yaşamın araştırılması; bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılamayacağının; neyin isteneceği ya da istenemeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağının bilinmesidir (Pehlivan, 2001).

Etik kelimesi, tabiattan, huydan, adetten, alışkanlıktan kaynağını alan, ahlâkî karakter anlamlarını içeren bir olgudur. Alışkanlık kavramıyla ele alındığında, etik; “insanda sürekli yaparak alışkanlık özelliği kazanan davranışlara ve bu davranışları yöneten değerlere ilişkin bilinç durumu” biçiminde tanımlanabilir. Etik kimlik; ahlâkî yaşama ve değerlere ilişkin bu bilinç durumunun içselleştirilmesi biçiminde, etik kimliğin korunması ise; insanı kendisi yapan karakterinin, ya da karakter yapısının, kendisine özgü kimliğinin korunması biçiminde tanımlanabilir. İnsan yaratılış amacını ve kendisini ahlâk ile gerçekleştirebilir ve bu gerçekleştirmenin zemini toplumdur. İnsan karakterinin şekillenmesinde, yakın çevre ve içinde yaşadığı toplum büyük rol oynar. İlgili etkilerle karakter öğelerinin içselleştirilmesi sonucunda kişilik oluşur. Etik kimlik insan varlığının toplumsal varoluşudur (Uysal, 2008: 72-73).

Etik, genel olarak birey veya grubun doğru veya yanlış davranışlarını yöneten değerler olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir deyişle, yasal gerekleri aşan ölçüde kendini kontrol edebilme gücüne sahip olan ideal bir insan örneği yaratmaktadır. Birey ya da grubun karar verme aşamasında doğru veya yanlışların neler olduğunu, standartların etik kavramı etrafında nasıl toplandığını, bu etik kavramı içerisinde, belirli aralıklarda yasalarla belirlenmiş şekilde ortaya çıkmış olsa bile, çoğu zaman teoriden ziyade pratik bir takım bazı teamüllerle önümüze çıktığı ve bir uygulamadan sonra kesinlik kazandığı gözlemlenmektedir (Aymanıkuy ve Sarıoğlu, 2005: 27-28).

Etik neyin yapılması gerektiğini, hangi eylemin iyi olduğunu, neyin yaşama

anlam kazandırdığını gösterir. Özetle; etik, ahlak fenomeni üzerine derinliğine düşünme, yani felsefe yapmadır. Birtakım kuralları normları “normatif etik” ortaya koyar. İyi davranışlarda bulunabilmek iyi işler yapabilmek için eylemlerimizi uydurduğumuz kurallara da “uygulamalı etik” denilmektedir. Etiğin kaynağını ve temelini araştıran da “kuramsal etik” tir. Pratik ve teorik etik karşılıklı etkilerle birbirine bağlı olduğundan Etiği birbirinden ayırmak yerine, bir bütün olarak ele almak doğrudur. Buna karşılık iyi ve kötü, kişilere, toplumlara ve çağlara göre değişmektedir. Toplumsal yapı içinde yer alan öznelere çeşitli büyüklüklerde ve çeşitli sosyal çevrim içindeki ilişkilerinde eğer bir sosyal davranış kuralı konuyor ve ona uyulması genel bir kabule ulaşıyorsa, bu davranış kuralı bir sosyal davranış ilkesi ve kuralıdır. Eğer bu sosyal davranış kuralı bir olgu olmaktan öte bir ideal niteliği taşıyorsa, herkesin özlediği veya ulaşmayı istediği bir kural niteliği kazanıyorsa, o zaman bu toplumsal yapı kuralı etik niteliğine kavuşmaktadır (Megep, 2006: 6).

Etik, her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, neyin yapılacağını ya da yapılmayacağını; neyin isteneceğini ya da neyin istenemeyeceğini, neye sahip olunacağı ya da sahip olunamayacağını bilinmesidir. Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru–yanlış ya da iyi–kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (Aydın, 2001: 2).

Etik iklim, çalışanlara problemleri değerlendirip alternatifleri göz önünde tutmakta yardımcı olurken, kabul edilebilir olan ve olmayan davranışlar hakkında karar vermeleri konusunda da yol gösterir (Barnett ve Schubert, 2002).

İş hayatı ve etik kavramı genelde yan yana gelmesi mümkün olmayan kavramlardır. Etik dışı davranışlar iş yaşamının kaçınılmaz gerçekleridir. Aslında örgütlerde davranışların etiğe uygun olup olmadığı konusu genelde görecelidir. Bu nedenle örgütlerde etiğe ilişkin kararlar vermenin hiç de kolay olmadığı açıktır (Özkalp ve Kirel, 2005: 575- 577).

Günümüzde küreselleşmenin bir sonucu olarak, işletmelerde rekabet üstünlüğü

sağlamada insan faktörü işletmenin sahip olduğu en temel faktör olarak kabul edilmiş olup, çağdaş yönetim anlayışlarında işletmelerde çalışanların gereksinimlerinin karşılanması, temel yönetsel sorumluluklardan biri olarak yerini almıştır. İş görenlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesinde ise etik davranış ölçüleri önemli yer tutmaktadır. Bu noktada etik ilkeler örgütsel faaliyetlere ilişkin kararların verilmesinde; tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı; bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı; herkes için en iyi olacağı varsayılan eylemlerin seçilmesini ve eylemlerde dürüstlük, adalet, sevgi, saygı, hoşgörü, demokrasi, eşitlik, vb. gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan yöneticilere eylemlerinde rehberlik eden davranış ilkeleri olarak önemli ölçüde işlevleri yerine getirmektedirler (Bakan ve ark., 2003: 397).

Bir işletmede etik iklim oluşturmak demek; işletme etiğinin biçimsel olarak, kesin ve açık bir şekilde günlük iş hayatı içinde işletmenin normal bir parçası ve düzeni olması, aynı zamanda işletmenin dış politikalarında, üst düzey yönetiminde, işgörenlerin tüm iş faaliyetlerinde ve günlük karar almalarına etiğin sirayet etmesi demektir (Savran, 2007).

Etik iklim kararları etkileyerek, etik sorunlar karşısındaki davranışlar üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Etik iklim, çalışanların hangi problemleri etik ile ilişkilendirdiğini belirlemekle kalmayıp, çalışanların bu sorunları anlama, ölçme ve çözme konusunda hangi ahlak kriterlerini kullandıklarını da belirlemektedir. Bu süreç içerisinde örgütsel değerler, çeşitli çıktıları etkileyen eylemelere dönüşmektedir. Etik iklim, çalışanların ilişkilerinin doğasını da etkileyebilmektedir (Barnett ve Schubert, 2002: 289).

Etik iklim ve etik davranış iki farklı kavramlardır. Bir örgütün etik iklimi, etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu konusunda ortak algılamalar şeklinde tanımlanır. Bu konuda yapılan araştırmalar, bir organizasyonun etik iklimi ile çalışanların etik davranışları arasında bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Yöneticilerin, örgütün iklimini etkilemeye muktedir oldukları ispat edildiğinden, yöneticilerin uygun olmayan davranışların yaygın olduğu çalışma gruplarının etik iklimlerini değiştirerek, çalışanların etik davranışlarını etkilemeleri

mümkün görülmektedir. Bu nedenden ötürü, çalışma yerlerindeki etik olmayan davranışları azaltmanın ilk adımı, organizasyonun o anki etik iklimi hakkında bilgileri değerlendirmektir (Zehir ve ark., 2003: 616).

2.4.2. Bireysel etik ve meslek etiği

Kişisel etik sisteminin en önemli temsilcilerinden olan Martin Buber, kişisel etiğin kaynağının bireyin içinden gelen ses olduğunu savunur. Kişisel etik, kişinin toplum içerisindeki bireysel duruşunu belirler. Bu etik anlayış bireyin ahlaki alt yapısını temel alır. Bireyin yaşadığı ve çevresinde yaşanan olaylar karşısında gösterdiği tepkiler ya da koyduğu tavidir. Bireyin kendine dönmesi ve kendini kusursuzlaştırmak için gereksinim duyduğu gücü, kendi vicdanından almasını sağlayarak, bireyin karşılaştığı özel durumlarda doğru kararlar vermesinde yarar sağlayabilir. Kişisel etiğin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Megep, 2006: 10):

- i. Kişisel etik, gerçeğin doğrunun sadece zekâdan değil bireyin içinden geldiğini savunur.
- ii. Doğruluk ve etik davranışlar herkesin içinde vardır.
- iii. Kişisel etik bireyin kendisine dönmesini sağlar.
- iv. Bireyin karşılaştığı durumlarda doğru ve yanlış kararlar vermesi kendi vicdanına bağlıdır.
- v. Bireyi amacına ulaştıracak davranış etik olmalıdır. Burada Mahcivelle'nin düşüncesine terstir.
- vi. Yaşamda belli kuralların olamayacağı pek çok durum söz konusudur.
- vii. Birey bir grupta yer aldığı için, haksızlığa göz yummaz.
- viii. Birey özgürleştikçe kendi etik standartlarını geliştirir.
- ix. Birey sadece kendi çabaları ile kusursuzluğa erişir. Başkaları bunu kişi adına yapamaz.
- x. Bireyler hayatları boyunca geliştikleri için, yeni değerler edinirler.

Bireylerden kuruluşlara, ailelerden devletlere varıncaya kadar toplum hayatının tüm katmanlarının huzurlu, istikrarlı ve güvenli olabilmesinin temel şartı etik kurallara uygun davranmaktır. Bu bakımdan hem bireylerin hem de organizasyonların iş

hayatında etik ilkelere uygun davranması yeni etik tutum sergilemesi en önemli görev ve sorumluluktur (Zaim, 2008: 128).

İş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına “mesleki etik” denilmektedir. Bu meslek grupları zamanla örgütlenip bir takım ilkeler belirlemiştir. Bu ilkelerin arasında, etik-ahlaki değerler önemli bir yer tutmuştur (Megep, 2006: 23).

Meslek etiği, belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup, koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür (Kırel, 2000: 4).

Meslek etiğiyle ilgili olan değerlerin bir kısmı vicdani kanaatlere dayanırken, bir kısmı da o işin bağlı bulunduğu oda, dernek, cemiyet, birlik vb. organizasyonlar tarafından düzenlenmiş yazılı kurallara dayanır. En üst seviyede ise yasalaşmış kurallar yer alır. Bu değerlerin ihmal veya ihlali durumunda yasal müeyyideler daha ağır olabilirken, mesleki örgütlerin yaptırımları nispeten hafif olabilir. Sübjektif olduğu için vicdani kanaatin yaptırımı diğerlerine göre çok daha hafif veya çok daha ağır olabilir (Kutlu, 2008a: 147).

Meslek etiği, bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken, aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır. Başka bir ifadeyle, "İş ahlâkı, genelde işyerinde doğru ve yanlışın ne olduğunu bilmek ve doğru olan şeyi yapmaktır" (McNamara, 2001).

Meslek etiği, ahlaki standartların iş politikalarına, kurumlarına ve davranışlarına uygulanması üzerine yoğunlaşmaktadır. Meslek etiği, ahlaki standartların, modern toplumlarca ürün ve hizmetleri üretip dağıtırken ve bu örgütlerde çalışan insanlarca, sisteme ve örgütlere, nasıl uygulandığının incelenmesidir. Diğer bir deyişle, meslek etiği uygulanan etiğin bir şeklidir. Meslek etiğinin incelediği konuları

sistemsel, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür. Meslek etiğindeki sistemsel alanın konusu, işletmenin içinde faaliyette bulunduğu ekonomik, siyasal, yasal ve diğer sosyal sistemler hakkında çıkan etik sorularla ilgilidir. Meslek etiğindeki örgütsel konular, belirli bir şirket için ortaya çıkan etik sorularla ilgilidir. Bunlar; faaliyetlerin ahlakiliği, politikalar, uygulamalar ya da bir işletmenin örgütsel yapısının tümünü içermektedir. Son olarak, meslek etiğinde bireysel konular, bir işletmedeki belirli bir kişi ya da kişilere dair çıkan etik sorularla ilgilidir. Bunlar; kararların, faaliyetlerin ya da bireylerin ahlakiliğiyle ilgili soruları kapsamaktadır (Velasquez, 2002: 13- 16).

Etik egoizm; psikolojik betimleyici egoizme dayanarak, herkesin, başkalarının çıkarlarını hiç dikkate almaksızın, her zaman kendi çıkarını gözeterek eylemesi gerektiğini öne sürmektedir. Ya da psikolojik egoizmin betimlediği insanın eylemlerine ilişkin bir açıklama getirdiği yerde, etik egoizm; “insan yalnızca kendi kişisel çıkarını dikkate alan bir varlık olmalıdır” biçiminde bir ahlâkî yargı ve ideal ortaya koymaktadır. Etik egoizm, insanın kendini düşünmesini, yalnızca kendi çıkarını gözeterek eylemesini yalnızca bilimsel bir yasa olarak değil, aynı zamanda bir ahlâk yasası olarak belirlemektedir. Etik egoizm; nesnel ya da metafiziksel ahlâkî değerlerin var olmadığını, bilimsel yasaların ahlâkî olgu ya da fenomenleri açıklamak için fazlasıyla yeterli olduklarını, ahlâklılığın doğal arzu, istek, ilgi, çıkar ya da benzeri davranışsal faktörlere geri götürülebileceğini savunduğu için, doğalcı bir etik anlayışıdır (Cevizci, 2008: 98-99).

İş ahlâkı, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapmamızda bize yol gösteren ilke ve değerleri inceleyen bir disiplindir" (McHugh, 1992: 12-25).

Meslek etiği değerlerine bağlılık ve alınacak kararlarda ahlâki davranmak, bir ekonomideki kaynakların daha etkin kullanımını sağlamaktadır. Üretimdeki firelerin ve yolsuzlukların önlenmesi, herkesimin üzerine düşeni gerektiği gibi yerine getirmesi, milli gelir seviyesini artırmaktadır. Zira iş ahlâkının başlıca ilkelerinden biri olan “işin doğru ve güzel biçimde yapılması” ilkesi verimlilik ve kalite anlamında son derece

önemli olduğu gibi çalışma barışının korunması, organizasyon içinde ekip ruhu ve yardımlaşma anlayışının gelişmesi gibi çok değişik açılardan da organizasyonları etkileyen bir konudur. Ayrıca kuruluşun ahlâki ilkelere saygılı bir imajının olması müşteriler açısından da söz konusu işletmenin daha fazla tercih edilmesini sağlamaktadır. Bu sebeple araştırmacılar iş ahlâkı ilkelerini hayata geçirmenin işletmelere ölçülebilir ve ölçülemeyen değerler kazandırdığını belirtmektedir (Zaim, 2008:128).

Deontolojik etik “doğru eylem” problemini başat sayan etik türüdür. Kant’a göre “mutluluk”u “en yüksek iyi” saymak, onu amaç haline getirmek tamamen yanlıştır. Kant düşüncesinde; doğal eğilim, güdü ve toplumsal alışkanlıklarla, irdelenmeksizin benimsenmiş, kemikleşmiş törelere uyarak yapılan eylemler hiçbir şekilde moralite (ahlâkîlik) taşımamaktadır. Ahlâk yasasına uymak insanlar için zorunluluk değil bir ödevdir. Ödev ise tanımı gereği, insanların yapmayı, yerine getirmeyi kendi istençleri ile üstlendikleri, sorumluluğunu üzerlerine aldıkları bir buyruttur. Kant etiğine; deontolojik etik (ödev etiği), gereklilik etiği adlandırması yanında, formalist etik de denilmektedir (Özlem, 2004: 68-76).

Meslek etiği, politikalar, uygulamalar, örgütsel yapı ve örgüt kültürü ile ilişkilidir. Bunlardan özellikle örgüt kültürü ile meslek etiği kavramının neredeyse iç içe geçtiği, her ikisini de kesin çizgilerle ayrılmadığını söylemek mümkündür. Genel anlamda kültür toplumların ve grupların tecrübelerini, inançlarını, sanat anlayışlarını ve bunların somut görüntülerini, ahlak ve hukuk normlarını, adet ve gelenekleri ile sosyal bir varlık olarak tüm değerleri içermektedir (Aktan ve Tutar, 2006: 2).

İş dünyasında ahlâk konusu giderek önem kazanmaktadır. Buna katkıda bulunan nedenlerden bir tanesi, ahlâki olarak iş görmek için kamu baskısıyla gelişen sosyal sorumluluk algısının, iyi ahlâkın iyi işle özdeş olduğunun fark edilmesine ve ahlâki karar vermenin kârlar üzerinde olumlu bir etkiye sebep olduğunun ortaya çıkarılmasıdır (Dean, 1997: 137-149).

İşletmelerde bazı durumlarda meslek etiği ilkelerine bağlılık sadece yolsuzluk

yapıp yapmamaya indirgenmektedir. Yolsuzluklar etik dışı hareketler olmakla birlikte bir işyerinde zamanında işe gelmemek ya da ayrılmak, işi zamanında bitirmemek, işletme malzemelerini kişisel amaçlar için kullanmak, görevlerini başkalarına yüklemek, başkalarını rahatsız edecek ve işlerini aksatacak davranışlarda bulunmak gibi olaylar da meslek etiğine uygun değildir (Aras, 2001: 44).

Mesleki etik bir özdenetim düzeneği gibi çalışır fakat diğer denetim biçimlerinden farklı olarak içseldir ve manevi bir nitelik taşır. Meslek etiği; genel ahlaki ilkelerin söz konusu meslek özelinde yeniden yazılmasıdır. Mesleki ahlak ilkeleri, etik kurallar olarak "mesleki davranış ilkeleri" adıyla yazılan bir belgedir. Bir meslek üyesinin yaptıkları, bir noktadan sonra diğer meslektaşlarını da yakından ilgilendirir. Yanlış bir davranış yalnızca bir kişiyi küçük düşürmekle kalmaz, mesleğe duyulan bütün güveni yok edebilir. Oysa bir mesleğin saygınlığını yitirmesi tüm toplum için bir kayıptır. Çünkü bütün meslekler toplumsal yaşam için vazgeçilmezdir. Onların açıklanmış amaçları doğrultusunda çalışmaları, insanların maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanması için yaşamsal önemdedir. Meslek ahlakı, her meslek üyesinin olabildiğince iyi olması ilkesine dayanır (Megep, 2006: 24).

Toplumsal, ekonomik ve yönetsel yapıdaki bu akıl almaz değişimler, yeni bilgi sektörlerinde çalışanlar ile geleneksel endüstri alanlarında çalışanların meslek etiği anlayışında farklılaşmaya yol açmıştır. Bu süreçte, bireysel iş değerlerine doğru bir değişim gözlemlenmektedir. Bireyselleşme, çalışma yaşamında olduğu kadar toplumsal boyutta da insanoğlunun özerkliğini ve değerlerini etkilemesi bu dönemde daha da belirgin bir hal almıştır. İşletmelerde otoritenin hiyerarşik sistemi reddedilmekte, kişisel gelişime vurgu yapılmakta, çalışanların katılımı ve birlikteliği ön plana çıkarılmaktadır. Yeni ekonomik sistemde çalışanlar parasal ödüller ve ücret artışları ile daha az motive olmakta, kişisel gelişimi, ilerlemeyi ve değişimi teşvik eden alternatif iş ve kariyer olanaklarını değerlendirmektedir (Inglehart et al. 2000: 23).

İşyerindeki esnek uzmanlaşma, çokuluslu işgücü, stratejik birleşmeler, katılım ve bütünleşme, yatay örgütsel yapılar, denetim ve kontrol alanındaki öncelik ve sorumlulukların artması, iş değerlerinin ve örgüt kültürünün yapısını değiştiren yeni

yönetim uygulamalarının ve işyeri politikalarına gereksinimi artırmıştır. Ancak üretim, tüketim ve dağıtım döngüsünün bağımsızlaştığı, çeşitli esnek işgücü oluşumlarının arttığı ve iş güvencesinin gittikçe azaldığı bu yeni bilgi ekonomisindeki gelişmelerden, çalışanların olumsuz bir biçimde etkilendikleri gerçeğini de gözden kaçırmamak gerekir. Çalışanların özgürlük, özerklik ve bireysellik anlayışlarının yüksek düzeyde olduğu bu yapı içerisindeki olumsuzlukların en alt düzeye indirilebilmesi için, iş değerlerinin yeniden biçimlendirilmesi hem bir gereksinim hem de bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır (Schbracq ve Cooper, 2000:231-234). Mesleki etikle ilişkili ilkeleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Megep, 2006: 25-32):

Doğruluk: Doğruluk; doğru sözlülük ve güvenilirliğe işaret eden bir kavramdır. Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayanlar, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar. En önemli zedeleyici davranış biçimi çoğunlukla korku ve güvensizlikten kaynaklanan yalan söylemedir. Kişiler yalandan uzak durarak üstlerine ve altlarına tam bir güven sağlamak zorundadır. İş hayatı içerisinde doğru davranış biçimlerini uygulamak, dürüst, adil, eşit ve tarafsız olmak, yalan söylememek meslek etiğinin temel ilkelerindendir.

Yasalık: İş hayatında üretilen her türlü malın üretiminde ve çalışanlarla ilgili problemlerin çözümünde yasalara bağlı kalmak da mesleki etik ilkelerindendir. Günümüzde iş yaşamında gerek üretim alanını gerekse çalışma hayatını düzenleyen yasalar mevcuttur.

Yeterlik: İş hayatında her gün sürekli gelişmeler olmaktadır. Bu gelişmeleri takip etmek, kendini yenilemek, iş hayatına uyarlamak mesleki etik ilkeleri arasında önemli yer tutmaktadır. Meslekte sahip olunan mesleki boyut, o işi yapmak konusunda kişiye toplum içerisinde “uzman”, “yetkili” veya “yeterli kişi” gibi kimlikler kazandırır. Bir işi yapabilmek için diploma ya da herhangi bir belge almak, gerçekte o kişiye söz konusu işi yapabilme konusunda hak ve yetki verir. Bu nedenle meslek elemanlarının iyi bir eğitimden geçmiş olmaları gereklidir. Yeterlik aynı zamanda sorumluluk alabilme, inisiyatif kullanabilme davranışdır.

Güvenirlilik: Meslek olarak kabul edilen bütün işlerin kendine özgü etik değer ve ilkeleri vardır. Mesleğin üyeleri bu etik değer ve ilkelere uygun davranmak durumundadırlar. Uygun davranmadıkları durumda meslek etiği ilkeleri devreye girer.

Mesleğe Bağlılık: Mesleki etik ilkelerinden biri de kişinin yaptığı işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışmasıdır. Buna kısaca mesleğe bağlılık diyoruz. Kişinin iş hayatı içerisinde sürekli kendini geliştirmesi ve eğitim olanaklarından yararlanması işine verdiği önemi gösterir. Yalnızca kendi gelişimini yeterli görmeyip, meslektaşlarının mesleki gelişimine katkıda bulunmak ta meslek etiği içindedir.

2.4.3. Örgütlerde etik algısı

Etik, toplumun bakış açısını dikkate alarak bireylerin uygun olmayan davranışlarını belirler. Etik ilkeler yıllarca süren tartışmalar sonunda ortaya çıkar. Yasal düzenlemeler genellikle etik tartışmalardan sonra gerçekleşir. Yani belli konuya ilişkin etik tartışmalar başlayıp, dikkatler bu konu üzerinde odaklandıktan sonra, etik sorunlara yol açan konuların çözümünü sağlayan yasalar düzenlenir (Megep, 2006: 6).

Bir örgütün etik iklimi, örgütsel bağlamda ahlaki olarak doğru veya yanlışın ne olduğunun sınırları olarak işlev gören yerleşik normlar ve uygulamalarla oluşmaktadır (Özgener, 2004).

Ahlaki normlar kültürün oluşumunda önemli bir unsurdur. Ancak etik ve meslek etiği tanımlarına bakıldığında kültüre ve örgüt kültürüne vurgu yapıldığı, bu kavramlarla özdeşleştirildiği görülmektedir. Yani etiğin tanımında kültür unsurları, örgüt kültürünün tanımında da ahlaki normlar varlıklarını hissettirmekte olduklarından, bu iki kavramın yakın, karşılıklı ve sıkı ilişki içerisinde olduklarını söylemek mümkündür (Schein, 1992: 12).

Örgütsel kültürün belli bir yönü ile örgütsel performans arasında birebir ilişki bulunamasa da, örgütsel kültürün örgütsel performansı etkileyeceği konusundaki şüpheler yok denecek kadar azdır. Uzun dönemde örgütün var olması yok olması ile örgütsel kültür yakından ilişkilidir. Bu araştırma sonuçlarına göre birçok yönüyle örgüt için iyi olan şeyler ile işgörenler için iyi olan şeyler farklıdır. Yönetimsel eylemler ve şartlar örgütsel kültürü etkileyebilirken, işgörenlerin tutumlarında negatif ya da pozitif

etki yaratmayabilir. Şartlar ve yönetsel eylemler, işgören tutumlarını etkileyebilirken, örgütsel kültürü değiştirmeyebilir. İşbirliği ve iletişime ilişkin yönetsel eylemler ise kültürü etkileyebildiği gibi işgörenlerin olumlu ya da olumsuz tutumlar geliştirmelerini de etkiler (Hofstede, 1998: 491).

İşletmelerin büyük çoğunluğunun, kendilerine özgü normlar geliştirmeleri ve sosyo-ekonomik süreçteki uygulamalarını bu normlara dayandırmaları halinde, etik ilkeleri önemsemeyenlerin de sorumlu davranmaya zorlanacakları, etik davranmayanların sistemden dışlanmayla karşı karşıya kalacakları ileri sürülebilir. Nitekim İngiltere gibi bazı gelişmiş ülkelerde iş dünyasındaki sapma eylemlerini caydırmak amacıyla çeşitli kurallar belirlenerek yazılı metinlere dönüştürülmektedir. McHugh’a göre, iş dünyasının kendi içinde de ufak suçların kontrolü ve olumlu ahlaki davranışların benimsenmesi için çalışmalar yapılmaktadır. Bu amaçla “meslek etiği kuralları”, “uygulama kuralları”, “mesleki davranış kuralları” ve “şirket ilkeleri” gibi metinler hazırlanmaktadır. Bu kuralların avantajlarından biri, şirketlerin bir şirket felsefesi açısından düşünmelerine yardımcı olmasıdır (McHugh, 1992: 91).

Etik yönetimi uygulayan işletmelerin sahip oldukları faydaları şu şekilde ifade etmek mümkündür. Etik kurallara uygun olarak yönetilen bir işletme, her şeyden önce, etik-dışı uygulamalarla yönetilen bir işletmenin sahip olduğu kötü ünün zararlarından korunmaktadır. İşletmenin etiğe aykırı davranışlar sergileyerek kârlılığını artırması sadece kısa vadede bir fayda sağlarken, bir işletme uzun vadede bu tür uygulamalardan zarar görmektedir. İkinci olarak, ahlâki anlamda temeli sağlam bir biçimde oluşturulmuş işletmelerin farklı taleplere yanıt vermesi çok daha kolay olacaktır. Ahlâki yönetimin üçüncü faydası ise, etik yönetimin söz konusu olduğu işletmelerin iki önemli grubun yani müşterilerin ve çalışanların saygısını kazanması iken, dördüncü ve son fayda, ahlâki davranışları keşfeden işletmelerin, kazançlarını artırma şansını yakalayabilecek olmalarıdır (Güney, 2000: 144).

Örgütün lideri de, örgütün etik ikliminde önemli bir rol oynamaktadır. Liderin ahlaki durumunun, çalışanların ahlaki gelişiminde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sebeple, liderlerin örgütün etik ikliminin şekillenmesi üzerine sahip

oldukları etkinin farkında olmaları önem taşımaktadır. Üst kademe yöneticileri, örgütü, çalışanlarının etik ve yasa dışı davranışlarından koruyacak bir etik iklim yaratmak ve korumak sorumluluğunu taşımaktadırlar (Boatright, 2003: 18).

2.5. Konula İlgili Yapılan Çalışmalar

Her ne kadar muhasebe mesleğinde çalışanların iş tatmini ve buna etki eden unsurların belirlenmesi, mesleğin geleceğini belirlemesi açısından büyük önem arz etse de, bu konuda yeterli çalışmanın bulunmadığı görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde, konuyla ilgili yapılan yerli ve yabancı çalışmalara yer verilmiştir.

2.5.1. Yerli çalışmalar

Soysal ve Tan (2013) hizmet sektöründe iş tatminini etkileyen etmenleri konulu çalışmalarında, muhasebe mesleği ile benzer koşulları (zamanla yarış, sayılarla boğuşma vs) taşıyan bankacılık sektöründe personelin iş tatminini etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Çalışmada Kilis ilinde bulunan kamu ve özel sektör banka personelinin iş tatminini belirleyen unsurlar ve bu unsurların ne yönde farklılaştığı üzerinde durulmuştur. Çalışma sonuçlarına göre ücret, yönetim uygulamaları, terfi beklentileri ve kısmen bilgi ve yetenek konularının ön plana çıktığı görülmektedir. Öte yandan arkadaş ilişkileri ve iş tatmini açısından önemli bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Barutçu ve Ağca (2012) kamu kurumlarında muhasebe çalışanlarının iş tatminine etki eden faktörleri konu edindikleri çalışmalarında, Kumluca bölgesinde çalışan kamu muhasebe çalışanlarının iş tatminini incelemişlerdir. Çalışmada, Kumluca ilçesinde görev yapan 142 kamu çalışanı meslek mensubuna, araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre çalışanların cinsiyet, yaş grupları, medeni durumları, eğitim durumları ve mesleki deneyimlerine göre toplam iş tatmininin değişmediği görülmüştür. Öte yandan unvana göre iş tatmini, mali hizmetler uzman yardımcısında daha yüksek çıkmıştır. Yine araştırmada, muhasebe eğitimi almamış personelin iş tatmini de daha düşük bulunmuştur.

Özyürek (2012) muhasebe meslek mensuplarında etik konulu çalışmasında, Ankara’da görev yapan muhasebe meslek mensuplarının etik algıları incelenmiştir. Görüşme ve anket yöntemlerinin kullanıldığı çalışmada, Ankara SMMMO kayıtlı 110 meslek mensubuna ulaşılmış ve 108’inden geri dönüt alınmıştır. Çalışma sonuçlarına göre meslek mensupları etik açıdan en önemli sorunun vergi kanunlarında yaşanan yoğun değişimin takibi olarak ifade etmişlerdir. Meslek mensupları, muhasebe uygulamaları ile vergi matrahlarının tespitine ilişkin yürürlükteki kanunların bir an önce aksaklıklarının giderilmesi ve daha anlaşılır bir hale getirilmesini beklemektedir. Yine gün içinde yoğun çalışan meslek mensuplarının, kendi gelişimleri için mevzuatı takip etmekte zorlandıkları da görülmüştür.

Yıldız (2011) muhasebe mesleğinde meslek etiğini konu edindiği çalışmasında, Kayseri il merkezinde görev yapan meslek mensuplarının meslek etiği görüşlerini incelemiştir. Çalışmada Gül ve Ergün (2004) tarafından Balıkesir ilinde uygulanan anket kullanılmış olup, Kayseri’de görev yapan meslek mensuplarının %19’una denk gelen 97 SMMM ile anket yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre meslek mensuplarının %97’si muhasebede etik konusunu önemsemekte, büyükçe bir bölümü meslek etiğinin sorumluluklarını yerine getirmekte, toplum çıkarlarını, işverenin, mükellefin ve hatta kendi çıkarlarının üzerinde tutmaktadır. Yine çalışmada, meslek mensuplarını etik dışı davranışa iten en önemli etmenin mükelleflerin baskısı olduğu bildirilmiştir. Bunun yanında mali denetimin yetersizliği, kamudaki kayırmalar, kayıt dışı ekonomi, ekonomik istikrarsızlık ve meslek mensupları arasında politik ve siyasi görüş farklılıkları da etik dışı davranışlara zemin hazırlayan faktörlerdir.

Ardahan (2010) hizmet üretiminde serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin mesleki problemleri, mesleği algılama biçimleri ve iş tatmin düzeylerini konu edindiği çalışmasında, Antalya’da görev yapan meslek mensuplarının iş tatmini düzeyleri ile mesleki problemleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada Antalya’da görev yapan 778 erkek ve 118 bayan olmak üzere 966 mali müşavir üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada Ardahan ve Tekin (1998) tarafından öğretmenlerin iş tatminlerini ölçmek üzere hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre iş

tatmin düzeyleri yüksek olan mali müşavirlerin meslek yasası ve meslek odası ile ilgili düşüncelerinde tatminsizlik bulunmuştur. Katılımcılar odaların kısmen kendilerini temsil ettiklerini fakat problemlerinde kendilerine sahip çıkmadıklarını, meslek yasasının da kendilerini korumadığını düşünmektedir. Yine mükelleflerin kendilerine düşen sorumluluklarını yeterince yerine getirmediği, bilgi ve belgeleri zamanında vermediği, ücret ödemelerini aksattığı da yine çalışmada rapor edilmiştir.

Gerekan ve Pehlivan (2010) kamu iç denetim elemanlarının iş tatmin düzeylerini konu edindikleri çalışmalarında, araştırmacılar tarafından hazırlanan anketi, çeşitli kamu kurumlarında görev yapan iç denetim elemanlarına uygulamıştır. Çalışmada çalışılan kurum ve amirle ilişkiler; çalışma ortamı ve işin niteliği; ücret; yorgunluk ve stres; olanakların yeterliliği ve çalışanlara karşı ilgi olmak üzere beş faktörle, kamu iç denetçilerinin iş tatmini incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre kamu iç denetçilerinin iş tatmini düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki tecrübe ve eğitim düzeyleri açısından değişip değişmediği incelenmiştir. Çalışmada yalnızca cinsiyet ve yaş grupları açısından ücret faktöründe istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Kutlu (2008) muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının etik ikilemlerini konu edindiği çalışmasında, Kars ve Erzurum illerinde görev yapan meslek mensuplarının etik ikilemlerini incelemiştir. Çalışmada Kars ve Erzurum ilinde faaliyet gösteren 152 meslek mensubu ve çok sayıdaki çalışana 300 adet anket dağıtılmış, 136'sından geri dönüt alınmıştır. Çalışma sonuçlarına göre meslek mensupları etik ikilemler yaşamakta ancak ikilemin yoğunluğu gelir, yaş ve müşteri gibi değişkenlerle farklılaştığı; etik ikileme neden olan müşteri kaybetme endişesinin de benzer değişkenlerle farklılaştığı ve son olarak ikilemden çıkışta rol oynayan kültürel çevreyle ilgili faktörlere atfedilen önemin özellikle yaş ve eğitim seviyesine bağlı olarak farklılık gösterdiği rapor edilmiştir.

Akın (2007) muhasebe meslek mensuplarında iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi konu eden çalışmasında, Kırıkkale'deki serbest muhasebecilik ve mali müşavirlik bürolarında çalışan meslek mensuplarının iş tatmini ile işten ayrılma

nedenlerini incelemiştir. Çalışmada Kırklareli'nde SMMMO kayıtlı 160 meslek mensubundan 134'üne, Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği uygulanmıştır. Çalışma sonucunda işten ayrılmanın başlıca nedenlerinin, bürolarda üstlerin tutumu ve iş güvencesi olduğu rapor edilmiştir.

Yıldırım vd (2004) iş tatminini etkileyen stresin muhasebe meslek elemanı üzerinde etkisini inceledikleri çalışmalarında, muhasebe mesleğinde stres ana hatlarıyla incelenmiş ve bunun muhasebe mesleğindeki rolü üzerinde durulmuştur. Çalışmada İzmir İli Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan şirketlerin muhasebe departmanında çalışan kişilere anket uygulanmıştır. Toplam 32 katılanın olduğu çalışmada, işin özelliği gereği, zamanla yarışma ve sürekli rakamlara boğularak çalışmanın meslek mensuplarında strese neden olduğu belirtilmiştir. İş tatminini etkileyen etmenlerden işin kendi yapısını da ortaya koyan bir sonuç elde edilmiştir.

2.5.2. Yabancı çalışmalar

Barac ve Tadic (2011) çalışmalarında, Hırvatistan'da görev yapan muhasebecilerin iş tatmini düzeylerine karmaşık muhasebe düzenlemelerinin etkisini incelemiştir. Çalışmada elektronik ortamda 237 anket dağıtılmış ve bunların 90'ından geri dönüt alınmıştır. Araştırma anketine katılım oranı %38 olarak bulunmuştur. Çalışma sonuçlarına göre muhasebe ile ilgili yapılan yasal düzenlemelerin karmaşıklığı, meslek mensuplarının iş tatmini düzeylerinin azalmasına neden olmaktadır. Bunun yanında eğitim ve yeniliklere açıklık gibi özelliklerin iş tatmini seviyesini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir.

Chatzoglou vd (2011) muhasebe çalışanlarının iş tatmini ve kişisel çıkarlarını incelediği çalışmalarında, yapısal eşitlik modelinden yararlanmıştır. Çalışmada Yunanistan'da görev yapan 213 muhasebe çalışanı ile anket uygulaması yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre iş koşulları ve çalışanların bağlılıklarının artırılmasının iş tatmini ve performansı olumlu yönde etkileyeceği ifade edilmiştir.

Levy vd. (2011) çalışmalarında, muhasebe uzmanlarının kişisel özellikleri ve iş

tatminlerini incelemiştir. Çalışmada 684 meslek uzmanının iş tatmini incelenmiş ve diğer meslek mensuplarıyla kıyaslanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, her ne kadar meslekte beceriler ve kişisel özellikler önemli olsa da, genel olarak meslek mensuplarının benzer kişisel özelliklere sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışmada iş tatmininin kişisel özelliklerin yanında, duygusal kararlılıkla da ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Hasin ve Normah (2007) Melaka'daki kamu muhasebe firmalarında çalışanların iş tatmini, iş stresi ve işi bırakma eğilimlerini inceledikleri çalışmalarında, demografik faktörlerin iş tatminine, bunun iş stresi üzerine ve işi bırakma niyeti üzerine etkisini incelemiştir. Çalışmada iş stresi ve düşük iş tatmininin işi bırakma niyetine sebep olduğu bulunmuştur. İş tatminine ise demografik faktörlerden sadece satışlar, iş pozisyonu ve en üst eğitim düzeyinde anlamlı bir etkisinin olduğu rapor edilmiştir.

Moyes vd. (2006) çalışmalarında, muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerinin iş tatmini ve işle ilgili eğilimleri üzerine etkisini incelemiştir. Çalışmada 1,000 adet anket formu muhasebe uzmanlarına mail atılmış ve bunlardan 245'inde geri dönüş sağlanmıştır. Altılı likert tipi ankette 78 faktör sorulmuştur. Çalışma sonuçlarına göre iş tatmini, üstlerle ilişkiler, terfi, cinsiyet ayrımı ve iş arkadaşlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Herbohn (2005) kamu muhasebe uygulamalarında iş tatminini incelediği çalışmasında, Avusturalya'da Queensland Division of Institute of Chartered Accountants enstitüsünde görev yapan muhasebe mensuplarına iş tatmini ve kariyer seçeneklerini ölçen anket uygulamıştır. Çalışmada kariyer yaşı ve firma büyüklüğü de moderatör olarak kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre kadın muhasebeciler, erkek muhasebecilere göre terfi konusunda daha az tatmine sahiptir. Diğer çalışmalara paralel olarak bu çalışmada da, iş tatmini düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü korelasyon bulunmuştur.

Dole ve Schroeder (2001) çalışmalarında, muhasebe mesleği uzmanlarının iş tatmini ve ayrılma niyetlerinin çeşitli kişisel özellikleri ile etkisini incelemiştir.

Çalışmada 860 Anglo-Anmerikan, 445 etnik Afro-Amerikan, 119 Hispanik Amerikan olmak üzere toplam 0,424 katılımcıya anket uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre kişilerin özellikleri iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü bir korelasyon bulunmuştur.

Brierley (1999) muhasebe çalışanlarının iş tatminlerini meta analizi kullanarak incelediği çalışmada, 16 meta analizi yaparak, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerini hangi etmenlerin etkilediğini incelemiştir. Çalışmada, literatürdeki mevcut araştırmaların korelasyon analizi sonucu için yeterli olmadığı ve daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu ortaya konmuştur. Bunun yanında çalışmada, politikalar ve prosedürlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu, çalışanların iş yaşamı ile mesleki yaşamı arasındaki çatışmanın da iş tatminini etkilediği ifade edilmiştir.

Spathis (1999) Yunanistan'daki bağımsız muhasebecilerin iş tatmini ve istihdam özelliklerini incelediği çalışmada, 306 bağımsız muhasebeciye anket uygulamıştır. Çalışmada muhasebecilerin %73'ünden geri dönüt alınmıştır. Çalışma sonuçlarına göre muhasebeciler, işyerlerinin ya da çalıştıkları şirketlerin özelliklerine göre çeşitli sorunlar yaşamakta olup, bu sorunlar muhasebecilerin iş tatmini düzeylerini etkilemektedir.

Reed vd. (1994) iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin ABD'de muhasebeciler arasındaki durumunu inceledikleri çalışmalarında, ABD'de görev yapan 500 muhasebe mezununa anket dağıtılmış, 177 adet kullanılabilir geri dönüt alınmıştır. Çalışmanın geri dönüt oranı bu sebeple %35,4 olarak bulunmuştur. Çalışmada meslek mensuplarının cinsiyet ve yaşadıkları yerin iş tatmininde etkili olduğu görülmüştür. Aynı zamanda çalışmada, rol çatışması, aşırı iş yüklenmesi ve başa çıkma becerisinin de etkili olduğu rapor edilmiştir.

BÖLÜM III

3. Materyal ve Yöntem

3.1. Çalışmanın Amacı

Muhasebe meslek mensupları görevlerini yerine getirirken çok çeşitli kişi ve kuruluşlara karşı sorumluluk taşır. Muhasebenin temel kavramları arasında da yer verilen “Sosyal Sorumluluk” kavramı ile bunun altı çizilmiştir. Muhasebenin bu sorumluluğunun muhasebe organizasyonunda, muhasebe uygulamalarının yürütülmesinde ve finansal tabloların düzenlenmesinde ve sunulmasında, belli kişi ve grupların değil, toplumun tüm kesiminin çıkarlarının gözetilmesini ve dolayısıyla bilgi üretiminde gerçeğe uygun, tarafsız ve dürüst davranılması gereği vurgulanmaktadır. Muhasebe uygulamalarının kamuyu aydınlatma ilkesi doğrultusunda sosyal sorumluluk bilinci ile yapılması gerekir. Muhasebe sosyal sorumluluk görevini yerine getirirken hukuki sorumluluktan daha geniş kapsamlı bir sorumluluğu yerine getirerek, toplumsal çevrenin amaçlarına ulaşmasında ihtiyaç duyulan bir araç görevini üstlenir. Bu noktada muhasebenin, bu sorumluluğu tam olarak yerine getirebilmesi için dayandığı temel yol gösterici, sosyal sorumluluktur (Yücel ve diğ., 2010).

Muhasebenin bu sorumluluk bilinci ile işleyebilmesi meslek mensuplarının özverili ve istekli çalışmalarıyla dolayısıyla da yaptıkları işten tatmin olmaları ile yakından ilgilidir. Bu açıdan meslek mensuplarının iş tatmini üzerinde etkili olan değişkenlerin ve bu değişkenlerin ne tür etkilerinin olduğunun anlaşılması büyük önem taşımaktadır.

Bu temel düşünceden hareketle tasarlanan bu çalışmada mali tabloların hazırlanması ve mali işlemlerin gerçekleştirilmesinde sorumluluk sahibi olan muhasebe

meslek mensuplarının çalıştıkları ortamın etik iklimi, etik tutumları, yaptıkları işe dair algıladıkları rol belirsizlikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Çalışmanın Önemi

Araştırma kapsamında muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini algılarına öncülük eden değişkenlerin saptanması açısından yol gösterici olması amaçlanmıştır. Araştırma daha önce muhasebe meslek mensuplarının kişisel özellikleri yanı sıra çalışma ortamlarına dönük etik iklim ve etik tutum algılarının da dikkate alınması açısından özellik arz etmektedir. Zira ülkemizde özellikle davranışsal muhasebe ve örgütsel davranış alanında muhasebe meslek mensuplarının işe ilişkin tutumlarının anlaşılmasına dönük fazla sayıda çalışma yapılmadığı bilinmektedir. Bu nedenle çalışma Etik iklim, etik tutum, rol belirsizliği ve iş tatmini faktörleri arasındaki ilişkilerin ve etik tutumun aracılık etkisinin incelenmesi açısından önem taşımaktadır.

3.3. Çalışmanın Kapsam ve Kısıtları

Çalışma kapsamında SMMM olarak çalışmakta olan meslek mensuplarının araştırma modeli kapsamında algısal değerlendirmeleri dikkate alınarak araştırma hipotezleri test edilmektedir. Bu amaçla anket aracılığı ile toplanan veriler SPSS 16.0 paket programı yardımı ile analiz edilmiş ve araştırma hipotezlerinin geçerliliği test edilmiştir. Değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak üzere oluşturulmuş olan modelde regresyon analizi uygulanmış ve değişkenler arası etkileşimler araştırılmıştır. Araştırma örneklemini Doğu Marmara bölgesinde birbirine yapısal olarak benzer olduğu öngörülen Kocaeli, Yalova, Sakarya, Düzce ve Bolu illerinde SMMM olarak faaliyette bulunan meslek mensuplarını kapsamaktadır.

Muhasebe yazınında iş tatmini, etik iklim, rol belirsizliği gibi değişkenlere ait çalışmaların azlığı ve özellikle bu değişkenlere ilişkin alana özgü ölçeklerin yeterli

olmaması bu çalışmada da genel olarak örgütsel davranış literatüründe sıklıkla kullanılan ve geçerliliği ispatlanmış ölçeklerin uyarlanarak kullanılması gereğini doğurmaktadır. Bu durum alana ilişkin tutumun tam olarak ölçülmesinde bir kısıt olarak öngörülebilir.

3.4. Hipotezler ve Araştırma Modeli

Konu ile ilgili gerek yerli ve gerekse yabancı yazın dikkate alındığında genel olarak muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerine etki eden unsurların ele alındığı bazı çalışmalar görülmektedir. Bu çalışmalarda ele alınan değişkenlerin daha çok meslek mensuplarının işleriyle ilgili yasal gelişmelere karşı gösterdikleri etik tutum, demografik özelliklerin etik tutum, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimlerine olan etkileri üzerinde odaklandığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda iş tatmininin kişinin işi ve çalışma ortamına ilişkin algılarından etkilendiği görülmektedir. Meslek mensuplarının işlerini başarılı olarak yapmalarının temel anahtarı elbette ki yapılan işten duyacakları tatmindir. Zira iş tatmini yüksek çalışanların işlerini daha özenli, dikkatli ve doğru şekilde yapmaları söz konusu olacaktır.

Muhasebe mesleği gibi iş çıktıları pek çok çıkar grubunu ilgilendiren alanlarda mesleğin icrasında meslek etiğine uygun hareket etmek, diğer alanlara göre çok daha yüksek önem taşımaktadır. Zira meslek mensubu kişisel çıkar ile ilgili çıkar gruplarının istekleri ve yasal düzenlemelerin doğurduğu baskılar arasında meslek etiğine tam olarak uygun hareket etmekte her geçen gün zorlanmaktadır. Bu noktada zorlanan bireyler işleriyle ilgili etik ikilemler ve işlerinden tatminsizlik yaşamakta bunun sonucunda da işten ayrılma eğilimi göstermektedirler (Kutlu 2008a, Akın 2007). Bu tür ikilemlerin aşılmasında ve etik değerlerin korunmasında meslek mensubunun en büyük yardımcısı çalıştığı iş ortamı ve iş çevresidir. Etik iklim organizasyon tarafından beklenen, desteklenen ve teşvik edilen etik davranışlar ile politika ve prosedürlerle ilgili paylaşılan algıları ifade eder (Schneider 1975, Schneider ve Rentsch 1988). Etik iklimin hakim olduğu örgütsel ortamlarda etik değerler ve davranışlar özendirilir ve desteklenir (Wimbush ve Shepard 1994). Bu açıdan etik iklim, bireylerin çalıştıkları örgütlerde etik kararlara yön veren değerlere, normlara, prosedürlere ve uygulamalara ilişkin algılarının ölçüsüdür (Qualls ve Puto, 1989).

İşletmede etik değerlere önem verilen bir etik iklim varsa çalışanında bundan güç alarak etik değerlerini koruması ve etik davranışlar sergilemesi kolay olacak, işiyle ilgili çalışma ortamından kaynaklı ikilemler yaşamayacaktır. Aksi durumda etik davranışların özendirilmediği bir ortamda kişinin etik davranışlar sergileme çabası bir ikileme girmesine sebep olacağı gibi bunun sonucunda da işine ilişkin rol belirsizliği yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Etik davranışın özendirildiği örgütsel iklimler kişinin bireysel etik tutumu üzerinde de olumlu etki eder. Çünkü etik tutum çalışanın işiyle ilgili sergileyeceği davranışlarında etik değerleri dikkate alması ve üstlerinin davranışlarında algıladıkları etik değer düzeyinin bir göstergesidir. Bu açıdan etik tutum algısı yüksek olan bireyler işleriyle ilgili olarak daha etik davranışlar sergileyeceklerdir (Schwepker ve Good, 2004). Örgütsel iklimle bireysel tutumu örtüşen bir çalışanın işine ilişkin kaygı ve belirsizlikleri de azalır. Zira etik olmayan davranışların bireyin fiziksel ve psikolojik iyilik düzeyini azalttığı bilinmektedir. Etik etki teorisi ile açıklanan bu durum bir örgütte etik olmayan davranışların birkaç bireyi bunun faili yaparken geri kalanların bir kısmını kurban, kimilerini tanık, kimilerini de suç ortağı haline getirerek etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle örgüt içerisinde ortaya çıkan etik olmayan bir davranış aslında tüm çalışanlar üzerinde öyle ya da böyle etki eder ve bu etki nihayetinde bireylerin fiziksel ve psikolojik iyilik düzeyini azaltır. Teoriye göre ayrıca strese bu süreçte aradeğişken etkisine sahiptir (Promislo, Giacalone ve Jurkiewicz, 2013:13-14). Bu nedenle etik iklim algısındaki azalma bireylerin fiziksel ve psikolojik iyilik düzeyini olumsuz etkileyerek iş tatminini de azaltır. Ayrıca etik tutumu ile etik iklim arasındaki çelişki işe ilişkin stresini artırarak çalışanın ikilemler yaşamasına sebep olur. Rol belirsizliğinde gözlenen bu kaygı ve stres kişinin iş tatmini üzerinde de negatif bir etki doğurur. Etik iklim rol belirsizliğinin azaltılması yönünde katkı sağlarken aynı zamanda meslek etiğine değer verilen bir ortam sunduğu için çalışanların iş tatminleri üzerinde de doğrudan olumlu bir etki doğurur.

Bu nedenle araştırma kapsamında sırası ile aşağıdaki hipotezler test edilmektedir.

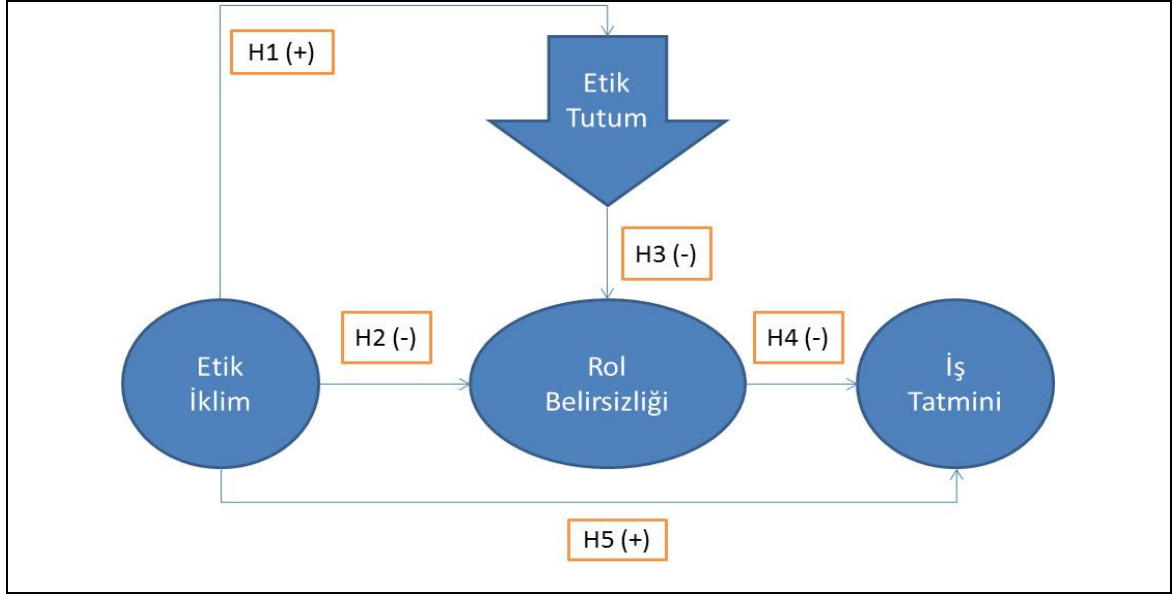
H1: Etik iklim etik tutumu pozitif yönde etkiler.

H2: Etik iklim rol belirsizliğini negatif yönde etkiler.

H3: Etik tutum rol belirsizliğini negatif yönde etkiler.

H4: Rol belirsizliği iş tatminini negatif yönde etkiler.

H5: Etik iklim iş tatminini pozitif yönde etkiler.



Şekil 3.2: Araştırma modeli.

3.5. Değişken Ölçümü

Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlerin ölçümünde literatürde daha önce kullanılmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu yaklaşımın temel nedeni ölçeklerin gerek ulusal ve gerekse uluslararası çalışmalarla geçerlilik ve güvenilirliklerinin test edilmiş olmasıdır.

Bu amaçla **etik iklimin** ölçümünde Schwepker, Ferrell, ve Ingram (1997) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek üst yönetimin etikle ilgili tutumunu ve iş etiğiyle ilgili şirket politikalarının, normlarının, değerlerinin ve uygulamalarının düzeyini ölçmeyi amaçlayan yedi sorudan oluşmaktadır. Ölçekte elde edilen yüksek değerler daha yüksek etik iklim algısına işaret etmektedir.

Etik tutumun ölçümünde pek çok ölçekten bahsedilebilir. Ancak çalışma kapsamında Schwepker ve Good (2004) tarafından geliştirilen ölçek uyarlanarak kullanılmıştır. Dört sorudan oluşan ölçek yardımı ile çalışanların etik standartlara uyma ve onları uygulama eğilimi ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçekteki sorular tersine kodlanmış olduğundan verilen yanıtların

yüksek değerleri etik standartlara ve uygulamalara uygun davranma eğilimini göstermektedir.

Rol belirsizliğinin ölçümünde ise, Rizzo ve diğerleri (1970) tarafından geliştirilmiş olan ölçekten yararlanılmıştır. İş stresi ile ilgili geliştirilen ölçekte rol belirsizliği 6 soruluk ölçek yardımı ile ölçülmektedir. Kullanılan ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği literatürdeki pek çok araştırma ile desteklenmiştir (Fisher, 2001:143).

İş tatmininin ölçümünde Rusbult ve Farrell (1983) tarafından geliştirilen ölçek uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçek altı soru yardımı ile iş tatminini 5’li Likert ölçeği yardımı ile ölçmekte yüksek değerler yüksek düzeyde iş tatmini eğilimine düşük değerler düşük düzeyde iş tatminine işaret etmektedir.

Tüm değişkenler 1= kesinlikle katılmıyorum ... 5= kesinlikle katılıyorum’u ifade edecek şekilde 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür.

3.6. Verilerin Toplanması

Etik iklim, etik tutum ve rol belirsizliği arasındaki ilişkiler ve bunların iş tatminine olan etkilerinin incelendiği bu çalışmada; Kocaeli, Yalova, Sakarya, Düzce ve Bolu illerinde bulunan muhasebe meslek mensupları esas alınmıştır. Doğu Marmara olarak ele alınan bu bölge Türkiye’nin gayri safi milli hâsıla oluşumunda ilk sırada yer almakta İstanbul ve diğer önemli sanayi kenti olan Ankara ile bir sanayi hattını oluşturmaktadır. Bu nedenle bu iller çalışma kapsamında temsil edilmeye çalışılmıştır. Veriler bu illerde SMMM belgesine sahip bağımlı olarak bir şirket bünyesinde çalışan meslek mensuplarından anket yoluyla toplanmıştır. Çalışmada yer alan katılımcıların ayrıca alanında en az 2 yıllık deneyime sahip olmaları şartı aranmıştır. Anketler ilgililere elden ulaştırılmış ve doldurulan anketler aynı yolla toplanarak değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcılara ulaştırılan toplam 700 anketten 243’ü geri dönmüş bunlardan bazıları çeşitli nedenlerle cevaplanmamış, bazıları da eksik cevaplandığı için değerlendirilmeye alınmamış ve toplam 224 anket çalışmaya dâhil edilmiştir (geri dönüş oranı %31,25 olarak hesaplanmıştır). Verilerin illere göre dağılımı aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.2: Örneklem Dağılımı

İl	Gözlem Sayısı	Yüzde
Bolu	41	% 18,3
Düzce	39	% 17,4
Kocaeli	57	% 25,4
Sakarya	52	% 23,2
Yalova	35	% 15,6
Toplam	224	% 100

3.7. Kullanılan İstatistik Yöntemler

Anket ile toplanan veriler SPSS 16.0 (Software Statistical Package for the Social Science) paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Örneklem özelliklerinin ortaya konmasında frekans dağılımları ve tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Daha sonra, araştırma öncesinde ilgili yazında da geçerlik-güvenirliği tespit edilmiş olan ölçüm araçlarının Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) yapılmıştır. Ardından değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkilere (korelasyon) bakılmış ve demografik değişkenlerin araştırma değişkenleri ile ilişkilerini ortaya koymak üzere hipotez testleri (ANOVA ve T-testi) uygulanmıştır. Sonraki aşamada ise, değişkenlerin birbiriyle ilişkisini ortaya koymak üzere çoklu regresyon yönteminden yararlanılmıştır. Regresyon analizleri uygulanırken değişkenlerin nispi etkilerinin karşılaştırılabilmesi için kademeli regresyon yönteminden de faydalanılmıştır. Ayrıca etik tutumun aracılık etkisinin incelenmesinde hiyerarşik regresyona yer verilmiştir.

Regresyon analizi, “bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız değişken (çoklu regresyon) arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir” (Kalaycı, 2006: 199). Modeli değerlendirmek için kullanılan hiyerarşik çoklu regresyon, değişkenlerin aşama aşama modele dahil edilmesi ve R^2 değerlerindeki değişimin her aşamada ölçülmesi açısından kademeli (stepwise) doğrusal regresyon süreci ile benzerlikler taşıyan istatistiksel bir yöntemdir. Bununla birlikte hiyerarşik regresyonda her bir değişkenin eşitliğe dahil edilme sırasına araştırmacı tarafından karar verilmektedir. Genellikle bu karar, mevcut araştırma hipotezleriyle uyumlu olan sıraya uygun olarak verilmektedir. Ayrıca

hiyerarşik çoklu regresyon, belirli bir değişkeni eşitliğe ilk olarak katma yoluyla bu değişkenin etkilerini kontrol etme imkânı tanımaktadır. Bunun yanı sıra birden fazla değişkenin eşitliğe aynı anda katılması imkânı da söz konusudur. Birinci tür hatanın ortaya çıkma olasılığı hiyerarşik regresyonda, değişkenlerin eşitliğe katılmasında daha az aşama kullanıldığı için daha düşüktür (Gliner, 2000).

BÖLÜM IV

4. Bulgular

4.1. Demografik Özellikler

Örneklem demografik özellikler açısından incelendiğinde araştırmaya katılanların yaşlarının 22-66 aralığında değiştiği, ortalama yaşın 37,9 olduğu ve bunların %25,3'ünün 30 yaş ve altı çalışanlardan oluştuğu gözlenmektedir. 50-25 yaş aralığında kalanların oranı %62,7, 50 yaş üstündekilerin oranı ise %12 olarak tespit edilmiştir. Yaş dağılımına bağlı olarak araştırmaya katılanların muhasebe alanındaki tecrübe süreleri incelendiğinde ortalama sürenin 15,4 ve dağılımının ise 2-42 yıl olarak gerçekleştiği görülmüştür. Örneklem %30'u 10 yıldan az, %37,2'si 10-19 yıl ve geriye kalan %32,8'i ise 20 ve üstü deneyime sahiptir.

Örneklem eğitim düzeyi açısından dört kategoride sınıflandırılmıştır. Kategorilere göre dağılım aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Tablodan da görüldüğü üzere araştırma örnekleminin önemli bir kısmı lisans mezunlarından oluşmaktadır.

Tablo 4.3: Eğitim Durumu Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
LİSE	37	16,8	16,8
ÖN LİSANS	33	15,0	31,8
LİSANS	145	65,9	97,7
LİSANS ÜSTÜ	5	2,3	100,0
TOPLAM	220	100,0	

Araştırmaya katılanların cinsiyet açısından dağılımları %32,7 bayan %67,3 bay şeklindedir.

4.2. Faktör ve Korelasyon Analizleri

Araştırma modelinin test edilmesi ve değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin incelenmesi için çalışma kapsamında öncelikle kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin kontrolünde doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik katsayılarına yer verilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında yapılan doğrulayıcı faktör analizinde etik iklim değişkenine yüklendiği gözlenen ve güvenilirlik analizi ile de değişken güvenilirliğini azalttığı anlaşılan etik tutum ölçeğindeki ilk soru “Çalıştığım iş yerinde etik standartlar çok katıdır” analiz dışında tutulmuş ve analizler tekrarlanmıştır. Bağımsız değişkenler arasında yapılan analiz sonucunda beklendiği şekilde 3 faktöre yüklenen değişkenlerin toplam varyansın %57,48’ini açıkladığı gözlenmiştir. Nihai bağımlı değişken olan iş tatmini için yapılan analizde ise toplan değişkenliğin %56,39’u tek değişkenle açıklanmış ve 0,834 gibi yüksek bir güvenilirlik değerine ulaşılmıştır.

Analizlerde elde edilen ayrıntılı sonuçlar ve yüklenme katsayıları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 4.4: Değişkenlere ait faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları.

	Faktör Yükleri		
	Etik İklim	Rol Belirsizliği	Etik Tutum
Çalıştığım işyerinde resmi ve yazılı etik kuralları vardır	,663		
Çalıştığım işyeri etik kurallara harfiyen uyar	,827		
Çalıştığım işyeri etik davranışlarla ilgili politikalara sahiptir	,809		
Çalıştığım işyeri etik davranışlarla ilgili politikaları harfiyen uygular	,814		
Çalıştığım işyerinde üst yönetim etik olmayan davranışların tolere edilmeyeceğini tüm çalışanlara kesin bir şekilde bildirmiştir	,693		
Çalıştığım işyerinde herhangi bir yöneticinin kişisel çıkarları için etik olmayan davranışları cesaretlendirdiği belirlenirse o yönetici derhal kınanır	,679		
Çalıştığım işyerinde herhangi bir yöneticinin kurumsal çıkarlar için etik olmayan davranışları cesaretlendirdiği belirlenirse o yönetici derhal kınanır	,655		
Çalışma arkadaşlarım veya üstlerim şirket etiğini bazen ihlal ederler			,685
Çalıştığım işyerinde etik uygulamalar firmadaki konumunuzun yüksekliğine bağlıdır			,720
Müşterilerimiz diğer müşterilerimize etik davranıp davranmadığımızı umursamazlar			,517
İşimin sorumlulukları ve kapsamı tam olarak belli değildir		,654	
Benim için ne tür ilerleme ve terfi fırsatlarının olduğunu bilmiyorum		,630	
Yöneticimin benim hakkımda ne düşündüğünü ve performansımı nasıl değerlendirdiğini bilmiyorum		,688	
İşimi yapmak için ihtiyaç duyduğum bilgiyi alamadığım zamanlar olur		,694	
Benimle çalışan insanların benden beklediklerinin ne olduğunu tam olarak bilmiyorum		,772	
Benden istenen sorumluluğu yerine getirmek için sahip olduğum yetki miktarı belli değildir		,813	
Açıklanan Varyans	%33,35	%16,63	%7,5
Cronbach's Alpha	0,867	0,834	0,573
Bağımlı Değişken (İş Tatmini)	Faktör Yükleri		
İşim, tüm koşulları düşündüğümde beni memnun ediyor	,691		
Yaptığım işi seviyorum	,775		
Yaptığım işi bir başkasına tavsiye ederim	,786		
Şu andaki işim hayalimdeki işe uyuyor	,800		
Şu andaki işim işe girdiğim zaman ki bu işle ilgili beklentilerime uyuyor	,833		
Şimdiki aklım olsaydı başka bir iş seçerdim	,597		
Açıklanan Varyans	%56,39		
Cronbach's Alpha	0,834		
Analiz Yöntemi: Principal Component Analysis. Rotasyon Yöntemi: Varimax with Kaiser Normalization. * Tabloda 0,50 ve üstü yüklenme değerlerine yer verilmiştir.			

Analiz sonuçlarına göre gerek yüklenme katsayıları ve gerekse güvenilirlik değerleri dikkate alındığında değişkenlerin geçerli olduğu gözlenmektedir. Faktör yüklerinin neredeyse tamamının %60 ve üstünde değerler aldığı göz önüne alındığında Mac Callum ve Austin (2000)'in işaret ettiği gibi değişkenlerin yapısal geçerliliği daha önce faktör analizi ile doğrulandığı için, modele ilişkin diğer değerlendirmeler yapılabilir.

Analiz sonuçları dikkate alınarak elde edilen değişkenler arasındaki korelasyon

değerleri incelendiğinde Etik Tutum ve İş Tatmini arasındaki ikili korelasyon değeri dışındaki tüm ilişkilerin istatistiksel olarak geçerli ve anlamlı olduğu görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde etik iklim ile etik tutum ve iş tatmini arasında pozitif anlamlı ikili bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Rol belirsizliği ise tüm değişkenlerle negatif anlamlı bir ikili ilişki sergilemektedir.

Tablo 4.5: Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Etik_İklim	Etik_Tutum	Rol Belirsizliği	İş Tatmini
Etik İklim	3,9653	0,75756	1			
Etik Tutum	3,5007	0,88312	0,229*	1		
Rol Belirsizliği	2,3532	0,84050	-0,293*	-0,437*	1	
İş Tatmini	3,6407	0,79698	0,333*	0,082	-0,288*	1
* Korelasyon değeri %1 düzeyinde anlamlıdır.						

4.3. Değişkenlerin Demografik Açıdan Analizi

Değişkenlerin demografik açıdan farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde Tek Taraflı Anova analizinden yararlanılmıştır.

Değişkenlerin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması için ilk olarak yaş grupları belirlenmiştir. 20-30 yaş arası 1.grup, 31-40 yaş arası 2.grup, 41-50 yaş arası 3.grup ve 51 ve üstü 4. Grup olarak tespit edilmiştir. Gruplar arası farklılık olup olmadığının anlaşılması için yapılan analizde anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Tablo 4.6: Değişkenlerin Yaşa Göre Fark Analizi

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Etik İklim	Gruplar Arası	2,539	3	0,846	1,460	0,227
	Grup İçi	123,506	213	0,580		
	Toplam	126,045	216			
Etik Tutum	Gruplar Arası	1,593	3	0,531	0,676	0,567
	Grup İçi	166,460	212	0,785		
	Toplam	168,053	215			
Rol Belirsizliği	Gruplar Arası	0,783	3	0,261	0,373	0,772
	Grup İçi	148,247	212	0,699		
	Toplam	149,030	215			
İş Tatmini	Gruplar Arası	3,742	3	1,247	1,969	0,120
	Grup İçi	134,945	213	0,634		
	Toplam	138,687	216			

Tecrübeye dayalı yapılan analizde ise değişkenlerden İş Tatmininin deneyim süresine bağlı olarak istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Tecrübeye dayalı analiz için katılımcıların deneyim süreleri dört gruba ayrılmıştır. 2-10 yıl deneyim 1.grup, 11-20 yıl 2.grup, 21-30 yıl 3. grup, 31 yıl ve üstü 4.grup olarak sınıflandırılmıştır.

Tablo 4.7: Değişkenlerin Tecrübeye Göre Fark Analizi

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Etik İklim	Gruplar Arası	2,150	3	,717	1,208	,308
	Grup İçi	104,406	176	,593		
	Toplam	106,556	179			
Etik Tutum	Gruplar Arası	2,563	3	,854	1,083	,358
	Grup İçi	138,029	175	,789		
	Toplam	140,592	178			
Rol Belirsizliği	Gruplar Arası	3,972	3	1,324	1,944	,124
	Grup İçi	119,879	176	,681		
	Toplam	123,852	179			
İş Tatmini	Gruplar Arası	7,572	3	2,524	3,884	,010
	Grup İçi	114,376	176	,650		
	Toplam	121,948	179			

Cinsiyete göre yapılan fark analizinde ise Etik Tutum ve Rol Belirsizliğinin bayan ve erkekler açısından %10 güven düzeyinde anlamlı farklar doğurduğu

gözlenmekle birlikte hata payının yüksek oluşu nedeni ile genellemek mümkün görülmemektedir.

Tablo 4.8: Değişkenlerin Cinsiyete Göre Fark Analizi

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Etik İklim	Gruplar Arası	,012	1	,012	,020	,887
	Grup İçi	121,859	206	,592		
	Toplam	121,871	207			
Etik Tutum	Gruplar Arası	2,843	1	2,843	3,591	,060
	Grup İçi	162,293	205	,792		
	Toplam	165,136	206			
Rol Belirsizliği	Gruplar Arası	2,093	1	2,093	3,037	,083
	Grup İçi	142,003	206	,689		
	Toplam	144,096	207			
İş Tatmini	Gruplar Arası	,109	1	,109	,174	,677
	Grup İçi	128,274	206	,623		
	Toplam	128,382	207			

Eğitim düzeyi dikkate alındığında ise gruplar arasında Etik Tutum ve Rol Belirsizliği açısından istatistiksel olarak %5 düzeyinde anlamlı ve geçerli farkların olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların etik tutum ve rol belirsizliği algıları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 4.9: Değişkenlerin Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Etik İklim	Gruplar Arası	0,150	3	0,050	0,085	,968
	Grup İçi	126,936	216	0,588		
	Toplam	127,086	219			
Etik Tutum	Gruplar Arası	6,604	3	2,201	2,886	0,037
	Grup İçi	163,973	215	0,763		
	Toplam	170,577	218			
Rol Belirsizliği	Gruplar Arası	5,908	3	1,969	2,819	0,040
	Grup İçi	150,205	215	0,699		
	Toplam	156,114	218			
İş Tatmini	Gruplar Arası	1,077	3	0,359	0,564	0,640
	Grup İçi	137,613	216	0,637		
	Toplam	138,690	219			

4.4. Regresyon Analizi

Değişkenler arası ilişkilerin yani araştırma hipotezlerinin testi için gerçekleştirilen regresyon analizleri üç ana grupta ele alınabilir. Bunlar sırası ile değişkenler arasındaki ikili ilişkilerin testi için yapılan basit doğrusal analizler, ortak etkilerin gözlenmesi için yapılan çoklu doğrusal analizler ve etik tutumun ara değişken etkisinin testi için yapılan hiyerarşik regresyon analizleridir. Analizlerde elde edilen sonuçlar aşağıdaki başlıklarda sırası ile ele alınmaktadır.

4.4.1. Etik iklim – Etik tutum ilişkisi

Etik iklim ve etik tutum arasında ileri sürülen H1 hipotezinin testi için iki değişken arasında basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde bağımlı değişken olarak ele alınan etik tutum ile bağımsız değişken olan etik iklim arasında istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Analizde iki değişken arasında paylaşılan düzeltilmiş ortak değişimin %4,8 olduğu gözlenmektedir. Ayrıca etik iklim etik tutum üzerinde 0,229 düzeyinde standardize edilmiş bir pozitif etkiye sahiptir. Buna göre çalışılan ortamda algılanan etik iklim düzeyi arttıkça çalışanların etik tutum düzeyleri de artmaktadır. Yani etik iklim düzeyi yüksek işletmelerde çalışan muhasebe çalışanlarının etik davranış gösterme eğilimleri artış gösterir. Aşağıdaki tabloda sunulan bulgulara göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.10: Etik İklim – Etik Tutum İlişisine Ait Regresyon Bulguları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık	F (P)	R2
	Beta	Std. Hata	Beta				
Sabit	2,443	0,308		7,936	0,000	12,226	0,048
ETİK İKLİM	0,267	0,076	0,229	3,497	0,001	(0,001)	

* Bağımlı Değişken: ETİK TUTUM

4.4.2. Etik iklim – Etik tutum - rol belirsizliği ilişkisi

Araştırma modelinde iş tatmininin önemli bir öncülü olan rol belirsizliğinin belirleyicileri H2 ve H3 hipotezleri ile test edilecek olan etik tutum ve etik iklim değişkenleridir. Hipotezlerin testi için bağımlı değişken olarak ele alınan rol belirsizliği

ile bağımsız değişken olarak ele alınan iki öncül değişken arasında çoklu doğrusal regresyon uygulanmıştır. Kademeli regresyon yöntemi ile yapılan analizde her iki bağımsız değişkenin de bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahip oldukları gözlenmiştir. Değişkenler arasında %22,9 düzeyinde yüksek ve önemli bir ortak değişimin gözlendiği modelde etik tutum rol belirsizliği üzerinde -0,388 düzeyinde yüksek ve anlamlı bir standart negatif etki gösterirken, etik iklimde -0,217'lik bir etkiye sahiptir. İlk aşama analizde modele yer alan etik tutuma ilave olarak modele etik iklimin dâhil edilmesi modelin açıklayıcılığını %18,7'den, %22,9 çıkarmıştır. Modelde aynı anda her iki değişkenin de anlamlı olması etik iklim-rol belirsizliği ilişkisinde etik tutumun ara değişken etkisinin olmadığını göstermektedir. Her iki modelde istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır.

Bulgulara göre etik iklimin yüksek olduğu çalışma ortamında muhasebe çalışanının rol belirsizliği azalmaktadır. Ayrıca etik tutum düzeyi yüksek çalışanların rol belirsizlikleri anlamlı şekilde azalmaktadır. Bu nedenle H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 4.11: Etik İklim – Etik Tutum İlişkisine Ait Regresyon Bulguları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık	F (P)	R1
	Beta	Std. Hata	Beta				
1 Sabit	3,791	,207		18,337	,000	51,966	0,187
ETİK TUTUM	-,413	,057	-,437	-7,209	,000	0,000	
2 Sabit	4,574	,297		15,379	,000	33,782	0,229
ETİK TUTUM	-,367	,057	-,388	-6,394	,000	0,000	
ETİK İKLİM	-,239	,067	-,217	-3,579	,000		

* Bağımlı Değişken: ROL BELİRSİZLİĞİ

4.4.3. İş tatmininin belirleyicileri ve araştırma modelinin testi

Araştırma modelinde yer alan ilişkilerin çoklu değişkenlik dikkate alınarak test edilmesi için çoklu doğrusal regresyon kullanılmıştır. Bu amaçla iş tatmini nihai bağımlı değişken olarak alınmış ve diğer tüm değişkenlerin kademeli regresyon yöntemi ile bağımlı değişkene olan etkileri analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda iş tatmini üzerinde etik iklim ve rol belirsizliği değişkenlerinin doğrudan ve istatistiksel olarak %1

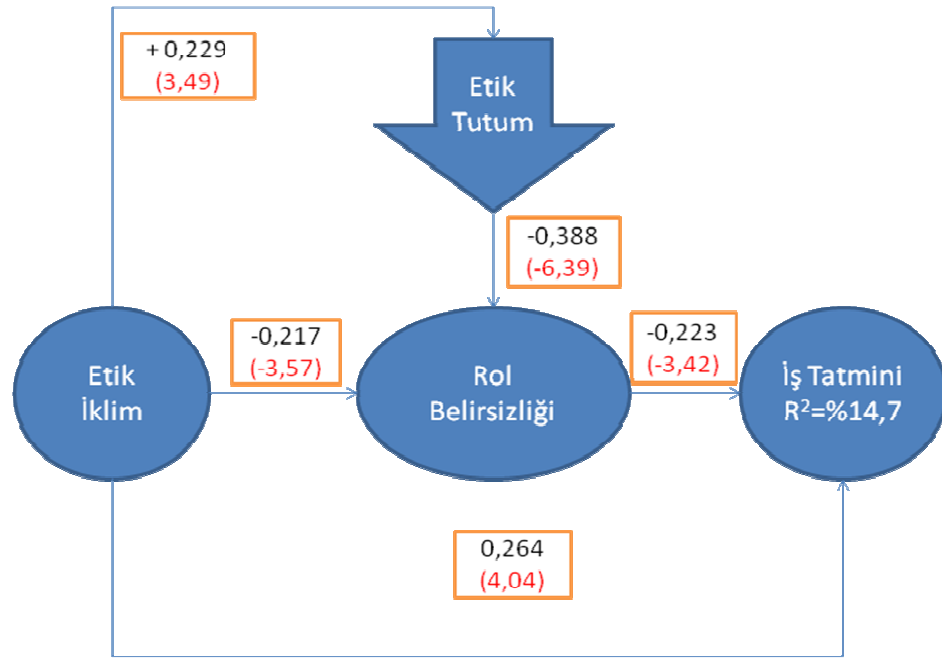
düzeyinde anlamlı etkilerinin olduğu anlaşılmıştır. Etik iklim 0,264 standardize edilmiş etki düzeyinde pozitif yönlü bir etkiye sahipken rol belirsizliğinde bu etki -0,223 düzeyinde negatif yönlüdür. Buna göre etik iklim düzeyi yükseldiğinde iş tatmini artarken, rol belirsizliği arttıkça iş tatmini azalmaktadır. Bu noktada etik tutum düzeyinin iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkisi gözlenmemiştir. Buna göre H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 4.12: İş Tatminine Etki Eden Unsurlar

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık	F (P)	R2
	Beta	Std. Hata	Beta				
1 Sabit	2,259	,269		8,385	,000	27,188	0,106
ETİK İKLİM	,348	,067	,332	5,214	,000	0,000	
2 Sabit	3,041	,349		8,723	,000	20,104	0,147
ETİK İKLİM	,277	,069	,264	4,041	,000	0,000	
ROL BELİRSİZLİĞİ	-,213	,062	-,223	-3,420	,001		

* Bağımlı Değişken: İŞ TATMİNİ

Bulgular ışığında araştırmaya konu olan model dikkate alındığında ileri sürülen hipotezlerin tamamı test edilmiş ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde hepsi kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotezlere ait standardize edilmiş etki katsayıları ve t değerleri aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 4.1: Araştırma Modeli Bulguları

BÖLÜM V

5. Sonuç ve Öneriler

İş hayatında son yıllarda yaşanan gelişmeler nedeni ile etiğin tüm alanlarda tartışıldığı günümüz dünyasında muhasebe mesleği açısından da konu çok büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle konuyu farklı bir bakış açısı ile ele alan bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular etiğin muhasebe mesleğinde de meslek mensuplarının iş tatmini ve çalışma yaşamları açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda meslek mensuplarının çalışma ortamlarında algıladıkları etik iklim düzeyinin çalışanların etik tutumları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre meslek çalışanlarının çalıştıkları iş yerine ilişkin etik iklim düzeyi algılarındaki artış etik davranışlar sergileme eğilimlerini artırmaktadır.

Araştırma bulguları ayrıca etik iklim ve etik tutum arasındaki bu ilişkinin çalışanın işine ilişkin algıladığı rol belirsizliği üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre etik iklim çalışanın rol belirsizliği düzeyini negatif yönde etkilerken, etik tutum düzeyindeki artışta rol belirsizliğini azaltmaktadır. Ayrıca bu iki etik değişken faktörü de rol belirsizliğini aynı zamanda etkiler. Bu durum etik iklim ve etik tutum arasındaki ilişki de düşünüldüğünde etik iklimin etik tutum üzerinden rol belirsizliğini dolaylı olarak da olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna göre etik iklimin rol belirsizliği üzerinde -0,217 standart doğrudan etkisinin haricinde, $(0,229 \times -0,388) = -0,088$ 'lik dolaylı negatif etkisinin de olduğu görülmektedir. İki durum bir arada değerlendirildiğinde etik iklim rol belirsizliğinin azalmasında hem doğrudan hem de dolaylı olarak önemli ve anlamlı bir belirleyicidir.

Çalışanların rol belirsizliğinin ve buna bağlı iş stresinin azaltılmasında etik iklimi olumlu etkileyen girişimler doğrudan etkilere sahip olduğu gibi etik tutum eğilimini artırarak etik tutumun rol belirsizliği üzerindeki etki düzeyini yükselterek dolaylı olarak da etkiler.

Tüm bu etkileşimlerin nihai bağımlı değişken olan iş tatmini üzerindeki etkileri dikkate alındığında etik iklimin pozitif ve anlamlı etkisi yine gözlenmektedir. Öyle ki, etik iklim diğer değişkenler üzerindeki direkt ve dolaylı etkileri haricinde iş tatmini üzerinde doğrudan anlamlı bir pozitif etki (0,264) göstermektedir. Yani diğer tüm etkileri dışında etik iklimdeki artış iş tatminini kendi başına 0,264 düzeyinde artırmaktadır. Dolaylı etkiler açısından bakıldığında ise bu etki düzeyi daha da artmaktadır. Rol belirsizliği üzerinden 0,048 ve etik tutum üzerinden de 0,019 düzeyinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Rol belirsizliği ile iş tatmini arasındaki ilişki dikkate alındığında ise negatif anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmekte bu da rol belirsizliğindeki azalmanın iş tatminini artırırken, tersi durumun iş tatminini azalttığını göstermektedir.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde muhasebe meslek mensuplarının iş tatminleri açısından etik iklim ve etik tutum düzeyinin çok önemli belirleyiciler olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerin gerek doğrudan ve gerekse dolaylı etkileri meslek mensuplarının rol belirsizliğini azaltırken iş tatminini artıran etkiye sahiptir.

Meslek mensuplarının işlerini daha iyi yapabilmeleri için iş tatminleri üzerinde etkili olan değişkenlerin araştırılması meslek çalışanlarına dönük özendirici tedbirlerin alınması ve düzenlemelerin yapılabilmesi açısından hayati önem taşımaktadır. Bu açıdan konu ile ilgili davranış eksenli çokça çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AĞIRBAŞ, İ., ÇELİK, Y. ve BÜYÜKKAYIKÇI, H. (2005). “Motivasyon İhtiyaçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 8, 3, 325-348.
- AKÇAMETE, G. (2001). **Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik**, Ankara: Nobel Yayınları.
- AKDEMİR, B. ve ÇUKACI, Y.C. (2005). “Örgüt Kültürü Değerleriyle Örgütsel Öğrenme Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Ve Bir Araştırma”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 50, 1173-1192.
- AKIN, A. (2007). “Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini ile İştiden Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Muhasebe Finansman Dergisi**, 34, 144-151.
- AKTAN, C.C. ve TUTAR, H. (2006). “Organizasyonlarda Kurallar ve Kurumlar: Kurum Kültürü”, içinde: C. Can Aktan (Ed), **Kurumsal Kültür**, Ankara: SPK Yayını.
- ARAS, G. (2001). “Toplantı Sonuç Raporları, İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar”, İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Yayınları.
- ARDAHAN, F. (2010). “Hizmet Üretiminde Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin Mesleki Problemleri, Mesleği Algılama Biçimleri ve İş Tatmin Düzeyleri: Antalya Örneği”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 10, 19, 101-137.
- ARDAHAN, F. ve TEKİN, M. (1998). “Resmi Liseler ve Aynı Statüdeki Özel Kolejlere Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Boyutları ve Antalya İli Örneği”, **S.Ü. VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi**, 9-11 Eylül 1998, Konya.

- ARSLAN, M. (2001). **İş ve Meslek Ahlakı**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- AY, M. ve AVŞAROĞLU, S. (2010). “Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumlarının incelenmesi: Mesleki tükenmişlik düzeyleri”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 7, 1, 1170-1189.
- AYBOĞA, H. (2003). “Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensuplarının Eğitimi”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, XVIII, 1, 327-359.
- AYDIN, P. İ. (2001). **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, 2. Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- AYMANKUY, Y. ve SARIOĞLAN, M. (2005). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiğine Yaklaşımları ve Balıkesir İl Merkezinde Bir Uygulama”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8, 14, 23-45.
- AYTAÇ, S. (2009). **İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi**, Bursa: Labour Ministry-CASGEM.
- BAKAN, İ., TAŞLIYAN, M. ve BÜYÜKBEŞE, T. (2003). “Etik Davranışların Örgüte Yerleştirilmesi ve Üniversitelerde Bir Alan Çalışması”, **I.Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi Bildirileri**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi, 17-19 Eylül, 392-402.
- BALTAŞ, A. (2001). **Ekip Çalışması ve Liderlik**, İstanbul: Remzi Yayınları.
- BARAC, Z.A. ve TADIĆ, I. (2011). “Impact Of Accounting Regulatory Framework Complexity On Accountants' Job Satisfaction In Croatia”, **Management**, 16, 1, 1-21.
- BARNETT, T. ve SCHUBERT, E. (2002). “Perceptions of the Ethical Work Climate and Covenantal Relationships”, **Journal of Business Ethics**, 36, 279-290.

- BARUTÇU, M. ve AĞCA, A. (2012). “Kamu Kuruluşlarında Muhasebe Çalışanlarının İş Tatminine Etki Eden Faktörler: Kumluca Örneği”, **DPUJSS**, 32, I, APRIL, 217-232.
- BASIM, H.N., ERKENEKLİ, M. ve ŞEŞEN H. (2010), “Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, **Amme İdaresi Dergisi**, 43, 1, 145-165.
- BAŞARAN, İ. E. (1991). **Örgütsel Davranış (İnsan Üretim Gücü)**. Ankara: Gül Yayınevi.
- BİNGÖL, D. (1996). **Personel Yönetimi**, İstanbul: Beta Basımevi.
- BOATRIGHT, J.R. (2003). **Ethics and The Conduct Of Business**, New Jersey: Prentice Hall.
- BOLAT, T. ve SEYMEN, O.A. (2003). “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutlarıyla Bir Değerlendirme”, **İşletme İktisadi Yönetim Dergisi**, 14, 45, 3-19.
- BRIERLEY, J.A. (1999). “Accountants’ Job Satisfaction: A Meta-Analysis”, **British Accounting Review**, 31, 63–84.
- CEVİZCİ, A. (2008). **Etiğe Giriş**, 2. Basım, İstanbul: Paradigma Yayınları.
- CEYLAN, A. ve ULUTÜRK, Y.H. (2006). “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 7, 1, 48-58.
- CHATZOGLU, P.D., VRAIMAKI, E., KOMSIOU, E., POLYCHROU, E. ve DIAMANTIDIS, A.D. (2011). “Factors Affecting Accountants’ Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model”, **8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics** (8th ICESAL 2011), 11-12 July 2011, Thassos Island, Greece.
- DEAN J.P. (1997). Examining the Profession and the Practice of Business Ethics”, **Journal of Business Ethics**, 16, 1637–1649.

- DERELİ, T. (1985). Organizasyonlarda Davranış, İstanbul: Okan Yayınları.
- DİNÇER, Ö. ve FİDAN, Y. (1997). **İşletme Yönetimi**, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- DOLE, C. ve SCHROEDER, R.G. (2001). "The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of Professional accountants", **Managerial Auditing Journal**, 16, 4, 234-245.
- DUMAN, C. (2006). "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini", **Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- DURSUN, Y. (2002). "Motivasyon ve Çalışan Motivasyonunu Belirleyen Faktörler", <http://www.uslanmam.com/kariyer-ve-kisisel-gelisim/213498-motivasyon-ve-calisan-motivasyonunu-belirleyen-faktorler.html> (Erişim Tarihi:19/09/2013).
- EKER, G. (2006). "Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri", Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir, 1-142.
- ERDİL, O., KESKİN, H., İMAMOĞLU, Z.S. ve ERAT, S. (2004). "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 5, 1, 17-26.
- ERDOĞAN, İ. (1996). **İşletme Yönetimde Örgütsel Davranış**, İstanbul: İÜ, İşletme Fakültesi Yayını, 266.
- EREN, E. (1998). **Yönetim ve Organizasyon**, 4.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- EREN, E. (2010). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. 12.Baskı, İstanbul: Beta Basım-Yayım.
- EROĞLU, F. (2007). **Davranış Bilimleri**, 8. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- FISHER, R.T. (2001). "Role stress, the type a behaviour pattern, and external auditor job satisfaction and performance", **Behavioral Research in Accounting**, 13,1, 143-170.
- FISHER, R.T. (2001). "Role stress, the type a behaviour pattern, and external auditor job satisfaction and performance". **Behavioral Research in Accounting**, 13, 143-170.
- GEREKAN, B. ve PEHLİVAN, A. (2010). "Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**, XII, I, 29-54.
- GLINER, J.A. (2000). "Research methods in applied settings: An integrated approach to design and analysis", New Jersey: Lawrence Erlbaum A.
- GÜL, H. ve H. GÖKÇE, (2008). "Örgütsel Etik ve Bileşenleri", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13, 1, 377-389.
- GÜL, K. ve ERGÜN, H. (2004). "Muhasebe Mesleğinde Etik", **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, 11, 61-74.
- GÜNÇE, G. (1971). "Jean Piaget ve Temel Kuramsal Fikirleri", **Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 4,1-4, 19-32.
- GÜNEY, S. (2000). **Davranış Bilimleri**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- HACKMAN, J.R. ve OLDHAM, G.R. (1980). **Work redesign: Reading**, MA: Addison Wesley.
- HASİN, H.H. ve NORMAH, H.O. (2007). "An Empirical Study on Job Satisfaction, Job Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka", **Journal of Financial Reporting and Accounting**, 5, 1, 21-39.
- HATCHER, T. (2004). "Environmental Ethics As An Alternative For Evaluation Theory In For Profit Business Context", **Evaluation and Program Planning**, 27, 357-363.

- HERBOHN, K. (2005). "Job Satisfaction Dimensions in Public Accounting Practice", **Accounting Research Journal**, 18, 2, 63-82.
- HOFSTEDE, G. (1980). "Culture's Consequences: International differences in work related values", Beverly Hill, CA: Sage Pub.
- HOFSTEDE, G. (1998). "Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts", **Organization Studies**, 19, 3, 477-492.
- INGLEHEARTH, R. ve Wayne E.B. (2000). "Modernization, Culture Change and the Persistence of Traditional Values", **American Sociological Review**, 65, 1, February, 19-51.
- İMAMOĞLU, S.Z., KESKİN, H. ve ERAT, S. (2004). "Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", **Yönetim ve Ekonomi**, 11, 1, 167-175.
- JOSEPHSON, M. (1995). **Teaching Ethical Decision Making and Principled Reasoning: Business Ethics Readings and Cases in Corporate Morality**, 3rd Edition, New York: McGraw Hill.
- KALAYCI, Ş. (2006). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KARADAL, H. (1999). "Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticinin Etkinliği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- KAYGUSUZUOĞLU, M. ve ULUYOL, O. (2011). "İşletme Yöneticilerinin Muhasebe Bilgilerini Kullanım Düzeyinin Araştırılması ve Adıyaman Uygulaması", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 9, 2, 297-320.
- KESKİN, A. (2010). **Motivasyon ve Dikkatin Öğrenme Üzerine Etkisi**, <http://www.egitim.aku.edu.tr/motivasyondikkat1.pdf> (Erişim Tarihi: 15/08/2013).

- KILAVUZ, M.A. ve GÜRSES, İ. (2009). “Kuşakların Ahlakî Değerleri Birlikte Öğrenmesi: Kohlberg’in Ahlakî Gelişim Kuramı Açısından Bir Değerlendirme”, **SDÜ International Davraz Congress**, 24-27 Eylül 2009, Isparta.
- KIREL, Ç. (2000). “Örgütlerde Etik, Ahlak ve Sosyal Sorumluluk Kavramına Kültürel Yaklaşımlar”, **M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16, 1, 231-248.
- KISAKÜREK, M. ve ALPAN, N. (2010). “Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama”, **Muhasebe Finansman Dergisi**, 47, Temmuz 2010, 213-228.
- KOÇ, M., ÇOLAK, T.S., KOCAMAN, O. ve BAYRAKTAR, B. (2009). “Kohlberg’in ahlaki gelişim kuramına göre üniversite öğretim elemanları ile öğrenciler arasındaki etkileşimin ahlaki düzeyi”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 6, 2, 757-771.
- KOÇEL, T. (2005). **İşletme Yöneticiliği**, Göz. Geç. 8. Baskı. İstanbul, Beta Basım Yayım.
- KOTAR, E. (1997). “Muhasebe Denetim Mesleğinde Ahlâkın Yeri ve Önemi: Muhasebe Denetim Mesleğinde Yetkiler Sorumluluklar ve Meslek Ahlakı”, **III. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, İSMMMO Yayını, 20, Mayıs 1997, 65-89.
- KÖROĞLU, Ö., KÖROĞLU, A. ve ALPER, B. (2012). “Doğaya Dayalı Gerçekleştirilen Turizm Faaliyetleri İçerisinde Turist Rehberlerinin Rollerine Üzerine Bir İnceleme”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 14, 22, 131-139.
- KUÇURADI, I. (1988). **Uludağ Konuşmaları, Özgürlük Ahlâk Kültür Kavramları**, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- KUTLU, H.A. (2008a). “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 63-2, 143-170.

- KUTLU, H.A. (2008b). **Muhasebe Meslek Ahlakı**, Ankara: Nobel Yayınları.
- KUTLUK, F.A. ve ERSOY, A. (2011). “Muhasebe Meslek Üyelerinin Etik Yargı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, **Ege Akademik Bakış**, 11, 3, Temmuz, 425-438.
- LEVY, J.J., RICHARDSON, J.D., LOUNSBURY, J.W. ve STEWARD, D. (2011). “Personality Traits and Career Satisfaction of Accounting Professionals”, **Individual Differences Research**, 9, 4, 238-249.
- MCHUGH, F. (1992). **İş Ahlâkı**, İstanbul: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD-T/92, 8-154.
- MCKENNA, E. (1994). **Business Psychology and Organizational Behaviour**, Çev. İnayet PEHLİVAN, London: Lavrance Earl Barlbaum Associates Ltd.
- MCNAMARA, C. (2001). “Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit for Managers”, <http://www.mapnp.org/library/ethics/ethxgde.html> (Erişim Tarihi: 18/08/2013).
- MEGEP. (2006). **Meslek Etiği**, Ankara: Meslekî Eğitim Ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/meslekigelisim/moduller/meslek_etigi.pdf (Erişim Tarihi: 10/04/2013).
- MEİGS, R.F., Meigs M.A., Bettner, M. ve Whitting T.R. (1996). **Accounting: The Basis For Business Decisions**, 10. Baskı, New York: McGraw-Hill Com.
- MOYES, G.D., WILLIAMS, P.A. ve KOCH, B. (2006). "The effects of age and gender upon the perceptions of accounting Professionals concerning their job satisfaction and work-related attributes", *Managerial Auditing Journal*, 21, 5, 536-561.
- NAVRAN, F. (2012). “Defining Values, Morals, and Ethics”, <http://www.navran.com/article-values-morals-ethics.html>, (Erişim Tarihi: 21/10/2013).
- ÖNCE, S. (2008). Kavramsal Çerçeve, TMS Uygulaması, Ed: N. Sağlam, S. Şengel ve B. Oztürk, 2. Baskı, Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları.

- ÖZDEMİR, L. (1993). “İşgören Tatmini Açısından Ücret-Maaş Yönetimi ve Bir Uygulama”, Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., BULUT, E.A., TEKÇE, E.A., ÇİRLİ, Y., GEMİCİ, T., TOZAL, M. ve DOĞAN, Y. (2003). “Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi**, 10, 2, 128-137.
- ÖZGENER, Ş. (2002). “İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları”, **Amme İdaresi Dergisi**, 35, 1, Mart 2002, 175-199.
- ÖZGENER, Ş. (2004). **İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım**, Ankara: Nobel Basın Yay.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2005). **Örgütsel Davranış**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırmalar Vakfı Yayınları.
- ÖZLEM, D. (2004). **Etik -Ahlâk Felsefesi**, İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- ÖZOCAK, H. ve BAŞ, M. (2001). “Muhasebe ve Denetim Mesleğinde Etik, Bağımsızlık ve Tarafsızlık”, **Mali Çözüm Dergisi**, 56, Temmuz – Eylül 2001,
- ÖZYÜREK, H. (2012). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Etik: Ankara’da Muhasebeciler Üzerine Araştırma”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, ISSN: 2146-0817, 4, 1, 125-137.
- PEHLİVAN, İ. (2001). **Yönetimsel, Mesleki ve Örgütsel Etik**, Ankara: Pegem Yayınevi.
- PEKDEMİR, R. (2000). “Ülkemiz Muhasebe Mesleğinde Etik Kurallarının Geliştirilmesi Gereği”, **Muhasebe Finansman Dergisi**, 5, Ocak.
- PROMÍSLO, M.D., GIACALONE, R. ve JURKIEWCZ, C.L. (2013). “Ethical Impact Theory: Unethical Work Behavior and Well-Being”, *Handbook of Unethical Work Behavior*, (Editör: R.Giacalone ve M.D. Promislo). USA: M.E. Sharpe Inc.

- QUALLS, W. J. ve PUTO, C. P. (1989). "Organizational Climate and Decision Framing: An Integrated Approach to Analyzing Industrial Buying Decisions," **Journal of Marketing Research**, 26, 179-192.
- REED, S., KRATCHMAN, S.H. ve STRAWSER, R.H. (1994). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender", **Accounting, Auditing&Accountability Journal**, 7,1, 31-58.
- RIZZO, J., HOUSE, R. ve LIRTZMAN, S. (1970). "Role conflict and ambiguity in complex Organizations", **Administrative Science Quarterly**, 15, 150-163.
- RUSBULT, C. E. ve FARRELL, D. (1983). "A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments". **Journal of Applied Psychology**, 68, 429-438.
- SABUNCUOĞLU, Z. (1997). **Personel Yönetimi: Politika Ve Yönetisel Teknikler**, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- SAGER, J.K. (1994), "A Structural Model Depicting Salespeople's Job Stress", **Journal of the Academy of Marketing Science**, 22, 1, 74-84.
- SAVRAN, G. (2007). "Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuar Uygulaması", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- SCHBRACQ, M.J. ve COOPER, C.L. (2000). "The Changing Nature of Work", **Journal of Managerial Psychology**, 15, 3, 227-241.
- SCHEIN, E. H. (1992). **Organizational Culture and Leadership**, Second Ed. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- SCHNEIDER, B. (1975). "Organizational climates: An essay", **Personnel Psychology**, 28,447-479.

- SCHNEIDER, B. ve RENTSCH, J. (1988). “Managing climates and cultures: A futures perspective”, In Hage, J. (Ed.). **Futures of organizations**: (181-200). MA: Lexington Books.
- SCHWEPKER, C.H. JR. ve GOOD, D.J. (2004). “Sales Management Practices: The Impact of Ethics on Customer Orientation, Employment, and Performance,” **Marketing Management Journal**,14 (Fall), 133-146.
- SCHWEPKER, C.H. JR., FERRELL, O.C. ve INGRAM, T.N. (1997). “The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in the Sales Force”, **Journal of the Academy of Marketing Science**, 25 (Spring), 99-108.
- SELİMOĞLU, S.K. (1997). “Muhasebe Meslek Ahlakı (Etiği) Yaklaşımı”, **III.Türkiye Muhasebe Denetim Sempozyumu**, İSMMM Yayınları, Yayın no. 20, 20 Nisan- 4 Mayıs 1997, Alanya.
- SEYMEN, O.A. ve T. BOLAT, (2007). “Kohlberg’in Bilişsel Ahlâkî Gelişim Modelinden Yararlanan Etiksel Karar Verme Modellerinin Karşılaştırmalı Analizi”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, 13, 24-61.
- SİDANİ, Y.M. ve GARDNER, W.L. (2000). “Work Values Among Lebanese Workers”, **The Journal of Social Psychology**, 140, 5, 597-607.
- SOYSAL, A. ve TAN, M. (2013). “İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu Ve Özel Banka Personeli Örneği”, **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6, 2, 45-63.
- SPATHIS, C.T. (1999). “Job Satisfaction and Employment Characteristics of Independent Accountants in Greece”, University of Piraeus, **SPOUDAI**, 49, 1-4, 77-91.
- ŞENGEL, S. (2011). “Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Talebi Üzerine Bir Araştırma”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Nisan/2011, 50, 167-180.
- ŞİMŞEK, L. (1995). “İş Tatmini”, **Verimlilik Dergisi**, 2, 91-108.

- ŞİMŞEK, Ş., AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (2001). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış**, Ankara: Nobel Yayınları.
- TORTOP N. (1998). **Halkla İlişkiler**, Ankara: Yargı Yayınları, 18.
- TÜTÜNCÜ, Ö. (2002). “Seyahat Acentelerinde İş Tanımlama Ölçeği Kapsamında İş Doyumunun Ölçülmesi, İzmir İli Uygulaması”, **Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi**, 13, 2, 129-138.
- USLU, S. (2001). “Muhasebe Mesleği Meslek Ahlakı ve Moral Değerler”, **5. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, İSMMMO Yayını, <http://www.istanbulsmmmmodasi.org.tr/yayinlar.asp?Gid=4&Yid=5>, 2-6 Mayıs 2001.
- UYŞAL, E. (2008). “Çağımızda Değer Kaymalarının Doğurduğu Sonuçlar ve Etik Kimliğin Korunması”, **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 17, 1, 67-79.
- ÜNLÜ, S. (2013). “İş Yaşamında Motivasyon Kuramları”, **İş Yaşamında Motivasyon**, Eskişehir: AÖF Yayınları, (Ed. Yavuz Tuna).
- VELASQUEZ, M.G. (2002). **Business Ethics: Conceptand Cases**. 5. Baskı. New Jersey: Prentice Hall.
- WİMBUSH, J. C. ve SHEPARD, J. M. (1994). “Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence”, **Journal of Business Ethics**, August, 13, 8, 637-647.
- YALÇIN, S. (2011). “Muhasebe Meslek Mensupları ve İşletmelerin Etik Konusunda Tutumları: Türkiye Araştırması”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Ekim/2011, 52, 47-66.
- YAMAN, N. (2010). “İş Tatmini ve Yönetici ile Çalışanın Motivasyonu”, http://www.lansydanismanlik.com.tr/kalite/index.php?option=com_content&view=article&id=51:is-tatmini-ve-yonetici-ile-calisanin-otivasyonu&catid=3:makaleler (Erişim Tarihi: 23/07/2013)

- YILDIRIM, O., TEKTÜFEKÇİ, F. ve ÇUKACI, Y.C. (2004). “Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Elemanı Üzerine Etkileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, 9, 2, 1-20.
- YILDIRIM, S. (2007). Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.**
- YILDIZ, G. (2011). Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Ağustos-Aralık 2010, 36, 155-178.
- YÜCEL, R., BULUT, Ç., GERNİ, M. ve ŞEN, B. (2010). “The Effects of Accounting and Finance Staffs’ Perceptions of Ethical Climate and Corporate Social Responsibility on Job Satisfaction and Organizational Commitment”, 6th International Conference on Business, Management and Economics, 07-09 October 2010, Çeşme-Izmir, Turkey.
- ZAİM, H. (2008). “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Ahlakı”, **İş Ahlakı Dergisi**, Kasım, 1, 2, 97-104.
- ZEHİR, C., ELÇİ, M. ve SAVİ, F. (2003). “Ethical Climate’s Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention”, 1st **International Business and Professional Ethics Congress of Turkey**, Hacettepe, Ankara.