

## Kamu Çalışanları Açısından Algılanan Yolsuzluk ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Münir ZEYREK<sup>1\*</sup>, H. Bahadır AKIN<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Şırnak Defterdarlığı, Şırnak, Türkiye

<sup>2</sup>Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi, Konya, Türkiye

\*Sorumlu Yazar:

E-posta: mnzryrk@gmail.com

Geliş Tarihi: 08 Mayıs 2018

Kabul Tarihi: 04 Haziran 2018

### Özet

Bu çalışmanın amacı, kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri analiz etmektir. Algılanan yolsuzluk konusuna ilişkin yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olması ve bu araştırmalarda genellikle ikincil verilerin kullanılmış olması gibi nedenlerden dolayı bu çalışmaya gerek duyulmuştur. Araştırmanın örneklemini, Türkiye'deki büyük ölçekli bir kamu kurumunun Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki çalışanları (n=410) oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre; algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmin düzeyi, algılanan yolsuzluk düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi ve iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatmin düzeyinin medeni durum, eğitim düzeyi, görev yapılan bölgeler, yaş, kamudaki ve kurumdaki görev süreleri açısından farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Benzer şekilde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, kamudaki ve kurumdaki görev süreleri açısından farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışanların algılanan yolsuzluk düzeyinin de yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Son olarak çalışmanın bazı kısıtları olduğu belirtilmiş ve gelecekte araştırmacılara bazı öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan Yolsuzluk, iş tatmini, örgütsel bağlılık

\*Bu makale Münir Zeyrek tarafından H. Bahadır Akın danışmanlığında hazırlanan ve Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2015 yılında kabul edilen aynı başlıklı Yüksek Lisans Tezinin özeti mahiyetindedir.

## The Relationships Among Perceived Corruption, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Employees in Public Institutions

### Abstract

The aim of this study is to analyze the relationships among perceived corruption, job satisfaction and organizational commitment for employees in public institutions. It has been needed to this study for the reasons such as the number of researches related to the perception of corruption being limited and usually the use of secondary data in these researches. The sample of the study is comprised of the employees (n=410) in Eastern Anatolia and Southeastern Anatolia regions of a large scale public institution in Turkey. According to the findings of the study, there is a positive relation between perception of corruption level and job satisfaction level, between perception of corruption level and organizational commitment level and between job satisfaction level and organizational commitment level. The findings show that the job satisfaction level of employees differs according to marital status, educational background, the regions where their workplaces are located, age and working period in public institutions and in their current institution. In a similar way, the findings indicate that the employees' organizational commitment level differs according to marital status, educational background, the regions where their workplaces are located, age, working period in public institutions and in their current institution. It has also been found that the employees' perception of corruption level differs according to age. Finally, it is indicated that there are some constraints of the study and some suggestions have been presented for the researchers in the future.

**Keywords:** Perception of Corruption, job satisfaction, organizational commitment

### GİRİŞ

Yolsuzluk olgusu, geçmişten günümüze kadar tüm dünya ülkelerinde görülen ciddi bir yozlaşma sorunudur. Her ülkede ahlaki, ekonomik ve sosyal toplumsal maliyetleri sebebiyle yolsuzluk önemli bir gerçekliktir [12]. Yolsuzluk sonucunda belirli bir azınlık grup bundan menfaat sağlamaktadır. Elde edilen rantlar sonucunda devletin kaynaklarında azalma meydana gelebilmekte, dolayısıyla ülkenin gelirlerinde azalma olabilmekte, bu da ülkenin refah seviyesinin düşmesine yol açabilmektedir.

Yolsuzluk konusu, önemli ve ilginç bir sorun olmasına karşın, literatüre bakıldığında bu konuyla ilgili akademik çalışmaların son yıllarda nispeten yeni yapılmaya başlandığı görülmektedir. Bununla beraber dikkat çeken nokta kamu yönetiminde yolsuzlukla ilgili yapılan çalışmaların da çok az sayıda ve sınırlı olduğudur [8]. Buna göre, özellikle kamu yönetimi alanında birtakım sebeplerden dolayı yolsuzlukla ilgili çalışma yapmak zorlaşmaktadır. Yolsuzluk konusyla

ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından toplanabilecek verilerin zor olması, kamu çalışanlarının bu konuyla ilgili çalışmalara sıcak bakmamaları ve bundan çekinmeleri ya da yüz yüze görüşmelerde bu konularla ilgili sorulara cevap vermek istememeleri, kamu kurum ve kuruluşlarında böyle bir çalışmayı güçleştirmektedir.

Kamu çalışanlarının yolsuzluk eylemleri ve yolsuzluğa bakışlarını etkileyen pek çok unsur olduğu açıktır. Çalışanların yolsuzluk algısının birçok faktör yanında, iş tatmini ve işe/örgüte bağlılık ile de ilişkili olabileceği, bunun yanında çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının düşük veya yüksek olmasının da yolsuzluğa bakışı –hatta yolsuzluğa eğilimi– etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı da algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki muhtemel ilişkiyi ortaya koymaktır.

İş tatmini, özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de çalışanları yakından ilgilendiren bir konudur. İş

tatminsizliği, çalışanlarda verimliliğin ve iş performansının düşmesine, çalışanların yaptıkları işten haz alamamasına, huzursuzluk ve mutsuzluğuna, hatta psikolojik olarak da bunalıma girmelerine neden olabilmektedir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları da birbirleriyle bağlantılıdır. Çalışanların iş tatminleri üst seviyede olmadığı zaman örgüte/kuruma olan bağlılıklarında da düşüş meydana gelebilmektedir. Bu nedenle bu iki kavramın birbirleriyle ilişki içinde olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını, çalıştıkları kuruma olan aidiyet duygularını, işlerine ve kurumuna ne derece sadık olduklarını göstermektedir.

Çalışanların moral ve motivasyonlarını, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilmek için çalıştıkları kurumda olumlu bir havanın yaratılması gerekmektedir. Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını arttırmak, etkin ve verimli bir çalışma ortamı sağlamak, kurumun yanı sıra çalışanlar açısından da büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma, kamu çalışanlarının algılanan yolsuzluk düzeylerinin yüksek olması durumunda, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde artış olabileceği; algılanan yolsuzluğun düşük düzeyde olması durumunda, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüş olabileceği; benzer şekilde çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması durumunda, algılanan yolsuzluğun yüksek düzeyde hissedilmesine yol açabileceği görüşüne dayanmaktadır.

Çalışanların algılanan yolsuzluk düzeylerinin yüksek olması, çalışanların yolsuzluk konusunda bilinçli olduklarını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, algılanan yolsuzluğun yüksek düzeyde olması, yolsuzluğun yapılmaması veya

yolsuzluğun engellenmesi hususunda çalışanda bilincin oluşması anlamına gelmektedir. Benzer şekilde, çalışanların algılanan yolsuzluk düzeylerinin düşük olması da yolsuzluk konusunda bilinçli davranmadıklarını ifade etmektedir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Yolsuzluk ve Algılanan Yolsuzluk

Yolsuzluk, tanımı kolay ama tespiti zor bir olgudur, zira yolsuzluk olarak belirlenen davranışlar çoğu zaman açık şekilde gözlemlenemez niteliktedir [22]. Perde arkasında yapılan usulsüzlükler ve etik olmayan davranışların çoğu denetim ve gözlemler sonucunda ortaya çıkabilirken, bazı eylemler failer tarafından kılıfına uydurulabilmekte, mesela haksız bir şekilde belgelendirilmektedir. Bu durumda genelde devletin denetim elemanları, usulsüz yapılmış dahi olsa bu yolsuzluk ve etik olmayan durumlara ilişkin herhangi bir yaptırım uygulayamamaktadır.

“Bir eylemin yolsuzluk olarak addedilebilmesi için o eylemin içeriğinde üç unsurun bulunması gerekmektedir.” Birinci unsur; “o eylemin kanun, kural ya da kaide tarafından yasaklanmış olması gerekir”. İkincisi; “memurun memuriyet pozisyonunu kötüye kullanmasını içermelidir”. Son olarak da “maddi kazanç sağlanıyor olmalıdır” [16].

Yolsuzluğun çeşitli tanımları yapılmaktadır. Ancak bu terimi tanımlamak için sayısız girişimlerde bulunulmasına rağmen genel tatmini sağlayacak, ikna edici kapasitede kabul edilecek genel geçer bir tek tanım neredeyse bulunmamaktadır [34]. Diğer bir ifadeyle “yolsuzluğun evrensel olarak kabul görmüş bir tanımlaması yoktur” [41]. Yolsuzluk ile ilgili yapılan bazı tanımlara Çizelge 1’de yer verilmiştir.

### Çizelge 1. Yolsuzluk İle İlgili Yapılan Bazı Tanımlar

| Tanım  | Yazar  |
|--|--|
| “Rüşvet, zimmet, irtikâp, suiistimal, kayırma, genel ahlak ve mevcut hukuk kurallarına aykırılık ve yasal boşlukları bireysel çıkar doğrultusunda kullanma sonucu ortaya çıkan bir durumdur.” Yolsuzluk, kamu gücünü şahsi kazanç adına suiistimal etmektir [6].   | Aydın ve Yılmaz, 2010: 33.                               |
| Scott’a göre yolsuzluk, seçilmiş ya da atanmış kişilerin resmi bir görevden zenginlik ve şahsi menfaat elde etmeleri ya da statü kazanımına sapsınmış davranış şeklinde tanımlanmıştır [3].  | Al Hussaini, 2010: 2-16                                  |
| “Yolsuzluk terimi, maddesel kazanç için (örneğin rüşvet) ya da parasal olmayan özel amaçlara yönelik olarak (örneğin kayırma) kamusal yetkinin yasadışı kullanımını içeren davranış ve eylemleri kapsamaktadır. Kamu görevlilerinin yapılmaması gereken işlemleri yapmaları ya da yapmaları gereken işlemleri çabuklaştırmaları karşılığı çıkar sağlamalarıdır” [8]. | Berkman, 2009: 11-12                                     |
| Yolsuzluk; “rüşvet, iltimas (nepotizm dahil), irtikap, ihtilas, kaçakçılık, görev ve yetki suiistimali gibi yasadışı ve ahlak dışı sayılabilecek, haksız rekabet yaratarak haksız kazançta yol açan tüm işlem ve faaliyetleri içermektedir” [13].  | Cingi vd., 2002: 3                                       |
| Dünya Bankası’nın yaptığı tanıma göre yolsuzluk, “kamu gücünün özel çıkarlar elde etmek amacıyla kötüye kullanılmasıdır” [42].   | <a href="http://www.worldbank.org">www.worldbank.org</a> |
| Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), kamu dairesi merkezli yolsuzluğu; kamu gücünün, dairenin ya da otoritenin rüşvetçilik, haraç, nüfuz ticareti, adam kayırma, dolandırıcılık, kolay para ya da zimmete geçirme yollarıyla kötüye kullanılması şeklinde tanımlamaktadır [33].   | Quah, 2008: 242  |
| Yolsuzluk, kişisel ve özel avantaj için kamu otoritesinin kanun dışı ve etik olmayan bir şekilde kullanımı olarak tanımlanabilir [34].   | Siddiquee, 2010: 155                                     |

Dünya Bankası eski başkanlarından James D. Wolfensohn, 1996 yılındaki IMF ve Dünya Bankasının yıllık buluşma toplantılarında yolsuzluğu “kansere” olarak nitelmiştir [11]. Yukarıda yapılan çeşitli yolsuzluk tanımlarından da yola çıkılarak, öncelikle yolsuzluk yapan taraflardan birinin kamu personeli olduğu ve bunun kendi menfaati veya başkasının menfaati doğrultusunda hareket ettiği sonucuna varmak mümkündür. Dolayısıyla kamu çalışanları, devlet tarafından verilen kamu gücünü kötüye kullanma yoluyla etik olmayan davranışlar sergileyerek yolsuz duruma düşmektedir. Kısaca yolsuzluk; kamu gücünü elinde bulunduranlar tarafından etik ve ahlaki değerlere ters düşen her türlü davranışların sergilenmesi şeklinde tanımlanabilir. Bu çerçevede yolsuzlukla ilgili ortak olan nokta; kamu görevlilerinin çıkar sağlamak amacıyla

görevlerini kötüye kullanmalarıdır. Ayrıca devlet adına çalışan personelin, devletin verdiği yetkiyi kötü yönde kullanması, yasal olan işlemleri hızlandırması veya yasal olmayan işlemleri gerçekleştirilmesi temel etkindir.

Dünyanın her yerinde yolsuzluk olumsuz algılanmaktadır. Algılanan yolsuzluk, bireylerin yolsuzluk denince ne düşündükleri, ne algıladıkları ile ilgili yorumlamadır. Yani, algılanan yolsuzluk, yolsuzluğa karşı bilinçli ve duyarlı olmak anlamındadır.

Yolsuzluk genel itibarıyla kamu yönetimini ilgilendiren bir durum olarak ele alınır, ancak bu durum, özel sektörde yolsuzluğun yapılmadığı anlamına gelmemektedir. İnsanların bulunduğu her alanda yolsuzluklar yapılabilmektedir. Bu yolsuzluklar türlerine göre de ifade edilebilmektedir. Algıyla ilgili farklılaşmalara örnek olması açısından yapılan bir araştırmada [30], “yolsuzluktan ne anlıyorsunuz?” sorusuna hemşehri-akraba yoluyla yapılan yolsuzlukların yolsuzluk olarak görülmediği yönünde cevaplar verilmesi dikkate değerdir.

Gelişmiş ülkelerde yolsuzluklar, gelişmekte olan ülkelere oranla daha az görülmeyle birlikte tüm dünyada yolsuzluğu besleyen ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi faktörler bulunmaktadır. Bu nedenle tek bir nedene odaklanmamak gerekir. Devletin ekonomideki rolü, izlediği politikalar, yoksulluk, gelir dağılımında eşitsizlik, fiyat kontrolleri, ticari kısıtlamalar, çoklu kur sistemleri, sübvansiyonlar, kıt kaynaklar, düşük ücretler, okur yazar oranının düşüklüğü, yetersiz denetim, kötü yönetim, elverişsiz çalışma koşulları, iş tatmini ve kurumsal bağlılığın düşük olması gibi faktörleri bu sebepler arasında göstermek mümkündür [31].

Yolsuzluk faaliyetlerinin sosyal ve ekonomik nedenlerini göz ardı etmemek gerekir. Özellikle fakir ve az gelişmiş ülkelerde bu durum ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Yapılan anket ve araştırmalar dikkate alındığında ve ülkeler karşılaştırıldığında, demokrasi kültürünün tam anlamıyla yerleşmediği ülkelerde yolsuzluğa olan ilginin daha fazla olduğu görülmektedir. Nitekim “fakir ülkeler yolsuzluktan daha fazla etkilenmekte ve daha fazla acı çekmektedir” [40].

Türkiye’de uzun yıllardan beri süregelen ekonomik krizler, bütçe açıkları ve enflasyonun had safhaya ulaştığı dönemlerde yolsuzluklar önemli ölçüde ön planda olmuştur. Geçmişte olduğu gibi günümüzde de kamu kurum ve kuruluşlarında düzensizliğin, verimsizliğin ve israfın bulunduğu toplumdaki önemli ve yaygın bir algının mevcut olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır.

Steinberg ve Austern, kamu görevlilerinin yolsuzluk yapmalarının nedenlerini; iyi niyetlilik, yasa, kural ve yöntemlerin bilinmemesi, benlik, güç gösterisi, açgözlülük, çevreye uymak, arkadaşlık bağları, ideolojiler, kişisel ya da ailesel kazanç, görevden ayrılma sonrası döner kapı, mali

sorunlar ve baskılar, aptallık, sömürücüleri sömürmek, oyun oynamak, bu işi zevk haline getirmek, birlikte sorumlu tutulmak, yalnızca emirleri yerine getiriyordum diye düşünmek ve ne pahasına olursa olsun yaşamak düşüncesi şeklinde ifade etmektedir [35].

Yolsuzluğun en önemli nedenlerinden biri de mevcut sistem ve işleyiş ile insan faktörüdür. Sistem ve bireyler birbirini tamamlamaktadır. Mevcut sistem, düzen ve boşluktan faydalanan bireyler yolsuzluklara yönelmektedir. Bu noktada sistem, yolsuzluklara zemin hazırlamazsa yolsuzlukların yapılamayacağı sonucuna varılabilmektedir.

Yolsuzluk; adalet, eşitsizlik ve demokrasi gibi kavramları da etkilemektedir. “Yolsuzluğun zamanla azalması demokrasinin varlığına bağlıdır” [25]. “Yolsuzluk ve eşitsizlik ise ters bir ilişki içerisinde olup yolsuzluk, eşitsizliğin azalmasına katkıda bulunmakta ve fakirlik öncesi tekrar dağıtım olarak da görülebilmektedir” [5].

Ayrıca ücretin düşük olduğu fakat yolsuzluk yapabilmeyen daha kolay olduğu ve bunun için büyük fırsatların olduğu durumlarda devlet kademelerinde çalışmak, dürüst olmayan insanlar için daha cazip hale gelebilmektedir. “Devlet kurumlarının ücretlerinin düşük olması, memurların rüşvet gibi etik dışı yollarla ahlaki çöküntü içerisine girerek aradaki farkı kapatmalarına sebebiyet vermektedir” [14]. Bu bağlamda kamu personellerinin maaşlarının yükseltilmesinin yolsuzluk ve rüşvet gibi etik ve ahlaki olmayan faaliyetlerin azalmasında olumlu etkisinin olabileceği fakat bunun hiçbir zaman tamamen ortadan kalkmayacağı düşünülmektedir.

### İş Tatmini

İnsanlar belirli yaş ve aşamalardan geçtikten sonra, genellikle de eğitimini tamamladıktan sonra iş hayatına atılmakta ve vaktinin büyük bir kısmını iş yerinde çalışarak geçirmektedir. Bu bağlamda çalışanın işinden memnun olması bakımından iş tatmini, önem arz eden bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel anlamda iş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ifade etmektedir. Bu durum; çalışma ortamı, mesai arkadaşları, ücret, ast-üst ilişkisi gibi bazı faktörlere bağlı olabilmektedir.

İş tatmini konusunda bazı tanımlar vermek gerekirse;

İş tatmini; işgörenin çalıştığı işinden, çalışma ortamından ve çevresinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu [1], bireylerin işlerine karşı sahip oldukları pozitif etki ya da duygu ve düşüncelerinin tümü olarak tanımlanabilir [28]. Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş tatmini, işin bireye sağladığı olumlu tepkilerin algılanmasıyla oluşan hoşnutsuzluk duygusudur [39].

İş tatmini, kullanıldığı çalışma alanına bağlı olarak da tarif edilmiştir. Örneğin, çalışanın tüm iş tecrübesine olduğu gibi, işine verdiği tepkimenin ne derece ve boyutta olduğu da önemlidir. Smith, Kendall, ve Hulin’in ifade ettiği gibi iş tatmini; bir işgörenin iş, ücret, promosyon fırsatları, amir ve iş arkadaşları ile ilişkileri hakkındaki duyguları olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca iş tatmini, çok yönlü bir tutum olarak da tanımlanmaktadır [7].

Örgütteki tüm çalışanlar, kendi iş işleyişlerinin önemli bir parçası olduklarını ve programlama, iş dizilişi, çıktı değerlendirmesi ve bir dereceye kadar kendileriyle çalışacak kişilerin işe alınması da dâhil işlerin nasıl yürütüleceği üzerine bir söz haklarının olduğunu hissetmek istemektedirler. Örneğin karar verme kapasiteleri olmasa dahi örgüt ailesinin bir parçası oldukları kabul edilenleri de içeren ve bütün örgütte süren özgür iletişimin iş tatminini

sağlamada direkt rolü olduğu söylenebilir [36].

İş tatmin düzeyi düşük olan çalışanların moral ve motivasyonlarının düşmesinin yanı sıra işteki etkinlik ve verimlilikleri de düşer. Dolayısıyla böyle bir psikoloji içinde bulunan çalışan, işini sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir [9]. Ayrıca bir işteki otonomi (öz yönetim) arttıkça çalışanlar, kendilerini iş esnasındaki başarı ve başarısızlıklarla ilgili kişisel olarak daha fazla sorumlu hissederek. Böylece, işlerinin sonuçlarından sorumlu tutulmaya daha istekli olurlar ve bu durum çalışan ve kurum açısından olumlu sonuç verecektir [24].

### Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanları ve örgütü yakından ilgilendiren önemli bir kavramdır. Her örgüt, çalışanlarının bağlılığının üst düzeyde olmasını arzulamaktadır. Çünkü çalışanların örgütsel bağlılıkları, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında etkili olmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların da eğitim, kişisel gelişim, terfi, istenilen ücret düzeyi, çalışma koşulları gibi beklentilerinin karşılanması bağlılığı önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

Literatürde örgütsel bağlılığın birçok farklı tanımı olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığı kısaca, çalışanların kurumlarına karşı sadakatli davranmaları şeklinde özetleyebiliriz. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çeşitli tanımlara aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel bağlılık üzerinde çok tanınan çalışmalar yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, “çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün devamlı bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış” olarak tanımlamışlardır [32]. Örgütsel bağlılık, çalışanların hiçbir etki altında kalmaksızın örgütün yapısı ve özelliklerine doğrudan sadık kalmaları [17], “kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapıları beğenme ve ona devam etme isteği” olarak da tanımlanmaktadır [23]. Örgütsel bağlılık, çalışanların organizasyona karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bu bağlılık, işe duyulan ilgi, organizasyona duyulan sempati, sadakat ve “organizasyon değerlerine karşı duyulan güçlü inançtan” kaynaklanmaktadır [15]. Genel anlamda bağlılık, duygu faktörünün en üst seviyeye çıktığı bir durumdur. Bir bireye, bir düşünceye, bir kuruma ya da bireyin sevdiği bir şeye karşı gösterdiği sadakati ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü ifade etmektedir [18].

Örgütsel bağlılığın temelini iki önemli kavram oluşturmaktadır. Bunlar “sadakat” ve “örgütte kalma eğilimi”dir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuyla bir örgütle özdeşleşme, o örgüte duygusal olarak bağlı kalma anlamına gelmektedir. Örgütte kalma eğilimi ise, çalışanın duygusal yönden kendisini örgüte yakın görmesi ve örgütün bir üyesi olarak kalma düşüncesini benimsemesi olarak açıklanabilir [38].

Örgütsel olarak bağlanmış bireyler devamsızlık yapmaya daha az meyilli ve işten ayrılma konusunda daha az gönüllüdürler [26]. Bu bağlamda iş doyumuna sahip olan, iş yeri ve çalışma koşullarından, ücret, ast-üst ilişkisi, çalışma arkadaşları ve çevre ilişkisinden memnun olan örgüt üyelerinin bağlılık düzeylerinin üst seviyede olacağı söylenebilecektir. Ayrıca örgütsel bağlılık bilincinde olan çalışanlar yüksek performans sağlarlar ve işten ayrılma düşüncesine kolay kolay sahip olmazlar.

Örgütsel faaliyet bakış açısından bakıldığında, örgütsel bağlılık önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bağlılık seviyeleri; iş performansı, devamsızlık,

çalışanın ürettiği mal veya hizmet gibi mali çıktılara bağlıdır. Dahası örgütsel bağlılık, iş stresine karşı tampon görevi sağlayabileceğinden, işgörenler için faydalı olabilmektedir. Yani örgütsel bağlılığın, işgörenlerin yanı sıra işverenler için de önemli sonuçlarının olduğu görülmektedir [29].

Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini konusunda çok sayıda çalışma olmakla birlikte, bu olguların çalışanlardaki yolsuzluk algısıyla ilişkisi nispeten azdır. Bu çalışmada üçü arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılacaktır.

## MATERYAL ve YÖNTEM

### Çalışmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Çalışmada doğası gereği ilişkisel araştırma kullanılmış, bu amaçla literatürdeki geçerlilik ve güvenilirlikleri sınanmış ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan bir anketle veriler toplanmıştır. Hazırlanan anket formu yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın temel amacı; “kamu çalışanlarının, çalıştıkları kurumda algıladıkları yolsuzluğun olup olmadığı ya da bu algının ne düzeyde olduğu”, “çalışanlarda meydana gelen algılanan yolsuzluğun düşük veya yüksek düzeyde olmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı hangi yönde etkilediği”, tam tersi “iş tatmini ve örgütsel bağlılığın düşük veya yüksek düzeyde olmasının algılanan yolsuzluğu ne derece etkilediği” gibi soruları tartışmak, bu sorulara cevap aramak ve literatüre katkıda bulunmaktır.

Bu araştırma, Türkiye’de büyük bir kamu kurumunda yapılmış olup zaman, maliyet ve izin alma kısıtları gibi nedenlerden dolayı bu kurumun Türkiye’nin tüm bölgelerindeki birimlerinde değil, yakınlık ve ulaşım açısından da daha uygun olması nedeniyle Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde izin alınabilen bazı il ve ilçelerdeki birimlerde yapılmış olması yönüyle sınırlılık oluşturmaktadır.

Bu çalışma kapsamında kamu çalışanlarında algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ayrıntılı olarak tespit etmek amacıyla aşağıdaki araştırma sorularına ve hipotezlere cevap aranacaktır.

Araştırmanın temel sorusu, “Kamu çalışanları tarafından algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında bir ilişki var mıdır ve bu ilişkinin yönü nasıldır?” şeklinde kurgulanmış, buna bağlı olarak da aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

**H<sub>1</sub>:** Kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile iş tatmin düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**H<sub>3</sub>:** Kamu çalışanları açısından iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Araştırmanın birinci sorusu çerçevesinde; çalışanların algılanan yolsuzluk, iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeyi ile bunların alt boyutları arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmaya konu boyutların muhtelif demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılmış, bu kapsamda varyans analizi ve bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır.

### Örnekleme ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın evrenini Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin evren olarak seçilmesinin temel amaçları

arasında, bütün kamu çalışanlarına ulaşmanın mümkün olmaması ve izin alabilme olanaklarının kısıtlılığı sayılabilir.

Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmış olup, ilgili bölgelerdeki bütün illerde birimi bulunan büyük ölçekli bir kamu kurumunun çalışanları, bu araştırma için örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem seçme yöntemi olarak olasılıklı olmayan örneklem seçme yöntemlerinden, kolayda örneklem seçim tekniği kullanılmıştır. Veriler, SPSS istatistik paket yazılım programının 21. sürümüyle

analiz edilmiştir. Araştırmada Likert tipi 5’li derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Veri toplama süresince 440 katılımcıdan veri toplanmış olup, bunlardan kullanılabilir 410 anket analizlere esas oluşturmuştur. Katılımcıların kişisel özelliklerine ilişkin bilgiler Çizelge 2’de sunulmuştur.

**Çizelge 2. Örneklemin Özelliklerine Ait Kişi Sayısı ve Yüzde Dağılımları**

| Özellikler   | Kişi Sayısı | Yüzde (%) | Özellikler  | Kişi Sayısı | Yüzde (%) |
|--|-------------|-----------|---|-------------|-----------|
| <b><u>Katılımcının Cinsiyeti</u></b>                   |             |           | <b><u>Katılımcının Yaşı</u></b>                         |             |           |
| Kadın  | 119         | 29,0      | 18-29   | 154         | 37,6      |
| Erkek  | 291         | 71,0      | 30-39   | 100         | 24,4      |
|  |             |           | 40+   | 156         | 38,0      |
| <b><u>Katılımcının Eğitim Düzeyi</u></b>               |             |           | <b><u>Katılımcının Medeni Durumu</u></b>                |             |           |
| İlköğretim   | 7           | 1,7       | Bekâr   | 130         | 31,7      |
| Lise   | 57          | 13,9      | Evli  | 280         | 68,3      |
| Ön lisans  | 56          | 13,7      |   |             |           |
| Lisans   | 267         | 65,1      |   |             |           |
| Yüksek lisans  | 23          | 5,6       |   |             |           |
| <b><u>Katılımcının Kamudaki Görev Süresi (Yıl)</u></b> |             |           | <b><u>Katılımcının Kurumdaki Görev Süresi (Yıl)</u></b> |             |           |
| 10 yıldan az   | 205         | 50,0      | 10 yıldan az  | 228         | 55,6      |
| 10-19  | 78          | 19,0      | 10-19   | 68          | 16,6      |
| 20-29  | 96          | 23,4      | 20-29   | 88          | 21,5      |
| 30+  | 31          | 7,6       | 30+   | 26          | 6,3       |

Çizelge 2’de görüleceği üzere, katılımcıların %71’ini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %38’inin 40 yaş ve üstü, %37,6’sının 18-29 yaş aralığında ve %24,4’ünün ise 30-39 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 40 yaşın altındaki çalışanlar, gençler grubu olarak nitelendirildiğinde, araştırmaya katılanların %62’sinin gençlerden oluştuğu söylenebilecektir.

Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde; %5,6’sının yüksek lisans, %65,1’inin lisans, %13,7’sinin ön lisans, %13,9’unun lise eğitimini almış çalışanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların %1,7’si ise ilköğretim mezunudur. Öte yandan katılımcıların yaklaşık %68’inin evli, %32’sinin ise bekâr olduğu görülmektedir.

Çizelge 2’den anlaşılacağı üzere, katılımcıların yarısının 10 yıl ve üstü süre boyunca kamuda görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca 30 yıl ve daha fazla süre kamuda görev yapan çalışanların oranı ise %7,6’dır. Bunun yanı sıra katılımcıların yaklaşık %56’sının 10 yıldan az mevcut kurumda görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca 30 yıl ve daha fazla süre mevcut kurumda görev yapan çalışanların oranı ise %6,3’tür.

#### **Araştırmanın Bulguları**

Çalışmada esas olarak kamu görevlileri arasında algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Araştırma soruları doğrultusunda veriler analiz edilmiş, elde edilen bulgular literatürle kıyaslanarak yorumlanmıştır.

Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Bu katsayının genelde 0,70’in üzerinde olması kabul edilebilir bir düzey olarak görülmektedir.

Algılanan yolsuzlukta, Juan C. Donis tarafından geliştirilen Algılanan Yolsuzluk Ölçeği [35] uygulanmıştır. Söz konusu ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin aslı İngilizce olup, Türkçe ve İngilizce diline hâkim iki uzman araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiş ve uyarlanmıştır. Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen [36] Minnesota İş Tatmin Ölçeği ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ise Karadağ’dan [37] alınarak kullanılmıştır. Algılanan yolsuzluğa ilişkin faktör yükleri ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları (Cronbach’s  $\alpha$ ) aşağıda belirtilmiştir.

**Çizelge 3.** Algılanan Yolsuzluk Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

| Faktörler                                  | Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's $\alpha$ ) |
|--|---|
| Algı                                       | ,825  |
| Uyum                                       | ,773  |
| Uygulama                                   | ,618  |
| <b>Algılanan Yolsuzluk Düzeyi (Toplam)</b> | <b>,824</b>                                   |

**Çizelge 4.** Algılanan Yolsuzluğa İlişkin Faktör Yükleri

| Maddeler   | Faktörler |      |          |
|--|-----------|------|----------|
|  | Algı      | Uyum | Uygulama |
| Türkiye’de yapılan yolsuzluk faaliyetleri için verilen cezalar bu faaliyetleri caydırmada yeterlidir                         | ,768      |      |          |
| Türkiye’deki mevcut ceza kanunları, yolsuzluk faaliyetlerini yürüten çalışanları cezalandırmada etkilidir                    | ,790      |      |          |
| Türkiye’deki ceza kanunları, yolsuzluk faaliyetlerini soruşturmada etkili olmaktadır   | ,755      |      |          |
| İdari yolsuzlukları kontrol eden devletin denetim mekanizması, kamu kurumlarındaki yolsuzlukları ortaya çıkarmaya yeterlidir | ,713      |      |          |
| Kamu kurumu denetim mekanizmaları ve personelleri, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirir                             | ,629      |      |          |
| Çalıştığım kurumda etik ve ahlaki değerlere ilişkin eğitim aldım   |           | ,586 |          |
| Çalıştığım kurumda, etik konusuyla ilgili aldığım eğitimlerden edindiğim bilgilere başvururum                                |           | ,701 |          |
| Kurumum tarafından sağlanan eğitimlerden edindiğim bilgiler, iş sorumluluklarımı yerine getirmede önemli ölçüde katkı sağlar |           | ,786 |          |
| Etik değerlere ilişkin gerçekleştirilen eğitim sıklığı, çalışanların etik bilgisini geliştirmede yeterlidir                  |           | ,752 |          |
| Çalıştığım kurum için, yolsuzluk faaliyetlerini önlemek öncelikli iştir  |           |      | ,626     |
| Türkiye’deki etik ve ahlaki değerler hakkında bilgi sahibiyim.   |           |      | ,790     |
| Çalıştığım kurumda iş ile ilgili karar vermem gerektiğinde etik değerleri göz önünde bulundururum                            |           |      | ,747     |
| <b>KMO : 0.826</b>   |           |      |          |
| Açıklanan toplam varyans: % 60,867   |           |      |          |
| Rotasyon yöntemi: Varimax  |           |      |          |

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 3 faktöre ve ölçeğin geneline ait güvenilirlik katsayıları Çizelge 3’te gösterilmektedir. Katsayılar ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Algılanan yolsuzluk ölçeğinin alındığı, ABD’ye bağlı bir bölge olan Porto Riko’nun Hattilo Belediyesi’nin 137 çalışanı üzerinde uygulanan Juan C. Donis’in [19] çalışmasında üç faktör elde edilmiştir. Bu faktörler benzer şekilde algı, uyum ve uygulama olarak adlandırılmıştır. Donis’in [19] çalışmasında ölçeğin geneline ilişkin olarak elde edilen güvenilirlik katsayısı 0,906 olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada iş tatmini ile ilgili Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen [20] ve Karadağ [27] tarafından Türkçe’ye çevrilen, 20 maddeden oluşan “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, “iç kaynaklı tatmin boyutu” ve “dış kaynaklı tatmin boyutu” olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İş tatmin ölçeğine ilişkin olarak güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s  $\alpha$ ) 0,905 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen güvenilirlik katsayısı

değerlendirildiğinde, ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir bir düzeyde çıktığı söylenebilecektir. İş Tatmin Ölçeğinin alındığı, bir kamu kurumunun 201 çalışanı üzerinde uygulanan Karadağ’ın [27] çalışmasında güvenilirlik katsayısı 0,863 olarak bulunmuştur. İş tatmin ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları Bankey’in [7] çalışmasında 0,85, Kaya’nın [28] çalışmasında 0,797 ve Tatlı’nın [37] çalışmasında ise 0,701 olarak bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığa ilişkin ise Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve Karadağ [27] tarafından Türkçeye çevrilen, 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Anket, üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve zorunlu bağlılıktır. 1, 2 ve 5. maddeler duygusal bağlılığı; 7, 8, 10 ve 11. maddeler zorunlu bağlılığı; 12, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddeler ise devam bağlılığını oluşturmaktadır. Faktör analizi sonucunda 3, 4, 6, 9 ve 13. maddeler düşük faktör yükü ve binişiklik sebebiyle analizden çıkartılmıştır.

**Çizelge 5.** Örgütsel Bağlılığa İlişkin Faktör Yükleri

| Maddeler  | Faktörler         |                  |                 |
|---|-------------------|------------------|-----------------|
|   | Duygusal Bağlılık | Zorunlu Bağlılık | Devam Bağlılığı |
| Kariyerimin geri kalan kısmımı bu kurumda geçirmek beni mutlu eder                                | ,749              |                  |                 |
| Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim                             | ,758              |                  |                 |
| Bu kurumun benim için özel bir anlamı vardır  | ,580              |                  |                 |
| Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmam benim için zordur                                       |                   | ,578             |                 |
| Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu            |                   | ,734             |                 |
| Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğumu hissediyorum                 |                   | ,838             |                 |
| Bu kurumdan ayrılmaman olumsuz sonuçlarından birisi de alternatiflerin azlığıdır                  |                   | ,815             |                 |
| Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünürdüm |                   |                  | ,437            |
| Menfaatime olsa bile, kurumumdan ayrılmamanın doğru olmadığını düşünüyorum                        |                   |                  | ,754            |
| Kurumumdan şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim   |                   |                  | ,795            |
| Bu kurum benim sadakatimi/bağlılığımı hak ediyor  |                   |                  | ,563            |
| Bu kurumdan şimdi ayrılmam, çünkü içindeki insanlara kendimi borçlu hissediyorum                  |                   |                  | ,702            |
| Kurumuma çok şey borçluyum  |                   |                  | ,620            |
| <b>KMO : 0,801</b>  |                   |                  |                 |
| <b>Açıklanan toplam varyans : %56,719</b>   |                   |                  |                 |
| <b>Rotasyon yöntemi: Varimax</b>  |                   |                  |                 |

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonunda, Çizelge 5'te görüldüğü üzere, 18 ifadeden oluşan ölçek, 3 faktör altında toplanmıştır ve literatürde farklı araştırmacılar tarafından bulunan örgütsel bağlılık tipleri ile benzeşmektedir. Bulunan faktörler; “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “zorunlu bağlılık” olarak isimlendirilmiştir.

**Çizelge 6.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

| Faktörler                                | Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's $\alpha$ ) |
|--|---|
| Duygusal Bağlılık                        | ,686  |
| Devam Bağlılığı                          | ,777  |
| Zorunlu Bağlılık                         | ,744  |
| <b>Örgütsel Bağlılık Düzeyi (Toplam)</b> | <b>,784</b>                                   |

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 3 faktöre ve ölçeğin geneline ait güvenilirlik katsayıları Çizelge 6'da gösterilmektedir. Bu sonuçlar, ölçek güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin alındığı, bir kamu kurumunda 201 çalışanı üzerinde uygulanan Karadağ'ın [27] çalışmasında üç faktör elde edilmiştir.

Bu faktörlerden “duygusal bağlılık” faktörünün güvenilirlik katsayısı 0,847, “devam bağlılığı” faktörünün güvenilirlik katsayısı 0,789 ve “zorunlu bağlılık” faktörünün güvenilirlik katsayısı ise 0,814 olarak bulunmuştur.

“Kamu çalışanları tarafından algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında ne tür ilişkiler bulunmaktadır?” sorusuna yanıt bulabilmek amacıyla  $H_1$ ,  $H_2$  ve  $H_3$  hipotezleri Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Korelasyon katsayısı (r), ilişkinin gücünü (miktarını) ve yönünü açıklar. Pozitif bir korelasyon katsayısı, pozitif bir doğrusal ilişki olduğunu; negatif bir korelasyon katsayısı ise negatif bir doğrusal ilişki olduğunu göstermektedir. Davranış bilimleri açısından işaretine bakılmaksızın 0,10; 0,30 ve 0,50 korelasyon katsayıları, genel olarak sırasıyla küçük, orta ve büyük katsayılar olarak yorumlanmaktadır [10]. Yapılan korelasyon analizi sonuçları Çizelge 7'de sunulmaktadır.

**Çizelge 7.** İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Yolsuzluk Korelasyon Analizi

| Değişkenler | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. İT       | 1      |        |        |        |        |        |        |        |
| 2. ÖB       | ,521** | 1      |        |        |        |        |        |        |
| 3. AY       | ,480** | ,403** | 1      |        |        |        |        |        |
| 4. ÖB_DUY   | ,621** | ,692** | ,346** | 1      |        |        |        |        |
| 5. ÖB_ZOR   | ,035   | ,576** | ,082   | ,074   | 1      |        |        |        |
| 6. ÖB_DEV   | ,486** | ,851** | ,416** | ,519** | ,181** | 1      |        |        |
| 7. AY_ALGI  | ,369** | ,326** | ,807** | ,256** | ,002   | ,399** | 1      |        |
| 8. AY_UYG   | ,248** | ,219** | ,578** | ,182** | ,125*  | ,168** | ,167** | 1      |
| 9. AY_UYUM  | ,439** | ,343** | ,829** | ,327** | ,095   | ,315** | ,446** | ,408** |

\* p<0,05 (Korelasyonlar 0.05 düzeyinde anlamlıdır).

\*\* p<0,01 (Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır).

N=410; İT: İş Tatmini; ÖB: Örgütsel Bağlılık; AY: Algılanan Yolsuzluk; ÖB\_DUY: Duygusal Bağlılık; ÖB\_ZOR: Zorunlu Bağlılık; ÖB\_DEV: Devam Bağlılığı; AY\_ALGI: Algı; AY\_UYG: Uygulama; AY\_UYUM: Uyum

Çizelge 7 incelendiğinde algılanan yolsuzluk ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir ( $r=0,480$ ;  $p<0,01$ ). Elde edilen bu bulgu ışığında, Hipotez 1 KABUL edilmiştir. Özetle, kamu çalışanlarında algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Yine, algılanan yolsuzluk ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ( $r=0,403$ ;  $p<0,01$ ). Elde edilen bu bulgu ışığında, Hipotez 2 KABUL edilmiştir. Özetle, kamu çalışanlarında algılanan yolsuzluk düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir.

Ayrıca, İş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ( $r=0,521$ ;  $p<0,01$ ). Elde edilen bu bulgu ışığında, Hipotez 3 KABUL edilmiştir. Özetle, kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir ( $r=0,621$ ;  $p<0,01$ ). Duygusal bağlılık ile algılanan yolsuzluk arasında da istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir ( $r=0,346$ ;  $p<0,01$ ). Özetle, kamu çalışanlarında duygusal bağlılık ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı yüksek düzeyde bir ilişki, duygusal bağlılık ile algılanan yolsuzluk arasında ise istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Çizelge 7'ye göre örgütsel bağlılığın alt boyutlarından zorunlu bağlılık ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ( $r=0,035$ ). Zorunlu bağlılık ile algılanan yolsuzluk arasında da istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ( $r=0,082$ ). Özetle, zorunlu bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı göz önünde bulundurularak kamu çalışanlarının zorunlu bir şekilde kurumda kaldığı denilebilecektir. Örgüte zorunlu olarak bağlılık duyan bir çalışanın iş tatmininin yüksek olması doğal olarak beklenmemelidir. Bu bulgunun ortak bir anlayışı doğruladığı söylenebilecektir. Yine, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ile iş tatmin

düzeni ( $r=0,486$ ;  $p<0,01$ ) ve devam bağlılığı ile algılanan yolsuzluk ( $r=0,416$ ;  $p<0,01$ ) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Özetle, kamu çalışanlarında devam bağlılığı ile iş tatmin düzeyi ve algılanan yolsuzluk düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Çizelge 7 incelendiğinde algılanan yolsuzluğun alt boyutlarından algı boyutu ile iş tatmin düzeyi ( $r=0,369$ ;  $p<0,01$ ), algı ile örgütsel bağlılık düzeyi ( $r=0,326$ ;  $p<0,01$ ), algı ile duygusal bağlılık ( $r=0,256$ ;  $p<0,01$ ) ve algı ile devam bağlılığı ( $r=0,399$ ;  $p<0,01$ ) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Algı düzeyi ile zorunlu bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ( $r=0,002$ ). Özetle, kamu çalışanlarında algı ile iş tatmin düzeyi, örgütsel bağlılık düzeyi ve devam bağlılığı düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Algı ile duygusal bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Algılanan yolsuzluğun alt boyutlarından uygulama ile iş tatmin düzeyi ( $r=0,248$ ;  $p<0,01$ ), uygulama ile örgütsel bağlılık düzeyi ( $r=0,219$ ;  $p<0,01$ ), uygulama ile duygusal bağlılık ( $r=0,182$ ;  $p<0,01$ ), uygulama ile zorunlu bağlılık ( $r=0,125$ ;  $p<0,05$ ) ve uygulama ile devam bağlılığı ( $r=0,168$ ;  $p<0,01$ ) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Özetle, kamu çalışanlarında uygulama ile iş tatmin düzeyi, örgütsel bağlılık düzeyi, duygusal bağlılık düzeyi, zorunlu bağlılık düzeyi ve devam bağlılığı düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Algılanan yolsuzluğun alt boyutlarından uyum ile iş tatmin düzeyi ( $r=0,439$ ;  $p<0,01$ ), uyum ile örgütsel bağlılık düzeyi ( $r=0,343$ ;  $p<0,01$ ), uyum ile duygusal bağlılık ( $r=0,327$ ;  $p<0,01$ ) ve uyum ile devam bağlılığı ( $r=0,315$ ;  $p<0,01$ ) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Uyum düzeyi ile zorunlu bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir ( $r=0,095$ ). Özetle, kamu çalışanlarında uyum ile iş tatmin düzeyi, örgütsel bağlılık düzeyi, duygusal bağlılık düzeyi ve devam bağlılığı düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu söylenebilir.



**Çizelge 8.** Algılanan Yolsuzluk, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Demografik Özelliklere Göre Farklılaşma Sonuçları

| Demografik Faktörler   | Algılanan Yolsuzluk | Değişkenler     |                   |
|------------------------|---------------------|-----------------|-------------------|
|                        |                     | İş Tatmini      | Örgütsel Bağlılık |
| Cinsiyet               | Fark Yok            | Fark Yok        | Fark Yok          |
| Medeni Durum           | Fark Yok            | <b>Fark Var</b> | <b>Fark Var</b>   |
| Eğitim Düzeyi          | Fark Yok            | <b>Fark Var</b> | <b>Fark Var</b>   |
| Görev Yapılan Bölge    | Fark Yok            | <b>Fark Var</b> | Fark Yok          |
| Yaş                    | <b>Fark Var</b>     | <b>Fark Var</b> | <b>Fark Var</b>   |
| Kamudaki Görev Süresi  | Fark Yok            | <b>Fark Var</b> | <b>Fark Var</b>   |
| Kurumdaki Görev Süresi | Fark Yok            | <b>Fark Var</b> | <b>Fark Var</b>   |

Çalışmada ayrıca, algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinde demografik faktörlere göre (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev yapılan bölge, yaş, kamudaki görev süresi ve kurumdaki görev süresi) farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Çizelge 8’de belirtildiği üzere elde edilen sonuçlara göre algılanan yolsuzluk değişkeninde sadece yaşa göre farklılığın bulunduğu, diğer faktörlerde farklılığın bulunmadığı; iş tatmini değişkeninde medeni durum, eğitim düzeyi, görev yapılan bölge, yaş, kamudaki görev süresi, kurumdaki görev süresine göre farklılığın bulunduğu, cinsiyete göre farklılığın bulunmadığı; örgütsel bağlılık değişkeninde ise medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, kamudaki görev süresi, kurumdaki görev süresine göre farklılığın bulunduğu, cinsiyet ile kurumdaki görev süresine göre farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, algılanan yolsuzluğun algı boyutunun cinsiyet açısından istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Sonuç olarak erkek çalışanların algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyinin kadınların algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun algı boyutu yönüyle daha farkında olduğu söylenebilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında, medeni duruma göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre, algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre algılanan yolsuzluk uyumunda daha bilinçli oldukları söylenebilir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, eğitim düzeyine göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, algılanan yolsuzluğun algı boyutu ve uygulama boyutu düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. “Ön lisans ve altı” eğitim düzeyine sahip çalışanların, “lisans ve lisansüstü” eğitim düzeyindeki çalışanlara göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Lisans ve lisansüstü” eğitim düzeyindeki çalışanların, “ön lisans ve altı” eğitim düzeyindeki çalışanlara göre, algılanan yolsuzluğun uygulama boyutu düzeyinin daha yüksek olduğu, diğer bir ifadeyle algılanan yolsuzluğun uygulama boyutu yönüyle daha bilinçli oldukları söylenebilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında, değişkenlerin, görev yapılan bölgelere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan çalışanların, Doğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan çalışanlara göre; iş tatmini, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan çalışanların, Doğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapan çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin daha yüksek olduğu, diğer bir ifadeyle yolsuzluk bilincine daha uyumlu oldukları belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, yaşa göre, değişkenlerin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 40 yaş üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla beraber, 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, 40 yaş ve üzerindeki çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin, 30-39 yaş arasındaki çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan, 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yine, yaşa göre algılanan yolsuzluk düzeyi için yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında; 30 yaş altındaki çalışanların, 30-39 yaş arasındaki çalışanlara göre algılanan yolsuzluk düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, 30 yaş altındaki çalışanların, 30-39 yaş arasındaki çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun algı boyutu düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, 30 yaş ve üzerindeki çalışanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kamudaki görev süresine göre, değişkenlerin istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre iş tatmin düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre duygusal bağlılık düzeyinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 20 yıl ve üzeri süre çalışanlara göre devam bağlılığı düzeyinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, kamuda 0-9 yıl arası çalışanların, 10-29 yıl arası çalışanlara göre algılanan yolsuzluğun uyum boyutu düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir.

## SONUÇ

Yolsuzluk olgusu, son yıllarda büyük önem arz eden problemlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür faaliyetler devleti, bireyi, toplumunu, kısacası tüm insanları ilgilendiren ve herkesin yaşam koşullarını etkileyebilen bir problemdir. Yolsuzluk konusu, önemli ve ilginç bir sorun olmasına karşın, literatür tarandığında bu konuda yapılan akademik çalışma sayısının son yıllarda biraz artış gösterdiği görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, algılanan yolsuzluk, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda alt boyutların varlığı tespit edilmiştir. Algılanan yolsuzluğun alt boyutları algı, uyum ve uygulama; iş tatmininin alt boyutları iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin; örgütsel bağlılığın alt boyutları ise duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve zorunlu bağlılık şeklinde tespit edilmiştir. Bu alt boyutlar, literatürde farklı araştırmacılar [19, 4, 21, 27, 2] tarafından bulunan alt boyutlar ile paralellik göstermektedir.

Elde edilen bulgulara göre, algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmin düzeyi, algılanan yolsuzluk düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi ve iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında ve algılanan yolsuzluk düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında orta düzeyde, iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ise yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir. Bu bulgudan yola çıkarak; çalışanların algılanan yolsuzluk düzeyi yükseldikçe iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseleceği, iş tatmin düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyinin yükseleceği söylenebilecektir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; iş tatmini ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu, zorunlu bağlılık arasında ise istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların, duygusal yönden ve devam yönünden bağlılıklarının da yüksek olacağı sonucuna varmak mümkündür.

İş tatmini ile algılanan yolsuzluğun alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında; iş tatmini ile algılanan yolsuzluğun alt boyutları olan algı, uygulama ve uyum arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olması; algılanan yolsuzluk ile ilgili algı, uyum ve uygulama düzeylerinin de yüksek olacağı anlamına gelebilmektedir.

Örgütsel bağlılık ile algılanan yolsuzluğun alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; örgütsel bağlılık düzeyi ile algı, uyum ve uygulama düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması; algılanan yolsuzluk ile ilgili algı, uyum ve uygulama düzeylerinin de yüksek olacağı anlamına gelebilmektedir.

Algılanan yolsuzluk ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında; algılanan yolsuzluk ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu, zorunlu bağlılık arasında ise istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu noktadan hareketle, algılanan yolsuzluk düzeyi yüksek olan çalışanların, duygusal ve devam bağlılıklarının da yüksek olacağı sonucuna varmak mümkündür.

Özetle; kamu kurumu çalışanlarında algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki

ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırmanın sonuçları; algılanan yolsuzluğun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı orta ve yüksek düzeyde ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir.

## KAYNAKLAR

- [1] Akıncı, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), 1-25.
- [2] Aksu, N. (2012). "İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi" *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 14 (1), 59-79.
- [3] Al Hussaini, W. (2010). *Corruption and the Multi-National Corporation: Antecedents to Bribery in a Foreign Country*. Ph. D. Thesis, Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- [4] Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization" *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1-18.
- [5] Andres, A. R., Ramlogan-Dobson, C. (2011). "Is Corruption Really Bad for Inequality? Evidence from Latin America". *Journal of Development Studies*, Vol. 47, No. 7, 959-976.
- [6] Aydın, S., Yılmazer, Y. (2010). *Yolsuzluk ve Mali Suçlar* (3.b.). Ankara: Adalet Yayınevi.
- [7] Bankey, M. (2006). *Community Characteristics and Job Satisfaction: A Field Study of Firefighters*. Ph. D. Thesis, Touro University International.
- [8] Berkman, A. Ü. (2009). *Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet* (2.b.). Ankara: TODAİE Yayıncılık.
- [9] Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 9 (1), 1-18.
- [10] Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2010). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik* (6.b.). Ankara: Pegem Akademi.
- [11] Calhoun, M. A., (2011). "Carving Up Corruption: Analyzing the "Rule" Component of the Corruption Event" *Journal of Management Policy and Practice*, Vol. 12, No. 4, 11-22.
- [12] Cingi, S. (2002). *Yolsuzluk Olgusu ve Ekonomik Analizi Üzerine Notlar*. Selçuk Cingi, M. Umur Tosun ve M. Cahit Güran, *Yolsuzluk ve Etkin Devlet içinde* (s. 1-16). Ankara: Ümit Yayıncılık.
- [13] Cingi, S., Tosun, U., Güran, C. (2002). *Yolsuzluk ve Etkin Devlet*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- [14] Çaha, H., Yüksel, H., Durak, F. (2006). *Küresel Bir Sorun Olarak Yolsuzluk*. Süleyman Aydın (Ed.), *Yolsuzluk Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Yolları içinde* (s. 47-86). Ankara: Turhan Kitabevi.
- [15] Çekmecelioğlu, H. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma" *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, ss. 153-168.
- [16] Çetinkaya, N. (2010). *Perceptions of Police Corruption Among Turkish Police Cadets*. Ph. D. Thesis, Michigan State University. (UMI No. 3417643).
- [17] Demirel, Y. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik

Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:8, Sayı:15, 115-132.

[18] Doğan, S., Kılıç, S. (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirilmenin Yeri ve Önemi" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:29, 37-61.

[19] Donis, Juan C. (2010). The Effect of the Puerto Rican Governmental Ethics Law on the Perception of Corruption Among Municipality of Hatillo Employees. Ph. D. Thesis, Capella University. (UMI No. 3432155).

[20] Eğri, A. (2013). Örgütlerde Algılanan Çalışan Koçluğunun İşten Ayrılma İsteği ile İlişkisinde İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Aracılık Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

[21] Ertan H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Afyonkarahisar.

[22] Gönülaçar, Ş. (2012). "Etkili Bir Yolsuzlukla Mücadele İçin Kamu Denetiminde Yeni Bir Kurumsal Yapı Önerisi" *Mali Hukuk Dergisi*, Yıl 27, Sayı 159, ss. 40-50.

[23] Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi" *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 2 (1), ss. 37-55.

[24] Heyle, L. E. (2006). An Examination of the Effect of Job Autonomy On Job Satisfaction. Master of Science Thesis, Emporia State University.

[25] Ionescu, L. (2011). "Mexico's Pervasive Culture of Corruption. *Economics' Management, and Financial Markets*, Vol. 6, No. 2, pp. 182-187, ISSN 1842-3191.

[26] Iverson, R. D., Buttigieg, D. M. (1999). "Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the "Right Kind" of Commitment Be Managed?" *Journal of Management Studies*, Vol. 36, No. 3, pp. 307-333.

[27] Karadağ, İ. (2013). Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.

[28] Kaya, İ. (2007). "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği" *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7 (2), ss. 355-372.

[29] Knudsen, H. K., Johnson, J. A., Martin, J. K., Roman, P. M. (2003). "Downsizing Survival: The Experience

of Work and Organizational Commitment" *Sociological Inquiry*, Vol. 73, No. 2, pp. 265-283.

[30] Korkmaz E., Erkal, M. E., Minibaş, T., Baloğlu, B., Yılmaz, B. E., Çak, M. (2001). Türkiye'de Yolsuzluğun Sosyo-Ekonomik Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Önerileri. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

[31] Özçelik, Ö., E. Yaşar ve H. Önder (2006). Kapitalizm Ahlakı ve Kronizm. Süleyman Aydın (Ed.), *Yolsuzluk Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Yolları* içinde (s. 87-120). Ankara: Turhan Kitabevi.

[32] Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 18 (2), ss. 113-130.

[33] Quah, J. S. T. (2008). "Curbing Corruption in India: An Impossible Dream?" *Asian Journal of Political Science*, Vol. 16, No. 3, pp. 240-259.

[34] Siddiquee, N. A. (2010). "Combating Corruption and Managing Integrity in Malaysia: A Critical Overview of Recent Strategies and Initiatives" *Public Organiz Rev*, pp. 153-171, doi: 10.1007/s11115-009-0102-y.

[35] Steinberg, S. S. ve Austern, D. T. (1995). Hükümet Ahlak ve Yöneticiler. (Çev. Turgay Ergun). TODAİE Yayınları.

[36] Tanner, B. M. Jr. (2007). An Analysis of Relationships Among Job Satisfaction Organizational Trust and Organizational Commitment in An Acute Care Hospital, Ph. D. Thesis, Saybrook Graduate School and Research Center, San Francisco, California.

[37] Tatlı, H. (2008). Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.

[38] Uygur, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık. Ankara: Barış Platin Kitabevi.

[39] Üngüren, E., Cengiz, F., Algür, S. (2009). "İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma" *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8 (27), ss. 36-56.

[40] Valentina, D. A. (2012). "The Underground Economy, the Corruption. A Way of Manifesting the Fiscal Evasion" *The Journal of the Faculty of Economics*. Vol. 1, Issue 2, pp. 459-463.

[41] Vargas-Hernández, J. G. (t.y.). "The Multiple Faces Of Corruption: Typology, Forms And Levels" *Contemporary Legal and Economic Issues III*, pp. 269-290.

[42] [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) Erişim Tarihi:10.01.2013