



T.C

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU POLİTİKASI VE İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**DİNDARLIĞIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE
KAMU HİZMETİ MOTİVASYONUNUN ARACILIK ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Dilek CERAN

Danışman

Doç. Dr. Mustafa ARSLAN

Nevşehir

Haziran 2021

ÖNSÖZ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, “ Dindarlığın Etik Davranış Üzerine Etkisinde Kamu Hizmeti Motivasyonu’nun Aracılık Rolü” konulu tez çalışmamın hazırlanması sürecinde kıymetli zamanlarından ayıran, bilgi, tecrübe ve deneyimleri ile bana yol gösteren değerli tez danışmanım, Doç. Dr. Mustafa ARSLAN’a gönülden teşekkür ederim.

Ayrıca tez çalışmamın, analiz sürecinde akademik bilgi birikimi ile desteklerini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU’na teşekkürü bir borç bilirim, son olarak çalışmanın nihai haline gelmesi için değerli önerilerinden istifade ettiğimiz hocamız Prof. Dr. Yakup ALTAN’a teşekkür ederim.

Bu süreçte, yüksek lisans eğitimim ders süreci boyunca bilgi ve birikimlerinden istifade ettiğim tüm hocalarım ve benden desteklerini esirgemeyen tüm sevdiklerime teşekkürlerimi sunarım.

Dilek CERAN

Nevşehir, 2021

DİNDARLIĞIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE KAMU HİZMETİ MOTİVASYONUNUN ARACILIK ROLÜ

**Dilek CERAN Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Mayıs 2021,
Danışman: Doç. Dr. Mustafa ARSLAN**

ÖZET

Bu çalışma içsel dindarlığın, etik davranış ve alt boyutları üzerine etkisinde ve bu iki değişken arasındaki ilişkide, kamu hizmeti motivasyonunun alt boyutlarının aracı rolünü ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde görev yapan 732 ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 253 katılımcıya uygulanan anket ile elde edilmiştir. Anket; bilimsel açıdan güvenilirliği ve geçerliliği daha önceden kanıtlanmış ölçekler kullanılarak hazırlanmış ve SPSS 21 paket programı ve Process ile analiz edilmiştir. Veriler güvenilirlik, geçerlilik, korelasyon ve çoklu regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Alan yazına yönelik gerçekleştirilen taramalar neticesinde içsel dindarlık konusunu İslam Dini bağlamında ele alarak etik davranış üzerindeki etkisini ve Kamu Hizmeti Motivasyonu'nun aracılık rolünü belirlemeye yönelik öncül bir çalışma niteliği taşımaktadır. Türk toplum yapısı dindarlık motiflerini bir arada barındırması nedeniyle, çalışmada elde edilen bulguların diğer İslam toplumlarına genellenemeyecek olması çalışmanın sınırlılıkları arasındadır. Araştırma bulgularına göre Kamu Hizmeti Motivasyonu'nun fedakârlık boyutunun, içsel dindarlık ile etik davranış (adalet, işbirliği, sevgi ve saygı) boyutları arasında aracı rol oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İçsel Dindarlık, Kamu Hizmeti Motivasyonu, Etik Davranış.

THE MEDIATION ROLE OF PUBLIC SERVICE MOTIVATION IN THE IMPACT OF RELIGIOUSNESS ON ETHICAL BEHAVIOR

Dilek CERAN Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences

Public Policy and Management Master Science, M.A. Thesis, May, 2021,

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Mustafa ARSLAN

ABSTRACT

This study presents the effect of intrinsic religiosity on ethical behavior and its sub-dimensions, and reveals the mediating role of sub-dimensions of public service motivation in the relationship of these two variables. The research population consists of 732 primary school teachers in Nevşehir province. The data of the research were obtained via questionnaires applied to 253 participants that were determined by convenience sampling method. The questionnaire was prepared with scales that were previously scientifically proven and analyzed with SPSS 21 package program and Process. The data were subjected to reliability, validity, correlation and multiple regression analysis. As a consequence of literature review, this study is preliminary in terms of determining the effect of intrinsic religiosity on ethical behavior in the context of the Islamic Religion and the mediating role of the public service motivation. Since the Turkish society keeps several religious motives together, the research findings cannot be generalized to other Islamic societies is one of the limitations of the study. The findings showed that sacrifice dimension of public service motivation played a mediating role on the relation between intrinsic religiosity and ethical behavior (justice, cooperation, love and respect)

Key Words: Intrinsic Religiosity, Public Service Motivation, Ethical Behavior.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	İ
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	İİ
KABUL VE ONAY SAYFASI	İİİ
ÖNSÖZ	İV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ	İX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. DİN VE DİNDARLIK KAVRAMLARI	4
1.1.1. Din Kavramı	4
1.1.2. Dindarlık Kavramı.....	6
1.1.3. Dindarlık Yönelimleri / Tipolojileri	7
1.1.4. Dindarlığın Boyutları.....	12
1.2. ETİK KAVRAMI	18
1.2.1. Etik Türleri	20
1.2.2. Etik Kavramının Diğer Kavramlarla İlişkisi	23
1.2.3. Etik Davranışın Oluşumunu Etkileyen Faktörler	28
1.3. KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU	32
1.3.1. Kamu Hizmeti Ve Kamu Çalışanı Kavramları.....	32
1.3.2. Motivasyon Kavramı	33

1.3.3. Kamu Hizmeti Motivasyonu Kavramı	38
---	----

İKİNCİ BÖLÜM

DİNDARLIĞIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE KAMU HİZMETİ MOTİVASYONUNUN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE NEVŞEHİR İLİNDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi	48
2.2. Araştırmanın Metodolojisi	49
2.2.1. Evren-Örneklem	49
2.2.2. Veri Toplama Yöntemleri.....	50
2.2.3. Veri Analiz Yöntemleri	51
2.2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	52
2.3. Araştırma Bulguları.....	53
2.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	53
2.3.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	54
2.3.3. Faktör Analizi Sonuçları.....	56
2.3.4. Korelasyon Analizi Yorumları	58
2.3.5. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. SONUÇ ve TARTIŞMA	82
------------------------------	----

KAYNAKÇA	87
-----------------------	-----------

EK 1: ANKET FORMU	101
--------------------------------	------------

ÖZGEÇMİŞ.....	106
----------------------	------------

TABLolar ve ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	54
Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu	55
Tablo 3: KHM Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	56
Tablo 4: Etik Davranış Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	57
Tablo 5: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerler	58
Tablo 6: İçsel Dindarlığın KHM Politika Yapımına İlgili Boyutu Üzerindeki Etkisi .	60
Tablo 7: İçsel Dindarlık ve KHM Politika Yapımına İlgili Boyutunun Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkileri	61
Tablo 8: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkisi	62
Tablo 9: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	62
Tablo 10: İçsel Dindarlık ve KHM Politika Yapımına İlgili Boyutunun Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkileri.....	63
Tablo 11: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkileri	64
Tablo 12: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	65
Tablo 13: İçsel Dindarlık ve KHM Politika Yapımına İlgili Boyutunun Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkileri	65
Tablo 14: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İbirliği Boyutu Üzerindeki Etkisi	66
Tablo 15: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	66
Tablo 16: İçsel Dindarlığın KHM Merhamet Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	67
Tablo 17: İçsel Dindarlık ve KHM Merhamet Boyutunun Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkileri	68
Tablo 18: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkisi	69
Tablo 19: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	69
Tablo 20: İçsel Dindarlık ve KHM Merhamet Boyutunun Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkileri.....	70
Tablo 21: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	71

Tablo 22: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	71
Tablo 23: İçsel Dindarlık ve KHM Politika Yapımına İlgili Boyutunun Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkileri	72
Tablo 24: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	73
Tablo 25: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	73
Tablo 26: İçsel Dindarlığın KHM Fedakarlık Boyutu Üzerindeki Etkisi	74
Tablo 27: İçsel Dindarlık ve KHM Fedakarlık Boyutunun Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkileri	75
Tablo 28: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkisi	76
Tablo 29: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	76
Tablo 30: İçsel Dindarlık ve KHM Fedakarlık Boyutunun Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkileri	77
Tablo 31: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	78
Tablo 32: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	79
Tablo 33: İçsel Dindarlık ve KHM Fedakarlık Boyutunun Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkileri	80
Tablo 34: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	80
Tablo 35: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	81

GİRİŞ

Dünya üzerinde toplumsal olayların meydana getirdiği değişiklikler sosyal, ekonomik, siyasal alanlara da etki etmiştir. Gittikçe hız kazanan değişim, kamu yönetimi alanını da etkilemiş, bu alanda yeni politika ve uygulamaların benimsenmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu değişimin etkilediği toplumlar mevcut yönetim yapılarında köklü değişikliklere gitmek zorunda kalmışlardır. Dünya nüfusunun hızla artması ve göç hareketleri ile birlikte yaşanan yoğun ekonomik etkinlikler neticesinde artan gelir düzeyi yaşam kalitesinin yükselmesini sağlamış ve bu durum siyasal, ekonomik ve yönetsel sistemlerin yeniden yapılandırılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

1980'li yıllardan itibaren yönetim paradigmasında başlayan değişiklikler neticesinde, geleneksel kamu yönetimi anlayışı, teorik ve pratik olarak eski baskın gücünü yitirmiş ve yerini Yeni Kamu Yönetimi (YKY) anlayışı ile paylaşmak durumunda kalmıştır. Bu anlayış neticesinde devletin toplumdaki yeri ile ilgili hükümet, bürokrasi, piyasalar ve vatandaşlar arasındaki ilişkiler yeniden tanımlanmaya başlanmıştır. Burada amaç, devletin asli fonksiyonlarını etkin ve verimli hale getirmek, vatandaşların yönetime katılmasını sağlayarak, az maliyet ve daha çok sorumlulukla çalışan bir kamu yönetimi anlayışı oluşturmaktır (Eryılmaz, 2004: 44).

Bu bağlamda şekillenen, Yeni Kamu Hizmeti (YKH) anlayışı unsurlarını, sivil toplum, demokratik vatandaşlık, post modern kamu yönetimi, kurumsal hümanizm kavramları oluşturmuştur (Denhardt ve Denhardt, 2007: 27-45). Söz konusu unsurlar gereği YKH vatandaşları merkeze alarak kamu hizmetlerinin, vatandaşların isteklerine en etkili ve verimli biçimde yanıt verebilecek halde sunulmasını amaçlamaktadır.

Bu amaçlar gereği, kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevli kamu çalışanlarının, hizmetleri etkili ve verimli bir biçimde yürütebilmesi için örgütsel amaçlar doğrultusunda güdülenmesi gerektiği, kamu örgütlerinin ise çalışanların bireysel ve mesleki kapasite ve becerilerini geliştirmek suretiyle işlerine motive olmalarını sağlamakla bunu başarabileceği savunulmuştur.

Çalışanların motivasyonu konusu literatürde, kamu sektörü-özel sektör karşılaştırmasının konularından birisidir ancak, motivasyon konusunda kamu çalışanları ile özel sektör çalışanlarının farklı yönlerinin araştırılmasına yönelik gerçekleştirilmiş bazı çalışmalarda (Rosenhan, 1970: 251-268; Buchanan, 1975: 423-444; Rainey, 1979: 440-448). Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM) olarak isimlendirilen yeni bir yaklaşımın alan yazına kazandırılmış olduğunu görürüz.

Bu yaklaşım bağlamında KHM'nin sosyal kurumlar (aile çevresi, din çevresi, iş çevresi, siyasi ideoloji), sosyo-demografik faktör (yaş, eğitim, cinsiyet) ve örgütsel faktör (iş kuralları, normlar, örgüt kültürü, vb.) değişkenlerinin KHM'nin boyutlarını etkilediğinden de bahsetmek mümkündür. KHM'nin etkileşim içinde olduğu faktörler arasında yer alan dindarlık olgusunun, bireylerin tutumlarını, davranışlarını önemli ölçüde etkilemesinin yanında, toplumu da siyasi, sosyal ve ekonomik anlamda etkileyen ve yön veren önemli bir unsur olduğunu ifade edebiliriz. Bu bağlamda içsel dindarlığın da bireylerin etik davranışlarını etkilemesi kaçınılmaz olmaktadır.

1980'li yıllardan itibaren dünya genelinde ve ülkemizde etik, kamu yönetimlerinde uyulması gereken temel bir öge olarak görülmüş, etik uygulamalara verilen önem ve çalışmalar artmıştır (Şen, 2012: 11). Etik, günümüzde sadece felsefe ya da siyaset bilimi alanlarında değil, akademinin farklı disiplinlerini oluşturan (kamu yönetimi, işletme yönetimi, tıp, hukuk, sosyoloji vb.) birçok meslek dalında riayet edilmesi gereken ahlaki ilkeler bütünü olarak ele alınan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 35).

Günümüzde kamu hizmetlerinin genel kamu yararının göz önünde bulundurularak gerçekleştirilme düşüncesi, kamu yönetiminde yönetsel sistemin etik ile ilgili uygulamalarının bir temeli olarak kabul edilebilir. Etik anlamda göreceli olarak ilgisiz, ahlaki anlamda yeterlilik gösteremeyen kamu yönetimi uygulayıcılarının kamu yararına ve kamu çıkarına hizmet etmeleri beklenememektedir. Bu bağlamda ancak etik temelli, toplumsal değerleri dikkate alan bir hizmet anlayışı ile kamunun çıkarına olan bir hizmet sunulması ve halkın taleplerinin karşılanması beklenebilir (Kılavuz, 2003: 118).

Bu çalışmada, toplumsal kurumlar değişkeni alt başlığı altında yer alan din çevresi faktörünün, bireylerin içsel dindarlık düzeyinin, KHM'nin örgütlere sağladığı katkılar çerçevesinde etik davranış üzerine etkisi ve KHM'nin aracılık rolü araştırılmıştır. Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin içsel dindarlık düzeylerinin etik davranış üzerine olan etkisinde KHM'nin aracılık rolü konulu araştırma kapsamında hazırlanan tez dört bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde kuramsal çerçeve bağlamında din ve dindarlık kavramları, dindarlık tipolojileri, dindarlığın boyutları ve içsel dindarlık konuları hakkında, ardından etik kavramı ve tanımı, etik türleri, etik kavramının ahlak, kültür, değerler, hukuk, erdem ve din kavramları ile ilişkisi ile birlikte etik davranış oluşumunu etkileyen faktörler üzerinde durulmaktadır. Son olarak kamu ve kamu hizmeti kavramı, motivasyon kavramı, KHM'nin ortaya çıkış süreci, kamu kurumlarında kullanılan motivasyon araçları kavramları açıklanmıştır.

İkinci bölümde alan araştırmasında elde edilen verilerin analizine ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın sonuç ve önemine ilişkin, Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin içsel dindarlık düzeylerinin, etik davranışlarına olan etkisinde, KHM'nin aracılık rolünü belirlemeye yönelik öğretmen, müdür ve müdür yardımcılara uygulanan anket çalışmasında elde edilen verilerin analiz edilerek yorumlanması ile ortaya çıkan bulgular doğrultusunda bazı önerilere yer verilmiştir.

Üçüncü bölüm olan sonuç ve tartışma kısmında ise analizlerde elde edilen bulguların muhtemel nedenleri tartışılarak, öncül alan-yazın bulgularıyla karşılaştırması yapılmış ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara ilişkin öneriler sunulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. DİN VE DİNDARLIK KAVRAMLARI

Psikoloji, sosyoloji ve ilahiyat araştırmacıları tarafından üzerinde önemle durulan ve açıklanmaya çalışılan din ve dindarlık birbirine bağlı iki önemli kavramdır. Bu nedenle din ve dindarlık kavramlarını birbirinden ayrı düşünmek mümkün olmamaktadır. Başlangıçta insanlık tarihi kadar eskiye dayanan din olgusu; bireylerin duygularını, düşünce ve davranışlarını, özlemlerini, beklentilerini, amaç ve ideallerini, bireysel yaşam ve toplumsal ilişkilerini etkileyen bir öneme sahiptir (Arslan Z., 2006: 1). Bu bağlamda dindarlık kavramının temelini oluşturması nedeniyle, din kavramını tanımlamak yerinde olacaktır.

1.1.1. Din Kavramı

Din kelimesinin etimolojik kökenine bakıldığında, tartışmalı olmakla birlikte genellikle kelimenin Arapça “*deyn*” kökünden mastar veya isim olarak geldiği ifade edilmektedir. Pek çok anlamı olan bu kelimenin yaygın kullanılan bazı karşılıklarına bakıldığında ise adet, durum, ceza, mükâfat, itaat, hesap ve hâkimiyet anlamlarını taşıdığı söylenebilir. Fars dilinde geçen “*daenâ*” sözcüğünün de terim olarak din anlamına geldiği belirtilmiştir (Tümer, 1994: 312-320). Yine, din kelimesinin Batı’daki karşılığında, Latince “*religare*” kökünden gelmekte olduğu ve Tanrı’ya saygı, korku ve beraberinde bağlılığı ifade ettiği görülmektedir (Adıvar, 2012: 21).

Genellikle din denildiğinde, her şeyden güçlü ve üstün bir varlık ya da varlıklara, nesnelere inanmak ile birlikte inanılanı kutsal kabul ederek, ona bağlanmak ve tapınmak davranışlarını sergilemeyi gerektiren kurallar bütünü olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla dinlerde tabiatüstü bir durum ve kutsallık anlayışı var olduğu söylenebilir. Bu nedenle ilahi olan ve olmayan, kutsal olan ve kutsal olmayan ayrımı

yapılır. Bununla beraber geniş anlamda, bireyin ideali olarak gördüğü, peşine düştüğü, bağlandığı ve davranışlarını buna göre düzenlediği her türlü fikir ve nesnenin de bunu benimseyenler bakımından psikolojik olarak bir din kabul edilebileceği söylenebilir (Peker, 2010: 31). Dinin kişisel tecrübelerine dayanan boyutları olduğundan uzmanlık alanına, kültüre ve bağlama göre değişen pek çok farklı tanımı yapıldığı görülmektedir (Spinks, 2008: 307-318). Ayrıca öznel deneyimlere dayanan bir yönü de olması nedeniyle, din kelimesi farklı disiplinler tarafından farklı şekilde yorumlanarak kavramsallaştırılmıştır; bu nedenle dinin tanımı konusunda ortak bir kanıya varıldığını söylemek güçtür. Bu konu ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar, dinin boyutlarından hangisinin daha önemli olduğunu düşünüyorlarsa o boyutta yoğunlaşan bir tanım ortaya koymuşlardır (Yaparel, 1987: 403-417).

Dine dair tanımlamalar çok çeşitli olsa da bu tanımlamalarda dinin özü ile ilgili bazı ortak noktalardan bahsetmek mümkündür. Yavuz, buradan hareketle din tanımlamalarına yansıyan ortak özelliklerinden bazılarını şöyle sıralamaktadır (Yavuz, 1982: 87-109); Her şeyden üstün ve güç sahibi bir varlığın kabulü ve tasdik edilmesi. Kabul edilen ve onaylanan üstün güç sahibi varlığın, bilgi ve akıl gücünün her şeyin üzerinde olması. Kutsal olarak kabul edilen varlığın, insana yapması ve yapmaması gerekenleri emrettiği birtakım taleplerinin bulunması. Bu isteklerin kabulü ve onaylanması neticesinde, dinin, hayatın bir teşekkülü olarak ortaya konması şeklinde ifade etmiştir. Ünlü din psikolojisi araştırmacısı W. James (1960:56) dini, kişinin kendisini ilahi olarak üstün kabul ettiği varlıkla münasebet halinde olmayı düşünerek gerçekleştirdiği hal ve hareketleri ile birlikte hissettiği duygu ve tecrübelerinden ibaret olduğunu belirtir. (Vergote, 1999: 16-20) ise dini, sembollerden oluşan bir sistem, sosyal bir kurum ve sübjektif hayat kavramlarının birlikteliği ile tanımlar. Bu yönleriyle dini sembolik olarak kabul ederken onunla karşılaşan insanın, kullanılan sembollere anlam vermeye çalışması ve bu anlamlar üzerinden kişiler üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu dile getirir. Yine E.Fromm'un din tanımına baktığımızda, bir grup insanın paylaştığı ortak değerlerin ve bu grubun üyelerine kendilerini adanmaları için bazı hedefler belirterek ortak bir davranışa ulaşmalarını sağlamaya çalışan bir sistem olarak ifade ettiğini görürüz (Fromm, 1993 : 41).

1.1.2. Dindarlık Kavramı

Dindarlık kavramı bireysel, kültürel ve inananların bağlı olduğu dinin esaslarına göre farklı nitelikler kazanmaktadır. Hristiyanlık inancını benimsemiş bir kişinin dindarlık anlayışı ile İslam dinini benimsemiş bir bireyin dindarlık anlayışının aynı olması beklenemediği gibi aynı dini benimseyen bireylerin dindarlık anlayışları ile yaşam tarzları arasında da çeşitli konularda benzer veya farklı nüanslar bulunabilir (Uysal, 2006: 74). Algıda var olan bu farklılıklar nedeni ile her bir bireyin kendisine özel bir dini yaşantısı olduğu, bu nedenle dindarlığın öznel deneyimlerden oluşan bir tecrübe olması göz önünde bulundurulduğunda ise dindarlık tanımlamalarının farklı şekillerde ortaya çıktığı görülmüştür (Peker, 2012: 42; Mehmedoğlu, 2006: 261).

Barındırdığı farklı yönler nedeni ile dindarlık, araştırmacılar tarafından ibadet, inanç gibi değişik unsurlar dikkate alınarak çalışılmıştır. Yapılan çalışmalarda, örneğin inancı çok olan birinin ibadet boyutunda eksik olmasının dindarlığı etkilemediği ortaya çıktığından (Glock C. Y., 1998: 257). Aşkın ve yüce bir varlığa inanıp dini ritüelleri yerine getirme durumu bir dönem dindarlık olarak kabul görmüşse de ilerleyen yıllardaki araştırmalar dindarlığın daha kompleks bileşenlerden oluştuğunu göstermiştir (Wulff, 1996: 403). Bu bağlamda dindarlığın, bireylerin inanç ya da uygulama şeklinde ortaya koyduğu dini tutumları, deneyimleri ve davranış biçimlerini diğer bir ifade ile dini hayatları ile birlikte dindarca bir hayat sürdürme şekliyle, dinin emir ve yasakları çerçevesinde yaşama biçimini ifade eden inanç, bilgi, tecrübe, duygu, ibadet, etki ve organizasyon gibi boyutları olduğu ifade edilebilir (Okumuş, 2006: 173).

Dindarlığın, farklı açılardan ele alınıp incelenebilen çok boyutlu bir yapıda olması nedeniyle algılanması, çözümlenmesi ve tanımlanması için gerçekleştirilen çalışmalar ne kadar zor ve çeşitli ise, sınıflandırılması hususunda gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde, ortaya çıkarılan dindarlık kategorileri de aynı şekilde çeşitlilik oluşturmaktadır. Din, dindarlık, dindarlık tipleri ve dindarlık boyutları gibi kavramların birbiri ile ilişkili olan bir silsileyi meydana getirdiğini ifade etmek mümkündür. Gerçekleştirilen çalışmaların dindarlığın farklı yönleri ve nitelikleri üzerine yoğunlaşması ve üzerinde görüş birliği bulunan bir tanımının olmaması onun

sınıflandırması üzerine yapılacak araştırmaların da çeşitlenmesine neden olduğu görölmektedir (Güven, 2011: 106).

1.1.3. Dindarlık Yönelimleri / Tipolojileri

İnsanların dini anlayış farklılıklarının neden olduğu bu derecelendirmeleri ortaya koyabilmek için dindarlık tipolojisi kavramının ortaya çıktığı görölmektedir. Tipolojiler, din ve dindarlık farklılıklarından hareketle, özsel ve somut dindarlık olgularının analizinde kullanılmak ve kavramsal bir araç geliştirmek amacı taşıyan nitelendiriciler olarak ortaya çıkmıştır(Köktaş, 1993: 48-49).

Gerek Batı'da gerekse İslam dünyasında dindarlık ile ilgili yapılmış birçok sınıflandırma olduğu görölmektedir. Yapılan bu çalışmalarda psikologlar, sosyologlar, ilahiyatçılar ve diğer araştırmacılar, insanların dinî yaşayışlarını, bu yaşayışa bağlı olan dindarlık tiplerini farklı şekillerde değerlendirmiş ve kategorize etmişlerdir. Yapılan bütün bu sınıflandırmalar araştırmacıların sahip oldukları meslekî eğilimlere, birikimlere ve sahip oldukları sosyal, kültürel ve dinî yapılaraya göre de farklılık göstermiştir. Ayrıca; din, dindarlık ya da bu iki kavramla ilgili olan başka faktörlerin bağımlı ya da bağımsız değişken olarak ele alınıp değerlendirilmesi de yapılan sınıflandırmaların şekillenmesinde önemli bir etkidir (Yapıcı, 2002: 80).

1950'li yıllardan bu yana kişilik kavramının bir tek faktörle açıklanamaması ve karmaşık bir yapıya sahip olması durumu nedeniyle din olgusunun da karmaşık, kapsamlı ve bütüncül süreçler içerdii fikri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle insanların farklı motiflerle gelişen din yaşantılarındaki çeşitliliği ortaya koyabilmek için çeşitli tipoloji çalışmaları ortaya konmaya başlanmıştır. Bu dindarlık tipolojileri genel olarak özsel (substantivist) ve nitelendirici (adjektivist) anlayışlardan yola çıkılarak yapılmıştır. İlk sırada yer alan özsel anlayışa göre dindarlıktan veya din farklılığından hareket edilirken, ikinci sırada yer alan nitelendirici anlayışa göre somut dindarlık olgusunun analizini gerçekteştirmek için kavramsal bir araç oluşturma gayreti görölmektedir. Bu bağlamda M. Weber'in ideal tip kavramının, tipoloji oluşturma anlamında ilk önemli deneme olduğu ve tarihsel süreçte M.Weber'den bu güne

dindarlığın çeşitli yönleriyle ele alınmakta ve sınıflandırılmakta olduğu söylenebilir. (Köktaş, 1993: 48-49).

Max Weber (2006: 278-289). “*statü tabakalaşması*” olarak kavramsallaştırdığı kuramında belirtilen farklılıkları esas alarak, din sosyolojisi alanında ortaya koyduğu eserinde tüm dünya dinleri tarafından kullanılabilmesi mümkün olacak karşılaştırmalı ve sahip olunan iş ile bağlantılı olan dindarlık tipolojilerini ortaya koymuş ve farklı dindarlık tiplerini ayırt eden bir çalışma gerçekleştirmiştir. Weber dindarlık tipolojisi belirleme amaçlı çalışmasında çiftçilerin dindarlığı, şövalye ruhlu savaşçı dindarlığı, tüccarların ve zanaatkârların dindarlığı, şehirli dindarlığı, köylü dindarlığı, entellektüellerin ya da aydınların dindarlığı, büyüsel dindarlık, ayinci dindarlık, kurtuluş dinleri, dünyevi zahitlik, uhrevi zahitlik gibi dindarlık tipolojileri belirlemiştir (Günay, 1988: 8).

Psikoloji ve din psikolojisi alanında en önde gelen dindarlık sınıflandırmalarından birisi Allport ve Ross (1967: 432-443) tarafından ortaya konulan iç güdümlü ve dış güdümlü dindarlık sınıflandırmasıdır. Araştırmacılar tarafından oldukça kabul görmüş olan bu tipoloji, geçerliliğini ve önemini bugün hala yaygın şekilde devam ettirmektedir. Bu temel sınıflandırma, dindarlığı iki boyutta ele alır ve dinî olan ya da olmayan niyet ve davranışların hayatın diğer yönleri üzerinde güdüleyici bir etkiye sahip olduğunu belirtir. İç güdümlü dindar birey, hem dünyevî hem de ebedî mutluluğu elde etmek için dinin kaidelerini ve hayat tarzını takip etmeyi kendisine en temel hedef olarak belirlemişken, dış güdümlü dindar birey ise dünya yaşamındaki amaç ve hedeflerini elde etmek için dini kendisine sadece araç edinen ve dinin kaynaklık ettiği bireysel ve sosyal faktörleri menfaatine kullanan bir dindar profili ortaya koyar.

Batson ve Ventis de (1982: 151). Allport ve Ross’un sınıflandırmasından hareketle dindarlığı üç türe ayırır ve bu türleri araçsal, amaçsal ve arayış olarak isimlendirir. Araçsal dindarlıkta, dinin belirlediği amaç ve hedeflerin aksine, o dine inandığını ifade eden bireyin gayeleri ön plandadır ve dini argümanlar bu gayeler için bir araçtır. Bu tür dindarlıkta kişi, dini uygulama ve ritüelleri yaşamsal alanda menfaat ve beklentilerini elde etmek için kullanır. Amaçsal dindarlıkta ise dindar bireyin hayatındaki en üstün amaç dinin kendisi ve belirlemiş olduğu prensiplerdir.

Dolayısıyla bu yönetime sahip birey, yaşamını tamamıyla inandığı dine göre şekillendirir. Arayış dindarlığı ise inanan bireyin zihninde önemli bir yer tutan varoluşsal sorgulamalar ve hayatın anlamı ile ilgili bilişsel eylemleri kapsar. İnanan bireylerin araştırmacı ve sorgulayıcı bir dindar profiline sahip olduğu tipolojidir.

Bir diğer dindarlık tipolojisi, yine ikili bir sınıflandırma ile Allen ve Spilka (1967: 205) tarafından belirlenmiş ve adanmışlığın belirgin bir özellik olduğu ilk tipte, bireyin gönülden ve istekli olarak dinine bağlı olması ve hakiki bir inanca sahip olması söz konusudur. Kendini dinine adanmış bu dindarlar; soyut ve felsefik bir bakış açısına sahip olup dinî inanç ve öğretiler ile oldukça ilgilidirler. Bu bireyler, günlük aktivitelerinde ve sosyal ilişkilerinde inandıkları dinin kural ve kaidelerine göre hareket etme konusunda oldukça samimi ve dikkatlidirler. Bu sınıflandırmadaki diğer tip ise, bireyin kurumsallaşmış, geleneksel ve kültürel yapının bir parçası haline gelmiş dine inanmasını ifade eden dindarlık türüdür. Bu tip dindarlar için din, gerek bilişsel gerekse de davranışsal olarak basit ve uygun bir inançtan öte bir şey değildir. Bireylerin yaşamında sözlü olarak mevcut olan fakat tezahürleri görülmeyen, etkisizleşmiş bir din mefhumu söz konusudur.

Fromm (1993: 35-37) da otoriteye bağlı dindarlık ve hümanistik dindarlık olmak üzere iki türe ayırdığı dindarlık tipolojisi ortaya koyar. Otoriteye bağlı dindarlıkta birey, dini kural, ritüel ve yükümlülüklerle itaat etmeyi hayattaki en önemli erdem olarak değerlendirir. Hümanistik dindarlıkta ise birey için mutlak otorite olarak kabul ettiği herhangi bir dine itaat söz konusu değildir. Tam aksine bu tür dindarlıkta en önemli erdemin, bireylerin sahip olduğu kabiliyet ve yetenekleri aracılığı ile kendisini geliştirmesi ve gerçekleştirebilmesi olduğu söylenebilir. Kişinin, genellikle ilahi kaynaklı olmayan ritüelleri yerine getirmeye çalıştığı görülmektedir.

Dindarlığı dünyadaki tüm dinler açısından ele alan Crapps (1986: 285-330); üç farklı dindarlık tipi belirlemiş ve bunların her birinin birçok alt boyuta sahip olabileceğini ifade etmiştir. Ona göre ilk dindarlık tipi otoriteye bağlı dindarlıktır. Kurumsal dindarlık olarak da ifade edilen bu türde; dinî yaşayış, belirli yapı ve kurumlar etrafında şekillenir. Otoriter dindarlığa sahip bireyler, bu yapı ve kurumları mutlak otorite ve kurtarıcı güç olan Tanrı'nın temsilcileri olarak görürler. İkinci dindarlık tipi

bireye özgü, varoluşsal dindardır. Burada birey yeteneklerine göre bir yaşam tarzına sahip olarak dini onaylar, yeryüzünde devamlı bir oluşum ve dönüşüm varlığına inanan kişi bu döngü içerisinde özgür iradesi ve potansiyeli ile birlikte en iyi şekilde kendisini ve yaşamını geliştirmeye gayret eder. Budizm ve Hinduizm gibi dinlere inanan insanların dindarlık özellikleri bu inanç tipine örnek teşkil eder. Üçüncü dindarlık tipi ise tecrübî-tasavvufî-mistik dindardır. Bu dindarlık türünde, mistik ve tasavvufî özellikler ön plandadır. Birey, kendisini dış dünyadan soyutlayarak yoğun dinî duygular içerisinde olmaya ve ilahi kudreti tecrübe etmeye çalışır.

McFarland (1989: 324-336) çalışmalarında 6 madde belirlediği katı kuralcı dindarlık ölçeğini geliştirerek bu dindarlık yöneliminin eşcinseller, komünistler ve kadınlarla ilgili olarak gerçekleştirilecek pozitif bir ayırım olduğunu ortaya koymuştur. Buradan hareketle din hususunda kişinin sabit fikirli olma durumu ortaya çıktığı görülmektedir. Bu yönelimdeki bireyler dini değiştirilemez bir dizi kural olarak kabul ederler.

Altemeyer ve Hunsberger (1992: 113-118) ise katı kuralcılığı tanımlarken: “Tanrı ve insanlıkla ilgili içsel, köklü, değişmez, yanılmaz gerçeği içeren bir dizi dini öğreti ve inanç olduğunu, bu öğreti ve inanç için geçmişin değişmeyen ve temel uygulamaları neyse bugün de aynı şekilde değiştirilmeden takip edilmesi gereklidir”. Öğretisini benimseyip onu birebir hayata geçirenlerin Tanrı’yla olan özel bir ilişkisinden söz edilmektedir. Bu tanımlamaya göre katı kuralcı anlayışın yalnız Hristiyanlık dinini ilgilendiren boyutunu ele alan araştırmalardan ziyade tüm farklı din mensuplarının inançlarını ilgilendiren bakış açısına hakim olacak genel bir yaklaşımı sergilemeye çalıştıkları söylenebilir. Katı kuralcı dini anlayışta en önemli kuralı, değiştirilemez yasaların olduğu gibi ve sorgulanmadan uygulanması gerektiği inancıdır. Batı’daki çalışmalarda ortaya konulan bu dindarlık tipolojilerinin yanında, Türkiye’de din psikolojisi, din sosyolojisi ve ilahiyat alanında çalışan araştırmacılar da dindarlık tiplerine dair tespit ve önerilerde bulunmuşlardır.

Yavuz (1982: 100); insanlar zekâları, yetenekleri, mizaçları ve genetik özellikleri yönleriyle farklılıklar sergilemektedir, dolayısıyla alınan din eğitimiyle birlikte gelişen dinî tutumların, davranışların, anlayış ve algılamalarının da farklılıklar göstermesi beklenmektedir. Birbirlerine tıpatıp benzeyen insanlar olamayacağı gibi insanların

Tanrı tasavvur ve düşüncelerinin de aynı olmasının mümkün olmadığını söylemektedir. Bu görüşü savunan birçok araştırmacı, birey ve toplumların farklı özelliklerinin olması durumundan hareketle çeşitli dindarlık yönelimleri veya dindarlık tipleri olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Yapıcı (2002: 100-105) dinî düşünce, dinî duygu ve dinî davranışlar arasındaki uyumdan hareketle dinin etki boyutu üzerine yoğunlaştığı çalışmasında Liberal, Muhafazakâr, Dogmatik ve Fanatik olmak üzere dört farklı dindarlık tipinden bahseder ve bu sınıflandırmayı sosyo-kognitif dindarlık tipolojisi olarak isimlendirir. Bu tipolojiye göre liberal dindarlar, dinî duygu ve düşüncelerini hayatın merkezine konumlandırmazlar. İnançlı olmanın yanında aynı zamanda kutsal metinlere de saygılı olmalarını bildirmelerine rağmen yaşamlarında din etkisi görülmemektedir. Muhafazakâr dindarların, dini inanç ve tutumlarını günlük hayatlarına açıkça yansıtıp, dinî kimlikleri hususunda oldukça duyarlı davrandıkları söylenebilir. İnançlı ve kutsal metinlere saygı çerçevesinde din hayatı anlamlandıran en önemli unsur ibadetlerdir. Liberal anlayıştaki dindarlara göre daha ciddiyetle ibadetlerini yerine getirilmekte birlikte ihmallerin de görülmesi beklenebilir. Bir diğer tip olan dogmatik dindar tipi, yaşamlarındaki tutum ve davranışlarının tümünü dine göre şekillendirirler ve din onlar için olmazsa olmaz bir mefhumdur. Muhafazakâr dindarlardan farklı olarak yeni fikirler, değişim, yenileşme ve modernleşmeye kapalı oldukları görülmektedir. Son olarak fanatik dindarlar, zihinsel olarak son derece katı ve inandıkları şeylere sıkı sıkıya bağlı iken; diğer dinî gruplara, onların görüşlerine ve farklılıklara aşırı bir şekilde karşıdırlar. Şiddet eğiliminin hastalıklı düzeyde yaygın olduğu bu dindar tipolojisinde, kendi inançlarına rakip ve düşman olarak gördükleri kişilere zarar vermektan kaçınmamaları dahi beklenebilir.

İslâmî bakış açısıyla oluşturulmuş bir diğer dindarlık tipolojisini taklidî ve tahkiki dindarlık oluşturur. Bu sınıflandırmada, bireyin dindarlık algısının, içinde doğduğu ve yetiştiği ailesi, sosyal çevresi ve kültür yapısına ve bu yaşamışlıklardan edindiği dinî birikime göre şekillendiği söylenebilir. Taklidi dindarların Neye, neden, niçin inandıklarını ve yaptıkları uygulama ve ibadetlerin ne anlama geldiğini tam olarak düşünen ve yorumlayan insanlar olmadıkları görülür. Dinini içselleştirememiş ve inancının bilincine tam manasıyla varamamış olmakla birlikte ibadet ve ritüelleri bir

alışkanlık şeklinde ifa ederler. Buna karşın neye, ne için ve nasıl inandığının farkında olan bireylerin dindarlığı ise tahkikî dindarlık olarak değerlendirilmektedir. Bu sınıflama neticesinde tahkikî dindarlık, özümsemiş ve içselleştirilmiş bir çerçevede yaşanır (Hökelekli, 1998: 39-43; Yapıcı, 2002: 80: 83).Yapıcı, dindarlığı kişisel ve toplumsal (kurumsallaşmış) olmak üzere ikiye ayırır ve dindarlığın tecrübe ile duygu boyutunun dinin özünü oluşturduğunu belirtir (Yapıcı, 2007: 25).

Yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konan dindarlık tipolojilerinden bir diğeri din bilginleri ve eğitimli insanlar tarafından sergilenen “yüksek ya da kitabî dindarlık” olarak tanımlanan dindarlık şeklidir. Bununla birlikte geniş halk tabakasına özel “Popüler dindarlık” tiplerinin olduğundan bahsetmek yerinde olacaktır (Arslan M., 2008: 9-34). Bunların yanı sıra yine farklı çalışmalarla değinilen aktif dindarlık, pasif, sufi, fihhi dindarlık ile şehir, köylü dindarlığı, radikal, ılımlı, tutucu, serbest dindarlık, samimi ve gösterişçi dindarlık şeklinde tipolojilerin varlığı da belirlenmiştir (Okumuş, 2006:40-43).

1.1.4. Dindarlığın Boyutları

Toplum içinde bir bireylerin dindarlıklarının ne şekilde tespit edilebileceğine ilişkin sorular, din insan hayatını ne yönden ve hangi derecede etkiliyor sorusu, dindarlığın boyutları kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Köktaş, 1993: 50). Dinin yorum ya da anlayışlarındaki farklılıktan kaynaklanan çeşitlilik, dinin yaşantı boyutu olarak adlandırılan dindarlığı da etkilemektedir. Bu nedenle din kavramı gibi dindarlık kavramının da çeşitli şekillerde tanımlanması, sınıflandırılması ve farklı yönleriyle ele alınması ihtiyacı doğmuştur (Kızılgeçit, 2015: 87).

Dindarlığın, hem birey hem de toplum bazında kapsamlı inanç ve uygulama şekilleriyle ortaya çıkan çok unsurlu bir yapıda olduğunu söylemek mümkündür. Dinler, kültürel yapılar ve kişisel unsurların kendilerine has karakteristikleri çeşitli dindarlık formlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Aynı dini gelenek içerisinde yaşayan insanların hayatında dahi dindarlık açısından farklı uygulama ve inanç esasları olduğu söylenebilir; çünkü her birey birbirinden farklı düşünce, his ve farklı davranışlara sahiptir. Buradan hareketle araştırmacılar dindarlığın ne olduğu, nasıl ve niçin yaşandığı ve hangi motivasyonlarla hayatın içerisinde etkin hale geldiği gibi

sorular üzerine kafa yormuş; bu soruların cevaplarından hareketle de dindarlığın türleri ve boyutlarını belirleme yoluna gitmişlerdir (Köse ve Ayten, 2012: 110; Glock ve Stark, 1965:18).

Dindarlığın boyutlarını belirleme üzerine yapılan araştırmalar, dindarlığı ölçme girişimleri ile yakından ilişkilidir. Araştırmacılar, dinlerin belirledikleri inanç ve öğretiler ile inanan insanların bu inanç ve öğretilere verdikleri karşılığı ölçü olarak dindarlığı tanımlamaya ve dindarlığın boyutlarını belirleme gayret etmişlerdir. Belirlenen tanımlama ve boyutlar, dindarlığın daha iyi anlaşılabilmesine katkı sağlamanın yanında ölçme ve değerlendirme çalışmalarında araştırmacılara yol gösteren önemli unsurlardır. Bu ve benzeri araştırmalar, dindarlığı önceleri tek bir boyutta ele alıp ölçmeye çalışmışsa da zaman içerisinde elden edilen sonuçlar kompleks bir yapıya sahip olan dini hayatın bir değil birkaç boyutta değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Karaca, 2011: 89).

1.1.4.1. Dindarlığın Dikey (Derinlemesine) Boyutları

Dindarlık tanımında da üzerinde durulduğu gibi, insanların dini algılayıp davranışlarına yansıtmasının birbirinden farklılık gösterdiği bilinmektedir. Dindarlığın tespiti ve dinin insan hayatı üzerinde hangi yönleriyle ne derecede etkide bulunduğu sorusu araştırmacıları dindarlığın boyutlarını belirlemeye yönlendirmiştir (Köktaş, 1993:50). Dindarlığı ölçmek üzere yapılan ilk çalışmalarda, dindarlık tek boyutlu olarak tanımlanarak ölçülmeye çalışılmış, dini ilginin derecesi, inanç yoğunluğu ve dini katılım gibi bireysel dindarlık yönleri göz ardı edilmiştir (Turan, 2013: 45).

Dindarlığın motivasyonel veya yönelimsel boyutları olarak da isimlendirilen bu yaklaşım, dini inancın temel motivlerine atıfta bulunur ve inananların hangi motiv unsurlarını dini hayatlarına yansıttıkları üzerine yoğunlaşır. Önyargı ile ilgili çalışmalarında kiliseye düzenli olarak giden kişilerin gitmeyenlere oranla daha önyargılı olduklarını tespit etmesinin ardından, ortaya çıkan bu çelişkili durumu açıklayabilmek adına çalışmalar gerçekleştiren Allport, daha önce yapılan benzer çalışmalardan da yararlanarak içsel dindarlık kavramını ileri sürmüş ve onu önyargı

üzerine etki eden bağımsız bir değişken olarak kullanmıştır. Aynı düşünceden harekete Ross ile yaptığı çalışmalar sonucunda kişisel dinî uyum veya yönelimi ele alan bir ölçek geliştirmiş ve dindarlığın iç güdümlü (intrinsic) ve dış güdümlü (extrinsic) olmak üzere iki önemli motivasyonel boyutu olduğunu ortaya koymuştur. Allport'un geliştirmiş olduğu bu dinî yönelim ölçeği, dinî etki ve değerlerin yanında dindarlığın bilişsel ve güdüsel özelliklerini de vurgulamaktadır; ancak bu ölçeğin en önemli eksikliklerinden biri, dinî hayatın en önemli bileşenlerinden biri olan ibadet ve uygulamalar ile ilgilenmemesi olduğu söylenebilir. Allport ve Ross'un bu çalışması, araştırmacılar tarafından yaygın bir kabul görmüş ve birçok araştırmada bugüne kadar kullanıla gelmiştir (Allport G. W., 2004: 129-130; Allport ve Ross, 1967:432-443; Karaca, 2011:91-93).

1.1.4.1.1. İç Güdümlü Dindarlık

Kişinin yaşamını tamamıyla dinî inançlar, kaideler, amaç ve öğretilere göre şekillendirmesi ve sürdürmesi olarak tanımlanan iç güdümlü dindarlık boyutunda Dini, hayatının merkezine koyan ve onu yaşamayı kendisine en temel amaç edinenler bulunur (Wulff, 1997: 647). İç güdümlü dindarlar ailevî ilişkilerini, özel yaşamlarını, hayata dair tereddüt ve çıkmazlarını, hatalarını, kusurlarını ve varoluşsal kaygılarını inandığı dinin ilkeleri doğrultusunda yönlendiren kişilerdir. Bu kişiler için din, bireysel korkuları giderme, sosyalleşme, olumsuz içgüdüleri bastırma ve kişisel arzuları gerçekleştirme aracı değildir. İç güdümlü dindar birey, dini, insanların yararı için kullanılacak bir unsur olarak görmez; aksine dine hizmet etmeye ve yaratıcıya karşı olan görev ve sorumluluklarını layıkıyla yerine getirmeye çalışır (Allport G. W., 2004: 131-132; Fuller, 1994: 115-116).

Din, iç güdümlü dindar bireyin hayatındaki en birincil referans kaynağı ve en etkin güdüleyici olması özelliği nedeniyle inandıkları dine kendilerini en güzel şekilde adanmış bu bireyler, dinî inanç ve düşüncelerinin gerekli gördüğü hususlarda oldukça samimi, devamlı ve tutarlı davranmaya çalışırlar. Bunun yanında, dünyevî meseleler ile ilgili olan her tür ihtiyaçlarını da daima dinî değer ve öğretilere göre düzenleyip tatmin etmeye gayret ederler (Karaca, 2011: 92-93). Sonuç olarak iç güdümlü dindarlık, kişinin inanmış olduğu dini, düşüncelerine, duygularına, tutumlarına, tercihlerine ve yaşam tarzına yansıtması halidir. Bu hal içerisinde bulunan bireyin

sahip olduğu en etkin motivasyonun dinin ta kendisi olduğu söylenebilir (Köse ve Ayten, 2012: 113).

1.1.4.1.2. Dış Güdümlü Dindarlık

Dış güdümlü dindarlık; inanan insanın bireysel ve sosyal mutluluğunu arttırmak amacıyla içinde yaşadığı dinî geleneğin çeşitli yönlerini kendi menfaatine kullanması olarak tarif edilebilir (Wulff, 1997: 653). Dış güdümlü dindar, dini yaşamayı değil; kullanmayı seçen bir mantık ile davranış sergiler. Onun için dinin sıradan bir alışkanlık olduğu söylenebilir, hayatın merkezinde yer alan ve kişiyi dinî hedeflere yönlendiren bir amaçtan ziyade tamamıyla dünyevî yarar ve kazanımlar elde etmeyi sağlayan bir araca dönüşür. Sahip olunan makam ya da mevkii yükseltmek, özgüveni güçlendirmek, güven ve teselli elde etmek, kişisel tatmin sağlamak veya hayatın gerçekliklerine karşı ihtiyacı hissedilen bir savunma mekanizmasına sahip olmak için başvurulan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. (Allport G. W., 2004: 131-243).

Dine sadece kendisinden yararlandığı bir kurum olarak bakan ve hayata geçirilme aşamasında aşkın ya da evrensel bir değer olmadığını düşünen dış güdümlü dindar. Başs sıkıştığında dua ve ibadete başvurur ve eylemlerini yaratıcıya karşı yerine getirmek zorunda olduğu sorumluluk ve görev olarak değerlendirmez. Kendisini dinî değerlere göre değil, dinî değerleri kendisine göre uyarlamak suretiyle dini, benliğinin hizmetinde olan bir araç olarak kullanmakta sakınca görmez (Hökelekli, 1998: 85; Köse ve Ayten, 2012: 113).

1.1.4.2. Dindarlığın Yatay (Genişlemesine) Boyutları

Din, inananların hayatlarına tüm yönden etki eden bir inanç sistemi ile birlikte bir yaşam tarzı sunması yönü ile de karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle araştırmacıların din ve dindarlıkla ilgili gerçekleştirilen çalışmalarda din çok boyutlu yönden ele alınması gerektiği kanaatine varılmıştır (Güven H., 2008: 50). Dindarlığın bir boyutunun kuvvetli olarak yaşanırken diğer boyutlarının aynı yoğunlukta yaşanmayabilir düşüncesi bu konudaki çalışmalara temel teşkil etmiştir (Arslan Z., 2006: 14).

1960'lı yıllarda tek yönlü din tanımlarının yeterli olmadığı düşüncesinin belirginleşmeye başlamasıyla birlikte, karmaşık bir yapıya sahip olan din olgusunun tek boyutuyla ya da sadece geleneksel boyutta dinin beklentilerini içeren çerçevede bütünüyle anlaşılamayacağını düşünen ve mevcut çalışmaları yetersiz bulan Glock ve Stark, dinin kapsamlı ve operasyonel tanımının yapılmasını gerektiğini öne sürmüş ve dindarlığın çok boyutlu olarak sistemli bir şekilde kavramsallaştırılması üzerine çalışmalar başlatmışlardır (Mehmedoğlu, 2006: 27). Glock ve Stark (1965: 252) dindarlığı “*inanç, ibadet, tecrübe(duygu), bilgi ve etki*” olmak üzere beş boyutta ele almıştır.

1.1.4.2.1. İnanç Boyutu

Her din, mensupları tarafından onaylanması beklenen bir inanç bütününe sahiptir ve dindar bireyin bu öğretilerin doğruluğunu kabul etmesi beklenir. Ancak inançların içeriği dinden dine farklılık gösterdiği gibi aynı dinin gelenekleri arasında da farklılıklar gösterebilmektedir (Kayıklık, 2006: 493).

İnançlar, içeriği ve kapsamı bakımından farklı dinlerde de, aynı dinin çeşitli mezhep ve grupların da dahi farklı olsa bile bütün dinlerin özü birtakım inançlardan oluşmaktadır, tüm dinî geleneklerde merkezi bir konumda yer alan inanç kavramına bağlı olarak bireyin herhangi bir din ile bağının olması, o dinin temel inanç esaslarını benimsemesine bağlıdır. Tüm ilâhî dinlerde tabiatüstü, kutsal bir varlık ya da Tanrı inancı bulunur. Dindar bireyler ise bağlandıkları dinin öğretileri ve kendi düşünce dünyaları ile bağlantılı bir Tanrı inancı ve Tanrı tasavvuru geliştirdiği görülür (Karaca, 2011: 102).

1.1.4.2.2. Bilgi (Entellektüel) Boyutu

Dindar birey, mensubu olduğu dinin kutsal metinlerinde belirtilen esasların muhtevasını bilmelidir. Bütün dinlerde, inananlarının dinleri ile ilgili bir bilgi birikimine sahip olması beklenir. Bu ortak kabul bilgi boyutunun temelini teşkil eder. Dinin entellektüel boyutu ile ilgili yapılan araştırmalarda, dindarlık diğer boyutlar açısından irtibatlandırılarak dini bilgilerin hangi oranda bilindiğinin tespit edilmesi

amaçlanmıştır. Bilgi boyutunun, genellikle dindarlığın diğer boyutlarıyla ve özellikle de inanç boyutuyla ilişkilendirilip değerlendirildiği görülmektedir (Şahin, 1999: 11).

1.1.4.2.3. Uygulama (İbedet/Ritüel) Boyutu

Dinin emrettiği ibadetler ve tavsiye ettiği uygulamalar, inananların iç dünyasında taşıdığı anlam ve işlev açısından önemli bir yere sahiptir. Bu anlam ve işlevle ilgili yorumda bulunabilmek için dinî pratik ve uygulamaların bireysel düzeydeki özelliklerine hâkim olmak gereklidir. Örneğin; yaratıcıya şükretmek ile yaratıcıdan bir konuda yardım ve destek istemek farklı bir anlam taşımaktadır ve bu anlam yapısı kişiden kişiye farklılık gösterir. Bireylerin dini ibadetlere yüklemiş olduğu bu farklı anlam çeşitlerine dair yerinde tespitlerde bulunmak; dini ibadetlere katılım, bu ibadetler yoluyla yaşanan tecrübeler ve bunların dindarlık açısından sahip olduğu işlev konusunda önemli bilgiler edinmemize imkân sağlayacaktır (Glock ve Stark, 1965: 28-30).

1.1.4.2.4. Duygu (Tecrübe) Boyutu

Kişilerin dinî tecrübeleriyle ilgili yaşadıkları olumlu veya olumsuz tüm dinî duygularını kapsayan bir boyuttur. Sevgi, sevinç vecd ya da korku bu duygulardan bazılarıdır (Köktaş, 1993: 53). Dinde, duyguların önemli bir rolü bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse; İnsanlar sevdiklerine inanma eğilimindedir, irade ve muhakeme bakımından sağlam olursa dahi, sevgiden kaynaklanan etkiyle karşıdaki kişiye kolay biçimde inanılabilir. Bunun yanı sıra ihtiras ve heyecan gibi duygular da inanma bakımından kişiyi etkileyebilen faktörlerin başında gelir. Bu sebeple inancın; hüküm olabilmesi yönünden zihinsel, boyun eğme ve teslim olma açısından duygusal, davranışa dönüşebilmesi amacıyla de iradi bir şekli bulunmaktadır (Peker, 2010:73).

1.1.4.2.5. Etki Boyutu

Etki boyutu diğer dört boyuttan farklı olarak, bireyin sahip olduğu dinsel bilgisinin tecrübesinin, inanç uygulama biçiminin kişinin benliğine, hayat tarzına, yaşayış biçimine, düşüncelerine, tercih ve duygularına yönelik etkilerini ifade eder (Kayıklık, 2006: 492). Dinin etki boyutunu, din ve çevre olacak şekilde iki farklı boyuttan ele

almak mümkündür. Burada çevre koşulları ve psikolojik süreçlerin dini inancın oluşmasında etkisinin olup olmadığı konusu bakımından ele alınarak kişilerin dini inançlarının oluşum aşamasında çevresel koşul ve yaşadığı psikolojik süreçler bakımından etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Konu dini yönden ele alındığında ise dinin insan davranışlarında bir farklılık meydana getirmekte olup olmadığına ilişkin sorulara cevap bulmaya çalışılır. Gerek bireysel ve gerekse toplumsal hayatta gözlenen etkideki farklılıklarla birlikte bu konuyla ilgili olarak varılan ortak görüşlerde, dini etkinin bir dine bağlılıktan kaynaklanmış olduğu kabul edilir. Kişilerin bir mefuma bağlanmasının bazı kazanımları ve getirdiği yükümlülükler vardır. Dindar kişi seçtiği dine bağlanmakla dinin kendisine vadettiği bazı ödüller ve takım kazanımlar elde ederken, yine seçtiği dinin kendisine sunduğu bazı yükümlülükleri ve sorumlulukları da üstlenmiş sayılır(Şahin, 1999: 12).

1.2. ETİK KAVRAMI

Günlük yaşantımızdaki birçok alanda, karar alma süreçlerinin yanında, iyi ve kötü kavramlarının tanımlanması ve yol gösterici olma işlevine sahip olması nedeniyle sıkça duymaya başladığımız etik kavramının önemi, her geçen gün artmaktadır (Apa, 2013:6). “Etik” kavramının kökenine Eski Yunan öğretilerinde göz atmak gerekirse. Etik sözcüğünün Yunanca “karakter, davranış, töre” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiş ve felsefenin, ahlaki değerleri inceleyen dalı olarak tanımlanan bir kavram olarak ifade edilir olduğu görülmüştür. Ancak, tarihsel süreçte, “ethos” sözcüğünün eski Yunan’daki anlamından koparak töresel-ahlaksal davranış ve tutumları, ahlaksal bir bilince göre yaşama tutumunu ifade eder hale evrilmesi, toplumsal, kültürel ve zihinsel gelişmeleri gerektiren uzunca bir tarihsel ilerleme sürecinin sonucu olmuştur (Atayman, 2004:12).

Etik, toplumsal ilişkilerde ideal bir yapının oluşabilmesi için kültürel yapı yanında değer yargıları, hukuk kurallarının liyakat ilkeleriyle birlikte yaşamın tüm boyutları içerisinde yer edinmesi halidir. Tarihsel açıdan değerlendirilmesi gerekirse geçmişten günümüze gelen yazılı kaynaklar veya dilden dile süregelen duyuların şekillenmesiyle oluşan alışkanlıklar, gelenekler, görenekler ve töreleri yani tüm kültürel değerleri kapsadığını söylemek mümkündür. Bunun yanında Türkçe’de etik

kavramı gerek akademik literatürde gerekse toplumsal yaşamda günlük kullanımda genel olarak ahlak sözcüğünün yerine kullanıldığını söylemek mümkündür (Yılmaz, 2012:5).

Birden fazla alanı kapsaması sebebiyle literatürde etik kavramı üzerine birçok tanım geliştirilmiştir. Buradan etiğin tanımlanması kolay olmayan bir kavram olduğu sonucu doğar ve etiğin mahiyeti hakkında kesin bir uzlaşma olmadığı söylenebilir. Bu sebeple farklı kuramlardan birçok etik tanımının ortaya çıkması hiç de şaşırtıcı değildir (Apa, 2013:6). Bireyin ve toplumsal yaşamın süratle değişim ve dönüşüm içerisinde olduğu küresel dünyada etiğin mutlak bir tanımının yapılması zordur. Bu anlamda alan yazına bakıldığında birçok farklı tanımla karşılaşmıştır. Türk Dil Kurumu'na (TDK, 2020) göre etik; “Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü.” olarak açıklanmıştır (Cevizci, 2002: 3) ise etik kavramını bir insanın başka insanlarla ya da başka varlıklarla ilişkilerini düzenleyen normların ve değerlerin birleşimi olarak açıklamıştır. Kaplan (2009: 343-355) ise etiği, bireysel ve toplumsal olarak kurulan ilişkilerin temelinde bulunması gereken değer yargılarını; iyi-kötü, doğru-yanlış gibi kavramları ahlaki boyutu ile araştıran felsefi bir disiplin olarak tanımlamıştır.

En genel anlamda ahlak felsefesi olarak ifade edilen etik, ahlaki eylemin bilimi olarak tanımlanabilir. Ayrıca insanların töre veya ahlak ilişkilerini, davranış biçimlerini araştıran bir felsefe dalı bir diğer ifade ile ahlaki ve töresel görev ve zorunluluklarla ilgili olarak ahlaki konu edinen “iyi” ile “kötü” nün ne olduğu, “yanlış” ile “doğru” nun nasıl bilinebileceği meselesini ele alan, insanla ilgili ve ona ait değerleri inceleyen bir disiplin olduğunu söylemekte mümkündür. Buradan hareketle günümüzde, insani ilişkilerin temelinde var olan değerler, normlar ve davranışlarla ilgili olarak doğru ya da yanlış ölçütlerinin geneli “etik” olarak tanımlanmaktadır. (Çalışlar, 1983:135; Yalman, 2001: 35; Gündoğdu, 1999: 30). Tüm tanımlardan hareketle etik kavramının ahlakla, inanç sistemleriyle, kültürel değerlerle ve bazen de pozitif hukuk kuralları ile ilişkilendirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Etik kavramının karmaşık bir yapıya sahip olmasının temel nedeni soyut olmasından ve birden fazla alanı kapsamasından kaynaklanmaktadır (Aras, 2001: 24).

Kılavuz (2003:32) etiğin amacını kişinin iyi temellendirilen ahlakla ilgili kararları kendi başına almak zorunda olduğu ve başka kimselerin, otoritelerin ve sözde güçlü ve yetkin kişilere teslim olmadan, toplum içinde bireysel yaşamını sürdürürken, vesayet altına girmeyip, benliğini korumayı, yani olduğu haliyle var olabilmesini göstermenin bir yolu olarak ifade etmiştir. Etik kavramının, günümüzde yaşamımızın içine gün geçtikçe yerleştiğini görmekteyiz. Etik konusunda araştırmaların artması, meslek hayatının her biriminde ilkelerin ortaya konulması ve bu kavramın kitle iletişim araçlarında tartışma konusu olması bu durumun en büyük kanıtıdır. Etik davranış yatkınlığının bu kadar önem kazanmasının nedenleri arasında birden çok meslek için hazırlanan yönetmelik ve kanunların yeterli olmaması, toplumdaki ahlaki çöküntülerin artması ve artık toplumdaki bazı değerlerin dikkate alınmaması durumları sıralanabilir. Kişiler tarafından uyulması beklenen etiği yalnızca meslek ile bağdaştırmamak gereklidir. Bu nedenle etik alanını karar, meslek, klinik, iş, kurumsal ve sosyal etik olarak altı farklı çeşitte değerlendirebiliriz. Kişinin karar verme aşamasında uyacağı etik değerler her alanda farklılık gösterebilir bu nedenle içinde bulunulan ortamın etik kurallarını anlayıp hareketlere bu şekilde yön vermek gerekmektedir (Kaya İ., 2015: 969).

1.2.1. Etik Türleri

Etik kavramı, aralarında belli bir tarihsel ilişki bulunan üç ayrı araştırma düzeyini kapsamaması nedeni ile betimleyici etik, normatif etik ve meta-etik olarak sınıflandırılmıştır (Cevizci, 2002: 864).

1.2.1.1. Betimleyici Etik

Betimleyici etiğin ilgi konusu ahlak ve ahlaki eylemler yönünden, olması gerekenin yerine olanı bulmaktır. Betimleyici etik anlayışına göre norm bildirmek ya da kural koymaktan ziyade davranışlarını gözlemleyerek davranışların sonuçlarını betimlemek esastır. Etik, bu yaklaşıma göre daha çok seyirci ve gözlemleyici konumdadır. Ahlaki olaylara dışarıdan bakılması ve açıklanması esastır(Cevizci, 2002: 6). Var olan ahlaki olgu ve değerlerin tespit edilebilmesi ve bu tür inançların sosyolojik ve psikolojik yönleriyle ilgili araştırma yapılması amaçlanarak ortaya çıkan etik türü betimleyici etiktir (Kesgin, 2009: 153).

Kişilerin, kültürlerin ve toplumların ahlakının tanımlanması ve incelenmesi ile meydana gelen betimleyici etik, farklı ahlaki sistem, kural, uygulama, inanç, ilke ve değerleri karşılaştırarak benzemeyen noktaları ortaya çıkarmayı amaç edinir (Kozak ve Güçlü, 2006: 25). Betimleyici etik ahlâki alanda yer alan bilimsel ve materyalist yaklaşımı da ifade eder. Bu durumda betimsel etiğin, insanların ahlâkî görüşleri ve inançlarıyla bağlantılı olgusal önermelerden meydana gelen bir etik türü olarak da nitelendirilebilir olduğunu söylemek mümkündür (Savran, 2007: 9-10). Bir başka ifade ile insanların hali hazırdaki davranışları ile bunların nedenleri üzerinde durulduğu görülmektedir.

1.2.1.2. Normatif Etik

Normatif kelimesi, “norm” kelime kökünden oluşmuştur. Yargılama ve değerlendirmelerin kendisine göre yapıldığı ölçüt norm olarak ifade edilebilir. Bir başka deyişle norm, uyulması gereken kurallar olarak da tanımlanabilir (Kavi ve Koçak, 2013:7). İnsanların ahlaki eylemlerini düzenlemeye yönelik ilkeler getiren normatif etik, insana neyin doğru, neyin yanlış, neyin iyi, neyin kötü olduğuyla ilgili ve bazı durumlarda, neyin yapıp yapılmaması gerektiği ile ilgili yaşamda peşinden gidilmesi gereken amaçların, bireylerin nasıl bir hayat sürdürmeleri gerektiği ile ilgili bilgi veren, etik türlerinden biridir. Normatif etiğin bireylere hayat sırasında rehberlik edip, kullanması gereken normları sağladığını söylemek mümkündür. Tüm bunların yanı sıra yaşamamızı nasıl sürdürmemiz gerektiği konusunda bildirilen ahlaki değerleri de araştırır, adil bir toplum olabilme yolunda hangi unsurların hayata geçirilmesi gerektiğine ilişkin tespitlerle, bir insanı ahlaki yönden iyi olarak tanımlayan değerlerin neler olduğunu da sorgular (Cevizci, 2002: 7).

Bireylerin ahlaki davranışlarının düzenlenmesi amacıyla çeşitli ilkeler ortaya koymak ve yaşamlarında bireylere rehberlik edip, hayatlarına geçirebilecek normları ortaya çıkarmaya çalışmakta normatif etiğin amacını tanımlar. Bu nedenle normatif etiğin, kural koyucu bir yapıda olduğunu ve kişilerin yaşamları konusunda yapmaları gerekenleri ya da sakınmalarını gerektirecekler hususunda sorumluluklarının belirtildiği bir yönü olduğu vurgulanabilir (Dağtekin, 2011: 5).

Normatif etiğin, teorik ve pratik olarak ele alınması gereken iki düzeyi olduğu söylenebilir. Birinci düzey normatif teori yönüyle temel ahlak değerlerini belirler, pratik olarak nitelendirilebileceğimiz ikinci düzey ise uygulamalı etik olarak adlandırılır ve özel alanlarda belirtilen genel sorunları ele alır. Bu yönüyle genel ahlak değerlerinin özel alanlara uygulanması amaç edinilir. Bu bakımdan normatif etik, bireylerin ahlak yönünden neler yapması ya da nasıl bir kişi olacağı konusu ile ilgili hususları irdeleyen, ayrıca nasıl bir davranış sergilenmesi gerektiği konusunu ele alan etik türlerinden birisidir (Savran, 2007: 9-10). Normatif teorilerin, en yüksek iyi, doğru eylem ve sağlam bir karakter olarak üçe ayrıldığını söylemek mümkündür. Burada en yüksek iyiyi, insanın ahlaki yönden ulaşması gereken nihai amacı tarafından belirleneceğini belirtilir. Ahlaklılık doğru eylem, ödev ve yükümlülükler üzerinden belirtir. Sağlam karakter ve doğru eylemlerin ise ancak karakter ile oluşabileceğini belirtilmektedir (Cevizci, 2016: 41).

1.2.1.3. Meta-Etik

Meta-etik, normatif etiğin ortaya koyduğu ahlaka ilişkin değer yargıları üzerine konuşur, bu değerlerde bahsedilen kavramların ve söz konusu kavramlarla değerlerin anlam ve işlevlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini incelediği söylenebilir. Dolayısıyla, meta-etik, ahlaki hayata dair önermeler oluşturmakla kalmayıp, etiği bir üst düzeyden ele alarak, bir söylem olmak durumunu ifade eder (Cevizci, 2002: 10). Meta-etikte etiğin doğası ve ahlaki gerekçelendirme boyutu hakkında yorumlamalar ele alınır. Etik kavramının göreceli bir kavram olup olmadığı ile ilgili konular ya da insanın genellikle kendi çıkarlarına yönelik davranışlar sergileyip sergilemediğine ilişkin tartışmalar da meta etiğin alanına girer. Meta etik aslında normatif etik ile uygulamalı etik arasında bir sınır çizme tartışmaları açısından ele alınan bir analizin kendisini oluşturur (Aydın İ.P., 2003:18).

Meta-etik, eleştirel ya da analitik etik adıyla da nitelendirilmekle birlikte ahlâk felsefesinde çağdaş yaklaşımı ifade eden bir kavram haline gelmiş ve ahlâkın nedenselliğini araştırmıştır (Ural ve Yükselen, 2003: 3-4). Ahlâki doğruların ne tür doğrular olduğu ve bu doğruların kaynağının neler olduğunu, duyguların ve aklın ahlâk bilgisi üzerindeki rolü hakkında soruların cevapları ile ilgilenmektedir (Savran, 2007: 9-10). Bahsedilen etik türlerinden farklı olarak, özel olarak

nitelendirilebilecek alanlarda meydana gelen sorunların tartışılmasının yanında ölçüt oluşturulması oluşturulan ölçütlerin insan davranışlarına uygulanabilmesi gerekçesiyle, 1970'li yılların başında “uygulamalı etik” ismi ile tanımlanan bir etik türünün literatürde yer aldığını görmekteyiz (Özmen ve Güngör, 2008: 137-155).

1.2.2. Etik Kavramının Diğer Kavramlarla İlişkisi

Felsefenin bir alt dalı şeklinde ele alınan etik kavramının farklı kavramlar ve bilim dalları ile ilişkili olduğu ve bu ilişkilerin çeşitli kavram kargaşasına yol açtığı bilinmektedir. Bu durumun önüne geçilmesi bakımından etik kavramının ilişkili olduğu kavramları ve bu kavramaların etik ile ilişkisini açıklamakta fayda vardır.

1.2.2.1. Etik ve Ahlak İlişkisi

Etik kelimesinin Yunanca “ethos” sözcüğünden, ahlak kelimesi ise Latince “moralis” sözcüğünden türemiştir olduğu görülür. Moral kelimesi ise Latince'deki “mos” sözcüğünden gelmektedir. “Ethos” ve “mos” gelenek, görenek, töre, alışkanlık, mizaç, huy, karakter, yerleşik hale gelmiş duygululuk hali anlamlarını taşımaktadır. “Moral” kelimesinin dilimizdeki karşılığı olan ahlak kelimesi ise Arapça (h-l-k) kökünden türemiştir ve bu kelime de gelenek, görenek, töre, alışkanlık, huy, karakter, mizaç anlamlarını taşımaktadır. Ancak bu kelimelerin etimolojik olarak değil, felsefede kazanmış oldukları anlamlar dikkate alınarak birbirinden ayrılmakta olduğu görülmektedir. Buradan hareketle etiğin, ahlakı konu edinmiş felsefi bir alan olduğu söylenebilir. Toplumların etik düşünce yetisine kavuşmasıyla birlikte, kendilerine özel nitelikte bazı toplumsal kurallar meydana getirmesiyle birlikte nelerin ahlaki olacağı ve nelerin olmayacağı konusunda yargılar edinmesi beklenir. Bu durum neticesinde ahlakın, etik düşünme eylemi sonucunda gerçekleştiği fikrine varmak mümkündür (Saylam, 2007: 21-22).

Etik ve ahlâk kavramları günümüzde birbirleri yerine kullanılmakla beraber aslında farklı anlamlara gelmektedir. Günümüzde etik ve ahlâk ayrımının her noktada yapılmadığı görülmektedir, bu nedenle birbirine yakın olan ve kesin bir sınır çizmenin zorlaştığı her iki alanda böyle bir farklılaştırmayı belirtmek gerekmektedir. Özellikle

Türk Dil Kurumu (TDK, 2020) güncel Türkçe sözlüğündeki anlamlarını inceleyerek bu ayrımı fark etmek mümkün olmaktadır.

Ahlâk: Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallardır.

Etik: Yarar, iyi, kötü gibi sorunları inceleyen, hangi davranışın iyi ve hangisinin kötü olduğu gibi sorunları kendine konu edinen bilim dalıdır.

Bu tanımlardan yola çıkılarak elde edilen sonuca göre etik kavramının bir ahlâk felsefesi olduğu, ahlâkın ise etik kavramının bir araştırma konusu olduğu söylenebilir. Ahlâk, kültürel değerlerin, ideallerin ilgili olduğu doğru ve yanlışları belirterek, bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğini konusunu bildirir. Bu anlamda ahlâk, geniş tabanlı ve davranışların nasıl gerçekleştirilmesi gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir (Aydın İ. P., 2001: 6). Sonuç olarak etiğin, ahlakla iç içe geçtiğini ve ahlaki kendisine konu olarak ele aldığı; ancak ahlak kavramına göre daha soyut ve kuramsal bir kavram olduğunu; ahaktan farklı olarak yere, zamana ve kişilere göre değişmeyen, evrensel standart ve ilkeleri ifade ettiğini görmekteyiz.

1.2.2.2. Etik ve Kültür İlişkisi

Nesilden nesile, toplumdan bireye aktarılan ve bir yaşam biçimini meydana getiren, insanlık eliyle tesis edilen ve meydana getirilen, eğitim yoluyla öğrenilen ve bütün toplum fertlerince paylaşılmış olan maddi ve manevi unsurların tümü kültürü oluşturmaktadır (Eroğlu F., 1995: 104-108).

Yaşanılan toplumun kültürü, bireylerin davranışlarının ahlaki ve etik boyutuna bağlı olarak şekillenmektedir. Toplumlara oluşturan ve sosyal bir varlık olan insan, ihtiyaçlarını karşılamak için bir araya gelmek yaşamlarını bir arada sürdürmesi gereken varlıklardır. Bir toplumun yaşam biçimi ve o toplumu diğerlerinden farklı kılan özellik ve nitelikler ve toplumu oluşturan bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının bütünü o toplumun kültürünü oluşturur. Bu anlamda kültür, belli bir grup bireyin inançları, değer yargıları, kuralları, sembolleri ve gelenekleri olarak da

ifade edilebilir. Kùltür, etik davranış ve ilkeleri büyük ölçüde etkileyen değerlerin meydana gelmesinde önemli bir yere sahiptir. Diğer bir ifade ile toplumları oluşturan bireylerin duyguları, düşünceleri ile birlikte içinde bulunulan ortam onların davranışlarına yansımakta ve bu yansıma davranışları iyi ya da kötü yönde etkilemektedir, bu duruma bağlı olarak da etik davranışların oluşması aşamasında insanların içerisinde bulunduğu kültürel yapıyı da eş zamanlı biçimde etkilemektedir (Demirtaş, 2013: 25).

1.2.2.3. Etik ve Değerler İlişkisi

“Değer” sözcüğünü etimolojik olarak incelediğimizde; arzu edilen, ilgi duyulup peşinden gidilen, ayar ölçüsü olarak kullanılan şey anlamına geldiği görülmektedir. Latince “valere” sözcüğünden türemiş olan “değer” sözcüğü, güçlü, kuvvetli olmak anlamlarını da taşımakta ve din, ekonomi, psikoloji, felsefe gibi birçok farklı disiplinde kullanılmaktadır. Değer kavramını felsefi açıdan ele aldığımızda ise, her türlü amaç, iktidar, ün, övme-yerme, saygı-saygısızlık, inanma-inanmama, dürüst olma-olmama, sevgi-nefret gibi olumlu ve olumsuz tutumları veya duyguları ifade ederek insan hayatını etkileyen, bunun yanında hem ölçen hem de ölçülen bir kavram olarak karşımıza çıktığı görülür (Aydın M., 2011: 39).

Buradan hareketle bireylerin, içinde buldukları toplumun değerler sistemini benimseyip bu değer yargıları doğrultusunda davranışlarını düzenlediklerinden bahsetmek mümkündür. Bireysel mânâda düşüncelerin, tutumların ve davranışların şekillenmesi aşamasında değerlerin, önemli ölçüde ahlaki değerlerin büyük bir işlevi olduğu söylenebilir. Bu anlamda etik kavramı sayesinde mevcut bulunan durumlar arasında seçim yapılmasını kolaylaştıran “değer” kavramıyla ilgili bir kavramdır. Buradan siyasal sistemlerin de iyi düzeyde işleyebilmesini mevcut ortamda değer kavramının edindiği yer ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür (Yüksel, 2010: 42). Bu bağlamda, yaşanan tecrübeler neticesinde kazanılan davranışları yargılamak ve yönlendirmek konusunda ortaya çıkan düşünsel fikirlere değer yargıları denmektedir. Tecrübeler yoluyla elde edilen değerlerin bireyden bireye değişiklik göstermesine rağmen temelde aynı olduğu görülmektedir. Genel anlamda herkes için aynı olan temel

etiğe dayalı değerlerin; dürüstlük, doğruluk, başkalarına yardım ve saygı, güvenilirlik, sadakat, adalet ve sorumluluk ilkeleri olduğu görülmektedir(Kırel, 2000: 10).

1.2.2.4. Etik ve Hukuk İlişkisi

Devlet tarafından yasalar ile yazılı olarak belirtilen ve maddi bir yaptırımlar içeren hukuk kurallarının, etik kavramında da ele aldığımız gibi toplumsal yaşamı mümkün kılan kurallar dizisi olduğunu söylemek gerekmektedir. Maddi bir yaptırımının bulunması, yasaya aykırı davranışların suç teşkil ettiği ve suç işleyenin devlet tarafından cezalandırılacağını belirtmek anlamına gelmektedir. Bu durumla ilgili olarak etik davranış ilkelerinin genel olarak hukuk kuralları haline gelmiş olduğu görülmektedir. Bu durum da bize, hukuk kuralları ile etik ilkelerinin arasında ahlak ve din kavramlarında olduğu gibi büyük ölçüde örtüşmeler olduğunu göstermektedir. Günümüzdeki etik ilkelerin öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarında yazılı hale getirilerek maddi ve manevi yaptırımlara bağlandığı görülmektedir (Arslan ve Berkman, 2009: 39).

Etik konusu ele alındığında en çok karşılaşılan sorunsal hukuk ve etik arasındaki fark üzerinedir. Bu bağlamda hukukun amacının adaleti gerçekleştirmek olmasına rağmen, etiğin amacının iyi olanı gerçekleştirmeye ya da iyiye ve doğruya ulaştırmaya yönelik cevaba ulaştırması mümkündür. Tarihsel süreç boyunca süregelen temel etik değerlerden birçoğunun, zamanla hukuki norm haline geldiği görülmüştür bu bağlamda hukuk kavramı “resmi etik kuralları” olarak da kabul edilir olmuştur. Hukuk kuralları da bu durumda yapılmaması istenilen insan eylemlerini ve davranışlarını belirlemiş ve sıralamıştır (Yüksel, 2005: 20-60).

1.2.2.5. Etik ve Din İlişkisi

Dinler, insanlara belirli yasaklar koymasına karşın belirli davranışlarda da bulunmalarını beklerler, bu açıdan insanların eylemlerindeki sınırları belirler. Bu nedenlerle insanlara belli davranış kalıpları sunan dinlerin insanlığın varoluşundan bu yana önemi büyük bir etkisinin olduğu aşikârdır. Bir ahlak felsefesi olarak ele alınan etik kavramının insanların davranışları üzerine düşünme ile birlikte sorgulama eylemi olması ve dinlerin de insan hayatında önemli yeri bulunması nedeniyle din ve etik

kavramlarının bir noktada kesişmesinin mümkün olduğu görülmektedir (Baydar, 2004: 20).

Genel anlamda din, insanların dünya ve ahiret mutluluğu için, sevaba ulaşmanın yollarını gösterip, insanın hayatta olgunlaşmasını sağlamak, dünyada ve ahirette mutlu ve huzurlu kılmayı hedefleyen kurallar bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Etiğin de benzer şekilde insanda iyi ve kötü olarak nitelendirilen manevi içerikli duygulardan, iyi ve güzel huyları ve bunların etkisiyle ortaya çıkan ahlaki ve ilkeli davranışları ortaya çıkarma amacı doğrultusunda kuralları insanlara uygulatarak onları mutlu kılmak olduğundan ahlak ve din ile amaç birliği içerisinde oldukları görülmektedir (Aydın İ. H., 2011:7-9).

Din, ahlâka kural koyucu bir şekilde yaklaşmaktadır. Bu anlamda bireysel ilişkilerin yanında, insanla insanüstü bir varlık arasındaki ilişkinin de nasıl olması gerektiğini konusunu emirler şeklinde bildirmektedir. Yapılması ve yapılmaması istenilen davranışlar din tarafından belirlenerek, o dini kabul edenlerin bu davranışlara uyması istenmektedir. Bütün dinlerin, insanların nasıl davranması gerektiğini onlara öğretmeye çalıştıklarını görürüz. Bu çıkarımdan hareketle, dine dayalı ahlak anlayışının insanlık üzerinde önemli bir etkisi olduğundan bahsetmek mümkündür. Fakat sonuçta etiğin tek kaynağını dinlerin oluşturmadığı görülür bunun da ötesinde, etiğin farklı dinler ve kültürlerden oluşmuş toplumların da bir arada bulunabilmeleri için ortak değerler ve ilkeleri de kapsamaları gerekmektedir. (Demirtaş, 2013: 26).

1.2.2.6. Etik ve Erdem İlişkisi

Erdem kuramı temelde, erdemli yaşama arayışına dayanır denilebilir. Belli türden bir karakter özelliği ile belli bir tarzda davranma eğilimi olarak nitelendirilebilir. Erdemli eğilim, kısmen eğitimin ve deneyimin bir sonucu olarak elde edilebilmektedir. Görev ve çıkarların ötesine geçerek gerçek iyi ve erdemli olma ruhuyla hareket etmek gerekmektedir. Erdem teorisinin köklerinin Aristo'ya dayandığı bilinmektedir. Erdemli davranışı, hem birey için hem de bireyin ait olduğu toplum için iyi olana vesile olmak olarak nitelendirebiliriz (Ural ve Yükselen, 2003: 30). Erdemin, bilgiye olan bağlantısını tanımlayan Aristo'nun "erdem, yalnızca doğru akla uygun eylem değil,

aynı zamanda doğru akılla giden bir huydur” nitelemesi, erdem ile akıl arasındaki sıkı bir bağ olduğunu vurgulamaktadır (Tepe, 1998: 19).

Erdem kavramı düşünce erdemleri; bilgelik, doğru yargılama, akli başındalık vb, karakter erdemleri; cömertlik, ölçülülük vb. olarak nitelendirilmiş ve beden değil, ruhun erdemi olarak kabul edilmiştir. Aristo’ya göre erdemi sevenlerin yaşamı, ayrıca hazza gereksinim duymayacaktır; çünkü hazzı kendi içinde taşımaktadır. Düşünce erdemlerinin daha çok eğitimle oluşup geliştiği ve bundan dolayı deneyim ve zaman gerektirdiği ifade edilmektedir. Karakter erdeminin ise alışkanlıkla edinilmekte olduğu belirtilmektedir. Karakter erdeminin haz ve acılarla ilgili olmasının yanı sıra, haz uğruna çirkin eylemler yapılabildiği gibi acı nedeniyle de güzel olandan uzak durulduğu dile getirilmekte, bizi tercih yapmaya sevk eden üç şeyin; “güzel, yararlı, haz veren”; yine tercihten kaçınmaya sevk eden şeylerin ise; “çirkin, zararlı, acı veren” olduğu ifade edilmektedir. Ruhta olup bitenleri; etkileşimler, olanaklar ve huylar şeklinde kategorize eden Aristo’ya göre erdem bir huydur; daha açık bir ifadeyle, insanın erdemli olması, iyi olmasını ve kendi işini en iyi şekilde gerçekleştirmesini sağlayan huy olmalıdır. Erdem aşırılığı zarar getiren, eksikliği yerilen, ortası övülen ve isabetli olan etkileşimlerle ve eylemlerle ilgili bir kavram olarak da nitelendirilir ve bir tür “orta olma” yani ortayı amaç edinme olarak da tanımlanabilir. Buradan erdemin, tercihlerle alakalı bir huy; akıl tarafından ve akli başında insanın belirleyebileceği, orta olanda bulunma huyu; yani en iyi ile iyi bakımından ise uçta olma şeklinde tanımlanabilir (Aristoteles, 1993: 27-32).

1.2.3. Etik Davranışın Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Etik davranış oluşumunu birinci derecede etkili etkileyen kültür, değer yargıları, sosyalleşme vb. çevresel faktörler, din, vicdan vb. bireysel özelliklerden kaynaklı faktörler yanında, siyaset, kitle toplumu ve kitle kültürü, ideoloji, örf ve adet, medya, özgürlük ve özerklik vb. örgütsel faktörlere de kısaca değinmek yerinde olacaktır.

1.2.3.1. Çevresel Faktörler

Toplumsal normlar ve kültürel inançlar, etik ile daimi olarak etkileşim halinde varlıklarını sürdürmektedirler. Bireyin toplum içinde eylemini düzenleyen ve

yönlendiren çevre ile ilgili faktörlerin ahlak kuralları, hukuk kuralları, örf ve adetler, din kuralları, moda kuralları, görgü kuralları vb. kurallar olduğu söylenebilir (Koçyiğit, 2010: 21). Önemli çevresel faktörlerden birisi olan normlar, toplumu oluşturan bireylerin birbirlerine karşı ne şekilde davranacaklarını düzenleyen kurallar ve kaideler bütünü veya ölçü anlamında kullanılmaktadır. İçinde bulunduğumuz ortamda davranışlarımızı şekillendirmemize yarayan kural veya ölçütlerin tamamı toplumsal anlamda norm olarak nitelendirilebilir. Bireylerin normlara uyum sağlaması toplumsallaşmasını, toplum içinde kendini var edebilmesini ve meşrulaşmasını sağlamakta etkilidir (Ersoy, 2014: 93).

Bireyler, belirli bir topluluğun parçası olarak yaşamlarını sürdürmektedirler. Bu nedenle bir arada yaşam sürdürme gerekliliği içinde toplulukla olan ilişkilerin bir düzen esasına göre yürütmesi ve bu düzenin devamlılık sağlaması için çeşitli normlara uyulması gerekmektedir (Eroğlu E., 2015: 299). Normların bireylerin davranışlarını yönlendirme, kontrol etme ve düzenlemekte kullanılan prosedürler ve standartlar olmaları açısından, kültürün özelliklerini de yansıttıkları söylenebilir. Bu anlamda bireylerin belirlenmiş normlara uygun davranışlarda bulunması, örgüt tarafından kabul edilmesi ve davranışlarının onay alarak ödüllendirilmesine katkı sağladığı belirtilebilir (Özmen A., 2008: 11).

Örneğin hukuk normlarına uygun olmayan davranış göstermenin cezai müeyyidesi varken, etik dışı bir davranış sergilemenin herhangi bir cezası veya yaptırımı ya hiç bulunmamakta ya da kınama cezası gibi hafif şekilde cezalandırılmaktadır. Buradan hareketle hukuka uygun olan her eylemin etiğe uygun olduğu düşünülemez ve etik dışı davranışların cezasının vicdani özellikler taşıdığı sonucuna ulaşılabılır (Aktan, 2003:10).

1.2.3.2. Bireysel Faktörler

Etik üzerinde etkili olan bireysel özelliklerin en önemlilerinin yaş ve cinsiyet olduğu söylenebilir. Araştırmalar cinsiyetin etik alanında en çok incelenmiş demografik değişken olduğunu göstermektedir. Etik değerlere kadınların erkeklerden daha çok önem verdiğini de bazı çalışmalar bize göstermiştir. Diğer taraftan bazı çalışmalarda

da cinsiyetin etik değerler üzerinde önemli farklarının bulunmadığı hatta çok az bir fark olduğunu iddia eden çalışmalara rastlanmıştır (Tutan, 2006: 11).

Etik davranış oluşumunu etkileyen bireysel faktörlerin en önemlilerinden biri olan dinin, etik üzerindeki etkileri yadsınamaz olmasına rağmen her zaman birbiriyle örtüşmediği de görülür. Dini değerlerin kutsal kaynağa dayanması bakımından kuralları belirgindir ve zamanla değişmez. Fakat etik değerlerin dini değerlerle bağdaşan yönleri olsa dahi toplumun özelliklerine göre değişkenlik gösterip zamanla kendini yenilediği görülür. Bireylerin kişilik yapılarının da etik tutumlarının benimsenmesinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda bireylerin kişiliklerinin bir yansıması olan iyimserlik veya karamsarlık durumlarıyla etik ya da etik olmayan davranışlar sergileyebilecekleri düşünülmektedir. Bireylerin kişisel değerlerinin bir yansıması olan kişisel öncelikleri, etik davranışların şekillenmesinde önemli olan faktörlerden bir diğeridir. Bununla birlikte, bireyleri geçmişten günümüze kadar kazanmış oldukları yaşamsal deneyimleri, ahlaki davranışlarının şekillenmesinde önemli oldukça etkili olduğu düşünülmektedir. Önemli bir diğer etken olarak bahsedebileceğimiz bireylerin arkadaş çevreleri toplumsal alanda sürdürülen ilişkilerle, duygusal alanda destek almalarını sağlamaktadır. Bireylerin içinde bulunduğu arkadaş çevrelerinden etkilenecek etik davranış bakımından benzer ya da aynı tutumları sergileyebileceklerini de söylemek mümkündür (Koçyiğit, 2010: 23).

1.2.3.3. Örgütsel Faktörler

Örgütlerde, etik alanı ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalar genel anlamda iki kategorik düzeyde incelenmektedir. Bunlardan birincisi, iş görenlerin ahlaki gelişim düzeylerinin ve etik anlayışlarının, iş tutum ve davranışlarını ne yönde etkilediğine yönelik çalışmalar. İkincisi ise, iş görenlerin etik davranışları ve tutumları üzerinde etkili olan örgütsel özellikleri araştıran çalışmalardır. Bu çalışmalar kapsamında etik politikalar, etik kodlar ve etik iklim vb. örgütlerin etik özelliklerinin, iş görenlerin etik davranış anlayışlarını nasıl etkilediğine dair araştırmalar bulunmaktadır (Köksal vd., 2018: 2). İş görenleri etik davranışlar sergilemeleri hususunda teşvik eden etik değerler ve bu çerçevede şekillendirilen iş gören ilişkilerinin temel amacı örgüt için uygun bir çalışma ortamı oluşturmaya çalışmaktadır. Bu maksatla belirlenen etik ilkelerle doğru

olanın ne olduğu vurgulanarak, örgütsel anlamda davranış standartlarının belirlenmesini gerçekleştirmektedir. Belirlenen etik davranış kalıpları sayesinde iş görenler etik ilkeler doğrultusunda ve sorumluluk bilinciyle örgütsel ortama katılım gerçekleştirir böylelikle, iş görenlerin belirlenen etik değerler çerçevesinde üstüne düşen görevleri tam olarak yerine getirdiği örgütlerde, örgütsel etiğin iş gören memnuniyetine de büyük ölçüde katkısı bulunmaktadır. Bu doğrultuda hareket eden örgütlerin günümüzde yazılı ve kurumsallaşmış etik ilkeler çerçevesinde, gelişmiş standartlara sahip ve yenilikçi örgütler olduğu görülmektedir (Doğan ve Karataş, 2011: 2).

Örgütsel alanda doğru tanımlanan ve düzenlenen değerler iş görenlerin istenmeyen davranışlarının azalmasına önemli rol oynar. İş görenin çalışma ortamında karşısına çıkan durumlarda gösterdiği ahlaki tutumlar meslek etiğinin belirleyici bir unsurdur. İş görenlerin sahip olduğu genel ahlak anlayışını bireysel faktörler belirlerken, çalışma alanında bu unsurları örgütün kültürel yapısı, örgütün sahip olduğu etik değer ilkeleri, örgütlerin sosyal sorumluluk anlayışı yanında iş görenin deneyimi ve statü durumu da etkilemektedir (Köksal vd., 2016: 146). İşletmelerin sahip olduğu kültürle birlikte rol modelleri, etik kodları, ödül ve cezalandırma sistemlerinin örgütsel anlamda etik davranışları etkilediğinden bahsetmek mümkündür. Örgütlerin belirlediği kurallar ve prosedürlerin yani paylaşılan değerler ve inançların tümü yönetsel uygulama sistemlerinin tamamı örgütün yapısını oluşturmaktadır. Bu faktörlerin birçoğu işletmelerde etik ikliminin oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle birçok işletmenin iş görenlerin etik davranışlar çerçevesinde hareket etmesini sağlamak amacıyla etik ilke ve davranış kılavuzları ile birlikte eğitim programları ve danışma kurulları oluşturduğu görülmektedir. Etik davranışın örgütsel alanda etkinliğini artırmada yöneticilere büyük pay düşmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin, örgütsel gücü elinde bulundurma ile ilgili olarak, denetim kabiliyeti, iletişim becerileri, birey sevgisi, kararlarında net olma, objektif tutum, dürüstlük, adalet, eşitliği sağlama vb. özelliklere sahip olması beklenmektedir (Koçyiğit, 2010: 20).

1.3. KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU

Bu bölüm içeriğinde; Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM) alan yazın kapsamında motivasyon, kamu hizmeti, kamu çalışanı, ve KHM kavramı başlıkları incelenmiştir. KHM'den bahsetmeden önce kamu hizmeti ve kamu çalışanı kavramları ile motivasyon kavramının ve motivasyon teorilerini ele almakta fayda vardır.

1.3.1. Kamu Hizmeti Ve Kamu Çalışanı Kavramları

Kamu hizmeti kavramı genel olarak idare hukuku kapsamında incelenen bir kavram olmasının yanında kamu hizmeti, devletin ya da ona bağlı kurumların veya bunların gözetiminde veya denetiminde özel kuruluşların genel ya da özel bazı kamu gereksinimlerini karşılamak, bazı istekleri tatmin etmek ve neticesinde kamu yararı elde etmek amacı ile kamuya sunulan devamlı ve düzenli faaliyetler olarak ifade edilmiştir (Onar, 1966:13). İdare hukuku açısından bir hizmetin kamu hizmeti niteliği kazanabilmesi için, gerekli iki şart bulunmaktadır. Bunlardan ilki hizmetin kamuya yöneltilmiş ve kamuya yararlı bir nitelik taşıması ikincisi ise hizmetin kamu kuruluşlarınca ya da ilgili kamu kuruluşunun sıkı denetimi altında bulunan özel kişileri tarafından yürütülmesidir (Gözübüyük, 2009: 295).

Giritli vd. (2001: 772) Kamu hizmetini idare hukukunun önemli sayılan kavramlarından birisi olması bağlamında geçmişte de bugün de idare hukukunun temelini açıklaması bakımından, idari yargı meclislerinin görev kriterlerini saptayan bir idari etkinliğin çevresinde oluştuğu ve idarenin yerine getirmekle yükümlü olduğu bir etkinlik olarak kabul etmekle birlikte, kamu hizmeti kavramını biçimsel, organik ve maddi olmak üzere üç biçimde tanımlanabileceğini ileri sürmektedirler. Biçimsel olarak kamu hizmeti bir hukuk rejimini ve düzenini etmenin yanında, kamu hukuku rejimine ve kamu hizmeti hukuksal düzenine bağlı olmalıdır. Organik anlamda, kamu tüzel kişisince bir görevi yerine getirmek için tahsis edilen kamu görevlileri ve araçlarını ifade eder. Kamu hizmeti maddi anlamda ise sunulmasında kamu yararı bulunan ve belirli bir toplumsal ihtiyacı karşılaması bakımından hizmetler olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca Anayasanın 47. Maddesinde geçen “*Kamu hizmeti niteliği taşıyan özel teşebbüsler..... devletleştirilebilir.*” İfadesindeki kamu hizmeti, kavramın maddi yönünü ifade eder. Bu yaklaşımdan anlaşıldığı kadarıyla, bir hizmet yasama

organı tarafından kamu hizmeti olarak kabul edilmediği sürece de kamu hizmeti sayılmamaktadır (Günday, 2004: 35).

Anayasa Mahkemesi (1995) tarafından gerçekleştirilen tanımda kamu hizmeti en geniş anlamı ile “devlet ya da diğer kamu tüzelkişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinlikler” şeklinde ifade edilerek, hizmetin ülke çapında ya da toplumun sadece bir kısmı için gerçekleştirilmesi onun kamu hizmeti olması niteliğini etkilemeyeceği “Kamu hizmeti” kavramının teori ve uygulamalarında devlet ve öteki kamu tüzel kişilerin genel idare esasları kapsamında yürütölen hizmetler alanının dışında bir alanı kapsadığını belirtmiştir.

Kamu yönetiminde istihdamı gerçekleştirilen insan unsuruna, kamu çalışanı/personeli denilmektedir. 1961 ve 1982 Anayasalarında “kamu hizmetlileri” kavramı, kamu çalışanı/personeli anlamında kullanılmıştır. Kamu çalışanı deyimini dar ve geniş anlama gelen iki şekilde ifade edilebilir. Her iki anlamda da kullanılırsa kullanılsın bir insanın kamu çalışanı olabilmesi için, kamu sektörünü olarak tanımlanmış bir kurum ya da kuruluşta çalışması gerekir. Kamu hizmetinin ifasıyla görevli herkes kamu çalışanı olarak kabul edilemez. Bu nedenle Kamu çalışanı kavramı geniş anlamda ele alındığında, kamu sektöründe görev yapan, hukuksal dayanağı birbirinden farklı olmakla birlikte tüm personeli kapsayan bir nitelik taşıdığı görölmektedir. Geniş anlamda ele alındığındakamu çalışanı deyimini içerisine kamuda görev yapan herkesi ifade edilmektedir (Gözübüyük, 2009: 171-172).

1.3.2. Motivasyon Kavramı

Motivasyon kelimesinin sözlük anlamına bakılacak olursa, Latince hareket anlamını taşıyan ‘motus’ sözcüğünden geldiği görölmektedir. Motivasyon kavramı; ‘içten gelen itici kuvvetlerle belli bir hedefe doğru yönelen maksatlı davranışlar’ olarak da tanımlanabilir (Keser, 2006: 6). Motivasyon, TDK (2020) sözlüğünde, isteklendirmek, güdülemek, itici kuvvet, harekete sevk etmek gibi manalara gelmektedir Psikolojide bir hedefe ulaşmak için bir davranışın başlatılması ve devam ettirilmesine motiv yani güdü denmektedir (Yılmazer ve Eroğlu, 2012: 17).

Motivasyon süreci, bireyin bir şeye ihtiyaç duyması, ihtiyacına ulaşmak için harekete geçmesi, davranışta bulunması ve doyumuna ulaşması aşamaları olarak ele alınmıştır (Gökkaya ve Türker, 2018: 13). Motivasyon yoluyla çalışanlar harekete geçirilir, başlanmış bir faaliyette süreklilik ve amaca yönlendirme sağlanır (Öztürk, 2013: 32). Öncelikle bir uyarının olması, motivasyon durumunun ortaya çıkması için gerekmektedir. Gereken bu uyarının varlığı ile birlikte birey, harekete geçme gücünü kendisinde bulur. Bu nedenle uyarıların kaynağı, motivasyonun ortaya çıkması ile kendisine yön veren unsurların bilinmesi bakımından önem arz etmektedir. İş gören motivasyonu ile ilgili yapılan çalışmalarda iş görenleri motive eden faktörlerin içsel ve dışsal olarak iki başlık altında açıklandığı görülmektedir (Aytaç, 2008: 11).

Bireylerin kendi iç dünyalarında gerçekleştirdikleri değerlendirmeler sonucunda açığa çıkan içsel motivasyonda en önemli özellik dışarıdan herhangi bir etken gerekmeden açığa çıkmasıdır. Dışarıdan görülmesinin oldukça güç olması bakımından, içsel motivasyonun ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin tespiti de bir oldukça zordur. Bu faktörler sadece kişi tarafından bilinmektedir. İçsel motivasyonun en önemli özelliği, dışsal bir faktöre ihtiyaç duymamasıdır. Bu nedenle bireyin kendisinden kaynaklı olmayan durum değişikliklerinde motivasyonun düşmesi veya sona ermesi beklenmemektedir. Bu durumda, bireyin aklına gelen istek, inanç, talep ve beklentilerin, başka bir etkene ihtiyaç duyulmadan kişiyi harekete geçirmekle birlikte, hareketin devamına neden olduğu görülmektedir (Dede ve Argün, 2004: 51).

Bireyin kendisi dışındaki irade yoluyla ortaya konan ve işin gerçekleştirilmesine göre sonuçlar doğuran tüm faktörler, dışsal motivasyon unsurları olarak kabul edilmektedir. Dışsal faktörler motivasyon unsuru bulunan kişilere sunulmak suretiyle, kişilerden de bu faktörlerin gücü ve uyum derecesi ile paralel olarak kendilerinden beklenen davranış biçimini sergileme doğrultusunda motive olmaları beklenir. Motivasyonel unsurlar açısından en önemli motivasyon aracı içsel motivasyon olarak kabul edilse de, kişiler her zaman kendilerini harekete geçirecek ve hedeflerine ulaştıracak kadar yüksek bir içsel motivasyona sahip olmayabilirler. İşte bu gibi durumlarda mesleki yaşam içerisinde kişilerin güdülenmelerini sağlamak amacıyla prim, ücret, kariyer, tatil gibi olumlu motiv araçları ile birlikte ceza, ücret kesintisi ve işten kovulma gibi

negatif motif araçları, dışsal motivasyon unsurları olarak kullanılmaktadır (Özdaşlı ve Akman, 2012: 75-77).

Motivasyon kuramlarının 1900'lü yıllardan itibaren Taylor tarafından özendirici ücret sistemi kullanımı ile başladığı kabul edilmektedir. Taylor, bireylerin motivasyon için ekonomik anlamda güdülenmeleri gerektiği savunmaktadır. Bireylerin verilen işleri tam anlamıyla yapabilmeleri için ücret artışıyla ilgili bir politika sürdürmesi gerektiği savunmuştur (Çetinkanat, 2000: 35). Endüstri devrimi ile beraber çalışma hayatında karşımıza çıkan değişimler neticesinde, çalışanların işlerine karşı isteksizlik ve duyarsızlık durumları araştırmacılarının dikkatini bu yöne çevirmiştir. Çalışanların ortaya çıkan bu davranışlarının nedenlerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiş çalışmalar sonucunda birçok farklı teori ortaya konulmuştur. Motivasyon teorileri olarak nitelendirilen bu teoriler içeriğine göre kapsam ve süreç teorileri olarak iki şekilde ele alınmıştır. Kapsam teorileri içsel motivasyon faktörlerini inceliyorken, süreç teorileri dışsal motivasyon faktörlerini incelediği görülmektedir (Sökmen, 2016: 191).

Kapsam teorilerinde en önemli unsurun bireyin ihtiyaçları olduğu belirtilir ve ihtiyaçların bireyin içinden gelerek onu harekete geçirmesi olarak açıklanır. Burada yönetim açısından önemli olan konu ise çalışanı harekete geçiren faktörleri bilmek ve örgüt amaçları doğrultusunda davranışı yönetmektir (Keser, 2006: 12). Kapsam kuramlarının öncüleri ve belli başlı kuramları Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in (1968) Çift Faktör Kuramı ve McClelland'ın (1961) Başarı Güdüsü Kuramı içermektedir.

Maslow (1943) yılında kaleme aldığı ilk makalesinde bireyi davranışa iten etmenlerin başında gereksinimlerin olduğundan bahsederek, bireyin doğumundan itibaren bir takım gereksinimlere ihtiyaç duyduğunu ve bireyi harekete geçirenin de o gereksinimler olduğunu ortaya atmıştır. Maslow bu gereksinimlerin rastgele değil belli bir düzende olduklarını ortaya koyarak bir sıralama gerçekleştirmiş ve buradan hareketle Maslow'un insan gereksinimlerine dair hiyerarşik sıralamasını ortaya koyduğu teorisi oluşmuştur. Buna göre Maslow ihtiyaçları; fizyolojik ihtiyaçlar,

güvenlik ihtiyaçları, ait olan ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak beş ayrı grupta incelemiştir (Maslow, 1954: 35-37).

Kuramda belirtilen, alt kademelerdeki ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademelerdeki ihtiyaçların bireyi davranışa sevk etmeyeceği ve ihtiyaçların bireyi davranışa sevk etme özelliği bu ihtiyaçların tatmin edilme derecelerine bağlı olduğu savunulur. Tatmin edilen bir ihtiyacın davranış motivi olma özelliğini kaybetmesi nedeniyle ve daha üst kademelerde yer alan ihtiyaçlar davranışlara etki etmeye başlar denilmektedir (Koçel, 1989: 304).

Herzberg'in (1968) geliştirdiği çift faktör kuramına göre motivasyonu iki çeşit faktör etkilemektedir. Bu teorinin bilinen diğer bir adı "motivasyon-hijyen teorisi" dir. Herzberg kuramında tatmine neden olan faktörlerin motivasyon faktörleri; tatminsizliğe neden olanların ise, hijyen faktörleri olduğunu belirtir. Hijyen faktörlerin, kişilerin motivasyonu üzerinde olumlu etkilerde bulunmadığını belirtirken. Ön koşul olarak kabul edilen hijyen faktörler olmadan diğer faktörlerin motivasyon sağlaması mümkün görülmezken bu şartların varlığı, motivasyonun ortaya çıkması için gereklidir. Örgütsel yaşam içerisinde hijyen faktörlerin; ücret, çalışma şartları, iş güvenliği, çalışanlar arası ilişkiler olduğu söylenebilir (Kaya vd., 2013: 5). Tatmin sağlayan faktörlerin ise hijyen faktörlerin bulunduğu durumlarda kişinin motivasyon düzeyini yükselttiği ve bu faktörlerin seviyesi yükseldikçe motivasyon düzeyinde de artış meydana geldiği belirtilmektedir. Bu durumda en önemli tatmin sağlayan faktörlerin; işin kendisi, başarı, başkaları tarafından tanınma, sorumluluk, kariyer vb. unsurlar olduğu belirtilmiştir (Toker, 2007: 95). Hiyerarşi kavramını reddeden ve başarıma ihtiyacı teorisini öne süren McClelland (1961), insanların motivasyonunu sağlayan üç ana faktör olduğunu belirtir. Bunlar, başarılı olma, bağlanma ve güçlü olma ihtiyacıdır. Bu üç unsurun kişilerin motivasyonunu yükselterek çalışma gücü ve verimliliğini artırdığı belirtilmiştir.

Teori içerisinde motivasyonu artıran ilk etmenin başarı ihtiyacı olduğu kabul edilir. Başarıma gücüne göre kişiler hiyerarşik bir sıralamaya tabi tutulur ve toplumdaki konumları belirlenir. Bu sıralamada, üst sıralarda yer almak, bireylerin yüksek başarı elde etmelerine bağlıdır. Böylelikle sevilme ve saygınlık decelerinin artmasını

sağladığından motivasyonu yükselten ilk unsur olarak kabul edilir. İkinci unsur; insanların sosyal varlık olmaları nedeniyle diğer kişilerle iletişim kurmayı zorunluluk hissetmesi ve bağlanma ihtiyacı duymaları bu unsurun çıkış noktasıdır. İnsanların bu özellikleri nedeniyle diğer kişilerle ilişki içerisinde olma ve onlara bağlanma gibi bir ihtiyaçları hissetmektedirler. Bu zorunlu ihtiyaç kişilerin o yönde gayret göstererek kendilerini motive etmelerini sağlayacaktır. Son olarak güçlü olma ihtiyacı ile kişilerin, diğer insanlar üzerinde hakimiyet kurma ve onları yönlendirebilme güdülerini tatmin etmesi açısından önemli olduğu kabul edilmektedir (Gezer, 2019: 15-16).

Kapsam teorilerinden sonraki bir diğer yaklaşım bireyin maddi içerikli dışsal motivlerle güdülendiğini ileri süren kuramlardır. Süreç Kuramı öncüleri ve teorileri ise, Pawlow (1927) ve Skinner'ın (1953) davranış şartlandırma, Vroom beklenti kuramı, Adams'ın eşitlik kuramı, Locke'un amaç kuramıdır. Bireylerin davranışlarının tekrarlanıp tekrarlanmamasına bakılarak, çevresel faktörlerin etkisini süreç kuramları inceler. Süreç kuramlarının ana konusunu motivasyonu sağlayan dışsal etmenler oluşturur (Tozkoparan, 2012: 105).

Pavlov (1927) ve Skinner'ın (1953) çalışmalarıyla şekillenen Davranış Şartlandırma Yaklaşımı kuramında şartlandırmanın gerçekleşmesi için uyarıcılara ihtiyaç duyulmaktadır. Belirli bir davranış sonucu eğer organizma tatmin olmuşsa bu davranışın tekrarı olacak, fakat bu davranış ona acı vermişse bir daha bu davranışı göstermeyecektir. Sonucu tatmin edecek olan davranış tekrar edilmek istenecektir. Böylelikle tekrar edilen davranış iyice öğrenilmiş ve pekiştirilmiş olacaktır (Eren, 2013: 581).

Victor H. Vroom (1964)'ın geliştirdiği kuramın temeli bireyin ortaya koyduğu performansa karşılık olan ödül beklentisi sonucu, çaba ve başarısının ödüllendirilmesi düşüncesiyle çalışanların motivasyonlarının arttığı görüşüne dayanır. Motivasyonun derecesi ödülün büyüklüğüne bağlı olarak değişir. Bireylere göre ödülünün değeri ve çekiciliği çalışanlar arasında farklı etki oluşturabilir. Bu ödüller maddi ödüller, prestij, tanınırlık gibi ödüller olabilmektedir. Sonuç olarak bireylerin başarı için çaba gösterdiği ve başarıya ulaştığında da ödüllendirileceği beklentisi içinde olması

bekleyiş teorisi olarak adlandırılır (Aktaş, 2015: 205-207). Adams (1963) tarafından ortaya atılan eşitlik kuramına göre, bireyler harcadıkları çaba karşılığı elde ettiği girdi ve çıktılarını aynı özellikteki diğer bireyler ile kıyaslayarak değerlendirmektedir. Çalışan birey edindiği kazanç ile ilgili eşitsizlik olduğu hissini taşırsa, bu durum çeşitli huzursuzluklara neden olabilir. Bir örgütte eşitsizlik algısının varlığı çalışanların strese girmelerine ve motivasyonlarının düşmesine sebep olurken, diğer yandan adil bir ödül sistemi performansı olumlu yönde etkilemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016: 116-117).

Edwin Locke (1968) tarafından geliştirilen amaç teorisine göre, bireylerin bilinçli amaçları davranışın ortaya çıkmasına yol açar. Bireyler amaçları doğrultusunda davranışta buldukları için amaçlarının önemine göre motivasyonları da değişmektedir. Amacın zorluğu; amacın içeriğine bağlı olmakla birlikte amaca ulaşma arzusu, amacın yoğunluğuna bağlıdır (Tutar, 2016: 53). Amaç teorisinin, motivasyonu etkilemesi bakımından önemli bir etken de geri bildirim alınmasıdır. Geribildirim alan çalışanlarda performansın arttığı görülmüştür. Teoride, motivasyonun artmasına neden olan ve amaç performans ilişkisini etkileyen unsurlar, amaca katılım sağlanması ve çalışanların söz hakkının bulunmasının yanında yapılan işin çalışanlara açık ve net olarak bildirilmesi ile çalışanların işi başaracağına olan inancı ve öz yeterliliğinin olması durumudur (Tınaz, 2005: 13-14).

1.3.3. Kamu Hizmeti Motivasyonu Kavramı

Kamu yönetimi alanında 1980'li yılların başlarına kadar bu konuya yönelik belirlenmiş kuramsal ya da ampirik çalışma yapıldığı görülmemektedir. İlk kez 1982 yılında "Kamu Hizmeti Motivasyonu" (KHM) kavramı kamu hizmetiyle ilişkili özel bir motivasyon çeşidi olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda "Kamu hizmeti motivasyonu" bireylerin çevresinde bulunan diğer kişilerle ve toplumun yararına olanı gerçekleştirmek için insanlara hizmet vermeye yönelik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Ökmen ve Demir, 2010:20). Kamu hizmeti ve motivasyon kavramlarının ana hatları ile belirlenmesinin ardından KHM yaklaşımını ortaya çıkaran süreç ele alındığında, Deci ve Ryan (1985)'in çalışmasından sonra içsel motive ediciler ve dışsal faktörleri oluşturan unsurlar arasındaki ayrımın motivasyon kuramında bir gelenek oluşturduğu görülür (Coşkun, 2015: 68).

Kamu örgütleri açısından bu ayrımı ortaya koyan ilk yaklaşımın KHM olduğu söylenebilir. Yapılan öncül çalışmalar, özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının iş tutumları ve ödül tercihleri arasındaki farklılıkları inceleme yönünde gelişmiştir. İlerleyen dönemde gerçekleştirilen çalışmalardaki artışa bağlı olarak, kavram alanının da genişlemiş olduğu görülür. Bu bağlamda, bazı çalışmalarda araştırmacılar KHM'yi genel fedakarlık motivasyonu ile bazılarında iş tercihleri ile, bazılarında ise toplum yanlısı tutum motivasyonu sergileme yönü ile ele almakla beraber, az sayıda çalışmada KHM'nin temel nedenleri ve bunların kavram ve yapıların gelişmesi ile ilgili olan bağlantıların incelendiği görülmektedir (Arslan M., 2018: 20-25).

Kamu çalışanlarının motivasyonunu sağlayan araçların özel sektör çalışanlarından farklı olabileceği fikrine dayanan KHM yaklaşımının ilk temsilcileri kuramlarını, içsel motivasyon unsurlarının kamu çalışanlarını, özel sektör çalışanlarına oranla daha çok etkilediği tezine dayandırmışlardır (Wright, 2008). Kamu hizmeti motivasyonu kuramını ön plana taşıyan Perry (1996), kavramı “kamu kurum ve örgütlerindeki temel ve özgün motiflere yanıt verme eğilimi” olarak tanımlamıştır. Ayrıca, KHM kavramını bir yapı olarak ele alması ve bu yapıyı ölçmek amacıyla geliştirdiği ölçek alan yazında büyük ilgi toplamıştır. Aynı zamanda ölçme aracı uluslararası alan yazına yeni giren bu kavramı anlama ve analiz etme gayreti içerisinde olan birçok araştırmacı için de büyük önem ve temel teşkil etmiştir. Alan yazında devam eden tartışmalar ve alternatif yaklaşımların da yine Perry'nin kamu hizmetini açıklama yaklaşımı üzerinden temellendirdiği görülmektedir. Yazar, kamu yönetimi alan yazınında yerini almış KHM kavramını kuramsal ve ampirik olarak bütünleştirme gerekliliğini vurgularken bu yapıyı ölçmek amacıyla kullanılacak dört bileşenli bir ölçme aracı geliştirmiştir. Perry'nin KHM düzeyini belirlemek için geliştirdiği ölçek; a) politika oluşturma sürecine ilgi, b) kamu yararına bağlılık, c) merhamet ve d) fedakârlık olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Aydın vd., 2017:112).

KHM'nin kamu görevlilerini motive eden faktörler, özel sektör çalışanlarından farklı olması görüşünden yola çıkılarak ve temelleri uyum teorilerine (Birey-Örgüt Uyumu, Birey-Meslek Uyumu) dayandırılan bir motivasyon yaklaşımı olmasından hareketle, kamu görevlilerinin, özel sektörde çalışan personel ile karşılaştırıldıklarında, maddi

motive edici unsurlardan daha düşük düzeyde etkilendikleri görülür. KHM, literatürde genel kabul gördüğü haliyle, politikaya ilgi, fedakârlık, kamu yararı ve merhamet olarak sıralanan dört alt boyuta sahip bir yaklaşım olmasının yanında literatürde, bireyin KHM düzeyini belirlemede cinsiyet, ebeveynlerin kamu görevlisi olması, dindarlık düzeyi, eğitim düzeyi, eğitim gördüğü alan, örgüt hiyerarşisindeki yeri, politik çevresi, sosyal yapı gibi pek çok faktörün de etkili olduğunu gösteren bulgulara rastlanmıştır. Öte taraftan bireylerin KHM düzeylerinin yarattığı kişisel ve örgütsel sonuçlarla ilgi olarak alan yazında farklı çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Bireylerin KHM düzeylerinden etkilenen bireysel ve örgütsel performans, örgütsel bağlılık, ihbar davranışı, hesap verebilirlik, iş doyumu gibi pek çok unsur bulunmaktadır. Bununla beraber, KHM düzeyini şekillendiren faktörlerin yanı sıra KHM düzeyinden etkilenen faktörler bağlamında farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda ye alan birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sosyo-kültürel faktörler bu farklılıkların belirmesinde rol oynayan önemli etkenler arasında yer almaktadır (Arslan M., 2019: 1262).

KHM'ye yönelik gerçekleştirilen ilk çalışmalarda kamu çalışanları ile özel sektör çalışanlarının farklı yönleri ele alınmışken, ilerleyen dönemde yapılan çalışmalarda KHM'nin boyutları, çalışanların ödül tercihleri, KHM ile bireyin içinde bulunduğu çevrenin nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelendiği görülür. Konu ile ilgili yapılan güncel çalışmalarda ise çoğunlukla bireyin KHM düzeyine etki eden yaş, cinsiyet, ideoloji, eğitim düzeyi, hiyerarşik pozisyon, dini inanç gelir düzeyi, işin nitelikleri, siyaset gibi faktörlerin yanı sıra KHM'nin birer çıktısı niteliğinde olabilecek düzeyi ile bağlantılı olarak ortaya çıkan örgütsel bağlılık, performans, örgüt tercihi, işten ayrılma niyeti, iş doyumu, tükenmişlik, hizmette kalite gibi bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir (Arslan, 2018: 71-72). Alan yazında son dönemde gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında, iki yönlü bir genişleme olduğu görülmektedir. Birincisi, ölçümlerden kaynaklanan bir karmaşıklık olduğu ve bu durumun KHM'nin anlaşılmasında ince ayrıntılara değinilmesi gerektiği konusudur. İkincisi, ise uluslararası araştırmalarda KHM'nin ülkeler arası karşılaştırmaları yapılabilmesi için yeni ölçekler geliştirilmesine odaklanmaları yönünde bir ihtiyaç olduğu yönündedir (Kim ve Vandenabeele, 2010).

Böylelikle, yeni güncel çalışmalarda bireyden, örgütsel niteliklerden ve işin kendisinden kaynaklı pek çok etken ile bireyin KHM düzeyi, hatta KHM'nin alt boyut düzeyleri arasındaki bağlantılar ele alınmaya başlamıştır (Brewer ve Selden, 1998). Uluslararası literatürde KHM ile ilgili çalışmalara yönelik kapsamlı bir araştırma gerçekleştiren Arslan Bknz. (2019: 1262) bireylerin KHM düzeylerinin bütünsel olarak ya da alt boyutlar düzeyinde bazı demografik değişkenler ve faktörlere ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarla ilgili olan, KHM ile cinsiyeti arasında; KHM ile yaş arasında; KHM ile eğitim görülen alan arasında, KHM ile eğitim düzeyi arasında; KHM ile dindarlık arasında; KHM ile ebeveyn faktörü arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara ayrıntılı bir biçimde değinildiğini gösteren bulgulara ulaşmıştır, yine Arslan'ın tespitlerinde belirttiğine göre, Gelir düzeyi; örgüt hiyerarşisindeki konum, örgütte geçen hizmet süresi, kadrolu-sözleşmeli olma durumu gibi faktörlerin KHM'nin şekillenmesinde etkisi ve ayrıca KHM'nin kişilerin tutum ve davranışları üzerinde yarattığı etkiler üzerine Dünya'da gerçekleştirilen çalışmalar hakkında detaylıca bilgi vermiştir.

Türkiye'de KHM ile ilgili alan yazın çalışmalarının kısıtlı olduğu ve bu bağlamda doğrudan KHM'yi ele alan çalışmaların (Ökmen ve Demir, 2010 ; Coşkun, 2015; Cingöz ve Akıllı, 2015; Aydın, Demirkasımoğlu, G. Demir, ve Erdemli, 2017; Arslan ve Karacaoğlu, 2018; Arslan, 2018) tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir.

1.3.3.1. KHM Düzeyine Etki Eden Faktörler

KHM düzeyine etki eden faktörler, KHM'nin etkileşim içinde olduğu değişkenlerle yakından ilgilidir. Bu istikamette yapılan araştırmalarda KHM düzeyinin bireyin içinde bulunduğu sosyo-kültürel çevrede şekillenen ve değişime açık olan bir kavram olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Vandenabeele, 2011: 102). Bu bağlamda, bireyin KHM düzeyinin belirlenmesi ve şekillenmesinde etkisi olduğu düşünülen ve birçok çalışmada ağırlıklı olarak ele alınan kavramlar; Pandey ve Stazyk (2008)'in tasnifi esas alınarak ve farklı ilaveler de yapılarak, temel olarak üç kategorik sınıflandırmaya tabii tutulmuştur. Bunlar, sosyo-demografik faktörler yaş, eğitim ve cinsiyeti içerir; sosyal kurumlar aile çevresi, din çevresi, iş çevresi ve siyasi ideolojiyi kapsar, örgütsel faktörler olarak tanımlanan kavramlar ise işle ilgili kurallar, normlar, örgüt kültürü,

bürokratik kırtasiyecilik ve hiyerarşik pozisyon olarak ele alınmıştır (Pandey ve Stazyk, 2008:101-107).

Perry (1997) de yaptığı araştırmada KHM'nin boyutlarını etkileyebilecek başka faktörlerinde olabileceği hususuna değinmiş ve KHM hakkında önceki dönemde belirlenen boyutlara ilaveler yaparak, bireyin çocukluğuna dayalı tecrübeler, dini çevre ve özellikle mesleki aidiyetin KHM'yi önemli ölçüde etkilediğini vurgulamıştır. Bright (2005) ise cinsiyet, eğitim düzeyi, finansal tercihler ve yönetim hiyerarşisindeki konum gibi etkenlerin KHM ile güçlü ilişki içinde olduğunu öne sürmektedir. Perry'nin geliştirdiği hipotezler ışığında Belle ve Cantarelli'nin gerçekleştirdiği çalışmada ise kişisel faktörlerin yanında örgütsel faktörlerin de KHM ile bağlantısı araştırılmıştır. Bu çalışmada kişisel faktörler olan; eğitim, cinsiyet, çocukluk, iş tecrübeleri, ödül tercihleri, öz saygı, dindarlık, ebeveyn modelleri, yaş ve politik ideoloji yanında, örgütsel değişkenler olan; hiyerarşik konum; örgütün nitelikleri, kırtasiyecilik, kamu hizmetinde geçen süre, ulusal kurum ve politikalar ile işin niteliği gibi pek çok faktörün KHM ile bağlantısı ortaya konmuştur (Bellé ve Cantarelli, 2010:14).

Yapılan çalışmalar neticesinde KHM'nin ülkeler arasında ve aynı ülkedeki kamu örgütleri arasında farklı düzeylerde olduğu görülmüştür. Örneğin performansa göre ödeme uygulamalarının olduğu ve kamu görevlilerine sunulan maaş, teşvik gibi ödemelerin düşük seviyede olduğu ülkelerde bireysel çıkarlar ve rekabetin KHM'yi baskıladığı görülmektedir. Buna karşılık, toplumun bireyin üstünde tutulduğu, bireysel fayda yerine toplumsal faydanın anlam kazandığı ve toplum tarafından benimsendiği örgütlerde KHM'nin daha yüksek olması, kamu çalışanlarına özgü bir nitelik olarak algılanmaması gerektiği söylenebilir (Bellé ve Ongaro, 2014: 393).

Alan yazında KHM düzeyine ilişkin yapılan çalışmalar ışığında Horton (2006: 45) KHM'nin artık geçmişte olduğu kadar güçlü olmadığına işaret etmektedir. Bunun nedenleri son dönemde yaşanan değişimlerin kamu ve özel sektör arasındaki sınırı belirsizleştirmiş olması ve özel sektör kültürünün kamu örgütlerine de yansımış olmasındandır. Dış kaynaklardan faydalanma, sözleşme ve performansa dayalı ödeme vb. son dönemde uygulanan yönetim reformları KHM'yi zayıflatmakla birlikte

örgütsel performansı artırma düşüncesiyle uygulamaya konan bu reformlar, fedakârlık içerikli ve gönüllülüğe dayalı tutumları içeren içsel motivasyonların yitirilmesine yol açmaktadır (Pandey vd, 2008: 102) .

1.3.3.2. KHM ve Dindarlık

Fedakarlık, iyilik yapma, toplum yararına davranışlarda bulunma gibi değerler genellikle dinler tarafından ulvi ve erdemli davranışlar olarak nitelendirilmiştir. Yapılan çalışmalarda bu değerlerin KHM'nin de başlıca boyutlarını oluşturması bağlamında bireyin dindarlık düzeyinin aynı zamanda kamu hizmeti motivasyonu üzerinde de etki oluşturabileceğine yönelik bulgulara ulaşılması bu konunun incelenmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. (Arslan M., 2018: 94).

Perry ve arkadaşları (2008) tarafından gerçekleştirmiş bir çalışmada KHM düzeyi yüksek bireylerin ibadet, dini toplantı vb. eylemlere katılma eğiliminin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yine, Paine (2009) tarafından ABD de gerçekleştirilen bir araştırmada dini inancın KHM'in en önemli belirleyicisi olduğu ortaya konmuştur. Clerkin ve Fotheringham (2017), Evanjelist Protestan inanca sahip bir örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri, KHM'nin merhamet boyutu ile enformel gönüllülük arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada enformel gönüllülük ile KHM'nin vatandaşlık ödevi, fedakarlık ve merhamet boyutları arasında farklı yönde ve düzeyde ilişki tespit etmişlerdir.

Liu ve arkadaşları (2012), tarafından Çin kamu hizmeti ve özel sektör çalışanları arasında gerçekleştirdiği çalışmasında KHM düzeyleri arasında anlamlı bir istatistiksel fark bulunamamış ve bu durumu çalışanlar üzerinde güçlü bir etkisi bulunan Konfiçyüs felsefesi ve inanç geleneğinin etkisinden kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir. Benzer bir biçimde Güney Amerika ülkelerinde Vandenabeele ve Walle (2008). tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada benzer bulgulara rastlandığı yüksek KHM düzeyini Katolik inancının toplum tarafından içselleştirilmesine bağlamıştır.

Konu ile ilgili bir literatür taraması yapıldığında diğer inanç grupları üzerinde din faktörünün KHM'yi etkileme biçimine yönelik bir çalışma bulunmamakla beraber

Türkiye’de bireylerin dindarlık düzeyi algıları ve KHM düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışma mevcut değildir.

1.3.3.3. KHM ve Etik Davranış

KHM ile etik davranış arasındaki ilişkinin öncelikle tanımlama aşamasında karşımıza çıkmakta olduğu görülmektedir. Araştırmacıların bir grubu, etik boyutun KHM’nin alt boyutlarına dahil edilmesi gerektiğini savunurken (Brewer, 2010), diğer bir grubun ise bireylerin bir kamu görevlisi olarak etik davranmanın önemi üzerindeki değerlendirmeyi, KHM’nin zaten var olan bir parçası olarak belirttikleri görülmektedir (Kim ve Kim, 2016).

Kavramların tanımlanmasıyla ilgili karmaşalar bulunsa da KHM ve etik arasındaki ilişkinin kamu çıkarları, sosyal eşitlik, hukuk ve adalet gibi ortak kavramlar üzerinden ele alınması gerektiği söylenebilir (Maesschalck vd., 2008). Bu doğrultuda gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde edinilen genel kanı daha yüksek KHM’ye sahip kamu görevlilerinin, etik davranış geliştirme ve sergileme eğilimlerinin daha yüksek olduğu yönünde gerçekleşmiştir (Cooper, 2004).

Birçok kamu yönetimi araştırmacısı tarafından dile getirilen bireyin KHM düzeyi ile etik davranışı arasındaki var olan potansiyel bağ, KHM ile etik davranışın aynı değerler üzerinde anlam buluyor olması ile ilgilidir (Maesschalck vd., 2008). Bu değerlerin en önemlisi her iki kavramın da özünde yer alan fedakârlık boyutu ile olan ilgisi olduğu söylenebilir (Cooper, 2004). Bu bağlamda genel etik yönelim, KHM’nin temel boyutlarından olan yüksek fedakârlık hissiyle dolu kamu sektörü çalışanlarının, etik sorunlarla başa çıkmada daha başarılı olduğu savunulmuştur (Perry J., 2011). Bu konu ile ilgili (Stazyk & Davis, 2015) tarafından gerçekleştirilen yakın tarihli bir çalışmada, kamu kurumlarının kamu yararı ve etik davranış (eşitlik, temsil ve kişilik haklarına saygı) gibi kamusal değerlere atfettikleri değerlerin yüksek KHM seviyesi ile uyum içinde olduğu bulgusuna ulaşıldığı görülmüştür.

1.3.3.4. KHM'nin Kamu Örgütlerine Katkısı

KHM yaklaşımı, kamu sektörüne özellikle personel temini, kamu kaynaklarının etkin kullanımı, kamu hizmetlerinde kalitenin artırılması, kamu kaynaklarından tasarruf sağlanması, kamu örgütlerinin etkinlik düzeyinin yükseltilmesi gibi pek çok alanda katkı sağlayabilmektedir. Ancak KHM, kamu örgütlerinin tüm sorunlarını çözüme kavuşturma noktasında yeterli olmayabilmektedir. KHM'nin sunduğu kazançların sınırlı olduğu ve her kamu örgütünde aynı etkiyi yaratmadığı söylenebilir (Bright, 2008: 163). Etki düzeyinin belirlenmesinde örgütün sahip olduğu değerler ve bu değerlerin bireyin güdülenme tercihleri ile uyuşması ve bireyin sahip olduğu KHM değerlerini uygulamaya sokabilme olanakları ön planda gelmektedir. Bu bağlamda, KHM'nin potansiyel etkilerini anlayabilmek için, örgütün, bireyin kamu hizmeti değerini ne derece karşıladığına odaklanılmalı ve bireye bu değerlerini tatmin edebileceği odaklar sunulmalıdır (Arslan M., 2018: 189).

Yapılan çalışmalar neticesinde, KHM yaklaşımının kamu örgütlerinin yönetsel süreçlerine katkısına değinmek gerekirse özellikle kamu çalışanlarına, kamu örgütlerine, kamu hizmetlerine ve topluma katkısından söz etmek yerinde olacaktır. KHM, kamu çalışanlarının iş performansını artırmak konusunda etkili bir araçtır. Kamu kurumlarında performansa dayalı ödeme, teşvik vb. motivasyon araçlarını kullanmak sınırlıdır ve kamu personelinin motivasyon düzeyine yeterince etki yaratmadığı görülmektedir. Özel sektör örgütlerinde kullanılan olumlu motivasyon pekiştiricilerin kamu kurumlarında kullanılamaması ile birlikte kendilerini koruyan yasalar ve kadrolu pozisyonları nedeniyle cezalandırmaya dayalı olumsuz pekiştiricilerinde uygulanma zorluğu, kamu personelinin iş motivasyon düzeyini yükseltmede KHM'nin daha etkin bir araç olduğunu ortaya koymaktadır (Boyne, 2002).

Alan yazına yönelik gerçekleştirilen ampirik araştırmalar sonucu, KHM'nin kamu görevlilerinin kurumsal bağlılık düzeylerini yükselttiği söylenebilir. KHM düzeyi yüksek olan kamu çalışanlarının toplum yararına ve başkalarının yararına fedakarlıkta bulunma gibi ulvi bir davranış sergileme eğilimine sahip olmaları ancak bir kamu örgütünde benliğini ifade edebilme ve savundukları değerleri icraata dökme fırsatı elde etmeleri, kamu örgütlerinden ayrılma niyeti taşımadan kurumlarına bağlılık

düzeylerinin yükselmesine fayda sağlar. Ayrıca KHM düzeyi yüksek olan çalışanların kurumlarında yükselme fırsatları, işini anlamlı bulma gibi manevi etki faktörleri ihtiyaçlarını karşılayan iş çevresinde yaşadıkları yüksek iş doyumunu ve işinin sağladığı toplumsal fayda yaratma olanağına bağlı olarak iş tatmin düzeyini yükselttiği görülmektedir. (Arslan M., 2018: 192).

KHM'yi kamu örgütlerine katkısı bağlamında ele almak gerekirse; öncelikle kamu örgütlerinde teşvik maliyetini düşürmesi ve bağlantılı olarak topluma hizmet etme, fedakârlık, merhamet vb. ulvi niteliklere sahip bireylerin, kamu örgütlerinde istihdam edilmesine katkı sağladığından bahsetmek gerekir. Yapılan çalışmalar, KHM düzeyi fazla bireylerin içsel güdüleyicileri tercih etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu niteliğe sahip kişileri kamu örgütlerinde istihdam etmenin kamu örgütlerine maddi içerikli dışsal güdüleyicilere daha az ihtiyaç duyma avantajı sağlaması nedeniyle kamu örgütlerinde teşvik maliyetlerini düşürdüğü görülür (Frank ve Lewis, 2004: 46). Bu bağlamda KHM düzeyi yüksek bireylerin, kamu sektöründe anlamlı kamu hizmeti sunma olanaklarına sahip olması ve bu olanakları bir ödül olarak görmeleri kamu sektöründe çalışma eğilimlerini yükseltmesi bakımından kamu örgütlerinde istihdam edilmesine katkı sağladığı görülür (Perry ve Wise, 1990).

KHM'nin ana yaklaşımlarından birey-örgüt uyumu çerçevesinde insan kaynakları yönetimine yaklaşımı, bireylerin örgütü başarıya götürecek tutum ve davranışlar göstermesi ile ilgili olduğunu gösterir. Bu nedenle insan kaynakları bireyin örgüte getirdiği motivasyonel değerlere odaklanmıştır (Chatman, 1991). Buradan hareketle KHM'nin kamu hizmetine en uygun bireylerin bulunmasında personel seçimi, kurumda tutulması ve terfi ettirilmesi süreçlerinde bir araç olarak kullanıldığını söylemek mümkündür. Yine bu bağlamda bireyin içselleştirdiği değerlerle, örgütün sunduğu olanakların uyumlu olmasının, bireyin o örgütte görev almayı tercih edeceği yaklaşımını doğurur. Bir örgütte görev almak isteyen bireylerin büyük ölçüde örtüşen değer yargılarına sahip oldukları varsayılabilir. Bu durumda bir örgüt, KHM düzeyi yüksek bireylerce tercih edildiğinde örgüt kültürü, KHM'nin içerdiği değerlerle şekillenmiş ve örgüt içi sosyal ilişkiler güçlenmiş olacaktır (Pearlberg vd., 2008: 268). KHM, kamu bürokrasisinin dezavantajlarını giderme olanağı sunması, kamu kurumlarının etkinlik düzeylerini yükseltmesi, hukuk devleti ve hesap verilebilirlik

gibi kamu ilkelerinin pekiştirilmesi, kamu örgütlerindeki değişim dönümüm süreçleri ile reform girişimlerinin kabul görmesi ve başarıya ulaşması vb. birçok sürece katkı sağladığı görülür. Bununla beraber KHM'nin kamu hizmetlerine katkı bağlamında, nitel ve nicel anlamda iyileşme sağlaması ve toplum kesimlerinin kamu hizmetinden adil bir biçimde faydalanması bakımından da etkili olduğu söylenebilir. Son olarak KHM'nin toplumsal kalkınmaya yardımcı olmak ile toplumda yozlaşma ve yolsuzlukları önlemek bakımından topluma olan katkıları ifade edilebilir (Arslan M., 2018: 198-202).



İKİNCİ BÖLÜM

DİNDARLIĞIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE KAMU HİZMETİ MOTİVASYONUNUN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE NEVŞEHİR İLİNDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Tez çalışmasının ikinci bölümünde kamu çalışanlarında dindarlığın, etik davranış üzerine etkisinde kamu hizmeti motivasyonunun aracılık rolü ölçülmesi kapsamında, alan yazın teorik bilgilerine bağlı olarak araştırmanın değişkenleri, hipotezleri ve modeli açıklanacak, araştırmanın örneklem oluşturulması süreci, veri toplama yöntemi ile faydalanılan ölçekler hakkında verilecek bilgilerden sonra gerçekleştirilen tez çalışmasına ait bulgular, oluşturulan hipotezlerin testinde kullanılan istatistiksel yöntemler ve araştırma verilerinin değerlendirilme süreci ele alınacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Alan yazında KHM ve dindarlık ilişkisi üzerine gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında, bireyin KHM düzeyinin dini inancıyla bağlantılı birden fazla faktör tarafından şekillendiği bulgusuna ulaşılmıştır (Perry J., 1997). Bununla beraber iş yaşamında çalışanların sahip olduğu bireysel etik değerler sadece çalışanların algılarını, davranışlarını, verdikleri kararları etkilemekle kalmayıp, üyesi olunan örgütü hatta ülkedeki tüm çalışma hayatını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda KHM ile etik davranışın fedakârlık vb. benzer değerler üzerinde anlam buluyor olması, aralarında potansiyel bir bağ olduğu görüşünü ortaya koymuştur (Perry, 2011:5). KHM ve etik arasındaki ilişkinin temel sorunsalı daha yüksek KHM'ye sahip kamu görevlilerinin, etik davranış geliştirme ve sergileme eğilimlerinin daha yüksek olduğu tezine dayanır (Cooper, 2004).

Buradan hareketle araştırmanın temel amacı, kamu çalışanlarında içsel dindarlığın etik davranış üzerine etkisinde kamu hizmeti motivasyonunun aracılık rolünü belirlemektir. Gerçekleştirilen yazın taramasında araştırma başlığında yer alan kavramlara ilişkin çeşitli çalışmalar yapıldığı ve konuların genellikle ayrı ayrı ya da iki kavram başlığının bir arada ele alındığı görülmektedir. İçsel Dindarlık, Etik Davranış ve KHM'nin birlikte ve birbirleri üzerine etkisi bağlamında ele alınarak kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilen her hangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bakıldığında gerçekleştirilen bu çalışmanın, kamu yönetimi disiplinine, kamu örgütlerinin faaliyetlerine ve özellikle Türkçe alan yazına zenginlik kazandıracığı değerlendirilmektedir.

2.2. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde, çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin açıklamalar, örneklem, model ve hipotezlere ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

2.2.1. Evren-Örneklem

Araştırmanın evreni, Nevşehir İli Kamu Kurumlarında görev yapan Kamu Çalışanları olarak belirlenmiştir. Bu amaçla, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir İl ve İlçe Belediyeleri, Nevşehir Valiliği ve Bağlı Birimler, Nevşehir İl Özel İdaresi, İl Kalkınma Ajansları, Türkiye İstatistik Kurumu Nevşehir Müdürlüğü ve Nevşehir Sosyal Güvenlik Kurumu Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan kamu çalışanlarına anket uygulaması yapılabilmesi için gerekli resmi yazışmalar yapılmıştır. Anketin amacı ve içeriği hakkında açıklama yapılan kamu kurumlarından sadece Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gelen olumlu yanıt doğrultusunda örneklem olarak Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olarak ilköğretim kademesinde görev yapan aralarında müdür yardımcısı ve müdürlerin bulunduğu 732 kişi araştırmamızın evrenini oluşturmaktadır, 373 katılımcıdan elde edilen anketlerden 120 tanesi özenli doldurulmadığı ve istatistiksel analize uygun olmadığı için elenmiştir geriye kalan 253 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada sosyal bilimlerde kullanılan araştırma yöntemlerinden nicel metodoloji yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Hazırlanan anket formu kolayda örneklem metoduyla belirlenen katılımcılara, kurumdan gelen talep doğrultusunda öğretmenlerin ders saatlerini aksatmalarına olanak vermeyecek şekilde anketlerin doldurulması gerektiğinden, elektronik anket yönetimi ile erişim sağlanarak geri dönüt alınmıştır.

2.2.2. Veri Toplama Yöntemleri

Araştırma için veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Katılımcılara 4 bölümden oluşan toplamda 52 soruluk anket uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde, katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurum içindeki statü ve hizmet yılı) 5 adet soru sorulmuştur.

İkinci bölümde içsel dini yönelimi ölçmeye ilişkin sorulara yer verilmiştir. Ercan tarafından (2009)'da geliştirilen 6 maddelik “İçsel Dini Yönelim Ölçeği” kullanılmıştır. Bireyin dini anlamlandırma şeklini ve dine bakış açısını ortaya koymak amacı ile hazırlanmış ölçek 7’li Likert yapıda olmasına rağmen araştırmamızda 5’li Likert 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum şeklinde beş değerlendirme derecesinde kullanılmıştır.

Üçüncü bölümde, bireysel etik değerler ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Bireysel etik değerleri belirlemek amacıyla Kaya (2015) tarafından geliştirilen “Etik Değerlere Yatkinlık Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması” çalışması incelenerek düzenlenmiştir.. Ölçek 16 sorudan oluşmaktadır. İlk sekiz soru katılımcıların sevgi ve saygı değerlerini, 9., 10., 11., 12.ve 13. sorular adalet değerini, 14., 15. ve 16. sorular işbirliği değerini ölçmektedir. (Kaya İ., 2015: 969).

Dördüncü bölümde Perry (1996) tarafından geliştirilen 24 maddeli ve dört alt boyutu bulunan KHM ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 24 sorudan oluşmaktadır. İlk üç soru politika yapımına ilgi boyutunu, 4-11. sorular merhamet boyutunu, 12-19. sorular fedakarlık boyutunu, 20-24. sorular kamu çıkarlarına bağlılık boyutunu ölçmektedir. (Perry 1996:15).

2.2.3. Veri Analiz Yöntemleri

Araştırmada hedeflenen amaca yönelik 373 katılımcıdan toplanan verilerin istatistik analizi, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 21.0 programı ile birlikte Process kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen anketlerden 120 tanesi istatistiksel analize uygun olmadığı için elenmiştir. Verilere, öncelikle katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Daha sonra değişken sayısını azaltmak için ve kavramların açıklandığı boyutları görmek için faktör analizi ve ardından güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi (Alpha Değerleri) ile soruların içsel tutarlılıkları ölçülmüştür. Dini yönelim ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach Alpha:, 82) 0,70'in üzerindedir. KHM ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach Alpha:, 82) 0,70'in üzerindedir. Etik davranış ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach Alpha:, 81) 0,70'in üzerindedir. Bu sonuçlar ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Üçüncü adımda ise korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanarak, değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır.

Verilerin analize uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi ölçümleri neticesinde, içsel dindarlığın, etik davranış ve alt boyutları (sevgi ve saygı, adalet ve işbirliği) ilişkisinde KHM ve alt boyutlarının (politika yapımına ilgi, fedakârlık ve merhamet) aracılık rolü bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla Hayes (2013) tarafından SPSS programına eklenti şeklinde geliştirilen Process programı kullanılmıştır. Gerçekleştirilen çalışmada test edilmek istenilen aracı modeldeki doğrudan ve dolaylı etkiler bootstrap tekniği ile belirlenmiştir. Bu metod, var olan veri setinden çok büyük veri setleri üreterek, yeniden örnekleme yapabilmek ve istatistiksel hesaplamaları bulunan yeni veri setleri üzerinden hesaplamayı gerçekleştirmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu yöntemde, dağılımdan kaynaklanan yanlılık ve çarpıklıklar düzeltilerek daha güvenilir sonuçlar elde edildiği görülmektedir(Takma ve Atıl, 2006: 63-72).

Baron ve Kenny (1986) modeli olarak bilinen geleneksel yaklaşıma karşı ileri sürülen çağdaş yaklaşıma göre aracılık etkisi ya da dolaylı etkinin (a.b) bulunup bulunmadığına, bootstrap analizi sonucunda elde edilen %95 güven aralığında bulunan (confidence interval, CI) değerler incelenerek karar verilmektedir. Bu durumda, dolaylı etki (a.b) değerini karşılayan alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini

kapsamıyor olması durumunda dolaylı etki anlamlı bulunmakta ve aracılık etkisinin var olduğu anlaşılmaktadır (Gürbüz, 2019:57). Son olarak fark analizleri yapılarak bağımlı değişkenler ile demografik değişkenler arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

2.2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli kapsamında içsel dindarlığın etik davranış üzerine etkisini ve KHM'nin bu etki üzerinde aracılık rolü bulunup bulunmadığının alt boyutlarıyla belirlenmesi hedeflenmiştir.

Bu çalışmada tanımlayıcı model kullanılmıştır. Modele göre; ele alınan temel değişkenler ve değişkenler arasındaki ilişkiler tanımlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni dindarlık, bağımlı değişkeni etik davranış, aracı değişkeni ise kamu hizmeti motivasyonudur. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurum içindeki statü ve hizmet yılı gibi demografik ögeler betimleyici istatistikleri oluşturmaktadır. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler ve araştırma modeli aşağıda belirtilmektedir:

KHM-Etik Arasındaki İlişkiye Dair Hipotezler

H_{1a}: İçsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutuna etkisinde KHM politika yapımına ilgi boyutunun aracı rolü bulunmaktadır.

H_{1b}: İçsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutuna etkisinde KHM politika yapımına ilgi boyutunun aracı rolü bulunmaktadır

H_{1c}: İçsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutuna etkisinde KHM politika yapımına ilgi boyutunun aracı rolü bulunmaktadır

KHM-İçsel Dindarlık Arasındaki İlişkiye Dair Hipotezler

H_{2a}: İçsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutuna etkisinde KHM merhamet boyutunun aracı rolü bulunmaktadır.

H_{2b}: İçsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutuna etkisinde KHM merhamet boyutunun aracı rolü bulunmaktadır.

H_{2c}: İçsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutuna etkisinde KHM merhamet boyutunun aracı rolü bulunmaktadır.

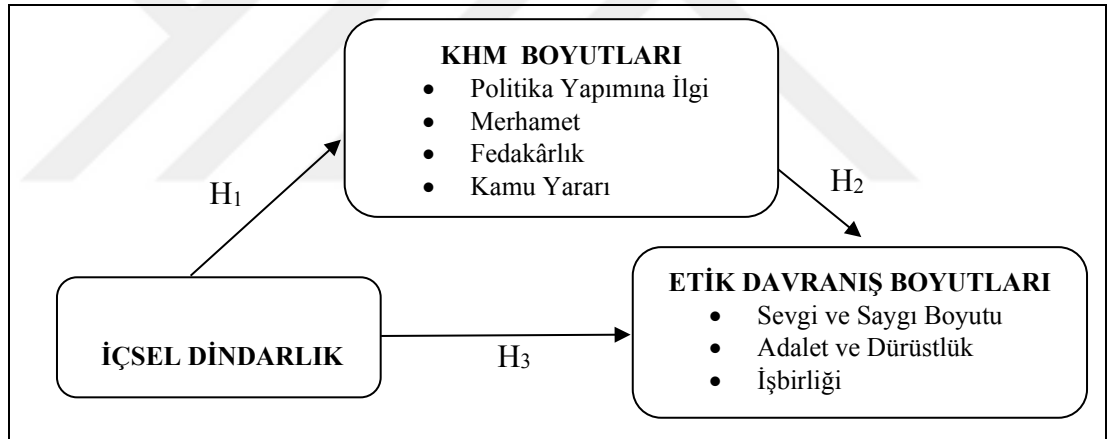
Etik- İçsel Dindarlık Arasındaki İlişkiye Dair Hipotezler

H_{3a}: İçsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutuna etkisinde KHM fedakarlık boyutunun aracı rolü bulunmaktadır.

H_{3b}: İçsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutuna etkisinde KHM fedakarlık boyutunun aracı rolü bulunmaktadır.

H_{3c}: İçsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutuna etkisinde KHM fedakarlık boyutunun aracı rolü bulunmaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



2.3. Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin araştırma bulgularına, araştırmanın modeline ve hipotezlerin test edilmesi ile ilgili konulara yer verilmektedir.

2.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya yanıt veren katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yaş	Frekans	%	Eğitim Düzeyi	Frekans	%
20-25	10	4,0	Lisans	205	81,0
26-30	21	8,3	Y.Lisans	38	15,0
31-35	48	19,0	Doktora	10	4,0
36-40	60	23,7	Toplam	253	100,0
41-45	58	22,9	Cinsiyet	Frekans	%
46-50	36	14,2	Kadın	127	50,2
51+	20	7,9	Erkek	126	49,8
Toplam	253	100,0	Toplam	253	100,0
Görev Süresi (Yıl)	Frekans	%	Statü	Frekans	%
0-5	24	9,5	Öğretmen	219	86,6
6-10	52	20,6	Müdür	20	7,9
11-15	53	20,9	Müdür Yardımcısı	14	5,5
16-20	64	25,3	Toplam	253	100,0
Toplam	253	100,0			

Araştırma kapsamında ankete cevap veren 253 katılımcının %50,2'sinin kadın ve %49,8'inin erkek olduğu ve çoğunluğu kadın katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna ait demografik bulgularda %81'i lisans, %15'1 yüksek lisans, %4'ünün doktora mezuniyetine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu lisans mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların %4'ü 20-25 yaş, %8,3'ü 26-30 yaş, %19'u 31-35 yaş, %23,7'si 36-40 yaş, %22,9'u 41-45 yaş, %14,2'si 46-50 yaş ve %7,9'u 51 üzeri yaş aralığında yer almaktadır. Bu veriler çerçevesinde anket katılımcılarından en yüksek oran 36-40 yaş aralığındaki katılımcılara aittir. Katılımcıların kurumdaki görev süreleri incelendiğinde %9,5'i 0-5 yıl, %20,6'sı 6-10 yıl, %20,9'u 11-15 yıl ve %25,3'ü 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların statülerine ilişkin dağılıma bakıldığında %86,6'sının öğretmen, %7,9'unun müdür, %5,5'inin müdür yardımcısı olarak görev yaptığını ve katılımcıların büyük çoğunluğunun öğretmen olarak görev yaptığı görülmektedir.

2.3.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İçsel dindarlık, Etik davranış ve KHM boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklere Tablo 2'de yer verilmiştir.

Normal dağılım gösteren verilerin tespit edilebilmesinde çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmaktadır (Çokluk vd.2012:35). Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 değerler arasında olması normal dağılım sergilediğini göstermektedir (Erdoğan, 2015: 73). Verilerin dağılımlarının normalliğini geliştirme ve tek değişkenli aykırı değerlerin etkileri azaltmak amacıyla bir dağılımı merkezine yaklaştırmak için veri dönüşümü yapılması gerekmektedir. Mevcut çalışmada istatistiksel verilerin incelenmesi sonucunda negatif çarpıklık tespit edilmiştir. negatif çarpık veriler için öncelikle değişkeni yansıtmayı sonar karekök $[\sqrt{k-x}]$ dönüşümü önermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012:74-89). Gerekli dönüşümler uygulandıktan sonra verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen betimsel analiz sonucunda; KHM13, KHM1, KHM12, KHM16, KHM17, KHM23, KHM30, KHM34, KHM39, DIN1, DIN5, DIN6, E2,E3,E4,E5 ve E8'in çarpıklık veya basıklık değerleri -3 ve +3 sınır değerlerinin dışında bulunmuştur, dolayısıyla bu maddeler analize dahil edilmemiştir.

Tablo 2:Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

	N	Ortalama	Standart Hata	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
KHM11PI	253	3,597	,0668	1,0632	-,276	-1,154
KHM27PI	253	3,506	,0576	,9156	-,455	-,793
KHM31PI	253	3,451	,0607	,9649	-,340	-1,033
KHM2M	253	4,146	,0548	,8719	-1,049	,662
KHM3M	253	3,518	,0530	,8432	-1,618	1,488
KHM4M	253	3,261	,0586	,9318	-,809	-,748
KHM8M	253	3,593	,0490	,7794	-1,732	1,745
KHM10M	253	3,455	,0526	,8374	-1,347	,721
KHM13M	253	3,708	,0408	,6497	-2,252	4,333
KHM24M	253	2,976	,0568	,9038	,242	-1,322
KHM40M	253	3,028	,0630	1,0016	,255	-1,418
KHM1F	253	3,696	,0391	,6222	-2,072	3,706
KHM5F	253	3,253	,0537	,8541	-,665	-,888
KHM6F	253	3,719	,0578	,9195	-,556	-,458
KHM9F	253	3,190	,0604	,9613	-,686	-,948
KHM12F	253	3,874	,0317	,5038	-4,356	19,135
KHM17F	253	3,668	,0416	,6610	-2,009	3,380
KHM19F	253	3,569	,0404	,6425	-1,301	,915
KHM26F	253	3,613	,0412	,6548	-1,706	2,569
KHM16KY	253	3,502	,0687	1,0934	-,253	-1,297
KHM23KY	253	3,838	,0364	,5786	-3,695	12,978
KHM30KY	253	3,870	,0293	,4659	-4,234	19,522
KHM34KY	253	3,794	,0344	,5467	-3,167	10,983
KHM39KY	253	3,945	,0214	,3405	-6,999	52,005
DIN1I	253	4,415	,0623	,9909	-2,019	3,705
DIN2I	253	4,249	,0683	1,0862	-1,670	2,121
DIN3I	253	4,229	,0569	,9057	-1,503	2,631
DIN4I	253	4,206	,0542	,8621	-1,496	3,136
DIN5I	253	3,696	,0690	1,0976	-,934	,381
DIN6I	253	4,411	,0500	,7949	-1,879	4,793

E1S	253	4,458	,0413	,6571	-1,326	3,112
E2S	253	4,344	,0474	,7535	-1,504	3,484
E3S	253	4,557	,0364	,5788	-1,525	5,296
E4S	253	4,470	,0410	,6517	-1,450	3,843
E5S	253	4,676	,0335	,5324	-2,013	7,878
E6S	253	4,455	,0409	,6508	-1,136	2,181
E7S	253	3,787	,0642	1,0206	-,645	-,222
E8S	253	4,613	,0392	,6237	-2,561	11,283
E9A	253	4,273	,0431	,6848	-,708	,527
E10A	253	4,229	,0463	,7365	-,812	,617
E11A	253	4,356	,0371	,5909	-,413	,012
E12A	253	4,055	,0542	,8619	-1,006	1,236
E13A	253	4,387	,0396	,6301	-,719	,468
E14IB	253	3,925	,0557	,8854	-,613	,245
E15IB	253	4,043	,0511	,8129	-,750	,562
E16IB	253	4,190	,0509	,8089	-1,266	2,671

2.3.3. Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 3: KHM Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Faktör Yükları	Varyans	Cronbach Alpha	Ortalama	Standart Sapma
Factor 1: Merhamet					
KHM3	,660	20,63	,681	3,46	,61
KHM4	,709				
KHM8	,762				
KHM10	,707				
Factor 2: Politika Oluşturmaya Yönelik İlgi					
KHM11	,694	20,16	,720	3,52	,79
KHM27	,835				
KHM31	,839				
Factor 3: Fedakarlık					
KHM5	,678	16,61	,530	3,41	,50
KHM19	,730				
KHM26	,713				
Kaiser-Meyer-Olkin KMO 0,653, Sig., 000. Açıklanan Toplam Varyans % 57,40					

Kamu Hizmeti Motivasyon Ölçeği'nin orijinal halinin dört alt boyutu bulunmaktadır. Ancak Kamu Yararına Bağlılık boyutlarının tüm öğeleri (KHM16, KHM23, KHM30, KHM34, KHM39) normal şekilde dağılmadığı görülür. Bu nedenle, diğer üç boyuta ait verilerin orijinal yapı ile uyumluluğunu kontrol etmek için Açıklayıcı Faktör

Analizi yapılmıştır. KHM1, KHM2, KHM6, KHM9, KHM12, KHM13, KHM17, KHM24 ve KHM40 faktör yükleri 0.50 kesme değerinin altında olduğundan bu maddeler analize dahil edilmemiştir (Hair vd., 2010: 23). Faktör analizi sonuçları, üç boyutun toplam varyansın % 57,40'ını açıkladığını ve 0,65'lik KMO değerinin KHM orijinal ölçekte olduğu gibi boyutlara ayrıldığı ve maddelerin boyutlara göre dağılımını yansıttığı görülmüştür (Tablo 3). KHM Ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach Alpha: ,82) 0,70'in üzerindedir.

Tablo-4. Etik Davranış Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach Alpha	Ortalama	Standart Sapma
Factor 1: Sevgi					
E1 S	,708	27,50	,517	4,23	,57
E6 S	,327				
E7 S	,821				
Factor 2: Adalet					
E9 A	,753	17,37	,819	4,26	,54
E10 A	,823				
E11 A	,754				
E12 A	,784				
E13 A	,583				
Factor 3: İşbirliği					
E14 IB	,835	14,99	,709	4,05	,67
E15 IB	,763				
E16 IB	,645				
Kaiser-Meyer-Olkin KMO:0,86 Sig., 000. Açıklanan Toplam Varyans % 61,24					

Etik Davranış Ölçeği'nin orijinal halinin üç alt boyutu bulunmaktadır. Verilerin orijinal yapıya uygunluğunu kontrol etmek için gerçekleştirilen Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda faktör yükü 0.50 kesme değerinin altında kalan madde bulunmadığı görülmektedir. Faktör analizi sonuçları, üç boyutun toplam varyansın % 61,24'ünü açıkladığını ve 0,86'lık KMO değerinin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2012: 32). Bu sonuçlara göre, Etik Davranış verilerinin orijinal ölçekte olduğu gibi üç alt boyuta ayrıldığı ve maddelerin boyutlara göre dağılımını yansıttığı görülmüştür (Tablo 4). Etik Davranış Ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach Alpha: ,81) 0,70'in üzerindedir.

2.3.4. Korelasyon Analizi Yorumları

İki değişken arasındaki birlikteliği ve değişkenlerin yönü belirlenmesi amacıyla en çok kullanılan istatistik yöntemi, korelasyon analizidir. Doğrusal ilişkiler hakkında bilgi edinmemizi sağlayan bu analiz, doğrusal olmayan bir ilişkide anlamlı görünmeyebilir. Korelasyon katsayısı, bir değişkendeki değişimin diğer bir değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Karşılıklı ile ilgili fikir veren korelasyon, sebep sonuç ilişkisini göstermediği için bir bağımlı ve bir bağımsız değişken arasında aranabildiği gibi, iki bağımlı ya da iki bağımsız değişken arasında da aranabilir. Katsayının pozitif yönlü olması, değişkenlerin biri artarken diğerinin de artması; negatif yönlü olması ise değişkenlerin biri artarken diğerinin azalması anlamını taşır (Nakip, 2005: 244-245). Korelasyon analizi sonucu hesaplanan korelasyon katsayısı "r" ile gösterilir. Korelasyon katsayısı r -1 ila +1 arasında bir değer alır (Erdoğan, 2015: 335).

İki değişken arasında korelasyon katsayısının yorumu şu şekilde yapılmaktadır.

$R < 0.2$ ise çok zayıf ilişki var ya da korelasyon yoktur; 0.2-0.4 arasında ise zayıf korelasyon vardır; 0.4-0.6 arasında ise orta şiddetle korelasyon vardır. 0.6-0.8 arasında yüksek korelasyon vardır. 0.6-0.8 arasında ise çok yüksek korelasyon olduğu varsayılır (Yıldız Çakır ve Güneş, 2017:55).

Tablo 5: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerler.

Değişkenler	Ortalama	St. Sapma	KHM Merhamet	KHM Pol. İlg	KHM Fedakarlık	DİN I	ETİK Sevgi	ETİK Adalet	ETİK İşbilgi
KHM Merhamet	3,46	,607	1						
KHM Pol. İlg	3,52	,787	-,146*	1					
KHM Fedakarlık	3,41	,504	,215**	,038	1				
DİN İçsel	4,15	,702	,219**	-,103	,297**	1			
ETİK Sevgi	4,23	,567	,197**	,066	,248**	,295**	1		
ETİK Adalet	4,26	,539	,035	-,036	,230**	,109	,443**	1	
ETİK İşbilgi	4,05	,665	,128*	,086	,383**	,170**	,442**	,315**	1

* Korelasyon, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon, $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5’de yer alan değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde;

- KHM politikaya yapımına ilgi boyutu ve KHM merhamet boyutu arasında ($r=-0,146$, $p<0,005$) düzeyinde, negatif yönlü, doğrusal ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.
- KHM merhamet boyutu ile etik davranış işbirliği boyutu arasında ($r=0,128$, $p<0,005$) düzeyinde, pozitif yönlü, doğrusal ve çok zayıf düzeyde ilişki bulunduğu görülmektedir.
- KHM merhamet boyutu ile etik davranış sevgi boyutu arasında ($r=0,197$, $p<0,001$) düzeyinde, dindarlığın içsel boyutu ile etik davranış işbirliği boyutu arasında ($r=0,170$, $p<0,001$) düzeyinde pozitif yönlü, doğrusal ve çok zayıf düzeyde ilişki bulunduğu görülmektedir.
- KHM merhamet boyutu ile KHM fedakarlık boyutu arasında ($r=0,215$, $p<0,001$) düzeyinde, dindarlığın içsel boyutu ile KHM merhamet boyutu arasında ($r=0,219$, $p<0,001$) düzeyinde, dindarlığın içsel boyutu ile KHM fedakarlık boyutları arasında ($r=0,297$, $p<0,001$) düzeyinde, KHM fedakarlık boyutu ile etik davranış sevgi boyutu arasında ($r=0,248$, $p<0,001$) düzeyinde, KHM fedakarlık boyutu ile etik davranış adalet boyutu arasında ($r=0,230$, $p<0,001$) düzeyinde, dindarlığın içsel boyutu ile etik davranışın adalet boyutları arasında ($r=0,295$, $p<0,001$) düzeyinde, etik davranış işbirliği boyutu ile KHM fedakarlık boyutları arasında ($r=0,383$, $p<0,001$) düzeyinde, etik davranış adalet boyutu ile etik davranış işbirliği boyutları arasında ($r=0,315$, $p<0,001$) düzeyinde pozitif yönlü, doğrusal ve zayıf düzeyde ilişki bulunduğu görülmektedir.
- Dindarlığın içsel boyutu ile KHM fedakârlık boyutu arasında ($r=0,417$, $p<0,001$) düzeyinde, etik davranış sevgi boyutu ile etik davranış adalet boyutu arasında ($r=0,443$, $p<0,001$) düzeyinde, pozitif yönlü, doğrusal ve orta düzeyde ilişki bulunduğu görülmektedir.

2.3.5. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında test edilen hipotez, “H1_a: “İçsel dindarlık ile etik davranışın sevgi ve saygı boyutu arasındaki ilişkiye KHM’nin politika yapımına ilgi boyutu aracılık eder” şeklindedir.

Tablo 6’daki bulgular incelendiğinde, tablonun en başında kullanılan Model:4 İleriki aşamalar da dâhil olmak üzere basit aracılık analizinde tercih edilmiştir. Analizde yer alan değişkenler; Y: etik davranış sevgi ve saygı boyutu, X: içsel dindarlık, M: KHM politika yapımına ilgi ve örneklem büyüklüğünün (253) olduğu görülmektedir. Tablo 6’da yer alan model özeti kısmında ise bağımsız değişken olan içsel dindarlığın (X), aracı değişken olan KHM’nin politika yapımına ilgi boyutuna (M) etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 6: İçsel Dindarlığın KHM Politika Yapımına İlgi Boyutu Üzerindeki Etkisi

Model	4					
Y (bağımlı)	E.Sevgi ve Saygı Boyutu					
X (bağımsız)	İçsel Dindarlık					
M (aracı)	KHM Politika Yapımına İlgi					
Örneklem Büyüklüğü	253					
Bağımlı Değişken: KHM Politika Yapımına İlgi						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1029	,0106	,6152	2,6854	1,0000	251,0000	,1025
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,9959	,2959	13,5033	,0000	3,4131	4,5788
İ. Dindarlık	-,1153	,0704	-1,6387	,1025	-,2539	,0233
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1029					

Analiz sonucuna göre, içsel dindarlık KHM’nin politika yapımına ilgi boyutu üzerinde negatif yönde bir etkiye sahiptir ($b=-,115$), %95 CI $[-,2539,0233]$, $t=-1,6387$ değerine karşılık gelen p değeri $0.1025 > 0.05$ b (Standardize olmayan beta) değerinin anlamlı olmadığı tabloda yer alan p değerinin 0.05 ’ten büyük olmasından ve güven aralığına (Confidential Interval) ait değerlerin 0 (sıfır) değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır (Gürbüz, 2019: 53). Ayrıca, içsel dindarlık, KHM politika yapımına ilgi boyutunun

yaklaşık %1'ini ($R^2=0.01$) açıklamaktadır. Bu oranın da düşük bir oran olduğu görülmektedir.

İçsel dindarlığın, etik davranış boyutlarına (sevgi-saygı, adalet, işbirliği) etkisinde KHM politika yapımına ilgi boyutu aracı rolünün incelendiği her basit aracılık testinde içsel dindarlığın, KHM politika yapımına ilgi boyutu üzerindeki etkileri aynı sonuçlara sahiptir. Dolayısıyla içsel dindarlık ve etik davranış (sevgi-saygı, adalet, işbirliği) etkisinde KHM'nin politika yapımına ilgi boyutu aracılık rolünü araştıran diğer basit aracılık analizi sonuçlarında Tablo 6'daki bulgular tekrardan verilmemiştir.

Tablo 7: İçsel Dindarlık ve KHM Politika Yapımına İlgi Boyutunun Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken: Etik Davranış Sevgi ve Saygı						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
,3108	,0966	,2928	13,3704	2,0000	250,0000	,0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,9632	,2682	11,0470	,0000	2,4349	3,4915
İçsel Dind.	,2466	,0488	5,0523	,0000	,1505	,3427
KHM Pol	,0704	,0435	1,6162	,1073	-,0154	,1561
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ. Dindarlık	,3053					
KHM Pol.	,1591					

Tablo 7'de aracı değişken olan KHM politika yapımına ilgi boyutu(M) (b yolu) ile içsel dindarlık değişkeninin (X) (c'yolu), bağımlı değişken olan etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre, içsel dindarlığın etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerinde anlamlı düzeyde ve olumlu yönde bir etkisi görülmüştür (b=.247, %95 CI [.1505, .3427], t=5,0523, p=0.0000<0.001). Ancak, KHM politika yapımına ilgi boyutunun etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki etkisi anlamlı düzeyde değildir (b=.070, %95 CI [-.0154, .1561], t=1,6162, p=0.1073>0.05). Ayrıca içsel dindarlık ve KHM politika yapımına ilgi boyutu ile birlikte, etik davranış sevgi ve saygı boyutundaki değişimin yaklaşık %9'unu ($R^2=.09$) açıklamaktadır.

Tablo 8: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkisi

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken: Etik Davranış sevgi ve saygı						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2953	,0872	,2946	23,9746	1,0000	251,0000	,0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,2444	,2048	15,8419	,0000	2,8411	3,6478
İ.Dindarlık	,2385	,0487	4,8964	,0000	,1426	,3344
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,2953					

Bu tablo, aracı değişken olan KHM'nin politika yapımına ilgi boyutunun (M) olmadığı bir modelde, içsel dindarlığın (X) etik davranış sevgi ve saygı boyutu (Y) üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, KHM politika yapımına ilgi boyutunun olmadığı durumda, içsel dindarlığın etik davranış sevgi ve saygı boyutunu olumlu yönde anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. ($b=.238$, %95 CI [.1426, .3344], $t=4,8964$, $p=0.0000<0.001$). Ayrıca, içsel dindarlık, etik davranış sevgi ve saygı boyutu değişiminin yaklaşık %8'ini ($R^2=0.087$) açıklamaktadır.

Tablo 9: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c ps	c cs
,2385	,0487	4,8964	,0000	,1426	,3344	,4206	,2953
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c ps	c cs
,2466	,0488	5,0523	,0000	,1505	,3427	,4349	,3053
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Pol.	-,0081	,0070	-,0239	,0033			

Tablo 9'da bağımsız değişken olan içsel dindarlığın bağımlı değişken olan etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri gösterilmektedir. Bu tablo, içsel dindarlığın (X) aracı değişken olan KHM politika yapımına ilgi boyutu (M) aracılığıyla, etik davranış sevgi ve saygı boyutu (Y) üzerindeki dolaylı etkisini göstermektedir. Ayrıca tabloya bakıldığında, önceki tablolarda verilen içsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki doğrudan ve toplam

etkilerine ilişkin bulgulara tekrardan yer verildiği görülmektedir. Sonrasında ise içsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerinde dolaylı etkisinin olup olmadığını gösteren dolaylı etki (indirect effect) değeri “bootstrap tekniği” ile elde edilen güven aralıkları ile raporlanmıştır.

Aracılık ilişkisinin anlamlı olup olmadığı, yani dolaylı etkinin (a.b) var olup olmadığı bootstrap analizi neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki BCA CI (bias corrected and accelerated bootstrap confidence interval) değerlerine bakılarak karar verilmektedir. Dolaylı etki (a.b) değerine karşılık gelen alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini kapsamıyorsa dolaylı etki anlamlı olarak kabul edilir ve aracılık etkisinin meydana geldiği anlaşılır (Gürbüz, 2019: 55).

Buna göre, içsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı, dolayısıyla KHM politika yapımına ilgi boyutunun etik davranış sevgi ve saygı boyutuna etkisine aracılık etmediği tespit edilmiştir. (b=-0.008, %95 BCA CI [-.0239, .0033]). Bu ilişkiye dair oluşturulan H1a: “İçsel dindarlık ile etik davranışın sevgi ve saygı boyutu arasındaki ilişkiye KHM’nin politika yapımına ilgi boyutu aracılık eder” hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında test edilen hipotez, “**H1_b**: “İçsel dindarlık ile etik davranışın adalet boyutu arasındaki ilişkide KHM’nin politika yapımına ilgi boyutu aracılık eder” şeklindedir.

Tablo 10: İçsel Dindarlık ve KHM Politika Yapımına İlgi Boyutunun Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken: Etik Davranış Adalet						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
,1116	,0125	,2887	1,5776	2,0000	250,0000	,2085
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,9812	,2664	14,9459	,0000	3,4565	4,5058
İ.Dindarlık	,0816	,0485	1,6835	,0935	-,0139	,1771
KHM Pol.	-,0169	,0432	-,3905	,6965	-,1020	,0683

Standardize Katsayılar	
	Katsayılar
İ. Dindarlık	,1064
KHM Pol	,0556

Tablo 10’da aracı değişken olan KHM politika yapımına ilgi (M) (b yolu) ile içsel dindarlık değişkeninin (X) (c’yolu), bağımlı değişken olan etik davranış adalet boyutu üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre, KHM politika yapımına ilgi boyutu, etik davranış adalet boyutunu, negatif yönde etkilediği ancak bu etkinin anlamlı düzeyde olmadığı görülmektedir ($b=-.016$, %95 CI $[-.1020, -.0683]$, $t=-.3905$, $p=.6965>0.05$). Ayrıca içsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutunu pozitif yönde etkilediği ancak anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmüştür ($b=.0816$ %95 CI $[-.0139, .1771]$, $t=1.6835$, $p=0.0935>0.05$). İçsel dindarlık ve KHM politika yapımına ilgi boyutunun birlikte etik davranış adalet boyutundaki değişimin yaklaşık % 1’ini ($R^2=.012$) açıkladığı görülmektedir.

Tablo 11: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkileri

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken: Etik Davranış Adalet						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1089	,0119	,2877	3,0130	1,0000	251,0000	,0838
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,9137	,2024	19,3380	,0000	3,5151	4,3123
İ.Dindarlık	,0835	,0481	1,7358	,0838	-,0112	,1783
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1089					

Bu tablo, aracı değişken olan KHM’nin politika yapımına ilgi boyutunun (M) olmadığı bir modelde, içsel dindarlığın (X) etik davranış adalet boyutu (Y) üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, KHM politika yapımına ilgi boyutunun olmadığı durumda, içsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutunu anlamlı şekilde etkilemediği görülmektedir. ($b=.084$, %95 CI $[-.0112, .1783]$, $t=1,7358$, $p=0.0838>0.05$).

Tablo 12: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,0835	,0481	1,7358	,0838	-,0112	,1783	,1551	,1089
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,0816	,0485	1,6835	,0935	-,0139	,1771	,1515	,1064
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Pol.	,0019	,0059	-,0093	,0149			

Tablo 12'ye bakıldığında, İçsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı, dolayısıyla KHM'nin politika yapımına ilgi boyutu, içsel dindarlık ile etik davranış adalet boyutu arasındaki ilişkiye aracılık etmediği görülmüştür. (b=.001, %95 BCA CI [-.0093, .0149]). Bulgular doğrultusunda H1b hipotezi red edilmiştir.

Araştırma kapsamında test edilen hipotez, “H1c: “İçsel dindarlık ile etik davranışın İşbirliği boyutu arasındaki ilişkide KHM'nin politika yapımına ilgi boyutu aracılık eder” şeklindedir.

Tablo 13: İçsel Dindarlık ve KHM Politika Yapımına İlgi Boyutunun Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken: Etik Davranış İşbirliği						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
,1989	,0396	,4284	5,1480	2,0000	250,0000	,0064
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,0337	,3245	9,3491	,00000	2,3946	3,6728
İ.Dindarlık	,1709	,0590	2,8948	,0041	,0546	,2872
KHM Pol	,0882	,0527	1,6747	,0952	-,0155	,1920
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1804					
KHM Pol	,1071					

Tablo 13'de aracı değişken olan KHM politika yapımına ilgi boyutu (M) (b yolu) ile içsel dindarlık değişkeninin (X) (c'yolu), bağımlı değişken olan etik davranış işbirliği boyutu üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre, KHM politika yapımına ilgi boyutu, etik davranış işbirliği boyutunu, pozitif yönde, anlamlı olmayan bir

düzyeyde ve etkilediği görölmektedir (b=.088, %95 CI [-.0155, .1920], t=1,6747, p=.0952>0.05). Ayrıca içsel dindarlđın da aynı şekilde Etik davranış adalet boyutu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi görölmüştür (b=.170, %95 CI [.0546, .2872], t=2,8948, p=0.0041<0.05). İçsel dindarlık ve KHM politika yapımına ilgi boyutunun, etik davranış işbirliği boyutundaki değişimin yaklaşık % 3'ünü (R²=0.03) açıklamaktadır. Bu değere göre etik davranış işbirliği boyutundaki %3'lük varyansın içsel dindarlık ve KHM politika yapımına ilgi boyutuna bağlı olduğu görölmektedir.

Tablo 14: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkisi

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken: Etik Davranış İşbirliği						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1696	,0288	,4315	7,4379	1,0000	251,0000	,0068
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,3862	,2478	13,6626	,0000	2,8981	3,8743
İ.Dindarlık	,1607	,0589	2,7272	,0068	,0447	,2768
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1696					

Bu tabloda aracı değişken olan KHM politika yapımına ilgi boyutunun (M) olmadığı bir modelde, içsel dindarlığın (X) etik davranış işbirliği boyutu (Y) üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etki görölmektedir, elde edilen değerler şöyledir: (b=.160, %95 CI [.0447, .2768], t=2.7272, p=0.0068<0.05 Bu değerlere göre, KHM politika yapımına ilgi boyutunun olmadığı durumda, İçsel dindarlığı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görölmektedir.

Tablo 15: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,1607	,0589	2,7272	,0068	,0447	,2768	,2416	,1696
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs

,1709	,0590	2,8948	,0041	,0546	,2872	,2569	,1804
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Pol.	-,0102	,0084	-,0299	,0037			

Buna göre, içsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutu üzerindeki dolaylı etkisinin negatif yönde ve anlamlı olmadığı, dolayısıyla KHM'nin politika yapımına ilgi boyutu, içsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutuna etkisine aracılık etmediği tespit edilmiştir. ($b=-0.008$, %95 BCA CI [-.0239, .0033]).

Elde edilen bu analiz sonuçları doğrultusunda H_{1c} hipotezi red edilmiştir.

Araştırma kapsamında test edilen hipotez, "**H_{2a}**: "İçsel dindarlık ile etik davranışın sevgi ve saygı boyutu arasındaki ilişkiye KHM'nin merhamet boyutu aracılık eder" şeklindedir.

Tablo 16: İçsel Dindarlığın KHM Merhamet Boyutu Üzerindeki Etkisi

Model	4					
Y (bağımlı)	Etik Davranış Sevgi ve saygı					
X (bağımsız)	İçsel Dindarlık					
M (aracı)	KHM Merhamet					
Örneklem Büyüklüğü	253					
Bağımlı Değişken: KHM Merhamet						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2186	,0478	,3524	12,5981	1,0000	251,0000	,0005
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,6726	,2240	11,9324	,0000	2,2315	3,1133
İ.Dindarlık	,1891	,0533	3,5494	,0005	,0842	,2940
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,2186					

İleriki aşamalar da dâhil olmak üzere basit aracılık analizinde 4 numaralı model tercih edilmiştir. Analizde yer alan değişkenler; Y: etik davranış sevgi ve saygı, X: içsel dindarlık, M: KHM merhamet ve örneklem büyüklüğü (253) görülmektedir. Tablo 16'da yer alan model özeti kısmında ise bağımsız değişken olan içsel dindarlığın (X),

aracı değişken olan KHM merhamet boyutuna (M) etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonucuna göre, içsel dindarlığın KHM'nin merhamet boyutu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. (b)=.189, %95 CI [.0842, .2940], t=-3,5494 p değeri 0.0005<0.001. Ayrıca, içsel dindarlık, KHM merhamet boyutu değişiminin yaklaşık %4'ünü ($R^2=0.047$) açıklamaktadır.

İçsel dindarlığın, etik davranış boyutlarına (sevgi-saygı, adalet, işbirliği) etkisinde KHM merhamet boyutuna aracı rolünün incelendiği her basit aracılık testinde içsel dindarlığın KHM merhamet boyutu üzerindeki etkileri aynı sonuçlara sahiptir. Dolayısıyla içsel dindarlık ve etik davranış (sevgi-saygı, adalet, işbirliği) etkisinde KHM'nin merhamet boyutu aracılık rolünü araştıran diğer basit aracılık analizi sonuçlarında Tablo 16'daki bulgular tekrardan verilmemiştir.

Tablo 17: İçsel Dindarlık ve KHM Merhamet Boyutunun Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken: Etik Davranış Sevgi ve Saygı						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
,3249	,1055	,2899	14,7475	2,0000	250,0000	,0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,8980	,2543	11,3958	,0000	2,3972	3,3989
İ.Dindarlık	,2140	,0495	4,3221	,0000	,1165	,3115
KHM Pol.	,1296	,0572	2,2641	,0244	,0169	,2424
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,2649					
KHM Mer.	,1591					

Tablo 17'de aracı değişken olan KHM merhamet boyutu (M) (b yolu) ile içsel dindarlık değişkeninin (X) (c'yolu), bağımlı değişken olan etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre, KHM merhamet boyutu, etik davranış sevgi ve saygı boyutunu, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir (b=.129, %95 CI [.0169, .2424], t=2,2641, p=.0244<0.05). Ayrıca İçsel dindarlığın da aynı şekilde etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerinde anlamlı

düzye ve pozitif yönde bir etkisi görülmüştür (b=.214, %95 CI [.1165, .3115], t=4,3221, p=0.0000<0.001). İçsel dindarlık ve KHM merhamet boyutunun, etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki değişimin yaklaşık %10'unu (R²=.105) açıklamaktadır.

Tablo 18: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkisi

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken: Etik Davranış Sevgi ve Saygı						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2953	,0872	,2946	23,9746	1,0000	251,0000	,0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,2444	,2048	15,8419	,0000	2,8411	3,6478
İ.Dindarlık	,2385	,0487	4,8964	,0000	,1426	,3344
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,2953					

Tablo 18'de, aracı değişken olan KHM merhamet boyutunun (M) olmadığı bir modelde, içsel dindarlığın (X) etik davranış sevgi ve saygı boyutu (Y) üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, KHM merhamet boyutunun olmadığı durumda, İçsel dindarlığın etik davranış sevgi ve saygı boyutunu pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. (b=.238, %95 CI [.1426, .3344], t=4,8964, p=0.0000<0.01). Ayrıca, içsel dindarlık, etik davranış sevgi ve saygı boyutu değişimin yaklaşık %8'ini (R²=0.087) açıklamaktadır.

Tablo 19: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,2385	,0487	4,8964	,0000	,1426	,3344	,4206	,2953
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,2140	,0495	4,3221	,0000	,1165	,3115	,3774	,2649
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Mer.	,0245	,0169	-,0003	,0639			

Buna göre, içsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı, dolayısıyla KHM merhamet boyutu, İçsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutuna etkisine aracılık etmediği tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda H2a hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında test edilen hipotez, “**H2_b**: “İçsel dindarlık ile etik davranışın adalet boyutu arasındaki ilişkide KHM merhamet boyutu aracılık eder” şeklindedir.

Tablo 20: İçsel Dindarlık ve KHM Merhamet Boyutunun Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken: Etik Davranış Adalet						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
,1095	,0120	,2888	1,5183	2,0000	250,0000	,2211
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,8850	,2539	15,3042	,0000	3,3851	4,3850
Dindarlık İç	,0815	,0494	1,6495	,1003	-,0158	,1788
KHM Mer.	,0107	,0571	,1877	,8512	-,1018	,1233
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1063					
KHM Mer.	,0556					

Tablo 20’de aracı değişken olan KHM merhamet boyutu (M) (b yolu) ile içsel dindarlık değişkeninin (X) (c’ yolu), bağımlı değişken olan etik davranış adalet boyutu üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre, KHM merhamet boyutu, etik davranış adalet boyutunu, pozitif yönde ancak anlamlı olmayan düzeyde etkilediği görülmektedir (b=.010, %95 CI [-.1018, .1233], t=,1877, p=0.8512>0.05). Ayrıca İçsel dindarlığın da aynı şekilde etik davranış adalet boyutu üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir etkisi görülmüştür (b=.081, %95 CI [-.0158, .1788], t=1,6495, p=0.0003<0.001). İçsel dindarlık ve KHM merhamet boyutunun, etik davranış adalet boyutundaki değişimin yaklaşık % 1’ini ($R^2=.012$) açıklamaktadır.

Tablo 21: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkisi

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken: Etik Davranış Adalet						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1089	,0119	,2877	3,0130	1,0000	251,0000	,0838
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,9137	,2024	19,3380	,0000	3,5151	4,3123
İ.Dindarlık	,0835	,0481	1,7358	,0838	-,0112	,1783
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1089					

Bu tablo, aracı değişken olan KHM merhamet boyutunun (M) olmadığı bir modelde, içsel dindarlığın (X) etik davranış adalet boyutu (Y) üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, KHM merhamet boyutunun olmadığı durumda, içsel dindarlığın etik davranış adalet boyutunu pozitif yönde ancak anlamlı olmayan düzeyde etkilediği görülmektedir. ($b=.083$, %95 CI [-.0112, .1783, $t=1,7358$, $p=0.0838<0.01$).

Tablo 22: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,0835	,0481	1,7358	,0838	-,0112	,1783	,1551	,1089
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,0815	,0494	1,6495	,1003	-,0158	,1788	,1514	,1063
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Mer.	,0020	,0136	-,0226	,0321			

Buna göre, içsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla KHM merhamet boyutu, içsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutuna etkisine aracılık etmediği görülmektedir. ($b=-0.002$, %95 BCA CI [-

.0226, .0321]). Elde edilen bu analiz sonuçları doğrultusunda H1c hipotezi red edilmiştir.

Araştırma kapsamında test edilen hipotez, “**H2c: “İçsel dindarlık ile etik davranışın işbirliği boyutu arasındaki ilişkiye KHM merhamet boyutu aracılık eder”** şeklindedir.

Tablo 23: İçsel Dindarlık ve KHM Politika Yapımına İlgili Boyutunun Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken: Etik Davranış İşbirliği						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
,1934	,0374	,4294	4,8567	2,0000	250,0000	,0085
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,1076	,3095	10,0402	,0000	2,4980	3,7172
İ.Dindarlık	,1410	,0603	2,3407	,0200	,0224	,2597
KHM Mer	,1042	,0697	1,4963	,1358	-,0330	,2415
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1488					
KHM Mer.	,1071					

Tablo 23’de aracı değişken olan KHM merhamet boyutu (M) (b yolu) ile içsel dindarlık değişkeninin (X) (c’yolu), bağımlı değişken olan etik davranış işbirliği boyutu üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre, KHM merhamet boyutu, etik davranış işbirliği boyutunu, pozitif yönde etkilediği ve anlamlı bulunmayan düzeyde etkilediği görülmektedir (b=.104, %95 CI [-.0330, .2415], t=1,4963, p=0.1358>0.05). Ayrıca içsel dindarlığın ise etik davranış işbirliği boyutu üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir etkisi görülmüştür (b=.141, %95 CI [.0224, .2597], t=2,3407, p=0.0200<0.05). İçsel dindarlık ve KHM merhamet boyutunun, etik davranış işbirliği boyutundaki değişimin yaklaşık %3’ünü ($R^2=.037$) açıklamaktadır.

Tablo 24: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkisi

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken: Etik Davranış İşbirliği						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1696	,0288	,4315	7,4379	1,0000	251,0000	,0068
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,3862	,2478	13,6626	,0000	2,8981	3,8743
İ.Dindarlık	,1607	,0589	2,7272	,0068	,0447	,2768
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1696					

Bu tablo, aracı değişken olan KHM'nin merhamet boyutunun (M) olmadığı bir modelde, içsel dindarlığın (X) etik davranış işbirliği boyutu (Y) üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, KHM merhamet boyutunun olmadığı durumda, içsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutunu pozitif yönde anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. ($b=.160$, %95 CI [.0447, .2768, $t=2,7272$, $p=0.0068<0.01$). Ayrıca, içsel dindarlık, etik davranış işbirliği boyutu değişimin yaklaşık %2'sini ($R^2=0.028$) açıklamaktadır.

Tablo 25: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,1607	,0589	2,7272	,0068	,0447	,2768	,2416	,1696
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,1410	,0603	2,3407	,0200	,0224	,2597	,2120	,1488
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Mer.	,0197	,0198	-,0092	,0673			

Tablo 25'de içsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı düzeyde olmadığı, dolayısıyla KHM merhamet boyutu, İçsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutuna etkisine aracılık etmediği tespit edilmiştir. ($b=-0.019$, %95

BCA CI [-.0092, .0673]).Elde edilen bu analiz sonuçları doğrultusunda H_{2b} hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında test edilen hipotez, “**H3_a**: “İçsel dindarlık ile etik davranışın sevgi ve saygı boyutu arasındaki ilişkiye KHM fedakârlık boyutu aracılık eder” şeklindedir.

Tablo 26: İçsel Dindarlığın KHM Fedakarlık Boyutu Üzerindeki Etkisi

Model	4					
Y (bağımlı)	E.Sevgi ve Saygı Boyutu					
X (bağımsız)	İçsel Dindarlık					
M (aracı)	KHM Fedakarlık					
Örneklem Büyüklüğü	253					
Bağımlı Değişken: KHM Fedakarlık						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2967	,0880	,2328	24,2328	1,0000	251,0000	,0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,5225	,1821	13,8553	,0000	2,1639	2,8810
İ.Dindarlık	,2131	,0433	4,9227	,0000	,1279	,2984
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ. Dindarlık	,2967					

Analizde yer alan değişkenler; Y: etik davranış sevgi ve saygı, X: içsel dindarlık, M: KHM fedakarlık boyutu ve örneklem büyüklüğü (253) görülmektedir. Tablo 26 'de yer alan model özeti kısmında ise bağımsız değişken olan içsel dindarlığın (X), aracı değişken olan KHM fedakarlık boyutuna (M) etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonucuna göre, içsel dindarlığın KHM fedakarlık boyutu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Tablo 26'da, standardize olmayan beta değeri (b)=.213, %95 CI [.1279, .2984], t=4,9227 değerine karşılık gelen p değeri 0.0000<0.001. b (Standardize olmayan beta) değerinin anlamlı olduğu, hem tabloda yer alan p değerinin 0.001'den küçük olmasından, hem de güven aralığına (Confidental Interval) ait değerlerin 0 (sıfır) değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır (Gürbüz, 2019). Ayrıca, içsel dindarlık, KHM fedakarlık boyutu üzerindeki değişimin yaklaşık %8'ini (R²=0.08) açıklamaktadır.

İçsel dindarlığın, etik davranış boyutlarına (sevgi ve saygı, adalet, işbirliği) etkisinde KHM fedakarlık boyutunun aracı rolünün incelendiği her basit aracılık testinde içsel dindarlığın KHM fedakarlık boyutu üzerindeki etkileri aynı sonuçlara sahiptir. dolayısıyla içsel dindarlık ve etik davranış (sevgi ve saygı, adalet, işbirliği) etkisinde KHM fedakarlık boyutu aracılık rolünü araştıran diğer basit aracılık analizi sonuçlarında Tablo 26'daki bulgular tekrardan verilmemiştir. Devam eden 2 basit aracılık analizde de 4 numaralı model kullanılmıştır.

Tablo 27: İçsel Dindarlık ve KHM Fedakarlık Boyutunun Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken: Etik Davranış Sevgi ve Saygı						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
,3397	,1154	,2867	16,3077	2,0000	250,0000	,0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,7455	,2684	10,2305	,0000	2,2170	3,2741
İ.Dindarlık	,1963	,0503	3,9025	,0001	,0972	,2954
KHM Fed.	,1978	,0700	2,8239	,0051	,0598	,3357
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,2431					
KHM Fed.	,1207					

Tablo 27'de aracı değişken olan KHM fedakarlık boyutu (M) (b yolu) ile içsel dindarlık değişkeninin (X) (c'yolu), bağımlı değişken olan etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre, KHM fedakarlık boyutu, etik davranış sevgi ve saygı boyutunu, anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir (b=.197, %95 CI [.0598, .3357], t=2,8239, p=0.0051<0.001). Ayrıca içsel dindarlığın da aynı şekilde etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir etkisi görülmüştür (b=.196, %95 CI [.0972, .2954], t=3,9025, p=0.0001<0.001). İçsel dindarlık ve KHM fedakarlık boyutunun, etik davranış sevgi ve saygı boyutundaki değişimin yaklaşık %11'ini ($R^2=.115$) açıklamaktadır.

Tablo 28: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Etkisi

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken: Etik Davranış Sevgi ve saygı						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2953	,0872	,2946	23,9746	1,0000	251,0000	,0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,2444	,2048	15,8419	,0000	2,8411	3,6478
İ.Dindarlık	,2385	,0487	4,8964	,0000	,1426	,3344
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,2953					

Bu tablo, aracı değişken olan KHM fedakarlık boyutunun (M) olmadığı bir modelde, içsel dindarlığın (X) etik davranış sevgi ve saygı boyutu (Y) üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, KHM fedakarlık boyutunun olmadığı durumda, içsel dindarlığın etik davranış sevgi ve saygı boyutunu pozitif yönde anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. (b=.238, %95 CI [2,8411, 3,6478, t=15,8419, p=0.0000<0.01). Ayrıca, içsel dindarlık, etik davranış sevgi ve saygı boyutu değişiminin yaklaşık %8'ini ($R^2=0.087$) açıklamaktadır.

Tablo 29: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Sevgi ve Saygı Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,2385	,0487	4,8964	,0000	,1426	,3344	,4206	,2953
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,1963	,0503	3,9025	,0001	,0972	,2954	,3462	,2431
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Fed.	,0422	,0357	,0141	,0890			
X'in Y Üzerindeki Kısmi Standardize Dolaylı Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Fed.	,0743	,0357	,0141	,1538			
X'in Y Üzerindeki Tam Standardize Dolaylı Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Fed.	,0522	,0257	,0098	,1094			

Tablo 29’da içsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla KHM fedakarlık boyutu, içsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutuna etkisine aracılık ettiği tespit edilmiştir. ($b=-0.042$, %95 BCA CI [.0141, .1538]). Ayrıca tabloda son kısımda, içsel dindarlığın, etik davranış sevgi ve saygı boyutu üzerindeki tam ve kısmi standardize etki büyüklükleri verilmiştir. Buna göre; her etki büyüklüğündeki güven aralıkları 0 (sıfır) değerini kapsamadığından anlamlıdır. Etki büyüklükleri genellikle şu şekilde yorumlanmaktadır (Gürbüz, 2019):

$K^2 = .01$ ’e yakın ise düşük etki, $K^2 = .09$ ’a yakın ise orta etki, $K^2 = .25$ ’e yakın ise yüksek etki şeklinde yorumlanır.

Tabloya göre X’in Y üzerindeki tam ve kısmi standardize değeri şöyledir: Tam standardize etki büyüklüğü = $.052 = (.052)^2 = .0027$ Kısmi standardize etki büyüklüğü = $.074$.

Bu sonuçlara göre ($K^2 = .0027$) test edilen modeldeki aracılık etkisinin düşük değere yakın olduğu söylenebilir. Elde edilen bu analiz sonuçları doğrultusunda H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında test edilen hipotez, “**H3b**: “İçsel dindarlık ile etik davranış adalet boyutu arasındaki ilişkide KHM fedakarlık boyutu aracılık eder” şeklindedir.

Tablo 30: İçsel Dindarlık ve KHM Fedakarlık Boyutunun Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken: Etik Davranış Adalet						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
,2337	,0546	,2764	7,2229	2,0000	250,0000	,0009
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,3303	,2635	12,6387	,0000	2,8114	3,8493
İ.Dindarlık	,0343	,0494	,6935	,4887	-,0630	,1315
KHM Fed.	,2313	,0688	3,3629	,0009	,0958	,3667
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ. Dindarlık	,0447					
KHM Fed.	,0645					

Tablo 30’da aracı değişken olan KHM fedakarlık boyutu (M) (b yolu) ile içsel dindarlık değişkeninin (X) (c’yolu), bağımlı değişken olan etik davranış adalet boyutu üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre, KHM fedakarlık boyutu, etik davranış adalet boyutunu, anlamlı düzeyde ve potitif yönde etkilediği görülmektedir (b=.231, %95 CI [.0958, .3667], t=3,3629, p=.0009<0.001). Ayrıca içsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutu üzerinde anlamlı olmayan düzeyde ve pozitif yönde bir etkisi görülmüştür (b=.034, %95 CI [-.0630, .1315], t=0,6935, p=0.4887>0.05). İçsel dindarlık ve KHM fedakarlık boyutunun, etik davranış adalet boyutundaki değişimin yaklaşık % 5’ini ($R^2=.054$) açıklamaktadır.

Tablo 31: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Etkisi

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken: Etik Davranış İşbirliği						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1089	,0119	,2877	3,0130	1,0000	251,0000	,0838
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,9137	,2024	19,3380	,0000	3,5151	4,3123
İ.Dindarlık	,0835	,0481	1,7358	,0838	-,0112	,1783
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1089					

Bu tablo, aracı değişken olan KHM fedakarlık boyutunun (M) olmadığı bir modelde, içsel dindarlığın (X) etik davranış adalet boyutu (Y) üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, KHM fedakarlık boyutunun olmadığı durumda, İçsel dindarlığın etik davranış adalet boyutunu pozitif yönde anlamlı olmayan düzeyde etkilediği görülmektedir. (b=.083, %95 CI [-.0112, .1783, t=1,7358, p=0.0838>0.05). Ayrıca, İçsel dindarlık, etik davranış adalet boyutu değişimin yaklaşık %1’ini ($R^2=0.011$) açıklamaktadır.

Tablo 32: İçsel Dindarlığın Etik Davranış Adalet Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,0835	,0481	1,7358	,0838	-,0112	,1783	,1551	,1089
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,0343	,0494	,6935	,4887	-,0630	,1315	,0636	,0447
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Fed.	,0493	,0232	,0118	,1028			
X'in Y Üzerindeki Kısmi Standardize Dolaylı Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Fed.	,0915	,0410	,0233	,1836			
X'in Y Üzerindeki Tam Standardize Dolaylı Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Fed.	,0643	,0293	,0159	,1286			

Buna göre, içsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla KHM fedakarlık boyutu, içsel dindarlığın, etik davranış adalet boyutuna etkisine aracılık ettiği tespit edilmiştir. (b=.0493, %95 BCA CI [.0118, .1028]).

Tabloya göre X'in Y üzerindeki tam ve kısmi standardize değeri şöyledir: Tam standardize etki büyüklüğü= .064 = (.064)²= 0.409 Kısmi standardize etki büyüklüğü = .091. Bu sonuçlara göre (K²=0.409) test edilen modeldeki aracılık etkisinin düşük değere yakın olduğu söylenebilir. Elde edilen bu analiz sonuçları doğrultusunda H3b hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında test edilen hipotez, “**H3c:** “İçsel dindarlık ile etik davranışın İşbirliği boyutu arasındaki ilişkide KHM fedakarlık boyutu aracılık eder” şeklindedir.

Tablo 33: İçsel Dindarlık ve KHM Fedakarlık Boyutunun Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken: Etik Davranış İşbirliği						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
,3879	,1505	,3790	22,1417	2,0000	250,0000	,0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,1706	,3086	7,0349	,0000	1,5629	2,7783
İ.Dindarlık	,0580	,0578	1,0034	,3166	-,0559	,1720
KHM Fed.	,4819	,0805	5,9845	,0000	,3233	,6405
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,0613					
KHM Fed.	,1168					

Tablo 33’de aracı değişken olan KHM fedakarlık boyutu (M) (b yolu) ile içsel dindarlık değişkeninin (X) (c’yolu), bağımlı değişken olan etik davranış işbirliği boyutu üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre, KHM fedakarlık boyutu, etik davranış işbirliği boyutunu, anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir (b=.481, %95 CI [.3233, .6405], t=5,9845, p=0.0000<0.001). Ayrıca içsel dindarlığın ise etik davranış işbirliği boyutu üzerinde anlamlı olmayan düzeyde ve pozitif yönde bir etkisi görülmüştür (b=.058, %95 CI [-.0559, .1720], t=1,0034, p=0.3166>0.05). İçsel dindarlık ve KHM fedakarlık, etik davranış işbirliği boyutundaki değişimin yaklaşık %15’ini ($R^2=0.15$) açıklamaktadır.

Tablo 34: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Etkisi

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken: Etik Davranış İşbirliği						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1696	,0288	,4315	7,4379	1,0000	251,0000	,0068
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,3862	,2478	13,6626	,0000	2,8981	3,8743
İ.Dindarlık	,1607	,0589	2,7272	,0068	,0447	,2768
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İ.Dindarlık	,1696					

Bu tablo, aracı değişken olan KHM fedakarlık boyutunun (M) olmadığı bir modelde,

içsel dindarlığın (X) etik davranış işbirliği boyutu (Y) üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, KHM fedakarlık boyutunun olmadığı durumda, içsel dindarlığın etik davranış işbirliği boyutunu olumlu yönde anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. (b=.160, %95 CI [.0447, .2768], t=2,7272, p=0.0068<0.01).

Tablo 35: İçsel Dindarlığın Etik Davranış İşbirliği Boyutu Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

X'in Y Üzerindeki Toplam Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,1607	,0589	2,7272	,0068	,0447	,2768	,2416	,1696
X'in Y Üzerindeki Doğrudan Etkisi							
Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,0580	,0578	1,0034	,3166	-,0559	,1720	,0872	,0613
X'in Y Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Fed.	,1027	,0340	,0437	,1792			
X'in Y Üzerindeki Kısmi Standardize Dolaylı Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Fed.	,1544	,0477	,0697	,2593			
X'in Y Üzerindeki Tam Standardize Dolaylı Etkisi							
	Etki	Bootse	BootLLCI	BootULCI			
KHM Fed.	,1084	,0348	,0468	,1858			

Buna göre, içsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla KHM fedakarlık boyutu, içsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutuna etkisine aracılık ettiği tespit edilmiştir. (b=.102, %95 BCA CI [.0437, .1792]). Ayrıca tabloda son kısımda, içsel dindarlığın, etik davranış işbirliği boyutu üzerindeki tam ve kısmi standardize etki büyüklükleri verilmiştir. Tabloya göre X'in Y üzerindeki tam ve kısmi standardize değeri şöyledir: Tam standardize etki büyüklüğü=.108= (.108)²= 0,01 Kısmi standardize etki büyüklüğü= -.154 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre (K²=0,01) test edilen modeldeki aracılık etkisinin düşük değere yakın olduğu söylenebilir. Elde edilen bu analiz sonuçları doğrultusunda H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. SONUÇ ve TARTIŞMA

Modern kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde, son zamanlarda araştırmacıların oldukça ilgi gösterdiği konular arasında yer alan KHM kavramı kamu personelinin görevlerine yönelik motivasyon düzeyleri, kamusal hizmetlerin etkin ve verimli şekilde yerine getirilmesini sağlayan önemli bir unsurdur. Bu bağlamda kişinin hayatının farklı boyutlarını da şekillendiren inanç kavramının etkisi önemlidir. Kişinin mensup olduğu inanç sistemine bağlı olan dindarlık düzeyi, hayatının her kademesini şekillendirme potansiyeli taşımaktadır. Çalışma hayatı da günlük hayatın önemli bir parçası olması nedeniyle, dindarlık düzeyinin kişinin çalışma hayatındaki motivasyonuna katkıda bulunması mümkün görülmektedir.

Çalışma hayatını dindarlık olgusu kadar etkileyen ve günlük yaşantımızda sıkça rastladığımız önemli unsurlardan bir diğeri de etik kavramıdır. Kamu yönetiminde yaşanan değişim ve dönüşüm süreçleri neticesinde etik kavramının ön plana çıkmaya başladığını görmekteyiz. Bu bağlamda kamu kurumlarında etik ilke ve standartlar oluşturulması kamu görevlilerinin vatandaşlara karşı tarafsız, objektif ve dürüst davranmaları, KHM kavramı kadar kamu hizmetlerinin etkin ve verimli olarak sunulması konusunda etkilidir.

Yukarıda bahsedilen tüm bu kuramlar çerçevesinde, bu çalışmanın hazırlanması aşamasında öncelikle içsel dindarlık, etik davranış ve KHM kavramları arasında ne tür ilişkilerin ve ne tür etkilerin var olduğu, söz konusu etkilerin hangi yöntemler kullanılarak sınıandığını belirlemek amacıyla literatür araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu ile toplanan verilerle araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için SPSS programı kullanılmış olup; frekans analizi, betimleyici istatistikler,

güvenilirlik analizi, faktör analizi ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın kapsamının ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi aşamasında zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle sadece Nevşehir İlköğretim kurumlarında çalışan 732 öğretmen, müdür yardımcısı ve müdürlerinden oluşan katılımcılar araştırmanın evrenini oluşturmakla beraber, anketlerin doldurmaları konusunda çekimser bir tutum sergilemeleri bir kısıt olarak değerlendirilebilir, elde edilen verilerden istatistiki analize uymayanlardan 120 tanesi elendikten sonra 253 anket analize dahil edilmiştir. Bu durum ise elde edilen sonuçların diğer kamu kurumlarının tamamına genellenmesi noktasında engel teşkil ettiği söylenebilir.

Öncelikle normal dağılım gösteren verileri tespit etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Mevcut çalışmada negatif çarpıklık tespit edilen verilerin normal dağılımı sağlamak amacıyla sonar karekök $[\sqrt{k-x}]$ dönüşümü uygulanmasına rağmen çarpıklık ve basıklık değerleri olan -3 ve +3 sınır değerlerin dışında bulunan maddeler analize dahil edilmemiştir.

Araştırma hipotezlerine konu olan içsel dindarlık, etik davranış ve KHM değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. İçsel dindarlık ölçeğine, katılımcıların verdiği yanıtlara bakıldığında en düşük ortalama 3,69 ve standart sapma değerinin 1,09 oranı ile *'Allah'a gönülden bağlı olmanın doğru ve mükemmel bir din anlayışına sahip olmaktan daha önemli olduğunu düşünüyorum'* sorusuna verilen cevap olduğunu görmekteyiz. Dindarlık ölçeğinde bulunan ve normal dağılım göstererek analize dahil edilen diğer sorulara verilen cevapların da 4,2'nin üzerinde yüksek ortalamalara sahip olduğunu görüyoruz. Etik Davranış ölçeğinde katılımcıların verdiği yanıtlar incelendiğinde 4,05'in üzerinde ortalamalar ve 0,50 üzerinde standart sapma ile karşılaşırız ki bu durum bize katılımcıların etik davranış ölçeğine verdiği yanıtların yüksek ortalamalarda olduğunu gösterir. Son olarak KHM ölçeğine katılımcıların verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde genel olarak 3,40'in üzerinde ortalamaya sahip yanıtlar verdiği görülmektedir. Bu durum bize KHM ölçeğine cevap veren katılımcıların genellikle kararsızım seçeneğini tercih ettiğini işaret etmektedir.

Araştırmada geçerliliği ölçmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerde yer alan ve 0,50 kesme değeri altında kalan soruların çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu durumda boyutu bulunmayan İçsel dindarlık leği sabit kalırken, etik davranış leği (sevgi-saygı, adalet, işbirliği) boyutları ve KHM leğinin (politika yapımına ilgi, fedakarlık, merhamet) boyutları üzerinden veriler analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek amacıyla içsel tutarlılık analizlerinden biri olan Cronbach alfa katsayısına bakılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan içsel dindarlık, etik davranış ve KHM leklerinin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda sadece KHM politika yapımına ilgi boyutu ve KHM merhamet boyutu arasında negatif yönlü, doğrusal bir ilişki bulunmakla birlikte, analizin diğer değişkenleri arasında pozitif yönlü ve doğrusal düzeyde ilişkiler olduğu grlmektedir.

Çalışma verilerine yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, 9 hipotez test edilmiştir, içsel dindarlığın etik davranış alt boyutlarına (işbirliği, adalet, sevgi ve saygı) etkisinde KHM'nin politika yapımına ilgi ve merhamet boyutlarının aracılık rolünü test eden 6 hipotez (**H1_a**, **H1_b**, **H1_c**, **H2_a**, **H2_b**, **H2_c**) red edilmiştir dolayısıyla buradan KHM'nin politika yapımına ilgi ve fedakarlık boyutunun içsel dindarlığın, etik davranış ve alt boyutları üzerine etkisinde aracı rol üstlenmediği ve bu nedenle bireylerin içsel dindarlık düzeylerinin, etik davranış ve alt boyutları olan işbirliği, adalet, sevgi ve saygı boyutları arasındaki ilişkiye KHM politika yapımına ilgi ve merhamet boyutunun aracılık etmediğini söylemek mümkündür dolayısıyla bireylerin içsel dindarlık ve etik davranış düzeylerinin yüksek olması, KHM politika yapımına ilgi ve fedakarlık düzeylerini olumlu yönde etkilemediği görülür bir başka deyişle bireylerin içsel dindarlık ve etik davranış düzeyleri artarken KHM motivasyonunun politika yapımına ilgi ve fedakarlık boyutu düzeylerinin azalmakta olduğu görülür. Buna karşın kabul gören 3 hipotezde (**H3_a**, **H3_b**, **H3_c**) belirtilen içsel dindarlığın, etik davranış alt boyutlarına (işbirliği, adalet, sevgi ve saygı) etkisinde KHM'nin merhamet boyutunun aracı rol üstlendiğini görürüz yani içsel dindarlık ve

etik davranış düzeyi yüksek bireylerin KHM merhamet düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmanın Literatüre Katkıları

Bu çalışmada içsel dindarlık ile etik davranış alt boyutları arasındaki ilişkide KHM ve alt boyutları arasındaki aracılık rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Uluslararası literatür taraması sonucu, bireylerin KHM düzeylerinin bir bütün olarak ya da alt boyutlar düzeyinde bazı demografik değişkenler ve faktörlere ilişkin gerçekleştirilen çalışmalar kapsamında, KHM ile cinsiyet arasında; KHM ile yaş arasında; KHM ile eğitim görülen alan arasında, KHM ile eğitim düzeyi arasında; KHM ile dindarlık arasında; KHM ile ebeveyn faktörü arasındaki ilişkilere yönelik çalışmaların yanında gelir düzeyi; örgüt hiyerarşisindeki konum, örgütte geçen hizmet süresi, kadrolu-sözleşmeli olma durumu gibi faktörlerin KHM'nin şekillenmesinde etkisi vb. konulara yönelik çalışmalar gerçekleştirildiği görülmektedir.

Çalışma kapsamında belirlenen hipotezler ile ilgili elde edilen sonuçlar literatürle karşılaştırıldığında, literatürde daha önce KHM ve dindarlık üzerine yapılan çalışmalarda (Perry vd.: 2008; Paine: 2009; Belle ve Ongaro 2014; Clerkin ve Fotheringham: 2017; Liu vd.: 2012;) bireylerin KHM düzeylerinin inançları ile bağlantılı olarak birden fazla unsur tarafından şekillendiği ve dini inancın KHM'yi belirleyen en önemli unsurlardan birisi olduğunu ortaya koymuş oldukları görülür. Yine KHM ile etik davranış arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında (Stazyk ve Davis: 2015; Wright vd.: 2016; Choi: 2004; Brewer ve Selden:1998; Kim:2003) ise yüksek KHM seviyesine sahip çalışanların, kamu yararı ve etik davranış vb. kamusal değerlere atfettikleri değerlerle uyum içinde olduğunu gösteren, bunun yanında KHM ile etik liderlik arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin varlığını tespit etmiş çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında belirlenen ve kabul gören 3 hipotezde (**H3_a**, **H3_b**, **H3_c**) içsel dindarlığın, etik davranış alt boyutları olan (sevgi-saygı, adalet, işbirliği) boyutları üzerine etkisinde KHM'nin merhamet boyutunun aracı rol üstlenmesi yönüyle literatür kapsamında gerçekleştirilmiş çalışmaları bu açıdan desteklediğini söylemek mümkündür.

Türkiye’de KHM ile ilgili alan yazın çalışmalarının kısıtlı olduğu ve bu bağlamda doğrudan KHM’yi ele alan çalışmaların (Ökmen ve Demir, 2010 ; Coşkun, 2015; Cingöz ve Akıllı, 2015; Aydın, Demirkasımoğlu, G. Demir, ve Erdemli, 2017; Arslan ve Karacaoğlu, 2018; Arslan, 2018) tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Dindarlık ve etiğin, kamu yönetimi ve etiğin bir arada çalışıldığı araştırmalar bulunmakla birlikte içsel dindarlık ile etik davranış arasındaki ilişkide KHM aracılık rolünün belirlenmesi üzerine gerçekleştirilen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın bu yönü ile literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler

Literatür incelendiğinde içsel dindarlık konusunun İslam Dini bağlamında ele alınarak incelenmesi bir ilk olmasına karşın, Türk-İslam anlayışının getirdiği farklılıklar nedeni ile çalışma sonuçlarından doğan bulguların diğer İslam toplumlarına genellenememesi araştırmanın kısıtlarından bir tanesini oluştursa da İslam Dinini kabul eden diğer toplumlar üzerinde böyle bir araştırma gerçekleştirilmesinin alan yazına önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada içsel dindarlık kavramı ele alınmıştır. Araştırmanın evrenini Nevşehir İli Milli Eğitim Kurumlarında ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Başka çalışmalarda, dindarlık kavramının farklı boyutları ele alınarak farklı kamu kurum ve kuruluşlarında örneğin, sağlık kurumları çalışanlarının yüksek fedakarlık ve merhamet duyguları içerisinde çalışmaları beklendiğinden bu ve benzeri kurumlarda çalışanlara yönelik yeni çalışmalar gerçekleştirilebilmesi önerilmektedir. Yine son dönemlerde din konusuna bakış açıları eski nesil olarak tabir edilen kuşaktan farklılık gösteren X,Y ve Z kuşaklarının, dindarlık düzeylerinin etik davranış ve KHM’yi nasıl etkileyeceği konusunun araştırılması yerinde olacaktır. Bu anlamda araştırmanın başka evrenler üzerinde uygulanabilmesi farklı sonuçların ortaya çıkmasına olanak verecektir. Ayrıca bu çalışmanın genişletilerek daha büyük örneklemeler üzerinde tekrarlanması ile daha genel sonuçlara ulaşılmasının mümkün olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams J (1963) Toward and Understanding of Inequity. *The Journal of Applied Psychology*.
- Adivar A (2012) *Tarih Boyunca İlim ve Din*, (İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul).
- Aktan C (2003) *Değişim Çağında Yönetim* (Sistem Yayıncılık, İstanbul).
- Aktaş Y, Cesur E.E, Cesur E, Özkan E, Soysal P (2015), *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Dora Yayınları, Bursa).
- Allen R, Spilka B (1967) Committed and consensual religion: A specification of religion-prejudice relationships. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 6(2):191-206.
- Allport G. W (2004) *Birey ve Dini*, (Çev: B. Sambur), (Elis Yayınları, Ankara)
- Allport G, Ross J (1967) Personal Religious Orientation and Prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(4): 432-443.
- Altemeyer B, Hunsberger B (1992) Authoritarianism, Religious Fundamentalism, Quest, and Prejudice. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 2(2): 113-133.
- Apa Y (2013) Seçmenlerin Belediyeler Hakkındaki Etik Algısı: Ankara Örneği, Basılmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aras, G. (2001). *Ekonomi Forumu: İş Etiği, Etik Sorunlar, Yeni Yaklaşımlar*, (Basım Çözüm Reklam, İstanbul).
- Aristoteles (1993) *Nikamakhos'a Etik*, (Çev: S. Babür), (Araç Yayınları, Ankara).
- Arslan M (2008) Popüler Dini Yönelimlerin İncelenmesinde Karşılaşılan Güçlükler ve Çözüm Önerileri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6(15): 9-34.
- Arslan M (2018) *Kamu Hizmeti Motivasyonu*. (Akademisyen Kitabevi, Ankara).
- Arslan M (2019) Kamu Hizmeti Motivasyonunu Şekillendiren Faktörler ve Sektör Tercihleri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4): 1261-1277.

- Arslan M, Berkman Ü (2009) Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetim. *TÜSİAD*, 06(492).
- Arslan M, Karacaoğlu K (2018) Kamu Çalışanlarının Kurumsal İtibar Algılarının Onların Kamu Hizmet Motivasyonuna Etkileri. Nevşehir İlçe Belediyeleri Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1): 14-29.
- Arslan Z (2006) Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atayman V (2004) *Etik*. (Donkişot Yayınları, İstanbul).
- Aydın İ. H (2011) Seküler Ahlak Bağlamında Din-Ahlak İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (35).
- Aydın İ. P (2001) *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, (Pegem Yayınevi, Ankara).
- Aydın İ. P (2003) *Eğitim ve Öğretimde Etik*. (Pegem Yayınları, Ankara).
- Aydın İ, Demirkasımoğlu N, Güner Demir T, Erdemli Ö (2017) Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(2): 105-125.
- Aydın M (2011) Değerler, İşlevleri ve Ahlak. *Eğitime Bakış Dergisi*, (19): 39-45.
- Aytaç B (2008) Ticaret Meslek Liselerinde Okuyan Öğrencilerin Yüksek Öğretime Yönelik Motivasyon Düzeylerinin Araştırılması. Muğla Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. M
- Bangcheng L, Du L, Wen H, Bo F (2012) Public Service Motivation of Public-Versus Private-Sector Employees in a Chinese Context. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(9): 1409-1418.
- Baron R, Kenny D (1986) The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (6): 1173-1182
- Batson C, Ventis W (1982) *The Religious Experience: A Social-psychological Perspective*, Oxford University Press, New York, 150-153.

- Baydar T (2004) Yönetim Etiği Açısından İngiltere'deki Kamu Yönetimi Uygulamaları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi SBE, Ankara.
- Bellé G, Cantarelli P (2010) Public Service Motivation: The State of the Art, Paper Prepared for the Conference. *Reforming the Public Sector: How to Make the Difference?*, December 2-3, Rome Italy.
- Bellé N, Ongaro E (2014) NPM, Administrative Reforms and Public Service Motivation: Improving the Dialogue Between Research Agendas. *International Review of Administrative Sciences*, 80(2): 382-400.
- Boyne G (2002) Public and Private Management: What's the Difference?. *Journal of management studies*, 39(1): 97-122.
- Brewer G.A (2010) Public Service Motivation and Performance. *Public Management and Performance*, Research Directions, (Ed: R. Walker, G. Boyne, G. Brewer), 152-178.
- Brewer G, Selden S (1998) Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3): 413-440.
- Bright L (2005) Public Employees With High Levels of Public Service Motivation: Who are they, where are they, and what do they want? *Review of Public Personnel Administration*, 25(2): 138-154.
- Bright L (2008) Does Public Service Motivation Really Make a Difference on the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees? *The American Review of Public Administration*, 38(2): 149-166.
- Buchanan B (1975) Red Tape and the Service Ethic. *Administration and Society*, 6(4): 423-444.
- Cevizci A (2002) *Felsefe Ansiklopedisi*, (Ebabel Yayıncılık, Ankara).
- Cevizci A (2002) *Etiğe Giriş*, (Paradigma Yayınları, İstanbul).
- Cevizci A (2016) *Etik- Ahlak Felsefesi*, (Say Yayınları, İstanbul).

- Chatman J (1991) Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3): 459-484.
- Choi, D (2004) Public Service Motivation and Ethical Conduct. *International Review of Public Administration*, 8(2).
- Cingöz A, Akıllı H (2015) The Relationship Between Organizational Trust and Job Performance: The Mediating Effect of Public Service Motivation. *EGPA Annual Conference*, Toulouse, France, August 26-28.
- Clerkin R, Fotheringham E (2017) Exploring the Relationship Between Public Service Motivation and Formal and Informal Volunteering. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 23-39.
- Cooper T (2004) Big Questions in Administrative Ethics: A Need For Focused, Collaborative Effort. *Public Administration Review*, 64(4): 395-407.
- Coşkun S (2015) Kamu Hizmetleri Motivasyonu Kuramı: Bir Literatür Taraması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1): 61-74.
- Crapps R (1986) An Introduction to Psychology of Religion. (Ed. M. G. Press), 285-330.
- Çalışlar A (1983) Ansiklopedik Kültür Sözlüğü. (Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul).
- Çetinkanat C (2000) *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. (Anı Yayıncılık, Ankara).
- Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş (2012) *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. (Pegem Akademi, Ankara), 2. Basım.
- Dağtekin H (2011) Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Algıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Deci E, Ryan R (1985) *Self-Determination and Intrinsic Motivation in Human Behavior*. Plenum Pres, New York.
- Dede Y, Argün Z (2004) Öğrencilerin Matematiğe Yönelik İçsel ve Dışsal Motivasyonlarının Belirlenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 29(134): 49-54.

- Demir M (2017) Dindarlık ve Yardımseverlik İlişkisi Malatya Örneği. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi SBE, Kayseri.
- Demirtaş Ö (2013) Etik Liderlik Davranışının Algılanan Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi Erciyes Üniversitesi SBE, Kayseri.
- Denhardt J, Denhardt R (2007) *The New Public Service: Serving, Not Steering. Expanded Edition*. Sharpe, New York, 27-45.
- Doğan S, Karataş A (2011) Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37): 1-40.
- Ercan N (2009) The Predictors of Attitudes Toward Physical Wife Abuse: Ambivalent Sexism, System Justification and Religious Orientation. Doctoral Dissertation Middle East Technical University.
- Erdoğan A (2015) *İstatistikî Metodlar ve Matematik Modeller*. (Der Yayınları, İstanbul).
- Eren E (2013) *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. (Beta Yayınları, İstanbul).
- Eroğlu E (2015) Geçmişten Günümüze Sosyal Normlar. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* (50): 299-308.
- Eroğlu F (1995) *Davranış Bilimlerine Giriş*. (Beta Yayınları, İstanbul).
- Ersoy İ (2014) Kültüriçi Bir Değerlendirme: Toplumsal Normlar Ekseninde "Müziksel Tercih". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(30).
- Eryılmaz B (2004) *Kamu Yönetimi*. (Erkam Matbaası, İstanbul).
- Eryılmaz B, Biricikoğlu H (2011) Kamu Yönetiminde Hesap Verilebilirlik ve Etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7): 19-45.
- Frank S, Lewis G (2004) Government Employees: Working Hard or Hardly Working? *The American Review of Public Administration*, 34(1): 36-51.
- Fromm E (1993) Psikanaliz ve Din, (Psychoanalysis and Religion), (Çev: A. Arıtan), (Arıtan Yayınları, İstanbul), 3. Baskı, 35-37.

- Fuller A (1994) *Psychology and Religion: Eight Points of View*. Rowman and Littlefield, Lanham MD Publisher Inc, 3.Edition.
- Gezer S (2019) Çalışanların Motivasyon Düzeylerinin, Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi Davranışa Etkisi: Gıda Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE, Gaziantep.
- Giritli İ, Bilgen P, Akgüner T (2001) *İdare Hukuku*. (Der Yayınları, İstanbul).
- Glock C Y (1998) *Din Sosyolojisi*, (Çev: M. Köktaş, Y. Aktay) (Vadi Yayınları, Ankara), 252-274.
- Glock, C., & Stark, R. (1965). Religion and Society in Tension. p.p.15-19. New York: Rand McNally and Company.
- Gökkaya S, Türker N (2018) İş Motivasyonu ile İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5): 12-28.
- Gözübüyük A (2009) *Yönetim Hukuku*. (Turhan Yayınevi, Ankara)
- Günay Ü (1988) Max Weber'in Din Sosyolojisindeki Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. (5): 1-10.
- Günday M (2004) *İdare Hukuku* (İmaj Yayınları, Ankara).
- Gündoğdu Ö. Ş (1999) Kentsel Çevre Estetiğinin Etik Açısından İrdelenmesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi SBE. Ankara.
- Gürbüz S (2019) *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. (Seçkin Yayıncılık, Ankara).
- Güven H (2008) Depresyon Dindarlık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE Enstitüsü. İstanbul.
- Güven M. (2011) Motivasyon- Dindarlık İlişkisi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Hair J, Black W , Anderson R, Tatham R (2006) *Multivariate Data Analysis* (Seventh Edition). Prentice Hall.

- Hayes AF (2013) Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis (Guilford Publications, New York).
- Herzberg F (1968) One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1): 53-62.
- Horton S (2006) The Public Service Ethos in the British Civil Service: An Historical Institutional Analysis. *Public Policy and Administration*, 21(1): 32-48.
- Hökelekli H (1998) *Din Psikolojisi*. (TDV Yayınları, Ankara), 3. Baskı.
- James W (1960) The Varieties of Religious Experience, London: Fontana.
- Kaplan Ç (2009) Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi* (14).
- Karaca F (2011) *Din Psikolojisi*. (Eser Ofset Matbaacılık, Trabzon).
- Kararı An. M (1995) Anayasa Mahkemesi (1995) 28/06/1995 tarihli ve E: 1994/71, K:1995/23, sayılı.
- Kavi E, Koçak O (2013) *Çalışma Yaşamında Etik*. (Ekin Basın Yayın, Bursa).
- Kaya F. Ş, Yıldız B, Yıldız H. (2013) Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* (39): 1-18.
- Kaya İ (2015) Etik Değerlere Yatkinlik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. 8(41).
- Kayıklık H (2006) Bireysel Dindarlığın Boyutları ve İnanç Davranış Etkileşimi. *İslami Araştırmalar Dergisi*, 3(19): 491-499.
- Keser A (2006a) *Çalışma Yaşamında Motivasyon* (Umuttepe Yayınlar, Kocaeli), 2. Baskı.
- Keser A (2006b) *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. (Alfa Akütel Yayınları, Bursa).
- Kesgin A (2009) Etik Üstüne. *Dini Araştırmalar Dergisi*, 12(35).
- Kılavuz R (2003) *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*. (Seçkin Yayıncılık, Ankara).

- Kim Y, Kim E (2016) Exploring the Interrelationship Between Public Service Motivation and Corruption Theories. *In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Emerald Group Publishing Limited. 2(4): 181-186.
- Kim S (2004) Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of public administration research and theory*, 15(2).
- Kim S, Vandenabeele W (2010) A Strategy for Building Public Service Motivation Research Internationally. *Public administration review*, 70(5).
- Kırel Ç (2000) *Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. (Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir).
- Kızılgeçit M (2015) *Yalnızlık Umutsuzluk ve Dindarlık Üzerine Psiko-Sosyal Bir Araştırma*. (Gece Kitaplığı, Ankara).
- Koçel T (1989) *İşletme Yöneticiliği – Yönetici Geliştirme, Organizasyon Ve Davranış*, (Yön Ajans, İstanbul).
- Koçyiğit Y.K (2010) Toplam Kalite Yönetimi Uygulayan İşletmelerde Yöneticilerin Etik Davranışlarının Örgütsel Performansa Etkisi: İzmir İlindeki Bankalarda Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi SBE, Kütahya.
- Kozak M.A, Güçlü H (2006) *Turizmde Etik*. (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Köksal K, Kara A, Meydan C (2018) Etik İlkeler Bağlamındaki Örgüt Uyumunun Örgütsel Ortamda Sessizlik Davranışına Etkisi. *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (2): 1-9.
- Köktaş M (1993) *Türkiye'de Dini Hayat (İzmir Örneği)*. (Ankara, İşaret Yayınları)
- Köse A, Ayten A (2012) *Din Psikolojisi*. (Timaş Yayınları, İstanbul).
- Liu B, Du L, Wen H, Bo F (2012) Public Service Motivation of Public-Versus Private-Sector Employees in a Chinese Context. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(9).
- Locke E (1968) Towards a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behaviour and Human Performance*. 3(2): 157-189.

- Maesschalck J, Wal Z, Huberts L (2008) Public service motivation and ethical conduct. *Motivation in public management: The call of public service*,(Ed. J. Perry, A. Hondeghem) Oxford University Press. 157-176.
- Maslow A (1943) A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4): 370-396.
- Maslow A (1954) *Motivation and Personality*. Harper and Row, USA.
- McClelland D (1961) *The Achieving Society*. The Free Press, New York:
- McFarland S (1989) Religious Orientations and the Targets of Discrimination. *Journal for the Scientific Study of Religion*, (28): 324-336.
- Mehmedoğlu A (2006) *Klasik Kuramlar ve Modern Araştırmalar Bağlamında Dindarlık ve Kişilik. Dindarlığın Sosyo-Psikolojisi*.(Karahan Kitabevi, Adana).
- Mehmedoğlu A. (2006. *Kişilik ve Din.*, (DEM Yayınları, İstanbul).
- Meydan C, Köksal K, Kara A (2016) Örgüt İçinde Sessizlik: Örgütsel Etik Değerlerin ve Adalet Algısının Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (7): 142-159.
- Nakip M (2005) *Pazarlamada Araştırma Teknikleri-SPSS Uygulamalı*. (Seçkin Yayıncılık, Ankara).
- Okumuş E (2006) Gösterişçi Dindarlık. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 6 (3): 17-35.
- Onar S (1966) *İdare Hukukunun Umumi Esasları*. (Hak Kitabevi, İstanbul).
- Ökmen M, Demir F (2010) Kamu Hizmetinin Felsefi Temelleri ve Yeni Kamu Könetiminde Geçirdiği Dönüşüm. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19-42.
- Özdaşlı K, Akman H (2012) İçsel ve Dışsal Motivasyonda Cinsiyet ve Örgütsel Statü Farklılaşması: Türk Telekomünikasyon A.ř. Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7): 73-81.
- Özmen A (2008). Kamu Yönetiminde Etik Davranışlar: Kocaeli Tapu Sicil Müdürlüklerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi SBE. Sakarya.

- Özmen F, Güngör A (2008) Eğitim Denetiminde Etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15).
- Öztürk Z (2013) Kamu kurumlarında motivasyon. *Uzman Bakış Dergisi*, 1(1): 32-41.
- Paine J (2009) Relating public service motivation to behavioral outcomes among local elected administrators. *In International Public Service Motivation Research Conference, June, 7-9.*
- Pandey S. K, Stazyk E.C (2008) Antecedents and Correlates of Public Service Motivation. *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, Oxford University Press. NY Oxford.
- Pandey S, Wright B, Moynihan D (2008) Public Service Motivation and Interpersonal Citizenship Behavior in Public Organizations: Testing a Preliminary Model. *International Public Management Journal*, 11(1): 89-108.
- Pavlov I (1927) *Conditioned Reflexes An Investigation of the Physiological Activity of the Cerebral Cortex*. (Ed. Anrep, GV) London: Oxford University Press, Humphrey Milford.
- Pearlberg L, Perry J, Hondghem A (2008) *From Theory to Practice: Strategies for Applying Public Service Motivation*. (Ed. J. Perry, A. Hondghem), Oxford University Press.
- Peker H (2010) *Din Psikolojisi*. (Çamlıca Yayınları, İstanbul).
- Peker H. (2012) Kuran'a Göre Dindarlığın Boyutları. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 12(2): 41-49.
- Perry J (1996) Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory* 6(1): 5-22.
- Perry J (1997) Antecedents of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2): 181-197.
- Perry J (2011) The Growth of Public Service Motivation Research. *Korean Journal of Policy Studies*, 26(3): 1-12.

- Perry J, Wise L (1990) *The Motivational Bases of Public Service: Public Administration Review*.
- Perry J, Brudney J, Coursey D, Littlepage L (2008) What Drives Morally Committed Citizens? A Study of the Antecedents of Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 68(3): 445-458.
- Rainey H (1979) Perceptions of Incentives in Business and Government: Implications for. *Pub. Adm. Review*, 39(5): 440-448.
- Rosenhan D (1970) The Natural Socialization of Altruistic Autonomy (Ed.J. Berkowitz, *Altruism and Helping Behavior*. New York: Academic Press. 251-268.
- Sabuncuoğlu Z, Tüz M (2016) *Örgütsel Davranış*. (Alfa Akademi Basım Yayın, Bursa).
- Savran G (2007) Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Saylam G (2007) Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalar ve Türkiye'deki Son Gelişmeler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi SBE, Ankara.
- Skinner B (1953) *Science and Human Behavior*. New York: Mac Millan.
- Sökmen, A (2016) *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. (Detay Yayıncılık, Ankara), 2.Baskı.
- Spinks G. S (2008) Psikoloji ve Din. (Çev: B. Koç, Z. Özcan,) *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (13/1). 307-318.
- Stazyk E, Davis R (2015) Taking the 'high road': Does Public Service Motivation Alter Ethical Decision making processes? *Public Administration*, 93(3): 627-645.
- Şahin A (1999) İlahiyat, Tıp ve Mühendislik Fakültelerinde Okuyan Öğrencilerde Dini Hayatın Boyutları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Basılmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Enstitüsü, İzmir.

- Şen M (2012) *Kamu Görevlileri Etik Kurulu Rehberi*. (T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara).
- Tabachnick B, Fidell L (2012) *Using Multivariate Statistics*. Boston MA: Pearson.
- Takma Ç, Atıl H (2006) Bootstrap Metodu ve Uygulanışı Üzerine Bir Çalışma 2. Güven Aralıkları, Hipotez Testi ve Regresyon Analizinde Bootstrap Metodu. *Ege Üniv. Ziraat Fak. Dergisi* 43 (2): 63-72.
- TDK (2020) *Türk Dil Kurumu*. <http://www.tdk.gov.tr/> ,(Erişim Tarihi: 15.05.2021).
- Tepe H (1998) Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: Etik Kavramı Tarihçesi ve Günümüzde Etik. *Doğu Batı Dergisi* ,(4):19.
- Tınaz P (2005) *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. (Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul).
- Toker B (2007) Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1): 92-107.
- Tozkoparan C (2012) Motivasyonda Süreç Kuramları. *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar*, (Ed, C. Serinkan), (Nobel Yayınları, Ankara).
- Turan S (2013) Çalışma Hayatının Dindar Kadının Dini Anlayış ve Uygulamalarına Etkisi Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi SBE Enstitüsü. Bursa.
- Tutan A (2006) İşletmelerde İş Etiğinin Değerlendirilmesi ve Bir Kamu Kurumunda Uygulanması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi FBE, Konya.
- Tutar H (2016) *Örgütsel Davranış: Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından*. (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Tümer G (1994) Din, TDV İslam Ansiklopedisi, *Cilt 9*, 312-320.
- Ural T, Yükselen C (2003) *İşletme ve Pazarlama Etiği*. (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Uysal E (2006) Dindarlığın Ahlâki Temeli. *Dindarlık Olgusu*, (Ed. H. Hökelekli) (Kurav Yayınları, Bursa).

- Vandenabeele W (2011) Who Wants to Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide an Answer?. *Review of Public Personnel Administration*, 31(1): 102.
- Vandenabeele, W., & Walle, S. (2008). International Differences in Public Service Motivation: Comparing Regions Across the World. *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, 223-244.
- Vergote A (1999) Din, İnanç ve İnançsızlık (Çev. V. Uysal), (İFAV Yayınları, İstanbul).
- Vroom V (1964) *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Weber M (2006) Sosyoloji Yazıları. (Çev. T. Parla), (İletişim Yayınları, İstanbul), 278-289.
- Wright B (2008) *Methodological Challenges Associated with Public Service Motivation Research. Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, Oxford University Press.
- Wright B, Moynihan D, Pandey S (2012) Pulling the Levers: Transformational Leadership, *Public Service Motivation, and Mission Valence. Public Administration Review*, 72(2).
- Wulff D (1996) Din Psikolojisine Genel Bakış. (Çev. M. Koç), *İslami Araştırmalar Dergisi*. 17(4): 401-409.
- Wulff D (1997) *Psychology of Religion*. New York, USA: John Wiley&Sons Inc.
- Yalman A (2001) *Jandarma Etiği, Meslek Ahlakı*. (Jandarma Okullar Komutanlığı Yay,Ankara).
- Yaparel R (1987) Dinin Tarifi Mümkün Mü? *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Dergisi* (4): 403-417.
- Yapıcı A (2002) Dini Yaşayışın Farklı Görüntüleri ve Dogmatik Dindarlık. Adana: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2(2): 75-117.
- Yapıcı A (2007) *Ruh Sağlığı ve Din: "Psiko-Sosyal Uyum ve Dindarlık"*. (Karahan Yayınları,Adana).

- Yavuz K (1982) Din Psikolojisinin Araştırma Alanları. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (5): 87-109.
- Yıldız Çakır N, Güneş M (2017) Örgütsel stresin, örgütsel sessizlik ve tükenmişlik. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1).
- Yılmaz D (2012) Kamu Kurumlarında Etik Davranış Anlayışı: Kırıkkale Örneği. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Yılmaz A, Eroglu C (2012) *Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış*. (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Yüksel C (2005) Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik. *TÜSİAD, Tüsiad Devlette Etik Alt Yapı Dizisi*, (1):20-60.
- Yüksel C (2010) *Devlette Etik: Dünyada ve Türkiye'de Kamu Yönetiminde Etik, Yasal Altyapı ve Uluslararası Uygulamalar*. Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul).

EK 1: ANKET FORMU

İÇSEL DİNDARLIĞIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE KAMU HİZMET MOTİVASYONUNUN ARACILIK ROLÜ ANKETİ	
<p>Bu çalışma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Akademik Etik Kurulu'ndan alınan kurul kararı doğrultusunda, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün izniyle, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans çalışması amacı ile gerçekleştirilmektedir. Çalışmada elde edilen verilerin bilimsel amaçlar dışında kesinlikle kullanılmayacağını, yetkisiz kimselerle paylaşılmayacağını beyan ederim. Yapacağınız katkı için şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.</p>	
Dilek CERAN ARSLAN Tez Öğrencisi	Doç. Dr. Mustafa Tez Danışmanı
DEMOGRAFİK BİLGİLER	
Yaşınız: ()20-35 ()36-30 ()31-35 () 36-40 ()41-45 () 46-50 () 51 üzeri	
Cinsiyetiniz: ()Kadın () Erkek	
Eğitim Durumunuz: () Lisans ()Yüksek Lisans () Doktora	
Çalıştığınız kurum içindeki statünüz: () Öğretmen () Müdür () Müdür Yardımcısı	
Meslekte Kaçınıcı Yılındasınız () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21-25 yıl () 26-30 yıl () 31-35 yıl () 36 yıl ve üzeri	

KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU SORULARI		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	Politika hoş olmayan bir kelimedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Kamu politikası yapımına dönük fikir alış-verişleri ilgimi çekmez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Politikacıların faaliyetleri ile pek ilgilenmem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Günlük yaşamımda muhtaçların durumunu nadiren dikkate alırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Sosyal yardım faaliyetlerinin çoğu göz ardı edilemeyecek kadar çok hayati öneme sahiptir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Sefaletе düşmüş insanları gördüğümde hislerimi kontrol altına almada zorlanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Bana göre vatanseverlik, öncelikle diğerlerinin iyiliğini düşünmeyi gerektirir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Bizzat yakından tanımadığım kişilerin mutluluğunu da yakından düşünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Yaşanan günlük olaylar bana birbirimize ne kadar da bağımlı olduğumuzu anımsatır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Kendi sorunlarını çözmeye çabalamayan insanlara çok az merhamet duyarım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Gönülden desteklediğim çok az sosyal yardım faaliyeti var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12	Topluma faydalı olmak benim için kişisel başarıdan daha anlamlıdır.	O	O	O	O	O
13	Bana göre görev, kişinin kendinden önce gelir.	O	O	O	O	O
14	Benim için, para kazanmak hayır işlemekten daha önemli.	O	O	O	O	O
15	Eylemlerimin perde gerisinde kendi çıkarlarımdan önde tuttuğum nedenler vardır.	O	O	O	O	O
16	Şahsi bir çıkar beklemeden vatandaşlara hizmet etmek bana kendimi iyi hissettirir.	O	O	O	O	O
17	İnsanlar, toplumdan aldıklarının daha fazlasını topluma geri vermelidir.	O	O	O	O	O
18	Şahsi çıkarlarımı riske atma pahasına, diğerlerine yardım etmeyi tercih eden nadir insanlardanım	O	O	O	O	O
19	Toplum yararı için büyük fedakârlıklar yapmaya hazırım.	O	O	O	O	O
20	İçinde bulunduğum toplumdaki gelişmelerle ilgilenecek kadar zamanım yok.	O	O	O	O	O
21	Bencillik yapmadan topluma katkıda bulunurum.	O	O	O	O	O
22	Sunacağım kamu hizmetinin anlamlılığı benim için çok önemli.	O	O	O	O	O
23	Benim çıkarlarıma zarar da verse, kamu görevlileri toplum için en iyi olanı yapmalıdır.	O	O	O	O	O

24	Topluma hizmet etmek vatandaşlık görevimdir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İÇSEL DİNDARLIK DÜZEYİNİ BELİRLEME SORULARI		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	İçimden geldiği için Allah'a inanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Allah'ın varlığını hissettiğim zamanlarda şükrederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Allah'ın varlığını sık sık derinden hissederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	İbadet, benim için Allah'tan bir şey dileme fırsatı değil, sükûnet ve Allah'ın varlığını hissetme yoludur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Allah'a gönülden bağlı olmanın doğru ve mükemmel bir din anlayışına sahip olmaktan daha önemli olduğunu düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	İçimden geldiği için dua ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ETİK DAVRANIŞ DÜZEYİNİ BELİRLEME SORULARI		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	Her yaştaki insana saygı duyarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Her yaştaki insana sevgi beslerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	İnsan olmanın gereklerini yerine getirmeye gayret ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4	İnsanların bana güven duymasını isterim.	O	O	O	O	O
5	Devlet malına zarar vermekten kaçınırım.	O	O	O	O	O
6	Yaptığım işlerde şeffaf olmaya çalışırım.	O	O	O	O	O
7	Genel olarak kendimi sabırlı olarak tanımlarım.	O	O	O	O	O
8	İnsanların bana olan güvenini kötüye kullanmam.	O	O	O	O	O
9	Şartlar ne olursa olsun ayrımcılık yapmam.	O	O	O	O	O
10	Şartlar ne olursa olsun tarafsız davranırım.	O	O	O	O	O
11	Şartlar ne olursa olsun adaletli davranırım.	O	O	O	O	O
12	Şartlar ne olursa olsun bütün insanlara eşit davranırım.	O	O	O	O	O
13	Şartlar ne olursa olsun dürüst davranırım.	O	O	O	O	O
14	Yeni şeyler yapma konusunda girişimciyimdir.	O	O	O	O	O
15	İnsanlara rol model olmaya çalışırım	O	O	O	O	O
16	İnsanlarla işbirliği içerisinde çalışmaktan hoşlanırım.	O	O	O	O	O