

**T.C.**

**BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
GENEL PSİKOLOJİ BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL ADALET, AHLAKTAN UZAKLAŞMA VE  
ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ  
İLİŞKİLER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Selçuk PEKŞEN**

**Danışman  
Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU**

**BOLU 2019**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

Selçuk PEKŞEN'e ait "Örgütsel Adalet, Ahlakтан Uzaklaşma ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler" adlı çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle/ oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

20.06.2019

Unvan, Adı, Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

Üye : Prof. Dr. Hamit COŞKUN

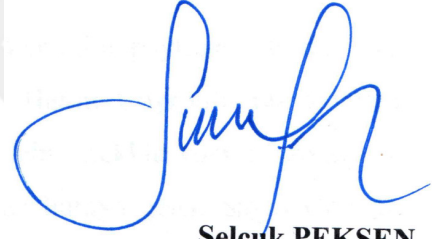
Üye : Doç. Dr. Fatma YILDIRIM

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Yaşar AYYILDIZ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

## ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Örgütsel Adalet, Ahlaktan Uzaklaşma ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kuralara uygun olarak metin içinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını tezin tamamının ya da bir bölümünün bu üniversite ya da başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.



**Selçuk PEKŞEN**

**20. 06. 2019**

## ÖN SÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışma örgütsel adalet algısı, ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri içermektedir. Örgütler için son derece önemli olan bu kavramlar arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması ve literatüre katkı sağlaması bizleri mutlu edecektir.

Yüksek lisans öğrenimimden tezin tamamlanmasına kadar geçen sürede bana yardımcı olup bilgi ve tecrübesiyle yol gösteren, destekleyen, motive eden ve tüm sorularıma sabırla cevap veren değerli tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Nihal Mamatoğlu'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimin boyunca bilgi ve tecrübelerini paylaşan ve akademik gelişimime katkı sağlayan değerli hocam Prof. Dr. Hamit Coşkun'a tez savunma jürimde yer alarak tezime sunduğu katkı ve önerileri için teşekkür ederim. Ayrıca tez savunma jürimde yer almayı kabul ederek Ankara'dan buraya gelen Sayın Doç. Dr. Fatma Yıldırım'a değerli eleştiri, öneri ve katkıları için teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmada gönüllü olarak yer alan katılımcılara, sağlık çalışanlarında araştırma yapmam için gerekli izni veren Kayseri İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma Talepleri Değerlendirme Komisyonu Kurulu üyelerine teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim sürecinde hep yanımda olan, bana inanan ve desteğini hep yanımda hissettiğim biricik eşim Melike Yılmaz'a sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca tez sürecinde bana ellerinden geldiğince destek olmaya çalışan ve beni cesaretlendiren Fahri Şahin'e, Gamze Kılıç ve Gizem Onaral'a teşekkürlerimi sunarım.

**Selçuk PEKŞEN**

**20.06.2019**

## ÖZET

### ÖRGÜTSEL ADALET, AHLAKTAN UZAKLAŞMA VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Selçuk PEKŞEN

Yüksek Lisans Tezi

Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

Haziran 2019, 94 + xiii Sayfa

Bu çalışmanın amacı, örgütsel adalet algısı, ahlaktan uzaklaşma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin araştırılmasıdır. Ayrıca, örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ahlaktan uzaklaşma eğiliminin aracı veya düzenleyici rolü olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırmanın örneklemini Kayseri Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne bağlı sağlık çalışanlarından oluşturulmuştur. Araştırmada veriler kolay örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel adalet algısının ve ahlaktan uzaklaşma eğiliminin üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Benzer şekilde örgütsel adaletin alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğu gözlenmiştir. Ahlaktan uzaklaşma eğiliminin örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracı veya düzenleyici rolü ile ilgili anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel Adalet, Ahlaktan Uzaklaşma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

## **ABSTRACT**

### **RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE, MORAL DISENGAGEMENT AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS**

**Selçuk PEKŞEN**

**Master Thesis**

**Department of Psychology**

**Thesis Advisor: Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU**

**Haziran 2019, 94 + xiii Sayfa**

The purpose of the study was to investigate the relationships between organizational justice, moral disengagement and counter productive work behaviours. The second purpose of the research was to investigate whether the mediating or moderator role of moral disengagement in the relationship between organizational justice and counter productive work behaviors. For the purpose of this research, the research sample was selected from the Directorate Public Health employees in Kayseri. In this study, data was collected by easy sampling method. The findings revealed that organizational justice and moral disengagement is negatively related to counter productive work behaviours. Similarly, the sub-dimensions of organizational justice were related to counter productive work behaviors. There was no significant relationship regarding the mediator or moderator role of the moral disengagement propensity between organizational justice perception and counter productive work behaviours. The research findings were discussed in the light of the relevant literature.

**Key words:** Organizational Justice, Moral Disengagement, Counterproductive Work Behaviors.

## İÇİNDEKİLER

<b>ONAY SAYFASI</b> .....	<b>ii</b>
<b>ETİK UYGUNLUK BEYANI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖN SÖZ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>xii</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>xiii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>I. BÖLÜM</b>	
<b>1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR</b> .....	<b>4</b>
1.1. Örgütsel Adalet .....	4
1.1.1. Tanımı ve Önemi .....	4
1.1.2. Örgütsel Adalet Kuramlarının Sınıflandırılması.....	5
1.1.3. Örgütsel Adaletin Boyutları.....	6
1.1.4. Örgütsel Adalet Algısı Konusunda Yerli Literatürde Yapılan Çalışmalar .....	12
1.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları .....	13
1.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri ve Benzer Kavramlar .....	14
1.2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları.....	17
1.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Konusunda Yerli Literatürde Yapılan Çalışmalar .....	21
1.3. Ahlaktan Uzaklaşma Kavramı .....	22

1.3.1. Ahlaktan Uzaklaşma Konusunda Yerli ve Yabancı Literatürde Yapılan Çalışmalar .....	26
1.4. Ahlaktan Uzaklaşma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel adalet ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	27
1.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	29
<b>II. BÖLÜM</b>	
<b>2. YÖNTEM .....</b>	<b>35</b>
2.1. Katılımcılar .....	35
2.2. Veri Toplama Araçları .....	35
2.2.1. Demografik Bilgi Formu .....	36
2.2.2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ) .....	36
2.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİDÖ).....	37
2.2.4. Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği (AUEÖ).....	39
2.3. İşlem.....	40
<b>III. BÖLÜM</b>	
<b>3. BULGULAR.....</b>	<b>42</b>
3.1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğine İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri .....	42
3.2. Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeğine İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri .....	43
3.2.1. Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeğinin Faktör Yapısı .....	43
3.2.2. Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği 'ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	46
3.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğine İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri .....	47
3.3.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Faktör Yapısı .....	47
3.3.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği 'ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	48
3.4. Örgütsel Adalet Algısı, Ahlaktan Uzaklaşma ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular.....	49
3.4.1. Betimleyici Bulgular.....	49
3.4.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	50
3.5. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizleri .....	54



3.5.1. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Örgütsel Adalet Algısı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Alt Boyutları .....	54
3.5.2. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Alt Boyutları .....	55
3.5.3. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi ve Örgüte Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları.....	56
3.5.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi ve Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları .....	57
3.5.5. Regresyon Analizi Sonuçları: Ahlaktan Uzaklaşma Eğiliminin Örgütsel Adalet Algısı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide Aracı ve Düzenleyici Rolü.....	57

#### **IV. BÖLÜM**

<b>4. TARTIŞMA .....</b>	<b>58</b>
4.1. Demografik Değişkenler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulguların Tartışılması .....	58
4.2. Örgütsel Adalet Algısı, Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilere Ait Bulguların Tartışılması.....	59

#### **V. BÖLÜM**

<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>63</b>
----------------------------------	-----------

<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>66</b>
------------------------	-----------

#### **EKLER**

<b>Ek 1.</b> Demografik Bilgi Formu .....	81
<b>Ek 2.</b> Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği .....	82
<b>Ek 3.</b> Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği.....	84
<b>Ek 4.</b> Örgütsel Adalet Ölçeği.....	86
<b>Ek 5.</b> Gönüllü Katılımcı Onam Formu .....	88
<b>Ek 6.</b> Kayseri Halk Sağlığı Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi .....	90
<b>Ek 7.</b> Kayseri Halk Sağlığı Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi .....	91

<b>Ek 8. Ölçek Kullanımı ile İlgili İzinler</b> .....	92
<b>Ek 9. Etik Kurul Onayı</b> .....	93
<b>ÖZ GEÇMİŞ</b> .....	<b>94</b>



## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.1:</b> Örgütsel adalet kuramlarının kategorilerini açıklayan sorular .....	6
<b>Tablo 1.2:</b> Örgüt İçinde Karşılaşılan Kötü Davranış Türleri .....	15
<b>Tablo 2.1:</b> Katılımcılara ait demografik bilgiler .....	36
<b>Tablo 3.1:</b> Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ölçeği varimax faktör rotasyonu sonuçları .....	45
<b>Tablo 3.2:</b> Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ölçeği maddelerine ait içsel tutarlılık analizleri.....	47
<b>Tablo 3.3:</b> Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği varimax faktör rotasyonu sonuçları.....	48
<b>Tablo 3.4:</b> Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği alt faktör maddelerine ait içsel tutarlılık analizleri.....	49
<b>Tablo 3.5:</b> Betimleyici analiz sonuçları (örgütsel adalet algısı alt boyutları, üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları, ahlaktan uzaklaşma eğilimi).....	50
<b>Tablo 3.6:</b> Araştırma değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları.....	51
<b>Tablo 3.7:</b> Örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları .....	54
<b>Tablo 3.8:</b> Örgütsel adalet algısı ve örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları.....	55
<b>Tablo 3.9:</b> Örgütsel adalet algısı ve bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları.....	55
<b>Tablo 3.10:</b> Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları .....	56
<b>Tablo 3.11:</b> Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları.....	56
<b>Tablo 3.12:</b> Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları.....	57

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1.1:</b> Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri.....	16
<b>Şekil 1.2:</b> Sapkın Örgütsel Davranış Tipolojisi.....	18
<b>Şekil 1.3:</b> Ahlaktan uzaklaşmanın öz düzenleme süreçlerindeki sekiz farklı mekanizması .....	24



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>ark.</b>	: Arkadaşları
<b>AUEÖ</b>	: Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği
<b>bkz.</b>	: Bakınız
<b>MD</b>	: Moral Disengagement
<b>ÖAAÖ</b>	: Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği
<b>ÜKİD</b>	: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları
<b>ÜKİDÖ</b>	: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

## GİRİŞ

Örgütler için iş görenlerin çalışma ortamındaki prosedürlerden nasıl etkilendiği ve örgütün amaçlarıyla ne derece örtüştüğü gibi konular son derece önemlidir. Farklı alanlarda yapılan çalışmalar örgütsel adaletin tutum, karar ve davranışların önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur (Gilliland ve Chan 2002: 143). Örgütsel adalet, çalışanların örgütlerine ve örgütsel uygulamalara ilişkin adalet algısıdır. Çalışanların adalet algılarını en çok değerlendirdikleri ortam günün büyük bir kısmını harcadıkları çalışma ortamlarıdır. Çalışanların adalet algıları, çalışma ortamlarında görevlendirme, terfi ve yükselme, ödüllendirme, ücretlendirme, performans değerlendirme gibi çeşitli karar ve uygulamalardan etkilenmektedir (İyigün 2012: 50). Örgütsel adalet önemlidir çünkü çalışanların örgütte ki uygulamaları adil olarak algılaması pozitif davranış ve tutumlara (Masterson 2001) yol açarken adaletsizlik algısı hırsızlık (Greenberg 1993a) ve iş yeri saldırganlığı (Baron ve ark. 1999) gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açmaktadır. Örgütsel adalet, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi çalışanların tutumu ve iş performansı, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık gibi çalışan davranışlarını etkileyen önemli bir role sahiptir (Pan ve ark. 2018: 2). Çalışanların örgütsel adalet algısı düşük olduğunda bu durum çalışanlarda memnuniyetsizlik yaratmakta ve olumsuz duygular oluşturmaktadır (Pan ve ark. 2018: 3). Çalışanların adalet algısı düşük olduğunda olumsuz duygular oluşmakta ve çalışanlar bu duygularla baş etme stratejisi olarak üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileyebilmektedir (Krischer, Penney ve Hunter 2010: 161). Üretkenlik karşıtı iş davranışları ise iş görenlerin örgüte veya örgüt çalışanlarına hırsızlık, sabotaj, kişiler arası saldırganlık, yavaş çalışma, çalışma zamanını veya araç gereçleri israf etme ve dedikodu yapma gibi davranışlar yoluyla zarar vermesidir (Penney ve Spector 2002: 126). Daha kibar ifadeyle iş yerindeki kötü davranışlar hem örgüte hem de örgüt çalışanlarına ekonomik ve psikolojik maliyete sebep olmaktadır (Bennet ve Robinson 2000: 349; Jones 2009: 525). Örneğin; çalışanların kasıtlı olarak zamanı israf etmesi

veya yönergeleri görmezden gelmesi çalışanlar arasında performansın ve iş birliğinin azalmasına yol açmaktadır (Jones 2009: 525).

Araştırmalar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından biri olan örgütlerdeki çalma davranışının Amerika Birleşik Devletleri'nde ki işverenlere yıllık maliyetinin yaklaşık 50 milyon dolar olduğu ve örgütsel başarısızlıkların %20'sinden sorumlu olduğunu göstermektedir (Coffin 2003). Her iki kavramında örgütler için son derece önemli olması araştırmacıları artan bir şekilde örgütsel adalet, üretkenlik karşıtı iş davranışları gibi kavramları araştırmaya yöneltmiştir.

Literatüre bakıldığında örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı (Moorman 1991; Poyraz, Kara ve Çetin 2009), örgütsel güven (İşcan ve Sayın 2010), iş performansı (Kalay, 2016) iş tatmini (Karavardar 2015; Kutanis ve Mesci 2010) gibi kavramlarla ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Diğer taraftan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, kişilik özellikleri (Bowling ve Eschleman 2010; Mount, Ilies ve Johnson 2006; Salgado 2002), iş stresi (Fox, Spector ve Miles 2001; Penney ve Spector 2005) gibi kavramlarla ilişkisine bakılmıştır. Çalışanların işe karşı tutum ve davranışlarını veya örgütün amaçlarına uygunluğunu sadece çalışma ortamındaki adil uygulamalar veya düzenlemeler değil, başka değişkenlerde etkilemektedir.

Çalışanların ahlaktan uzaklaşma mekanizmalarını kullanmasının da üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyeceği düşünülmektedir. Ahlaktan uzaklaşma kavramı Albert Bandura tarafından yine kendi kuramı olan sosyal bilişsel kuramın bir uzantısı olarak ortaya atılmıştır (Detert, Trevino ve Sweitzer 2008: 375). Bandura'ya göre, insanlar kendi ve başkalarını değerlendirebilmek için içsel ahlaki standartlar geliştirmekte ve bu standartları öz düzenleme süreçlerinde kullanmaktadır (Claybourn 2011: 286). Diğer bir ifade ile öz düzenleme süreçlerinde insanlar kendi davranışlarını ve koşulları gözlemlemekte ve buna göre mevcut koşullar ile kendi ahlaki standartlarını karşılaştırarak davranışta bulunmaktadır (Bandura 1999: 2). Bu durum bireylere kendini değerli hissettirmekte ve doyum sağlamaktadır. Bireyler ahlaki kuralları çiğnemekten uzak dururlar çünkü ahlaki olmayan bir davranış kişinin kendini kınamasına sebep olmaktadır (Bandura 2002: 102).

Ahlaktan uzaklaşma kuramı ise kişinin içsel ahlaki standartlarına rağmen belirgin bir stres yaşamadan nasıl ahlaksız davranışta bulunduğunu açıklayan birbiri ile ilişkili sekiz mekanizmadan oluşmaktadır (Moore 2015: 199). Bu çalışma da ise örgütsel adalet, ahlaktan uzaklaşma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri belirlemek için çeşitli analizler yapılmıştır. Ülkemiz literatürü gözden geçirildiğinde bu kavramlarla ilgili ikili çalışmaların olduğu veya farklı kavramlarla çalışıldığı görülmüş ancak araştırma değişkenlerinin birlikte araştırıldığı çalışmalara rastlanılmamıştır. Araştırmanın daha önce çalışılmamış olmasının literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.





# I. BÖLÜM

## 1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

### 1.1. Örgütsel Adalet

#### 1.1.1. Tanımı ve Önemi

Örgütsel adalet kavramı, çalışanların iş ortamındaki prosedürleri, etkileşimleri ve iş ile ilgili sonuçları ne ölçüde adil algıladığını ifade etmektedir (Baldwin 2006: 1). Moorman'a (1991: 845) göre örgütsel adalet, çalışanlara iş yerinde adil davranılıp davranılmadığı ve adaletin iş ile ilişkili olan diğer değişkenleri nasıl etkilediği ile ilgilidir. Örgütlerdeki adalet, adil ödeme ve özendiriciler gibi finansal ve finansal olmayan ödüller, terfi ve performans değerlendirme süreçlerinde eşit fırsatlarla ilgilidir. (Yean ve Yusof 2016: 798). Bu yüzden örgütsel adalet kavramı aynı zamanda örgüt çalışanlarının, yöneticilerin kararlar ve uygulamalarını ne derece adil algıladıklarını ifade etmektedir.

Örgütsel adalet algısının örgüte ile ilgili çalışmaların son yıllarda birçok araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet ile ilgili örgütsel davranış alanındaki en iyi 10 dergi de yıllık ortalama 52 makale yazıldığı görülmektedir (Colquitt 2008: 73). Bu durum günlük hayatta adaletle verdiğimiz önemin örgütle ilgili çalışmalara yansımaları göstermektedir. Örgütsel adaletin, performans, örgütsel bağlılık, işten ayrılma, işe devamsızlık, iş doyumu, geri çekilme davranışı, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi çeşitli örgütsel sonuç değişkenleriyle ilişkili olması adalet kavramına verilen önemin haklılığını göstermektedir (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng 2001: 425; Muchinsky 2009: 324). Örgütsel psikoloji

alanında yapılan bu çalışmalar, örgütsel adaletin çalışanların tutum, karar ve davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermiştir (Gilliland ve Chan 2002: 143). Martin ve Bennet (1996) yaptıkları çalışma da iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın, kısmen, çalışanların örgütsel adalet algıları tarafından şekillendiği bulmuştur. Bir başka araştırma da ise hem olumlu örgütsel vatandaşlık davranışı hem de olumsuz anti sosyal iş davranışlarının adalet algısı ve tarafsızlık ile ilişkili bulunmuştur (Moorman 1991). Usmani ve Jamal (2013) yaptığı çalışmada dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletin iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Fields, Pang ve Chiu (2000) yaptığı çalışmada dağıtımsal ve işlemsel adalet algısının yönetici değerlendirmesinin ve iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Dajani ve Mohamad (2017) yaptığı çalışmada ise işlemsel ve bilgisel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının güçlü bir yordayıcısı olduğu, ayrıca örgütsel adaletsizlik algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

#### 1.1.2. Örgütsel Adalet Kuramlarının Sınıflandırılması

Adams'ın (1965) eşitlik kuramı ile birlikte örgütsel adalet çalışmaları hız kazanmış ve örgütsel davranışların açıklanmasına yönelik pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. Örgütsel adalet ile ilgili ortaya atılan bu yaklaşımları bir çerçeve altında toplamak amacıyla Greenberg (1987) bir sınıflandırma yapmıştır. Sınıflandırmanın “reaktif-proaktif” boyutu Van Avermaet, McClintock ve Moskowitz (1978) tarafından önerilmiş ve Greenberg (1982) tarafından eşitlik kuramını düzenlemek için kullanılmıştır (Greenberg 1987: 9)

Greenberg (1987) örgütsel adalet kuramlarını kavramsal olarak birbirinden bağımsız, “reaktif-proaktif boyut (reactive – proactive dimension)” ve “süreç-içerik boyut (content – process dimension)” undan türetilerek dört kategoriye ayırmıştır. Reaktif kuramlar, çalışanların adil olmayan uygulamalardan kaçma veya kaçınma girişimlerine odaklanmaktadır. Bu kuramlar çalışanların adaletsiz uygulamalara verdiği tepkileri incelemektedir. Proaktif kuramlar, çalışanların adaleti sağlamaya yönelik tasarlanmış oldukları davranışlara odaklanmaktadır. Bu kuramlar, çalışanların adaleti

sağlamaya yönelik davranışlarını incelemektedir. Süreç kuramları, örgüt içerisindeki kazanımların nasıl belirlendiğine, örgütsel uygulama ve kararların adil olup olmadığı üzerine odaklanmaktadır. İçerik kuramları ise ortaya çıkan kazanımların dağıtımında adil olma durumu ile ilgilenmektedir. Bu kuramların hangi sorulara yanıt aradığı Tablo 1.1’de görülebilir.

**Tablo 1.1:** Örgütsel adalet kuramlarının kategorilerini açıklayan sorular

(Greenberg, 1987)

Kuram Türü	Temsili Soru
Reaktif İçerik	Çalışanlar adil olmayan uygulamalara nasıl tepki gösterirler?
Proaktif İçerik	Çalışanlar uygulamaların adil olması için ne yapabilirler?
Reaktif Süreç	Çalışanlar adil olmayan politikalara veya süreçlere nasıl tepki gösterirler?
Proaktif Süreç	Çalışanlar politikaların ve süreçlerin adil olması için ne yapabilirler?

Greenberg (1987: 16)’e göre, son zamanlarda yapılan araştırmaların odağı reaktif kuramlardan proaktif kuramlara; içerik kuramlarından ise süreç kuramlarına yönelmiştir. Bu sınıflandırmalar birçok araştırmanın ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet ile ilgili yapılan bu çalışmalar sayesinde örgütsel adaletin farklı boyutları olduğu görülmüş ve yeni araştırmalar ortaya çıkmıştır.

### 1.1.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

Literatür incelendiğinde örgütsel adaletin kaç boyuttan oluştuğuna ilişkin tartışmalar olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet temel olarak örgütsel sonuçların adilliği (dağıtımsal adalet) ve sürecin adilliği (işlemsel adalet) olarak ele alınmaktadır (Gilliland ve Chan 2009: 169). Dağıtımsal ve işlemsel adalet arasındaki ayrımı çeşitli araştırmalar desteklerken (Alexander ve Ruderman 1987; Folger ve Konovsky 1989; Gilliland 1994; Sweeney ve McFarlin 1993), etkileşim adaleti ve işlemsel adaletin farklı boyutlar olduğuna ilişkin daha az görüş birliği vardır (Aktaran: Cohen Charash ve Spector 2001: 279). Barling ve Philips (1993) yaptıkları araştırma da etkileşim adaletinin geri çekilme davranışlarını etkilediğini ancak aynı etkinin işlemsel adalette ortaya çıkmadığını bulmuşlardır. Bies ve Moag (1986) ise çalışanların karar verenlere karşı nasıl tepki vereceğini (örneğin, süpervizörlere) etkileşim adaleti olarak, karar verme sistemlerine (örneğin, örgüt) karşı nasıl tepki göstereceğini ise işlemsel adalet

olarak ayırmıştır (Aktaran: Colquitt ve ark. 2001: 427). Cohen-Charash ve Spector (2001) meta analitik çalışmalarında dağıtımsal, işlemsel ve etkileşim adaletlerinin birbiri ile güçlü ilişkili ancak farklı yapılar olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Greenberg (1993) etkileşim adaletinin bilgisel ve kişilerarası adalet olmak üzere iki boyut altında ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Kişiler arası adalet örgütsel kararların alındığı sırada bireylerin kişiler arası davranışların niteliğine ilişkin duyarlılıktır (Bies ve Moag 1986: 44). Bilgisel adalet ise süreçlerin uygulanması ve kazanımların dağıtımı hakkında neden belirli prosedürlerin izlendiği hakkında çalışanlarla bilgi paylaşılması ve açıklamada bulunulmasıdır (Colquitt ve ark. 2001: 427). Materson ve arkadaşları (2000) yaptığı çalışmada ise etkileşim adaletinin yönetici sonuçlarıyla (örneğin; iş doyumunu) güçlü ilişkili olduğunu süreç adaletinin ise daha çok örgütle ilişkili sonuçları (örneğin; örgütsel bağlılık) olduğunu bulmuştur. Colquitt ve arkadaşlarının 1975 ile 1999 arasında yayınlanmış 183 çalışma ile yaptıkları meta analitik araştırma da bilgisel, işlemsel ve kişilerarası adalet boyutlarının ayrılığını doğrulamışlardır (Colquitt ve ark. 2001).

Örgütsel adaletin boyutları konusunda bazı araştırmalar ise adaletin tek bir yönüne odaklanmanın bireyin adalet algısını yeterince yansıtmayabileceğini bunun yerine çalışanların genel adalet algısına bakılması gerektiğini vurgulamışlardır (Greenberg 2001; Lind 2001; Shapiro 2001). Greenberg'e (2001: 211) göre bireyler adalet hakkındaki izlenimlerini oluştururken adalet ile ilgili bütüncül bakış açısı ile bu yargıyı oluşturmaktadırlar. Benzer şekilde Shapiro (2001: 240) adaletsiz durumlara verilen tepkilerin kişilerin genel adalet deneyimi ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Ambrose ve Schminke (2009) genel adaletin (overall justice), örgütsel adaletin boyutlarıyla ilişkisini inceleyen iki çalışma yürütmüştür. İlk çalışmasında genel adaletin, örgütsel adaletin alt boyutları ile çalışanların tutum ve davranışları (iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve bağlılık) arasında aracı rol oynadığını bulmuştur. İkinci çalışmalarında ise yöneticilerden hem çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışı, görev performansı ve örgütsel sapkınlık gibi konuları içeren anket aracılığıyla değerlendirmeleri hem de örgütsel adaletin alt boyutları ve genel adaleti ölçmeye yönelik anketi doldurmaları

istenmiştir. Sonuçlar genel adaletin, yönetici değerlendirmeleri ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında aracı rol olduğunu göstermiştir.

### 1.1.3.1. Dağıtımsal Adalet

Dağıtım adaleti çalışanların ödül, terfi ve ücret gibi kazanımların dağıtımıyla ilgili adalet algısıdır. Homans (1961: 75), dağıtım adaleti kuralında değiş tokuş işlemine katılan katılımcıların yaptığı yatırım oranında diğer taraftan ödül beklentisi içinde olacağını ve bu beklentinin karşılandığında adaletin var olacağını belirtmiştir. Dağıtım da adaletsizliğin ise kazançların yatırımları karşılamadığında oluşacağını ve öfke ile sonuçlanacağını, kazançların yatırımları aştığında ise bireyin suçluluk duyacağını belirtmiştir. Daha sonra Adams (1965) örgütsel adalet konusunda daha kapsamlı bir kuram geliştirmiştir.

Adams (1965)'in eşitlik kuramına göre çalışanlar işe yaptıkları yatırımları (yetenek, çaba, eğitim) ve elde ettikleri kazançları (terfi, çalışma arkadaşları, ilginç bir iş) hesaplamakta ve daha sonra bu sonuçları diğerleri (akranları, çalışma arkadaşları) ile karşılaştırmaktadırlar. Kurama göre, çalışanların kendi yatırım/kazançlar oranı diğer çalışanların yatırım/kazanç oranı ile aynı ise çalışan adalet duygusu yaşamaktadır. Bu iki oran arasında farklılık varsa çalışanda adaletsizlik duygusu oluşmakta ve çalışanı adaleti sağlamaya yönelik motive etmektedir (Beugre 2002: 1093). Çalışanlar adil olmayan bu durumu dengelemek için davranışsal ya da bilişsel taktiklere başvurabilirler. Örneğin; harcadıkları çabayı, yatırımları ve performanslarını azaltabilirler, zam isteyebilir veya işten ayrılabilirler (Irak 2004: 28) Eşitlik kuramında bahsedilen yatırım veya girdiler çalışanın tecrübeleri, kıdemleri, bedensel ve zihinsel yetenekleri, yaş ve cinsiyetleri, bilgi ve becerileri gibi nitelikleridir. Çıktılar ise, ücret, işe özgü ödüller, kıdem tazminatları, iş statüleri ve sembolleri gibi çalışanların edinebileceği olanaklardır (Adams 1963: 423)

Eşitlik kuramının literatüre en önemli katkısı bireyin eşitsizlik algılandığında ne olacağını detaylandırmasıdır. Eşitlik kuramı, çalışanların eşitsizlik algılandığında psikolojik gerilim ve stres yaşadığını ve bunun çalışanları eşitliği sağlamaya yönelik

motive ettiğini öne sürmektedir (Colquitt ve ark. 2005: 16). Çalışan tarafından belirli bir sonuç adaletli algılanmadığında, bu durum kişinin davranışlarını (geri çekilme veya performans) duygularını (suçluluk, öfke, mutluluk, gurur,), bilişlerini (kendisinin veya başkalarının yatırım veya çıktılarını çarpıtmasını) ve etkileyebilmektedir (Cohen-Charash ve Spector 2001: 280).

Araştırmalar eşitlik kuramının çalışanların eşitsizliğe karşı tutumlarını değiştirerek yanıt verdikleri şeklindeki varsayımı desteklemedir. Örneğin, Greenberg (1989) çalışanların her zamanki aldığı ücretten geçici olarak kesinti yapıldığında, çalışanların fiziksel çevreye yönelik tutumlarını araştırmıştır. Eşitlik kuramı ile tutarlı olarak çalışanlara düşük ödeme yapıldığında çalışanlar eşitlik algısını, her zamanki aldıkları ödeme miktarında oluşan eşitlik algılarına göre, çalıştıkları ortamdan daha fazla memnun oldukları şeklinde değiştirerek sağlamışlardır. Bu sonuçlar çalışanlara düşük ödeme yapıldığında çalışanların buna fiziksel çevre ile ilgili bilişsel algılarını değiştirerek aldıkları düşük ödemeyi gerekçelendirdiğini göstermektedir. Greenberg ve Ornstein (1983)'in yaptıkları bir başka çalışma da ise aynı işi yapan çalışanlara farklı unvanlar (yüksek-düşük) verildiğinde çalışanların bu unvanlara göre performans gösterdiği bulunmuştur. Yüksek statülü unvanı olanların yüksek bir performans gösterdiği bulunmuştur.

### 1.1.3.2. İşlemsel Adalet

Adalet konusunda yapılan ilk çalışmalarda Adams (1965) eşitlik kuramı oldukça ilgi görmüş ve çok sayıda çalışma yayınlanmıştır. Ancak araştırmalar ilerledikçe adaletin algısının sadece sonuçların dağıtımından oluşmadığını bunun yerine sonuçlar dağıtılırken kullanılan prosedürlerin de önemli olduğu anlaşılmaya başlanmıştır. Leventhal (1980), eşitlik kuramının sonuçların dağıtımındaki prosedürleri görmezden geldiği için eleştirmiş ve böylece özellikle 1980 ve 1990 yıllarında arasında işlemsel adalet algısı ile ilgili çalışmaların ortaya çıkmasını tetiklemiştir. Leventhal (1980), Thibaut ve Walker (1975)'in öncü çalışmasına atıfta bulunarak işlemsel adalet kavramını oluşturmuştur (Colquitt ve ark. 2005).

Leventhal (1976b) çalışanların bazen ödüllerin adalete uygun dağıtılabilmesi için kazanılan ödüllerin bireylerin katkılarını oranında dağıtılmasına çabaladığını öne sürmüştür. Ancak bu tarz bir uygulamanın uygun koşullar altında adil olabileceği anlaşılmış ve bunun üzerine Leventhal (1976a, 1980) adalet yargılama kuramını geliştirmiştir (Greenberg 1987: 13). Bu kurama göre, çalışanlar karşılaştıkları farklı durumlar için farklı dağıtım kuralları uygulayarak ödül dağıtım kararları almaktadır. Örneğin, çalışanlar arasındaki uyumun sürdürülmesinin önemli olduğu durumlarda, adil dağıtım kuralı eşitlik ilkesine göre uygulanabilir ve bireylerin farklı oranlarda katkısına bakılmaksızın eşitlik temelinde dağıtım yapılabilir (Deutsch 1975, Aktaran: Greenberg 1987: 13).

Leventhal, Karuza ve Fry (1980)'ın dağıtım adaleti tercihinin göre, dağıtım süreçleri dağıtımı yapan yöneticinin adaleti sağlamasına yardımcı olduğu oranda tercih edilmektedir. Bu kuram, bireylerin hedefine ulaşmasında farklı araçlara sahip olma beklentisinde olacağını ve hedefe ulaşmaları için en olası düzeyde yardımcı olması beklenen prosedürlerin tercih edileceğini öne sürmektedir (Greenberg 1987: 15). Bu kurama göre, örgütlerdeki süreçlerde adaletin sağlanabilmesi için 8 sekiz kural üzerinde durulmuştur. Bunlar, tutarlılık, tarafsızlık (bias suppression), doğruluk, düzeltilebilir olma, temsil edilebilirlik ve etik olma. Tutarlılık, süreçlerin zamana ve kişiye göre tutarlı olması demektir. Tarafsızlık, süreçlerin kişisel ilgilerden etkilenmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Doğruluk, süreçlerin minimum yanlışlık ile doğru bilgiye dayanmasını ifade etmektedir. Temsil edilebilirlik, süreçlerin süreçlerin parçası olan bireylerin ilgi ve değerlerini yansıtması demektir. Etik olma, süreçlerin bireylerin temel ahlaki ve etik değerleriyle uyumlu olması demektir (Colquitt ve ark. 2005: 23; Greenberg 1987: 15).

McFarlin ve Sweeney (1992) yaptığı araştırmada dağıtımsal adaletin kişisel sonuçları açısından prosedür adaletinden daha güçlü yordadığını ancak örgüt sonuçları açısından bunun tersi sonuçlar bulmuştur. Araştırmaya göre çalışanlar kişisel sonuçlardan yani düşük ücret artışından memnun olmasalar bile örgütlerdeki süreçler adilse çalışanların örgütü daha olumlu değerlendirdiklerini ortaya çıkmıştır.

Folger ve Konovsky (1989)'nin yaptığı araştırmada ise ücret artışını belirleyen süreçlerdeki algının tek başına örgütsel bağlılık ve yönetime güveni etkilediği diğer taraftan bireyin dağıtımsal adalet algısının ise kişinin kendi maaş doyumuna katkı sağladığını bulmuştur.

#### 1.1.3.3. Etkileşimsel Adalet

Bies ve Moag (1986: 44), çalışanlara prosedürler uygulanırken kişilerarası ilişkilerin kalitesinin önemine odaklanmış ve etkileşimsel adalet kavramını ortaya atmıştır. Çalışanlar, prosedürlerin uygulanması sırasında kararların kendilerine açıklanmasını ve iletişim kurulmasını önemsemekte ve bu iletişimin saygı ve nezakete dayanması gibi beklenti içinde olmaktadır. Bu yüzden etkileşim adaleti, karar verici ve prosedürleri uygulayanlar ile çalışanlar arasındaki ilişkinin adil algılanıp algılanmadığı ile ilgili aradaki iletişimin önemini göstermektedir (Altıntaş 2002: 37).

Etkileşimsel adalet, yöneticilerin çalışanlara saygı ve nezaket kurallarına uygun davranması gibi sosyal duyarlılığı içeren çeşitli eylemleri kapsamaktadır. Örneğin; yöneticinin alt kademedeki çalışanların sorunlarını dinlemesi, alınan kararlar için yeterince açıklama yapması ve empati göstermesi gibi (Skarlicki ve Folger 1997: 435). Mikula, Petrik ve Tanzer (1990) günlük hayatta adil olmayan durumları belirlemek için yaptığı çalışmada bireylerden adil olmadıklarını düşündükleri olayları listelemeleri istenmiş ve araştırma sonucunda elde ettiği verilerde adil olmayan durumları betimleyen 280 adet ifade olduğu görülmüştür. Sonuçta listelenen olayların dağıtımsal ve işlemsel adaletten çok kişilerarası etkileşimleri içeren etkileşimsel adalet ile ilgili olayları içerdiği görülmüştür.

Bies (1985) yayınlanmamış çalışmasında, işe başvurusunda bulunan adaylara görüşmecinin işe başvuran kişiye nasıl davranması gerektiğini ile ilgili fikirlerini sormuştur. Bunun sonucunda etkileşimsel adalet ile ilgili dört kural belirlenmiştir. Bunlardan ilki doğruluk, yöneticilerin karar verme süreçlerinde adaylara karşı açık ve dürüst olmasıdır. İkincisi gerekçelendirme, yöneticilerin karar verme süreçlerinin sonuçları hakkında yeterli açıklama yapmasıdır. Üçüncüsü saygı, yöneticilerin samimi



ve saygılı olmasıdır. Dördüncüsü ise uygunluk, yöneticilerin ön yargı belirten ifadelerden kaçınmasıdır. Bu etkileşim adaleti ilkeleri işe alım süreçlerinden ortaya çıkmasına rağmen karar verme süreçleri bakımından önemlidir (Aktaran: Colquitt ve ark. 2005: 29).

Greenberg (1993) etkileşimsel adaletin iki boyuta ayırmış, örgüt içinde alınan kararlar ile ilgili çalışanlara bilgi verilmesini bilgisel adalet olarak diğer taraftan kararlar alındığı sıradaki sosyal duyarlılığı belirten kişiler arası adalet tanımlamıştır (Aktaran: Tyler ve Blader 2000: 110). Kişilerarası adalet, yöneticilerin ödülleri paylaşırma kararlarını ve alınan bu kararların nasıl söylendiği ile ilgili adalet algısını ifade etmektedir. Bu süreçlerin saygı ve kurallara uygunluğu kişilerarası adaleti belirtirken, alınan kararların neden o şekilde alındığı ve kaynaklarının dağıtımının hangi kurala göre yapıldığının çalışanlar ile paylaşılması bilgisel adaleti ifade etmektedir (Çolak ve Erdost 2004: 60).

#### 1.1.4. Örgütsel Adalet Algısı Konusunda Yerli Literatürde Yapılan Çalışmalar

Özdevecioğlu (2003) örgütsel adaletin saldırgan davranışlar üzerindeki etkileri araştırdığı çalışmasında örgütsel adaletin saldırgan davranışlar üzerinde etkili olduğu bulmuştur. Saldırgan davranışlara neden olan örgütsel adalet türlerinin de sırasıyla işlem adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti olduğunu tespit etmiş ve algılanan örgütsel adaletin örgütlerdeki örgüt içi saldırgan davranışların önemli nedenlerinden biri olabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Yavuz (2011) özel sektör ve kamu çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarında bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılarının kamu sektöründe görev yapan çalışanlara göre yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca özel sektörde çalışan evli çalışanların bekâr çalışanlara göre adalet algısı yüksek iken, kamuda bu durumun tam tersi olduğunu tespit edilmiştir.

Yıldız (2014) hastanelerde görev yapan hemşirelerin örgütsel adalet algıları, iş doyumları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyini ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için yaptığı çalışmada süreç, etkileşim ve dağıtım adaleti arasında ayrıca örgütsel adaletin boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişkiler tespit etmiştir. Ayrıca, dağıtım adaletinin hem ÖVD-kişi hem de ÖVD-örgüt boyutları üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı; süreç adaletinin sadece ÖVD-örgüt üzerinde anlamlı etkisi olduğu; etkileşim adaletinin ise hem ÖVD-kişi hem de ÖVD-örgüt üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu bulmuştur.

## 1.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, kurum ve kurum çalışanlarına zarar vermeye yönelik davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Spector ve ark. 2006: 447). Bu tarz davranışlar, hırsızlık ve saldırganlık gibi açık bir şekilde yapılabileceği gibi kasıtlı olarak yönergelere uymama veya işi bilerek yanlış yapma gibi daha pasif şekilde ortaya çıkabilmektedir (Fox, Spector ve Miles 2001: 292). Bir davranışın üretkenlik karşıtı kabul edilebilmesi için davranışın kasıtlı olarak yapılması, tesadüf eseri olmaması ve başkalarına zarar verme niyeti taşınması gerekmektedir. Örneğin; kötü performans kasıtlı olarak yapılan bir davranış değilse üretkenlik karşıtı iş davranışı değildir; çünkü çalışan işini yapmaya çabalamakta ancak işini tamamlamak için yeterli beceriye sahip değildir. Bir başka örnek, çalışan kasıtlı olarak güvenlik ekipmanlarını kullanmaktan veya prosedürleri takip etmekten kaçınırsa ve çalışanın kendini yaralama düşüncesi olmasa bile bu düşüncesiz davranışını yaralanma ile sonuçlandığında bir üretkenlik karşıtı iş davranışı örneğidir (Spector ve Fox 2005: 152).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütlere yüksek maliyete sebep olması araştırmacıların bu alana ilgisini canlı tutmuş, bunun sonucunda pek çok benzer tanım ve farklı kavramlar ortaya çıkmıştır.

### 1.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri ve Benzer Kavramlar

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, iş yerinde çalışanların işin amacına uygun olmayan bir dizi farklı davranışta bulunarak örgütün verimliliğine, çalışma arkadaşlarına veya hizmet alan bireylere zarar vermesidir. Daha kibar ifadeyle, iş yerindeki bu kötü davranışlar hem örgüte hem de örgüt çalışanlarına ekonomik ve psikolojik olarak zarar vermektedir (Bennet ve Robinson 2000: 349; Jones 2009: 525).

Literatüre bakıldığında üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili pek çok farklı tanıma rastlanılmaktadır. Fox ve Spector (1999: 916)'a göre üretkenlik karşıtı iş davranışları (counterproductive work behaviors), Skarlicki ve Folger (1997: 434)'a göre misilleme davranışı (retaliation), Baron ve Neuman (1996: 167)'a göre iş yeri saldırganlığı (workplace aggression), Giacalone ve Greenberg (1997)'e göre iş yeri antisosyal davranışı (antisocial behaviors), Robinson ve Bennet (1995: 555)'e göre iş yeri sapkınlığı (workplace deviance), Bies, Tripp ve Kramer (1998: 18)'e göre intikam (revenge), Keashly, Trott ve MacLean (1994: 341)'e göre kötü davranış (abusive) olarak kullanılmaktadır. Bütün bu kavramların ortak özelliği, örgüte veya örgüt üyelerine zarar veren üretkenlik karşıtı iş davranışlarını içermesidir.

Örgütlerdeki olumsuz davranışları tanımlamak için Robinson ve O'Leary-Kelly (1998: 658) yaygın olarak kullanılan antisosyal davranışlar terimini kullanmaktadır. Hogan ve Hogan (1989: 273)'a göre hırsızlık, ilaç ve alkol kullanımı, yalan söyleme, sabotaj ve işe gelmeme gibi üretkenlik karşıtı davranışlar "kötüye kullanma" (örgütsel suç) gibi daha büyük bir sorunun belirtisi olarak görülmektedir. Çalma gibi suç niteliği oluşturabilecek eylemleri gerçekleştiren bireylerin diğer kötü davranışları yapmaya daha eğilimli olabileceklerini ifade etmiştir (Hogan ve Hogan, 1989: 273). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla birlikte bir diğer çok kullanılan tanım "iş yeri sapkınlığı (workplace deviance)" dır. Robinson ve Bennet (1995: 556)'e göre, iş yeri sapkınlığı, örgütün ve örgüt içindeki bireylerin mutluluğunu tehdit ederek örgüt normlarını kasıtlı bir şekilde ihlal eden davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Bir diğerk üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak bilinen kötü davranış (abusive) ise bir veya birden fazla birey tarafından diğerk kişilere yönelik fiziksel temas olmaksızın yapılan sözlü veya sözsüz saldırganlar davranışlardan oluşmaktadır. Örneğin; küçümseyici isimler kullanmak, küçük düşürmek için birine bağırarak, saldırgan göz teması (dik dik bakmak gibi) gibi davranışlardır (Keashly, Trott ve Maclean 1994: 342).

Keashly (2001: 238) yaşları 22 ile 69 arasında, farklı mesleklerde çalışan 29 katılımcı ile görüşme yöntemi kullanarak, yöneticiler, astlar ve çalışma arkadaşları ile kişilerarası ilişkilerde yaşanan sorunlarla ilgili veri toplamıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, katılımcıların örgüt içerisinde karşılaştıkları Tablo 1.2' de görülen kötü davranışlar ortaya çıkmıştır.

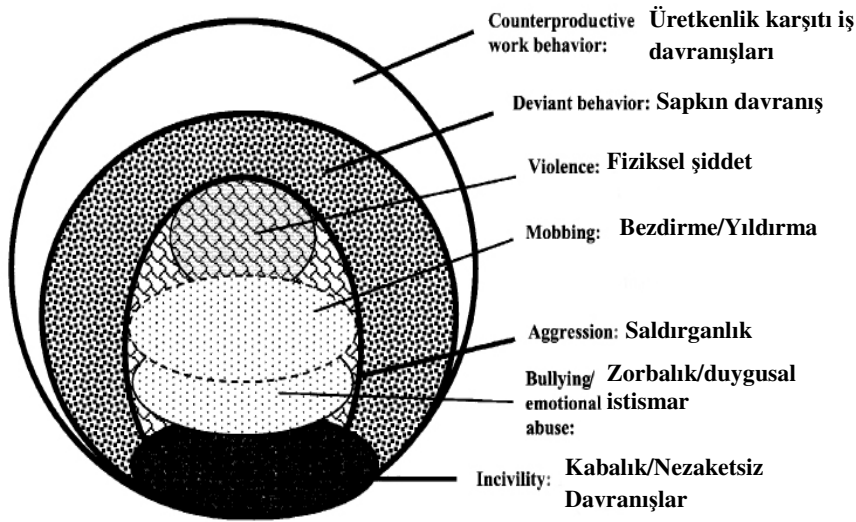
**Tablo 1.2: Örgüt İçinde Karşılaşılan Kötü Davranış Türleri (Keashly 2001: 242-245)**

1- Bireyi eleştirmek (Bireyleri işle ilgili olmayan konularda eleştirmek)
2- İşi eleştirmek (Bireylerin yaptıkları iş konusunda aşırı olumsuz, önemsiz ve yıkıcı yorumlar yapmak)
3- Öfkelenmek (Kızgınlığını bağırarak göstermek)
4- Küfretmek (Lakap takmak), Tehdit etmek
5- Öç almak, misilleme yapmak (Bireyi şikâyet etmek, zor durumda kalacağı şekilde yüzleştirmek)
6- Dürüst olmamak (Gerçekleri yanlış göstermek, çarpıtmak, yüzüne gülüp arkasından iş çevirmek)
7- Dedikodu çıkarmak, iftira atmak
8- Diğerklerinin düşüncesi (other think) (Kendi düşüncelerini gizlemek için sözde diğerkleri öyle düşünüyormuş gibi aktarmak)
9- Sırları açıklamak (Özelde anlatılanları paylaşmak)
10- Adaletsiz davranmak, ayrımcılık yapmak
11- Sorumluluk değiştirmek (Yapılan iyi şeyler için sorumluluğu üzerine alıp kötü şeyler için başkasını suçlamak)
12- Yetersiz destek (Önemsememek, yapıcı geri bildirimde bulunmamak)
13- Hileli oyun oynamak (Başkalarının davranışlarını manipüle etmek, bireylerin başarısız olması için çabalamak)
14- Uygun olmayan otorite davranışı (Yetkisi olmadığı halde varmış gibi davranarak bireyleri yanıltmak)
15- Otoritesini kullanmak (pulling rank) (Otoritesini sorundan bağımsız, gereksiz yere kullanmak)
16- Önemsememek (Görmezden gelmek, dikkate almamak)
17- Düşük iletişim kalitesi (Bireyleri dinlememek, tartışmamak)
18- Kaynakları ve fırsatları reddetmek (Bir işi tamamlamak için gerekli bilgileri, materyalleri ya da fırsatları sağlamamak)
19- Sözsüz iletişim kullanmak (Beden dili, sessiz kalma gibi yöntemler kullanarak onaylamamak)
20- Gerçekçi olmayan beklentiler (Yapılması çok güç veya alışılmamış isteklerde bulunmak)

Tablo 1.2'de de görülen davranış örnekleri, katılımcıların kendi deneyimleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Tablo 1.2'de görüldüğü gibi birçok davranış açıkça kötü davranış olarak nitelendirilebilirken bazıları daha belirsiz ve ek bilgilere ihtiyaç vardır (Keashly, 2001: 246).

Literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilgili bir diğer kavram”iş yeri kabalığı/nezaketsizliği (workplace incivility)” dır. İşyerinde nezaketli davranışlar çalışanlar arasında karşılıklı saygının korunması, pozitif davranışlar kurulması ve empati duygusunun gelişmesini sağlamaktadır. Bunun aksine işyeri nezaketsizliği ise başkalarına karşı saygısızlık ve edepsizlik anlamına gelmekte, çalışanlar arasındaki ilişkileri bozmakta ve empati duygusunun körelmesine neden olmaktadır (Anderson, Pearson ve Porath 2000: 125). Anderson ve Pearson (1999)’a göre, iş yeri kabalığı; düşük yoğunluklu, zarar verme niyeti daha belirsiz olan ve örgüt normlarını ihlal eden sapkın davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Aktaran: Sintong ve Morshidi, 2015: 2). Tanımda görülen düşük yoğunluklu olumsuz ifadesi örgütsel sonuçlar açısından hafife alınmamalıdır (Vickers 2006, Aktaran: Sintong ve Morshidi 2015: 2). İş yerinde görülen kaba davranışlar hedef seçilen kişiye çocuk gibi davranma, kötü mesajlar yollanması, rolü olmadığı bir durumda eleştirilme gibi davranışlarını içermektedir (Anderson, Pearson ve Porath 2000: 126). Bazen de kaba çalışanlar, aşağılayıcı üslup ve ses tonu kullanarak başkalarını kötülemekte veya onların isteklerini görmezden gelmektedir (Porath ve Pearson 2012: 326).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve diğer benzer kavramların daha iyi anlaşılabilmesi için Şekil 1.1’e bakılabilir.



**Şekil 1.1:** Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri

(Pearson ve Andersson ve Porath 2005: 191).

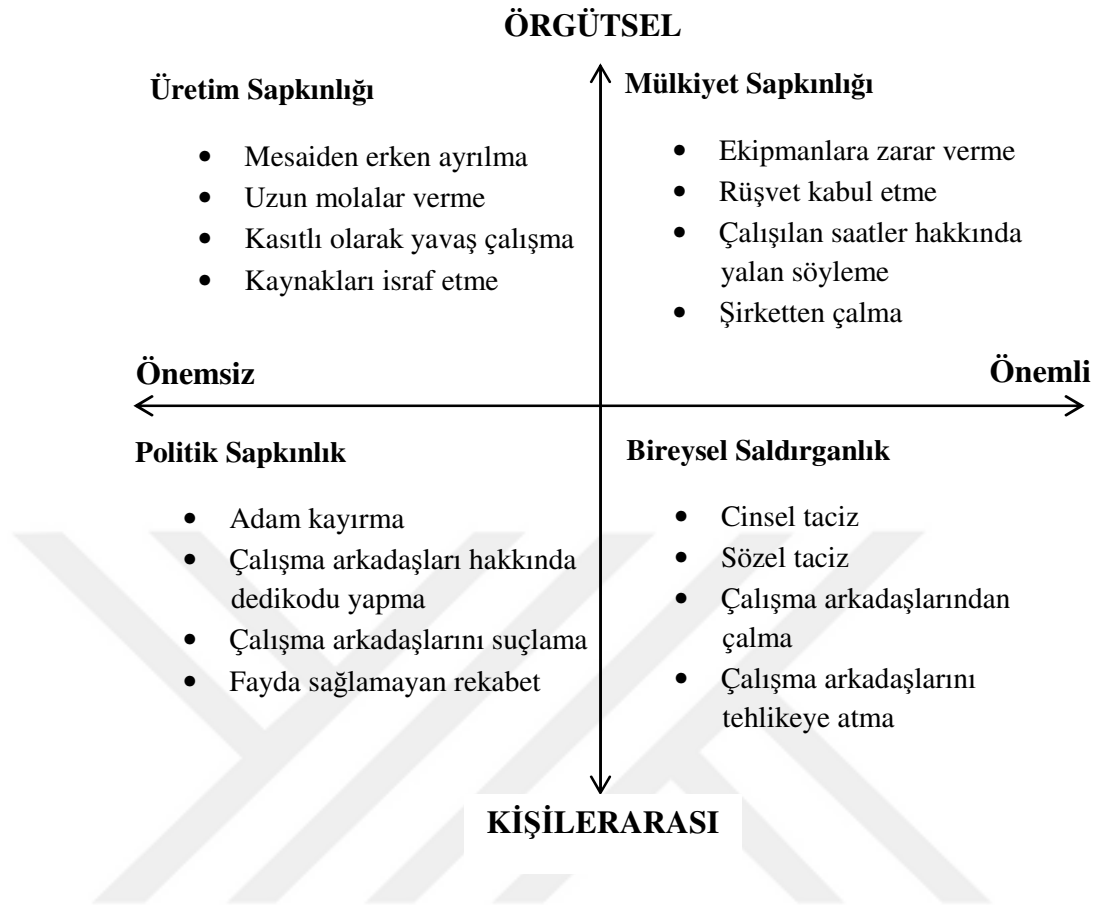
Şekil 1.1’de görülen davranışlardan her biri üretkenlik karşıtı iş davranışıdır. Üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgüte ve örgüt çalışanlarına yönelik olumsuz davranışlardan oluşmakta ve tüm zararlı davranış türlerini kapsamaktadır. Sapkın davranış, saldırganlık ve kaba davranışlardan oluşan ve örgüt normlarını ihlal eden bir tür üretkenlik karşıtı iş davranışıdır. Saldırganlık, bezdirme, fiziksel şiddet, duygusal istismar ve zorbalık davranışlarını içermekte ve kaba davranışların bir kısmını oluşturmaktadır. Fiziksel şiddet, yüksek şiddet içerikli fiziksel saldırıya yönelik davranışlardır. Bezdirme, orta ile yüksek şiddet içerikli fiziksel veya fiziksel olmayan süreklilik gösteren davranışlardan oluşmaktadır. Saldırganlık, zarar vermeye yönelik sapkın davranıştır. Zorbalık/duygusal istismar ise düşük ile orta şiddet arası, fiziksel olmayan, süreklilik gösteren davranışlardan oluşmaktadır. Kaba davranışlar, zarar verme niyeti olan veya olmayan düşük şiddet içerikli sapkın davranışlardan oluşmaktadır (Pearson ve ark. 2005: 190).

Özetle, örgüt içerisinde çalışanların birbirlerine, astlarına veya hizmet alanlara karşı kasıtlı olarak yaptıkları, bireylerin çalışma performansını düşüren, örgütsel verimliliği azaltan ve ekonomik açıdan örgütleri olumsuz etkileyen örgütün amaçlarına uymayan olumsuz sayılabilecek her türlü davranış üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak görülmektedir.

### 1.2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları

Bazı araştırmacılar üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, kişiler arası ve örgütsel sapkın davranışlar olarak ikiye ayırmaktadır. Kişiler arası sapkın davranışlar, fiziksel şiddet, dedikodu, çalışma arkadaşlarının eşyasını çalmak gibi davranışlardan oluşmaktadır. Örgütsel sapkın davranışlar ise kasıtlı olarak yavaş çalışma, şirket mallarına zarar verme, gizli şirket bilgilerini paylaşma gibi davranışlardan oluşmaktadır (Berry, Ones ve Sackett 2007: 410).

Robinson ve Bennet (1995: 565) örgüt içinde görülen sapkın davranışlarla ilgili çok boyutlu araştırmalar yapmış ve bunun sonucunda sapkın davranışlar tipolojisini oluşturmuştur. Tipoloji Şekil 1.2’de görülebilir.



**Şekil 1.2:** Sapkın Örgütsel Davranış Tipolojisi (Robinson ve Bennet, 1995: 565).

Robinson ve Bennet (1995), sapkın davranışları kişiler arası-örgütsel olmak üzere iki boyutta ayrıca ciddi-önemsiz boyutu da eklenerek dört türde sınıflandırılabileceğini belirtmiştir. Bunlar; üretimi sapkınlığı, mülkiyet sapkınlığı, politik sapkınlık ve bireysel saldırganlıktır. Bu boyutları da Şekil 1.2’de görüldüğü gibi önemli ve önemsiz olmak üzere iki boyuta ayırmıştır. Tipolojinin, sapkın örgütsel davranışlarla ilgili kuramların gelişimi ve sapkın davranışları kapsamlı ve doğru bir şekilde bir araya getirmesi bakımından faydalı olacağını ifade etmiştir (Robinson ve Bennet 1995: 566).

Benzer şekilde Spector ve arkadaşlarının (2006: 453) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutu ile ilgili yaptığı çalışmasında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireysel ve örgütsel olmak üzere iki genel kategoride ve geri çekilme, kötüye kullanma, hırsızlık, sabotaj ve üretimden sapma olmak üzere beş alt boyutu olduğu bulmuşlardır. Kötüye kullanma davranışının daha çok bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışı ile

ilişkili olduğunu; üretimden sapma, geri çekilme, hırsızlık ve sabotaj davranışlarının ise örgüte yönelik olarak yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğunu vurgulamıştır.

#### 1.2.2.1. Kötüye Kullanma

Kötüye kullanma, örgüt içinde çalışma arkadaşlarına ve başkalarına yönelik hem fiziksel hem de tehdit etme, kötü eleştiri yapma, bireyi görmezden gelme veya bireyin etkili bir şekilde çalışmasını gizliden gizliye engelleme gibi psikolojik eylemlerden oluşmaktadır (Spector ve ark. 2006: 448).

#### 1.2.2.2. Üretimi Saptırma

Üretimi saptırma, çalışanın işini yapıyormuş gibi görünerek işi yapmaması veya kasıtlı olarak iş görevlerinde başarısız olmasıdır (Spector ve ark. 2006: 449). Bir başka deyişle, bireyin işinin bir parçası olarak gerçekleştirilmesi beklenen asgari kalite ve iş miktarına ilişkin örgütsel normları ihlal eden davranışları kapsamaktadır. Üretimi saptırma, bireyin çalışma esnasında kişisel arama yapması, kasıtlı olarak yavaş çalışması, dedikodu çıkarma, bilgi paylaşımı yapmama veya sosyal kaytarma olarak da bilinen iş alakalı olmayan şekilde internette sosyal medya siteleri kullanması, isteksiz bir şekilde çalışma, işe gelmeme, işinin başında bulunmama gibi bir dizi davranışları içermektedir (Giacalone ve Rosenfeld 1987: 369; Sunday 2014: 2). Üretimi saptırma davranışının daha pasif, görülme olasılığı daha düşük ve tespit edilebilmesi daha zordur (Spector ve ark. 2006: 449).

#### 1.2.2.3. Kundaklama (Sabote Etme)

Giacalone ve Rosenfeld (1987: 367) örgütsel sabotaj davranışını, hedeflenen örgütte üretim veya kar kaybı yaşanmasını öngören herhangi bir davranış olarak tanımlamıştır. Dubois (1980)'e göre üç tür sabotaj davranışını vardır. Birincisi, makinelere veya eşyalara zarar vermeyi içerir. İkincisi, ürünün müşteriye gönderilmesini engelleme, düzenli veya düzensiz greve gitme gibi çeşitli yollarla üretimin durdurulmasını içermektedir. Üçüncüsü ise yavaş çalışma, işe gelmeme, çalışmayı reddetme gibi yöntemlerle üretimin yavaşlatılmasını içermektedir (Aktaran: Giacalone ve Rosenfeld 1987: 367). Kundaklama davranışının tespit edilebilmesi örgütler için bazen zor olmaktadır. Zarar gören bir ekipmanın gerçekten kaza kendi



arızası olup olmadığını belirlemek zordur. Örneğin; bireyler ekipmanların uyarı sinyallerini bilerek görmezden gelebilmektedirler. Bazı durumlarda ise çalışan ekipmanların su veya yağını kasıtlı olarak boşaltabilmektedir. Bu tarz davranışlar dikkatli bir şekilde yapıldığında, çalışanın ekipmanları kasıtlı bir şekilde sabote ettiğini kanıtlamak zor olmaktadır (Spector, 2008: 273).

Bazı araştırmacılar kundaklama davranışının, bireyin kızdıran veya düşmanca duygular beslemesine sebep olan duygulara karşılık olarak araçsal amaçlar için yapılabileceğini belirtmektedir (Ambrose, Seabright ve Schminke 2002: 948). Çalışanlar, herhangi bir soruna dikkat çekmek, örgütsel değişimi etkilemek, çalışma arkadaşlarının onayını almak veya arkadaşlarının terfi şansına karşı üstünlük elde etmek gibi amaçlarla bu tür davranışlara başvurabilmektedirler (Spector ve ark. 2006: 449).

#### 1.2.2.4. Çalma (Hırsızlık)

Çalışanlar tarafından yapılan hırsızlık örgütler için büyük sorun oluşturmaktadır. Mustaine ve Tewsbury (2002: 113)' e göre örgüte yapılan hırsızlık davranışı bazen dışsal ekonomik baskılara bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Bu görüşe göre finansal ihtiyacı olan çalışan bu ihtiyacı karşılamaya yönelik motive olmakta ve çalma davranışını gerçekleştirmektedir. İkinci açıklamaya göre ise çalışanın iş doyumunun düşük olması çalma davranışının diğer nedeni olmaktadır. İşi ile ilgili olumsuz deneyime sahip çalışanlar var olan adaletsizlik algısını gidermek için çalma davranışında bulunmaktadır (Mustaine ve Tewsbury 2002: 113). Greenberg (1990: 565) yaptığı bir çalışmada, çalışanların adaletsizlik algıları arttığında çalma davranışının arttığı bulmuştur. Çalışanların ödemelerinden yüzde on beş düşürüldüğünde, çalışanlarda adil olmayan ödeme algısı oluşmuş ve ödemesinde kesinti yapılan çalışanların, ödemesinde kesinti yapılmayan (adil ödeme yapılan) çalışanlara göre iki kat daha fazla çalma davranışını gösterdiğini bulmuştur.

#### 1.2.2.5. Geri Çekilme

Geri çekilme, mesaiye geç kalma, mesaide zamanından önce ayrılma veya uygun görülen süreden daha fazla ara verme gibi çalışma süresini sınırlayan davranışlardan oluşmaktadır. Geri çekilme ile ilgili erken araştırmalar geri çekilme davranışının iş tatminsizliği ile ilişkili olabileceği üzerine kurulmuştur. Geri çekilme davranışı diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarına göre farklılık göstermektedir. Geri çekilme davranışında bulunan çalışan doğrudan zarar verme amacından çok olumsuz durumdan kaçma amacıyla uzaklaşmak istemektedir (Spector ve ark. 2006).

### 1.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Konusunda Yerli Literatürde Yapılan Çalışmalar

Polatçı ve Özçalık (2015: 215) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri olarak örgütsel adalet ile pozitif ve negatif duygusallıkları incelediği çalışmada dağıtım adaleti dışında diğer algılanan örgütsel adalet boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediğini, dağıtım adaletinin ise negatif duygusallığı negatif yönde etkilediğini bulmuştur. Ayrıca negatif duygusallığın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırıcı bir rol oynadığını bulmuştur.

Erol-Korkmaz (2014: 77) çalışanları örgütteki duygu durumları ile gün içinde gösterdikleri üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide çalışanın örgütüne ilişkin adalet algısının olası düzenleyici etkilerini incelediği araştırmasında, olumsuz duygu durumunun üretim karşıtı davranışlarda artışla ilişkili olduğunu bulmuştur. Bir başka deyişle çalışanlar olumsuz duygu durumu deneyimlediği zamanlarda daha yüksek düzeylerde üretkenlik karşıtı davranış sergilemişlerdir. Ayrıca, olumsuz duygu durumu ve üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının düzenleyici bir işlev gördüğü tespit edilmiştir.

Sezici (2015: 1) üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi irdelediği çalışmasında, katılımcıların beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk faktörünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tüm faktörleri için geçerli yordayıcı olduğunu ayrıca uyumluluk faktörünün sabote etme ile gelişime açıklık faktörünün ise kötüye kullanma ve üretimden sapma boyutları üzerinde negatif yönlü önemli yordayıcılar olduklarını bulmuştur.

Polatçı, Özçalık ve Cindilioğlu (2014: 1) örgüt-kişi uyumunun örgütsel vatandaşlık ve üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırmada örgüt-kişi uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışını olumsuz, örgütsel vatandaşlık davranışını ise olumlu yönde etkilediği bulmuştur. Ayrıca üretkenlik karşıtı iş davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

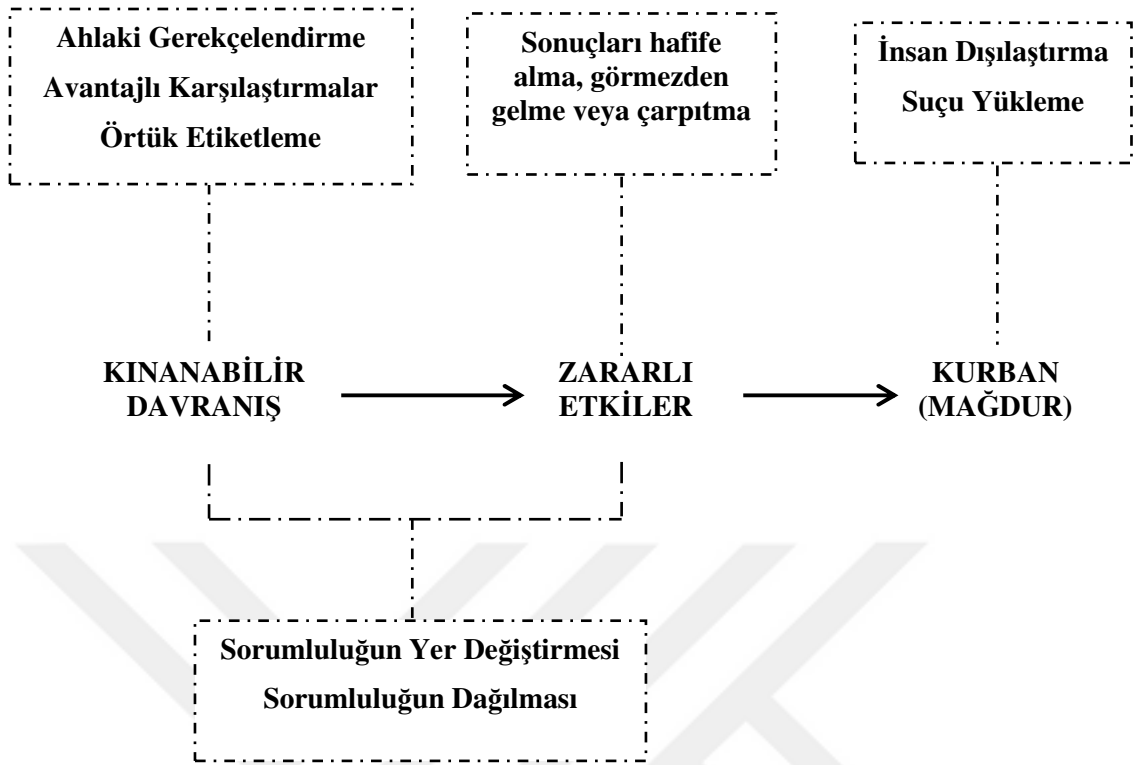
Tuna ve Boylu (2016: 505) yaptığı çalışmada algılanan örgütsel desteğin hırsızlık, geri çekilme ve kötü davranma boyutları üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca işe ilişkin algılanan negatif duygu halinin ise kötü davranma, geri çekilme ve hırsızlık boyutları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

### 1.3. Ahlaktan Uzaklaşma Kavramı

Günümüzde hemen hemen her gün pek çok kötü olay yaşanmakta ve hepimizin aklına insanların nasıl bu kadar kötü olabileceği sorusunu getirmektedir. Sadece günümüzde değil aynı zamanda geçmişte pek çok katliamlar yapılmıştır (Örneğin; Srebrenitsa, Maraş, My Lai, Madımak, Ruanda). Araştırmacılar, bir insanın ahlaktan yoksun bir şekilde nasıl bu kadar kötü ve zalim olabileceği sorusunu sormuş ve beraberinde konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayan çeşitli araştırmalar yapmışlardır (Milgram 1974; Bandura 1990; Staub 1990; Zimbardo 2004). İnsanların ahlaki yargı veya eylemde kendilerini otoritenin isteklerini yerine getirmek için aracı olarak görmesi “*agentic state*” (Milgram 1974), dış gruba olumsuz özellikler atfederek o grubun insanlığını reddetme *gayrimeşrulaştırma* (delegitimization) (Bar-Tal 2000), insanların ahlaki değerler, kurallar ve adil uygulamalar dışında tutulması *ahlaki dışlama* (moral exclusion) (Opatow 1990), bireylerin bazı psikolojik manevralar kullanarak belirgin bir stres yaşamadan ahlaki eylemlerde bulunması *ahlaktan uzaklaşma* (moral disengagement) (Bandura 1990) gibi kavramlarla konunun daha iyi anlaşılması sağlanmıştır. Bu çalışmada ise kapsamlı olması sebebiyle Albert Bandura’nın ahlaktan uzaklaşma kuramı ele alınmıştır.

Ahlaktan uzaklaşma kavramı Albert Bandura tarafından yine kendi kuramı olan sosyal bilişsel kuramın bir uzantısı olarak ortaya atılmıştır (Detert, Trevino ve Sweitzer 2008: 375). Bandura (1986)'nın sosyal bilişsel kuramına göre ihlal eden davranış (transgressive conduct) sosyal ve içsel yaptırımlar olmak üzere iki temel kaynak tarafından düzenlenmekte ve her iki mekanizma da öngörüye dayalı çalışmaktadır. Sosyal yaptırımlardan kaynaklanan kontrollerde, insanlar toplum kurallarını ihlal eden davranış yapıldığında sosyal sansüre ve diğer olumsuz sonuçlara maruz kalacaklarını öngörerek ihlal edici davranıştan uzak durmaktadırlar. Bireyin kendi kontrolünün olduğu içsel yaptırımlarda ise birey olumlu sosyal davranışlarda bulunmaktadır çünkü bu bireye doyum sağlamak ve öz saygı kazandırmaktadır. Birey kötü davranıştan da kaçınır çünkü böyle bir davranış bireyin kendini eleştirmesine, kınamasına sebep olmaktadır (Bandura 1990: 2).

Bandura'ya göre, insanlar kendilerini ve başkalarını değerlendirebilmek için içsel ahlaki standartlar geliştirmekte ve bu standartları öz düzenleme süreçlerinde kullanmaktadır (Claybourn 2011: 286). Diğer bir ifade ile öz düzenleme süreçlerinde insanlar kendi davranışlarını ve koşulları gözlemlemekte ve buna göre mevcut koşullar ile kendi ahlaki standartlarını karşılaştırarak davranışta bulunmaktadır (Bandura 1999: 2). Bu durum bireylere kendini değerli hissettirmekte ve doyum sağlamaktadır. Bireyler ahlaki kuralları ihlal etmekten kaçınırlar çünkü ahlaki olmayan bir davranış kişinin kendini kınamasına sebep olmaktadır (Bandura 2002: 102). Ancak ahlaki kurallar davranışın sabit içsel standartları olarak işlememektedir. Bireyler, bazı sosyal ve psikolojik manevralar kullanarak herhangi bir öz yaptırıma (self sanction) maruz kalmadan kötü davranışlarda bulunmaktadır. Öz yaptırımların seçici olarak devreye girmesi ve uzaklaşması farklı koşullar altında aynı ahlaki standartlara sahip bireylerin farklı davranış biçimlerine izin vermektedir (Bandura 1999: 2). Şekil 1.3 ahlaki öz yaptırımların seçici olarak devreye girmesi ve ahlaktan uzaklaşmanın öz düzenleme süreçlerindeki sekiz farklı mekanizmayı göstermektedir.



**Şekil 1.3:** Ahlakтан uzaklaşmanın öz düzenleme süreçlerindeki sekiz farklı mekanizması (Bandura 1986: 376).

İnsanlar kendi davranışlarının haklılığını ortaya koymadan genellikle zararlı davranışlarda bulunmamaktadır. Ahlaki gerekçeleştirme, zararlı davranışın ahlaki amaçlar veya övgüye değer davranış olarak çerçeveselendirip yeniden yapılandırılmasıdır (Bandura 1999: 3). Ahlaki gerekçeleştirme aracılığıyla bireyler şiddeti, zalimlere karşı savaşma, dünya barışını koruma ve ülkelerine olan bağlılıklarını onurlandırma gibi amaçlarla kullanmaktadırlar (Bandura 2002: 103).

Dil, eyleme dayalı düşünce örüntülerini şekillendirmektedir. Eylemler, nasıl ifade edildiklerine göre farklı bir görünüme bürünebilmektedirler. Bu yüzden, örtük etiketleme, kötü davranışlar için uygun maskeleyen araçtır ve hatta davranışa saygın bir statü kazandırabilmektedir (Bollinger 1982; Lutz 1987; Aktaran: Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli 1996: 365).

Zararlı eylemlerin iyi görünmesinin bir diğer yolu avantajlı karşılaştırmalardır. Davranışlar hangi davranış ile karşılaştırıldığına bağlı olarak farklı bir görünüm

alabilmektedir (Bandura 1999: 4). Örneğin, şirket gider raporlarındaki küçük yalanlar daha büyük olanlarla karşılaştırıldığında daha kabul edilebilir görünebilmektedir (Moore ve ark. 2012).

Ahlaki kontrolün en etkin olduğu zaman insanların zararlı davranışlardan kendilerinin sorumlu olduklarını bildikleri durumda gerçekleşmektedir (Bandura 1999: 5). İnsanların ahlaki kontrolünün zayıflamasına sebep olan mekanizmalardan bir diğeri sorumluluğun yer değiştirmesidir. Sorumluluğun yer değiştirmesi, insanların eylemlerinin kişisel sorumluluklarından çok sosyal baskılardan ve başkalarının otoritesinden kaynaklandığını düşünmesidir (Andrus 1969; Bandura ve ark. 1996: 365). Ahlaki kontrolün zayıflatan bir başka mekanizma ise sorumluluğun dağılmasıdır. Sorumluluğun dağılması iş gücünün bölünmesi, toplu olarak karar alma ya da grup eylemleri gibi ahlaki kontrolün zayıf olduğu durumlarda meydana gelmektedir (Bandura 1999: 7). Özellikle grup karar verme süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Bireylerin dikkati yaptıkları eylemin anlam ve öneminden çok yaptıkların işin detaylarına kaymaktadır. Böylelikle bireyler yapılan eylemden kendilerini daha az sorumlu hissetmektedir. Birey yapılan davranıştan dolayı grubu sorumlu tutmakta ve bireyin kendi sorumluluğu azalmaktadır. Kolektif eylemler bireye anonim kimlik sağlamak ve ahlaki kontrolü zayıflatmaktadır (Bandura 2002: 107).

Sonuçların çarpıtılması, insan dışılaştırma ve suçun yüklenmesi mekanizmaları birine zarar vermekten duyulan strese azaltmakta veya yok etmektedir (Sykes ve Matza 1957; Moore ve ark. 2012: 5). Sonuçların çarpıtılması, insanların kendi çıkarları için veya sosyal baskılardan dolayı başkalarına zarar verdiklerinde, verdikleri zararları yüzleşmekten kaçınması, sonuçları değersizleştirilmesi veya minimize etmesidir (Bandura 1999: 7). İnsan dışılaştırma ise insanlara ait özelliklerin yok sayılarak bireyin insan dışı görülmesi ve bunun sonucunda kendini kınama davranışının devre dışı kalmasıdır. Birey insan dışılaştırıldığı zaman artık duyguları, umutları ve sorunları olan bir insan olarak görülmemektedir. Birey insan dışılaştırıldığı zaman birey için artık “barbar”, “pislik” veya diğer kötü ifadeler kullanılmaktadır (Bandura 1999: 8). Bunun sonucunda birey insan olarak görülmediği için o kişiye karşı acımasız eylemler daha rahat gerçekleştirilmektedir.

Ahlaktan uzaklaşmanın suçun yüklemesi mekanizmasında ise birey kendisini zararlı davranışa yönlendirilen veya tahrik edilen kusursuz bir kurban olarak görmektedir. Böylelikle zarar veren davranış biçimi tahrik edilmeye karşı verilen savunma tepkisi olarak görülmektedir. Kendini aklama davranışı, bireyin kişisel kararı olmadığı bunun yerine zor koşullar altında karar alarak yaptığı eylemler olarak düşünülmeleriyle de ortaya çıkmaktadır (Bandura ve ark. 1996: 366).

### 1.3.1. Ahlaktan Uzaklaşma Konusunda Yerli ve Yabancı Literatürde Yapılan Çalışmalar

Ahlaktan uzaklaşma kavramı ile ilgili ülkemiz literatürü incelendiğinde araştırma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Yalçın ve arkadaşları (2016) ahlaktan uzaklaşma ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlamasını yapmış ve yapılan uyarlama sonucunda ölçeğin psikometrik özelliklerinin yeterli düzeyde olduğunu bulmuşlardır.

Ahlaktan uzaklaşma ile ilgili bir diğer çalışma ise Gürpınar'ın (2015) Sporda Ahlaktan Uzaklaşma Ölçeği Kısa Formunun Türkçe 'ye uyarlamasıdır. Gürpınar (2015) yaptığı analizler sonucunda ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik katsayılarının yeterli düzeyde olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Yalçın (2014) 'ın yaptığı doktora çalışmasında, siyasal ideolojinin, sosyal baskınlık yöneliminin, sağ kanat yetkeciliğin, dini yönelimin ve ahlaki kimliğe verilen önemin, izleyicinin ahlaki geri çekilmesiyle ilişkili oldukları ve ahlaki temel farklılaştıkça, bireysel değişkenlerin de ahlaki geri çekilmedeki rolünün farklılaştığı gösterilmiştir. Yine aynı çalışmada katılımcıların ahlaki geri çekilme ölçümlerinden aldıkları puanlar arttıkça empati ölçeğinden aldıkları puanların azaldığı ve cinsiyetler arası ahlaktan uzaklaşma puanları karşılaştırıldığında erkeklerin kadınlardan daha fazla ahlaktan uzaklaşma puanı aldığı görülmüştür.

Ahlaktan uzaklaşma ile ilgili yabancı literatür incelendiğinde ise konunun ülkemize göre daha çok araştırıldığı görülmektedir. Yabancı literatürde yapılmış çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Ahlaktan uzaklaşma ile ilgili yapılan öncü çalışmalardan biri de Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli (1996) yılında yaşları 10-15 arasında değişen 361 kız ve 438 erkek öğrenci ile yaptığı araştırmadır. Öğrenciler hakkında kendilerinden, öğretmenlerinden, ebeveynlerinden ve akranlarından bilgi toplanmıştır. Çalışmada ahlaktan uzaklaşma ile olumlu sosyal davranışlar, saldırganlık eğilimi, suçluluk ve zarar verici davranışlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan çeşitli analizler sonucunda ahlaktan uzaklaşmanın, suçluluk ve olumlu sosyal davranışlar arasında olumsuz yönde ilişki olduğu, zararlı davranışlar ve saldırganlık eğilimi arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ahlaktan uzaklaşma ile yaş arasında bir ilişki bulunmazken, cinsiyetler arası farklılık olduğu görülmüştür. Erkek öğrencilerin ahlaktan uzaklaşma eğiliminin kız öğrencilerden daha fazla olduğu bulunmuştur.

Hymel, Rocke-Henderson ve Bonanno (2005), ergenlerde görülen zorbalık davranışı ile ahlaktan uzaklaşma mekanizmasının ilişkisinin olup olmadığını incelemek üzere yaptığı araştırmada, yüksek derecede zorbalık davranışı gösteren öğrencilerin ahlaktan uzaklaşma seviyelerinin yükseldiğini, zorbalık davranışı göstermeyen öğrencilerin ise düşük düzeyde ahlaktan uzaklaşma davranışı gösterdiğini bulmuşlardır.

Detert, Trevino ve Sweitzer (2008), etik karar verme süreçlerinde ahlaktan uzaklaşmanın öncülleri ve sonuçları ile ilgili yaptıkları çalışmada, empati ile ahlaktan uzaklaşma negatif ilişkili, kontrol odağı (şans alt boyutu) ile ahlaktan uzaklaşmanın pozitif ilişkili olduğu bulunurken diğer kontrol odakları (içsel ve güç) ile ahlaktan uzaklaşma arasında ilişki görülmemiştir. Çalışmada ayrıca ahlaki kimlik ile ahlaktan uzaklaşmanın negatif ilişkili olduğu ve ahlaktan uzaklaşma düzeyi ile etik olmayan kararların pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

#### 1.4. Ahlaktan Uzaklaşma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel adalet ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatür incelediğinde ahlaktan uzaklaşma mekanizmasının ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının farklı öncüllerle birlikte ele alındığı çalışmalar göze çarpmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:



Claybourn (2011) ahlaktan uzaklaşma, iş özellikleri ve örgütsel taciz (workplace harassment) kavramları arasında ilişkiyi araştırmaya yönelik çalışmada ahlaktan uzaklaşma seviyesi yüksek olan çalışanların düşük olanlara göre kendilerinin daha fazla olumsuz davranışa maruz kaldıklarını bildirdiklerini tespit etmiştir. Bir diğer ifadeyle, başkalarına verdikleri zararı en çok gerekçelendiren çalışanların diğerleri tarafından kendilerine daha fazla zarar verildiğini bildirmişlerdir.

Lim (2002) örgütsel adalet algısı, sanal kaytarma (üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt tiplerinden biri) ve etkisizleştirme mekanizmaları arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığı araştırmada, örgütsel adaletsizlik algısı yüksek olan çalışanların, daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğunu ve bu durumu meşrulaştırmak için daha fazla nötralize etme mekanizmaları kullandığını belirlemiştir.

Stevens (2010)'ın örgütsel adalet perspektifinden ahlaktan uzaklaşma: bir keşif çalışması adlı tez çalışmasında hem örgütsel adaletin alt boyutları hem de genel örgütsel adalet düzeyi ile ahlaktan uzaklaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Samnani, Salamon ve Singh (2014) negatif duygulanım ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ahlaktan uzaklaşma ve cinsiyetin düzenleyici rolünü belirlemek üzere yaptıkları araştırmada negatif duyguları deneyimlemeye eğilimli bireylerin ahlaktan uzaklaşmaya da eğilimi yüksek olduğunda üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermelerinin de daha olası olduğunu görülmüştür. Ayrıca negatif duygulanımın ve ahlaktan uzaklaşma eğiliminin yüksek olduğu durumda erkeklerin kadınlardan daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışında bulunduğunu tespit edilmiştir.

Hystad, Mearns ve Eid (2014)'in örgütsel adaletsizlik ve sapkın iş davranışları arasında ahlaktan uzaklaşma mekanizmasının rolü ile ilgili araştırmasında örgütsel adaletsizliğin sapkın iş yeri davranışları ile pozitif ilişkili olduğu, adaletsizlik algısının ahlaktan uzaklaşma eğilimini arttırdığını ve ahlaktan uzaklaşma eğiliminin adalet algısı ve sapkın iş davranışları arasında aracı rolü üstlendiği görülmüştür.

Christian ve Ellis (2014)'in ahlaktan uzaklaşma eğiliminin sapkın iş davranışlarına dönüşmesinde işten ayrılma niyetinin rolü ile ilgili yaptığı çalışmada çalışanların ahlaktan uzaklaşma ile ilgili öz düzenleyici süreçlerinin etkisiz kaldığı durumda örgütsel sapkınlığın arttığı bulunmuş ve bireylerin işten ayrılma niyetleri de yüksek ise bu etkinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Fida, Paciello, Tramontano, Fontaine, Barbaranelli ve Farnese (2015)'in üretkenlik karşıtı iş davranışlarında stresörlerin, negatif duyguların ve ahlaktan uzaklaşmanın rolünü belirlemek için yaptıkları araştırmada stres veren durumlara negatif duygularla tepki veren çalışanların daha fazla ahlaktan uzaklaştığı ve bunu takiben daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışlarında buldukları tespit edilmiştir.

### 1.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı Sağlık Bakanlığına bağlı birimlerde görev yapan sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısı, ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek ve örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide ahlaktan uzaklaşma eğiliminin aracı veya düzenleyici rolü olup olmadığını test etmektedir.

Hem ülkemiz hem de yabancı literatüre bakıldığında örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı (Moorman 1991; Poyraz, Kara ve Çetin 2009), örgütsel güven (İşcan ve Sayın 2010), iş performansı (Kalay 2016) iş tatmini (Karavardar 2015; Kutanis ve Mesci 2010) gibi kavramlarla ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Diğer taraftan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, kişilik özellikleri (Bowling ve Eschleman 2010; Mount, Ilies ve Johnson 2006; Salgado 2002), iş stresi (Fox, Spector and Miles 2001; Penney ve Spector 2005) gibi kavramlarla ilişkisine bakılmıştır. Benzer şekilde ahlaktan uzaklaşma kavramının, etik olmayan karar verme süreçleri (Tillman 2011), örgütsel yolsuzluk (Moore 2008), ergenlerde görülen zorbalık (Hymel, Rocke-Henderson ve Bonanno 2005) gibi çeşitli kavramlarla ilişkisine bakılmıştır.

Yukarıda da belirtildiği gibi üç kavrama ilişkin farklı değişkenlerle ikili çalışmalar bulunmakla birlikte ülkemizde üç değişkenin bir arada çalışıldığı araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma değişkenlerinin ülkemizde daha önce birlikte çalışılmamış olması yönü ile özgün bir niteliği sahiptir. Bu yüzden literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Kamu sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının belirlenmesi, ahlaktan uzaklaşma eğiliminin ortaya konması ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının düzeyinin belirlenmesi ve bunun sonucunda örgütlerde alınabilecek uygun önlemlerin belirlenmesi aşamasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu amaçlara dayalı olarak aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

Örgütlerde görülen üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütün amaçlarına ulaşmasında engel oluşturmada, hedeflerine ulaşmasını yavaşlatmada ve iş doyumunu, verimliliğin azalması gibi pek çok örgütsel sonucu etkilemektedir. Sonuç olarak örgütlerde görülen bu tarz istenmeyen durumlar örgütler için oldukça maliyetli olmaktadır. İş yerinde oluşabilecek bu tür olumsuz durumların çalışanlarda memnuniyetsizlik oluşturması ise ayrıca beklenen bir durumdur. O halde iş yerinde çalışanların iş yerine ilişkin algısını ve tutumunu etkileyebilecek olumsuz durumlar bilinmelidir. Çalışanların iş yerine karşı davranışlarını etkileyen önemli unsurlardan birisi şüphesiz örgütsel adalet algısıdır. İş yerinde kendisine adaletsiz davranıldığını, hak ettiği ücreti alamadığını veya eşit davranılmadığını düşünen bir çalışanın örgütsel adalet algısının düşük olması beklenen bir durumdur. Bu durum çalışanlarda memnuniyetsizlik yaratmakta ve örgütün amaçlarına uymayan üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunmalarını kolaylaştırmaktadır. Çalışanların adalet algısı düşük olduğunda olumsuz duygular oluşmakta ve çalışanlar bu duygularla baş etme stratejisi olarak üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileyebilmektedir (Krischer, Penney ve Hunter 2010: 161). Çalışanların örgütsel adalet algısının düşük olduğunda durumlarda örgütsel açıdan hırsızlık (Greenberg 1993a), iş yeri saldırganlığı (Baron ve ark. 1999) bir dizi üretkenlik karşıtı iş davranışları görülmektedir. Çalışanlar bu tarz davranışlarda bulunurken yaptıkları davranışı nasıl olsa hak ettiği ücreti alamıyorum, herkes çalışmıyor gibi daha birçok sebeple meşrulaştırması olasıdır.

Mevcut literatür bilgisi doğrultusunda örgütsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olması beklenmektedir.

H1- Örgütsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

H2- İşlemsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

H3- Dağıtımsal adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

H4- Kişiler arası adalet ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

H5- Bilgisel adalet ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

İnsanların belirgin bir stres yaşamadan ahlak dışı eylemlerde bulunması kolaylaştıran ahlaktan uzaklaşma mekanizmaları örgütlerde görülen olumsuz durumları açıklamada faydalı olabilir. Bandura'ya göre, insanlar kendilerini ve başkalarını değerlendirebilmek için içsel ahlaki standartlar geliştirmekte ve bu standartları öz düzenleme süreçlerinde kullanmaktadır (Claybourn, 2011: 286). Diğer bir ifade ile öz düzenleme süreçlerinde insanlar kendi davranışlarını ve koşulları gözlemlemekte ve buna göre mevcut koşullar ile kendi ahlaki standartlarını karşılaştırarak davranışta bulunmaktadır (Bandura, 1999: 2). Bireyler ahlaki kuralları ihlal etmekten kaçınırlar çünkü ahlaki olmayan bir davranış kişinin kendini kınamasına sebep olmaktadır (Bandura, 2002: 102). Örneğin, çalışanlar çalışma saatleri içinde yaptıkları işi yavaşlatabilir, telefon ile uzun süreler meşgul olabilir veya çalışma arkadaşları hakkında kötü dedikodu çıkarabilirler. Bireyler bu tarz davranışlarda bulduklarında kendilerini kötü hissetmemek için ahlaktan uzaklaşma mekanizmaları kullanabilirler ve bu durumun yarattığı içsel stresten veya ayıplanma korkusundan kurtulabilirler. Örneğin,

çalışanlar herkes yavaş çalışıyor, aldığım ücreti düşündüğümde telefon ile uğraşmam benim için bir hak, o kişi bu dedikoduları hakkeiyor gibi düşünebilir ve kendilerini aklayabilirler. Bireyler, bazı sosyal ve psikolojik manevralar kullanarak herhangi bir öz yaptırıma (self sanction) maruz kalmadan kötü davranışlarda bulunmaktadır. Öz yaptırımların seçici olarak devreye girmesi ve uzaklaşması farklı koşullar altında aynı ahlaki standartlara sahip bireylerin farklı davranış biçimlerine izin vermektedir (Bandura, 1999: 2).

Örgütsel adalet kuramlarından olan eşitlik kuramı (Adams 1963: 424) insanların işle ilgili girdileri ve çıktıları değerlendiklerini ve kendilerini diğer çalışanlar ile karşılaştırmaları temelinde onlara ne kadar adil davranıldığına ilişkin algılarını oluşturduklarını öne sürmektedir. Çalışanların kendi girdi/çıkıtı (yatırım/kazançlar) oranları başkalarının girdi/çıkıtı oranları ile aynı ise gerilim yaşanmayacaktır ve gerilimden dolayı çalışanların kendilerini rahatlamaya yönelik eylemleri olmayacaktır (Landy & Conte, 2010: 375). Bunun tersi durumunda çalışanların örgütten elde ettiği kazançlar, bireyin kendi dengi saydığı çalışanlardan daha az olması çalışanlarda haksızlık duygusu yaratmaktadır. Çalışanların haksızlık duygusu hissetmesi ise kişinin davranışlarını (geri çekilme veya performans) duygularını (suçluluk, öfke, mutluluk, gurur,), bilişlerini (kendisinin veya başkalarının yatırım veya çıktılarını çarpıtmasını) ve etkileyebilmektedir (Cohen-Charash ve Spector 2001: 280). Çalışanlar adil olmayan bu durumu dengelemek için davranışsal ya da bilişsel taktiklere başvurabilirler. Örneğin harcadıkları çabayı, yatırımları ve performanslarını azaltabilirler, zam isteyebilir veya işten ayrılabilirler (Irak 2004: 28)

Çalışanlar az çalışarak veya işe devam durumlarını azaltırken ahlaktan uzaklaşma mekanizmalarını kullanıyor olabilirler. Bu sebeplerden dolayı ahlaktan uzaklaşma eğilimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

H6- Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

H7- Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

H8-Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

Çalışanlar, günün büyük bir kısmını örgüt ortamında geçirmektedir. Buna bağlı olarak örgüt ortamındaki adil olmayan uygulamalardan etkilenmesi beklenen bir durumdur. Çeşitli araştırmalar örgütsel adaletin çalışanların tutum, karar ve davranışlarının belirleyicisi olduğunu göstermiştir (Gilliland ve Chan, 2002: 143). Çalışanların yaşadığı adaletsizlik duygusu bireyleri örgütlere karşı intikam almaya, işin amacına uymayan davranışlar sergilemeye ve örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabilmektedir. Örneğin, az maaşla çalıştırıldığını düşünen bir çalışan örgüt ekipmanlarını çalabilir. Ancak böyle bir eylemde bulunduğu birey yaptığı bu davranışı kendine yakıştıramayacak ve bu durumdan rahatsızlık duyacaktır. Bu öz yaptırım sürecinden kurtulmanın bir yolu da ahlaktan uzaklaşma mekanizmalarını kullanmaktan geçiyor olabilir. Örneğin, ahlaki normu ihlal eden ve örgüte ait bir ekipmanı çalma davranışı gösteren bir birey bu durumun yarattığı içsel sıkıntıdan kurtulmak için “herkes evine zaman zaman bir şeyler götürür”, “diğerlerinin çaldıkları yanında benim aldığım sadece küçük bir şey” veya “zaten düşük maaş alıyorum bu benim hakkım” gibi düşüncelerle aklayabilir. Yani çalışanlar örgütsel adaletsizlik algılarına bağlı olarak örgüte veya çalışma arkadaşlarına ahlaki olmayan, örgüt normlarını ihlal eden davranışlarda bulunabilirler. Bu tarz kötü davranışları sergiledikleri sırada ahlaktan uzaklaşma mekanizmalarını kullanarak durumu meşrulaştırıyor ya da aklıyor olabilirler.

Paciello ve arkadaşları (2012) bireylerin olumsuz duygularla yüklendiğinde, ahlaktan uzaklaşmanın stresli olaylarla baş etmek stratejisi olarak etik dışı davranışları uygun bir çözüm olarak benimsemesine yol açabileceğini belirtmiştir (Aktaran: Fida ve ark. 2015: 134). Çalışanlar tarafından adaletsizlik algılandığında ise bu durum kişinin davranışlarını (geri çekilme veya performansını etkileme), duygularını (suçluluk, öfke, mutluluk, gurur) ve bilişlerini etkileyebilmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001:

280). Bu yüzden ahlaktan uzaklaşmanın örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında rol oynaması beklenmektedir.

H9-Örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide ahlaktan uzaklaşmanın düzenleyici rolü olması beklenmektedir.

Bazı çalışmalar ise ahlaktan uzaklaşmanın örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında aracı rolüne odaklanmıştır. Hystad, Mearns ve Eid (2014) örgütsel adaletsizlik ve sapkın iş davranışları arasında ahlaktan uzaklaşma mekanizmasının rolü ile ilgili yaptığı çalışmada örgütsel adaletsizliğin sapkın iş yeri davranışları ile pozitif ilişkili olduğu, adaletsizlik algısının ahlaktan uzaklaşma eğilimini arttırdığını ve ahlaktan uzaklaşma eğiliminin adalet algısı ve sapkın iş davranışları arasında aracı rolü üstlendiği görülmüştür. Bu doğrultuda örgütsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ahlaktan uzaklaşma eğiliminin aracı rolü olup olmadığına bakılacaktır.

H10-Örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide ahlaktan uzaklaşmanın aracı değişken olarak rol oynaması beklenmektedir.

## II. BÖLÜM

### 2. YÖNTEM

#### 2.1. Katılımcılar

Araştırmanın örneklemini Kayseri ilinde bulunan Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne bağlı birim çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini kolay örnekleme yöntemiyle Kayseri ilinde bulunan Talas Toplum Sağlığı Merkezi, Talas Sağlıklı Yaşam Merkezi, Talas ilçesinde bulunan aile sağlığı merkezleri, Melikgazi ilçesinde bulunan aile sağlığı merkezleri, Melikgazi Toplum Sağlığı Merkezi" çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada toplam 256 katılımcıya ulaşılmış ancak 28 katılımcının eksik ve hatalı olduğu doldurduğu görülmüş ve araştırmaya dahil edilmemiştir. Katılımcıların 165'i (%72,4) kadın, 63'ü (%27,6) erkektir. Katılımcıların 31'i (%13,6) lise, 41'i (%18) ön lisans, 107'si (%46,9) lisans, 43'si (%18,9) yüksek lisans, 6'i (%2,6) doktora mezundur. Katılımcıların 48'ini (%21,1) doktor, 34'ünü (%14,9) hemşire, 63'ünü (%27,6) ebe, 83'ünü (%36,4) diğer sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, 184'ünün (%80,7) evli, 39'unun (%17,1) bekar ve 5'inin (%2,2) dul olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 2.1).

#### 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla Demografik Bilgi Formu, Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (Colquitt, 2001), Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği (Moore, Detert, Trevino, Baker ve Mayer, 2012) ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler, 2006) kullanılmıştır.



### 2.2.1. Demografik Bilgi Formu

Demografik Bilgi Formu'nda katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim süresi, meslek, medeni durum, hizmet süresi gibi demografik değişkenlere ait bilgiler sorulmuştur (Bkz. Ek 1). Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 2.1' de sunulmuştur.

**Tablo 2.1:** Katılımcılara ait demografik bilgiler

Demografik Değişkenler	N – (%)
<b>Cinsiyet</b>	
Kadın	165 (%72,4)
Erkek	63 (%27,6)
<b>Eğitim Durumu</b>	
Lise	31 (%13,6)
Ön Lisans	41 (%18)
Lisans	107 (%46,9)
Yüksek Lisans	43 (%18,9)
Doktora	6 (%2,6)
<b>Meslek</b>	
Doktor	48 (%21,1)
Hemşire	34 (%14,9)
Ebe	63 (%27,6)
Diğer sağlık çalışanları	83 (%36,4)
<b>Medeni Durum</b>	
Evli	184 (%80,7)
Bekar	39 (%17,1)
Dul/ Boşanmış	5 (%2,2)
<b>Hizmet Süresi</b>	
0-5 yıl arası	39 (%17,1)
6-10 yıl arası	35 (%15,4)
11-15 yıl arası	36 (%15,8)
16- 20 yıl arası	31 (%13,6)
21-25 yıl arası	49 (%21,5)
26 yıl ve üstü	38 (%16,7)

### 2.2.2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ)

Çalışanların örgütsel adalet algısı ölçmek amacıyla Colquitt tarafından (2001) geliştirilen, Özmen, Arnak ve Özeri (2007) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısının dört boyutunu (işlemsel adalet, dağıtımsal adalet, kişiler arası adalet ve bilgisel adalet) ölçmekte ve 20 soru ifadesinden oluşmaktadır. Ölçeğin maddeleri, literatürdeki önemli çalışmalar temel alınarak oluşturulmuştur. “Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?”, “Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?” ifadeleri

ölçek maddelerine örnek verilebilir. Ölçek 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların kazanımları sırasındaki süreçlerle ilgili 7 ifade yer almakta ve işlemsel adalet algısını ölçmektedir. İkinci kısımda ise çalışanların elde ettiği kazanımlarla ilgili 4 ifade yer almakta ve dağıtımsal adalet algısını ölçmektedir. Üçüncü bölümde ise 9 ifade yer almakta ve bunların ilk dördü kişilerarası adalet algısı ile ilgili kalan 5 ifade ise bilgisel adalet algısı ile ilgilidir. Katılımcılar, ölçekte yer alan her bir sorunun kendilerine ne derecede uyduğunu belirtmek için (1) çok az, (2) az, (3) kısmen, (4) yeterince ve (5) büyük ölçüde, şeklinde ifadelerden birini işaretlemektedir.

Özmen, Arbak ve Özeri (2007) ölçekle ilgili yaptığı güvenilirlik analizinde iç tutarlılık katsayısını, etkileşim adaleti algısı boyutu için .88, işlemsel adalet algısı boyutu için .86 ve dağıtım adaleti algısı boyutu için .94, olarak bulmuştur.

Colquitt'in ölçeği, Meydan'ın (2010) doktora çalışmasında kullanılmış ve ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayıları dağıtımsal adalet için .84, süreç adaleti için .82, kişilerarası adalet için .93, bilgisel adalet için .91, olarak, ölçeğin tamamı için ise .93 olarak bulunmuştur.

Mevcut araştırmanın sağlık çalışanları örneklemini üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise ölçeğin Cronbach alpha katsayıları; toplam ölçek için .93, işlemsel adalet alt faktörü için .90, dağıtımsal adalet alt faktörü için .86, kişilerarası adalet alt faktörü için .83, bilgisel adalet alt faktörü için .91 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %67,70'ini açıkladığı görülmüştür.

### 2.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİDÖ)

Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen örgütlere zarar veren davranışları veya zarar verme niyetini ölçmeye yönelik geliştirilmiştir. Ölçeğin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türlerine yönelik, geri çekilme, kötüye kullanma, hırsızlık, sabotaj ve üretimden sapma olmak üzere beş alt boyutu vardır. Ölçeğin, geri çekilme boyutu 4 maddeden (6, 7, 17, 19), kötüye kullanma boyutu 17 maddeden (11,

12, 20, 21, 26, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 42, 43, 44), hırsızlık boyutu 5 maddeden (10, 22, 24, 25, 32), sabotaj etme boyutu 3 (1, 8, 9) ve üretimden sapma boyutu 3 (5, 13,18) maddeden oluşmaktadır. Ayrıca, ölçeğin örgüte (21 madde) ve bireye (22 madde) yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışı olmak üzere iki genel alt boyutu bulunmakta ve beşli Likert tipi kırk beş maddeden oluşmaktadır. Örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili maddeler: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24 ve 25; bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışı ile ilgili maddeler: 11, 12, 20, 21, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 ve 44' tür. Ölçek ifadelerinden bazıları "İşi bilerek yanlış yaptınız.", "İşe izinsiz geç geldiniz.", "İş yerinde biriyle tartışma çıkardınız." şeklindedir.

Katılımcılardan ölçekte yer alan her bir durumun kendi davranışlarına ne derece uyduğunu belirtmek için, (1) asla, (2) bir veya iki kez, (3) ayda bir veya iki kez, (4) haftada bir veya iki kez, (5) her gün seçeneklerinden uygun olanı işaretlemeleri istenmektedir. Ölçeğin, hem örgüte hem de bireylere karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları genel alt boyutları için Cronbach alpha değerleri .86'dır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları alt türlerine yönelik Cronbach alpha değerleri; geri çekilme .64, kötüye kullanma .85, hırsızlık .63, sabotaj .55 ve üretimden sapma boyutu için .63 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin adaptasyonu araştırma örnekleminde yapılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen ölçek verilerine faktör analizi yapıldığında ölçeğin boyutları orijinal ölçeğe göre incelenmiş ve herhangi boyutun altına girmeyen veya farklı boyuta altına girdiği görülen maddeler elenerek 11 maddelik kısa form haline getirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri .73 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin örgüte ve bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları olmak üzere iki faktörden oluştuğu görülmüştür. Buna göre ölçeğin bireye yönelik alt boyutu toplam varyansın %26.70'ini, örgüte yönelik alt boyutu ise toplam varyansın %19.43'ünü olmak üzere ölçeğin tamamının toplam varyansın %46.12'sini açıkladığı görülmüştür. Ölçek ile ilgili detaylı istatistiksel analizlere bulgular bölümünde yer verilmiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği güvenirliğine iç güvenirlik analizleri ile bakılmıştır. Buna göre ölçeğe ait Cronbach alpha katsayıları; toplam ölçek için .71, örgüte yönelik alt boyutu için .74, bireye yönelik alt boyutu için .68 olarak bulunmuştur.

#### 2.2.4. Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği (AUEÖ)

Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği, Bandura'nın ahlaktan uzaklaşma sürecini tanımladığı birbiri ile ilişki 8 bilişsel aşamaya dayanarak, Moore ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ahlaktan uzaklaşmanın, Bandura (1990)'nın önerdiği, ahlaki gerekçelendirme, örtük etiketleme, avantajlı karşılaştırmalar, sorumluluğun yer değiştirmesi, sorumluluğun yayılması, sonuçların çarpıtılması, suçun atfı, insan dışılaştırma mekanizmalarının her birini üç madde ile ölçmekte ve 24 maddeden oluşmaktadır. “Arkadaşlarınızı sıkıntıdan korumak için yalan söylemekte sakınca yoktur.”, “En iyi sonuçları elde etmek için bazen hile yapmak gerekir.” ifadeleri ölçek maddelerinden bazısına örnek olarak verilebilir. Ölçek maddeleri kesinlikle katılıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde yedili Likert tipi bir ölçektir (Moore ve ark. 2012). Katılımcılar, ölçekte yer alan her bir ifadenin kendilerine ne derece uyduğunu belirtmek için (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Biraz Katılmıyorum, (4) Kararsızım, (5) Biraz Katılıyorum, (6) Katılıyorum, (7) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretlemektedir.

Bu mekanizmalar ölçeğin alt boyutu olmayıp tek yapının farklı yönlerini göstermektedir. Ölçek de kuram ile tutarlı olarak “tek boyutlu (unidimensional)” geliştirilmiştir. Ölçeğin, Cronbach Alpha katsayısı .90 dır.

Bu çalışmada da ölçeğin hem orijinaline uygun olması hem de kuram ile tutarlı olması bakımından “tek boyutlu (unidimensional)” olmasına karar verilmiş ve ölçeğin toplam puanı ile kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin tamamının toplam varyansın %72.28'ini açıkladığı görülmüştür.

Mevcut araştırmanın sağlık çalışanları örneklemini üzerinde yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .74 olarak

bulunmuştur. Ölçek ile ilgili detaylı istatistiksel analizlere bulgular bölümünde yer ver verilmiştir.

### 2.3. İşlem

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasını yapmak için ölçeğin geliştirme çalışmasını yapan araştırmacılar ile iletişime geçilmiş ve gerekli izin alınmıştır. Yabancı dilden yapılan ölçek uyarlaması çalışmalarında ifadelerin uyarlama yapılacak dil ve kültüre uygun olması büyük önem arz etmektedir. Ölçeklerin, İngilizce formunun Türkçeye çevrilmesi iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin, ilk aşamada hem araştırmacı tarafından hem de Erciyes Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görevli bir akademisyen tarafından çevirisi yapılmıştır. Daha sonra psikoloji bölüm hocalarından bir akademisyen ile her iki çeviriler karşılaştırılmış ve söz konusu maddeyi en iyi ifade ettiği düşünülen çeviriler benimsenmiştir. Ölçeklerin maddeleri belirlendikten sonra iki psikoloğa ve beş kişiye ölçeğin taslak hali dağıtılmış maddelerin açık olup olmadığı veya anlaşılmayan noktaların varlığı sorgulanmış ve alınan geri bildirimler dâhilinde ölçeklere son şekli verilmiştir.

Bu çalışmada Demografik Bilgi Formu, Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği (AUEÖ), Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİDÖ) ve Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ) bu sıralama ile kullanılmıştır. Uygulamaya başlanmadan önce Kayseri Halk Sağlığı Müdürlüğü'nden ve ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır (Ek 6). Gerekli izinler alındıktan sonra farklı kurumlardan farklı günlerde sağlık çalışanlarının işini aksatmayacak şekilde veri toplanmaya çalışılmıştır.

Ölçekler, araştırmada gönüllü olarak yer almak isteyen sağlık çalışanlarına, toplum sağlığı veya aile sağlığı merkezi ortamında bireysel olarak dağıtılmıştır. Ölçekler dağıtılmadan önce araştırmanın amacı, neden yapıldığı, bilgilerin nasıl kullanılacağı ve gizlilik gibi konularda açıklama yapılmış ve katılımcıların araştırma ile ilgili soruları yanıtlanmıştır. Ayrıca araştırma bitiminden sonra kurumlara araştırma

sonucu ile ilgili genel bilgi verileceği ve kesinlikle şahsi bilgilerin paylaşılmayacağı vurgulanmıştır. Araştırmacı tarafından katılımcılara araştırmaya yönelik kısa bilgilendirmeler yapıldıktan sonra kişilerden onam alınıp (Ek 5) ölçekler dağıtılmıştır. Anketlerin dağıtımına 23.03.2017 tarihinde başlanılıp 31.05.2017 tarihinde bitirilmiştir. Katılımcılara anketler bizzat araştırmacı tarafından ulaştırılmış ve katılımcılar anketleri doldurduktan sonra aynı gün geri toplanmıştır. Bazı sağlık çalışanlarının yoğunluğu nedeniyle anketin uygulandığı gün alınması mümkün olmamış ve sağlık hizmetlerini aksatmamak adına birkaç gün sonra alınmıştır.

Anketler toplanırken katılımcılara ankete ve sorulara ilişkin soruları olup olmadığı, çalışma ile ilgili herhangi bir soruları varsa yanıtlanabileceği belirtilmiş ancak herhangi olumsuz bir geri bildirim alınmamıştır. Ölçek maddelerin içeriklerinin çok olumsuz olduğu dile getirilmiş, açıklama olarak bunun araştırmaya gereği bir durum olduğu ifade edilmiştir. Ölçeklerin doldurulma süresi okuma ve anlama hızına göre 20 ile 45 dakika arasında değişmektedir. Tüm uygulama boyunca 256 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılardan dönen ölçekler veri temizliği esasları dikkate alınarak değerlendirilmiş, nihai olarak 228 katılımcının eksiksiz ve değerlendirici yanlılığı olmadan doldurduğuna hükmedilen veriler araştırma amacına uygun istatistiksel analizlere alınmıştır.

## III. BÖLÜM

### 3. BULGULAR

Araştırmanın temel amacı Sağlık Bakanlığına bağlı birimlerde görev yapan sağlık çalışanlarında, örgütsel adalet algısı, ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek ve örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide ahlaktan uzaklaşma eğiliminin aracı veya düzenleyici rolü olup olmadığını test etmektedir. Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analizlere ait bulgulara yer verilmektedir.

Ayrıca bu çalışma için adapte edilen ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizlerine ait bulgular da bu bölümde ele alınmıştır.

#### 3.1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğine İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Çalışanların örgütsel adalet algısı ölçmek amacıyla Colquitt tarafından (2001) geliştirilen, Özmen, Arnak ve Özeri (2007) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısının dört boyutunu ölçmekte ve 20 maddeden oluşmaktadır.

Özmen, Arbak ve Özeri (2007) tarafından yapılan güvenirlik analizine göre iç tutarlılık katsayıları, etkileşim adaleti algısı boyutu için .88, işlemsel adalet algısı boyutu için .86, dağıtım adaleti algısı boyutu için .94 olarak bulunmuştur.

Colquitt'in ölçeği, Meydan'ın (2010) doktora çalışmasında kullanılmış ve ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayıları dağıtımsal adalet için .84, süreç adaleti için .82, kişilerarası adalet için .93, bilgisel adalet için .91, olarak, ölçeğin tamamı için ise .93 olarak bulunmuştur.

Mevcut araştırmanın sağlık çalışanları örneklemini üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise ölçeğin Cronbach alpha katsayıları; toplam ölçek için .93, işlemsel adalet alt faktörü için .90, dağıtımsal adalet alt faktörü için .86, kişilerarası adalet alt faktörü için .83, bilgisel adalet alt faktörü için .91 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %67,70'ini açıkladığı görülmüştür.

### 3.2. Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeğine İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

#### 3.2.1. Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeğinin Faktör Yapısı

Bu çalışmada kişilerin ahlaktan uzaklaşma eğilimini ölçmek için Moore ve arkadaşlarının (2012) geliştirdiği Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi (Propensity to Morally Disengage Scale) adlı ölçeği Türkçeye adapte edilerek 228 katılımcıya uygulanmıştır. Ölçek ile ilgili yapılan çeviri sürecine işlem bölümünde yer verilmiştir (Bkz. sayfa 41).

Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeğinin (AUEÖ) faktör yapısını incelemek için faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçek, ahlaktan uzaklaşma eğilimini, Bandura'nın (1990) önerdiği, ahlaki gerekçelendirme, örtük etiketleme, avantajlı karşılaştırmalar, sorumluluğun yer değiştirmesi, sorumluluğun yayılması, sonuçların çarpıtılması, suçun atfı, insan dışlaştırma mekanizmalarının her birini 2 madde ile ölçtüğü ve 16 maddeden oluştuğu görülmüştür. Bulgular Tablo 3.1'de görülebilir. Faktör yapısı incelendiğinde öz değeri (eigenvalue) .80'nin üzerinde 8 faktörlü olduğu görülmüştür. Jolliffe (1972), öz değeri .80 üzerinde olan faktör yüklerinin kabul edilebileceğini belirtmiştir. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde



faktör yüklerinin .40 altında olan ve bir faktöre yüklenmediği görülen maddeler elenmiş ve 16 maddelik kısa form hali kullanılmasına karar verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri .70 olarak bulunmuştur. Böylelikle ilgili analizleri yapabilmek için örneklem sayısının yeterli olduğu görülmüştür.



**Tablo 3.1:** Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ölçeği varimax faktör rotasyonu sonuçları

		Faktör Yükü	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Açıklanan Birikimli Varyans Yüzdesi (%)
Ahlaki	MD1	.80								10.42	10.42
Gerekçeleştirme	MD2	.63									
Örtük Etiketleme	MD5		.79							10.08	20.50
	MD6		.79								
Avantajlı	MD8			.85						9.74	30.24
Karşılaştırma	MD9			.60							
Sorumluluğun	MD10				.80					9.39	39.63
Yer Değiştirme	MD12				.79						
Sorumluluğun	MD14					.72				8.98	48.61
Dağılması	MD15					.84					
Sonuçların	MD16						.87			8.92	57.52
Çarpıtılması	MD17						.65				
İnsan dışlaştırma	MD20							.86		8.62	66.14
	MD21							.78			
Suçun	MD22								.71	8.14	74.28
Yüklenmesi	MD24								.79		

Yapılan analizlere göre birinci faktör toplam varyansın %10.42'sini, ikinci faktör toplam varyansın %10.08'ini, üçüncü faktör toplam varyansın %9.74'ünü, dördüncü faktör toplam varyansın %9.39'unu, beşinci faktör toplam varyansın %8.98'ini, altıncı faktör toplam varyansın 8.92'sini, yedinci faktör toplam varyansın %8.62'sini ve sekizinci faktör toplam varyansın %8.14'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin tamamı toplam varyansın %72.28'ini açıklamaktadır. İlgili bulgular Tablo 3.1'de görülmektedir.

Moore ve arkadaşları (2012) ölçeğin 8 maddelik ve 16 maddelik versiyonunu da oluşturmuş ancak sekiz maddelik versiyonun ölçmek istediği kavramları daha basit ve yalın bir şekilde ölçtüğü ayrıca istatistiksel ve kuramsal gerekçelerle ölçeğin son halinin sekiz madde olmasına karar vermişlerdir (Moore ve ark. 2012: 18).

Bandura (1996), ahlaktan uzaklaşma kuramının en iyi “çok yönlü (multifaceted)” olarak anlaşılabilceğini, kuramın çok faktörlü olmadığını belirtmiştir (Aktaran: Moore ve ark. 2012: 18). Bu mekanizmalar ölçeğin alt boyutu olmayıp tek yapının farklı yönlerini göstermektedir. Bu araştırmada da ölçeğin hem orijinaline uygun olması hem de kuram ile tutarlı olması bakımından “tek boyutlu (unidimensional)” olmasına karar verilmiş ve ölçeğin toplam puanı ile kullanılmasına karar verilmiştir.

### 3.2.2. Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği 'ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ölçeğinin güvenilirliğine iç güvenilirlik analizleri ile bakılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .74 olarak bulunmuştur. Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ölçeğine ilişkin madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlılık bilgileri Tablo 3.2'de görülebilir.

**Tablo 3.2:** Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ölçeği maddelerine ait içsel tutarlılık analizleri

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Elenirse Tutarlılık	İçsel Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alpha)
MD1	2.57	1.78	0.37	0.72	
MD2	2.84	1.74	0.45	0.71	
MD5	2.54	1.50	0.48	0.71	
MD6	2.61	1.65	0.50	0.70	
MD8	1.19	0.45	0.03	0.74	
MD9	1.43	0.82	0.18	0.73	
MD10	2.95	1.87	0.35	0.72	
MD12	2.53	1.71	0.37	0.72	
MD14	1.80	1.29	0.40	0.72	
MD15	1.43	0.76	0.28	0.73	
MD16	1.58	0.90	0.23	0.73	
MD17	1.24	0.58	0.20	0.73	
MD20	3.14	1.87	0.47	0.71	
MD21	3.43	2.04	0.39	0.72	
MD22	2.40	1.49	0.21	0.73	
MD24	2.66	2.02	0.26	0.73	
Toplam n=228					0.74

### 3.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğine İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

#### 3.3.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Faktör Yapısı

Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen örgütlere zarar veren davranışları veya zarar verme niyetini ölçmeye yönelik geliştirilmiştir. Ölçeğin, örgüte ve bireylere karşı üretkenlik karşıtı iş davranışı olmak üzere iki genel alt boyutu bulunmakta ve beşli Likert tipi kırk beş maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçeğin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türlerine yönelik, geri çekilme, kötüye kullanma, hırsızlık, sabotaj ve üretimden sapma olmak üzere beş alt boyutu vardır. Ölçek daha önce Öcel (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış ancak Cronbach alfa katsayıları düşük bulunduğu için kullanılmamıştır.

Ölçeğin adaptasyonu araştırma örnekleminde yapılmıştır. Ölçek ile ilgili yapılan çeviri sürecine işlem bölümünde yer verilmiştir (Bkz. sayfa 41). Araştırma sonucu elde edilen ölçek verilerine faktör analizi yapıldığında ölçeğin boyutları orijinal ölçeğe göre incelenmiş ve herhangi boyutun altına girmeyen veya farklı botu altına

girdiği görülen maddeler elenerek 11 maddelik kısa form haline getirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri .73 olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonuçları Tablo 3.3'de görülebilir.

**Tablo 3.3:** Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği varimax faktör rotasyonu sonuçları

	Faktör Yük	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Açıklanan Birikimli Varyans Yüzdesi (%)
ÜKİD30	.88		26.70	26.70
ÜKİD35	.72			
ÜKİD38	.52			
ÜKİD33	.45			
ÜKİD17		.62	19.43	46.12
ÜKİD19		.59		
ÜKİD2		.58		
ÜKİD7		.54		
ÜKİD14		.47		
ÜKİD23		.47		
ÜKİD15		.45		

Faktör analizi incelendiğinde ölçeğin örgüte ve bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları olmak üzere iki faktörden oluştuğu görülmüştür. Buna göre ölçeğin bireye yönelik alt boyutu toplam varyansın %26.70'ini, örgüte yönelik alt boyutu ise toplam varyansın %19.43'ünü olmak üzere ölçeğin tamamının toplam varyansın %46.12'sini açıkladığı görülmüştür.

### 3.3.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'ne Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği güvenirlğine iç güvenirlik analizleri ile bakılmıştır. Buna göre ölçeğe ait Cronbach alpha katsayıları; toplam ölçek için .71, örgüte yönelik alt boyutu için .74, bireye yönelik alt boyutu için .68 olarak bulunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğine ait madde toplam korelasyon ve iç tutarlılık bilgileri Tablo 3.4'de görülebilir.

**Tablo 3.4:** Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği alt faktör maddelerine ait içsel tutarlılık analizleri

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Elenirse Tutarlılık	İçsel Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alpha)
ÜKİD30	1.02	0.17	0.68	0.57	
ÜKİD35	1.08	0.37	0.53	0.59	
ÜKİD38	1.07	0.27	0.47	0.62	
ÜKİD33	1.11	0.31	0.36	0.69	
Toplam n=228					0.68
ÜKİD17	1.60	0.73	0.53	0.69	
ÜKİD19	1.46	0.67	0.50	0.69	
ÜKİD2	1.46	0.74	0.51	0.69	
ÜKİD7	1.14	0.39	0.46	0.71	
ÜKİD14	1.46	0.55	0.41	0.72	
ÜKİD23	1.22	0.47	0.41	0.71	
ÜKİD15	1.18	0.41	0.41	0.72	
Toplam n=228					0.74

### 3.4. Örgütsel Adalet Algısı, Ahlaktan Uzaklaşma ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

#### 3.4.1 Betimleyici Bulgular

Bu bölümde katılımcıların Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği, Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nden aldıkları ortalama puanlar ve standart sapma değerleri Tablo 3.5'de sunulmuştur.

**Tablo 3.5:** Betimleyici analiz sonuçları (örgütsel adalet algısı alt boyutları, üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları, ahlaktan uzaklaşma eğilimi)

	N	Min.	Max.	X	S.S
<b>Demografik Değişkenler</b>					
Yaş	226	18	59	38,50	9,28
Cinsiyet	228	1	2		
Eğitim Süresi	228	2	6	3,79	0,99
Medeni Durum	228	1	3	1,85	0,41
Hizmet Süresi	228	1	6	3,57	1,74
<b>Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği</b>					
Dağıtımsal Adalet	228	4	20	13,53	3,61
İşlemsel Adalet	228	7	35	22,07	6,41
Kişilerarası Adalet	228	8	20	16,39	2,85
Bilgisel Adalet	228	5	25	18,71	4,37
<b>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği</b>					
Örgüte Yönelik	228	7	20	9,54	2,54
Bireye Yönelik	228	4	13	4,28	0,83
<b>Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği</b>					
	228	16	76	36,33	10,73

#### 3.4.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Bu bölümde araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla tüm değişkenlere (demografik değişkenler, örgütsel adalet algısı alt boyutları, üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları ve ahlaktan uzaklaşma eğilimi) Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Hizmet süresi ve eğitim düzeyi sıralı veriler olduğu için diğer değişkenlerle ilişkisine Spearman korelasyon analizi ile bakılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.6’da sunulmuştur.

**Tablo 3.6:** Araştırma değişkenlerine ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1-Yaş	1													
2-Cinsiyet	,356**	1												
3-Eğitim Düzeyi***	,186**	,072	1											
4-Medeni Durum	,385**	-,014	,203**	1										
5-Hizmet Süresi***	,907**	,283**	,071	-	1									
6-Örgütsel Adalet	-,040	-,028	-,023	,041	,010	1								
7-İşlemsel Adalet	-,072	-,007	-,026	-,033	-,024	,885**	1							
8-Dağıtım Adalet	-,043	-,011	-,062	,109	-,035	,681**	,541**	1						
9-Kişilerarası Adalet	-,034	-,043	,093	,038	-,000	,768**	,537**	,320**	1					
10-Bilgisel Adalet	,037	-,042	-,031	,063	,050	,798**	,534**	,325**	,723**	1				
11-Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	-,038	,032	,082	-,101	-,069	-,203**	-,172**	-,138*	-,144*	-,183**	1			
12-Örgüte Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	-,048	,029	,138*	-,083	-,081	-,196**	-,162*	-,135*	-,125	-,187**	,955**	1		
13-Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	,020	,019	-,162**	-,085	,060	-,081	-,077	-,046	-,098	-,040	,418**	,131*	1	
14-Ahlaktan Uzaklaşma	-,097	-,053	-,131	-,116	-,122	-,064	-,028	,043	-,104	-,130	,296**	,253**	,216**	1

\*\*p&lt;.01 \*p&lt;.05 \*\*\*spearman



Korelasyon analizinden önce cinsiyet kategorik değişkeni kukla değişken olarak kodlanmıştır (1= Kadın, 2= Erkek). Korelasyon analiz sonuçları yaş ile cinsiyet ( $r = .36$ ,  $p < .01$ ), eğitim düzeyi ( $r = .19$ ,  $p < .01$ ), medeni durum ( $r = .39$ ,  $p < .01$ ) ve hizmet süresi ( $r = .91$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Örgütsel adalet algısı ile ölçeğin alt faktörlerinden işlemsel adalet algısı ( $r = .86$ ,  $p < .01$ ), dağıtımsal adalet algısı ( $r = .68$ ,  $p < .01$ ), kişilerarası adalet algısı ( $r = .77$ ,  $p < .01$ ) bilgisel adalet algısı ( $r = .80$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Örgütsel adalet algısı alt faktörlerinden işlemsel adalet algısı ile dağıtımsal adalet algısı arasında ( $r = .54$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yine işlemsel adalet algısı ile kişilerarası adalet algısı ( $r = .54$ ,  $p < .01$ ) ve bilgisel adalet algısı ( $r = .53$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Dağıtımsal adalet algısı ile kişilerarası adalet algısı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif bir ilişki bulunmuştur ( $r = .32$ ,  $p < .01$ ). Yine dağıtımsal adalet algısı ile bilgisel adalet algısı arasında pozitif yönlü bir olduğu görülmüştür ( $r = .33$ ,  $p < .01$ ). Örgütsel adalet algısı alt faktörlerinden kişilerarası adalet algısı ile bilgisel adalet algısı arasında ( $r = .72$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde bir ilişki vardır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel adalet algısı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ( $r = -.20$ ,  $p < .01$ ). Buna göre çalışanların örgütsel adalet algısı azaldıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları yükselmektedir. Benzer şekilde örgütsel adaletin alt faktörlerinden işlemsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r = -.17$ ,  $p < .01$ ). Yani çalışanların işlemsel adalet algısı arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile dağıtımsal adalet algısı arasında ( $r = -.14$ ,  $p < .05$ ) negatif yönde bir ilişki vardır. Yani çalışanların dağıtımsal adalet algısı arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır. Benzer şekilde üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kişilerarası adalet algısı arasında ( $r = -.14$ ,  $p < .05$ ) negatif yönde bir ilişki

vardır. Çalışanların kişilerarası adalet algısı yükseldikçe üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile bilgisel adalet algısı arasında negatif yönde bir ilişki vardır ( $r = -.18$ ,  $p < .01$ ). Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları arttıkça bilgisel adalet algıları azalmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları alt faktörlerinden örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel adalet algısı arasında ( $r = -.20$ ,  $p < .01$ ) negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Yine örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile işlemsel adalet algısı ( $r = -.16$ ,  $p < .05$ ), dağıtımsal adalet algısı ( $r = -.14$ ,  $p < .05$ ) ve bilgisel adalet algısı ( $r = -.19$ ,  $p < .01$ ) negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile alt faktörü olan örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ( $r = .96$ ,  $p < .01$ ) ve bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ( $r = .42$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları alt faktörlerinden bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile eğitim süresi arasında ( $r = -.18$ ,  $p < .01$ ) negatif yönde ilişki vardır. Buna göre çalışanların aldıkları eğitim süresi arttığında bireye üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır. Örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında ( $r = .13$ ,  $p < .05$ ) pozitif yönde bir ilişki vardır. Örgütsel adalet algısı ve alt boyutları ile ahlakta uzaklaşma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir (bkz. Tablo 3.6)

Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ( $r = .30$ ,  $p < .01$ ) pozitif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışanların ahlaktan uzaklaşma eğilimi yükseldikçe üretkenlik karşıtı iş davranışları da yükselmektedir. Yine ahlaktan uzaklaşma eğilimi ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ( $r = .25$ ,  $p < .01$ ) pozitif yönde bir ilişki vardır. Çalışanların ahlaktan uzaklaşma eğilimi arttıkça örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları artmaktadır. Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ( $r = .22$ ,  $p < .01$ ) pozitif

yönde bir ilişki vardır. Çalışanların ahlaktan uzaklaşma eğilimi arttıkça bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları artmaktadır.

### 3.5. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizleri

#### 3.5.1. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Örgütsel Adalet Algısı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Alt Boyutları

Örgütsel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordayıp yordamadığını sınamak için hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizinde ilk olarak demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, eğitim süresi) kontrol değişkeni olarak alınmış, örgütsel adalet algısı ile ikinci bir blok oluşturulmuştur. Bulgularda, örgütsel adalet alt boyutları işlemsel adalet algısı, dağıtımsal adalet algısı, kişilerarası adalet algısı ve bilgisel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Benzer şekilde örgütsel adalet algısı alt boyutları ile örgüte ve bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bulgular Tablo 3.7’de, Tablo 3.8’de ve Tablo 3.9’da görülebilir.

**Tablo 3.7:** Örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	$\beta$	t	p	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>değ</sub>	F <sub>değ</sub>
<b>1.Adım</b>						.152	.023	.023	1.035
Sabit	13.767	1.300		10.592	.000				
Yaş	.022	.052	.074	.421	.674				
Cinsiyet	.178	.451	.029	.396	.693				
Medeni Durum	-.730	.495	.109	-1.474	.142				
Eğitim Süresi	.251	.201	.089	1.250	.213				
Hizmet Süresi	-.177	.264	-.111	-.671	.503				
<b>2.Adım</b>						.248	.061	.038	2.201
Sabit	16.531	1.712		9.655	.000				
İşlemsel Adalet	-.40	.039	-.092	-1.012	.313				
Dağıtımsal Adalet	-.029	.061	-.038	-.472	.637				
Kişiler arası Adalet	-.006	.097	-.006	-.061	.951				
Bilgisel Adalet	-.065	.064	-.103	-1.029	.305				

**Tablo 3.8:** Örgütsel adalet algısı ve örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	$\beta$	t	p	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>değ</sub>	F <sub>değ</sub>
<b>1.Adım</b>						.197	.039	.039	1.779
Sabit	8.849	1.181		7.492	.000				
Yaş	.019	.048	.071	.406	.685				
Cinsiyet	.178	.410	.031	.435	.664				
Medeni Durum	-.560	.450	-.091	-1.244	.215				
Eğitim Süresi	.395	.182	.154	2.168	.031				
Hizmet Süresi	-.209	.239	-.143	-.874	.383				
<b>2.Adım</b>						.274	.075	.036	2.118
Sabit	11.158	1.557		7.167	.000				
İşlemsel Adalet	-.031	.036	-.079	-.873	.384				
Dağıtımsal Adalet	-.030	.056	-.043	-.542	.589				
Kişiler arası Adalet	.020	.088	.023	.229	.819				
Bilgisel Adalet	-.075	.058	-.129	-1.031	.195				

**Tablo 3.9:** Örgütsel adalet algısı ve bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	$\beta$	t	p	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>değ</sub>	F <sub>değ</sub>
<b>1.Adım</b>						.204	.042	.042	1.909
Sabit	4.917	.384		12.798	.000				
Yaş	.003	.016	.031	.179	.858				
Cinsiyet	1.146	.133	.000	.000	1.000				
Medeni Durum	-.170	.146	-.085	-1.162	.247				
Eğitim Süresi	-.145	.059	-.173	-2.437	.016				
Hizmet Süresi	.032	.078	.067	.411	.681				
<b>2.Adım</b>						.228	.052	.011	.602
Sabit	5.372	.514		10.461	.000				
İşlemsel Adalet	-.009	.012	-.067	-.726	.469				
Dağıtımsal Adalet	.001	.018	.006	.069	.945				
Kişiler arası Adalet	-.026	.029	-.090	-.897	.331				
Bilgisel Adalet	.010	.019	.052	.513	.609				

### 3.5.2. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Alt Boyutları

Ahlaktan uzaklaşma eğiliminin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordayıp yordamadığını sınamak için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizinde ilk olarak demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, eğitim süresi) kontrol değişkeni olarak alınmış, ahlaktan uzaklaşma eğilimi ile ikinci bir blok oluşturulmuştur.

Yapılan regresyon analizi sonucunda ahlaktan uzaklaşma eğiliminin üretkenlik karştı iş davranışlarının %8.7'sini açıkladığı ve ahlaktan uzaklaşma eğiliminin üretkenlik karştı iş davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür ( $R = .15$ ,  $R^2 = .09$ ,  $p < .01$ ). Bulgular Tablo 3.10'da görülebilir.

**Tablo 3.10:** Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve üretkenlik karştı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	$\beta$	t	p	$R^2$	$R^2_{değ}$	$F_{değ}$
<b>1.Adım</b>						.023	.023	1.055
Sabit	13.758	1.303		10.557	.000			
Yaş	.021	.053	.070	.397	.692			
Cinsiyet	.184	.451	.030	.407	.684			
Medeni Durum	-.734	.495	-.110	-1.483	.139			
Eğitim Süresi	.259	.201	.092	1.287	.199			
Hizmet Süresi	-.171	.264	-.107	-.647	.518			
<b>2.Adım</b>						.110	.087	21.347
Sabit	10.327	1.451		7.116	.000			
Ahlaktan Uzaklaşma	.078	.017	.299	4.620	.000			

### 3.5.3. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi ve Örgüte Yönelik Üretkenlik Karştı İş Davranışları

Yapılan regresyon analizi sonucunda ahlaktan uzaklaşma eğiliminin örgüte yönelik üretkenlik karştı iş davranışlarının %6.7'sini açıkladığı ve ahlaktan uzaklaşma eğiliminin örgüte yönelik üretkenlik karştı iş davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür ( $R = .33$ ,  $R^2 = .07$ ,  $p < .01$ ). Bulgular Tablo 3.11'de görülebilir.

**Tablo 3.11:** Ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve örgüte yönelik üretkenlik karştı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	$\beta$	t	p	$R^2$	$R^2_{değ}$	$F_{değ}$
<b>1.Adım</b>						0.39	0.39	1.779
Sabit	8.849	1.181		7.492	.000			
Yaş	.019	.048	.071	.406	.685			
Cinsiyet	.178	.410	.031	.435	.664			
Medeni Durum	-.560	.450	-.091	-1.244	.215			
Eğitim Süresi	.395	.182	.154	2.168	.031			
Hizmet Süresi	-.209	.239	-.143	-.874	.383			
<b>2.Adım</b>						.106	.067	16.437
Sabit	6.092	1.329		4.584	.000			
Ahlaktan Uzaklaşma	.062	.015	.263	4.054	.000			

### 3.5.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Ahlakтан Uzaklaşma Eğilimi ve Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Yapılan regresyon analizi sonucunda ahlakтан uzaklaşma eğiliminin bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarının %3.9'unu açıkladığı ve ahlakтан uzaklaşma eğiliminin bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $R = .28$ ,  $R^2 = .04$ ,  $p < .01$ ). Bulgular Tablo 3.12'de görülebilir.

**Tablo 3.12:** Ahlakтан uzaklaşma eğilimi ve bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	$\beta$	t	p	$R^2$	$R^2_{deg}$	$F_{deg}$
<b>1.Adım</b>						.042	.042	1.909
Sabit	4.917	.384		12.798	.000			
Yaş	.003	.016	.031	.179	.858			
Cinsiyet	1.146	.133	.000	.000	1.00			
Medeni Durum	-.170	.146	-.085	-1.162	.247			
Eğitim Süresi	-.145	.059	-.173	-2.437	.016			
Hizmet Süresi	.032	.078	.067	.411	.681			
<b>2.Adım</b>						.081	.039	9.366
Sabit	4.230	.439		9.636	.000			
Ahlakтан Uzaklaşma	.016	.005	.201	3.060	.002			

### 3.5.5. Regresyon Analizi Sonuçları: Ahlakтан Uzaklaşma Eğiliminin Örgütsel Adalet Algısı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide Aracı ve Düzenleyici Rolü

Bu çalışmada örgütsel adalet algısı, ahlakтан uzaklaşma eğilimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilere aracı ve düzenleyici analizler yapılarak bakılmış ancak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Sonuçlar burada verilmemektedir.

## IV. BÖLÜM

### 4. TARTIŞMA

Araştırmanın temel amacı, Sağlık Bakanlığına bağlı birimlerde görev yapan sağlık çalışanlarında, örgütsel adalet algısı, ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek ve örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide ahlaktan uzaklaşma mekanizmalarının aracı veya düzenleyici rolü olup olmadığını test etmektedir. Bu amaç doğrultusunda, elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analizlere ait bulgular bu bölümde tartışılmıştır.

Bu araştırma kapsamında adapte edilen Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ölçeklerinin geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür.

#### 4.1. Demografik Değişkenler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulguların Tartışılması

Araştırmanın temel amacı olmamakla birlikte yaş, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim süresi ve medeni durum ile ilgili demografik değişkenler kullanılarak örgütsel adalet, ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki ilişkilere bakılmıştır. Bu değişkenlerden eğitim süresi ile örgüte ve bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artarken bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaldığı görülmüştür. Eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak çalışanlar mevcut çalışma ortamlarına ve kendi beceri ve bilgilerine yönelik ilişkin daha fazla farkındalığa sahip

olacaktır. Bunun sonucunda örgütlerdeki hoşnut olmadıkları durumlara daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları ile yanıt vermiş olabilirler. Bireysel düzeyde bakıldığında ise bunun tersi söz konusu denilebilir. Bireysel düzeyde üretkenlik davranışında bulunmak etkileşim ve sorumluluk duygusu gerektirir. Örneğin, çalışma ortamında birine sözlü tacizde bulunmak gibi. Bu durumun farkında olan eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar daha az bu tarz davranışlarda bulunmuş olabilirler. Ancak örgüt düzeyinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tespit edilmesi daha zor olabilir. Örneğin, mevcut eğitim düzeyine göre az maaş aldığını düşünen bir çalışan işini eksik yapabilir veya kapasitesinden az çalışabilir ve fark edilmeyebilir.

Cohen-Charash ve Spector (2001: 302) örgütlerde adalet algısının rolüne ilişkin yaptığı meta analitik çalışmada demografik değişkenlerle ilgili benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Araştırmada göre cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin adalet algısında çok küçük veya hiç etkisinin olmadığından bahsedilmiştir.

#### 4.2. Örgütsel Adalet Algısı, Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilere Ait Bulguların Tartışılması

Örgütsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilere dair bulgular incelendiğinde, örgütsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda H1 hipotezi desteklenmektedir. Bu bulguya göre çalışanların örgütsel adalet algısı arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır. Benzer şekilde örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel adalet algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu da H2 hipotezini desteklemektedir. İşlemsel adalet algısı çalışanların elde ettikleri ödül ve kazanım süreçlerindeki işlemlerle ilgili adalet algısıdır. Çalışanlar işlemsel adalet açısından adaletsizlik algıladıklarında örgüte yönelik olumsuz tutum beslemekte ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunmaktadır (Cohen-Charash, Spector 2001: 287) Bu bulguya göre örgüt içindeki uygulamalarda; tutarlı, tarafsız, doğru ve etik olma gibi adaletin kavramsal unsurlarına



dikkat edildiğinde buna bağılı olarak çalışanların işlemsel adalet algısı arttığında üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile dağıtımsal adalet algısı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durumda H3 hipotezi desteklenmektedir. Çalışanların örgütte kaynakların adil dağıtılmadığını düşündüğünde üretkenlik karşıtı davranışta bulunması veya örgüt ile ilgili olumsuz tutumlar geliştirmesi beklenen bir durumdur. Çalışanlar bu tür dağıtımsal sonuçları adaletsiz algıladıklarında duygu, düşünce ve tutumları da olumsuz yönde etkilenmektedir (Cohen-Charash, Spector 2001: 280).

Örgütsel adalet ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde ilişkiye yönelik bulgular literatür ile tutarlıdır ve diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır (Alias ve Rasdi 2014; Jones 2009; Al-A'wasa 2018; Hystad, Mearns ve Eid 2014).

Analizler sonucunda hem kişilerarası adalet hem de bilgisel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları ile negatif yönde bir ilişkiye sahip olduğunu görülmüştür. Bu durumda H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu bulguya göre örgütte çalışanlar ve yöneticiler arasında saygılı, dürüst ve nezakete dayanan bir ilişki arttıkça çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır. Örgütte kendisine saygılı ve kibar davranıldığını düşünen birisinin örgüte yönelik olumlu tutumlar beslemesi yine beklenen bir durumdur. Benzer şekilde örgütteki insani etkileşim süreçlerinde çalışanlara yönelik açıklamalar mantıklı ve doğru ise, herkesin anlayacağı dilden ve bütünüyle açıklanıyorsa bilgisel adalet algıları artmakta ve üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır. Al-A'wasa (2018) gümrük çalışanları üzerinde üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel adalet algısı ile ilgili yaptığı çalışmada dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet (kişilerarası adalet ve bilgisel adalet) algısının hem örgüte hem de bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur.

Ahlaktan uzaklaşma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda H6 hipotezi desteklenmiştir. Benzer şekilde ahlaktan uzaklaşma ile hem örgüte yönelik hem de bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre H7 ve H8 hipotezleri de desteklenmiştir. Bu bulgulara göre çalışanların ahlaktan uzaklaşma eğilimi yükseldikçe işten erken ayrılma, kasıtlı olarak yavaş çalışma, uzun molalar verme vb. gibi hem örgüt düzeyinde sözel taciz, çalışma arkadaşı hakkında dedikodu çıkarma, çalışma arkadaşına ait bir eşyayı çalma vb. gibi bireysel düzeyde üretkenlik karşıtı iş davranışları arttığı görülmektedir. Christian ve Ellis (2014: 193)'in yaptığı çalışmada çalışanların ahlaktan uzaklaşma ile ilgili öz düzenleyici süreçlerin etkisiz kaldığı durumda örgütsel sapkınlığın arttığı bulunmuş ve bireylerin işten ayrılma niyetleri de yüksek ise bu etkinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada ahlaktan uzaklaşma eğiliminin örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkideki aracı veya düzenleyici değişken olup olmadığına uygun istatistiksel analizler yapılmış ancak anlamlı sonuç bulunamamıştır. Bu yüzden H9 ve H10 hipotezi desteklenmemiştir. Literatür de ahlaktan uzaklaşma ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi doğrudan irdeleyen pek araştırmaya rastlanmamıştır. “Örgütsel Adalet Perspektifinden Ahlaktan Uzaklaşma: Bir Keşif Çalışması” adlı Stevens (2010)'ın tez çalışmasında genel örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin alt boyutları ile ahlaktan uzaklaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Mevcut çalışmada da örgütsel adalet algısı ve ahlaktan uzaklaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İlgili bulgu için Tablo 3.6' ya bakılabilir. Ahlaktan uzaklaşma eğiliminin bireysel düzeyde bir değişken iken örgütsel adalet algısı daha çok örgütsel düzeyde bir değişken olması sebebi ile anlamlı ilişki gözlenmemiş olabilir. Çalışanların örgütsel adalet algısı düşük olduğunda olumsuz bir duygu deneyimlememiş olabilirler. Örneğin bir adaletsizlik hissettiklerinde aldıkları maaşın iyi olduğunu veya sağlam iş güvenceleri olduğunu hatırlatıp mevcut adaletsizlik algılarını bilişlerini değiştirerek yanıt vermiş olabilirler. Kamu kurumlarında sık sık yıldırma (mobbing), empati ve iletişim becerileri gibi konularda eğitimler verilmektedir. Bu eğitimler araştırma değişkenleri ile ilgili farkındalığı arttırmış veya etkilemiş olabilir. Buna bağlı olarak çalışanlar belirgin bir şekilde örgütsel adaletsizlik deneyimlememiş veya üretkenlik

karşıtı iş davranışları sergilememiş olabilirler. Samnani, Salamon ve Singh (2014) yaptığı çalışmada negatif duyguları deneyimlemeye eğilimli bireylerin ahlaktan uzaklaşma eğilimi de yüksek olduğunda üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemelerinin daha olası olduğu bulunmuştur. Hystad, Mearns ve Eid (2014: 143) deniz taşımacılığı yapan çalışanlarla yaptığı araştırmada örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ahlaktan uzaklaşmanın kısmi aracı olduğunu bulmuştur. Ancak ilgili çalışmada ahlaktan uzaklaşmanın sadece sorumluluğun yayılması ve yer değiştirmesi mekanizmaları ele alınmış ve ahlaktan uzaklaşma bütüncül olarak değerlendirilmemiştir. Literatürdeki bulgular ahlaktan uzaklaşmanın örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki de farklı değişkenlerin araştırmaya dahil edilmesi gerektiğini göstermektedir. Literatürde bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu açıktır. İleri de yapılacak araştırmalar konunun daha iyi anlaşılması ve aydınlatılmasını sağlayacaktır.

## V. BÖLÜM

### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütlerde örgütsel adalet ve üretkenlik karşıtı iş davranışları pek çok örgütsel sonucu doğrudan etkilemesi sebebiyle hala popülerliğini korumaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algısının düşük olduğu durumda iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel verimlilik gibi pek çok faktörü olumsuz etkilemektedir. Bu durum üretkenlik karşıtı iş davranışları için de benzerdir. Örgütler için çalışanın işe gelmemesi, işi bilerek yavaşlatması veya çalışma arkadaşının verimini düşürmesi vb. gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları örgüt verimliliğini düşürerek örgütlerde para ve zaman kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle örgüt içerisinde olumsuz davranışların nedenlerinin aydınlatılması ve bu davranışları azaltmaya yönelik önlemlerin alınması son derece önemlidir. Bu araştırmada sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısı, ahlaktan uzaklaşma eğilimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki bağlantılar incelenmiştir. Genel olarak araştırma sonuçları çalışanların örgütsel adalet algısı düşük olduğunda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının yüksek olduğunu göstermektedir. O halde örgütler çalışanlarda adalet duygusunu sağlamaya özen göstermeli ve kurum içinde buna yönelik önlemleri almalıdır. Örneğin çalışanların bilgisel adalet algısını arttırmaya yönelik ast üst ilişkisinden uyulacak kurallar belirlenmeli ve daha sağlıklı kurum içi iletişimin önü açılmalıdır. Diğer taraftan ahlaktan uzaklaşma eğilimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında da benzer bir ilişki görülmüştür. Çalışanların ahlaktan uzaklaşma eğilimi arttıkça hem örgütsel hem de bireysel düzeyde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının da arttığı görülmüştür. Mcalister (2001) yaptığı araştırmada bireylere ahlaktan uzaklaşma ile ilgili basitçe bir eğitim verildiğinde bireylerin ahlaktan uzaklaşma eğiliminin azaldığını bulmuştur (Aktaran: Moore: 2015: 200). O halde çalışanlar ahlaktan uzaklaşma mekanizmalarına ilişkin farkındalığı arttırılmalı, farklı bakış açıları üzerinde durulmalı ve mümkünse örgütlerde etik iklim kültürü destekleyen

uygulamalar ve eğitimler yapılmalıdır. Araştırmada örgütsel adalet algısı ve ahlaktan uzaklaşma arasında doğrudan ilişki bulunmamıştır. Ahlaktan uzaklaşmanın aracı veya düzenleyici etkisi olmadığı görülmüştür. Literatürde ise bu konunun fazla çalışılmadığı görece yeni birkaç araştırmada ise durum belirsizdir. Belki de kişinin örgütsel adalet algısı düşük olduğunda kişi olumsuz etkilenmekte ancak ahlaktan uzaklaşma eğilimi sergilememektedir. Arada negatif duygu durum, kişilik özellikleri, empati düzeyi veya diğer faktörler rol oynamaktadır. Bu yüzden örgütsel adalet algısı ve ahlaktan uzaklaşma eğilimi farklı değişkenlerle birlikte çalışılmalı ve konu daha iyi aydınlatılmalıdır.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Araştırmanın değişkenlerinden biri olan üretkenlik karşıtı iş davranışları kategorisinin çok geniş bir davranış repertuarına sahip olması ve bu davranışları temsilen ölçeğin uzun olmasıdır. Literatürdeki çalışmalarda; geri çekilme, hırsızlık vb. gibi daha dar kapsamda üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının geniş kapsamlı ele alınmasına bağlı olarak kullanılan ölçeklerin uzun olması, olumsuz yargılar içermesi de araştırmanın sınırlılıklarındandır. Ayrıca ölçeklerin çalışma saatleri içinde doldurulmuş olması araştırmanın bir diğer sınırlılıklarındandır. Çalışanlar ölçekleri çalışma saatleri içinde doldurduklarında ölçeğe yeterince odaklanamamış ve özen göstermemiş olabilirler.

Araştırmanın belki de en önemli sınırlılığı 15 Temmuz Darbe Girişimi sonrasında yapılmış olmasıdır. Bahsedilen dönemde çalışanların yoğun bir şekilde görevden alındığı ve çalışanların işini kaybetmeye yönelik korkunun baskın olduğu bir dönemdir. Katılımcılara anketi doldurmadan önce araştırmanın amacı ve önemine yönelik açıklama yapılmasına rağmen ölçeklerde “Arkadaşlarınızı korumak için yalan söylemekte sakınca yoktur.”, “İşi bilerek yanlış yaptınız”, “İş vereninize ait bazı şeyleri aşırıdınız” gibi çok sayıda olumsuz ifadenin olması katılımcılar hali hazırda mevcut korkuları ile birlikte yanlı yanıtlar vermelerine sebep olmuş olabilir. Olumsuz ifadelerin olduğu kendini değerlendirme ölçeklerinde katılımcının doğru cevap vermeye isteksiz oluşu bilinen bir durumdur. Bu sebeplerle mevcut çalışma farklı değişkenler de eklenerek daha özgürlükçü bir ortamda tekrarlanabilir. Ölçeklerin çok sayıda olumsuz

ifade içermesi nedeniyle ölçeklerin kısa formları kullanılarak katılımcıların daha doğru yanıtlar vermesi beklenebilir.



## KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (1963). "Towards an Understanding of Inequity". *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5): 422-436.
- Adams, J. S. (1965). "Inequity in Social Exchange". *Advances in Experimental Social Psychology*, 2: 267-299.
- Al-A'wasa, Saleh, İbrahim, Sulaiman (2018). "The Impact of Organizational Justice On The Counterproductive Work Behavior (CWB): A Field Study Conducted In The Jordan Customs Department (JCD)". *International Journal of Business and Social Science*, 9(1): 27-38.
- Alias, Mazni ve Rasdi, Roziah Mohd (2015). "Organizational Predictors Of Workplace Deviance Among Support Staff". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172: 126-133.
- Altıntaş, Füsün Çınar (2002). Örgütsel Adalet Kavramı ve Örgüt Yapısının Çalışanların Adalet Algılamaları Üzerindeki Etkisi. *İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar*. Bursa: Ezgi Kitabevi. 31-43.
- Ambrose, Maureen ve Schminke, Marshall (2009). "The Role Of Overall Justice Judgments İn Organizational Justice Research: A Test Of Mediation". *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491–500.
- Baldwin, Susanna (2006). "Organizational Justice". *Institute for Employment Studies*. 1-13.

- Bandura, Albert (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, Albert (1990). "Mechanisms of Moral Disengagement". *Origins of Terrorism: Psychologies, Ideologies, Theologies, States of Mind*. Ed. W. Reich. Cambridge, England: Cambridge University Press. 161-191.
- Bandura, Albert, Barbaranelli, Claudio, Caprara, Gian Vittorio ve Pastorelli, Concetta (1996). "Mechanisms of Moral Disengagement in The Exercise of Moral Agency". *Journal of Personality and Social Psychology*, 71: 364–374.
- Bandura, Albert (1999). "Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities". *Personal and Social Psychology Review*, 3: 193-209.
- Bandura, Albert (2002). Selective Moral Disengagement in the Exercise of Moral Agency. *Journal of Moral Education*, 31(2): 101-119.
- Barling, Julian ve Phillips, Michelle (1993). "Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study". *The Journal of Psychology*, 127(6): 649-656.
- Bar-Tal, Daniel (2000). *Shared Beliefs in a Society: Social Psychological Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bennett, Rebecca J. ve Robinson, Sandra L. (2000). "Development of a Measure of Workplace Deviance," *Journal of Applied Psychology*, 85 (3): 349-360.
- Berry, Christopher M., Ones, Deniz S. ve Sackett, Paul R. (2007). "Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410-424.



- Beugre, Constant D. (2002). "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective". *The International Journal Of Human Resource Management*, 13(7): 1091-1104.
- Bies, R. J. ve Moag, J. F. (1986). "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness". *Research on Negotiations in Organizations*. Ed. Lewicki, R. J., Sheppard, B. H. ve Bazerman, M. H. I. Cilt. Greenwich: JAI Press. 43-55.
- Bies, Robert J., Tripp, Thomas M. ve Kramer, Roderick M. (1997). At the Breaking Point: Cognitive and Social Dynamics of Revenge in Organizations. *Antisocial Behavior in Organizations*. Ed. Giacalone ve J. Greenberg. Thousand Oaks, Ca: Sage. 18-36.
- Bowling, Nathan A. ve Eschleman, Kevin J. (2010). "Employee Personality as a Moderator of the Relationships Between Work Stressors and Counterproductive Work Behavior". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15: 91-103.
- Christian, Jessica Siegel ve Ellis, Aleksander P. J. (2014). "The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement into Deviant Behavior at Work". *Journal of Business Ethics*, 119: 1-16.
- Claybourn, Marvin (2011). "Relationships Between Moral Disengagement, Work Characteristics and Workplace Harassment". *Journal of Business Ethics*, 100(2): 283-301.
- Coffin, B. (2003). "Breaking the Silence on White Collar Crime". *Risk Management*, 50(9): 8-9.
- Cohen-Charash, Yochi ve Spector, Paul E. (2001). "The role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2): 278-321.

- Colquitt, Jason A., Conlon, Donald E., Wesson, Michael J., Porter, Christopher O. L. H., ve Ng, K. Yee (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 425-445.
- Colquitt, Jason. A., Greenberg, Jerald. ve Zapata-Phelan, C. P. (2005) “What is Organizational Justice? A Historical Overview”. *The Handbook of Organizational Justice*. Ed. Jerald Greenberg ve Jason A. Colquitt. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 3-45.
- Colquitt, Jason A. (2008). “Two Decades Of Organizational Justice: Findings, Controversies, And Future Directions”. *The Sage Handbook of Organizational Behavior Volume 1 Micro Approaches*. Ed. J. Barling ve C. L. Cooper. London: Sage Publications, 73-88.
- Çakar, Nigar Demircan ve Yıldız, Sibel (2009). “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken Mi?”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 68-90.
- Çolak, Mustafa ve Hayat Ebru Erdost (2004). “Organizational Justice: A Review of the Literature and Some Suggestions for Future Research”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2): 51-84.
- Dajani, M. A. ve Mohamad, M. S. (2017). “Perceived Organisational Injustice and Counterproductive Behaviour: The Mediating Role of Work Alienation Evidence from the Egyptian Public Sector”. *International Journal of Business and Management*, 12(5): 192-201.
- Detert, James R., Trevino, Linda K. ve Sweitzer, Vicki L. (2008). “Moral Disengagement in Ethical Decision Making: A Study of Antecedents and Outcomes”. *Journal of Applied Psychology*, 93(2): 374-391.

- Erol-Korkmaz, Habibe Tuğba (2014). “Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü”. *Türk Psikoloji Yazıları, Haziran, (33)17, 77-87.*
- Fida, Roberta, Paciello, Marinella, Tramontano, Carlo, Fontaine, Reid Griffith, Barbaranelli, Claudio ve Farnese, Maria Luisa (2014). “An Integrative Approach to Understanding Counterproductive Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotions, and Moral Disengagement”. *Journal of Business Ethics, 130(1): 131-144.*
- Fields, D., Pang, M. ve Chiu, C. (2000). “Distributive and Procedural Justice as Predictors of Employee Outcomes in Hong Kong”. *Journal of Organizational Behavior, 21(5): 547-562.*
- Folger, Robert ve Konovsky, Mary (1989). “Effect of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions”. *Academy of Management Journal, 32: 115–130.*
- Fox, Suzy ve Spector, Paul E. (1999). “A Model of Work Frustration–Aggression”. *Journal of Organizational Behavior, 20(6): 915-931.*
- Fox, Suzy, Spector, Paul E. ve Miles, Don (2001) “Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions”. *Journal of Vocational Behavior, 59(3): 291-309.*
- Fox, Suzy ve Spector, Paul E. (2005). “The Stressor Emotion Model Of Counterproductive Work Behavior”. *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets.* Ed. Suzy Fox ve Paul E. Spector. Washington, DC: APA Press.
- Giacalone, Robert A. ve Rosenfeld, Paul (1987). “Reasons for Employee Sabotage in the Workplace”. *Journal of Business and Psychology, 1(4), 367-378.*

- Giacalone, Robert A. ve Greenberg, J. (1997). *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gilliland, Stephen W. ve Chan, David (2002). "Justice in Organizations: Theory, Methods, and Applications". *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. Ed. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil ve C. Viswesvaran. Thousand Oaks, California: SAGE Publications. 143-165.
- Gilliland, Stephen W. ve Chan, David (2009). "Örgütlerde Adalet: Teori, Yöntemler ve Uygulamalar". *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*. Ed. N. Anderson, D.S. Önes, H.K. Sinangil, C. Viswesvaran. 1. Baskı. İstanbul: Literatür Yayıncılık. 167-193.
- Greenberg, Jerald. ve Ornstein, Suzyn (1983). "High Status Job Title as Compensation for Underpayment: A Test of Equity Theory". *Journal of Applied Psychology*, 68: 285-297.
- Greenberg, Jerald (1987). "Taxonomy of Organizational Justice Theories". *The Academy of Management Review*, 12(1): 9-22.
- Greenberg, Jerald (1989). "Cognitive Reevaluation of Outcomes in Response to Underpayment Inequity". *The Academy of Management Journal*, 32(1): 174-184.
- Greenberg, Jerald (1990). "Employee Theft As A Reaction To Underpayment Inequity: The Hidden Cost Of Pay Cuts". *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- Greenberg, Jerald (1993a). "The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informal Classes of Organizational Justice". *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*. Ed. R. Cropanzano. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Greenberg, Jerald (2001). "Setting the Justice Agenda: Seven Unanswered Questions about What, Why, And How". *Journal of Vocational Behavior*, 58, 210–219.
- Greenberg, Jerald. (2011), "Organizational Justice: The Dynamics of Fairness in the Workplace". *Apa Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Ed. S. Zedeck. Washington DC: American Psychological Association, 271-327.
- Gürpınar, Bahri (2015). "Sporda Ahlaktan Uzaklaşma Ölçeği Kısa Formunun Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik Güvenirlik Çalışması". *13. Spor Bilimleri Kongresi*. Konya,7-9 Kasım 2014, 57-64.
- Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace, and World.
- Hogan, Joyce ve Hogan, Robert (1989). "How to Measure Employee Reliability". *Journal of Applied Psychology*, 74(2): 273-279.
- Hymel, Shelley, Rocke Henderson, Natalie ve Bonanno, Rina A. (2005). "Moral Disengagement: A Framework for Understanding Bullying among Adolescents". *Journal of Social Sciences*, 8, 1-11.
- Hystad, Sigurd W., Mearns, Kathryn J., ve Eid, Jarle (2014). "Moral Disengagement as a Mechanism Between Perceptions of Organisational Injustice and Deviant Work Behaviours". *Safety Science*, 68: 138-145.
- Irak, Doruk Uysal (2004). "Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu". *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13): 25-43.
- İşcan, Ömer Faruk ve Sayın, Ufuk (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4): 195-216.

- İyigün, N. Öykü (2012). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21): 49-64.
- Jolliffe, I. T. (1972). “Discarding variables in a principal component analysis, I: Artificial data Applied Statistics”. *Journal of the Royal Statistical Society*, 21(2): 160-173.
- Jones, David A. (2009). “Getting Even with One’s Supervisor and One’s Organization: Relationships among Types of Injustice, Desires for Revenge, and Counterproductive Work Behaviors”. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (4): 525-542.
- Kalay, Faruk (2016). "İşletmelerde Örgütsel Adaletin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Teorik Bir İnceleme". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11: 147-148.
- Poyraz, Kemal, Kara, Hakan ve Çetin, Seydi Ahmet (2009). “Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9): 71-91.
- Karavardar, Gülşah (2015). Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(26): 140-141.
- Keashly, L., Trott, V. ve MacLean, L. M. (1994). “Abusive Behavior in the Workplace: a Preliminary Investigation”. *Violence and Victims*, 9(4): 341-357.
- Keashly, Loreleigh (2001). “Interpersonal and Systemic Aspects of Emotional Abuse at Work: The Target's Perspective”. *Violence and Victims*, 16(3): 233-268.

- Krischer, M. M., Penney, L. M. ve Hunter, E. M. (2010). "Can Counterproductive Workbehaviors Be Productive? CWB as Emotion-Focused Coping". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15: 154–166.
- Kutaniş, Rana Özen ve Mesci, Muammer (2010) "Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Turizm Alanında Eğitim Veren Bir Yükseköğretim Kurumuna Yönelik Bir Örnek Olay Çalışması". *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 527-552.
- Landy, Frank J. ve Jeffrey M. Conte (2010). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Malden, Mass: Wiley-Blackwell.
- Lim, Vivien K. G. (2002). "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice". *Journal of Organizational Behavior*, 23: 675-694.
- Martin, Christopher L., Bennett, Nathan (1996) "The Role of Justice Judgements in Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Group and Organizational Management*, 21(1): 84-104.
- Masterson, Suzan S. (2001). "A Trickle-Down Model of Organizational Justice: Relating Employees' and Customers' Perceptions of and Reactions to Fairness". *Journal of Applied Psychology*, 86(4): 594-604.
- Masterson, Suzanne S., Lewis, Kayle, Goldman, Barry M., ve Taylor, M. Susan (2000). "Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships". *The Academy of Management Journal*, 43(4): 738-748.
- McFarlin, Dean B. ve Sweeney, Paul D. (1992). "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes". *Academy of Management Journal*, 35(3): 626-637.

- Mikula, G., Petri, B. ve Tanzer, N. K. (1990). "What People Regard as Unjust: Types and Structures of Everyday Experiences of Injustice". *European Journal of Social Psychology*, 20(2): 133-149.
- Milgram, Stanley (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*. New York: Harper ve Row.
- Muchinsky, Paul M. (2009). *Psychology Applied to Work*. 9. Baskı. Summerfield, NC: Hypergraphic Press.
- Moore, Celia (2008). "Moral Disengagement in Process of Organizational Corruption". *Journal Of Business Ethics*, 80: 129-39.
- Moore, Celia, Detert, James R., Treviño, Linda Klebe, Baker, Vicki L. ve Mayer, David M. (2012). "Why Employees Do Bad Things: Moral Disengagement and Unethical Organizational Behavior". *Personnel Psychology*, 65: 1-48.
- Moore, Celia. (2015). "Moral Disengagement". *Current Opinion in Psychology*, 6: 199-204.
- Moorman, Robert H. (1991). "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?". *Journal of Applied Psychology*, 76(6): 845-855.
- Mount, Michael K., Ilies, Remus ve Johnson, Erin (2006) "Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction". *Personnel Psychology*, 59: 591-622.
- Mustaine, Elizabeth E. ve Tewksbury, Richard (2002). "Workplace Theft: An Analysis of Student-Employee Offenders and Job Attributes". *American Journal of Criminal Justice*, 27(1), 111-127.



- Neuman, Joel H. ve Baron, Robert A. (1996). "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes". *Aggressive Behavior*, 22: 161-173.
- Opatow, Susan (1990). "Moral Exclusion and Injustice: An Introduction". *Journal of Social Issues*, 46: 1-20.
- Öcel, Hatem (2010). "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Türk Psikoloji Yazıları*, 13: 18-29.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003). "Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi* 21: 77-96.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z. ve Bi, W. (2018). "The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment". *Frontiers in Psychology*, 8:1-16.
- Pearson, C., Andersson, L. ve Porath, C. (2000). "Assessing and Attacking Workplace Incivility". *Organizational Dynamics*, 29(2): 123-137.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. ve Porath, C. L. (2005). Workplace Incivility. *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Ed. Suzy Fox ve Paul E. Spector. Washington, DC: American Psychological Association, 177-200.
- Penny, Lisa M. ve Spector, Paul E. (2002). "Narcissism and Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems?". *International Journal of Selection and Assessment*, 10: 126-134.

- Polatçı, Sema, Özçalık, Fatih ve Cindiloğlu, Mihriban (2014). “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri”. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Polatçı, Sema ve Özçalık, Fatih. (2015). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 215-234.
- Porath, Christine L. ve Pearson, Christine (2012). “Emotional and Behavioral Responses to Workplace Incivility and the Impact of Hierarchical Status”. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1): 326-357.
- Robinson, Sandra L. ve Bennett, Rebecca J. (1995). “A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study”. *Academy of management journal*, 38(2): 555-572.
- Salgado, Jesus F. (2002), “The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors”. *International Journal of Selection and Assessment*, 10: 117-125.
- Samnani, Al-Karim, Salamon, Sabrina Deutsch ve Singh, Parbudyal (2014). “Negative Affect and Counterproductive Workplace Behavior: The Moderating Role of Moral Disengagement and Gender”. *Journal of Business Ethics*, 119, (2): 235-244.
- Sezici, Emre (2015). “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14), 1-26.
- Shapiro, Debra L. (2001). “The Death of Justice Theory is Likely If Theorists Neglect the “Wheels” Already Invented and the Voices of the Injustice Victims”. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 235–242.

- Sintiong, Missy ve Azizan Morshidi (2015). Workplace Incivility and Turnover Intention among Bank Employees in Sabah. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3378.4408>.
- Skarlicki, Daniel P. ve Folger, Robert (1997) “Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice”. *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434–443.
- Spector, Paul E. ve Fox Suzy (2005), “The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior”. *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Ed. S. Fox ve P. E. Spector. Washington DC: American Psychological Association, 151-174.
- Spector, Paul E., Fox, Suzy, Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). “The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?”. *Journal of vocational behavior*, 68(3): 446-460.
- Spector, Paul (2008). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. 5. Baskı. NJ: John Wiley ve Sons, 253-277.
- Staub, Ervin (1990). “Moral Exclusion, Personal Goal Theory, and Extreme Destructiveness”. *Journal of Social Issues*, 46: 47-64.
- Stevens, Gregory W. (2010). “*Moral Disengagement from an Organizational Justice Perspective: An Exploratory Study*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Alabama: Graduate Faculty of Auburn University.
- Sunday, Akikibofori Jacob (2014). “The Causes and Impact of Deviant Behaviour in the Workplace”. *American Journal of Social Sciences, Arts and Literature*, 1(2), 1-11.
- Tyler, T. R. ve Blader, S. L. (2000). *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement*. Philadelphia: Psychology Press, 103-124.

- Tuna, Ayşen A. ve Boylu, Yasin (2016). “Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”. *Journal of Business Resarch Turk*, 8(4): 505-521.
- Usmani, S. ve Jamal, S. (2013). “Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees”. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 2(1): 351.
- Yalçın, Meral Gezici, Şenyurt, Ahmet Yasin, Gültepe, Bedirhan ve Coşkun, Hamit (2016). “Ahlaki Uzaklaşma Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması”. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 309-332.
- Yalçın, Özgen (2014). *Ahlaki İhlallere Tanıklıkta Ahlaki Geri Çekilme: Ahlaki Temel Ve İç Grup Dış Grup Durumlarında Gözlenen Farklılıklar*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, Ercan (2011). “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (2): 302-312.
- Yean, Tan Fee ve Yusof, Ab Aziz (2016). “Organizational Justice: A conceptual Discussion”. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 219: 798 – 803.
- Yıldız, Sebahattin (2014). “Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü”. *Ege Akademik Bakış*, 14(2): 199-210.
- Zimbardo, Philip (2004). “A Situationist Perspective on the Psychology of Evil: Understanding How Good People are Transformed into Perpetrators”. *The Social Psychology of Good and Evil*. Ed. A. Miller. New York: Guilford Press. 21-50.



**EKLER**

**Ek 1. Demografik Bilgi Formu****SAYIN KATILIMCI,**

Elinizde bulunan bu anket, bilimsel araştırma yapmak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, çalışanların iş yeri tutumlarının incelenmesidir. Ankete vereceğiniz cevaplar sizin kendi görüşlerinizi yansıtmalıdır. Yanıtınızın doğru veya yanlış olması söz konusu değildir. Lütfen her bir soru için size en uygun olan cevabı işaretleyiniz.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

**1. BÖLÜM: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER****1.Yaşınız .....****2.Cinsiyetiniz**

a) Kadın      b) Erkek

**3. Eğitim durumunuz**

a) İlköğretim   b) Lise   c) Ön lisans   d) Lisans   e) Lisansüstü   e) Diğer:....

**4.Mesleğiniz.....****5. Medeni durumunuz**

a) Bekar   b) Evli   c) Dul/ Boşanmış

**6. Hizmet Süreniz (kaç yıldır çalışıyorsunuz bu işi yapıyorsunuz?)**

a) 0-5 yıl   b) 6-10 yıl   c) 11- 15 yıl   d) 16-20 yıl   e) 21-25 yıl   f) 26 yıl ve üstü

**Ek 2. Ahlaktan Uzaklaşma Eğilimi Ölçeği**

	<b>Aşağıda yer alan ifadelere ne derecede katıldığınızı belirterek yandaki forma işaretleyiniz.</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Biraz Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Biraz Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
1	Değer verdiğiniz insanları savunmak için dedikodu yayılabilir.							
2	Arkadaşlarınızı sıkıntıdan korumak için yalan söylemekte sakınca yoktur.							
3	En iyi sonuçları elde etmek için bazen hile yapmak gerekir.							
4	Bir şeyi ödünç aldığımız sürece sahibinin izni olmadan almakta sorun yoktur.							
5	Bakış açınızı tam anlamıyla anlatabilmek için bazı gerçekleri gizlemek uygundur.							
6	Elde etmek istediğiniz bir şeyi müzakere ederken karşı tarafa her şeyi söylememek oyunun bir parçasıdır.							
7	İnsanların kendilerini bütünüyle yanlış tanıttıkları düşünüldüğünde kendi özelliklerinizi abartmak çokta sorun değildir.							
8	İnsanların yaptığı diğer yasadışı işlerle kıyaslandığında bir mağazadan ufak bir şeyi ödeme yapmadan almakta endişelenecek bir durum yoktur.							
9	İnsanlara saldırmaya göre mülkiyete zarar verme çok büyük bir sorun değildir.							
10	İnsanlar otoritenin kendilerine yaptıkları tartışmaya açık şeylerden sorumlu tutulmamalıdır.							
11	İnsanlar arkadaş baskısıyla bir şey yapmaya zorlanmışlarsa hatalı davranmakla suçlanamazlar.							
12	Liderleri tarafından öğretilen buysa insanları kurallara uymamakla suçlayamazsınız.							
13	İnsanlar, bütün arkadaşları aynı şeyi yaparken teknik olarak yanlış şeyler yapmakla suçlanamaz.							
14	Bir grupta sorunu çözmenin en iyi yolunun yalan söylemek olduğu konusunda herkes hem fikirse bunu yapmakta sakınca yoktur.							
15	Herkesin hile yaptığı durumlarda bunu yapmamak için bir neden yoktur.							
16	Başkalarına ait fikirleri kendininmiş gibi göstermekte sakınca yoktur.							
17	Bir mağazadan fazladan para üstü ile ayrılmakta sorun yoktur.							
18	Müzakere sırasında kimseye zarar vermeyen ufak tefek yalanlar söylemek uygundur.							
19	Bazı insanlar incinebilecek duygulardan yoksun oldukları için onlara kaba davranılmalıdır.							
20	Alçakça hareket eden insanlara kötü davranmak uygundur.							

21	Azılı suçlular normal insan gibi davranılmayı hak etmez.								
22	Kötü muamele gören insanlar genellikle bunu hak edecek bir şeyler yapmıştır.								
23	Eğer bir işletme sizin lehinize fatura hatası yaparsa onların hatası olduğu için bunu söylememek uygundur.								
24	İnsanların mahremiyeti ihlal ediliyorsa muhtemelen bunu korunmaya yönelik yeterli önlemleri almadıkları içindir.								





### Ek 3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Aşağıda yer alan her bir ifadeyi şu anki işinizde ne sıklıkla yaptınız? İfadelere ne derecede katıldığınızı yandaki ölçekte bulunan rakamları DAİRE içine alarak işaretleyiniz?		Asla	Bir veya İki Kez	Ayda Bir veya İki Kez	Haftada Bir veya İki Kez	Her Gün
1.	İşverenimize ait araç/gereçleri kasıtlı olarak israf ettiniz.	1	2	3	4	5
2.	İşinizi yapmak yerine hayal kurdunuz.	1	2	3	4	5
3.	İş yerinde önemsiz şeyler hakkında yakındınız.	1	2	3	4	5
4.	Dışardaki insanlara ne kötü bir yerde çalıştığınızı anlattınız.	1	2	3	4	5
5.	İşi bilerek yanlış yaptınız.	1	2	3	4	5
6.	İşe izinsiz geç geldiniz.	1	2	3	4	5
7.	Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmediniz.	1	2	3	4	5
8.	İşle ilgili eşyalara/araçlara bilerek zarar verdiniz.	1	2	3	4	5
9.	İş yerinizi bilerek kirlettiniz veya dağıttınız.	1	2	3	4	5
10.	İşverenimize ait bazı şeyleri aşırıdınız.	1	2	3	4	5
11.	İş yerinde zararlı söylenti çıkardığınız veya başlattınız.	1	2	3	4	5
12.	Müşterilere veya tüketicilere karşı kaba ya da çirkin davrandınız.	1	2	3	4	5
13.	Zamanında bitirilmesi gereken işi bilerek yavaş yaptınız.	1	2	3	4	5
14.	Bir görev verilmek istendiğinde reddettiniz.	1	2	3	4	5
15.	Bir toplantıya veya randevuya bilerek geç kaldınız.	1	2	3	4	5
16.	Bir problem bildirmeyi ihmal ettiniz ve böylece daha kötü hale geldi.	1	2	3	4	5
17.	İzin verilen süreden daha fazla mola verdiniz.	1	2	3	4	5
18.	Bilerek yönergelere uymayı ihmal ettiniz.	1	2	3	4	5
19.	Mesaiden izinsiz erken ayrıldınız.	1	2	3	4	5
20.	Birini çalışma performansı hakkında kötülediniz.	1	2	3	4	5
21.	Birinin özel hayatıyla dalga geçtiniz.	1	2	3	4	5
22.	İzin almadan araç gereçleri eve götürdünüz.	1	2	3	4	5
23.	Hiçbir şey yapmadığınız halde meşgul gibi görünmeye çalıştınız.	1	2	3	4	5
24.	Çalıştığınızdan daha fazla saat için ücret talep ettiniz.	1	2	3	4	5
25.	İşvereninizin izni olmadan parasını aldınız.	1	2	3	4	5
26.	İş yerinde birini yok saydınız.	1	2	3	4	5
27.	İş yerinde birinin yardım isteğini geri çevirdiniz.	1	2	3	4	5

28	Gerekli bir bilgiyi çalışma arkadaşınızdan gizlediniz.	1	2	3	4	5
29.	İş yerinde bilerek birinin işini yapmasını engellediniz.	1	2	3	4	5
30.	İş yerinde kendi yaptığınız hata için başkasını suçladınız.	1	2	3	4	5
31	İş yerinde biriyle tartışma çıkardınız.	1	2	3	4	5
32.	İşyerinde başkasına ait bir şeyi aşırdınız.	1	2	3	4	5
33.	İş yerinde birini sözle taciz ettiniz.	1	2	3	4	5
34.	İş yerinde herhangi birine müstehcen bir el hareketi yaptınız.	1	2	3	4	5
35.	İş yerinde birini şiddet uygulamakla tehdit ettiniz.	1	2	3	4	5
36.	İş yerinde birini (fiziksel olmaksızın) tehdit ettiniz.	1	2	3	4	5
37.	İş yerinde herhangi birine kendisini kötü hissettirecek uygunsuz şeyler söylediniz.	1	2	3	4	5
38.	İş yerinde biri bulamasın diye bir şeyler sakladınız.	1	2	3	4	5
39.	İş yerinde birini kötü gösterecek bir şey yaptınız.	1	2	3	4	5
40.	İş yerinde birini utandıracak eşek şakası yaptınız.	1	2	3	4	5
41.	İş yerinde birine ait eşyaya zarar verdiniz.	1	2	3	4	5
42.	İş yerinde herhangi birinin eşyasını karıştırdınız.	1	2	3	4	5
43.	İş yerinde birine vurdunuz veya ittiniz.	1	2	3	4	5
44.	İş yerinde birini aşağıladınız veya dalga geçtiniz.	1	2	3	4	5
45.	İş yerinde telefonla geri aramanız gereken birini aramayı göz ardı ettiniz.	1	2	3	4	5

#### Ek 4. Örgütsel Adalet Ölçeği

Soru formunda yer alan **'kazanımlar'** ifadesi, aldığınız ücret, ilerleme, takdir vb. is sonuçlarınızı ifade eder. Bu kazanımların ne şekilde dağıtılacağı amirinizin/yöneticinizin vereceği karara bağlıdır.

Bu anlamda formda yer alan **'süreçler'** ifadesi ise, kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizin/amirlerinizin kullandığı işlemler dizisini ifade etmektedir.

Soru formu ve içindeki kriterleri, özgürce değerlendirerek fikrinize en uygun olan tek seçeneği işaretleyiniz.

**I. Aşağıdaki ifadeler sizi kazanımlarınıza ulaştıran süreçler (kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizin/amirlerinizin kullandığı işlemler) ile ilgilidir. İfadelerle ilgili yanıtlarınızı verirken lütfen her bir sorunun yanında yer alan aşağıdaki ölçeği kullanınız.**

	Çok az	Az	Kısmen	Yeterince	Büyük ölçüde
1. Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?	1	2	3	4	5
2. Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?	1	2	3	4	5
3. Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?	1	2	3	4	5
4. Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?	1	2	3	4	5
5. Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?	1	2	3	4	5
6. Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?	1	2	3	4	5
7. Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?	1	2	3	4	5

**II. Aşağıdaki ifadeler elde ettiğiniz kazanımlarla (aldığımız ücret, ilerleme, takdir vb. is sonuçlarınıza) ilgilidir.**

	Çok az	Az	Kısmen	Yeterince	Büyük ölçüde
1. Elde ettiğiniz kazanımlar isteki çabanızı yansıtır mı?	1	2	3	4	5
2. Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız ise uygun mudur?	1	2	3	4	5
3. Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?	1	2	3	4	5
4. Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz performansa uygun mudur?	1	2	3	4	5

**III. Aşağıdaki ifadeler süreçleri (kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizin/amirlerinizin kullandığı işlemler) yönlendiren yetkili (amir/amirleriniz) ile ilgilidir.**

	Çok az	Az	Kısmen	Yeterince	Büyük ölçüde
1. Size nazik davranır mı?	1	2	3	4	5
2. Size değer verir mi?	1	2	3	4	5
3. Size saygılı davranır mı?	1	2	3	4	5
4. Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?	1	2	3	4	5
5. Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?	1	2	3	4	5
6. Süreçleri bütünüyle açıklar mı?	1	2	3	4	5
7. Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?	1	2	3	4	5
8. Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?	1	2	3	4	5
9. Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?	1	2	3	4	5

**Ek 5. Gönüllü Katılımcı Onam Formu**

**T.C.**  
**ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTİSÜ**  
**GENEL PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS BÖLÜMÜ**

**GÖNÜLLÜ KATILIMCI BİLGİLENDİRME FORMU**

Bir araştırma projesine davet edilmektesiniz. Karar vermeden önce araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını anlamanız çok önemlidir. Lütfen biraz zaman ayırın ve aşağıdaki bilgileri dikkatlice okuyun, isterseniz başkalarıyla tartışın. Açık olmayan bir bölüm varsa ya da daha ayrıntılı bilgiye ihtiyaç duyuyorsanız lütfen bizi arayın. Ancak araştırmaya katılmak isteyip istemediğinize karar vermek için lütfen biraz düşünün.

Bu araştırma sağlık çalışanlarında “örgütsel adalet, ahlaktan uzaklaşma ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri” araştırmak amacıyla yapılmaktadır. Araştırma Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Genel Psikoloji Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak, Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU danışmanlığında yürütülmektedir.

Araştırmada, Kayseri’de bulunan sağlık çalışanlarından (aile sağlığı merkezleri ve toplum sağlığı merkezleri) seçkisiz olarak 250 kişiye uygulanması amaçlanmaktadır. Bu araştırmada size verilecek olan anket formlarınızı doldurmanız istenmektedir. Çalışmada 4 bölüm yer almaktadır. İlk bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde ahlaktan uzaklaşma, üçüncü bölümde üretkenlik karşıtı iş davranışları, dördüncü bölümde örgütsel adalet ile ilgili sorular yer almaktadır. Anketleri doldurmanız yaklaşık 15-20 dk. sürmektedir. Araştırmaya katılım tamamen gönüllük esasına dayanmakta olup araştırmaya katılımla ilgili herhangi olumsuz bir durum yaşamamız öngörülmemektedir. Araştırmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda herhangi bir sebep belirtmeden araştırmayı bırakma hakkına sahipsiniz. Uygulamanın bitiminde kişiye anket ile ilgili bireysel bir rapor verilmeyecektir. Araştırmaya katılmanın size hemen

dönecek bir yararı olmamakla birlikte, araştırma sonuçlarının gelecekte bilime, topluma ve kuruma faydalı olması beklenmektedir.

Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen bütün soruların eksiksiz ve size en uygun gelen şekilde cevaplamanızdır. Araştırma ile ilgili vereceğiniz bilgiler gizlilik esasına dayanmakta ve sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Araştırmada isminizi ya da kimliğinizi belirtecek herhangi bir bilgiyi vermeniz gerekmemektedir.

Bu form çalışmaya katılma kararından önce sizi bilgilendirmek amacıyla düzenlenmiştir. Daha ayrıntılı bilgi için ve sorularınız için Psikolog Selçuk Pekşen'e 03525031143 nolu numaradan veya [selcuk\\_peksen@hotmail.com](mailto:selcuk_peksen@hotmail.com) adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırmaya katılımınızla ilgili herhangi bir şikâyetiniz için Prof. Dr. Hamit Coşkun'a 03742534324 nolu telefondan ulaşabilirsiniz. Her türlü şikâyetiniz gizlilikle değerlendirilip tarafınıza bildirilecektir.

Katılımınız ve değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

Yukarıda verilen bilgileri okudum, anladım ve kabul ediyorum, bu form kâğıdının kopyası bana verilecektir.

<b>Araştırmanın Adı:</b> Örgütsel adalet, ahlaktan uzaklaşma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler		
	Evet	Hayır
Bilgilendirme Formunu okudunuz mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Araştırma projesi size sözlü olarak da anlatıldı mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Size araştırmayla ilgili soru sorma, tartışma fırsatı tanındı mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorduğunuz tüm sorulara tatmin edici yanıtlar alabildiniz mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Araştırma hakkında yeterli bilgi aldınız mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herhangi bir zamanda herhangi bir nedenle ya da neden göstermeksizin araştırmadan çekilme hakkına sahip olduğunuzu anladınız mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Araştırma sonuçlarının uygun bir yolla yayınlanacağına katılıyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yukarıdaki soruların yanıtları size kim tarafından açıklandı? <i>Lütfen ismini yazınız...</i>		

İmza:

Tarih:

## Ek 6. Kayseri Halk Sağlığı Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi



T.C.  
KAYSERİ VALİLİĞİ  
Halk Sağlığı Müdürlüğü



Sayı : 89005788-604.02  
Konu : Araştırma Talebi (Selçuk PEKŞEN)



Sayın Selçuk PEKŞEN  
(Mevlana Mah. Anayurt Cad. Kınas Siteleri E-22 Blok Kat:12 No:46 Talas/KAYSERİ)

İlgi : 13.03.2017 tarihli Dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçe ile tarafımıza bildirilen T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri Alanında Yapılacak Olan Araştırma Taleplerini Değerlendirme Komisyonu Başvuru Formu ve ilgili belgeleri, 23.03.2017 tarihinde Müdürlüğümüz, Araştırma Talepleri Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilmiş olup; İlgili karar formu yazımız ekinde gönderilmiştir.  
Bilgilerinize rica ederim.

Dr. Deniz GÜNEY  
Halk Sağlığı Müdür Yardımcısı

Ek: Form (1 sayfa)

Güvenli Elektronik İmza  
Aşağıdaki adımları izleyiniz.  
AKİF ŞİMŞEK  
Müdür Yardımcısı

Halk Sağlığı Müdürlüğü Mimarşinan Mah. Bozanlı Cad. No:180  
Kocasinan/KAYSERİ  
Faks No:0(352)2231663

e-Posta:akif.simsek@saglik.gov.tr İnt.Adresi: www.kayseri.hsm.saglik.gov.tr

Bilgi için: Akif ŞİMŞEK  
Unvan: Veri Hazırlama ve Kontrol İşlt.  
Telefon No 0(352)2231667-68 Dahili 176  
Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 00669588-8967-43c1-a23d-0c705ee96f8d kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## Ek 7. Kayseri Halk Sağlığı Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi

ARAŞTIRMA TALEPLERİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU KARAR FORMU					
KOMİSYON BİLGİLERİ	KURUM	KAYSERİ HALK SAĞLIĞI MÜDÜRLÜĞÜ			
	ADRESİ:	Seyitgazi Mah. Nuh Naci YAZGAN Cad. No:2 Melikgazi /KAYSERİ Halk Sağlığı Müdürlüğü Ek Hizmet Binası: Mimarısınan Mah. Bozuntı Caddesi No:180 Kocasinan KAYSERİ			
	TELEFON	0 (352) 220 20 38 / Ek Hizmet Binası 0 (352) 223 16 67			
	FAKS	0 (352) 222 70 16 / Ek Hizmet Binası 0 (352) 223 16 63			
	E-POSTA	kayseri.hsm@saqlik.gov.tr/hsm38.ish@saqlik.gov.tr			
KARAR TARİHİ / KARAR NO		23.03.2017/201702			
BAŞVURU BİLGİLERİ	KONUSU:	Örgütsel Adalet, Ahlaktan Uzaklaşma ve Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler			
	STATÜSÜ:	Yüksek lisans tezi			
	ARAŞTIRMACILAR:	Sorumlu Araştırmacı : Psikolog Selçuk PEKSEN Yrd. Araştırmacılar : Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU			
	BAŞVURU TARİHİ:	13.03.2017			
KARAR:					
<p>Yukarıda bilgileri verilen Araştırmaya/çalışmaya ait başvuru formu ile ilgili belgeleri 23.03.2017 tarihinde Kayseri Halk Sağlığı Müdürlüğü Araştırma Talepleri Değerlendirme Komisyonu tarafından, Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri Alanında Yapılacak Olan Araştırma İzin Talepleri Başvuru ve Değerlendirme Mercii İlkelerine göre incelenmiş olup; Araştırmanın/çalışmanın 23.03.2017 - 31.05.2017 tarihleri arasında ilimiz, Melikgazi ve Talas Toplum Sağlığı Merkezleri ile bu merkezler bünyesinde hizmet veren Aile Sağlığı Merkezlerinde, mesai saatleri içerisinde sunulan hizmetlerin aksatılmasına sebep olmaksızın bizzat araştırma ekibi tarafından yürütülmesine, Dye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.</p>					
KOMİSYON KURULU:					
		Uygunluk		Hesnas ve Üyeler	İmza
		Evır	Hayır		
Dr. Deniz GÜNEY	Halk Sağlığı Müdür Yardımcısı	X		Başkan	
Dr. Rabia Özlem ULUTABANCA	Halk Sağlığı Müdür Yardımcısı	✓		Üye	
Dr. Arife Tulay ULUDAĞ	Şube Müdürü (Toplum Sağlığı Hizmetleri Şube Müdürlüğü)	✓		Üye	
Dr. Kübra Keşer GÜNEBAKMAZ	Şube Müdürü (Aile Hekimliği İzleme ve Değerlendirme Şube Müdürlüğü)	✓		Üye	
Dr. Nuri Emre ALBAYRAK	Şube Müdürü (Aile Hekimliği Uygulama Şube Müdürlüğü)	✓		Üye	
Dr. Serpil UÇURLU	Şube Müdürü (Bulaıcı Hastalıklar Kontrol Programları Şube Müdürlüğü)	✓		Üye	
Dr. Osman DEMİR	Şube Müdürü (Bulaıcı Olmayan Hastalıklar Programları ve Kansere Şubesi)	✓		Üye	
Uzm. Dr. Fatma AKPINAR	Toplum Sağlığı Merkezi Başkanı (Talas Toplum Sağlığı Merkezi)	✓		Üye	
Uzm. Dr. Mustafa Soner YILMAZ	Toplum Sağlığı Merkezi Başkanı (Hacılar Toplum Sağlığı Merkezi)	✓		Üye	
Not: Komisyon Kararı doğrultusunda her sayfa için tutanaklar olmasına gereksinimdir.					
Sayfa 1-1					



## Ek 8. Ölçek Kullanımı ile İlgili İzinler

**Ynt: About Scale**

---

**Gönderen:** Celia Moore <celia.moore@unibocconi.it>  
**Gönderildi:** 14 Eylül 2016 Çarşamba 23:07  
**Kime:** Selçuk ...  
**Konu:** Re: About Scale

Of course—please let me know how it goes!

---

**From:** "Selçuk ..."  
**Date:** Wednesday, 14 September 2016 at 21:30  
**To:** Celia Moore  
**Subject:** About Scale

Dear Professor,

I am a psychology student in Abant İzzet Baysal University in Turkey. I am now studying a master degree in general psychology. I will conducting a research study relationship between counter productive work behaviour, moral disengagement and organizational justice. Do you mind if i use your (<http://www.celiamoore.com/moral-disengagement-measure.html>) scale for research ?

---

**SP** Spector, Paul <pspector@usf.edu>  
 15.09.2016 Per 05:52  
 Siz

Dear Selcuk:

You have my permission for noncommercial research/teaching use of any of my scales that are on my website, including the CWB-C. You can find copies of the scales in the original English and for some scales other languages, as well as details about the scale's development and norms in the Scales section of my website (link below). I allow free use for noncommercial research and teaching purposes in return for sharing of results. This includes student theses and dissertations, as well as other student research projects. Copies of the scale can be reproduced in a thesis or dissertation as long as the copyright notice is included, "Copyright Paul E. Spector, All rights reserved" with the appropriate year. Results can be shared by providing an e-copy of a published or unpublished research report (e.g., a dissertation). You also have permission to translate the scales into another language under the same conditions in addition to sharing a copy of the translation with me. Be sure to include the copyright statement, as well as credit the person who did the translation with the year.

Thank you for your interest in my scales, and good luck with your research.

Best,

Paul Spector, Distinguished Professor  
 Department of Psychology  
 PCD 4118  
 University of South Florida  
 Tampa, FL 33620  
 813-974-0857  
[pspector@usf.edu](mailto:pspector@usf.edu)  
<http://shell.cas.usf.edu/~pspector>

**Re: Ölçek Hakkında**

---

**OO** omur ozmen <omur.ozmen@deu.edu.tr>  
 15.09.2016 Per 13:51  
 Siz

Merhaba,

Ölçeği kullanmanız bizi memnun eder.

çalışmalarınızda başarılar,

Prof.Dr. Ömür N. T. ÖZMEN

14 Eylül 2016 23:51 tarihinde Selçuk ... <[selcuk.neksen@hotmail.com](mailto:selcuk.neksen@hotmail.com)> yazdı:

Merhaba Hocam,

Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde genel psikoloji yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmam için geçerlik ve güvenilirlik çalışması sizin ve arkadaşlarınız tarafından yapılan örgütsel adalet algısı ölçeğini kullanabilir miyim ?

Saygılarımla,

## Ek 9. Etik Kurul Onayı



## ÖZ GEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı** : Selçuk PEKŞEN

**Doğum Tarihi** : 15.04.1988

**Doğum Yeri** : Konya

**Eğitim Durumu** : 2015-2019 **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Genel Psikoloji  
Yüksek Lisans Eğitimi**

2007-2012 **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Psikoloji Bölümü**

2011-2011 **University of Szeged – Psikoloji Bölümü (Erasmus  
Programı)**

2003-2007 **Gazi Ciftliği Lisesi (Yabancı Dil Ağırlıklı)**

**Yabancı Diller** : İngilizce

YDS: 62.50

**Deneyimler** : Reha İlkadım Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde bir yıl süreyle psikolog olarak çalıştım. Sonrasında Miraboğlu Sağlıklı Hayat Merkezinde iki yıl süreyle çalıştım. Fatma Kirazgiller Sağlıklı Hayat Merkezi'nde 2018 yılından beri psikolog olarak çalışmaktayım.