

**T.C.
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE
ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

DOKTORA TEZİ

**Hazırlayan
Selçuk KILIÇ**

2013-NİĞDE

**T.C.
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE
ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

DOKTORA TEZİ

**Hazırlayan
Selçuk KILIÇ**

**Danışman
Prof. Dr. Selen DOĞAN**

2013-NİĞDE

ONAY SAYFASI

Prof. Dr. SELEN DOĞAN danışmanlığında SELÇUK KILIÇ tarafından hazırlanan “**Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

16.01.2013

JÜRİ :

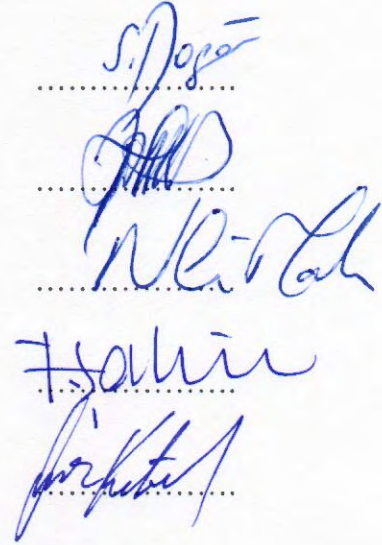
Danışman : Prof. Dr. Selen DOĞAN

Üye : Prof. Dr. Ünal AY

Üye : Doç. Dr. Nafiz TOK

Üye : Yrd. Doç. Dr. Faruk ŞAHİN

Üye : Yrd. Doç. Dr. Onur KÖKSAL


.....
.....
.....
.....
.....

ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu’nun Tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mehmet ÖZEL
Enstitü Müdürü

ÖZET

ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Selçuk KILIÇ

Doktora Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Selen DOĞAN

Ocak 2013, 282 Sayfa

Bu çalışmayla, algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. İlişkisel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, değişkenler arasındaki söz konusu ilişkiler, Türkiye'deki büyük bir kamu kurumunun ülke genelindeki 659 çalışanından elde edilen verilere uygulanan korelasyon, çok değişkenli varyans ve çoklu doğrusal regresyon analizleri ile incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular; algılanma düzeyine göre sırasıyla, profesyonellik, önemseme, sosyal sorumluluk, örgütsel çıkar, bireysel çıkar ve bağımsızlık olmak üzere, altı örgütsel etik iklim tipinin varlığını ortaya koymuştur. Etik iklim tiplerinin, yaş, hiyerarşik konum, sendikal konum ve görev yapılan bölgeler açısından farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer yandan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, cinsiyet, hiyerarşik konum ve görev yapılan bölgeler açısından farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bireysel çıkar etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde, diğer etik iklim tiplerinin ise negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Hangi etik iklim tiplerinde, hangi üretkenlik karşıtı iş davranışıyla daha çok karşılaşıldığının bilinmesinin, Türk kamu yönetimi ve genel olarak insan kaynakları yönetimi açısından büyük bir önem taşıdığı düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, özellikle araştırmanın yürütüldüğü kurumdaki yöneticilere, çalışanların üretkenlik karşıtı iş

davranışlarına eğilim düzeyleri ile algıladıkları örgütsel etik iklim düzeyi ve tiplerinin belirlenmesi açısından önemli ipuçları sağlayabilecektir. Araştırmada, alanyazına kavramsal olarak katkı sağlayabileceği düşünülen sonuçlar da elde edilmiştir. Bu bağlamda, bulgulara dayalı olarak çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Örgütsel Etik, Etik İklim, Algılanan Örgütsel Etik İklim, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

ABSTRACT

THE RELATIONS BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS

Selçuk KILIÇ

Ph. D. Thesis, Department of Business Administration

Advisor: Prof. Dr. Selen DOĞAN

January 2013, 282 Pages

The aim of this study is to determine the relationship between perceived organizational ethical climate and counterproductive work behaviors (CWB). In this study, relational research method was used and the data were collected from 659 employees in a big public institution in Turkey. The relations among the variables were analyzed through correlation, multivariate analysis of variance and multi linear regression. It has been found that, according to perception level, there are six organizational ethical climate types, which are professionalism, caring, social responsibility, organizational profit, self-interest and independence respectively. The findings also show that ethical climate types differ according to age, hierarchical level, union membership and regional units of the organization. On the other hand, the findings indicate that types of CWB differ according to gender, hierarchical level and regional units of the organization. It was found that there is negative correlation between perceived organizational ethical climate and overall CWB. According to multi linear regression analysis, it was found organization ethical climate has a significant effect on CWB. CWB was positive affected by self-interest ethical climate but negatively by other ethical climate types. It is believed that, knowing what types of CWB in what types of organizational ethical climate exist more commonly. It is also believed to be very important not only for Turkish public administration but also for human resource management. The findings of the study may provide information for the managers in the organization, which the study carried out, by determining the level of tendency toward CWB and, the types and the levels perceived organization ethical climate. The findings of the study will also contribute to

the literature theoretically. In this context, some suggestions were put forward upon the findings of the study.

Keywords: Ethics, Organizational Ethics, Ethical Climate, Perceived Organizational Ethical Climate, Counterproductive Work Behaviors

ÖNSÖZ

Bu çalışma, algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılmıştır. Bu çalışmanın araştırma süreci, büyük bir kamu kurumunun merkez ve taşra teşkilatında görev yapan çalışanları ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sürecinin bir kamu kurumunda gerçekleştirilmesi nedeniyle, gerekli izinlerin alınması, veri toplama sürecinin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi, etik ilkeler çerçevesinde araştırmanın gizlilik içerisinde yürütülebilmesi büyük gayret gerektirmiş ve uzun bir zaman almıştır. Kurum çalışanlarının desteği ile bu süreç sağlıklı bir şekilde yürütülmüştür. Elde edilen bulguların hem kuruma, hem de alanyazına önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Yüksek lisans öğrenciliğimden beri her zaman bana destek olan, değerli zamanını hiçbir zaman esirgemeyen, bilim ve hayata dair çok şey öğrendiğim, yol göstericiliği, hoşgörüsü ve sabrıyla beni cesaretlendiren değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Selen Doğan'a içtenlikle teşekkür ederim.

Tez izleme komitemde yer alarak, değerli görüş ve önerileriyle çalışmaya sağladığı katkılarından dolayı Prof. Dr. Ünal Ay'a ve Doç. Dr. Nafiz Tok'a teşekkürlerimi sunarım. Araştırma için kurumdan izin alma noktasında ümitsizliğe kapıldığım an karşıma çıkan ve araştırmanın bütün uygulama süreçlerinde değerli zamanını ayırarak, bu çalışmanın ortaya çıkmasına en büyük katkılardan birini veren değerli ağabeyim Ömer Yurdağül'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, gizlilik sözleşmesi gereğince ismini açıklayamayacağım kurumda görev yapan onlarca yetkiliye, emekleri için teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırma konusunu belirlediğim ilk günlerde, yapıcı önerileri ve destekleriyle beni cesaretlendiren ve yol gösteren değerli hocalarım Prof. Dr. Şevki Özgener'e ve Prof. Dr. Mahmut Özdevecioğlu'na; araştırmada kullanılan

ölçeklerin geçerliliği konusunda, alan uzmanı olarak görüş ve öneriler sunan değerli hocalarım Doç. Dr. Yavuz Demirel'e ve Yrd. Doç. Dr. M. Faruk Özçınar'a; araştırma yöntemleri konusundaki engin bilgi birikimleriyle destek olan değerli arkadaşlarım Yrd. Doç. Dr. Mutlu Uygun'a ve Yrd. Doç. Dr. Sinan Mete'ye ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak, bu çalışmanın gerçekleşmesinde en büyük paya sahip olan başta sevgili eşim Yrd. Doç. Dr. Hülya Ertaş Kılıç'a ve aileme sonsuz teşekkürler ve sevgiler...

Niğde, Ocak 2013

Selçuk KILIÇ

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xx
EKLER LİSTESİ.....	xxi
KISALTMALAR LİSTESİ	xxii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. ARAŞTIRMA PROBLEMİ	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	6
1.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	8
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	11
1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	13
1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	14
1.7. ARAŞTIRMA ETİĞİ.....	15

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ALANYAZIN TARAMASI

2.1. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	17
2.1.1. Etik Kavramı.....	17
2.1.2. Örgütsel Etik	21

2.1.3. Bireysel Ahlak Felsefeleri.....	26
2.1.3.1. Teleoloji.....	30
2.1.3.1.1. Egoizm	31
2.1.3.1.2. Faydacılık.....	32
2.1.3.2. Deontoloji	35
2.1.4. Örgütsel Etik İklim	37
2.1.5. Örgütsel Etik İklimin Boyutları	40
2.1.5.1. Analiz Odakları Boyutu.....	44
2.1.5.1.1. Bireysel Odak.....	45
2.1.5.1.2. Örgütsel Odak	46
2.1.5.1.3. Evrensel Odak.....	46
2.1.5.2. Etik Ölçüt Boyutu.....	46
2.1.5.2.1. Egoist İklimler	48
2.1.5.2.2. Yardımsever İklimler.....	49
2.1.5.2.3. İlkeli İklimler.....	50
2.1.6. Örgütsel Etik İklim Tipleri	51
2.1.6.1. Teorik Örgütsel Etik İklim Tipleri.....	51
2.1.6.2. Deneysel Örgütsel Etik İklim Tipleri.....	53
2.1.6.2.1. Araççılık	55
2.1.6.2.2. Önemseme (Başkalarının İyiliğini İsteme)	56
2.1.6.2.3. Bağımsızlık.....	56
2.1.6.2.4. Kurallar	57
2.1.6.2.5. Kanunlar ve Kodlar.....	57
2.1.7. Örgütsel Etik İklim Konusunda Yapılan Çalışmalar	58

2.2. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	66
2.2.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarının Türleri ve Benzer Kavramlar.....	67
2.2.2. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarının Boyutları.....	77
2.2.2.1. Başkalarına Zarar Verme (Suistimal Etme).....	85
2.2.2.2. Kundaklama (Sabote Etme, Mülke Zarar Verme)	86
2.2.2.3. Üretimi Saptırma	88
2.2.2.4. Geri Çekilme (Soyutlanma)	89
2.2.2.5. Çalma (Hırsızlık)	90
2.2.3. Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Konusunda Yapılan Çalışmalar.....	90
2.2.3.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarının Belirleyicileri	91
2.2.3.2. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarının Sonuçları ve Önlenmesi	98

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	104
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	105
3.3. ÖRNEKLEME STRATEJİSİ.....	106
3.3.1. Şehir, Kurum ve Katılımcı Seçimi.....	108
3.3.2. Araştırmaya Dâhil Edilen Katılımcıların Dağılımı	110
3.3.3. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler	112

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	116
3.4.1. Algılanan Örgütsel Etik İklim Ölçeği	118
3.4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kontrol Listesi	126
3.5. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	130
3.5.1. Öndeneme	131
3.5.2. Araştırma Portalı	133
3.6. VERİLERİN ANALİZİ	133

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER	139
4.2. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER	141
4.2.1. Yaşa Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi	141
4.2.2. Cinsiyete Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi	146
4.2.3. Eğitim Düzeyine Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi.....	148
4.2.4. Medeni Duruma Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi.....	150
4.2.5. Kurumdaki Görev Süresine Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi	152
4.2.6. Hiyerarşik Konuma Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi.....	155
4.2.7. Görev Yapılan Bölgelere Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi	161

4.2.8. Sendikal Konuma Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi.....	169
4.2.9. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tipleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkileri Değerlendirmeye Yönelik Bulguların Özeti	172
4.3. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER	173
4.3.1. Yaşa Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi	174
4.3.2. Cinsiyete Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi	176
4.3.3. Eğitim Düzeyine Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi	179
4.3.4. Medeni Duruma Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi	181
4.3.5. Kurumdaki Görev Süresine Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi	182
4.3.6. Hiyerarşik Konuma Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi	185
4.3.7. Görev Yapılan Bölgelere Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi	188
4.3.8. Sendikal Konuma Göre Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi	194
4.3.9. Demografik Değişkenler ile Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türleri Arasındaki İlişkileri Değerlendirmeye Yönelik Bulguların Özeti.....	196
4.4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER	197

4.4.1. Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Alt Boyutları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi	197
4.4.2. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi	202
4.4.3. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Kundaklamaya Etkisi.....	206
4.4.4. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Geri Çekilmeye Etkisi	208
4.4.5. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Üretimi Saptırmaya Etkisi.....	211
4.4.6. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Çalmaya Etkisi	213
4.4.7. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Suistimal Etmeye Etkisi.....	214
4.4.8. Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkileri Değerlendirmeye Yönelik Bulguların Özeti.....	218

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ	220
5.2. ÖNERİLER.....	229
KAYNAKLAR.....	234
EKLER	258
ÖZGEÇMİŞ	281

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Ahlak ve Etik Arasındaki Farklılıklar	19
Tablo 2.2: Bireysel Ahlak Felsefeleri ve Genel Tanımları.....	29
Tablo 2.3: Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Aşamaları.....	42
Tablo 2.4: Bireysel Etik ve Örgütsel Etik Karşılaştırılması.....	47
Tablo 2.5: Örgüt İçinde Karşılaşılan Kötü Davranış Türleri	70
Tablo 2.6: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kategorileri ve İlgili Davranış Örnekleri	71
Tablo 2.7: Örgüt İçinde Saldırgan Davranış Türleri ve Örnekleri.....	83
Tablo 3.1: İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması	107
Tablo 3.2: Örneklem İçin Belirlenen Bölge ve Şehirler ile Potansiyel Katılımcı Sayısı	109
Tablo 3.3: Katılımcıların Ankete Katılım Şekline Göre Dağılımı	110
Tablo 3.4: Araştırmaya Dâhil Edilen Anket Formlarının Bölgelere ve İllere Göre Dağılımı	111
Tablo 3.5: Cinsiyete Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı	112
Tablo 3.6: Etik İklim Ölçeği Kullanılarak Yapılan Araştırmalarda Bulunan Faktörler ve Güvenilirlik Katsayıları.....	120
Tablo 3.7: Algılanan Örgütsel Etik İklimine İlişkin Faktör Yükleri.....	123
Tablo 3.8: Algılanan Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları.....	126
Tablo 3.9: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kontrol Listesi	128
Tablo 3.10: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kontrol Listesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları.....	130
Tablo 3.11: Regresyon Modelinde Çoklu Doğrusallığı Kontrol Testlerinin Sonuçları.....	137

Tablo 4.1: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler	139
Tablo 4.2: Yaşa Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	142
Tablo 4.3: Yaş ile Her Bir Etik İklim Tipi Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları	144
Tablo 4.4: Yaşa Göre Etik İklim Tiplerinin Hata Varyanslarının Homojenliği	145
Tablo 4.5: Yaşa Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları ..	145
Tablo 4.6: Cinsiyete Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	147
Tablo 4.7: Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	149
Tablo 4.8: Medeni Duruma Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	151
Tablo 4.9: Kurumdaki Görev Süresine Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	153
Tablo 4.10: Hiyerarşik Konuma Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	156
Tablo 4.11: Hiyerarşik Konum ile Etik İklim Tipleri Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları	158
Tablo 4.12: Hiyerarşik Konuma Göre Etik İklim Tiplerinin Hata Varyanslarının Homojenliği	159
Tablo 4.13: Hiyerarşik Konuma Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	159
Tablo 4.14: Görev Yapılan Bölgelere Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	163

Tablo 4.15: Görev Yapılan Bölgeler ile Her Bir Etik İklim Tipi Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları	166
Tablo 4.16: Görev Yapılan Bölgelere Göre Etik İklim Tiplerinin Hata Varyanslarının Homojenliği	167
Tablo 4.17: Görev Yapılan Bölgelere Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	168
Tablo 4.18: Sendikal Konuma Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	170
Tablo 4.19: Sendikal Konum ile Her Bir Etik İklim Tipi Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları	171
Tablo 4.20: Algılanan Örgütsel Etik İklim Tipleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Belirlenen Hipotez Testlerinin Sonuçları	173
Tablo 4.21: Yaşa Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	174
Tablo 4.22: Cinsiyete Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	176
Tablo 4.23: Cinsiyet ile Her Bir Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları.....	178
Tablo 4.24: Eğitim Düzeyine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	179
Tablo 4.25: Medeni Duruma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	181
Tablo 4.26: Kurumdaki Görev Süresine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	183
Tablo 4.27: Hiyerarşik Konuma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	185

Tablo 4.28: Hiyerarşik Konum ile Her Bir Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları	187
Tablo 4.29: Hiyerarşik Konuma Göre Geri Çekilme Davranışının Hata Varyanslarının Homojenliği	187
Tablo 4.30: Hiyerarşik Konuma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	188
Tablo 4.31: Görev Yapılan Bölgelere Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	189
Tablo 4.32: Görev Yapılan Bölgeler ile Her Bir Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları	192
Tablo 4.33: Görev Yapılan Bölgelere Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Hata Varyanslarının Homojenliği	193
Tablo 4.34: Görev Yapılan Bölgelere Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	193
Tablo 4.35: Sendikal Konuma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	195
Tablo 4.36: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Belirlenen Hipotez Testlerinin Sonuçları	196
Tablo 4.37: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	199
Tablo 4.38: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	203
Tablo 4.39: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Kundaklamaya Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	206
Tablo 4.40: Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Geri Çekilmeye Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	209

Tablo 4.41: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Üretimi Saptırmaya Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları ...	212
Tablo 4.42: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Çalmaya Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	213
Tablo 4.43: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Suistimal Etmeye Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	215
Tablo 4.44: Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Belirlenen Hipotez Testlerinin Sonuçları	218

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Problem Döngüsü.....	7
Şekil 2.1: Örgütsel Etiğin Kaynakları	23
Şekil 2.2: Etik Karar Verme Süreci.....	26
Şekil 2.3: Etik İklim Tipleri	44
Şekil 2.4: Etik İklimin Teorik ve Deneysel Boyutları.....	54
Şekil 2.5: Yaygın Etik İklim Tipleri	55
Şekil 2.6: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri	76
Şekil 2.7: Örgüt İçinde Sapkın Davranışlar Tipolojisi.....	79
Şekil 2.8: Protesto Yaklaşımı Çerçevesinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları.....	80
Şekil 2.9: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri	92
Şekil 2.10: Üretkenlik Karşıtı Davranışların Nedensel Mantık Modeli.....	94
Şekil 2.11: Kişilik Değişkenleri ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Modeli.....	95
Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli	105

EKLER LİSTESİ

EK. 1: Anket Formu	259
EK. 2: Araştırma Portalı	263
EK. 3: Araştırma Portalı Anket Giriş Ekranı	264
EK. 4: Araştırma Portalı Anket Bölümleri (İlerleyen Sayfalar)	265
EK. 5: İzin Belgesi	266
EK. 6: Araştırma Sürecinin Başlatılabilmesi ve Gerekli Duyuruların Potansiyel Katılımcılara İletilebilmesi Konusunda Kuruma Verilen Dilekçe	268
EK. 7: Araştırma Sürecine İlişkin Kuruma Sunulan Bilgi Notu	269
EK. 8: Kurum Tarafından Katılımcılara Gönderilen E-Posta	270
EK. 9: Gizlilik Taahhütnamesi	271
EK. 10: Ödenemede Kullanılan Anket Formu	272
EK. 11: Araştırma Portalı Ödeneme Anketi Giriş Ekranı	276
EK. 12: Alan Uzmanları Tarafından Anket Formunun Geçerliliğinin Değerlendirilmesi ve Yapılan Öneriler	277
EK. 13: Araştırma Verilerinin Analizinde Kullanılan MANOVA İçin Yayımla Matrisinin Homojenlik Testi Sonuçları	280

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DW	: Durbin-Watson testi
ECQ	: Ethical Climate Questionnaire (Etik iklim ölçeği)
İBBS	: İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması
MANOVA	: Multivariate ANAlyses Of VAriance (Çok değişkenli varyans analizi)
PSI	: Personnel Selection Inventory (Personel seçim envanteri, dürüslük testi)
TÜİK	: TÜrkiye İstatistik Kurumu
ÜKİD	: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları
VIF	: Variance Inflation Factor (Varyans artma faktörü)

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Küreselleşmenin sonucu rekabetin her geçen gün arttığı iş dünyası, yoğun ve sürekli değişen bir ortama sahiptir. Örgütlerin nihai hedefi, bu ortamda başarılı olabilmek ve varlıklarını devam ettirebilmektir. Örgütlerin sürdürülebilir başarıyı elde etmesi, kendilerini diğer örgütlerden farklı kılan değerlerinin farkında olmalarıyla gerçekleşebilecektir. Söz konusu değerleri oluşturmak ve devamlılığını sağlamak, etik davranışların şekillendirdiği bir ortamda sağlanabilecektir. Etik ortamın yaratılması ve etik davranışlara yön veren değerlerin belirlenmesi, örgütsel karar ve davranışlara rehberlik edecektir. Bu nedenle, son yıllarda etik ve etik davranış konularına duyulan ilgi giderek artmaktadır. İş hayatında karşılaşılan üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütlerin daha verimli bir çalışma ortamına duyduklarına ihtiyaç, bu konuyu gündeme taşımıştır.

Örgütlerin de tıpkı bireyler gibi karakterlerini tanımlamaya yardımcı olan kendine has birtakım etik değerleri bulunmaktadır. Bireylerin sahip olduğu etik değerler, onların ahlaki birtakım ikilemlerle karşılaştıklarında ne yapacaklarını gösterdiği gibi örgütlerin sahip oldukları etik değerler de onların birtakım ahlaki problemlerle karşılaştıklarında neler yapacaklarını ortaya koymaktadır. Örgütsel etik, yöneticiler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara, “böyle bir durumda ne yapmalıyım?” sorusunun cevabını vermektedir. Günümüzde örgütler, iş etiğine, örgüt içi ve örgüt dışı birey ve grupların istek ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde hareket etmelidirler. Özellikle yerel

koşullarda faaliyet gösteren örgütler, içinde buldukları toplumun yasa, yönetmelik ve diğer birtakım düzenlemeler ile örf ve adetlerine uygun faaliyet göstermelidirler.

Bu bilgiler ışığında, örgüt çalışanlarının belirli bir sorumluluk ve ahlak çerçevesinde hareket etmelerini sağlamak amacıyla, örgütün olumlu bir etik iklime sahip olması gerekmektedir. Çalışanların algıladıkları etik iklim, şüphesiz onların davranışlarını olumlu yönde etkileyebilecektir. Örgütler, sahip oldukları etik iklim tiplerini bildikleri takdirde, çalışanlar arasındaki olası davranış türlerini de tahmin edebileceklerdir. Örgüt içerisinde üst düzey yöneticilerin liderliğinde oluşturulacak olumlu bir etik iklim, örgütün hem iç çevre faktörleri hem de dış çevre faktörleri üzerinde olumlu etkiler yaratabilecek, toplumsal düzeyde olumlu ekonomik ve sosyal gelişmeler gözle görülür bir şekilde hissedilebilecektir. Sonuçta, olumlu bir etik iklim, iş ortamını çalışanlar için daha verimli hale getirebilecek ve olası üretkenlik karşıtı iş davranışlarını da azaltabilecektir.

Günümüzde örgütsel başarının sağlanması, etkinliğin ve verimliliğin artırılması iş yaşamında büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma örgütün başarılı, etkin ve verimli olmasının büyük ölçüde kurumda var olan etik iklime, bunun sonucu olan örgüt üyelerinin birbirlerine ve kurumlarına karşı besledikleri olumlu duygular ile davranışlara bağlı olduğu görüşüne dayanmaktadır.

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümü olarak hazırlanan birinci bölümde, araştırmanın önemi, amacı, hipotezleri, varsayımları ve sınırlılıkları açıklanmaktadır. İkinci bölüm, araştırmanın kavramsal çerçevesi ve ilgili alanyazın taramasından oluşmaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi çerçevesinde araştırma modeli, örnekleme stratejisi, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi başlıklar halinde sunulmaktadır. Dördüncü bölüm araştırmanın bulgularından oluşmaktadır. Bulgular bölümünde, öncelikle betimleyici istatistikler sunulmaktadır. Daha sonra demografik değişkenler ile algılanan örgütsel etik iklim ve demografik

değişkenler ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler değerlendirilmektedir. Son olarak algılanan örgütsel etik iklim tipleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Araştırmanın son bölümünü ise, sonuç ve öneriler bölümü oluşturmaktadır. Bu bölümde, elde edilen bulgular ışığında, araştırma sonuçları raporlanmakta, sonuçlara ve ileride yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmaktadır.

1.1. ARAŞTIRMA PROBLEMİ

Etik kavramı, her geçen gün önemi artmakta olan bir konudur. Diğer tüm toplumlarda yaşanan benzer ahlaki bozulmanın hissedilmeye başlandığı Türkiye’de (Akgemci ve Özgener, 2002; Özdemir, 2009; TBMM, 2007), örgütlerde etik sorunları algılayabilmek ve çalışanların etik duyarlılıklarını artırabilmek amacıyla yapılacak birçok araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bir arada inceleyen çalışma yok denecek kadar azdır. Benzer olarak kabul edilebilecek ancak, daha çok etik iklim ile etik davranışlar (ya da etik olmayan davranışlar) başlığı altında yapılmış olan araştırmalar, bu araştırma konusuna göre ya çok yüzeysel kalmakta ya da araştırmanın uygulandığı örneklemin çok özel olmasından dolayı sonuçlar genellenememektedir. Diğer yandan, araştırmacılar etik olmayan davranışları, etik ilkelere uymayan davranışlar olarak düşünmektedirler. Oysa etik, yalnızca ilkelere bağlı bir kurallar bütünü değil, aynı zamanda birey ile toplum arasındaki etkileşimden kaynaklanan davranış kalıpları ve ortak algılardan oluşan ahlaki bir bilinçtir. Üretkenlik karşıtı davranışlar ise, örgüt içinde bireylerin birbirlerine karşı ya da örgüte yönelik olarak yapmış oldukları davranışları konu edinmektedir.

Wimbush vd. (1997b), algılanan örgütsel etik iklim ile etik davranışlar konusunda, birtakım etik iklim tiplerinin etkisi altında gerçekleşen

davranışların etik olabileceğini ifade etmektedirler. Özellikle, egoizm ilkeleri (bireysel ve örgütsel çıkarların ön planda tutulduğu araççılık etik iklimi) doğrultusunda verilen kararların, örgüt içinde daha çok etik olmayan davranışlara yol açabileceğini ifade etmektedirler.

Örgütlerde etik bir iklim oluşturulmasında, yol gösterici liderlik tipinin, çalışanların iş tatmin düzeyini, çalışma azimlerini ve performanslarını artırarak, örgüt içinde etik bir iklimin gelişmesine katkı sağladığı görülmektedir. Aynı zamanda, örgütün sosyal sorumluk konusunda yaptığı davranışlar ve bu davranışları destekleyen bir etik iklim, çalışanların örgütlerinden gurur duymalarına ve çalışan devir hızının düşmesine yol açmaktadır (Mulki vd., 2009). Böylece uzun vadede örgütün faydasına olacak bir etik iklim tipi oluşmaktadır.

Önemseme etik iklim tipinin baskın olduğu bir örgütte, başarı ve etik davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; araççılık iklim tipinin baskın olduğu bir örgütte ise performans ve etik davranış arasında negatif yönde bir ilişki olduğu söylenmektedir (Deshpande, 1996a). Profesyonellik ve bağımsızlık etik iklimlerinin baskın olduğu örgütlerde, performans ve etik davranış arasında güçlü bir ilişki bulunduğu ve başarılı yöneticilerin etik ilkelere bağlı olarak hareket ettikleri ifade edilmektedir (Simha ve Stachowicz-Stanusch, 2012). Buradan, algılanan örgütsel etik iklim düzeyi arttıkça, çalışanların müşterilere daha etik davranacakları ve daha dürüst hizmet verebilecekleri söylenebilir (Riggle, 2007).

Yapılan araştırmalarda, çalışanların etik davranışlar açısından desteklendiği bir örgüt ortamında, etik dışı davranışların azaldığı gözlemlenmiştir. Bireysel çıkar etik iklimi tipi ile etik dışı davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu; önemseme ikliminin baskın olduğu örgütlerde ise etik dışı davranışların azaldığı tespit edilmiştir (Trevino vd., 1998).

Benzer şekilde, etik kodların bulunduğu örgütlerde, algılanan örgütsel etik iklim düzeyinin, daha yüksek olduğu ve etik olmayan davranışlarla daha az

karşılaşıldığını tespit edilmiştir (Peterson, 2002). Aynı zamanda, bireysel çıkar etik iklim tipi dışındaki bütün etik iklim tiplerinde, üst yönetimin desteği ve etik kodların, çalışanların etik uygulamalarını ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediği ifade edilmektedir (Ki vd., 2012).

Üretkenlik karşıtı davranışlar genel olarak, örgütsel normların ihlal edildiği davranışlar üzerine odaklanmaktadır. Oysa etik, ahlaki davranışın belirleyicileri olan eşitlik, kanunlar, toplumsal ilkeler vb. bağlamında, davranışların doğru ya da yanlış olup olmadığı üzerine odaklanmaktadır. Bu yönüyle etik dışı davranış ve üretkenlik karşıtı davranışlar birbirlerinden farklılık göstermektedirler (Robinson ve Bennett, 1995: 556). Diğer yandan, örgüt içinde algılanan etik iklim tipinin ve düzeyinin, çalışanların davranışlarını yönlendirebileceği de kuşkusuzdur.

Birtakım davranışlar bazen hem etik dışı, hem de üretkenlik karşıtı olarak kabul edilebilmektedir. Ancak, nitelikleri açısından hiçbir zaman örtüşmemektedirler. Örneğin, bir örgütün zehirli atıklarını nehre dökmesi, örgütsel normlar ihlal edilmediği için, üretkenlik karşıtı olarak nitelendirilmemektedir. Ancak, birçok birey bunun etik dışı bir davranış olduğu konusunda hemfikir olabilmektedir. Tersine, çalışanlar tarafından zehirli atıkların nehre döküldüğü bilgisinin yetkili makamlara bildirilmesi, etik bir davranış olarak düşünülebilmektedir. Ancak, örgütsel normların ihlal edildiği bir durum olduğu için örgüt açısından bu olay üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak görülmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 556-557).

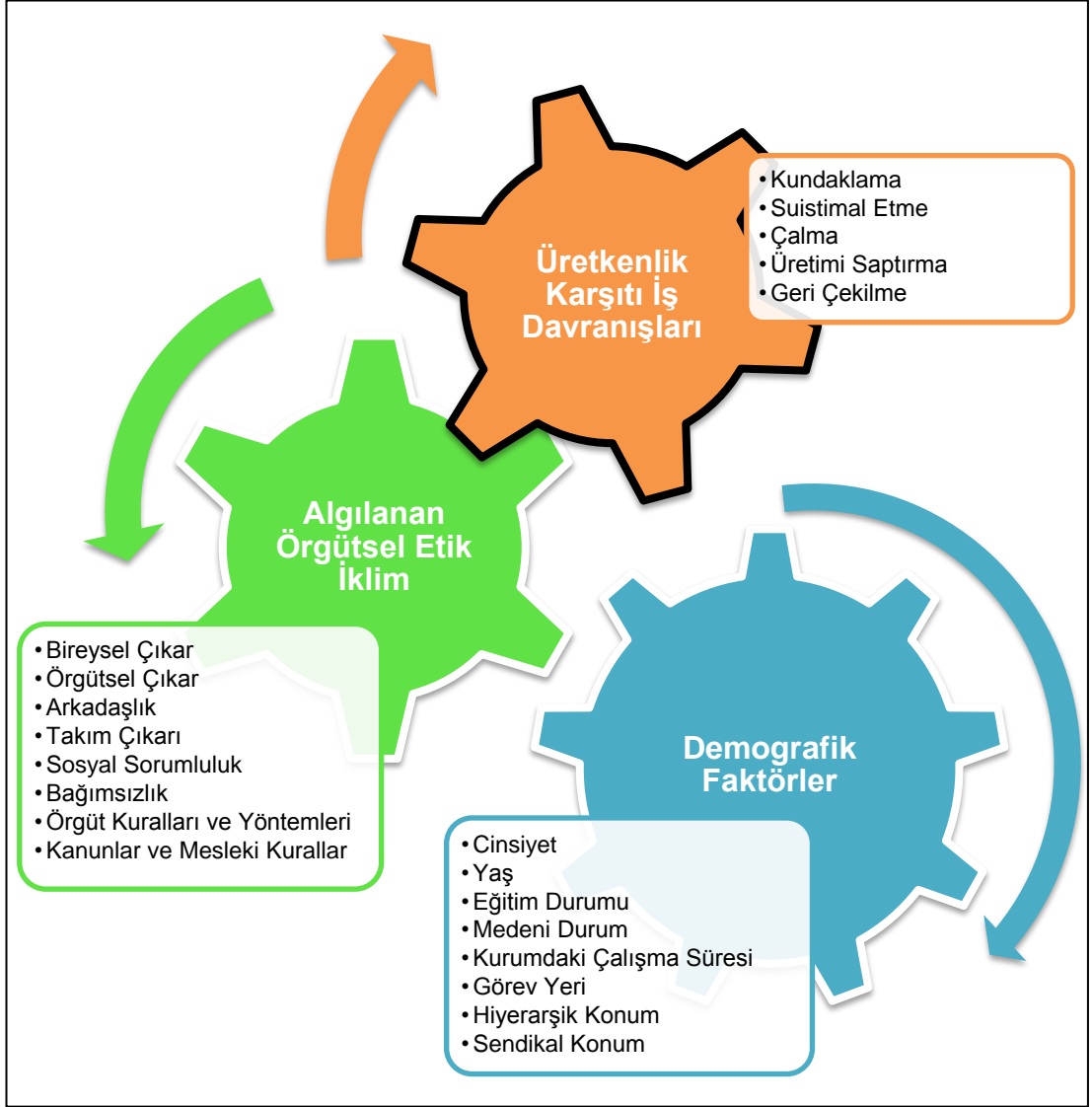
Etik araştırmaların birçoğu gelişmiş ülkelerde yapılmakta ve gelişmekte olan ülkelere genelleştirilmesi uygun olmayabilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin kapılarını küresel dünyaya açmakta olmaları nedeniyle, bu ülkelerde etik araştırmalara olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Son zamanlarda bu tip araştırmalar sayıca artmış olmalarına rağmen, hala yeterli düzeyde değildir. Başta üretkenlik karşıtı iş davranışları olmak üzere, etik konusunu farklı noktalardan inceleyen araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktadan hareketle, bu araştırmanın temel problemi, "*algılanan örgütsel etik iklim ile*

Üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi” Şeklinde ifade edilebilir.

1.2. ARAşTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin ve olası ilişkilerin düzeylerinin ortaya konulmasıdır. Bu temel amacı karşılayabilmek için aşağıda belirtilmiş olan araştırma soruları irdelenmiş ve bunlara cevaplar sağlanmaya çalışılmıştır:

- Örgütsel etik iklimin algılanma düzeyi ile çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelme düzeyleri arasında ilişki bulunmakta mıdır?
- Algılanan rgtsel etik iklim tipleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri arasında ne tür ilişkiler bulunmaktadır?
- Algılanan rgtsel etik iklim düzeyi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları, araştırmanın yürütüldüğü kurum çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, görev süresi, görev yapılan bölge vb. gibi demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?



Şekil 1.1: Problem Döngüsü

Araştırma probleminin kavramsal yapısını basit bir görselle daha anlaşılabilir hale getirmeye çalışan Şekil 1.1’de görüleceği üzere, algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin, demografik faktörlerin etkisiyle farklılaşabileceği düşünülmektedir. Demografik faktörler, hem örgüt içindeki algılanan örgütsel etik iklim tiplerine ve çalışanların örgütsel etik iklimi algılama düzeylerine, hem de çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilim düzeylerine göre farklılaşabilecektir. Diğer yandan, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel etik iklim düzeyi, üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyini etkileyebilecektir.

1.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Etik iklim konusunda yapılan araştırmalar, bir örgütün etik iklimi ile çalışanların etik davranışları arasında bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Yöneticilerin, örgütün etik iklimini etkileme gücü olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmaktadır. Dolayısıyla, yöneticilerin uygun olmayan davranışların yaygın olduğu çalışma gruplarının etik iklimlerini değiştirerek, çalışanların etik davranışlarını etkilemeleri mümkün görölmektedir (Wimbush vd., 1997a: 74-75). Bu nedenle, örgüt içinde etik olmayan davranışları azaltmanın ilk adımı olarak, yöneticilerin örgütün mevcut etik iklimi hakkındaki bilgileri değerlendirmesi için örgütsel etik iklim ölçeği faydalı bir araç olarak kullanılabilir (Peterson, 2002: 313).

Bireylerin etik ya da etik olmayan davranışlar sergilemesine neden olan faktörler, çok karmaşık bir yapıya sahiptir ve bireylerin içinde buldukları çevreye göre değerlendirilmelidir. Bu konuda yapılan araştırmalar, yaygın dört inanç üzerine odaklanmaktadır. Birincisi; kabul edilebilir ya da uygun görölen davranışların neler olduğu konusunda eksiklikler bulunmaktadır. Böyle bir ortamda çalışanlar, farklı anlamlara gelebilecek ve sıkıntı doğurabilecek bir durumla karşılaştıklarında, örgütün beklentilerini bilmedikleri için karar vermede ikilem yaşayabilmektedirler. İkincisi; örgütün ne istediği ile ne söylediği arasında bir karışıklık bulunmaktadır. Üçüncüsü; bireyler, örgüt çıkarları doğrultusunda hareket ettikleri sürece, yanlış da olsa örgütün bu duruma göz yumacağına ve onları ödüllendirebileceğine inanmaktadırlar. Son olarak; bireyler uygun görölmeyen davranışlar da yapsalar, kendi bireysel çıkarları doğrultusunda hareket ettikleri sürece, güç, para ve ilerleme kazanacaklarına inanmaktadırlar (Gaulden, 2004: 22)

Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel etik iklim tipleri (boyutları) ve etik davranışlar arasında bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel kararlar, politikalar ve uygulamalar, karar verme sürecinde çalışanlara büyük oranda destek veremekteyse ya da çalışanlar bu durumdan etkilenemekteyse, algılanan

örgütsel etik iklimin, çalışanların etik davranışlarını etkilediği ifade edilebilmektedir. Kısaca, algılanan etik iklim düzeyi arttıkça, çalışanların daha etik davranabilecekleri beklenebilecektir. Dolayısıyla, faydacılık ve deontolojik etik teorisi ilkeleri üzerine kurulu olan önemseme, kanunlar ve kodlar, bağımsızlık ve kurallar iklim tiplerinin etkisi altında gerçekleşen davranışların daha etik olabileceği iddia edilmektedir. Diğer yandan, örgüt içindeki kararlar daha çok egoizm ilkeleri doğrultusunda, yani bireysel ve örgütsel çıkarların ön planda tutulduğu araççılık iklimi çerçevesinde verilmekteyse, örgüt içinde etik olmayan daha çok davranışın ortaya çıkabileceği beklenebilecektir (Wimbush vd., 1997b: 1706-1707).

Kavramsal çerçeve bölümünde geniş olarak açıklanacak araştırmalar ışığında, bu çalışma kapsamında algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri ayrıntılı olarak tespit etmek amacıyla aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranacaktır.

Araştırma Sorusu 1: Algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları (etik iklim tipleri) demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

Hipotez 1a : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 1b : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 1c : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 1d : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 1e : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri kurumdaki görev süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 1f : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri hiyerarşik konuma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 1g : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri görev yapılan bölgelere göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 1h : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri sendikal konuma göre farklılık göstermektedir.

Araştırma Sorusu 2: Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

Hipotez 2a : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2b : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2c : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2d : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2e : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri kurumdaki görev süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2f : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri hiyerarşik konuma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2g : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri görev yapılan bölgelere göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2h : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri sendikal konuma göre farklılık göstermektedir.

Araştırma Sorusu 3: Algılanan örgütsel etik iklim tipleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki düzeyi nedir? Algılanan örgütsel etik iklim tipleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ne düzeyde açıklamaktadır?

Hipotez 3a : Algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3b : Üretkenlik karşıtı iş davranışları, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Hipotez 3c : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklama, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Hipotez 3d : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilme, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Hipotez 3e : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimi saptırma, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Hipotez 3f : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından çalma, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Hipotez 3g : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal etme, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik yukarıda belirtilen araştırma sorularının cevapları ve ilgili hipotezlerin sonuçları, bulgular bölümünde ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çalışma hayatında etik bilinç, etik davranış ve sosyal sorumluluk kavramlarının önemi her geçen gün artmaktadır. Özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler, birbirleriyle sıkı rekabet içinde bulduklarından, etik konusunda daha dikkatli davranmakta ve ürün ya da hizmet sundukları müşterilerine etik davranışlar sergilemeye gayret göstermektedirler (Cordani, 2011). Çünkü, günümüzde kalite, garanti, satış sonrası destek gibi müşteri beklentilerinin içerisine etik işletme profili de girmiştir. Müşteriler, etik değerlere saygılı işletmelerden alışveriş yapmayı tercih etmektedirler (Bektaş ve Köseoğlu, 2008; Ertuğrul, 2008). Örneğin, çevreyi kirlettiğine, çocuk işçi çalıştırdığına, vergi kaçırdığına ya da etik olmayan benzer bir davranış sergilediğine inandığı işletmelerden kaçınmaktadırlar. Bu etik algı, işletmeleri etik davranma konusunda rekabete sürüklemekte ve iş dünyasında etik davranışların önemini giderek artırmaktadır.

Günümüzde, çağdaş ve demokratik ülkelerde kamu yönetimine egemen olan etik değerlerin, Kantçı evrensel etik anlayışa (deontolojik teoriye) yakın olduğu görülmektedir. Kamu yönetimlerinde kabul edilen etik değerler, metafizik yaklaşımlardan çok, mantık üzerinde temellendirilmektedir. Etik ilkelere bağlı işleyen bir kamu yönetimi ortamında, elbette vatandaşların

memnuniyeti ve mutluluğu sağlanabilecektir. Ancak, buradaki çıkış noktası tek tek bireylerin memnuniyetiyle birlikte, genel olarak toplumun da memnuniyetinin sağlanmasıdır (Yüksel, 2005: 42-45).

Kamu sektörü, özel sektöre devredilemez nitelikte hayati öneme sahip bazı hizmetlerin sunulmasında tekel konumunda bulunmakta ya da bazı iş kollarında güçlü rakiplerle yarışmamaktadır. Özel sektör işletmelerinde var olan rekabet ortamının kamu sektöründe bulunmaması, vatandaşın tercih olanağını ortadan kaldırmaktadır. Etik anlayış ve davranış konusunda güçlü rakiplere sahip olmayan ülkemiz kamu sektöründe doğal olarak etik konusu merak uyandırmaktadır.

Günümüzde, devletlerin yönetim anlayışında “üç E” olarak tabir edilen Ekonomi, Etkinlik ve Etkililik önemlerini korumaktadır. Etik standartların, toplumların refahıyla doğrudan ilgili olduğu gerçeğinden yola çıkarak, buna her şeyden önce dördüncü “E” yani Etik konusu eklenmelidir. Kamu görevlilerinin görev ve sorumlulukları bağlamında, doğru ve düzgün davranış, her zaman iyi bir kurumsal kamu yönetiminin ön koşulu olmuştur. Kamuda iyi ve doğru davranışlara her zaman ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle, ülkemizde olduğu gibi kamu reformu yapan geçiş dönemindeki ülkelerde, kamu görevlilerinin iyi ve doğru davranışlarına daha fazla ihtiyaç vardır (Yüksel, 2005: 43).

Mevcut kanunlar çerçevesinde, ülkemizde etik konusunda kapsamlı bir içeriğin bulunmadığı söylenebilecektir. Yakın zamanda faaliyet göstermeye başlayan etik ile ilgili kurullar, kamu kurumlarının ve çalışanlarının bilinçlenmesine yardımcı olmak üzere kurulmuşlardır ve yönetmelikler çerçevesinde yol gösterici bir rol üstlenmişlerdir. T.C. Başbakanlık’a bağlı olarak faaliyet gösteren Etik Kurul’un çıkarmış olduğu “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” bunlara örnek gösterilebilecektir. Bu yönetmeliğin amacı; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri

açısından onlara yardımcı olmak ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektedir (Re-Ga, 13/04/2005, No. 25785). Ancak, kamu çalışanları arasındaki genel görüş dikkate alındığında, bu kurulların bir şikâyet kurumu gibi çalıştığı düşünülmektedir.

Bu araştırma, bireyin örgüt içinde algıladığı etik iklim düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilim düzeyi arasındaki ilişkileri konu edinmesi bakımından özgün bir nitelik taşımaktadır. Kamu sektöründe görev yapan çalışanların algıladıkları örgütsel etik iklim düzeyinin ortaya konulması, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilim düzeyinin tespit edilmesi ve bu doğrultuda düzeltici önerilerin geliştirilmesi, hem kamu sektörü hem de özel sektör örgütleri için önemli katkılar sağlayabilecektir. Ayrıca, hangi etik iklim tipinde hangi üretkenlik karşıtı iş davranışının daha çok görüldüğünün belirlenmesi, alanyazına kavramsal açıdan önemli ipuçları verebilecektir.

1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırma süreci, anketi cevaplayan katılımcıların, soruları doğru bir şekilde algıladıkları ve samimi bir şekilde cevapladıkları varsayılarak yürütülmüştür.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerde yer alan ölçeklerin, algılanan örgütsel etik iklimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçtüğü varsayılmıştır.

Uygulanan araştırma yönteminin, bu araştırmanın amacına ve problemin çözümüne uygun olduğu, seçilen örneklemin alanı temsil ettiği, verilerin değerlendirilmesinde kullanılan tekniklerin araştırmanın amacına uygun yöntemlerden oluştuğu varsayılmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu ve Devlet Planlama Teşkilatı'nın İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması esas alınarak Türkiye'nin sadece 26 alt bölgesinden toplanacak verilerin, bütün il ve ilçe merkezlerinde birimi bulunan araştırmanın uygulandığı kurumu temsil edeceği varsayılmıştır.

1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ölçümünde özaktarım (kendi kendini değerlendirme) yöntemi kullanılmıştır. Bu tip ölçeklerde ortak metot varyansı, sosyal isteklilik eğilimi ve ego savunumu eğilimi genel bir sorun teşkil etmektedir. Dolayısıyla katılımcılar, konu hakkındaki gerçek duygularını gizleyerek, kendilerini olmak istedikleri duygu durumuyla ifade edebilmektedirler (Podsakoff vd., 2003: 881). Araştırma sürecinin katılımcıların verdikleri yanıtların doğru olduğu varsayılarak yürütülmesi, bu araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu tarz araştırmalarda sıklıkla karşılaşıldığı üzere, katılımcıların anketlere ne ölçüde doğru cevap verdikleri tam olarak belirlenememekte ve cevaplar doğru kabul edilmektedir.

Araştırmanın öndeneme aşamasında seçilmiş bir grup ile araştırmanın yürütülmesi hedeflenmiş, ancak araştırma konusunun çalışanlar tarafından çekinceler yaratması ve yanlış anlaşılmaya açık olması nedeniyle, bu grup üzerinde araştırma yapmaktan vazgeçilmiştir. Daha sonra farklı bir kurumda araştırma için izin alınmış ve öndeneme süreci bu kurumda gerçekleştirilmiştir. Öndeneme aşamasında anket formu dağıtılan bireyler, önceki kurumdakilere benzer şekilde araştırma içeriğinden kaygı duymuş, üst yönetimin verdikleri cevapları ve sundukları görüşleri bir şekilde anlayabileceğini düşünmüşlerdir. Kendi ifadeleriyle riske girmemek için, özellikle demografik değişkenlere ilişkin bilgileri ya eksik bırakmış ya da samimi yanıtlar vermekten kaçınmışlardır. Yaş ve görev süresi gibi değişkenler aralıklı ölçeğe dönüştürülerek, ölçeğin ölçme kapasitesi biraz düşürülmüştür, ancak katılımcıların gizlilik algısı yükseltilmiştir. Bu durum araştırmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

Bu araştırmada zaman, maliyet, izin alma vb. nedenlerden dolayı nicel yöntemlerden yararlanılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinin kullanılmaması bu araştırmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

Kamu sektöründe ve özel sektörde faaliyet gösteren birçok işletmede araştırmanın uygulanması konusunda izin alınamaması ve hatta araştırma konusunun büyük kaygılar yaratması nedeniyle, araştırma farklı sektörlerde yer alan işletmelerde uygulanamamıştır. Araştırma için izin alınabilen büyük bir kamu kurumunun ülke genelindeki birimlerinden elde edilecek bulguların ve sonuçların, tüm işletmelere genelleme olanağı sınırlı kalacaktır.

1.7. ARAŞTIRMA ETİĞİ

Araştırmacıların, araştırmaya katılanlara yönelik olarak birtakım etik yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler, bazı araştırmacılar tarafından tam olarak benimsenmese de birçok araştırmacı tarafından rehber ilkeler olarak kabul edilmektedir. Örgütsel davranış konusyla ilgili araştırmalarda göz önünde bulundurulması gereken etik ilkelerden bazıları şu şekilde açıklanabilecektir (George ve Jones, 2012: 565):

- Araştırmacı, araştırmanın içeriği hakkında katılımcılara bilgi vermeli ve rızalarını almalıdır. Katılımcıların izni alınarak yapılan bir araştırmada, katılımcılar gönüllü olacak ve ne yaptıklarını bileceklerdir.
- Katılımcılara araştırma sürecinde herhangi bir şekilde zarar verilmemelidir.
- Katılımcıların özel yaşamlarının gizliliğine özen gösterilmelidir.
- Katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmelidir. Araştırmacı çalışmasını tamamladıktan sonra, katılımcılara araştırma hakkında ayrıntılı bilgiler vermeli ve katılımcıların sorularına açık olmalıdır.
- Toplanan verilerin gizliliği sağlanmalıdır.

Bu araştırmada, yukarıda sıralanan etik ilkelere uyulmuş, hatta gizliliğin korunması adına demografik bazı değişkenler aralıklı ölçeğe dönüştürülmüştür. Araştırma sürecinde veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunda katılımcıların özel bilgilerini ortaya çıkarabilecek sorulardan

kaçınılmıştır. Kapak sayfasına gizlilik sözleşmesi metni eklenmiş ve verilecek bilgilerin gizliliği konusunda katılımcılara güven verilmeye çalışılmıştır.

Tamamlanan anket formlarının doldurulması ve toplanması sürecinde, katılımcıların birbirlerinin cevaplarını görmeleri olasılığını azaltmak açısından, anket aynı zamanda internet üzerinden de yürütülmüştür. Bu tarz kaygı taşıyan katılımcılar için internet üzerindeki anket formunun doldurulması teşvik edilmiştir.

Araştırma tamamen gönüllülük esasına göre yürütülmüş, hiç kimse araştırmaya katılım konusunda zorlanmamıştır. Araştırmanın tüm aşamalarında gerçekleştirilen veri toplama ve değerlendirme süreçlerinde, araştırmacının kendisi dışında hiç kimse yer almamış ve hiç kimseye bilgi verilmemiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ALANYAZIN TARAMASI

Bu bölümde çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları konuları açıklanmakta, konuyla ilgili yapılan alanyazın taramasına yer verilmektedir.

2.1. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında genel olarak etik kavramı, etik ve ahlak ayrımı, örgütsel etik ve unsurları, bireysel ahlak felsefeleri, örgütsel etik iklim ve boyutları açıklanmaktadır.

2.1.1. Etik Kavramı

Etik, insan davranışları ile ilgili sistematik sorgulamadır. Bu sorgulamanın amacı, insanın hareket ve amaçlarına çerçeve oluşturacak ilkeleri bulmaktır (Ay, 2003: 59).

Türkiye'nin en büyük sözlüğü olan Türk Dil Kurumu tarafından yayınlanan Büyük Türkçe Sözlük ve ABD'nin en kapsamlı sözlüklerinden biri olan Merriam-Webster's Collegiate Dictionary içinde etik ile ilgili tanımlar şu şekildedir (Merriam-Webster, 2011; TDK, 2012):

- Ahlak felsefesi.

- Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü.
- Ahlaki kurallar ve değerler bütünü.
- Ödev, yükümlülük, sorumluluk ve erdem gibi kavramları analiz eden, doğruluk veya yanlışlık ile iyi veya kötüyle ilgili ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan felsefi bilim dalı.

Yukarıdaki tanımlardan anlaşılacağı üzere etik, bir bireyin ya da toplumun davranışlarına neyin doğru ya da yanlış olduğunu göz önünde bulundurarak rehberlik eden, ahlaki ilkeler ve değerlerden oluşan kurallar olarak tanımlanmaktadır (Daft, 2009: 389).

Etik kavramı günlük kullanımda çoğu zaman ahlak kavramı ile karıştırılmaktadır. Etik ile ahlak birbirinden farklı kavramlar olmasına rağmen, pek çok yazar bu iki kavramı aynı anlamda kullanmakta ya da genellikle ahlak kavramını kullanmayı tercih etmektedirler (Aydın, 2001: 6). Lagan ve Moran (2005: 10)'a göre etik, ahlak konusundaki araştırmaları ve toplumsal normları kapsayan, bireylerin neyin doğru ve neyin yanlış olduğuna nasıl karar verdiklerini inceleyen çok daha geniş bir kavramdır. Etik, olası faaliyetleri ve bunların olası sonuçlarını dikkate alırken; ahlak, davranışların önceden kabul edilen kurallara uygunluğuna bakmaktadır. Etik müzakereyi, ahlak muhakemeyi göz önünde bulundurmaktadır.

Etik, bireyin davranışlarını yönlendiren ya da bir davranışın nasıl gerçekleştirilmesi gerektiğini belirleyen, ahlaki değerlerin oluşturduğu bir inanç bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ahlaki değerler ise genellikle bireyin iyiliğinin ve mutluluğunun sağlanmasını, en temel ve en çok arzulanan amaç olarak gören insani değerler olarak düşünülmektedir (Appelbaum vd., 2005: 68).

Ahlak, ahlaki ilkeler ve uygulamalarla ilişkilidir. “Karşılaşılan bir olayda ne yapmalı ya da ne yapmamalı?”, “Bir olayı ele alma biçiminde doğru ya da yanlış olan nedir?”, “Bireyler, politikalar ve ideallerle ilişkili olarak iyi ya da kötü olan nedir?” gibi ahlaki sorgulamaları içermektedir (Naagarazan, 2007: 2). Tablo 2.1’de ahlak ve etik kavramları arasındaki farklılıklar gösterilmektedir.

Tablo 2.1: Ahlak ve Etik Arasındaki Farklılıklar

AHLAK	ETİK
Gelenekler ve görenekler üzerine kuruludur, daha genel ve kuralcıdır.	Spesifik ve betimleyicidir, ahlak üzerine eleştirel düşünmeyi içermektedir.
Yanlış bir davranış gerçekleşince, bu yanlış davranışın sonuçları ile ilgilenmektedir.	Herhangi bir davranış gerçekleşmeden, doğru davranışın ne olması gerektiği ve olası sonuçları ile ilgilenmektedir.
Gücünü, tanrı ya da kanunlar adına yargılama ve cezalandırma yaparak elde etmektedir.	Gücünü, ikna etme, eğitim verme, kodlar aracılığıyla öğretme, rehberlik etme ve bir şeyin doğrusunu gösterme yoluyla kazanmaktadır.
Etik ve ahlak arasında bir ikilem yaşandığında, eğer zarar büyük ise ahlak daha ön planda tutulmaktadır. Etiğe göre daha yaygın ve basittir.	Etik ve ahlak arasında bir ikilem yaşandığında, zarar ciddi değilse, etik ikinci önceliklidir ve daha az yaygındır. Ancak, günümüzün çağdaş toplumlarında görülen karmaşık ilişki ağı nedeniyle, etik daha yaygın hale gelmektedir.
Kişilik kusurları, yozlaşma, zorbalık ve suçlar üzerine odaklanmaktadır.	Hareket tarzı, zevkler, gelenekler ve kanunlar hakkındaki görüşler ve inançlar üzerine odaklanmaktadır.

Kaynak: Naagarazan, 2007: 2.

Etik ve ahlak bakış açılarının karşılaştırılmasında şu örnek yararlı olabilecektir (Lagan ve Moran, 2005: 10):

Hayvanlara eziyet etmek doğru mudur? Hayvanların doğuştan gelen hakları var mıdır? Tıbbi araştırmalarda hayvanların kullanılması doğru mudur? Kozmetik ürünlerin geliştirilmesinde hayvanların denek olarak kullanılması doğru mudur? Bu sorular, hayvanlarla olan ilişkilerimiz dolayısıyla genelde karşılaştığımız etik tartışmaları içermektedir. Benimsenen ahlaki sisteme göre, insanlar çok farklı cevaplar verebileceklerdir. Örneğin, faydacı ahlak sistemini benimseyen bir birey, insan hayatının korunması ve sürmesi için hayvanların kurban edilmesini tercih edecek ve tıbbi araştırmalarda hayvanların kullanılmasına izin verecektir.

Diğer yandan hayvan haklarını savunan bir ahlak sistemini benimseyen bir birey ise hayvanlara gereksiz yere zarar verilmesini önlemek için hayvanların da insanlar gibi devredilemez haklara sahip olduğunu ve bu hakkın gasp edilemeyeceğini savunacaktır. Budist, Konfüçyüsçü, Hindu, Hristiyan, Yahudi ya da Müslüman gelenekten gelen bir birey de yukarıda sorulara farklı cevaplar verebilecektir.

Etik, belirli bir zamanda belirli bir toplum tarafından ya da farklı toplumlar tarafından benimsenen ahlak standartlarını değerlendirmektedir. Bu standartların nasıl oluştuğunu ve nasıl karar verilmesi gerektiğini araştırmaktadır. Ancak, toplum içinde yer alan ahlak standartları değerlendirildiğinde ve İslam, Budizm, Yahudilik gibi diğer bakış açıları ile karşılaştırıldığında, bireyler etik ikilem içerisine düşebilmektedirler (Lagan ve Moran, 2005: 10).

Billington (2003: 19)'a göre etik, doğru ve yanlış davranış teorisi olarak, ahlak ise bu teorinin uygulaması olarak tanımlanmaktadır. Etik, insanların davranış ilkeleriyle, ahlak ise belirli bir durumda bu ilkelerin uygulamasıyla ilgilenmektedir. Etik ilkeleri ile ahlak kuralları arasındaki temel fark; etik ilkeler insan davranışlarındaki amaçlarla ilgilenmekteyken, ahlak kuralları bu amaçların gündelik olaylardaki uygulamalarıyla ilgilenmektedir. Örnek vermek gerekirse; doğruluk, eşitlik ve iyilikseverlik gibi erdemler etik ilkeler arasında sayılmaktadır. İyilikseverlik ilkesinin bir uygulaması olarak, muhtaçlara yardım etmek ise ahlak kuralları içerisinde yer almaktadır.

İnal (1996)'a göre ahlak, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğru ve yanlışları ve bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğini yazılı olmayan standartlar çerçevesinde belirlemektedir. Etik ise daha soyut kavramlara dayalıdır ve kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışmaktadır. Etik kuralların, açık ve belirli bir alanda yazılı kuralları içermesi beklenmektedir. Örneğin, eğitim etiği, iş etiği, sanat etiği, siyaset etiği, tıp etiği, hukuk etiği vb. alanlar için ortak ilkeler söz konusu olmakla birlikte, daha çok kendilerine özgü ilkeleri içermektedirler. Bu ilkeler, uyması beklenen bireylerin özelliklerine göre değil, evrensel kabul gören kavramlara dayalı

olarak geliştirilmektedirler. Ahlak ile etik arasında genişlik-darlık, kuram ve uygulama açılarından farklılıklar bulunmaktadır. Ahlak, günlük yaşam içinde bireylerin nasıl yaşamaları gerektiğini düşünürken, etik daha soyut ve kuramsal bir bakış açısını gerektirmektedir (Biçer, 2005: 7).

2.1.2. Örgütsel Etik

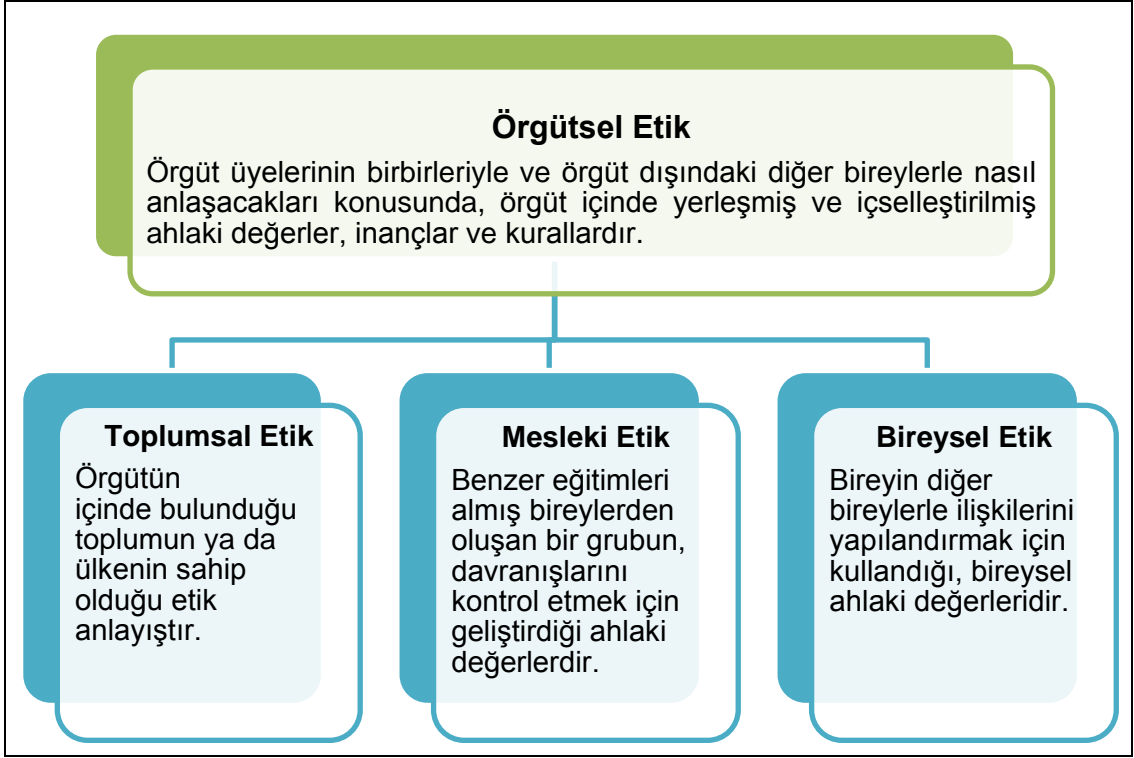
Örgütsel etik, etik düşünce ve ilkelerin işletmecilik faaliyetlerine uygulanmasıyla ortaya çıkan bir kavramdır. Örneğin, bireyin sözünde durmaması etik dışı bir davranış olarak görülmekteyse, iş ilişkilerinde çalışanlara, müşterilere, hissedarlara ve rakiplere karşı sözünde durmamak da etik dışı bir davranış olarak görülmektedir. Genel anlamda, başkalarına zarar vermemek etik bir davranışsa, hatalı ürünleri piyasadan geri toplayan bir işletmenin de etik davranış içinde olduğu söylenebilecektir. Etik davranış sınırları içinde kalmak için, örgütler iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın kaynağı olarak genel etik ilkelerine bakmalıdırlar (Ay, 2003: 82).

Örgütler, bireyler ve yöneticiler, doğru ve yanlış kendilerine göre belirleyememektedirler. Bir iş insanı olarak yönetici ve çalışan, zaman zaman etik ilkeleri önemsemeden davranma gereğine inanabilmektedir. Ancak, toplum böyle bir seçeneği hoş görmeyebilecektir. Kısacası, iş dünyasının etik davranışlar açısından bir ayrıcalığı bulunmamaktadır ve genel etik ilkeler ve standartlar onun için de geçerlidir (Ay vd., 2009).

Günümüzde halen geçerliliğini korumakta olan etik yaklaşımları eski felsefecilerin düşüncelerine dayanmaktadır. Çağdaş örgütlerin gelişmesi, yayılması ve iş dünyasındaki yoğun rekabet ortamı, etik yaklaşımları günümüz örgütlerinin davranışlarına, karar alma yöntemlerine, stratejilerine ve ticari faaliyetlerine uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır. Etik karmaşık bir olgudur ve muhtemelen karmaşık olarak kalmaya devam edecektir. Birçok kez denenen evrensel ve tarafsız bir etik yaklaşım modeli ortaya koyma teşebbüsü, her seferinde birçok farklı düşünce ya da inanç açısından kabul edilmemiştir. Hatta, bireylerin birbirlerine nasıl davranması gerektiği ya da

bireye nasıl davranılması gerektiği konusunda, bir orta yol bulunamadığı için başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Günümüz iş dünyasında, etik davranışın nasıl olması gerektiği konusunda net bir uzlaşma bulunmamaktadır. Ancak, günümüz koşullarına uygun etik iş yapma modellerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi konusunda büyük bir baskı yaşanmaktadır (Lagan ve Moran, 2005: 10-11).

Örgütler, çoğunlukla alacakları kararların doğru ya da etik olup olmadığını değerlendirmektedirler. Etik değerleri, karar verme aşamalarında kullanmak için amaca uygun olarak örgüt kültürü içerisine yerleştirmektedirler. Bu etik değerler, örgütsel etiğin ana hatlarını oluşturmakta ve birey ya da grubun davranışlarına yardımcı olacak ancak, başkalarını incitmeyecek doğru ve yanlış yöntemleri göstermektedirler. Etik değerler, kurallar ve normları yansıtmaktadır ve örgüt kültürünün tamamlayıcı unsurlarıdır. Çünkü etik değerler, örgüt üyelerinin olayları nasıl yöneteceklerini ve nasıl karar vereceklerini belirlemelerine yardımcı olmaktadır. Örgütsel etiğin nasıl şekillendiği ve zaman içerisinde nasıl değiştiği sürekli bir merak konusu olmuştur. Örgütsel etik; toplumsal, mesleki ve bireysel etiğin bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır (George ve Jones, 2012: 510-512). Kuşkusuz, örgüt kültürü güçlüyse ve yüksek etik standartları ile desteklenmekteyse, çalışanların davranışları üzerinde güçlü ve olumlu bir etkiye sahip olacaktır (Robbins ve Judge, 2012: 532). Dolayısıyla, olumlu etik değerler çalışanların iyi davranışlar sergilemesine katkı sağlayacaktır (McShane ve Von Glinow, 2010: 426).



Şekil 2.1: Örgütsel Etiğin Kaynakları

Kaynak: George ve Jones, 2012: 512.

Örgütün içinde bulunduğu toplumda ya da ülkede var olan etik anlayış, örgütün etik değerlerinin oluşumunda önemli bir role sahiptir. **Toplumsal etik**, bir toplumda bireylerin gündelik yaşamlarında uydukları yasal düzen, gelenekler, alışkanlıklar, yazılı olmayan değer ve normlar içerisinde şekillenmiş olan, ahlaki değerlerden oluşmaktadır. Birçok birey, içinde yaşadığı toplumun etik normlarına ve değerlerine kendiliğinden uyum sağlamaktadır. Çünkü bireyler, toplumsal normları ve değerleri hem içselleştirmiştir, hem de bunları kendi değerleri olarak benimsemiştir. Toplumsal etik, toplumdaki geçerli yasaları da içerdiği için örgütler de yasal olarak örgüt içindeki ve dışındaki bireylerle olan ilişkilerinde bu kurallara uymak zorundadır (George ve Jones, 2012: 512).

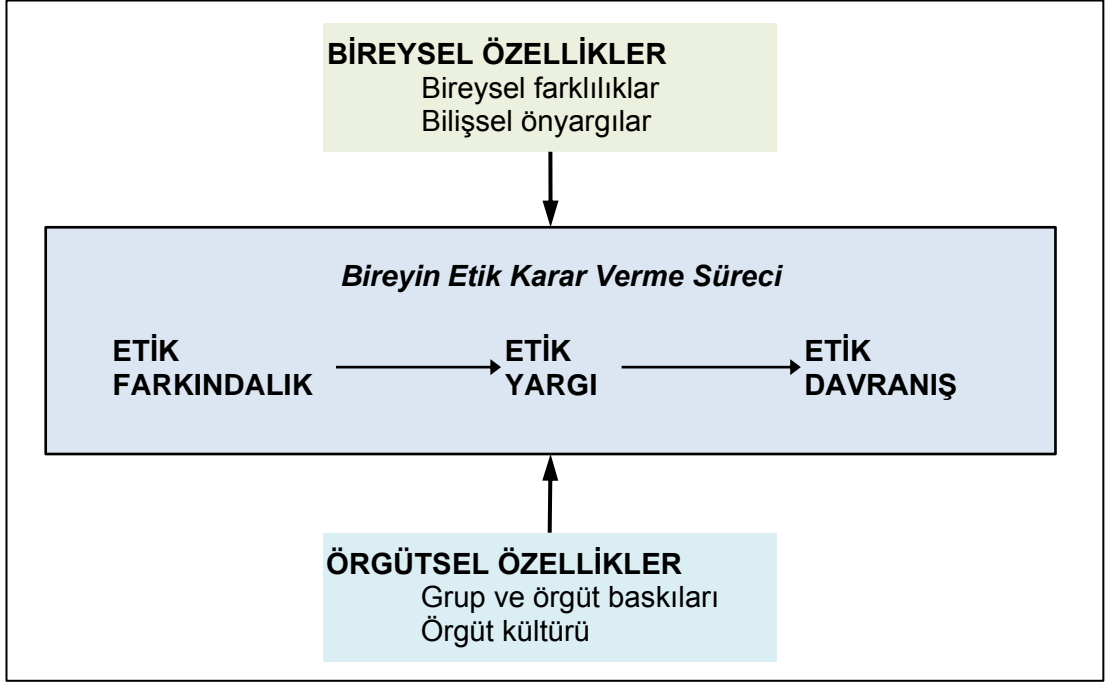
Mesleki etik, benzer eğitimleri almış bireylerin oluşturduğu bir grupta, görev ile ilgili davranışların kontrol edilmesi ya da görevin sağladığı olanakların kullanılması konusunda şekillendirilmiş olan ahlaki değerlerdir. Belli bir meslek grubunda yer alan bireyler, görevlerini mesleğin gerektirdiği değerlere

ve normlara göre yapmaktadırlar. Bireyler, zamanla mesleki değerleri ve normları içselleştirmekte ve nasıl davranmaları gerektiğine karar verirken, genellikle bu normlara uymaktadırlar. Bazı örgütler hemşireler, avukatlar, araştırmacılar, doktorlar ve muhasebeciler gibi birçok mesleki gruba mensup bireylerden oluşabilmektedir. Bu bireylerin davranışları, mesleki etik kurallarınca yönlendirilmektedir. Mesleki etik, hem örgüt kültürünün şekillenmesine katkı sağlamakta, hem de örgüt üyelerinin diğer bireylerle ve gruplarla nasıl anlaşacaklarını belirlemektedir. Örneğin, doktorların ve hemşirelerin görevlerini nasıl yapmaları gerektiği tıp etiği çerçevesinde belirlenmektedir. Dolayısıyla tıp etiği, hastanelerin örgüt kültürünün oluşumuna katkı sağlamaktadır. Mesleki etik, hastalarına en iyi tedaviyi vermesi konusunda doktorları teşvik etmektedir. Öte yandan, parasal çıkarlar için hastalara gereksiz tıbbi işlemler yapılmasını etik dışı olarak kabul etmektedir. Birçok meslek grubunda, mesleğin gerektirdiği etik standartların uygulanması konusunda yaptırımlar bulunmaktadır. Örneğin, doktorlar ve avukatlar, mesleki kuralları ihlal ettiklerinde, meslek grubundan çıkarılabilmekte ve meslekten men edilebilmektedir (George ve Jones, 2012: 513).

Bireysel etik, bireyin davranışlarına temel teşkil eden ve onları şekillendiren değer hükümleri hakkında bireyin sahip olduğu bilinçtir. Diğer bir ifadeyle, bireyin yaşam deneyimlerindeki değerler, normlar ve inançların tümüdür (Özgener, 2009: 7). Bireysel etik çoğu kez, toplumsal etiği yansıtmaktadır ve kanunlardan esinlenmektedir. Bireysel etik aynı zamanda, bireyin yetişip büyüdüğü ortamın ve aldığı terbiyenin bir sonucudur. Bireyler etik değerlerini, çoğu zaman ailelerinden, arkadaşlarından ve dini ya da toplumsal bir örgüte mensubiyetleri dolayısıyla öğrenmektedirler. Bireysel etik, bireyin örgüt içinde nasıl davranması gerektiğini etkilemektedir. Örgütün etik değerlerinin yerleşmesinde, örgüt kültürü de bireylerden fazlasıyla etkilenmektedir. Özellikle, örgütün kurucusu olan girişimci, örgütün etik normları ve değerlerinin yerleşmesinde önemli bir rol üstlenmektedir (George ve Jones, 2012: 513).

Bireyler etik sorunlarla karşılaştıklarında, genellikle bireysel değerlerini ve doğru ya da yanlış olarak bildikleri ilkelerini temel alarak karar vermektedirler. Bireysel değerler ve ilkeler, aile, sosyal gruplar, dini inançlar ve eğitim ile birlikte gerçekleşen sosyalizasyon sürecinde öğrenilmektedir. Bireyin karar verme sürecine etki eden faktörler, bireysel ahlak felsefelerinden oluşmaktadır. Ahlak felsefeleri, bireylere buldukları toplum içerisinde, soyut ilkelerle rehberlik eden ideal ahlak bakış açılarıdır. Örgütlerin buldukları karmaşık çevre içerisinde, bireysel ahlak felsefelerinin uygulanabilmesi oldukça güçtür. Diğer taraftan, ekonomik sistemin işleyebilmesi için bireylerin bir araya gelmesi ve ahlaki değerleri yaratan felsefelerin, güvenin ve umutların paylaşılması gerekmektedir. Bireyler örgüt içinde etik bir sorunla karşılaştıkları zaman, hangi ahlak felsefesine göre karar verdiklerini düşünmemektedirler. Karar verme yaklaşımlarını ya da felsefelerini kültürel ve toplumsal gelişim süreci içerisinde öğrenmektedirler (Ferrell vd., 2010: 152).

Örgüt içindeki herkes tarafından genel kabul gören ilkeler, normlar ve uygulama standartları ile uyumlu olan davranışlar, etik davranış olarak kabul edilmektedir. Örgüt içinde bu ilkelerin, normların ve standartların ne olduğu konusunda bazı anlaşmazlıklar oluşabilmekte, ancak genel kabul düzeyi, anlaşmazlık düzeyinden daha yüksek olduğu için bu sorunlar aşılabilmektedir. Standartların büyük bir kısmı, yasalar tarafından belirlenmiştir. Geriye kalan kısım ise örgüt içinde ya da örgütün bağlı bulunduğu endüstri içinde uygulanan kodlarda ve uluslararası ticari anlaşmalarda yer almaktadır (Trevino ve Nelson, 2010: 19).



Şekil 2.2: Etik Karar Verme Süreci

Kaynak: Trevino ve Nelson, 2010: 20.

Örgüt içinde bireylerin karar verme süreci, bireysel ve örgütsel özellikler tarafından etkilenmektedir. Ancak günümüzde örgütler, geniş ve karmaşık küresel iş dünyası içerisinde faaliyet gösterdiğinden, bireylerin karar verme süreci, hem grup ve örgütün, hem de toplumsal ve küresel iş çevresinin baskılarından etkilenmektedir (Trevino ve Nelson, 2010: 19-20).

Aşağıda bireylerin etik ikilemlerle karşılaştıkları zaman kullandıkları, bireysel ahlak felsefeleri açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1.3. Bireysel Ahlak Felsefeleri

Etik kavramı, büyük ölçüde ahlak felsefesi kavramı içerisinde incelenmektedir. Ahlak felsefesi, alanyazında bireysel etik ideolojiler olarak da anılmakta ve bireyin doğru ve yanlış ayırt etmek için karar verme sürecinde göz önünde bulundurduğu kurallar ve ilkelerden oluşmaktadır (Ferrell vd., 2010: 151).

Ahlak felsefesi bireye özgüdür, bireyin kendi değerleri ve ilkelerinden oluşmaktadır. Oysa iş etiği, grup içindeki kararlara ya da örgütsel görevlere ve ilkelere dayalıdır. Örgütler açısından etik, üst yönetim tarafından belirlenmiş olan karlılık, kazanç ve diğer finansal başarı ölçütlerinin gerçekleştirilebilmesi ve örgütün faaliyetlerini sürdürülebilmesi için göz önünde bulundurulmuş doğru ya da yanlış eylemlerden oluşmaktadır (Ferrell vd., 2010: 151).

Etik kavramı, M.Ö. beşinci yüzyılda, Aristo ve Eflatun tarafından adalet teorisi çerçevesinde formüle edilmiştir. Geçen zaman içinde etik teorileri, bilim adamlarınca kaynak ve gelişim açısından sürekli tartışılmıştır (Cavanagh vd., 1981: 365).

Yirminci yüzyılda ortaya çıkan çağdaş etik anlayışı, genellikle üç boyutta incelenmektedir. Bunlar; betimleyici etik, meta etik ve normatif etik olarak sınıflandırılmaktadır (Roth, 2005: 1460). Bu çalışmanın konusunu oluşturan algılanan örgütsel etik iklim ile ilgili kavramsal çerçeve, daha çok normatif etik anlayış içinde incelenmekte ve bireyin örgüt içindeki etik algısı ile bireysel ahlak felsefeleri üzerine odaklanmaktadır. Bu çalışma içerisinde, etik kavramı ile ahlak felsefesi kavramı eş anlamlı olarak kullanılmaktadır.

Betimleyici etik, norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece bireyin davranışlarını gözlemleyerek, davranışların sonuçlarını betimlemektedir (Özmen ve Güngör, 2008: 141). Normatif etik, bireyin ahlaki davranışları için kural ve düzenleyici ilkeler getiren etik türüdür. Yapılması istenen (beklenen) davranış ve eylemler ile yapılmaması istenen (beklenen) davranış ve eylemleri ifade etmektedir. Meta etik ise felsefi açıdan ahlaki ilkeleri, normları ve değer yargılarını incelemektedir (Canaktan, 2001: 94). Meta etiğe göre bir filozofun görevi, etik alanına giren kavramları ve yargıları analiz etmek, etik davranış ölçütlerini tartışmak ve bu kavramların anlamlarını açıklığa kavuşturmasıdır (Özmen ve Güngör, 2008: 141).

Yüzyıllardır etik ve ahlak kavramları üzerine kafa yoran bilim adamları, her ikisinin de kaynağı ile ilgili farklı çıkarımlarda bulunmuşlardır. Acaba etik ve ahlak önceden doğada var mıydı, yoksa doğada zamanla kendiliğinden mi oluştu, ya da insanoğlunun beyinde yarattığı bir anlayış mıdır? Etik ve ahlak; “iyi ve kötü”, “doğru ve yanlış” gibi değer yargılarıyla ilgili olduğu için insan beyinin dışında oluşan tamamen objektif bir anlayış mı, yoksa insan beyinin içinde gerçekleşen sübjektif bir anlayış mıdır?(Burtness, 1999: 20-21; Gaulden, 2004: 17; Thiroux ve Krasemann, 2009: 13-14) Etik üzerine yapılan bunca tartışmalar ve yazılan eserler, etik alanyazını zenginleştirmiş ve farklı etik teorilerin ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır.

Etik alanındaki teoriler neyin iyi ya da doğru, neyin kötü ya da yanlış olduğunu; bireyin yaşam amacının ne olması gerektiğini; ahlaklı ve erdemli bir yaşamın hangi unsurları içerdiğini araştırmaktadır. Etik, ahlak alanında geçen kavramları inceleyerek; iyinin, doğrunun anlamını açıklayıp, bir davranışı iyi ya da kötü kılan ölçütler üzerinde yoğunlaşmaktadır (Cevizci, 1999: 18).

İnsan davranışlarının sistematik sorgulanmasına ilişkin olarak, birçok bilim adamı tarafından farklı ahlak felsefeleri öne sürülmektedir. Bazı araştırmacılar tarafından ahlak felsefesi kavramı, etik teoriler ya da bireysel etik teoriler olarak nitelense de bu çalışma içerisinde orijinal adıyla incelenecektir. Tablo 2.2’de alanyazında yaygın olarak bahsi geçen, bireysel ahlak felsefeleri genel tanımlarıyla sunulmaktadır.

Tablo 2.2: Bireysel Ahlak Felsefeleri ve Genel Tanımları

Teori	Genel tanım
Sonuçsallık (Teleoloji)	Bir davranışın ahlaki olarak doğru kabul edilebilmesi, davranıştan beklenen sonuçların (çıkar ya da fayda sağlama vb.) gerçekleşmesine bağlıdır.
Bencillik (Egoizm)	Doğru ya da kabul edilebilir davranışı, bireyler tarafından tanımlandığı şekliyle, "bireysel çıkarı maksimize eden eylemler" olarak tanımlamaktadır.
Faydacılık	Çok sayıda birey için en iyiyi, ya da herkes için faydayı maksimize eden davranışları doğru ya da kabul edilebilir olarak görmektedir.
Haklar (Deontoloji)	Belirli bir davranışın sonuçlarına değil, daha çok bu davranışla ilgili niyetler ve bireysel hakların korunması üzerine odaklanmaktadır.
Rölativizm	Bireysel ve toplumsal deneyimleri temel alarak, bir davranışın etik olup olmadığına sübjektif olarak karar vermektedir. Kısaca, bir davranışı gerçekleştiren bireyler o davranışı etik kabul ediyorsa, o davranış etikdir.
Erdem Etiği	Bir eylemin ahlaki açıdan uygun olup olmadığı yalnızca geleneksel ahlak kurallarıyla belirlenmemekte, eylemde bulunan bireyin "ahlaki iyi"yi içselleştirip içselleştiremediği ya da ahlaki bakımdan "iyi karakter"e ulaşım ulaşamadığı da sorgulanmaktadır. Kısaca birey, belirli koşullarda ahlaki davranışlarda bulunabilecektir. Ancak, bu durum o bireyin tümüyle erdemli biri olduğunu göstermemektedir.
Adalet	Bir davranışın etik olup olmadığını değerlendirirken, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaleti esas almaktadır.

Kaynak: Cavanagh vd., 1981: 365-367; Daft, 2008: 142-144; Ferrell vd., 2010: 153; Lagan ve Moran, 2005: 18; Weiss, 2009: 105.

Birçok etik ikilem, parça ve bütün arasında gerçekleşmektedir. Daha açık bir ifadeyle, birey ve örgüt ya da örgüt ve toplum arasında her zaman etik ikilemler yaşanabilmektedir (Daft, 2008: 142). Örneğin, çalışanların sigara içmelerine yasak getirilen bir örgütte kim fayda sağlamaktadır? Örgüt mü, yoksa özgürlükleri kısıtlanan çalışanlar mı? Gıda ve Tarım Bakanlığı'nın standartlarına uymayan bir gıda maddesinin, bir örgüt tarafından henüz standartların yerleşmediği ve kanunların yetersiz olduğu üçüncü dünya ülkelerine ihraç edilmesi ne derece etikdir? Örgüte fayda sağlamaktadır ancak, diğer dünya vatandaşlarının sağlığını tehdit etmektedir.

Etik ikilemlerle karşılaşıldığında bireylerin davranışlarına rehberlik eden ve karar vermelerinde onlara yardımcı olan normlar ve değerlerden oluşan normatif teoriler bulunmaktadır (Daft, 2008: 142). Alanyazında genel kabul

gören ve sıklıkla bahsi geçen normatif etik teorileri, teleolojik ve deontolojik olmak üzere iki grupta toplanmaktadır (Arslan, 2005: 2; Ay, 2003: 59; Ferrell vd., 2010: 152-168). Teleolojik teori, sonuç odaklı teoriler ya da sonuçsallık olarak da anılmakta, egoizm ve faydacılık olmak üzere iki teoriden oluşmaktadır. Deontolojik teori, haklar teorisi, ilkelilik, Kant ahlakı, tek kurala bağlı teoriler olarak da anılmaktadır (Ferrell vd., 2010; Tsalikis ve Fritzsche, 1989: 698). Bazı felsefeciler tarafından bu iki sınıflandırmaya ek olarak melez teoriler ya da adalet teorisi olarak da anılan üçüncü bir teori daha öne sürülmektedir. Bu teoriye göre, davranışların sonuçlarına değil, kurallara uygunluğuna ve dağıtımsal, etkileşimsel ya da işlemsel etkileri üzerine odaklanılmaktadır (Cavanagh vd., 1981: 365; Daft, 2008: 142; Tsalikis ve Fritzsche, 1989: 696).

Bu çalışmanın konusunu oluşturan algılanan örgütsel etik iklim ile ilgili kavramsal çerçeve, normatif etik anlayışı içinde incelendiği için teleolojik ve deontolojik etik teoriler ile ilişkilidir. Bu teoriler dışında kalan ve daha çok felsefi araştırmaları içeren diğer etik yaklaşımlarına bu çalışmada yer verilmeyecektir.

2.1.3.1. Teleoloji

Teleoloji, kelime anlamı olarak Yunanca sonuç, niyet ya da amaç anlamlarına gelmektedir. Teleolojik teoriye göre bireyler, davranışları sonucunda, zevk, mutluluk, bilgi, kariyerde ilerleme, bireysel çıkarların tatmini, fayda sağlama, sağlık ve şöhret gibi birtakım amaçlarının gerçekleşmesini beklemektedirler. Eğer, bireyin eylem ya da davranışı, beklediği amacın ya da niyetin gerçekleşmesini sağlıyorsa, bu davranış ahlaki olarak doğru ve makul sayılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, teleolojik felsefe bir davranışın ahlaki olup olmadığını, davranışın sonucuna bakarak değerlendirmektedir. Bu nedenle günümüzde ahlak felsefecileri tarafından sonuçsallık olarak da nitelendirilmektedir (Ferrell vd., 2010: 155).

Örneğin, bir insana acı vermek, genel bakış açısına göre kötü bir davranıştır. Ancak, teleolojiye göre, eğer acı verici davranış tedaviyle sonuçlanıyorsa iyi, yaralanmayla sonuçlanıyorsa kötü kabul edilmektedir (Arslan, 2005: 12). Teleoloji, egoizm ve faydacılık (utilitarianism) teorileri olarak iki grupta toplanmaktadır (Arslan, 2005: 14; Ferrell vd., 2010: 155).

2.1.3.1.1. Egoizm

Egoizm düşüncesine göre bir davranışın doğru ya da makul olduğuna, davranışın birey açısından sonucuna bakılarak karar verilmektedir. Egoistler, bireysel çıkarlarını maksimize edecek olan kararlar vermeleri gerektiğine inanmaktadırlar. Bireysel çıkarlar; sağlık, zevk, şöhret, kariyer, mutlu bir aile hayatı, zenginlik vb. beklentilerden oluşmakta ve bireyden bireye farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. Egoist birey, karar vermesi gereken bir durumla karşılaştığında, karar seçenekleri arasında büyük olasılıkla, kendisi için en yüksek faydayı sağlayacak olanı seçecektir (Ferrell vd., 2010: 155).

Egoizm içerisinde Aydınlanmış Egoizm (Enlightened Egoism) olarak nitelendirilen bir düşünce sistemi daha bulunmaktadır. Aydın egoistler, uzun vadeli düşünmektedirler; kendi çıkarlarını başkalarının çıkarlarından üstün görmelerine rağmen, başkalarının iyiliğini ve refahını da gözetmektedirler. Örneğin, aydın bir egoist, yol üzerindeki bir kaplumbağanın karşıdan karşıya geçmesine yardım edebilmektedir. Aslında aydın egoistin amacı, kaplumbağaya iyilik yapmak değildir. Eğer, kaplumbağa yoldan geçen bir araç tarafından ezilip öldürülürse, birey bu durumdan üzüntü duyacağını düşünmektedir. Birey, keyfinin kaçmaması ve üzülmemesi için kaplumbağanın karşıya geçmesine yardım etmektedir (Ferrell vd., 2010: 155).

2.1.3.1.2. Faydacılık

Faydacılık teorisi, teleolojik yaklaşımlar arasında en çok bilinen etik yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, bireyin kararı daha çok sayıda bireye daha çok fayda sağlıyorsa, etik olarak kabul edilmektedir (Ay, 2003: 64).

Faydacılık teorisi, 18 ve 19. yüzyıl sosyal ve politik felsefesinden kaynaklanan bir yaklaşımdır. Dönemin modern demokratik piyasa kapitalizmine yol açan sosyal hareketlerin bir parçası olarak gelişmiş (Kapu, 2009: 68), Jeremy Bentham (1748-1832) ve John Stuart Mill (1806-1873) tarafından ortaya konulmuştur. Henry Sidgwick (1838-1900), G. E. Moore (1873-1958) ve günümüz etik felsefecilerinden Peter Singer tarafından çalışma konusu yapılmış ve gelişimine katkı sağlanmıştır (Klikauer, 2010: 47). Bu teoriye göre ahlaki olan davranış, en büyük çoğunluk için en büyük faydayı sağlayan davranıştır. Karar alıcı, her bir alternatif kararın etkileri üzerine yoğunlaşmakta ve sayıca en çok bireyin tatminini artıracak olan seçeneği tercih etmektedir (Daft, 2008: 142; Weiss, 2009: 104).

Tsalikis ve Fritzsche (1989: 697)'e göre bireyler, davranışları sonucunda gerçekleşecek haz ve acıyı doğru bir şekilde ölçme olanaklarına sahipse, kazanacakları toplam mutluluktan, toplam mutsuzluğu çıkaracak ve en çok mutlu olacakları davranışı seçeceklerdir.

Faydacılık, davranışlarımızdan etkilenen herkes için sürekli olarak kötüye göre iyinin, mümkün olan en yüksek dengesini sağlayacak ahlâkî bir öğretilerdir. Bu teoride, iyi denildiğinde, mutluluk ve zevk anlaşılmalıdır. Bu teoriye göre ahlâkî bir davranışı doğru kılan şey, herkesin en yüksek mutluluğudur. Genelde davranış ve uygulamaların doğruluk ya da yanlışlıklarının, sadece davranışların kendi sonuçları tarafından belirlenmekte olduğunu iddia etmektedir. Bu teorinin temel tezi, bir davranışı ahlâkî olarak doğru ya da yanlış yapan şey, o davranışın ortaya çıkaracağı toplam iyi ya da kötüdür. Faydacılığı diğer teorilerden ayıran en temel özellik, davranışların doğruluk ölçütü olarak kabul edilen "iyi" ya da "kötü" dışında, ahlâkî değere sahip

başka ölçütlerin (erdem, yükümlülük, sorumluluk, ödev vb.) varlığını kabul etmemesidir (Kapu, 2009: 68-69).

Weiss (2009: 104)'e göre faydacılık teorisi açısından bir davranışın etik olarak kabul edilebilmesi için şu ilkeleri içermesi gerekmektedir:

- Bir davranış en çok birey için en büyük faydayı sağlamalıdır.
- Bir davranış, fayda ve maliyet açısından diğer seçeneklerle karşılaştırıldığında, davranıştan etkilenen bireylerin tümünün faydasını maksimize etmelidir.
- Bir davranış, fayda ve maliyet açısından diğer seçeneklerden üstün olmalı ve eylemden etkilenen her bireyin faydasını maksimize etmelidir.

Faydacı felsefeciler, “toplam en büyük faydayı sağlayan davranış, en iyi davranıştır” ilkesi konusunda görüş birliğine sahip olsalar da bu ilkenin uygulanması konusunda görüş ayrılığına düşmekte (Tsalikis ve Fritzsche, 1989: 697) ve birtakım ölçütler kullanmaktadırlar (Ferrell vd., 2010: 157). Bazılarına göre bu ilke, davranışın kendisine uygulanmalı, bazılarına göre de davranışın içinde bulunduğu kurala uygulanmalıdır. Bu görüş ayrılığı, **davranışsal faydacılık** ve **kuralcı faydacılık** olarak iki farklı yaklaşımı ortaya çıkarmaktadır (Tsalikis ve Fritzsche, 1989: 697; Weiss, 2009: 104).

Kuralcı faydacılara göre, en iyi davranış, genel kurallara uyan davranıştır. Belirli ilke ve kurallara göre şekillendirilmiş olan davranışlar, her durumda herkes için en iyi faydayı sağlayacaktır. Örneğin, eğer bireyler gerektiği anda, birbirlerine özgürce rüşvet teklif edebilselerdi, muhtemelen dünya karmaşık bir hal alabilecekti. Dolayısıyla rüşveti yasaklayan bir kural, toplumsal faydayı artırmaktadır (Ferrell vd., 2010: 157).

Davranışsal faydacılar, bireylerin davranışlarının doğru olup olmadığını değerlendirirken, en çok birey için en büyük faydayı sağlayan davranışın doğru kabul edilmesi gerektiğini öne sürmektedirler. Davranışsal faydacılar, sonuçta en büyük faydayı sağlayacak olan davranışa karar vermek için

davranışın kendisine bakmakta, davranış ile ilişkili olan kuralları göz ardı etmektedirler. Rüşvetin yanlış bir şey olduğunu davranışsal faydacılar da kabul etmektedirler. Ancak, rüşvetin yanlış olduğu düşüncesi, doğal bir kural olduğu için değil, rüşvet alan ya da veren bireyin kendi faydasını artıracığı, diğer yandan toplumun toplam faydasını azaltacağı düşüncesinden kaynaklanmaktadır (Ferrell vd., 2010: 157). Davranışsal faydacılar, bazı özel durumlarda, rüşvetin kabul edilebilir olduğunu savunabilmektedir. Örneğin, bir satış yöneticisi, kendi işletmesinin inşaat ihalesini kazanabilmesi için o yöredeki yerel yöneticilere rüşvet vermeyi etik görebilmektedir (Kapu, 2009: 70).

Faydacılık teorisi, her ne kadar kanun koyucular, ekonomistler ve işletmeler tarafından yaygın bir şekilde kullanılmakta olsa da bazı yönleriyle eleştirilmektedir. Teoriye yöneltilen eleştiriler ve sorular şu şekildedir (Weiss, 2009: 106):

- “Fayda” kavramı ile ilgili olarak ortak bir görüş birliği bulunmamaktadır. Fayda nedir; gerçek, sağlık, barış, kar, mutluluk, maliyetlerin düşürülmesi ya da ulusal güvenlik midir?
- Kimin karar verdiğine ilişkin olarak ortak bir görüş bulunmamaktadır. Neyin, kimin için fayda sağlayacağına kim karar vermektedir? Kararlarda kimin çıkarları öncelikli olacaktır?
- Davranışların sadece sonuçları yargılanmakta, kendisi yargılanmamaktadır. Bazı davranışlar kökten yanlış olsa bile, karar vericiler davranışların sonuçlarını göz önünde bulundurarak yine de eyleme geçecekler midir?
- Sağlık, güvenlik, toplumsal refah gibi parasal değerleri olmayan çıkarların fayda ve maliyetleri nasıl ölçülecektir? Parasal değeri olmayan ve satılmayan bu çıkarların faydaları, kısa vadede ve uzun vadede farklı sonuçlar doğurabilecektir. Kısa vadede faydalı gözükten kararlar, uzun vadede zararlı sonuçlar doğurabilecektir.

- Faydacılık, bireyi göz önünde bulundurmamakta, karardan etkilenecek olan bütün bireylerin toplam faydasını gözetmektedir. Herhangi bir kararda, bireylerin ve bireysel çıkarların değerlendirildiğini gösteren bir örnek var mıdır?
- Adalet ve hak ilkesi, faydacılıkta göz ardı edilmektedir. Adalet, toplam faydayla değil, faydanın dağıtımıyla ilgilenmektedir. Hak, toplam faydayı gözetmemekte, bireye hak ettiğini vermektedir.

Bütün bu eleştiriler bir yana, faydacılık teorisi, toplumsal fayda ve mutluluk için en iyi olanın yapılmasını vurgulamaktadır. Geleneksel işletme düşünce yapısına uygun olan bu teori, işletme yönetiminde sıkça kullanılmaktadır.

2.1.3.2. Deontoloji

Yunanca “deon” (görev ve yükümlülük) sözcüğünden gelen deontolojik teori, faydacılık teorisinin uygulamadaki sorunlarına dikkat çekmektedir (Yüksel, 2005: 55). Deontoloji, ilkeli karar verme sistemi olarak tanımlanmaktadır ve Immanuel Kant (1724-1804) tarafından geliştirilmiştir. Bu teoride, karar, faaliyet ve davranışların tercihinde önemli olan sonuçlar değil, ilke ve kuralların doğruluğudur (Ay, 2003: 60; Klikauer, 2010: 68).

Deontolojik teori, bireylerin haklarına ve sonuçlarından çok davranışlar ile ilgili niyetlere odaklanmaktadır. Herkese eşit oranda saygı duyulmalıdır düşüncesi, deontolojik teoriye temel teşkil etmektedir. Faydacılık teorisinin tersine deontolojistler, çıkarlar maksimize edilse bile, bazı durumlarda yapılmaması gereken şeylerin olduğunu savunmaktadırlar. Örneğin, deontolojistlere göre masum bir bireyin öldürülmesi ya da birine ciddi bir haksızlık yapılması, sonucu ne kadar çok sosyal fayda sağlasa da bu eylem bireyin bireysel haklarını ihlal ettiği için yanlış bir davranıştır. Diğer yandan, faydacılık yaklaşımına göre bir bireyin ölümü ile sonuçlanmış olan bir davranış, eğer birtakım büyük çıkarlar sağladıysa, makul olarak görülmektedir. Deontolojik teori, toplumun değil, bireyin haklarına

odaklanmakta ve davranışların doğruluğunu değerlendirirken, hakkı göz önünde bulundurmaktadır. Bu yönüyle, bireye saygı gösteren sonuçsal olmayan etik teori olarak da anılmaktadır (Ferrell vd., 2010: 158).

Deontolojik teoriye göre, bireylerin karar alırken dikkate aldıkları gasp edilemez temel hakları ve özgürlükleri bulunmaktadır. Verilen kararlar, bireyin haklarını koruduğu sürece, etik olarak doğru kabul edilmektedir. Bireylerin karar verme sürecinde göz önünde bulundurdıkları altı temel hakları bulunmaktadır (Daft, 2008: 143-144):

- *Özgür irade hakkı*; bireylerin davranışlarını kendi hür iradeleri ile gerçekleştirmeleri gerektiğini savunmaktadır.
- *Özel hayatın dokunulmazlığı hakkı*; bireylerin iş hayatı dışında kalan zamanlarını nasıl geçireceklerini seçebilmelerini ve kendi özel yaşamları ile ilgili bilgileri, başkalarına söylememe hakları olduğunu savunmaktadır.
- *Vicdan hürriyeti hakkı*; bireylerin ahlaki ve dini inançlarına aykırı olan bir emri yerine getirmeme hakkı olduğunu savunmaktadır.
- *İfade özgürlüğü hakkı*; bireylerin, diğer bireylerin davranışlarını etik ve kanuni ölçütlere göre, özgürce eleştirebilme hakkı olduğunu savunmaktadır.
- *Adil yargılanma hakkı*; bireylerin tarafsız ve adil bir şekilde yargılanma hakları olduğunu savunmaktadır.
- *Yaşam ve güvenlik hakkı*; bireylerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeden yaşayabilme hakkı olduğunu savunmaktadır.

Deontolojik teori, kendi içerisinde iki grupta toplanabilmektedir (Ferrell vd., 2010: 159). İlki, ahlak kurallarına odaklanmakta ve **kuralcı deontoloji** olarak anılmaktadır. İkincisi, davranışların kendi niteliğine odaklanmakta ve **davranışsal deontoloji** olarak nitelendirilmektedir. Kuralcı deontolojik teoriye göre, genel ahlak ilkelerine uyan davranışlar etik olarak kabul edilmektedir.

Deontolojik felsefe, davranış kurallarını formüle etmek için akli ve mantığı kullanmaktadır. Kant'ın koşulsuz zorunluluğu ve dini geleneklerin "Sana nasıl davranılmasını istiyorsan, sen de başkasına öyle davran" şeklindeki Altın Kural'ı, kuralcı deontolojik teorinin hareket tarzını içermektedir (Ferrell vd., 2010: 159).

Davranışsal deontolojik teori ise davranışları etik ya da ahlaki zemine uygunluk çerçevesinde değerlendirmeyi doğru bulmaktadır. Bu teoriye göre, kararların alınmasında ve uygulanmasında, bireylerin adil, kurallara uygun ve tarafsız bir şekilde davranması gerekmektedir. Davranışsal deontolojide, davranışsal faydacılıkta olduğu gibi kurallar yalnızca rehber olarak kullanılmakta, karar alma süreçlerinde geçmiş tecrübeler, kurallardan daha ağır gelmektedir. Gerçekte davranışsal deontoloji, sonuçlarına ya da herhangi bir deontolojik kurala bakmaksızın, bireylerin davranışların doğru ya da yanlış olduğunu bildiklerini iddia etmektedir. Ayrıca, davranışsal deontoloji, herhangi bir kuraldan daha önce ele alınması gereken bir davranışı ya da anı göz önünde bulundurmaktadır. Örneğin, birçok birey, internet siteleri tarafından toplanan verilerin, özel yaşamlarını ihlal ettiğini düşünmektedirler. İnternet sitelerinin hizmet kullanım koşullarında ya da politikalarında ziyaretçi verilerinin, istatistiki ya da farklı amaçlarla toplandığı bilgisi, açık bir şekilde yazıldığı halde, birçok kullanıcı bunu dikkate almaksızın, kendileri izin vermedikçe internet siteleri tarafından takip edilmek istememektedirler. İnternette gezinmek pahasına, bu etik anlayışlarını göz ardı edebilmektedirler (Ferrell vd., 2010: 159).

2.1.4. Örgütsel Etik İklim

Etik iklim, çalışanların örgütlerinde var olduğunu düşündükleri, etik prosedürler ve politikalar ile ilgili, kalıcı ve psikolojik olarak anlamlı algılamaları ifade etmektedir. Çalışanlar tarafından paylaşılan bu algılar, duygulara ya da tutumlara değil, doğrudan gözleme dayanmaktadır. Söz konusu gözlem, çalışanın örgütün ya da parçası olduğu grubun herhangi bir

etik ikilemle karşılaştığında bunu nasıl algıladığını ve nasıl çözümlendiğini ifade etmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994: 638).

Algılanan etik iklim, örgüt üyelerinin aşağıdaki sorulara yanıt bulmasına katkı sağlamaktadır (Barnett ve Vaicys, 2000: 352):

- Hangi sorunlar etik kapsamındadır?
- Karar vermede en uygun ölçütler nelerdir?
- Örgüt için doğru seçenekler nelerdir?
- Ne yapmalıyım?

Barnett ve Vaicys (2000: 352)'e göre, algılanan etik iklim, hangi sorunların etik kapsamında değerlendirileceğinin belirlenmesinde, sorunların anlaşılmasında, değerlendirilmesinde ve çözümünde hangi ölçütlerin kullanılması gerektiği konusunda bireylere yol göstermektedir.

Etik iklim ve etik davranış birbirlerinden farklı kavramlardır. Ancak, bir örgütün etik iklimi, çalışanların davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden birisini teşkil etmektedir (Deshpande, 1996b: 655). Bir örgütün etik iklimi, nelerin etik olarak doğru davranışlar olduğuna ve etik sorunların nasıl ele alınacağına ilişkin paylaşılan algılardır. Örgütün etik iklimi üzerinde bireylerin rolü daha baskın olduğu için dinamik bir algı söz konusudur. Örgütsel etik iklim, genel örgüt ikliminin bir yansımasıdır ve önemli bir yönünü oluşturmaktadır (Wyld ve Jones, 1997: 466).

Etik iklim kavramı, örgütlerdeki etik davranışları öngörmeye ve açıklamaya yönelik bir yol olarak tanımlanabilmektedir. Örgütün etik iklimi içerisinde bulunan farklı boyutlar, üyelerine nelerin kabul edilebilir, nelerin kabul edilemez davranışlar olduğuna ilişkin farklı ipuçları sağlamaktadır (Wimbush vd., 1997a: 67).

Örgütsel etik iklim, örgüt üyelerinin, örgütlerinde var olan etik prosedürler ve politikalarla ilgili, psikolojik olarak anlamlı algılamaları şeklinde tanımlanabilmektedir. Çalışanların örgütün etik iklimi ile ilgili algılamaları, örgütün politikaları, prosedürleri, ödül sistemi ve örgüt içerisindeki resmi ya da gayri resmi sistemler tarafından etkilenmektedir. Etik iklim, hem çalışanların sorunları değerlendirmeleri ve alternatifleri düşünmeleri konusunda destek sağlamakta, hem de kabul edilebilir ya da kabul edilemez davranışların neler olduğunu ayırt etmelerine yardım etmektedir (Erondu vd., 2004: 350-351).

Örgütsel etik iklim, her bir çalışanın farklı durumlara nasıl tepki verdiğini etkilemekte ve her bir çalışanın örgütün tüm etik iklimini nasıl etkilediğini belirtmektedir (Mize vd., 2000: 104). Bir örgütün etik iklimi, etik sorunlara nasıl yaklaşılması gerektiğiyle ilgili paylaşılan algılar ve etik olarak doğru davranışın ne olduğunun birleşimidir (Deshpande, 1996b: 655).

Bir örgütteki etik iklim, çalışanların etik problemleri nasıl ele alacaklarına ve bunlarla nasıl başa çıkacaklarına etki eden, doğru davranışın ne olduğuna dair ortak kabullerdir. Bir örgüt üyesinin herhangi bir etik problemle karşılaştığında, örgütünün ondan ne yapması ve nasıl yapması gerektiğine dair algıları, o örgütün etik iklimi olarak nitelendirilebilmektedir (Bartels vd., 1998: 800).

Doğru veya yanlışın ne olduğu sorusuna katkıda bulunan tüm örgütsel değerler, örgütün etik ikliminin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Etik iklim ise, doğru davranışın ne olduğuna ilişkin bütün algıları ve etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağını göstermektedir (Cullen vd., 1989: 51).

Schneider (1975: 104)'e göre iklim, bireylerin bir sistemde var olan ilke ve prosedürlerle ilişkili olarak üzerinde görüş birliğine vardıkları, psikolojik olarak anlamlı ortak algılar şeklinde tanımlanmaktadır. Etik içeriğe sahip örgütsel prosedür ve uygulamalar ile ilgili algılar ise örgütsel etik iklimi oluşturmaktadır. Örneğin, bir birey, sonuçları diğer örgüt çalışanlarını da

ilgilendiren bir karar ile yüz yüze geldiğinde, örgütün bakış açısına göre “doğru” seçeneği nasıl belirleyecektir? Bu konuda başvurulacak en önemli kaynak, işyerinde etik davranışların neler olduğunu belirleyen örgütsel etik iklimdir (Victor ve Cullen, 1988: 101).

Vidaver-Cohen (1998: 1213)’e göre etik iklim, etik karar vermek için **yararlanılan normların** oluşturduğu **örgütsel işaretlerin** çalışanlar üzerinde yarattığı **genel kanaattir**. Etik karar vermek için yararlanılan normlar, örgüt kültürüne uygun etik kararlar almayı; örgütsel işaretler, örgüt yönetimi tarafından belirli uygulamalarda ve süreçlerde etik kararlar verilebilmesi için çalışanlara önceden bildirilmiş olan normları ve beklentileri; genel kanaat ise örgütsel uygulama ve süreçlerde çalışanlardan beklenen davranışların, gerçekte ne alma geldiği konusunda örgüt üyelerinin genel görüşünü içermektedir.

Etik iklim, etik sorunların tanımlanması, değerlendirilmesi ve çözülmesinde hangi ölçütlerin dikkate alınması gerektiğini göstermekte ve karar alma sürecinde yönetime yol gösteren bir yapı meydana getirmektedir (Suar ve Khuntia, 2004: 11; Weber ve Seger, 2002: 70). Etik iklim, örgüt içinde normatif bir yapı oluşturarak, paylaşılan davranışsal algılar ve uygulamalarla örgüt üyelerinin bilinçlenmelerine ve etik olarak karar vermelerine ve davranışlarına etki yapmaktadır (Erakovich vd., 2002: 13).

2.1.5. Örgütsel Etik İklimin Boyutları

Lawrence Kohlberg, etik psikolojisi alanında en tanınmış bilim adamlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Kohlberg, bireyin çocukluk aşamasından yetişkinlik aşamasına kadar ahlaki olarak geliştiğini, bu süreç içerisinde farklı etik ölçütler kullandığını ve farklı şekillerde davranışlar gösterdiğini öne sürmektedir (Cullen vd., 1989). Victor ve Cullen, Kohlberg’in çalışmalarından esinlenerek, etik iklim konusunda çok boyutlu etik iklim modelini ortaya koymuşlardır (Victor ve Cullen, 1987, 1988). Bu model, günümüzde etik iklim araştırmalarında kullanılan en geçerli etik iklim modeli olarak kabul

edilmektedir (Deshpande, 1996b; Fritzsche, 2000; Weber ve Seger, 2002; Wimbush vd., 1997a; Wimbush ve Shepard, 1994; Wyld ve Jones, 1997). Modelin ve etik iklimin boyutlarına geçmeden önce, Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisi üzerine biraz açıklama yapmak yararlı olacaktır.

Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisi, bireylerin düşük ahlaki seviyelerden, daha yüksek seviyelere doğru ilerleyen ve birbirini takip eden bir aşamadan, diğerine hareket ettiklerini varsaymaktadır. Kohlberg'in teorisinde ahlaki gelişim, çocukluk ve gençlik boyunca tahmin edilebilir aşamalarda yavaş yavaş gelişim göstermektedir. Ahlaki gelişimin en yüksek seviyesinde bulunan yetişkinler, insan hakları ve adalet gibi soyut evrensel ahlak kurallarını kullanarak, ahlaki açıdan mantıklı hareket edebilmektedirler. Kohlberg, ahlaki gelişim seviyeleri üzerinde birçok bireyin en üst seviyeye gelmediğini, ancak kendisi gibi düşük seviyede bulunan diğer grup üyeleriyle hukuki çerçevede işlevlerini yerine getirebildiğini ifade etmektedir. Kohlberg'in modelinde bireyin tam olarak ahlaki olgunluğa ulaşabilmesi için başarması gereken altı aşama bulunmaktadır (Forte, 2004: 168).

Ahlaki gelişim aşamaları üç temel seviyeye ayrılmakta ve her seviye iki aşamadan oluşmaktadır. Her seviyenin ikinci aşaması, o seviyedeki genel bakış açısının daha gelişmiş ve düzenli bir şeklini temsil etmektedir (Kohlberg, 1976: 173).

Tablo 2.3: Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Aşamaları

Seviye ve Aşama	Psikoloji	Açıklama
<i>I. Seviye: Geleneksel Öncesi</i>		
1. Aşama - Bağımlı Ahlak	Benmerkezci	Cezadan ve üstlerin otoritesinden kaçınır; diğerlerinin çıkarlarını dikkate almaz.
2. Aşama - Bireycilik, Araçsal Amaç, Karşılıklı Değişim	Somut	Bireysel çıkarı olacaksa kurallara uyar, kendisine yapıldığı oranda değiş tokuş yapar, diğerlerinin çıkarlarına dikkat eder.
<i>II. Seviye: Geleneksel</i>		
1. Aşama - Bireylerarası Beklentiler	Diğerlerini Önemseme	Kendini diğerlerinin yerine koyar.
2. Aşama - Toplumsal Düzen, Vicdani Sosyal Sistem	Sistematik	Diğerlerini toplumsal düzendeki yerlerine göre kabul eder.
<i>III. Seviye: Geleneksel Ötesi, İlkeli</i>		
1. Aşama - Toplumsal Sözleşme, Fayda	Hukuk	Sosyal ya da yasal anlaşmalardan kaynaklanan hakların bilincindedir ve mantıklı hareket eder.
2. Aşama - Evrensel İlkeler	Ahlak	Evrensel etiğe bireysel ve mantıksal olarak uyar.

Kaynak: Colby vd., 1983: 3-4; Forte, 2004: 169; Kohlberg, 1976: 174-176.

Birey, toplumsal kurallar ve toplumsal beklentiler arasındaki ilişkiler, ahlaki gelişim aşamalarının üç seviyesini temsil etmektedir. Geleneksel öncesi seviyede yer alan bir birey için kurallar ve toplumsal beklentiler, bireyin kendi iradesi dışında belirlenmektedir. Geleneksel seviyede yer alan bir birey, toplumsal kuralları ve beklentileri içselleştirmiştir ve otoritenin bilincindedir. Geleneksel ötesi seviyede yer alan bir birey, toplumsal kurallar ve beklentilerin ötesinde, kendisini farklılaştırabilmekte ve kendi belirlediği ilkeler doğrultusunda, kendi bireysel değerlerini tanımlayabilmektedir (Kohlberg, 1976: 173; Schminke vd., 2005: 136).

Kohlberg yaptığı kültürlerarası araştırmalar sonucunda, ahlaki gelişim aşamaları ile ilgili olarak şunları ifade etmektedir (Kohlberg ve Hersh, 1977: 54):

- Her aşama, düşünce sisteminin düzenli bir parçasını oluşturmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, bireyler buldukları ahlaki seviyeye uygun olarak hareket etmektedirler.
- Aşamalar sabit bir sıra içerisinde şekillendirilmiştir. Büyük istisnalar dışında her koşulda, bireyin ahlaki gelişimi sürekli ileriye doğru hareket etmekte, asla geriye gitmemektedir. Bireyler hiçbir zaman aşama atlayamamakta ve her seferinde bir sonraki aşamayı başarılarak ilerleyebilmektedirler. Bu durum, bütün kültürler açısından geçerlidir.
- Aşamalar, hiyerarşik bir bütün oluşturmaktadır. Daha yüksek aşamalarda yer alan bireylerin düşüncesi, daha alt aşamalarda yer alan bireylerin düşüncelerini de kapsamaktadır. Bireyler, her zaman daha yüksek bir aşamaya geçme eğilimi göstermektedirler.

Kohlberg'in ahlaki gelişim aşamaları modelini temel alan birçok araştırma sonucunda, ahlaki düşünce ile ahlaki davranış arasında önemli ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir (Colby vd., 1983: 2).

Kohlberg, ahlaki gelişim süreci içerisinde "bireysel çıkar, başkalarının iyiliğini isteme ve ilkelilik" olmak üzere üç tür etik standarttan bahsetmektedir. Bu üç etik standart, üç temel etik teorisi olan egoizm, faydacılık ve deontolojiye karşılık gelmektedir (Cullen vd., 1989: 54; Schminke vd., 2005: 137).

Victor ve Cullen (1987, 1988) örgütleri sahip oldukları etik iklim tipi açısından, Kohlberg (1976)'in ahlaki gelişim modeline benzer şekilde (başkalarının iyiliğini isteme, kanunlar ve kodlar, kurallar, araççılık, bağımsızlık) kategorilere ayırmaktadırlar. Victor ve Cullen, yaptıkları araştırmalar sonucunda, bireylerin örgütün etik iklimi sayesinde, kendilerinden beklenen davranışları öğrendiklerini ve bu şekilde davranarak, çevrelerine uyum sağladıklarını ortaya çıkarmışlardır. Aynı zamanda, örgütlerin farklı etik iklim tiplerine sahip olduğu, bu iklim tiplerinin onların yönetim şeklini, etik çatışmaları ne şekilde ele alacaklarını ve hangi yöntemlerle çözüme kavuşturacaklarını etkilediği sonucuna varmışlardır (Forte, 2004: 169).

Victor ve Cullen, örgütlerde etik davranışı açıklamak ve öngörmek için iki teorik boyuta ayrılan bir etik iklim modeli geliştirmişlerdir (Suar ve Khuntia, 2004: 12; Victor ve Cullen, 1987: 57; 1988: 104). Birinci boyut, örgütsel karar verme için kullanılan etik ölçütleri temsil etmektedir. İkinci boyut ise etik kararlar için bir referans olarak kullanılan analiz odaklarına işaret etmektedir (Arnaud, 2010: 346; Schminke vd., 2005: 137; Wyld ve Jones, 1997: 467). Bu iki boyutun birleştirilmesi sonucu, Şekil 2.3'te görüleceği üzere dokuz teorik etik iklim tipi ortaya çıkmaktadır.

ANALİZ ODAKLARI			
ETİK ÖLÇÜT	BİREYSEL	ÖRGÜTSEL	EVRENSEL
EGOİZM	BİREYSEL ÇIKAR <i>Araççılık</i>	ÖRGÜT ÇIKARI <i>Araççılık</i>	VERİMLİLİK <i>Önemseme</i>
YARDIMSEVERLİK (TELEOLOJİ)	ARKADAŞLIK <i>Önemseme</i>	TAKIM ÇIKARI <i>Önemseme</i>	SOSYAL SORUMLULUK <i>Önemseme</i>
İLKELİLİK (DEONTOLOJİ)	BİREYSEL AHLAK <i>Bağımsızlık</i>	ÖRGÜT KURALLARI VE YÖNTEMLERİ <i>Kurallar</i>	KANUNLAR VE MESLEKİ KURALLAR <i>Kanunlar-Kodlar</i>

Büyük harflerle yazılmış alanlar kavramsal boyutları, italik harflerle yazılmış alanlar ise deneysel boyutları göstermektedir.

Şekil 2.3: Etik İklim Tipleri

Kaynak: Agarwal ve Malloy, 1999: 4; Barnett ve Vaicys, 2000: 353; Elçi ve Alpan, 2009: 299; Malloy ve Agarwal, 2001: 41; Victor ve Cullen, 1987: 56; 1988: 104.

Şekil 2.3'te görülen analiz odakları boyutu ile etik ölçüt boyutunun kesişiminden oluşan her hücre, farklı bir etik iklim tipini göstermektedir. Örgütsel etik iklim tiplerine geçmeden önce, analiz odakları boyutu ve etik ölçüt boyutunu kısaca açıklamak yerinde olacaktır.

2.1.5.1. Analiz Odakları Boyutu

Analiz odakları boyutu, örgütsel kararlarda uygulanacak etik ölçütler için ahlaki muhakemenin kaynağını belirleyen bir referans grubudur. Aynı

zamanda, örgütsel kararlardaki etik analizlerde göz önünde bulundurulması gereken unsurların sınırlarını belirlemektedir (Victor ve Cullen, 1988: 105).

Analiz odakları boyutu, etik ya da ahlaki sorunlar düşünöldüğünde, kimin dikkate alınacağını ya da ahlaki yargılara varılırken hangi sınırların göz önünde bulundurulacağını belirtmektedir (Shafer, 2009: 1091). Örgüt içindeki grupları üstlendikleri roller açısından ayıran bu boyut, bireysel, örgütsel ve evrensel olmak üzere üç analiz odağı içerisinde incelemektedir (Ambrose vd., 2008: 325; Rasmussen vd., 2003: 86; Weber ve Seger, 2002: 72).

Analiz odakları boyutu, kaynağını, sosyolojinin roller ve referans grupları konularından almaktadır. Sosyal sistemlerde roller konusunda başta Merton olmak üzere çalışmalar yapan araştırmacılar, bireyin rol görevleri ile ilgili tutum ve davranışlarının şekillendirilmesine katkı sağlayan referans gruplarının türlerini tanımlamışlardır. Merton, örgütsel ve evrensel roller arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmıştır. Merton'a göre örgütsel rol görevleri için önemli referans grupları ya da rol tanımlarının ve beklentilerinin kaynağı, sosyal sistemin kendi içerisinde bulunmaktadır. Evrensel rol görevleri için ise rol tanımlarının kaynağı, sosyal sistemin dışında başka bir sistemde yer almakta ve rolü üstlenen aktör bu dış kaynağı esas almaktadır (Victor ve Cullen, 1988: 106).

Örgüt içindeki grupları üstlendikleri roller açısından ayıran bu üç analiz odağı, aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

2.1.5.1.1. Bireysel Odak

Bireysel odak, karar verme sürecinde, bireyin kendisini referans olarak almasını ifade etmekte (Rasmussen vd., 2003: 86), kendi etik anlayışıyla ilgili bir rol olarak tanımlanmaktadır. Kararlar, bireyin değerleri ve ahlaki inançlarına dayalı olarak verilmektedir. Etik sorunlar, "düşündüğüm şey doğru mudur?" sorusu karara bağlanarak cevaplandırılmaktadır (Barnett ve Vaicys, 2000: 351; Weber ve Seger, 2002: 72).

2.1.5.1.2. Örgütsel Odak

Örgütsel odak, “Bizim düşündüğümüz şey doğru mudur?” sorusunu sormakta ve örgütteki diğer bireylerin sorunları ele alma şekilleri, karar almaya temel oluşturmaktadır. Kararlar, iş arkadaşlarından, takım üyelerinden ya da örgüt tarafından tanımlanmış politika ve prosedürlerden etkilenebilmektedir (Weber ve Seger, 2002: 72).

2.1.5.1.3. Evrensel Odak

Evrensel odak, mesleki örgütler ya da kanunlar bütününden oluşan örgüt dışındaki gruplara odaklanmaktadır. Karar alıcılar, evrensel etik standartlar için bu dış grupları referans olarak almakta ve “Onların düşündükleri doğru mudur?” sorusunu sormaktadırlar (Weber ve Seger, 2002: 72).

Evrensel analiz odağı boyutu, grup ve örgütün ötesine yayılmaktadır. Bu düzeyde davranış, örgüt içerisine etki edebilecek güce sahip, dışsal normatif sistemler tarafından şekillendirilmektedir. Bu normatif sistemler, örgüte özgü davranış normlarının aksine, mesleki etik kodlar gibi kurallar bütününden oluşabilmekte ve örgüt tarafından benimsenerek sürdürülmektedir (Agarwal ve Malloy, 1999: 4).

2.1.5.2. Etik Ölçüt Boyutu

Etik ölçüt boyutu; detaylarda karmaşık ve çapraşık olmakla birlikte, genellikle ahlak felsefesinin üç temel teorisi olan egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik altında ele alınmaktadır. Bu teoriler, etik muhakemede kullanılan temel ölçütler (sırasıyla bireysel çıkarların maksimize edilmesi, ortak çıkarların maksimize edilmesi ve ilkelere bağlı kalmak) açısından birbirinden ayrılmaktadır. Ahlaki gelişimin psikolojik teorileri, bireylerin etik muhakeme yaparken, yukarıda adı geçen benzer ölçütleri kullandıklarını öne sürmektedir. Kohlberg’in altı gelişim aşamasının temelinde de bu üç etik teori sınıflandırması bulunmaktadır (Victor ve Cullen, 1988: 104-105).

Tablo 2.4: Bireysel Etik ve Örgütsel Etik Karşılaştırılması

Kohlberg'in Sınıflandırması (Bireysel)	Etik Teoriler (Örgütsel)	Victor ve Cullen'in Etik İklim Tipleri
Geleneksel Öncesi <i>Aşama 1 - 2</i>	Egoizm	Araççılık
Geleneksel <i>Aşama 3 - 4</i>	Yardımseverlik (Faydacılık Teorisi)	Önemseme (Başkalarının İyiliğini Gözetme)
Geleneksel Sonrası <i>Aşama 5 - 6</i>	İlkelilik (Deontolojik Teori)	Bağımsızlık Kurallar Kanunlar ve Kodlar

Kaynak: Ambrose vd., 2008: 324-325; Sims ve Kroeck, 1994: 941.

Tablo 2.3'te görüleceği üzere, Kohlberg'in ahlaki gelişim aşamaları sınıflandırmasında (bireysel etikte); geleneksel öncesi seviye, Victor ve Cullen'in etik ölçütler sınıflandırması (etik teorileri) bakımından egoizme karşılık gelmektedir. Uygulamada ise Victor ve Cullen'in araçsal iklim tipi (araççılık) ile ilişkilendirilmektedir. Benzer şekilde, geleneksel seviye yardımseverlik ölçütü ile; geleneksel sonrası seviye ise ilkelilik ölçütü ile birlikte değerlendirilmektedir (Ambrose vd., 2008: 325; Sims ve Kroeck, 1994; Victor ve Cullen, 1988: 104-105).

Etik ölçüt boyutu yukarıda bahsedildiği üzere, örgütsel karar verme sürecinde esas alınan üç temel etik ölçüt olan egoizm, yardımseverlik (faydacılık) ve ilkeliliği (deontoloji) temsil etmektedir. Bu etik ölçütler, bu çalışmada bireysel ahlak felsefeleri başlığı altında teleolojik ve deontolojik etik teorileri olarak sınıflandırılmaktadır. Egoizm ve yardımseverlik boyutu, teleolojik teori içerisinde incelenmektedir. Teleoloji kendi içerisinde, egoizm ve faydacılık olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Yardımseverlik boyutu, teleolojik etik teorisinde faydacılığa karşılık gelmektedir. İlkelilik ise deontolojik etik teorisini yansıtmakta; kanunlara, kurallara ve ilkelere göre hareket eden, ilkel bir etik iklim tipine işaret etmektedir.

Bireysel etik muhakeme konusunda çalışan Kohlberg, Gillian, Haan, Aerts ve Cooper gibi araştırmacılar, etik muhakeme türlerinin birbirlerinden oldukça

farklı olduğunu iddia etmektedirler. Yardımsever bireyler, kanunlardan ve kurallardan daha az haberdar olmaya, örgütsel kurallara ve ilkelere daha az bağlı kalmaya eğilimlidirler. Tersine, ilkeli bireyler başkalarını ilgilendiren sorunlar konusunda daha az duyarlılık gösterme eğilimindedirler. Durum böyle olunca, örgütlerde birbirinden oldukça farklı etik iklim tipleri olabileceği de muhtemeldir. Örgütler ya da örgüt içi alt gruplar yardımsever, ilkeli ya da egoist olabilmektedirler. Victor ve Cullen (1987), bir örgüt ya da grupta daha çok baskın bir iklim tipi olduğunu bulmuş olsa da örgütler tek etik iklim tipine sahip değildirler (Victor ve Cullen, 1988: 105). Etik ölçüt açısından örgütler egoist, yardımsever ve ilkeli etik iklimlere sahip olabilmektedir. Aşağıda bu etik iklim tipleri açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1.5.2.1. Egoist İklimler

Ahlak felsefesi bağlamında egoizm, bireysel çıkarlara uygun olan davranışların ahlaki olduğunu iddia etmektedir. Bireysel çıkarlar, sağlık, zevk, güç, zenginlik, mutluluk ya da bireyin beklentilerini ve çıkarlarını artıracak diğer ölçütler olarak tanımlanabilmektedir. Egoizm, etik ikilemlerin, bireyin kendisine en fazla neyin fayda sağlayacağına ilişkin sübjektif değerlendirmelerine dayalı olarak ele alınması gerektiğini öne sürmektedir. Analiz odakları boyutuna bağlı olarak, egoist bir iklim içerisinde etik karar verme süreci, bireyin kendi bireysel çıkarları, örgütsel çıkarlar ya da toplumsal çıkarlar (verimlilik) temelinde gerçekleşecektir (Barnett ve Vaicys, 2000: 353).

Egoizm tarafından karakterize edilmiş bir iklim, örgüt üyelerinin örgütün iyiliğini, mesleki ilkeleri ve hatta kanunları bile hiçe sayarak, kendi bireysel çıkarları doğrultusunda karar vermesine yönlendirebilecektir. Çünkü, böyle bir iklimde ya faydacılık ilkeleri açık bir şekilde ifade edilmemiştir ya da politikaların ve prosedürlerin uygulanmasında ilkeler veya başarısızlık ölçütleri bulunmamaktadır (Barnett ve Vaicys, 2000: 353-354).

Victor ve Cullen (1987)'e göre, egoizm boyutu ile bireysel analiz odağı boyutunun kesişiminden ortaya çıkan **bireysel çıkar** hücresi, bireyin öncelikle kendi çıkarlarını gözettiği bir iklim tipini göstermektedir. Böyle bir iklim tipinde etik kararlar, bireysel çıkarlar doğrultusunda verilmektedir. Örneğin, bireyin maaşını artıracak ya da ona promosyon sağlayacak her türlü karar, birey açısından etik olarak kabul edilmektedir. **Örgüt çıkarı** hücresi, örgüte yarar sağlayacak ve örgüt çıkarlarını maksimize edecek kararlar üzerine odaklanmaktadır. Pazar payını ya da yatırımların getirisini artıracak örgütsel çıkarları destekleyen her türlü karar etik kabul edilmektedir. Son olarak egoist iklimlerden **verimlilik** etik iklimi ise kaynakların akıllıca kullanılmasına, kaynakların israf edilmemesine, kısaca verimliliğe büyük öncelik veren kararları etik kabul etmektedir.

Özetle, egoizm ölçütünü temel alan iklimlerde esas olan çıkarlardır. Çıkarları maksimize etmeyen ya da kayıpları minimize etmeyen hiçbir şeye egoist iklimlerde itibar edilmemektedir.

2.1.5.2.2. Yardımsever İklimler

Victor ve Cullen (1987)'e göre yardımseverlik, başkaları için endişelenmek, başkalarını gözetmek temeline dayanmaktadır. Yardımseverlik iklimi, bireyin kendisinin ve önem verdiği diğer bireylerin çıkarlarının maksimize edilmesine vurgu yapmaktadır. Yardımseverlik ikliminin hâkim olduğu bir örgütte, bireyler karar verme sürecinde yardımseverlik ölçütünü temel almakta ve karardan etkilenecek bütün bireyleri ya da grupları göz önünde bulundurmaktadırlar. Bireyler, karar seçenekleri arasından en uygun seçimi belirlerken, kendi ihtiyaçları tam tatmin edilmese bile, karardan etkilenecek herkesin ihtiyacını en çok karşılayan seçeneğe odaklanmaktadırlar (Weber ve Seger, 2002: 73).

Yardımsever bir etik iklimde, örgüt üyelerinin örgüt içinde ya da dışındaki bireylerin refahını düşünmesi beklenebilecektir. İşbirliği, karşılıklı bireysel çekim, görevlerle ilgili olumlu duygular gibi iyiliksever bir iklime özgün karakteristik özellikler, örgüt üyeleri arasında duygusal yönden olumlu bir

hava oluşturabilecektir. Örgüt içindeki bu olumlu duygular, sonuçta örgüt üyelerinin davranışlarına da yansiyabilecektir. Örgüt üyeleri, örgütün itibarını artırmak, örgüt hakkında çevreye iyi bilgiler yaymak ve hatta örgütün faaliyetlerini düzgün bir şekilde yürütmesine engel olabilecek tehditlere karşı örgütü korumak gibi yüksek düzeyde bağlılık içeren davranışlar gösterebilecektir. Örgüt üyelerinin birbirlerine karşı daha duyarlı ve birbirlerine yardım etmek için daha istekli oldukları bir etik iklim tipi olan yardımsever iklimlerde, kuşkusuz örgüt üyeleri arasında bağlılık duygusu yüksek olabilecektir (Cullen vd., 2003: 130).

Victor ve Cullen (1987), yardımsever iklimleri faydacılık teorisi bağlamında incelemektedirler. Faydacılık teorisi, örgüt içindeki bireylerin birbirleriyle ve örgütün dışarıyla olan ilişkilerinde, yardımlaşmanın ve iyiliğin önemini vurgulamaktadır. Örgüt üyelerinin kendi çıkarlarından çok diğerlerinin çıkarlarını gözetmeleri gerektiği düşüncesi, yardımseverlik ölçütünün hâkim olduğu etik iklimleri, egoizm ölçütünün hâkim olduğu etik iklimlerden ayırmaktadır. Örgüt üyeleri, örgütteki konularına bakmaksızın, örgüt içindeki diğer bireylere değer veriyorlarsa, **arkadaşlık** ikliminin varlığı söz konusu olmaktadır. **Takım çıkarı** iklimi, örgüt üyelerinin birbirlerine bağlılığına vurgu yapmaktadır. **Sosyal sorumluluk** ikliminde ise örgütler yaptıkları faaliyetlerden elde edecekleri çıktıları için çevrelerini de göz önünde bulundurmaktadırlar.

2.1.5.2.3. İlkeli İklimler

İkelilik boyutu, diğer etik iklimlerde olduğu gibi başkalarının ihtiyaçları üzerine odaklanmakta, sonuçlarına bakılmaksızın, doğru olan şeyin yapılmasına işaret etmektedir. İlkelik ölçütünü kullanan bireyler, en doğru kararı vermek adına kurallara ve düzenlemelere göre hareket etmeleri gerektiğine inanmaktadırlar (Weber ve Seger, 2002: 73). İlkeli etik iklimler, örgüt içinde kuralcı bir ortamın varlığını öne süren; kurallar, kanunlar ve standartların uygulanmasını ya da yorumlanmasını bekleyen iklim tipidir. Böyle bir etik

iklimde, etik bir ikilemele karşılaşıldığında, örgüt ya da grup normları, bireylerin kurallara ve kodlara bağlı kalarak karar vermesi gerektiğini öne sürmektedir.

İlkeli iklimin kaynağı eğer bireyin kendi ahlaki sorgulamasına dayanarak, içsel bir şekilde ortaya çıkıyorsa, ilkeli birey etik iklimi yani **bağımsızlık** etik iklimi söz konusu olacaktır. Eğer, örgütsel kodlara dayanarak, dışsal bir şekilde ortaya çıkıyorsa, ilkeli örgüt boyutu yani **örgüt kuralları ve yöntemlerinin** hakim olduğu etik iklim tipi söz konusu olacaktır. Eğer, kutsal kitaplar ya da kanunlar gibi daha geniş dışsal kuralları ve yöntemleri benimseyen bir iklim tipinin varlığı söz konusu ise ilkeli-evrensel bir etik iklim tipi ortaya çıkacaktır. Evrensel ilkelere sahip bu etik iklimler, **kanunlara ve kodlara** göre hareket edeceklerdir (Cullen vd., 2003: 131; Victor ve Cullen, 1988: 107).

2.1.6. Örgütsel Etik İklim Tipleri

Örgütsel etik iklim tipleri, teorik ve deneysel boyutta farklılık göstermektedir. Teorik olarak var olduğu düşünülen bir etik iklim tipi, uygulamada farklı bir iklim tipi içerisinde değerlendirilebilmektedir. Bu yüzden etik iklim tipleri, teorik ve deneysel boyutta sınıflandırılarak aşağıda açıklanmaktadır.

2.1.6.1. Teorik Örgütsel Etik İklim Tipleri

Yukarıda etik ölçüt boyutu içerisinde kısaca bahsedildiği üzere, etik iklim tipleri teorik olarak dokuz boyuta ayrılmaktadır (Victor ve Cullen, 1998:106-108). Bu boyutlar bireysel çıkar, örgüt çıkarı, verimlilik, arkadaşlık, takım çıkarı, sosyal sorumluluk, bağımsızlık, örgüt kuralları ve yöntemleri, kanunlar ve mesleki kurallardan oluşmaktadır.

Bu dokuz teorik etik iklim tipi farklı araştırmacıların bakış açısıyla şu şekilde özetlenebilecektir (Barnett ve Vaicys, 2000: 352-355; Brower ve Shrader, 2000: 150-151; Elçi ve Alpan, 2009: 298-299; Schminke vd., 2005: 137; Shafer, 2009: 1092; Victor ve Cullen, 1988: 106-108):

Bireysel Çıkar (Bireysel/Egoist): Bireysel odak ve egoizm ölçütünün birlikte düşünülmesiyle ortaya çıkan bu etik iklim tipi, bireysel kazanç ve kendini savunma gibi bireyin kendi ihtiyaç ve tercihlerinin karşılığı olarak tanımlanmaktadır. Bu etik iklim tipinde normlar, çoğunlukla bireyleri kendi bireysel çıkarları için karar vermeleri yönünde desteklemekte ve eylemleri belirlemede spesifik “ben”i tanımlamaktadır.

Örgütsel Çıkar (Örgütsel/Egoist): Örgütsel odak ve egoizm ölçütünün kesişiminden oluşan bu etik iklim tipinde, müşterek kazanç ve stratejik avantaj gibi örgütsel kazançlara ve çıkarlara vurgu yapılmaktadır.

Verimlilik (Evrensel/Egoist): Evrensel odak ile egoizm ölçütünün birlikte düşünülmesi ile ortaya çıkan bu etik iklim tipi, daha geniş toplumsal ya da ekonomik bir sistemin kazancı (verimlilik gibi) olarak tanımlanmaktadır.

Arkadaşlık (Bireysel/Yardımsever): Bireysel odak ile yardımseverlik ölçütünün kesişiminden oluşan bu etik iklim tipi, örgütsel üyeliği dikkate almadan, diğer bireylere verilen önemi ve duyulan saygıyı ifade etmektedir.

Takım Çıkarı (Örgütsel/Yardımsever): Yardımseverlik ölçütünün örgütsel odak çerçevesinde düşünülmesi sonucu ortaya çıkan bu etik iklim tipi, örgütsel bütünlüğün (takım ruhu, takım çalışması vb.) düşünülmesi şeklini almakta ve başkalarını takımın örgütsel üyesi olarak tanımlamaktadır. Bu yönüyle, somutlaştırılmış örgütsel bir yapının, çıkar merkezi olduğu örgütsel egoizm ile zıtlık göstermektedir.

Sosyal Sorumluluk (Evrensel/Yardımsever): Evrensel odak ile yardımseverlik ölçütünün kesişiminden ortaya çıkan bu etik iklim tipi, sosyal sorumluluk gibi örgüt dışındaki diğer unsurların da dikkate alınmasını ifade etmektedir. Böyle bir etik iklimde, etik kararlar sosyal olarak sorumlu davranışlara rehberlik eden dış faktörlerden etkilenmektedir.

Bireysel Ahlak (Bireysel/İlkelilik): İlkelilik (deontoloji) ölçütünün bireysel düzlemde ele alınması sonucu ortaya çıkan bu etik iklim tipinde, ilkeler birey

tarafından belirlenmektedir. Daha açık bir ifadeyle, bu etik iklimde, bireyin kendi etik değerleriyle hareket etmesi beklenmektedir.

Örgüt Kuralları ve Yöntemleri (Örgütsel/İlkelilik): Örgütsel odak ve ilkelilik ölçütünün bileşimi olan bu etik iklim tipine göre ilkelerin kaynağını, örgüt içerisinde uyulması gereken kurallar ve prosedürler oluşturmaktadır.

Kanunlar ve Mesleki Kurallar (Evrensel/İlkelilik): Bu etik iklim tipinde ilkelerin kaynağını, yasal sistem ve mesleki örgütler gibi örgütün dışında yer alan unsurlar belirlemektedir. Yasalara ya da mesleki kurallara bağlı verilen etik kararları ifade etmektedir.

2.1.6.2. Deneysel Örgütsel Etik İklim Tipleri

Victor ve Cullen tarafından ortaya konulan etik iklim modeli, her ne kadar dokuz teorik etik iklim tipinin varlığına vurgu yapsa da uygulamada durum farklı çıkmaktadır. Şekil 2.3'te yer alan italik ve kalın olarak yazılmış alanlar o hücrenin deneysel boyutunu göstermektedir. Victor ve Cullen (1988: 111), alanyazında yaygın olarak kabul edilen, "araççılık, önemseme, bağımsızlık, kurallar ve kanunlar/kodlar" olmak üzere beş etik iklim tipinin varlığını öne sürmektedir. Ancak, Victor ve Cullen (1987) ilk yaptıkları çalışmada altı iklim tipinin varlığını ortaya çıkarmışlardır. Daha sonra yapılan araştırmalarda görülen tutarsızlıklar nedeniyle, beş iklim tipinin kullanılması yaygın hale gelmiştir.

Şekil 2.4'te etik iklimin teorik boyutlarının, deneysel boyutları içerisindeki karşılıkları gösterilmektedir.



Şekil 2.4: Etik İklimin Teorik ve Deneyisel Boyutları

Kaynak: Martin ve Cullen, 2006: 178; Victor ve Cullen, 1988: 111-113; Wimbush ve Shepard, 1994: 639.

Şekil 2.4'ten anlaşılacağı üzere, araççılık iklim boyutu, egoizm kategorisine karşılık gelmektedir. **Araççılık** boyutu ile karakterize edilmiş bir örgütte, etik ikilemlerin çözümünde, çalışanlar öncelikle kendi bireysel çıkarları ve kazançlarını göz önünde bulundurmaktadırlar. **Önemseme**, diğer bir ifadeyle başkalarının iyiliğini isteme etik iklim boyutu, yardımsaverlik kategorisi içerisinde yer almaktadır. Bu iklim boyutu ile karakterize edilmiş bir örgütte etik ikilemlerin çözümünde, çalışanlar öncelikle başkalarının iyiliğini gözetmektedirler. **Kanunlar ve kodlar** etik iklim boyutu, ilkelilik kategorisine denk gelmektedir. Bu boyutta yer alan bir örgütte etik ikilemlerin çözümü için çalışanlar, kanunlara veya profesyonel kodlara uygunluk ölçütünü temel almaktadırlar. **Kurallar** etik iklim boyutu, etik teorinin ilkelilik kategorisine denk gelmektedir. Bu boyutta yer alan bir örgütte etik ikilemlerin çözümünde, çalışanlar arasındaki baskın anlayışı örgüt politikalarına uygun hareket etmek olacaktır. **Bağımsızlık** iklim boyutu, etik teorinin ilkelilik kategorisi içerisinde yer almaktadır. İlkelilik iklimi ile karakterize edilmiş bir örgütte etik ikilemlerin çözümünde, bireyin kendi ahlaki inançlarını temel alması, çalışanlar arasındaki egemen görüşü oluşturmaktadır (Sims ve Kroeck, 1994: 941-942).

Yukarıda anlatılanlar ışığında yaygın etik iklim tipleri, etik tipolojisi çerçevesinde Şekil 2.5'teki gibi gösterilebilecektir.

ETİK ÖLÇÜT	ANALİZ ODAKLARI		
	BİREYSEL	ÖRGÜTSEL	EVRENSEL
EGOİZM	ARAÇÇILIK		
YARDIMSEVERLİK	ÖNEMSEME		
İLKELİLİK	BAĞIMSIZLIK	KURALLAR	KANUNLAR VE KODLAR

Şekil 2.5: Yaygın Etik İklim Tipleri

Kaynak: Martin ve Cullen, 2006: 178.

Farklı yazarlar tarafından yapılan araştırmalarda, bulunan iklim tiplerinin sayısında farklılık görülmektedir (Ambrose vd., 2008: 325; Malloy ve Agarwal, 2001: 42). Algılanan örgütsel etik iklim ölçeği başlığı altında, farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda öne sürülen örgütsel etik iklim tipleri açıklanacağından, şimdilik Victor ve Cullen (1988) tarafından bulunan etik iklim tipleri üzerinde durulacaktır.

2.1.6.2.1. Araççılık

Araççılık boyutunu esas alan etik bir iklimde, çalışanlar kendi bireysel çıkarlarını dikkate almakta (Deshpande vd., 2000: 212), verecekleri kararlardan etkilenebilecek diğer bireylerin zararına olsa bile öncelikle ve en çok kendi çıkarlarını gözetmektedirler. Egoist birey, ara sıra diğer bireylerin çıkarlarını dikkate alıyormuş gibi gözükse de bu durum kısa vadelidir. Aslında uzun vadede, kendi bireysel çıkarlarını tatmin etmek için bu şekilde davranmaktadır (Wimbush ve Shepard, 1994: 639-640).

Örgütlerinde araççı bir etik iklimin varlığını fark eden bireyler, örgütlerinin egoist bir bakış açısıyla etik karar vermeyi teşvik eden normlara ve beklentilere sahip olduğunu göreceklerdir. Bunun da ötesinde, bireyler diğerlerinin zararına olsa bile kendi çıkarlarının davranışlara rehberlik ettiğini anlayacaklardır. Bireyler, verilen kararların örgütün çıkarlarına hizmet ettiğine

ya da kendi bireysel çıkarlarını tatmin ettiğine inanmaktadırlar. Farklı durumların göz önünde bulundurulduğu araştırmalar, her defasında bu etik iklim tipinin en az tercih edilen etik iklim tipi olduğunu göstermektedir (Martin ve Cullen, 2006: 178-179).

Araççılık iklimi, bireysel ve örgütsel çıkarların bileşimi üzerine odaklanmakta, bireysel ve örgütsel düzeydeki çıkarlar tarafından motive edilen davranışlara vurgu yapmaktadır (Kelley ve Dorsch, 1991: 56). Dolayısıyla, böyle bir iklim içerisinde, bireylerin kendi bireysel çıkarları için mi, yoksa örgütün çıkarları için mi hareket edecekleri konusunda belirsizlikler ortaya çıkabilmekte ve sık sık çıkar çatışmaları görülebilmektedir (Trevino vd., 1998).

2.1.6.2.2. Önemseme (Başkalarının İyiliğini İsteme)

Önemseme iklimi, faydacı bir temele dayalıdır ve bu iklimde çalışanlar örgüt içindeki diğer bireylerin iyiliği konusunda içten bir ilgiye sahiptirler (Deshpande vd., 2000: 212). Bu etik iklim tipi, yardımseverlik teorisi içerisinde yer almaktadır, ahlak felsefesi bağlamında ise faydacılık teorisine karşılık gelmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar, çalışanların en çok tercih ettikleri çalışma ikliminin önemseme iklimi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu etik iklimde, çalışanlar, öncelikle başkalarının faydasına olacak kararların alınması gerektiğini düşünmekte ve bu şekilde hareket etmektedirler. Çalışanlar, örgüt içerisindeki diğer bireyleri düşünürken, aynı zamanda toplumu da göz önünde bulundurmaktadırlar. Çalışanlar ayrıca, örgütsel politikalar, uygulamalar ve stratejilerin başkalarını gözetme ve onlara önem verme konusunda kendilerine destek verdiğini düşünmektedirler (Martin ve Cullen, 2006: 179).

2.1.6.2.3. Bağımsızlık

Bu etik iklim tipi, bireysel odak ile etik teorinin ilkelilik ölçütünün kesişiminden oluşmaktadır. Bağımsızlık iklim tipine sahip bir örgütte, bireyler etik kararlar vermek için sahip oldukları samimi ahlaki inançlarına göre hareket etmeleri

gerektiğine inanmaktadırlar. Bu etik iklimde bireyler, ahlaki kararlar alabilmek için etik ikilemlere yol açabilecek dışsal etkenleri ve güçleri olabildiğince az dikkate alarak, bireysel ahlaki inançların vurgulanması gerektiğini düşünmektedirler (Martin ve Cullen, 2006: 179). Özetle, bu iklimde kararlar, bireyin sahip olduğu ilkelerin titiz bir şekilde değerlendirilmesi aracılığıyla verilmektedir.

2.1.6.2.4. Kurallar

Teorik etik iklim tipolojisi içerisinde örgüt kuralları ve yöntemleri olarak yer alan bu etik iklim tipi, deneysel etik iklim tiplerinden kurallar iklimi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu iklim tipinde, yönetsel kodlar gibi birtakım güçlü ve örgüt geneline yayılmış kuralların ve standartların, örgütsel kararlara rehberlik ettiği düşünülmektedir. Günümüzde çağdaş örgütler tarafından giderek artan bir şekilde uygulanmakta olan çeşitli yönetsel kodlar, bu etik iklim tipinin yerleşmesine öncülük yapmaktadır (Martin ve Cullen, 2006: 179).

Kurallar iklimi kısaca, bireylerin kurallara uymasını beklemektedir. Bu iklimde, belirli durumlarda bireyin nasıl davranması gerektiği konusunda ona rehberlik yapan açık kurallar bulunmaktadır. Etik kodlar içerisine yerleştirilmiş bu kurallar, çıkar çatışmalarını da önlemektedir (Trevino vd., 1998: 450).

2.1.6.2.5. Kanunlar ve Kodlar

Kanunlar ve kodlar etik iklimi, ilkelilik etik ölçütü ile evrensel odak boyutunun kesişimi sonucu ortaya çıkan bir iklim tipidir. Örgütlerin bu iklimde, kanunlar, kutsal kitaplar ya da mesleki kurallar gibi dışsal kodlara dayanan ilkeli kararların verilmesini özendirdiği görüşü hâkimdir. Bu iklimde bireyler, birtakım dış sistemlerin yaptırımını altında (kanunlara karşı gelmemek gibi) karar vermeleri gerektiğine inanmaktadırlar. Dış sistemlerden kaynaklanan kodların, örgütsel çevrede bireylerin etik kararlarını ve davranışlarını yönlendirdiği düşünülmektedir (Martin ve Cullen, 2006: 179).

Bu iklim tipi, kanunların ve mesleki standartların uygulanmakta olduğu örgütlerde çalışanlar açısından faydalı olmaktadır. Ancak, kanunlar ya da mesleki standartlar tarafından yönlendirilmeyen örgütlerde, bireyler etik karar verme sürecinde kanunlara ve standartlara daha az önem verebileceklerdir (Trevino vd., 1998: 450).

2.1.7. Örgütsel Etik İklim Konusunda Yapılan Çalışmalar

Deshpande (1996b) tarafından, kar amacı gütmeyen büyük bir örgütte, 206 katılımcı ile gerçekleştirilen bir araştırmada, etik iklim tiplerinin iş tatmini boyutlarına etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, elde edilen altı iklim tipi, profesyonellik (kanun ve mesleki kodlar), önemseme, kurallar, araççılık (bireysel çıkar), verimlilik ve bağımsızlık olarak adlandırılmıştır. Araştırmacı, etik iklim tiplerinin, iş tatmin boyutlarını (ücret boyutu dışında) farklı açılardan etkilediğini öne sürmektedir. Özellikle, araççılık ikliminin, iş tatminini negatif yönde etkilediğini dile getirmekte ve önemseme ikliminin iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğuna vurgu yapmaktadır. Diğer yandan kurallar, verimlilik ve bağımsızlık iklim tiplerinin, iş tatmini üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Upchurch ve Ruhland (1996), konaklama sektöründe faaliyet gösteren 79 örgütün üst düzey yöneticileri üzerinde yaptıkları bir araştırmada, etik iklimin algılanma düzeylerini ölçmeye çalışmışlardır. Etik ölçüt boyutu üzerinden hareket eden araştırmacılar, yardımseverlik etik ölçütünün yöneticiler tarafından daha çok dikkate alındığını belirtmektedirler. Etik iklim tipleri yerine etik ölçütlerden yola çıkarak, egoizm, yardımsever ve ilkeli iklim tipleri üzerinden istatistiki analizler yapan araştırmacılar, müşteri ihtiyaçlarını karşılamak için en uygun etik iklim tipinin, yardımsever iklim tipleri olduğunu tespit etmişlerdir.

Deshpande (1996a) tarafından, kar amacı gütmeyen büyük bir örgütte 206 katılımcı ile gerçekleştirilen bir araştırmada, etik iklim tipleri ile başarılı yöneticilerin etik uygulamaları arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Elde edilen bulgular, başarılı yöneticilerin etik davrandıklarını göstermektedir. Önemseme ikliminin baskın olduğu bir örgütte, başarı ve etik davranış arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu; araççılık ikliminin baskın olduğu bir örgütte ise başarı ve etik davranış arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Wimbush vd. (1997a), Victor ve Cullen'in etik iklim modelini, bir örgütün farklı çalışma birimlerinde test ettikleri bir araştırmada, önemseme, kanunlar-kodlar, hizmet, araççılık ve bağımsızlık olmak üzere beş iklim tipi ile karşılaşmışlardır. Diğer araştırmacılar tarafından daha önce dile getirilmeyen yeni bir iklim tipi olarak öne sürülen hizmet boyutu, yazarlara göre, yaptıkları çalışmanın hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir örgütü kapsamasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir bulgu ise örgütün genel bir etik iklim tipine sahip olduğu, ancak farklı birimlerinde farklı iklim tipleri ile karşılaşılabilmesinin mümkün olduğu yönündedir.

Trevino vd. (1998)'nin ABD'nin kuzeydoğusunda yer alan iki farklı üniversiteden 1200 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir araştırmadan elde ettikleri bulgulara göre, çalışanların etik davranışlar açısından desteklendiği bir örgüt ortamında, etik dışı davranışların azaldığı ve örgütsel bağlılığın arttığı gözlemlenmiştir. Araştırmacılar, bireysel çıkar iklimi ile etik dışı davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki, bireysel çıkar ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Önemseme etik ikliminin baskın olduğu örgütlerde örgütsel bağlılığın arttığını ve etik dışı davranışların azaldığını fark etmişlerdir.

Agarwal ve Malloy (1999), kar amacı gütmeyen bir örgüt ile örgütün bağlı birimlerinde 148 katılımcı ile yaptıkları bir araştırmada, arkadaşlık (bireyi önemseme), sosyal sorumluluk (toplumu önemseme), bireysel çıkar, bağımsızlık, kanunlar ve mesleki kodlar etik iklimlerinin varlığını tespit etmişlerdir. Araştırmacılar elde ettikleri bulgular ışığında, önemseme iklim tiplerinin, kar amacı güden örgütlere göre ayırt edici bir şekilde baskın olduğunu ifade etmektedirler. Diğer önemli bir bulgu ise kar amacı gütmeyen

örgütlerde, bireysel odak ve toplumsal odak ile kesişen etik ölçütlerden oluşan iklimler ortaya çıkmış; etik iklim tipolojisi çerçevesinde, örgütsel odak ile ilgili iklim tiplerine rastlanamamıştır.

Barnett ve Schubert (2002), tarafından sözleşmeye dayalı işveren ve çalışan ilişkisi ile örgütsel etik iklim algısı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik, iki farklı mağazanın çalışanları üzerinde, 194 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir araştırmada, sosyal sorumluluk, takım çıkarı, kanunlar-mesleki kodlar ve bireysel çıkar iklim tipleri ile karşılaşmışlardır. Yapılan analizler sonucunda, araştırma kapsamındaki örgütlerin yardımsever ve ilkeli etik iklim tiplerine daha yakın, egoizm ikliminden daha uzak olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar, yardımsever ve ilkeli etik iklim tiplerinin, çalışan ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen yazılı sözleşmelerle pozitif yönde, egoizm iklimi ile negatif yönde bir ilişkisi bulunduğunu öne sürmektedirler.

Cullen vd. (2003) tarafından, iki farklı örneklem üzerinde yapılan bir araştırmada, etik iklim ilk araştırmada beş boyut, ikinci araştırmada ise sekiz boyutta incelenmiştir. İlk araştırma, bir telefon işletmesinde sendikasız olarak çalışan 411 katılımcıdan oluşmaktadır. İkinci araştırma ise muhasebecilik konusunda faaliyet gösteren dört işletmenin 139 çalışanı ile yürütülmüştür. Birinci araştırma, 26 sorudan oluşan etik iklim ölçeği aracılığıyla yapılmış; araççılık (bireysel ve örgütsel çıkar), önemseme (arkadaşlık ve takım çıkarı), bağımsızlık, kurallar ve kanunlar-mesleki kodlar olmak üzere beş iklim tipi bulunmuştur. İkinci araştırma 36 sorudan oluşan etik iklim ölçeği aracılığıyla yapılmış; bireysel çıkar, örgütsel çıkar, verimlilik, önemseme (arkadaşlık ve takım çıkarı), sosyal sorumluluk, bağımsızlık, kurallar ve kanunlar-mesleki kodlar olmak üzere sekiz etik iklim tipi bulunmuştur. Örgütsel etik iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırmanın sonuçları, önemseme iklimleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, diğer yandan egoizm iklimleri ile de negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu araştırmanın ayırt edici bir özelliği de 36

ifadeden oluşan etik iklim ölçeğinin, 26 ifadeden oluşan ölçeğe göre, iklim tiplerini daha belirgin bir şekilde ortaya çıkarmasıdır.

Shafer (2008) tarafından, Çin'de serbest muhasebecilik/denetim alanında faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası 128 örgütün başkan ya da yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada etik iklim tipleri incelenmiştir. Elde edilen bulgulardan, örgütsel çıkar (birey/egoizm), sosyal sorumluluk (toplum/yardımseverlik), bağımsızlık (birey/ilkelilik) ve kanun-kodlar (toplum/ilkelilik) olarak adlandırdıkları dört etik iklim tipi ile karşılaşmıştır. Yapılan analizler sonucu, ulusal ve uluslararası örgütler arasında, etik karar verme açısından önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Ulusal örgütlerde görev yapan çalışanlar, saldırgan davranışları etik olarak kabul etmekte ve bu yönde hareket etmektedirler. Ulusal örgütler, genel olarak etik iklimin varlığını olumsuz bir durum olarak algılamamaktadırlar. Ancak, Çinli çalışanlar yardımsever/toplum odaklı (sosyal sorumluluk) iklim tipine güçlü bir şekilde bağlı oldukları için her iki örgüt yapısında da saldırgan davranabilmektedirler.

Kim ve Miller (2008) tarafından, Kore'de turizm sektöründe faaliyet gösteren 14 örgütün çalışanları üzerinde, 820 katılımcı ile gerçekleştirilen bir araştırmada, algılanan bireysel ve örgütsel etik iklim tiplerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonunda, araştırmacılar tarafından ahlaki önemseme, takım ruhu, verimlilik, bireysel çıkar, kanunlar-kodlar ve kurallar olarak adlandırılan altı etik iklim tipi bulunmuştur. Bulunan etik iklim tipleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında önemli ilişkiler tespit edilmiştir. Alanyazındaki diğer etik iklim tiplerinden farklı olarak, öne sürülen ahlaki önemseme iklimi, çalışanların bireysel değerleri ve etik ilkeleri üzerine kurulu olarak, ortak çıkarların maksimize edilmesi yönünde verilen kararların karakterize ettiği bir çevre olarak tanımlanmaktadır. Böyle bir etik iklim tipinin, müşteri ve çalışanlar arasında yüz yüze ilişkilerin hâkim olduğu hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütler açısından büyük önem taşıdığı öne sürülmektedir.

Lemmergaard ve Lauridsen (2008), Danimarka'da faaliyet gösteren örgütlerin etik iklim tiplerinin incelenmesi amacıyla, yönetim kademelerinde çalışan 199 katılımcı ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Victor ve Cullen (1987) tarafından ortaya konulan etik iklim modelinin geçerliliğinin, Danimarka örgütleri üzerinde test edildiği bu çalışmada, Victor ve Cullen'ın Modeli'nin iddia edildiğinden daha güçlü ve geçerli bir model olduğu tespit edilmiştir. ABD ve Danimarka örgütleri arasındaki farklılıklardan dolayı, etik iklim boyutlarının ağırlıklarında da farklılıklar gözlemlenmiştir. Araştırmada, Danimarka örgütlerinin önemseme (yardımseverlik/birey-takım-toplum) iklimi açısından daha baskın olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar bu durumun, Danimarka toplumunun dışil kültüre sahip olmasından kaynaklandığını öne sürmektedirler (Hofstede vd., 2010: 140).

Mulki vd. (2009) tarafından sağlık sektöründe faaliyet gösteren büyük bir örgütte, 333 satış elemanı üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütlerde etik bir iklim oluşturulmasında liderlerin rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulardan; yol gösterici liderlik tipinin, çalışanların iş tatmin düzeyini, çalışma azimlerini ve performanslarını artırarak, örgüt içinde etik bir iklimin gelişmesine katkı sağladığı tespit edilmiştir. Diğer bir önemli bulgu ise, örgütün sosyal sorumluk konusunda yaptığı davranışlar ve bu davranışları destekleyen bir etik iklim, çalışanların örgütlerinden gurur duymalarına ve çalışan devir hızının düşmesine yol açmaktadır. Böylece, uzun vadede örgütün faydasına olacak bir etik iklim tipi oluşmaktadır.

Elçi ve Alpkan (2009) tarafından iletişim sektöründe faaliyet gösteren 62 farklı örgüt ve 1174 katılımcı ile gerçekleştirilen bir çalışmada, algılanan örgütsel etik iklimin iş tatminine etkileri incelenmiştir. Araştırmada, dokuz etik iklim tipi tespit edilmiştir. Victor ve Cullen'ın tarafından yapılan çalışmalarda ve onları takip eden onlarca çalışmada bile dokuz iklim tipi ile karşılaşılammıştır. Buradan, araştırmacıların Victor ve Cullen'ın çalışmalarından uyarladıkları ölçek yapısının, iletişim sektörüne çok iyi uyum sağladığını söylemek mümkündür. Araştırmacılar, bireysel çıkar iklim tipinin,

iş tatmini negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Diğer yandan takım çıkarı, sosyal sorumluluk ve kanunlar-mesleki kodlar iklim tiplerinin ise iş tatmini üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu öne sürmektedirler.

Deshpande ve Joseph (2009), etik davranışı etkileyen faktörler konusunda, 103 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir araştırmada, bağımsızlık ikliminin, etik davranış konusunda önemli derecede bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Etik iklimin diğer alt boyutlarının, etik davranış üzerinde etkili olmadığı sonucunda varılmıştır.

Malloy ve Agarwal (2010), kamu sektörü ve kar amacı gütmeyen örgütler üzerinde yaptıkları ve iki grubun özelliklerini karşılaştırdıkları bir araştırmada, kamu sektörü ve kar amacı gütmeyen örgütler arasında önemli benzerlikler ve bir o kadar da farklılıklar tespit etmişlerdir. Kar amacı gütmeyen örgütlerde arkadaşlık (bireyi önemseme), bağımsızlık, kurallar, verimlilik ve sosyal sorumluluk etik iklimlerinin varlığını ortaya koymuşlardır. Bireysel çıkar, örgütsel çıkar, takım çıkarı, kanun ve kodlar gibi iklim tiplerine kar amacı gütmeyen örgütlerde rastlanamamıştır. Kamu kurumlarında ise arkadaşlık, bağımsızlık, araççılık (örgütsel çıkar), verimlilik, kanunlar ve kodlar iklim tipleri bulunmuştur. Her iki sektörde de yer alan etik iklim tipleri, arkadaşlık, bağımsızlık ve verimlilik iklimlerinden oluşmaktadır. Araştırmacılar, her iki grupta da önemseme etik ikliminin, diğer etik iklim tiplerine göre daha çok ön plana çıktığına vurgu yapmaktadırlar. Önemseme etik ikliminin, diğer bireylerin, örgütün ya da toplumun faydasına olacak davranışlardan oluştuğu ve daha az bireysellik içerdiği öne sürülmektedir. Dolayısıyla, önemseme etik iklim tipi, kar amacı güden örgütlerin, araççılık ve verimliliği ön planda tutan etik iklim tiplerinden doğal olarak farklılık gösterecektir.

Kang vd. (2011) tarafından, algılanan dış prestij, örgütsel etik iklim, lider-üye etkileşim kalitesi, örgüte ve işe bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak, Güney Kore'de 15 büyük örgütün 477 çalışanı ile bir araştırma yürütülmüştür. Araştırma sürecinde etik iklim algısının tespit edilmesi amacıyla, Victor ve Cullen'in etik iklim ölçeğinin yalnızca normatif boyutları

değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, örgütsel etik iklim ve lider-üye etkileşim kalitesi ile örgüte ve işe bağlılık arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Putranta ve Kingshott (2011) tarafından, Endonezya yükseköğretim kurumlarında, etik iklim tipleri ile örgütsel bağlılık ve etik ideolojiler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak, dokuz kurumdan 642 katılımcı ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Etik iklim tiplerini tespit etmek amacıyla, Victor ve Cullen'ın 36 ifadeden oluşan ölçeği kullanılmıştır. Bireysel çıkar (egoist/birey), verimlilik (egoist/toplum), önemseme (yardımsever/birey-örgüt-toplum), bağımsızlık (ilkeli/birey), kurallar (ilkeli/örgüt) ve kanunlar-kodlar (ilkeli/toplum) olarak adlandırılan altı etik iklim tipi elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, egoizm baskın iklimler ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan, yardımseverlik boyutunun hakim olduğu önemseme ikliminin, çalışanların duygusal ve devam bağlılıklarının sağlanmasında etkili olduğu tespit edilmiştir.

Wang ve Hsieh (2012) tarafından, etik iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik, 31 örgüt ve 472 katılımcı üzerinde yapılan bir araştırmada; genel olarak araççılık, önemseme, kanun ve kodlar, kurallar ve bağımsızlık olmak üzere beş etik iklim tipi ile karşılaşılmıştır. Ancak çalışma, örgütler içinde ve örgütler arasında olmak üzere iki boyutta yürütülmüştür. Örgütler içinde yapılan analizler sonucunda, iş tatmini ile önemseme ve kurallar iklim tipi arasında pozitif, iş tatmini ile araççılık iklim tipi arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan örgütlerarası yapılan analizler sonucunda, iş tatmini ile önemseme, bağımsızlık ve kurallar etik iklim tipi arasında pozitif, iş tatmini ile araççılık etik iklim tipi arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Ötken ve Cenkci (2012) tarafından, babacan liderliğin etik iklime etkisi konusunda yapılan bir araştırmaya, bir kısmı aynı zamanda yüksek lisans öğrencisi olan, farklı sektörlerden 227 çalışan katılmıştır. 36 ifadeden oluşan etik iklim ölçeği, yapılan faktör analizi sonucu 17 ifadeye düşürülmüş ve dört

faktör altında toplanmıştır. Bulunan faktörler, kurallara uyma, sosyal sorumluluk-arkadaşlık, başkalarının çıkarı ve formaliteci iklim tipi olarak adlandırılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, babacan liderlik tiplerinin ve lidere duyulan güvenin, etik iklim tiplerini farklı yönlerden etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmacılara göre ahlaki değerlere önem veren, çalışanlarına yol gösteren, zor zamanlarında onlara destek olan liderler, örgütün etik ikliminin şekillenmesinde yüksek öneme sahiptirler.

Ki vd. (2012), halkla ilişkiler alanında faaliyet gösteren örgütlerde etik uygulamaları etkileyen faktörler ile ilgili 202 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir araştırmada, 36 ifadeden oluşan etik iklim ölçeğini temel alarak, 12 ifadeden oluşan yeni bir ölçek uyarlaması yapmış ve egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik olmak üzere üç etik iklim boyutu oluşturmuşlardır. Elde edilen bulgular, egoizm iklimi dışındaki bütün etik iklimlerde, üst yönetimin desteği ve etik kodların, çalışanların etik uygulamalarını ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Simha ve Stachowicz-Stanusch (2012) tarafından, Polonya'daki örgütlerin etik iklim algılamaları ve etik uygulamaları arasındaki ilişkileri incelemek, bu iki değişken arasındaki ilişkileri başarılı yöneticiler açısından değerlendirmek amacıyla, 200 yönetici üzerinde bir çalışma yürütülmüştür. Alanyazındaki mevcut çalışmalara paralel bir şekilde, altı etik iklim tipinin varlığı tespit edilmiştir. Katılımcılar tarafından, verimlilik ikliminin en çok, profesyonellik ikliminin ise en az algılanan etik iklim tipi olduğu göze çarpmıştır. Elde edilen bulgulardan, başarılı yöneticilerin etik ilkelere bağlı olarak hareket ettikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca, profesyonellik ve bağımsızlık iklimlerinin baskın olduğu örgütlerde, başarı ve etik davranış arasında güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

2.2. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüte ve örgüt üyelerine zarar vermeye yönelik davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Martinko vd., 2002: 37). Bu tür davranışlar, saldırganlık ve hırsızlık gibi açıkça yapılan davranışlardan ya da kurallara uymama ve işini kasıtlı olarak yanlış yapma gibi, daha pasif olarak nitelendirilebilecek davranışlardan oluşabilmektedir (Fox vd., 2001: 292).

Yukarıdaki tanıma benzer şekilde, Spector (2011: 342); Spector ve Fox (2002: 271; 2005: 151-152)'a göre üretkenlik karşıtı iş davranışları, doğrudan örgütü ve örgütün paydaşlarını (yöneticiler, çalışma arkadaşları, astlar, müşteriler vb.) hedef alan, bilinçli bir şekilde yapılan ve zarar verme niyetinin açık bir şekilde gösterildiği ya da gizlenerek yapıldığı davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine yapılan birçok çalışma, düşmanlık ya da saldırganlık ifade eden davranışları temel almaktadır. Bu davranışların çoğu, bireyin örgüt içinde ve sosyo-psikolojik çevresinde karşılaştığı düş kırıklıkları ya da kızgınlıkları gibi negatif duygularla ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışların nedenini ortaya koymada iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Birinci yaklaşım, bireyin saldırganlığına, ikincisi ise bireyin karşılaştığı adaletsiz uygulamalara verdiği tepkilere odaklanmaktadır. Ancak, her iki yaklaşımda da birey, çevresinde karşılaştığı problemlere tepki olarak negatif duygulara bürünmekte ve bu duygular doğrultusunda tepki vermektedir. Örgüt içinde algılanan adaletsizlik, birey için büyük bir stres kaynağı olarak görülmektedir (Spector vd., 2006: 448).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, başkalarına karşı gerçekleştirilen kötü davranışları içermektedir. Fiziksel ve sözlü saldırı, işini kasten yanlış yapma, sabotaj (kundaklama), hırsızlık yapma ve bilinçli olarak geri çekilme (işe gitmeme, geç kalma, iş bırakma vb.) gibi davranışlardan oluşabilmektedir. Bir davranışı üretkenlik karşıtı olarak kabul etmek için davranışın tesadüfen

gerçekleşmemesi, bilinçli olarak yapılan bir eylemin sonucu olması gerekmektedir. Bu çerçevede çalışanlar, başkalarına belirli bir biçimde zarar verme niyetiyle kötü davranmakta ya da niyetlerini belli etmeden bilinçli olarak zararlı davranışlar yapabilmektedirler. Örneğin, kötü performans, istemeden gerçekleşen bir eylem olduğu için üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak görülmemektedir. Çünkü, çalışanın amacı işini yanlış yapmak değildir. Çalışan işini yapmak istemektedir ancak, yetenek ve yeterlilik bakımından zayıf olduğu için işini tamamlayamamaktadır. Eğer çalışanın örgüte zarar verme niyeti ve bilinçli olarak kötü performans gösterme teşebbüsü yoksa, bu davranış üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak kabul edilmemektedir (Spector ve Fox, 2005: 152).

Aşağıda literatürde sıkça adı geçen üretkenlik karşı iş davranışları ve benzer kavramlar, farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar ışığında ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

2.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri ve Benzer Kavramlar

Üretkenlik karşıtı iş davranışı, çalışanların örgütün verimli bir şekilde çalışmasına engel olacak tarzda davranarak, iş yapmamalarıdır. Diğer bir ifadeyle, endüstriyel sabotaj sergilemeleridir. Çalışanların iş yerindeyken çalma, bozma, zarar verme, israf etme, alkol ya da uyuşturucu kullanma ve yukarıdaki tanıma uyan her türlü kabul edilemez davranışları, üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tarif edilmektedir. Bütün bu davranışlar, örgütlerin büyük miktarda mali kayba uğramalarına yol açmaktadır (Moretti, 1986: 134).

Üretkenlik karşıtı iş davranışı, farklı araştırmacılar tarafından, benzer kavramlar çerçevesinde farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, Fox ve Spector (1999); Neuman ve Baron (1998, 2005)'a göre; *örgütsel saldırganlık* (aggression), Kalyva (2011); Robinson ve O'Leary-Kelly (1998)'e göre, *antisosyal davranış*; Hogan ve Hogan (1989)'a göre, *kötüye kullanma* (delinquency); Robinson ve Bennett (1995)'e göre,

sapkınlık (deviance); Keashly vd. (1994)'ne göre *kötü davranış* (abusive), Skarlicki ve Folger (1997)'e göre, *misilleme*; Bies ve Tripp (2005); Bies vd. (1997)'ne göre, *intikam*; Dehue vd. (2012); Mathisen vd. (2011); Zapf (1999)'e göre *bezdirme/zorbalık* (mobbing/bullying); Kelloway vd. (2010)'ne göre *protesto* olarak kullanılmaktadır. Bütün görüşlerdeki ortak kanı, örgüte ve örgüt üyelerine zarar veren her türlü davranışın, üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğu yönündedir.

Neuman ve Baron (2005: 18)'a göre üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüt içinde bir ya da daha fazla bireyin, kendilerine zarar verdiğini düşündükleri ve hedef olarak gördükleri, bir ya da daha fazla bireye karşı (ya da örgüte yönelik olarak) zarar verme niyetiyle yapmış oldukları her türlü davranış olarak tanımlanmaktadır.

Robinson ve O'Leary-Kelly (1998), örgütlerde negatif davranışları tanımlamak için yaygın bir şekilde kullanılan *antisosyal davranışlar* kavramını kullanmaktadırlar. Antisosyal davranış terimi, prososyal davranış teriminin karşıtı olarak bilinmektedir. Brief ve Motowidlo (1986: 710)'ya göre *prososyal davranış*, "başkalarının mutluluğunun ve refahının sağlanması ve sürdürülmesi için yapılan pozitif sosyal eylemlerdir. Yardımlaşma, paylaşma, bağışta bulunma, işbirliği yapma gibi gönüllü faaliyetlerin hepsi, prososyal davranış olarak kabul edilmektedir". Antisosyal davranışlar ise (Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998: 658) diğer üretkenlik karşıtı davranış türlerinin, bireye ve örgüte daha az zarar verebilecek, önemsiz olarak kabul edilen boyutlarına vurgu yapmaktadır. Yalan söyleme, dedikodu yapma, emeğini esirgeme, devamsızlık yapma gibi örgütsel normları ihlal eden ancak, bireye ve örgüte daha az zarar verebilecek davranışlar, antisosyal davranış olarak kabul edilmektedir.

Kalyva (2011: 77-78)'ya göre *antisosyal davranış*, toplum tarafından genellikle uygun kabul edilen davranış kalıplarına sürekli bir şekilde riayet etmemek olarak tanımlanmaktadır. Bu tür davranışlar, saldırganlık, düşmanlık, otoriteye ve toplumsal normlara karşı gelme ya da istenmeyen

diğer davranışlardan oluşabilmektedir. Antisosyal davranışların, duygularını kontrol etmekte yetersiz kalan bireylerde daha çok görüldüğü öne sürülmektedir. Çünkü, kızgınlık ya da korku gibi yoğun heyecan yaratan bir durumda kalan birey, duygusal açıdan sığılaşacak ve duyarsızlaşacaktır, sonuçta antisosyal davranışlar gösterme olasılığı daha da yükselecektir.

Örgüt içinde çalışanların güvenilirlikleri üzerine araştırmalar yapan ve çalışan güvenilirlik endeksini geliştiren Hogan ve Hogan (1989), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, *kötüye kullanma* (delinquency) kavramı ile açıklamışlardır. Araştırmacılara göre çalma, uyuşturucu ve alkol kullanımı, yalan söyleme, başkaldırma, örgütsel ve bireysel mülke zarar verme, kundaklama, işe devamsızlık ve saldırganlık gibi üretkenlik karşıtı davranışlar, *kötüye kullanma* (kanunsuz davranış, suç içeren davranış) olarak adlandırılabilir, daha büyük bir sorunun belirtisidir. Ayrıca, çalma gibi suç niteliğindeki eylemleri gerçekleştirebilen bireylerin, diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yapmaya daha eğilimli olabilecekleri iddia edilmektedir (Hogan ve Hogan, 1989: 273).

Bir tür üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak kabul edilen *kötü davranış* (*abusive*), bir ya da daha fazla birey tarafından başka bireylere yönelik, fiziksel temas olmaksızın, sözlü olarak ya da sözler kullanılmadan (işaret ve mimiklere dayalı) yapılan saldırgan davranışlardan oluşmaktadır. Bu davranışları gerçekleştirenlerin amacı, zorlayarak da olsa, hedefteki bireyin kendilerine itaat etmelerini ya da kararlarına uyum göstermelerini sağlamaktır (Keashly vd., 1994: 342).

Keashly vd. (1994) tarafından yapılan bir çalışmada, katılımcıların örgüt içinde en az bir kez fiziksel ve cinsel içerikli olmayan kötü davranışla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Bu tarz davranışları en çok yöneticilerin sergiledikleri ve onları daha alt kademe çalışanların izlediği görülmüştür. Kötü davranışla karşılaşan çalışanlar, çalışma arkadaşlarından çok yöneticilerden rahatsız olduklarını belirtmişlerdir.

Keashly (2001) tarafından, 29 katılımcı ile yürütülen, görüşme yöntemi ile veri toplanan bir araştırmada; patron, ast ve çalışma arkadaşı ile karşılıklı ilişkilerde yaşanan güçlükler tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulardan, katılımcıların örgüt içinde karşılaştıkları kötü davranışlar Tablo 2.5'te gösterilmektedir.

Tablo 2.5: Örgüt İçinde Karşılaşılan Kötü Davranış Türleri

Bireyi eleştirmek (Bireyleri iş ile ilgili olmayan konularda eleştirmek)	İş eleştirmek (İş konusunda aşırı derecede sert, kaba ve yıkıcı yorumlar yapmak)
Kızgınlığını bağıarak göstermek	Küfretmek, lakap takmak
El kol hareketleri yapmak	Tehdit etmek
Öç almak, misilleme yapmak (Hedefteki bireyi şikâyet ederek ya da bireyin zor durumda kalacağı özel bir durumunu ortaya çıkararak onu cezalandırmak)	"Diğerleri böyle düşünüyor" (Kendi düşüncelerini gizlemek için, sözde diğer bireylerin düşüncelerini aktarıyormuş gibi davranmak)
Dedikodu yaymak, iftira atmak	Ayrımcılık yapmak, adaletsiz davranmak
Sırları açıklamak (Söylenmemesi gereken özel şeyleri başkaları ile paylaşmak)	Haksız otorite (Yetkisi olmadığı halde varmış gibi davranarak bireyleri aldatmak)
Sorumluluğu saptırmak (İyi sonuçlar elde edildiğinde itibarı sahiplenmek, kötü sonuçlar için başkalarını suçlamak)	İş ile ilgili destek vermemek (Önemsememek, cesaret vermemek, yapıcı geri bildirimde bulunmamak)
Hileli oyun kurmak (Başkalarının davranışlarını kendi isteğine göre yönlendirmek, bireylerin başarısız olmaları için hile yapmak)	Sözsüz iletişim ve imalar kullanmak (Beden dili, göz teması, nefes hareketleri, sessiz kalma gibi türlü yöntemler kullanarak itiraz ettiğini belirtmek)
Düşük iletişim kalitesi (Bireyleri dinlememek, onlarla tartışmamak, yalnızca başkalarından ya da bilgi notları aracılığıyla bilgi almak)	Kaynakları ya da fırsatları reddetmek (Bir işi tamamlamak için ihtiyaç duyulan bilgileri, materyalleri ya da fırsatları sağlamamak)
Otoritesini yersiz yere göstermeye kalkışmak	Mantıksız beklentiler (Yapılması çok güç ya da alınmamış isteklerde bulunmak)
Önemsememek (Başkalarını ya da başkalarının katkılarını dikkate almamak, görmezden gelmek, tanımazlıktan gelmek)	Sahtekârlık yapmak (Gerçekleri ya da düşünceleri saptırmak, yüze gülüp arkadan iş çevirmek)

Kaynak: Keashly, 2001: 242-245.

Tablo 2.5'te gösterilen davranış türleri, katılımcıların bizzat yaşadıkları sorunların sınıflandırılması sonucu ortaya çıkmıştır. Tablo 2.5'ten de

anlaşılacağı üzere, birçok davranış türü kötü davranış olarak nitelendirilebilecektir. Ancak, bazılarının kötü davranış olarak ifade edilebilmesi için daha fazla bilgiye gereksinim duyulmaktadır (Keashly, 2001: 241).

Gruys (2000) ise 87 farklı üretkenlik karşıtı iş davranışı bulunduğunu öne sürmüştü ve bunları 13 kategori altında sınıflandırmıştır. Yaptığı araştırmalar sonucunda bu davranışların sayısını 66'ya indirgemiş ve 11 kategori altında toplamıştır. Tablo 2.6'da üretkenlik karşıtı iş davranışlarının 11 kategorisi ve bu kategorilere ilişkin örnek davranışlar gösterilmektedir.

Tablo 2.6: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kategorileri ve İlgili Davranış Örnekleri

Kategori	İlgili Davranış Örnekleri
Hırsızlık ve benzeri davranışlar	Çalışma arkadaşına, örgüte ya da müşteriye ait olan parayı ya da eşyayı çalma; bedelsiz bir şekilde mal ve hizmet verme (hediye etme), değerinden düşük ürün/hizmet verme, örgütsel materyallerin çalınması konusunda başkalarına yardım ve yataklık yapma gibi...
Mülkiyete zarar verme	Örgüte ait bir ürünü, eşyayı ya da donanımı bozma, kundaklama ya da imha etme; örgütün, çalışma arkadaşının ya da bir müşterinin bir eşyasına kasten zarar verme gibi...
Bilginin kötüye kullanımı	Gizli bilgileri açığa çıkarma; kayıtlarda tahrifat yapma, hatasını örtmek için üstlerine yalan söyleme gibi...
Zaman ve kaynakların kötüye kullanımı	İşyerinde boşa zaman harcama, zaman kartlarını değiştirme, mesai zamanında bireysel işlerini görme, örgütsel kaynakları israf etme gibi...
İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama	Güvenlik prosedürlerini öğrenmeme; güvenlik prosedürlerine uymayarak kendisinin, çalışma arkadaşlarının ve müşterilerin hayatını tehlikeye atma gibi...
Düşük devam (işe devamsızlık)	İşe gitmemek için hasta numarası yapma, yasal bir izni olmaksızın işe gitmeme, bilinçli olarak işe geç gitme gibi...
Düşük iş kalitesi	Kasten yavaş ya da baştan savma çalışma, kasten yanlış iş yapma gibi...
Alkol kullanımı	İşyerinde alkol kullanma, alkollüken işe gitme gibi...
Uyuşturucu kullanımı	İşyerinde uyuşturucu bulundurma, kullanma ya da satma, uyuşturucunun etkisindeyken işe gitme gibi...

Tablo 2.6: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kategorileri ve İlgili Davranış Örnekleri

Kategori	İlgili Davranış Örnekleri
Uygunsuz sözlü eylemler	İşyerinde bağırıp çağırma, çalışma arkadaşlarıyla, yöneticilerle ya da müşterilerle küfürlü konuşma ya da sözlü olarak tartışma, küfürlü el kol hareketleri yapma gibi...
Uygunsuz fiziksel eylemler	Çalışma arkadaşlarına, yöneticilere ve müşterilere fiziksel saldırı yapma ya da cinsel tacizde bulunma gibi...

Kaynak: Gruys, 2000: 43-46, 58.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramı ile birebir örtüşen bir diğer kavram ise çalışan sapkınlığıdır. Sapkın kelimesinin sözlük anlamına bakıldığında, normalden uzaklaşmış, düşünüş ve davranış bakımından normal kabul edilen durumun dışına çıkmış birey olarak tanımlanmaktadır. *Çalışan sapkınlığı ya da sapkın çalışan (employee deviance)* ise örgüt içerisinde normal olarak kabul edilmeyen birey ya da düşünüş ve davranış bakımından normal kabul edilen durumun dışına çıkmış çalışan olarak tanımlanabilecektir. Bu tanımdan hareketle, Robinson ve Bennett (1995: 556)'a göre *sapkın davranış*, örgütsel normları ihlal eden, örgütün ve örgüt içindeki bireylerin mutluluğunu tehdit eden, bilinçli olarak yapılan davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Skarlicki ve Folger (1997), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının diğer bir türü olarak kabul edilen *misilleme davranışı* (retaliation) üzerine araştırmalar yapmışlardır. Misilleme davranışı ile örgütsel adalet arasında büyük bir ilişki olduğunu iddia eden araştırmacılar, misilleme davranışını, örgüt içinde algılanan adaletsiz uygulamalar karşısında, çalışanların örgüte tepki vermesi olarak açıklamaktadırlar. Misilleme davranışı, diğer üretkenlik karşıtı davranış türleri ile büyük ölçüde örtüşse de araştırmacılar bunun bir tepki sonucu ortaya çıktığını düşündükleri için misilleme olarak adlandırmışlardır. Misilleme davranışını diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarından ayıran temel özelliklerden birincisi, örgüte yönelik olması; ikincisi ise adaletsizlik algısına bir tepki olarak gerçekleşmesidir.

Misilleme davranışına benzer bir şekilde, Bies ve Tripp (2005: 66) tarafından, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir türü sayılabilecek, işyerinde intikam davranışı konusu araştırılmıştır. İntikam davranışı, bir tarafın, diğer tarafın kendisine zarar verdiği ya da yanlış yaptığı düşüncesiyle, karşı tarafa zarar vermek, karşı tarafın huzurunu bozmak ve adaleti sağlamak için karşı tarafın cezalandırılmasına yönelik yaptığı her türlü davranış olarak tanımlanmaktadır. İntikam davranışı; sözlü-fiziksel, dolaylı-dolaysız, bireye yönelik-örgüte yönelik, açık-gizli gibi saldırganlık davranışının tüm boyutlarını içermektedir. Ancak, saldırganlık davranışları yalnızca bir amaç için (intikam için) yapılmaktadır.

Bies vd. (1997: 19-20), intikam sürecini fizikteki termodinamik konusuna benzetmektedir. Bireyin karşılaştığı kötü durumlar, kendisine yapıldığını algıladığı yanlışlar (kıvılcımlar), bireyin yavaş yavaş kızmasına (intikam algısının ısınmasına) yol açmaktadır. Böyle bir durumda, soğuma sürecinin gerçekleşmesi için birey, karşı tarafa yönelik çeşitli saldırgan davranışlar yapması gerektiğini düşünmektedir.

Misilleme davranışına benzer bir şekilde, Kelloway vd. (2010: 18) tarafından *protesto* davranışı öne sürülmektedir. Kelloway vd. (2010) sabotaj, çalma, kızgınlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, bireylerin örgüt içinde birtakım amaçlara ulaşmak için başvurdukları bir çeşit protesto yöntemi olarak ele almaktadırlar. Bireylerin neden üretkenlik karşıtı iş davranışlarına başvurduğunu anlamak için bir model geliştiren araştırmacılar, algılanan adaletsizlik, enstrüman (sonuca ulaştıracak araç) ve özdeşleşme boyutlarının, bireyin negatif davranışları üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını gerçekleştiren tek aktörün birey değil, aynı zamanda grup da olabileceğini öne sürmektedirler.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerinden biri de psikolojik taciz/şiddet (mobbing/bullying) kavramıdır. Türk Dil Kurumu'nun Güncel Türkçe Sözlüğü'nde mobbing yerine "bezdiri" teriminin kullanılması uygun bulunmaktadır. Bezdiri, sözlük anlamı olarak, "İş yerlerinde, okullarda vb.

topluluklar içinde, belirli bir bireyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip, huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme faaliyetleri” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2012).

Örgütlerde psikolojik şiddet ve nedenleri üzerine araştırmalar yapan Özen (2007: 4)'e göre; mobbing ve benzer kavramlar yerine, psikolojik şiddet kavramının kullanılması önerilmektedir. Çünkü, psikolojik şiddet olguyu nitelendirirken, diğer benzer kavramlar, psikolojik şiddetin alt unsurları olarak kabul edilmektedir. Yıldırma (mobbing), zorbalık (bullying), taciz (harrasment), duygusal istismar (emotional abuse) ve diğer benzer kavramların tanımlamaya çalıştığı olgunun, psikolojik şiddetin iç içe geçmiş birer parçası olduğunu iddia etmekte ve tüm bu kavramları kapsayacak şekilde, psikolojik şiddet kavramının kullanılmasının daha uygun olacağını ifade etmektedir.

Mobbing, çoğu zaman “mobbers” olarak da adlandırılan bir grup bireyin (sözlükte, saldırgan çete, saldırı grubu, kanunsuz kalabalık anlamında kullanılmaktadır) başka bir bireye karşı yaptığı psikolojik saldırı olarak tanımlanmaktadır (Zapf, 1999: 70). Mobbing kavramını ilk kez kullanan Leymann (1990: 120; 1996: 168)'a göre, çalışma yaşamında psikolojik terör ya da mobbing, sistematik bir şekilde, bir ya da birkaç birey tarafından, başka bir bireye yönelik olarak yürütülen, düşmanca ve etik olmayan bir iletişimi içermektedir. Mobbinge maruz kalan birey, çaresiz ve savunmasız bir konuma itilmekte ve devam eden mobbing faaliyetleri, bireyin mağduriyetini sürekli hale gelmektedir.

Leymann (1996: 167)'in ifadesiyle mobbing kavramı, hayvan davranışlarını inceleyen bir bilim dalı olan etoloji'de halen kullanılmakta olan bir terimdir. Cüsse bakımından küçük olan bir hayvan grubunun, kendilerinden daha büyük bir hayvana karşı saldırılarına mobbing denilmektedir. Örgüt içinde bireyler arasında yaşanan psikolojik terör ya da şiddet ortamını, hayvanlardaki mobbing davranışına benzeten araştırmacı, alanyazına bu kavramı yerleştirmiştir.

İngiliz ve Avustralyalı araştırmacılar tarafından daha sık kullanılan bullying terimi ise alanyazında çoğu zaman mobbing ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Bullying daha çok fiziksel saldırı ve tehdit kavramlarını çağrıştırmaktadır. Oysa mobbing, bullying'e göre, birey üzerinde duygusal olarak daha kalıcı ve yıpratıcı etkiler bırakmakta, bireyin toplumdaki soyutlanmasına neden olabilecek daha sıra dışı ve karmaşık davranışları da içermektedir. Bullying kavramının, daha çok okul ortamında çocuklar ve gençler arasındaki ilişkilerde görölen saldırganlık ve tehdit gibi davranışlar yerine kullanılması önerilmektedir (Leymann, 1996: 167). Benzer şekilde, Türkiye Mobbing ile Mücadele Derneği, bullying terimi yerine akran zorbalığı ya da zorbalık teriminin kullanılmasını uygun bulmaktadır (Gün, 2012).

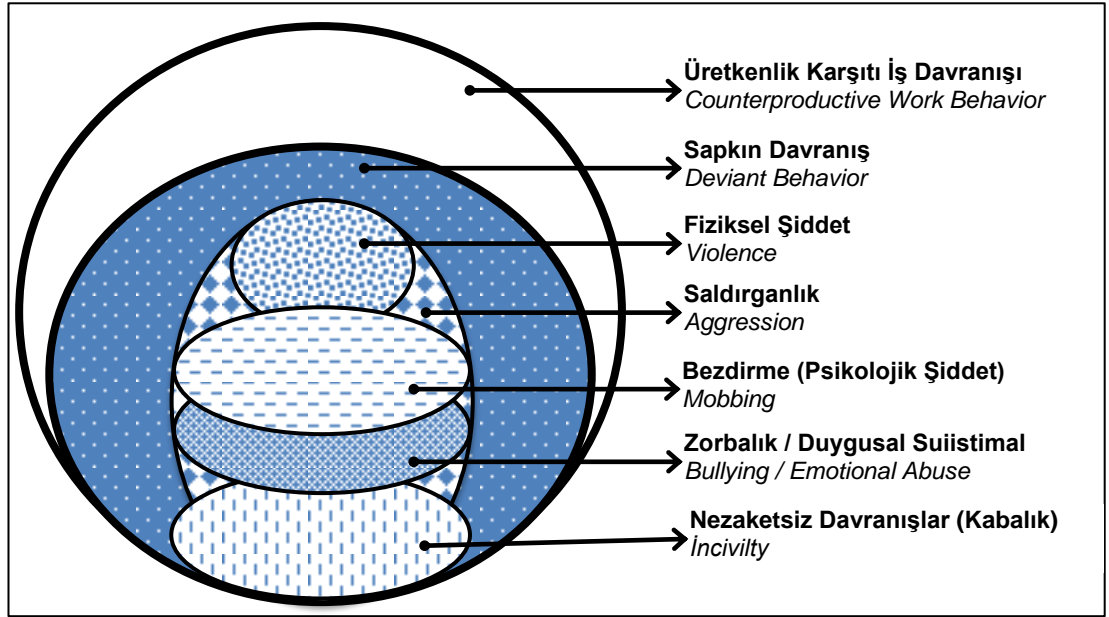
Örgüt içinde zorbalık (bullying) terimini kullanan Boddy (2011: 44-45)'ye göre zorbalık, örgüt içinde bir bireyin başka bir bireye karşı sürekli tekrarlanan haksız, etik dışı ve olumsuz davranışlarıdır. Zorbalık, bireyi başkalarının önünde aşağılama, bireyle alay etme, bireye nezaketsizlik yapma ya da doğrudan tehdit etme, şiddet uygulama ve aşırı şekilde çalıştırma gibi olumsuz davranışlardan oluşabilmektedir.

Bezdirme ve zorbalık terimlerini bir arada kullanan Dehue vd. (2012: 176) ve Mathisen vd. (2011: 638)'ne göre zorbalık, örgüt içinde üst-ast ilişkilerinde ya da bir çalışma grubunda bir ya da birkaç birey arasında gerçekteşen, tekrarlanan istenmeyen davranışlar ve uygulamalardan oluşun, genellikle zayıf olan tarafın kurban edildiği bir süreçtir. Bu süreçte hedef olan birey küçük düşmekte, gücenmekte ve acı çekmektedir. Bu durum, bireyin çalışma performansını düşürmekte ve çalışma ortamını tatsız bir hale getirmektedir.

Tanımlardan anlaşılacağı üzere bezdirme ve zorbalık benzer kavramlar olmakla birlikte, üretkenlik karşıtı davranışın tarafları açısından farklılık göstermektedir. Zapf (1999: 70)'a göre zorbalık davranışı, yalnızca iki birey (özellikle yönetici ve ast) arasında yaşanırken, bezdirme davranışı bir ya da birkaç birey tarafından, başka bir bireye yönelik de gerçekteşirebilmektedir.

Ayrıca bezdirme davranışı, zorbalık davranışına göre daha sistematiktir, hedef birey üzerinde daha yıkıcı ve daha kalıcı etkiler bırakabilmektedir.

Şimdiye kadar anlatılanların ışığında, alanyazında en çok adı geçen üretkenlik karşıtı iş davranışları ve türevlerinin daha açık bir şekilde ifade edilebilmesi için Şekil 2.6'ya bakmak yeterli olabilecektir.



Şekil 2.6: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri

Kaynak: Pearson vd., 2005: 191.

Şekil 2.6'da görülen her bir davranış türü, üretkenlik karşıtı iş davranışları içerisinde değerlendirilmektedir. Buradan hareketle; **üretkenlik karşıtı iş davranışı**, hem örgüte hem de üyelerine yönelik zararlı davranışlardan oluşmakta ve şekilde görülen diğer bütün istenmeyen davranış türlerini kapsamaktadır. **Sapkın (olağan dışı) davranış**, saldırganlık ve nezaketsizlik davranışlarını içeren, örgütsel normları ihlal eden bir tür üretkenlik karşıtı iş davranışıdır. **Saldırganlık**, fiziksel şiddet, bezdirme, duygusal suistimal ve zorbalık davranışlarını kapsamakta ve nezaketsiz davranışların bir bölümünü içermektedir. **Fiziksel şiddet**, yüksek şiddet içeren ve fiziksel saldırıya yönelik davranışlardan oluşmaktadır. **Bezdirme**, orta şiddet ile yüksek şiddet arası, fiziksel ya da fiziksel olmayan ve süreklilik gösteren saldırgan

davranışlardan oluşmaktadır. **Zorbalık/duygusal suistimal** ise düşük ile orta şiddet arası, fiziksel olmayan süreklilik gösteren saldırgan davranışlardan oluşmaktadır. **Nezaketsiz davranışlar**, düşük şiddet içeren, bilinçsiz olarak tesadüfen gerçekleşen ya da doğrudan zarar verme niyeti ile yapılan saldırgan davranışlardan oluşmaktadır. Nezaketsiz davranışların saldırganlık içerisinde kalan bölümü, zarar verme niyetiyle yapılan ancak, ne azmettirici, ne hedef, ne gözlemciler, ne de diğer bireyler tarafından zarar verme niyetinin tam olarak anlaşılmadığı davranışlardan oluşmaktadır. Nezaketsiz davranışların diğer bölümü ise saldırgan davranışların kapsama alanı dışında kalmakta ve zarar verme niyetiyle yapılmayan, ancak habersiz bir şekilde ya da kazara ortaya çıkan bilinçsiz davranışlardan oluşmaktadır (Pearson vd., 2005: 190-191).

Özetle, örgütsel faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine engel olan, örgütsel ve bireysel mülkiyete zarar veren, örgüt içindeki bireylerin performansını ve verimliliklerini azaltarak, genel örgütsel performansının düşmesine yol açan, olumsuz sayılabilecek bütün davranış türleri, üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak ifade edilebilecektir.

2.2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları

Örgüte zarar veren davranışlar, doğrudan örgütün işleyişine ve mülkiyetine yönelik davranışlar ya da örgüt içindeki çalışanların üretkenliklerini azaltacak şekilde örgüt çalışanlarına yönelik de olabilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, bireysel ve örgütsel düzeydeki etkilerini inceleyen birçok araştırma (Berry vd., 2007; Fox ve Spector, 1999; Robinson ve Bennett, 1995), genel kanaati destekler nitelikte iki davranış boyutunu ortaya koymuştur. Birinci boyut, örgüte yönelik davranışlar, ikincisi ise örgüt içindeki bireyleri hedef alan zararlı davranışlardan oluşmaktadır.

Berry vd. (2007: 410), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, bireylerarası sapkın davranışlar ve örgütsel sapkınlık olarak iki kategoriye ayırmaktadır. Bireylerarası sapkın davranışlar, örgüt içindeki diğer bireylere yönelik olarak

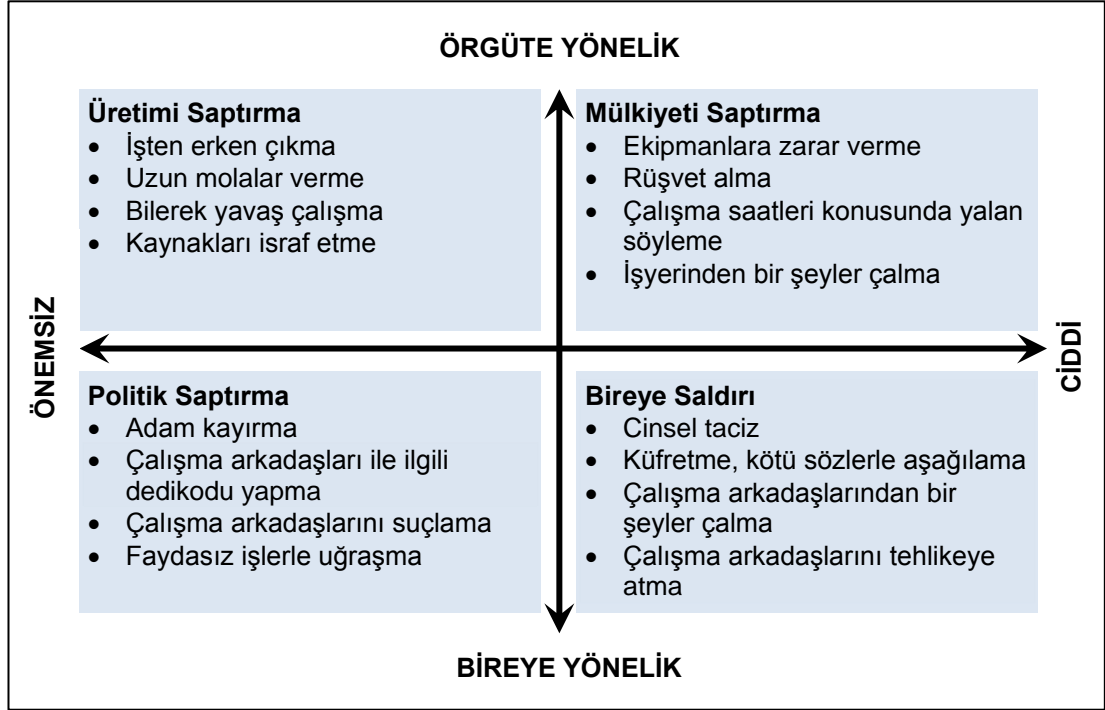
yapılan normal kabul edilmeyen davranışlardan oluşmaktadır. Şiddet, dedikodu, çalışma arkadaşlarından çalma gibi davranışlar bu kategoriye örnek gösterilebilmektedir. Örgütsel sapkınlık ise örgüte yönelik olarak yapılan sıra dışı davranışlardan oluşmaktadır. Kasten yavaş çalışma, örgütsel mülkiyete zarar verme, saklanması gereken örgütsel sırları başkaları ile paylaşma gibi davranışlar, örgütsel sapkınlığa örnek olarak gösterilebilmektedir.

Benzer şekilde, Spector (2011: 343)'a göre üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel ve bireysel olmak üzere iki farklı perspektife göre tanımlanabilmektedir. Örgütsel perspektif açısından üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel kurallara ve çıkarılara aykırı olarak yapılan davranışlar olarak ifade edilmektedir. Bu perspektife göre öncelikli hedef, örgüte zarar vermektir. Ancak, çalışma arkadaşlarına yönelik sözlü ve fiziksel taciz gibi olumsuz davranışları da içerebilmektedir. Bireysel perspektif, daha çok çalışanlar arasındaki üretkenlik karşıtı davranışlara odaklanmaktadır. Örgüt içindeki diğer bireylere zarar veren ya da zarar verme niyetiyle yapılan davranışları içermektedir. Bireysel perspektifte, doğrudan örgüte zarar verme niyeti bulunmamakta ancak, bu olumsuz davranışlar örgüte de zarar vermektedir.

Saldırganlık davranışı, düşmanlık (saldırmaya dayalı) ve araçsal (çıkara dayalı) olmak üzere iki farklı nedenden dolayı ortaya çıkmaktadır. Düşmanlık içeren saldırgan davranışlar, negatif duygularla ilişkilidir. Temel amacı zarar vermek olan, çoğu zaman bilinçsiz bir şekilde yapılan, en çok kızgınlık ile tarif edilebilecek davranışlardan oluşmaktadır. Araçsal saldırganlık ise duygularla çok ilişkili değildir ve zarar vermenin ötesinde bazı amaçları da bulundurmaktadır. Bütün saldırgan davranışların temel hareket noktası zarar vermeye yöneliktir. Ancak, araçsal saldırganlık, bir yeri soymak gibi daha ileri dürtülere yönelik olabilmektedir (Spector vd., 2006: 448).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları yerine sapkın davranış kavramını tercih eden Robinson ve Bennett (1995), bu konuda çok boyutlu araştırmalar yapmışlar

ve Şekil 2.7'de görülen örgüt içinde sapkın davranışlar tipolojisini ortaya koymuşlardır.



Şekil 2.7: Örgüt İçinde Sapkın Davranışlar Tipolojisi

Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995: 565.

Şekil 2.7'de görülen davranış tipleri sapkın davranışların yalnızca birkaçını göstermektedir. Ancak boyutların anlaşılması açısından büyük önem arz etmektedir. Sapkın davranışlar 4P (property deviance, production deviance, political deviance, and personal aggression) olarak da adlandırılan, birey-örgüt ve ciddi-önemsiz boyutları olan çok yönlü bir eksenle gösterilmektedir. Örgüte yönelik önemsiz (küçük) sapkın davranışlar, üretimi saptırma boyutunu; ciddi davranışlar ise mülkiyeti saptırma boyutunu oluşturmaktadır. Benzer şekilde bireye yönelik önemsiz sayılabilecek davranışlar, politik saptırma boyutunu; ciddi davranışlar ise saldırı boyutunu oluşturmaktadır.

Kelloway vd. (2010), sabotaj, çalma, saldırganlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, bireylerin örgüt içinde birtakım amaçlara ulaşmak için başvurdukları bir çeşit protesto yöntemi olarak ele almaktadırlar. Araştırmacılar tarafından geliştirilen model Şekil 2.8'de gösterilmektedir.

Örgütü Hedef Alan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	
<p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel - Düşük</p> <p><i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Örgüt bireyin kendisine ve muhtemelen diğerlerine de adaletsizlik yapıyor</p> <p><i>Enstrüman:</i> Eşitliğin sağlanması ve örgüte zarar verme</p> <p><i>Örnek:</i> Örgütten çalma, sabotaj, geri çekilme</p>	<p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel - Düşük Grup - Yüksek (Sendika, Çalışma Arkadaşları)</p> <p><i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Gruba ya da grup üyelerine adaletsizlik yapılıyor</p> <p><i>Enstrüman:</i> Grubun statüsünü güçlendirme ve örgüte zarar verme</p> <p><i>Örnek:</i> Grev, grup olarak iş yavaşlatma</p>
Bireysel Hareket	Kolektif Hareket
<p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel - Yüksek Birey (Hedefe Karşı) - Düşük</p> <p><i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Birisi bireyin kendisine ya da örgüte haksızlık yapıyor</p> <p><i>Enstrüman:</i> Eşitliğin sağlanması ve bireye zarar verme</p> <p><i>Örnek:</i> Nezaketsizlik, saldırganlık, bireyden çalma</p>	<p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel - Yüksek Grup - Yüksek, Birey (Hedefe Karşı) - Düşük</p> <p><i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Birisi, grup üyelerinden birine ya da örgüte haksızlık yapıyor</p> <p><i>Enstrüman:</i> Eşitliğin sağlanması ve bireye zarar verme</p> <p><i>Örnek:</i> Psikolojik şiddet, bezdirme, zorbalık</p>
Bireyi Hedef Alan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	

Şekil 2.8: Protesto Yaklaşımı Çerçevesinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Kaynak: Kelloway vd., 2010: 22.

Şekil 2.8'de görülen protesto yaklaşımı çerçevesinde üretkenlik karşıtı davranışlar, Şekil 2.7'de gösterilen Robinson ve Bennett (1995)'in işyerinde sapkın davranışlar tipolojisi ile örtüşmektedir. Ancak, Robinson ve Bennett, bu davranışların neden ortaya çıktığı konusu üzerinde çok durmamışlardır. Bu eksikliği kapatmak için geliştirilen bu model dört farklı davranış boyutunu içermekte ve aşağıda açıklanmaktadır (Kelloway vd., 2010: 22-23):

Bireysel hareket, örgütsel hedef (örgütü hedef alan üretkenlik karşıtı iş davranışları) boyutunda, bireylerin örgütle özdeşleşme düzeyleri oldukça düşüktür. Bireyler, örgütün kendilerine ya da değer verdiği diğer çalışanlara karşı haksız uygulamalar yaptığını düşünmektedir. Adaleti geri getirmek ya da diğer bir ifadeyle eşitliği sağlamak için örgüte zarar vermeyi bir kazanç olarak görmektedirler. Dolayısıyla, eşitliğin sağlanması için zarar vermeyi bir enstrüman olarak kullanmaktadırlar. Sonuçta, hırsızlık yaparak kendilerine

yarar sağladıklarını ve örgütsel eşyaları kundaklayarak, örgütten intikam aldıklarını düşünmektedirler.

Kolektif hareket, örgütsel hedef boyutundaki üretkenlik karşıtı iş davranışları, grup olarak örgütü hedef alan davranışlardan oluşmaktadır. Gruplar; sendika, çalışma grubu vb. örgüt içinde formal bir yapı ya da çalışma arkadaşları ve yakın arkadaşlardan oluşan informal bir topluluk da olabilmektedir. Bu boyutun özelliği gereği, grup üyelerinin birbirlerine ve gruba karşı özdeşleşme derecesi oldukça yüksektir. Ancak, örgütsel özdeşleşme düzeyleri düşüktür. Gruba ya da grup üyelerine karşı adaletsizlik yapıldığı algısı ortaya çıktığında, grup statüsünü ortaya koymak, grubun bir taraf olarak görülmesi ve yaşanan eşitsizliğin giderilmesi için üretkenlik karşıtı davranışlara başvurulmaktadır. Böyle bir ortamda ortaya çıkan davranışların etkisi de büyük olmaktadır. Örgüt, toplu grev, iş yavaşlatma ve uzun molalar verme gibi eylemler ile protesto edilmektedir.

Bireysel hareket, bireysel hedef (bireyi hedef alan üretkenlik karşıtı iş davranışları) boyutu, bireyler arasında yaşanan şiddet, saldırı ve nezaketsizlikleri ortaya koymaktadır. Bu boyutta, bireylerin örgütsel özdeşleşme derecesi yüksektir, ancak bireylerin kendi aralarındaki ilişki düzeyleri düşüktür. Böyle bir ortamda, birilerinin örgüte ya da kendilerine haksızlık yaptığı algısına kapılan bireyler, eşitliğin sağlanması için hem örgütün hem de kendilerinin iyiliği için protestoya başvuracaklardır.

Kolektif hareket, bireysel hedef boyutunda, grup üyelerinin birbirlerine ve örgüte yönelik özdeşleşme derecesi oldukça yüksektir. Ancak, grup üyesi olmayan diğer bireyler, çok benimsenmemektedir. Algılanan adaletsizliğin kaynağı olarak gösterilen bir bireye karşı, grup olarak bütün üyeler, eşitliği sağlamak için psikolojik şiddet ve zorbalık yapabilmektedir.

Özetle, bireylerin protesto hareketine başvurmasının altında yatan temel dürtüler, algılanan adaletsizlik, örgütle ya da grupla özdeşleşme derecesi ve elde edilecek sonuçlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla bireyler,

memnuniyetsizliklerini ifade etmek ya da örgüt içinde algıladıkları adaletsizlikleri düzeltmek için bu yola başvurumaktadırlar. Bireyler, örgüt içinde buldukları konuma ya da ait oldukları gruba bağlı olarak, protesto edeceği hedefi belirlemekte ve eylemini gerçekleştirmektedir.

Baron ve Neuman (1996: 163-164); Neuman ve Baron (2005: 18-19)'a göre saldırgan davranışlar, sözlü-fiziksel, dolaylı-dolaysız ve aktif-pasif olmak üzere üç grupta incelenebilmektedir. Bu üç grup davranış, ikişerli olarak değişerek (her bir boyut dört kez kullanılarak) sekiz ayrı davranış türünü ortaya çıkarmaktadır. Tablo 2.7'de örgüt içinde saldırgan davranış türleri ve bu davranışlarla ilgili örnekler sunulmaktadır.

Tablo 2.7: Örgüt İçinde Saldırgan Davranış Türleri ve Örnekleri

Fiziksel- Aktif-		Dolaylı-Dolaysız Boyut	
Sözlü	Pasif	Dolaysız	Dolaylı
<i>Fiziksel</i>	<i>Aktif</i>	Silahlı yaralama, öldürme	Çalma
		Tecavüz, cinsel saldırı	Kundaklama
		Düşmanca tavırlarla dik dik bakma	Mülke zarar verme
		Müstehcen/düşmanca mimikler yapma	Hedef birey tarafından ihtiyaç duyulan kaynaklara zarar verme
		Çalışma arkadaşlarıyla çatışma	İhtiyaç duyulan kaynakları saklama
<i>Pasif</i>	İşle ilgili sosyal toplantılara katılmama	Hedef birey içerir girer girmez odayı terk etme	Hedef birey tarafından düzenlenen toplantılara geç kalma
		Kasten yavaş çalışma	Hedef bireyi kötü hissetmesi için işe geç gitme
		İhtiyaç duyulan kaynakları vermeyi reddetme	Hedef bireyin refahını korumada başarısız olma
		Hedef bireyin kendini ifade etmesini engelleme	Önemli sorunlarla ilgilenen bireyleri oyalama
			Hedef bireye verilecek olan zammı/promosyonu geçerli bir neden olmaksızın onaylamama
<i>Sözlü</i>	<i>Aktif</i>	Tehdit etme	Hatalar için başkalarını suçlama
		Bağırıp çağırma	Hedef bireyin arkasından konuşma
		Cinsel taciz yapma	Dedikodu çıkarma/yayma
		Aşağılama, alay etme, kaba/saygısız sözlerle iğneleme	Hedef bireyi başkalarına küçümseme
		Haksız yere sert eleştiri yapma	Başkalarını hedef bireye karşı kışkırtma
<i>Pasif</i>	Telefonlara kasten cevap vermeme	Hedef bireyle konuşmama	Bilginin ulaştırılmasını ihmal etme
		Beddua etme, lanet okuma	Hedef birey hakkındaki dedikoduları yalanlamayı ihmal etme
		Hedef bireyin isteklerini reddetme	Hedef bireyi korumayı ihmal etme
		Zor zamanlarda düşük ilgi gösterme	Olası tehlikelere karşı hedef bireyi uyarmama
			Hedef birey için önem arz eden bilgileri sağlamayı ihmal etme

Kaynak: Baron ve Neuman, 1996: 164; Neuman ve Baron, 2005: 20.

Sözlü saldırgan davranışlar, fiziksel eylemlerden çok, diğer bireylere kelimeler aracılığıyla zarar vermeyi içermektedir. Fiziksel saldırgan

davranışlar ise bireylere zarar verme niyetiyle açıkça yapılan fiziki saldırılardan oluşmaktadır. Saldırgan davranışların dolaysız şekli, hedef bireyin doğrudan kendisine zarar vermek için yapılan davranışlardan oluşmaktadır. Dolaylı şekli ise diğer bireylerin davranışlarını yönlendirerek hedef bireye zarar vermeyi ya da hedef birey için değerli olan başka bireylere veya eşyalara saldırmayı içermektedir. Saldırgan davranışların aktif türü, zarar vermek için biraz çaba göstermeyi gerektirirken, pasif türü, bazı davranışları yapmayarak ya da ihmal ederek zarar vermeyi içermektedir (Baron ve Neuman, 1996: 163-164).

Neuman ve Baron (2005: 19), saldırgan davranışların dolaylı ve dolaysız boyutuna ek olarak, gizli ve açık saldırgan davranışlar olarak, yeni bir boyut daha öne sürmektedirler. Buna göre cinayet, sözlü sataşmalar, kapı çarpmalar, yumruklaşmalar, eşya fırlatmalar vb. kolayca görülebilen davranışlar, *açık saldırgan davranışlar* olarak tanımlanmaktadır. İhtiyaç duyulan kaynaklara erişimi engelleme, telefonlara ya da e-postalara cevap vermeyi ihmal etme, toplantılara kasten geç kalma, aşağılayıcı bir şekilde içten içe lanet okuma vb. davranışlar ise hedef birey ve başkaları tarafından kolaylıkla anlaşılmadığından, *gizli saldırgan davranışlar* olarak ifade edilmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusundaki bütün çalışmalarını derleyip, deneysel olarak boyutlarını ortaya koyan Spector (2011: 343)'a göre üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel ve bireysel olmak üzere iki farklı perspektife göre tanımlanmakta ve başkalarına zarar verme (suistimal etme), üretimi saptırma, kundaklama (şabote etme, mülke zarar verme), çalma ve geri çekilme (soyutlanma) olarak sınıflandırılabilir. Suistimal etme davranışı, daha çok bireye yönelik bir üretkenlik karşıtı iş davranışı türüdür. Üretimi saptırma, kundaklama, çalma ve geri çekilme davranışları ise daha çok örgüte yönelik olarak yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında sayılmaktadır. Aşağıda bu davranış türleri başlıklar halinde kısaca açıklanmaktadır.

2.2.2.1. Başkalarına Zarar Verme (Suistimal Etme)

Başkalarına zarar verme (suistimal etme, kötüye kullanma, kötü davranma), örgüt içinde çalışma arkadaşlarına ve başkalarına yönelik olarak yapılan zarar veren davranışlardan oluşmaktadır (Spector vd., 2006: 448). Bu davranışlar, doğrudan bireye fiziksel zarar vermeye yönelik olabileceği gibi tehdit etme, çirkin eleştiri yapma, görmezden gelme ve bireyin etkili bir şekilde çalışmasını gizliden gizliye engelleme gibi psikolojik hareketlerden de oluşabilmektedir. Başkalarına zarar verme boyutu, doğrudan bireye karşı yapılan saldırgan davranışları içermekte olsa da fiziksel saldırganlık içeren davranışlar, örgüt içinde sıkça yaşanmamaktadır. Bu nedenle, birçok araştırmacı tarafından fiziksel olmayan zarar verme davranışları üzerinde araştırmalar yapılmıştır.

Berkowitz (1998)'e göre stresörler ve yaşanan diğer tatsız durumlar, bireyde olumsuz duygulara neden olmakta ve bu duygular da düşmanlık hissi ile gelen saldırganlık davranışlarına yol açmaktadır. Saldırganlık davranışları, hedef bireye karşı fiziksel şiddet uygulama ya da hedef bireyde psikolojik rahatsızlıklara yol açabilecek stresörleri de içerebilmektedir. Geen (1998)'in saldırgan kişilik türünü belirlemeye yönelik olarak yaptığı bir araştırmaya göre saldırganlık, bireysel eğilim ve çevresel koşulların etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Bunlara ek olarak, Keashly ve Harvey (2005) ise toplumsal normların ve örgüt kültürünün de saldırganlık davranışlarına yol açabilecek bir ortam yaratabileceğini iddia etmektedirler.

Aydıntan ve Göksel (2010: 115) tarafından yapılan bir araştırmada, sosyal saldırganlık ve bireyler arası saldırgan davranışlar arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütün çevresini oluşturan sosyal yapı, bireyin de çevresini sarmakta ve onun tutum, davranış ve kararlarında etkin rol oynamaktadır. Çalışanların çevresinde oluşan ve içinde buldukları gruptan kaynaklanan saldırganlık davranışları, onları saldırganlık davranışına yönlendirmektedir.

Başkalarına zarar verme (suistimal etme), Tablo 2.7’de gösterilen Neuman ve Baron (2005)’un işyerinde saldırgan davranışlar tipolojisi içerisindeki aktif boyut ile örtüşmektedir. Aynı zamanda, Şekil 2.8’de gösterilen Kelloway, vd. (2010)’nin protesto yaklaşımı çerçevesinde üretkenlik karşıtı iş davranışları modeli içerisindeki, bireyi hedef alan üretkenlik karşıtı iş davranışları ve bireysel hareketler boyutlarının kesişiminden oluşan hücre içeriği ile örtüşmektedir. Benzer şekilde, Şekil 2.7’de gösterilen Robinson ve Bennett (1995)’in işyerinde sapkın davranışlar tipolojisi içerisindeki bireye saldırı boyutu ile örtüştüğü iddia edilebilecektir.

2.2.2.2. Kundaklama (Sabote Etme, Mülke Zarar Verme)

Kundaklama (sabotaj) kelimesi, Fransızca “Sabot” kelimesinden gelmektedir. Sabot, Fransızcada “feci”, “derin”, “kasıtlı” anlamlarında kullanılmaktadır (Altıntaş Çınar, 2009: 97). Kundaklama, örgütsel mülkün (örgüte ait eşyaların ya da donanımların) bozulması ya da tahrip edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Spector vd., 2006: 449). Giacalone ve Rosenfeld (1987: 367)’e göre, örgütsel kundaklama, çalışanların üretimi sekteye uğratmak ve örgüte zarar vermek için bilinçli olarak yaptıkları davranışlardan oluşmaktadır.

Kundaklama davranışını daha geniş bir perspektifte alan Ambrose vd. (2002: 948); Skarlicki vd. (2008: 1335)’ne göre kundaklama; çalışanların bireysel çıkarları için örgütsel işleyişe zarar verme, örgütsel düzeni bozma ya da saptırma amacıyla yaptığı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bunlar, örgüt hakkında olumsuz söylentiler çıkarma, örgütü mahcup etme, üretimi yavaşlatma, örgütsel mülke zarar verme, iş bağlantılarını bozma ya da müşteri ve çalışanlara zarar verme gibi olumsuz davranışlardan oluşabilmektedir. Bunlara ek olarak; Neuman ve Baron (1997: 45), örgüte ait araçların lastiklerini indirme, araçları çizme, örgüt mobilyalarının üzerine yazı yazma, önemli evrakların yerini kasten değiştirme gibi davranışları da kundaklama olarak görmektedir.

Giacalone ve Rosenfeld (1987: 368-369), kundaklama davranışını kendi içerisinde, “örgütsel makine ve eşyaları tahrip etme”, “üretimi durdurma” ve “üretimi yavaşlatma” olmak üzere üç farklı biçimde sınıflandırmaktadır.

Ambrose vd. (2002)’ne göre bireyler, “güçsüzlük”, “örgütsel engellenme”, “iş kolaylaştırma”, “can sıkıntısı/eğlence” ve “adaletsizlik” olmak üzere beş farklı nedenle kundaklama davranışlarına yönelmektedirler. Bunlar, farklı araştırmacıların görüşleri de eklenerek kısaca şu şekilde açıklanabilecektir (Altıntaş Çınar, 2009: 98-99; Ambrose vd., 2002: 948-950; Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 98-100):

Güçsüzlük, özgürlüğün ya da özerkliğin eksikliğinden ileri gelmektedir. Güçsüzlüğün bir sonucu olarak ortaya çıkan kundaklama davranışları, bireyin kendi çıkarlarını elde etmek ya da korumak için güç elde etme mücadelesi üzerine odaklanmaktadır. Örgüt içindeki konumunu güçlendirmek ya da pazarlık gücünü artırmak için yapılan grevler, makine tahripleri, araç ve gereçlere zarar verme gibi davranışlar, güçsüzlükten ortaya çıkan kundaklama türleri arasında sayılabilecektir.

Örgütsel Engellenme, amaca ulaşmanın ya da amaçların korunmasının engellenmesi, kısaca bireyin hayal kırıklığına uğramasıdır. Böyle bir durumla karşılaşan bireyin kundaklama eğilimi artmaktadır. Hayal kırıklığı yaşayan bireylerin nasıl davranacakları, hem bireyin hem de örgütün özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Bazı bireyler geri çekilme davranışı sergilerken, bazıları saldırganlaşabilmektedir. Her hayal kırıklığının, kundaklamaya neden olduğu ya da olacağı düşünülmemelidir.

İş Kolaylaştırma, iş süreçlerini bir şekilde kundaklayarak, işin daha kolay yapılabilmesini sağlamaktır. Asıl amaç, iş yapmamak ya da işi bozmak değil, yorulmamak ya da daha az emekle yapmaktır. Bu tür uygulamalar, iyi niyetli de olsa ve hatta yararlı da olsa, kundaklama anlamına gelmektedir. Çünkü, örgütsel kurallara aykırı davranılmaktadır.

Can Sıkıntısı/Eğlence, bireylerin can sıkıntılarını gidermek için örgüt içerisinde yapmış oldukları eylemlerdir. Buradaki temel amaç eğlenmek ve yaşama heyecan katmaktır. Örneğin, yangın alarmını çalıştırmak, saati ileri ya da geri almak ya da ışıkları aniden söndürmek, bu tür davranışlar arasında sayılabilecektir. Ancak, yapılan araştırmalarda bunların kundaklama ile sonuçlanabileceği belirlenmiştir.

Adaletsizlik, bireylerin örgüt içerisinde adil olmayan davranışların olduğuna yönelik inançlarını/algısını ifade etmektedir. Böyle bir durumda birey, skoru eşitlemek (adaleti sağlamak) için kundaklama davranışlarına yönelebilecektir. Yapılan araştırmalar, örgüt içerisinde adil olmayan davranışların olduğu algısının, çalışanların örgütü kundaklamaya yönelik bir çaba içerisine yönelttiğini ortaya koymaktadır.

Kundaklama davranışı, bireyi kızdıran ya da düşmanca duygular beslemesine neden olan birtakım faktörlere karşılık olarak, araçsal amaçlar (bireysel çıkar sağlamak) için yapılabilmektedir. Birey, herhangi bir soruna dikkat çekmek, örgütsel değişime direnç göstermek, çalışma arkadaşlarının rızasını kazanmak ya da çalışma arkadaşlarının üzerinde bir üstünlük sağlamak (çalışma arkadaşlarının terfi etme şansını engelleyerek kendi önünü açma gibi...) için bu tür davranışlara başvurabilmektedir (Spector vd., 2006: 449).

2.2.2.3. Üretimi Saptırma

Üretimi saptırma, bireyin iş ile ilgili görevleri layıkıyla yapmamak için yapıyormuş gibi görünerek, bilinçli olarak başarısız olması ya da hata yapması olarak tanımlanmaktadır. Üretimi saptırma, pasif bir davranış olduğu için gözle görülme olasılığı düşük ve ispat edilmesi de oldukça güçtür (Spector vd., 2006: 449).

Üretimi saptırma boyutunun, Giacalone ve Rosenfeld (1987)'in kundaklama davranışları sınıflandırması içerisindeki, "üretimi yavaşlatma" boyutu ile

kısmen örtüştüğü öne sürülebilecektir. Çünkü, Giacalone ve Rosenfeld (1987: 369), üretimi yavaşlatma boyutunun; yavaş çalışma, kurallara gereğinden çok uyararak çalışma, hevesiz bir şekilde çalışma, işinin başında bulunmama, işe gelmeme, çalışmayı reddetme vb. davranışlardan oluştuğunu ifade etmektedir.

Bazı araştırmacılara göre üretimi saptırma davranışı, kundaklama davranışının daha pasif bir türü olarak görülmektedir. En azından bireye (canlı varlıklara) karşı değil, örgütsel hedeflere (cansız varlıklara) yönelik olarak yapılan bir davranış türü olduğu için kundaklama davranışına göre daha güvenli olarak kabul edilmektedir (Spector vd., 2006: 449).

2.2.2.4. Geri Çekilme (Soyutlanma)

Geri çekilme, çalışanların örgütsel kurallara aykırı olarak iş başında daha az bulunmak için yaptıkları, çalışma süresini sınırlayıcı davranışlardan oluşmaktadır. İşe gitmeme, mesaiye geç gitme, mesaiden erken ayrılma ve izin verilen süreden daha uzun molalar verme gibi davranışlar, geri çekilmeye örnek olarak gösterilebilmektedir. Geri çekilmenin, özellikle iş tatminsizliği nedeniyle başvurulan bir davranış türü olduğu öne sürülmektedir. Ancak, sağlık problemleri, psikolojik bozukluklar, stres, toplumsal normlar, kültür, ast-üst çatışması, iş-aile yaşamı çatışması ve bireysel farklılıklar da geri çekilmeyi potansiyel olarak etkileyebilmektedir. Geri çekilme davranışı, doğrudan zarar vermek yerine, bir durumdan sakınmak ya da kaçınmak için yapılan bir teşebbüs olduğundan, diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarına göre farklılık göstermektedir. Geri çekilme davranışına başvuran birey, doğrudan örgüte zarar vermeyi istememekte, gerçekte stresörlerden, adaletsizlikten, tatminsizlikten ya da olumsuz duygular yaratan durumlardan uzaklaşmayı istemektedir (Spector, 2000: 237-238; Spector vd., 2006: 450).

2.2.2.5. Çalma (Hırsızlık)

Çalışanların hırsızlık yapması, diğer bir ifade ile çalma davranışı, örgütler açısından büyük bir sorun teşkil etmektedir. Kundaklama davranışında olduğu gibi bazı araştırmacılara göre çalma da altında zarar verme düşüncesinin yattığı, örgüte ya da bireye yönelik bir tür saldırganlık davranışı olarak kabul edilmektedir (Spector ve Fox, 2002: 271; Spector vd., 2006: 449).

Mustaine ve Tewksbury (2002: 113-114)'e göre örgüte yönelik yapılan çalma davranışları, ekonomik ihtiyaçlar, iş tatminsizliği ve adaletsizlik algısı nedeniyle yapılmaktadır. Neuman ve Baron (1997: 45)'a göre çalma, gerçekte birçok birey tarafından, bir tür saldırgan davranış olarak görülmemektedir. Çalma davranışına daha çok ekonomik çıkarlar nedeniyle başvurulduğu düşünülmektedir. Ancak, örgüt ortamında bireyler, çalma davranışını örgüte yönelik bir saldırma aracı olarak kullanabilmektedirler. Böyle bir durumda bireyler, çaldıkları eşyaları kullanma ya da satma amacı gütmemekte, daha çok örgütü ekonomik olarak bir kayba uğratmayı hedeflemektedirler. Bu eşyalara ihtiyaç duyan bireyleri ya da genel olarak örgütü zarara uğratacaklarını ya da cezalandıracaklarını düşünmektedirler.

Bireyleri suistimal etme davranışına yönelten nedenler, aynı şekilde çalma davranışına da yöneltebilmektedir. Ancak, çalışanların çalma davranışına yöneldiği birçok olayda, çalışanlar tarafından diğer faktörlerin de göz önünde bulundurulduğu gözlemlenmiştir. Örneğin, hırsızlığın uygun bir davranış olduğu algısı, düşük özdenetim düzeyi, adaletsizlik algısı, kişilik, demografik özellikler ve stres, çalma davranışının potansiyel nedeni olabilmektedir (Spector vd., 2006: 449).

2.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Konusunda Yapılan Çalışmalar

Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, genellikle bu davranışların neden ortaya çıktığı ya da olası

sonuçları ve önlenmesi üzerinde odaklanıldığı görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada ilgili araştırmalar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sonuçları ve önlenmesi olmak üzere iki başlık halinde incelenmektedir.

2.2.3.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, genel olarak iki belirleyici gruptan söz edilmektedir. Bunlardan birisi bireysel faktörler, diğeri ise durumsal faktörlerdir. Bireysel ve durumsal belirleyicilerin içerikleri küçük değişiklikler göstermekle birlikte, genelde aynı faktörlere işaret etmektedir (Seçer ve Seçer, 2007: 155).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri konusunda, Marcus ve Schuler (2004) tarafından yapılan bir çalışmada, durumsal ve bireysel belirleyicilerin, motivasyon ya da kontrol olarak adlandırılan iki baskın açıklayıcı mekanizmaya göre sınıflandırılabilceği öne sürülmektedir. Seçer ve Seçer (2007) tarafından bir model haline getirilen bu sınıflandırma türü Şekil 2.9'da gösterilmektedir.



Şekil 2.9: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

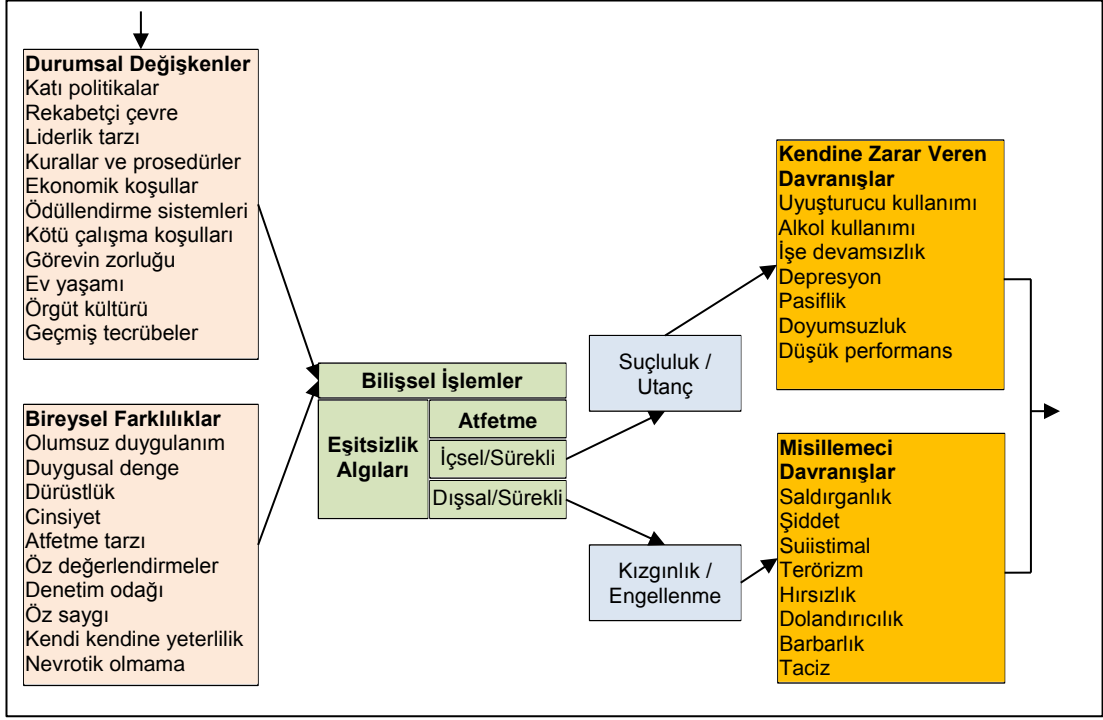
Kaynak: Marcus ve Schuler, 2004: 650-651; Seçer ve Seçer, 2007: 155.

Bireysel belirleyiciler, demografik faktörler ve kişilik özelliklerinden; örgütsel belirleyiciler ise örgütsel koşullar ve işin niteliklerinden oluşmaktadır. Şekil 2.9'dan anlaşılacağı üzere; motivasyon teorileri, bazı dışsal baskıların ya da içsel eğilim dürtülerinin bireyleri suça yatkın bir yaşam tarzını seçmeye zorlarken; kontrol teorileri, davranışların uzun dönemli sonuçlarının düşünülmesi, sosyal normların içselleştirilmesi, sosyal bağın güçlü olması ya da davranışı önleyen diğer dışsal koşullar gibi faktörlerin etkisiyle, birey ve sapkın eylem arasında güçlü engeller olabileceğini öngörmektedir. Dolayısıyla, durumsal ve bireysel belirleyiciler ile motivasyon ya da kontrol mekanizmaları bir araya geldiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri, nitelikleri açısından ayrışarak belirginleşmektedir (Seçer ve Seçer, 2007: 156).

Martinko vd. (2002: 42)'ne göre, neredeyse bütün teoriler, üretkenlik karşıtı davranışların nedenlerini açıklamak için bilginin işlenmesi süreci ile ilişkili olan faktörlerden yararlanmaktadır. Bütün teorilerde genellikle iki ortak unsur tanımlanmaktadır. Birincisi, bireylerin eşitlik algısı, adalet algısı, başarı ya da başarısızlık algısı gibi durumların niteliğini nasıl değerlendirdikleri ile ilgilidir.

İkincisi ise bu durumlarla ilgili inançların (atfedilen sonuç), davranışları ve duyguları nasıl etkilediği ile ilgilidir. Karşılaşılan durumların (sonuçların) niteliğinin değerlendirilmesi süreci, çeşitli şekillerde tanımlanabilmekte ve genellikle, dengesizlik, adaletsizlik ya da eşitsizlik algılarına yol açan durumların karşılaştırmalı bir sürecini kapsamaktadır.

İş ortamında, ilk olarak herhangi bir dengesizliğe, adaletsizliğe, eşitsizliğe ilişkin algılama gerçekleşmekte, ardından da bunun nedenlerine ilişkin affetme süreci gelmektedir. İçinde bulunulan durumun ya da koşulların niteliğine ilişkin değerlendirmeler önemlidir. Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının biçimi ve doğası açısından asıl önemli ve belirleyici olan, bu duruma ya da koşullara yol açan nedenlerin neye atfedildiğidir. Örneğin, farklı iki birey, aynı durumu eşitsiz/dengesiz/adaletsiz olarak algılayabilecektir. Ancak, bu durumun nedenleri ile ilgili gerçekleştirdikleri affetme süreci ile kendini açığa vuran nedensel mantık süreci, bu sonuca verilecek üretkenlik karşıtı tepkiyi belirleyecektir. Diğer bir ifadeyle, birey olumsuzluk yaratan bir durumu, çaba eksikliği gibi kendi içsel özelliklerinden kaynaklanan nedenlere affettiğinde, suçu üstlenmesi ve üretkenlik karşıtı davranışlara girişmemesi daha olasıdır. Diğer yandan, bireyin istenmeyen bir durumu, kıskanç ve kötü niyetli bir çalışma arkadaşının varlığı gibi dışsal, süreklilik arz eden ve kasıtlılık içeren bir nedene atfetmesi durumunda, üretkenlik karşıtı (misilleme) davranışlara girişmesi daha kolaydır. Dolayısıyla, nedensellik boyutunun odak noktası, verilecek tepkiyi de etkilemektedir. Olumsuz durumun dışsal nedenlere atfedilmesi, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açmakta; içsel nedenlere atfedilmesi ise daha çok bireyin kendisine zarar verici davranışlara girişmesine neden olmaktadır (Seçer ve Seçer, 2007: 164-165).



Şekil 2.10: Üretkenlik Karşıtı Davranışların Nedensel Mantık Modeli

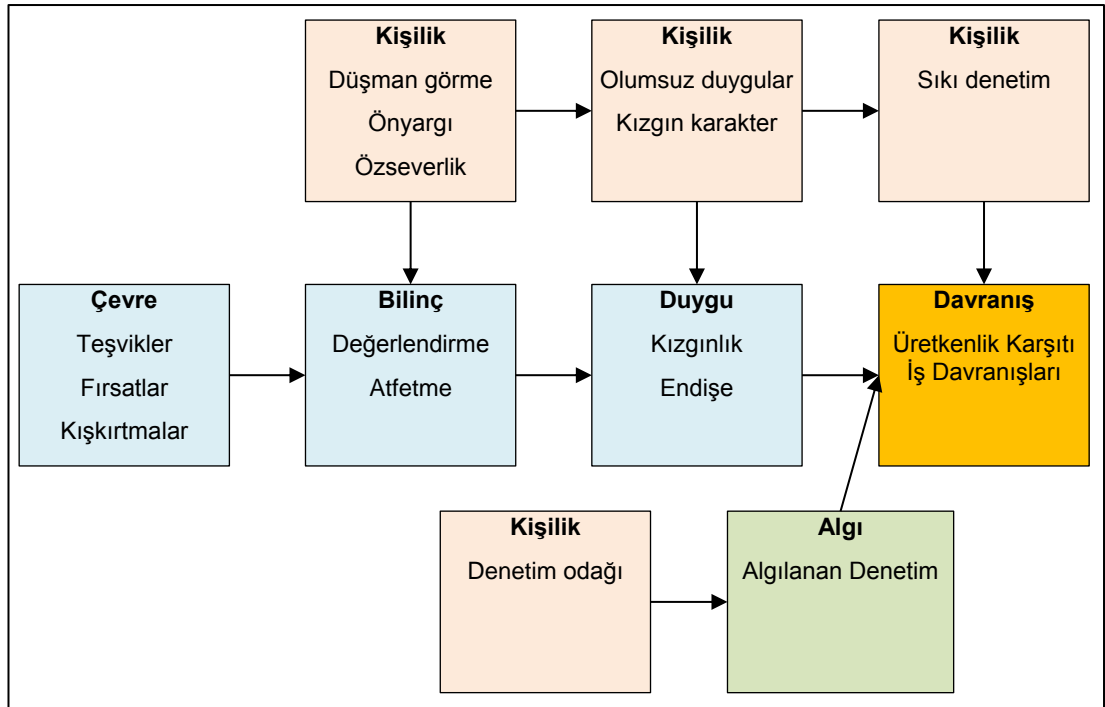
Kaynak: Martinko vd., 2002: 43; Seçer ve Seçer, 2007: 165.

Şekil 2.10'da görüldüğü gibi, durumun süreklilik arz edip etmemesi de beklentileri farklılaştırabilmektedir. Olumsuz durumun ancak süreklilik arz etmesi karşısında, üretkenlik karşıtı davranışlara başvurulduğu görülmektedir. Olumsuz durumun sürekli nitelik taşımadığı durumlarda, üretkenlik karşıtı davranışlara yönelme eğiliminin düşük olduğu belirtilmektedir. Özetle, nedensel mantık yaklaşımı, olumsuz bir duruma ilişkin bilişsel açıklamanın, üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyip sergilememe kararını etkileyen birincil güç olduğunu ileri sürmektedir. Nedensel mantık yaklaşımı ile ilgili açıklamaların hareket noktasını bireyin bilişsel süreci oluşturmakta ve bu bilişsel süreç, hem bireysel hem de durumsal belirleyiciler etkisi altında işlemektedir (Seçer ve Seçer, 2007: 165-166).

Fox vd. (2001), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasının nedenini, iş stresi, iş ile ilgili olumsuz duygulanım ve algılanan örgütsel adaletsizlikten oluşan üç faktöre dayandırmaktadır. Yaptıkları araştırma

sonuçlarına göre; bireylerarası çatışma ve algılanan adaletsizlik de birey için bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Bireyler, içinde bulunulan stresli ortama ve olumsuz duygulanıma tepki olarak, üretkenlik karşıtı davranışlara başvurmaktadırlar.

Spector (2011), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının neden kaynaklandığını ortaya koymada, kişilik testleri ve dürüstlük testlerinin sıkça kullanıldığını ancak, hangi kişilik boyutlarının daha çok bu davranışlara yol açtığının belirlenmesi gerektiğini öne sürmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında, temel olarak çevresel koşullar, bilinç ve duygular etkili olmaktadır. Kişilik boyutu ise bu süreç üzerinde etkili olan diğer bir unsur olarak görülmektedir. Araştırmacı tarafından üretkenlik karşıtı davranışlara yol açan koşullar ve kişilik değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak geliştirilen model Şekil 2.11’de gösterilmektedir.



Şekil 2.11: Kişilik Değişkenleri ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Modeli

Kaynak: Spector, 2011: 347.

Spector (2011)'a göre üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında, çevresel koşullar ya da olaylar hızlandırıcı bir etki yapmaktadır. "Düşman

görme, önyargı ve özseverlik (narsisizm)” kişilik değişkeni, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açan süreçte bilinç boyutunu “Değerlendirme, atfetme” etkilemektedir. “Olumsuz duygular ve kızgın karakter” kişilik değişkeni, “kızgınlık ve endişe” içeren duygu boyutunu etkilemektedir. Denetim odağı ve bireysel kontrol ise, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltıcı bir etki yapmaktadır.

Kişilik tipinin yanında, bireyler, diğer bireylerin davranışlarını kendilerine yönelik düşmanca olarak algıladıkları durumlarda, kendilerine zarar verilmiş ve incitilmiş olarak hissedebilmekte ve bu nedenle intikam almayı düşünebilmektedirler. Bazı bireyler, kendilerine yönelik birçok davranışı, düşmanlık içeren davranışlar olarak algılama eğilimi göstermektedirler. Dolayısıyla böyle bireyler, en ufak bir provokasyonda bile saldırgan davranışlarda bulunabilmektedirler. Buna düşmanca yüklemeler yapma eğilimi denilmektedir (Neuman ve Baron, 1998: 405).

Neuman ve Baron (1998: 405), bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına başvurmasına neden olan kişilik faktörlerinin, “A tipi kişilik yapısı”, “kendini kurgulama/özizleme davranışı”, “düşman atfetme eğilimi” olmak üzere üç kategori altında toplanabileceğini öne sürmektedir. Bu kategoriler şu şekilde açıklanabilecektir (Aydın ve Göksel, 2010: 95; Neuman ve Baron, 1998: 405; Solmuş, 2004):

A tipi kişilik yapısı, çabuk sinirlenme, rekabetçilik, acelecilik ve sürekli olarak kendini baskı altında hissetme gibi davranış örüntüleriyle belirgindir. B tipi kişilik yapısı ise A tipi kişilik yapısının tersine, daha ağır başlı ve sakin davranış örüntüleriyle belirgindir. A tipi kişilik yapısına sahip olan bireyler, B tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre, daha fazla çatışma yaşamaktadırlar ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunma eğilimi göstermektedirler.

Kendini kurgulama/özizleme davranışı, bireylerin davranışlarını kontrol edebilmesi, duruma göre ayarlayabilmesi ile ilgili bir kavramdır ve bireylerde yüksek ya da düşük düzeylerde görülebilmektedir. Kendini kurgulama düzeyi

yüksek olan bireyler, bireylerarası ilişkilerinde yüksek oranda sosyal duyarlılık göstermekte ve davranışlarını diğer bireyler üzerinde olumlu izlenimler yaratacak ve onlar tarafından onaylanacak şekilde kurgulamaktadırlar. Kendini kurgulama düzeyi düşük olan bireyler ise davranışlarının diğer bireyler üzerinde yarattığı etkilerle ilgilenmemekte ya da yeterince önem vermemektedirler. Dolayısıyla, kendini kurgulama düzeyi yüksek olan bireylerin, çatışma durumlarında, kendini kurgulama düzeyi düşük olan bireylerden daha fazla oranda uzlaşmacı olacakları ve onlardan daha az oranda üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunacakları beklenebilecektir.

Düşman affetme eğilimi, bireyler, diğer bireylerin davranışlarını kendilerine yapılmış düşmanca hareketler olarak affettikleri (yorumladıkları) durumda, zarar verilmiş ve incitilmiş olduklarını hissedebilmekte ve öç almayı isteyebilmektedirler. Araştırmalar (Dodge ve Coie, 1987; Dodge ve Newman, 1981) bazı bireylerin, kendilerine yönelik birçok davranışı (böyle bir kasıt olsun ya da olmasın), düşmanlık içeren davranışlar olarak algılama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla, bu bireylerin, küçük çaplı bir kışkırtma durumunda bile saldırgan davranışlar gösterecekleri söylenebilecektir.

Özetle, üretkenlik karşıtı iş davranışları, aynı anda birden çok nedenin etkileşimi sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Söz konusu etkileşim içerisinde, her olayda nedenler farklı bir sıralama ya da düzen içinde gerçekleşebilmektedir. Örneğin, üretkenlik karşıtı iş davranışının gerçekleştiği bir olayda, bazen kişilik özellikleri tetikleyici olurken, bir başka olayda ise bireyler arası çatışma, adaletsizlik algısı, iş stresi vb. etkenler tetikleyici olabilmektedir. Kimi durumda da tetikleyici nedenle birlikte var olan diğer nedenler, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının devam etmesine katkı sağlayabilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin altı çizilmesi gereken en önemli nokta, bu sorunun tek bir nedene dayandırılarak açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğunun bilinmesidir.

2.2.3.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sonuçları ve Önlenmesi

Örgütlerin en temel amacı maliyetlerini kontrol altına alarak ve çalışma ortamındaki israfı asgariye indirerek, karlarını azami dereceye çıkarmaktır. Bu amacı başarabilmenin diğer bir yolu da çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlarını asgariye indirmektir (Moretti, 1986: 134).

Bireysel ve örgütsel değerler, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının anlaşılmasında önemli bir role sahiptir. Çalışanlar ve yöneticiler üzerinde yapılan araştırmalarda (Vardi, 2001), özellikle kurallar ve önemseme boyutlarının oluşturduğu örgüt iklimleri ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde bağımsızlık, mesleki kimlik ve iş tatmini gibi iş tutumları ile üretkenlik karşıtı davranışlara eğilim arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Eğer çalışan kendi bakış açısına göre görev yaptığı örgütte etik olmayan davranışlar bulunduğunu ve iş normlarının etik ilkelere uymadığını algılayarsa, muhtemelen üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelebilecektir (Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt, 2009: 724).

Çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlarını asgariye indirebilmek için üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar (Moretti, 1986: 134), çalışma ortamının denetçiler ve gizli güvenlik personeli tarafından kontrol altında tutulması, elektronik izleme ya da takip sistemleri kullanılması ve psikolojik testler aracılığıyla çalışanların tutumlarının araştırılmasıdır. Ancak, ilk iki yaklaşım, örgüte artı maliyet getirmekte, çalışanların yönetime olan güveni azaltmakta ve örgüte düşmanlık beslemelerine neden olabilmektedir.

Brown vd. (1987: 137)'ne göre, üretkenlik karşıtı davranışların verdiği zararların azaltılmasında genel kabul gören iki yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi, çalma ya da diğer olası üretkenlik karşıtı davranışları engelleyebilecek şekilde çalışma ortamında değişiklikler yapmaktır. Bu stratejiler, gizli güvenlik görevlileri, kapalı devre güvenlik kamerası sistemi ya da ürünler üzerine yerleştirilecek özel sensörlerin kullanımını kapsamaktadır.

Bu tarz uygulamalar, alışveriş merkezi gibi örgütlerde müşteriler tarafından gerçekleştirilen hırsızlık olaylarını azaltabilmektedir, ancak çalışanlar çoğu zaman bu sistemleri atlatılabilmektedirler. İkinci yaklaşım ise işe alım öncesinde çalışanların çalma davranışına ya da diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilimlerini belirlemek ve aralarından dürüst olanları seçmektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışların önceden tespit edilebilmesi için, bireysel farklılıkları ortaya çıkarabilecek değişkenlerin belirlenmesine yönelik birçok araştırma yapılmaktadır. Bu çalışmaların temel amacı, hangi özelliklere sahip bireylerin üretkenlik karşıtı davranışlara eğilimli olup olmadığını tespit edebilecek ölçekler ve stratejiler geliştirmektir. Bu konuda yapılan ilk araştırmalar 1940'lı yıllara kadar dayanmaktadır ve dürüstlük testi olarak bilinmektedir. Dürüstlük testi, üretkenlik karşıtı davranışlara eğilimli olan adayların önceden tespit edilip elenmesi ve dürüst çalışanların işe alınması, böylece üretkenlik karşıtı davranışların vereceği zararların engellenmesini amaçlamaktadır. Dürüstlük testi; adayın gelecekte ortaya çıkabilecek dürüst olmayan davranışlarını kestirebilmek için güvenilirlik, doğruluk ve dürüstlük özelliklerini ölçmeye yönelik bir dizi testten oluşmaktadır (Kwak, 2006: 15).

Dürüstlük testi kullanılarak işe alım süreci gerçekleştirilen örgütlerde yapılan birçok araştırmada, çalma ve diğer üretkenlik karşıtı davranışların büyük ölçüde önlendiği tespit edilmiştir (Boye ve Slora, 1993: 245-246; Boye ve Wasserman, 1996: 337-338; Brown vd., 1987: 148; Hogan ve Hogan, 1989).

Brown vd. (1987) tarafından iki yıl boyunca sürdürülen bir araştırmada dürüstlük testi kullanılarak, çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlara olan eğilimleri ve olası sonuçları değerlendirilmiştir. İki yıl boyunca çalışanlar işe alım öncesinde dürüstlük testinden geçirilmiş ve testi geçenler işe alınmıştır. İki yılın sonunda, örgüt içinde başta hırsızlık, uyuşturucu kullanımı ve saldırganlık olmak üzere üretkenlik karşıtı davranışlarda %50 azalma olduğu gözlenmiştir.

Çalma ve diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tespit edilmesinin oldukça güç olduğunu öne süren Boye ve Slora (1993) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların itirafları değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, çalışanların %80'inin en az bir kez üretkenlik karşıtı davranışlara başvurduğunu göstermektedir. Örgütün çoğu zaman bilgisi olmaksızın yapılan, müşterilerle tartışma ya da kavga etme, örgüt materyallerini kasten israf etme, kasten yavaş çalışma ya da işi yanlış yapma vb. davranışlar, örgütsel performans üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Araştırmacılar, bu durumun önlenmesi için, örgüt içinde gözetim sistemlerinin yerleştirilmesini ve işe alım sürecinde dürüstlük testlerinin uygulanmasını önermektedirler.

Ones vd. (1993) tarafından bir yıl arayla iki kez yapılan kapsamlı bir araştırmada, personel seçim envanteri (PSI-personnel selection inventory) olarak bilinen dürüstlük testinin geçerliliği incelenmiştir. Elde edilen bulgular, dürüstlük testinin, çalışanların olası iş performans düzeylerini ve üretkenlik karşıtı davranışlara olan eğilimlerini doğru bir şekilde tespit edebildiğini ortaya koymuştur.

Boye ve Wasserman (1996) tarafından yürütülen bir araştırmada, Ones vd. (1993) tarafından geçerlilik çalışması yapılan personel seçim envanteri (dürüstlük testi) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, önceki araştırmalarla örtüşmektedir. İşe girmeden önce ve iş başındayken olmak üzere, bir yıl arayla toplam iki kez tekrarlanan, katılımcıların ev adreslerine gönderilen testin doldurulması aracılığıyla verilerin toplandığı bu araştırmanın sonucunda, üretkenlik karşıtı davranışlara eğilimi olan çalışanların önceden tespit edilebileceği ortaya çıkarılmıştır.

Hogan ve Hogan (1989), dürüstlük testinin üretkenlik karşıtı davranışları ölçmede yetersiz kaldığını iddia etmiş ve yeni bir kişilik testi ortaya koymuşlardır. Önceki testler, çalma ya da diğer olumsuz davranışları ölçmekteyken; yeni kişilik testi, hem çalışanın dürüstlük derecesini tespit etmekte, hem de suistimal etme, saldırganlık, isyan etme, geri çekilme, kin

besleme vb. birçok üretkenlik karşıtı davranışa olan eğilimini de ölçebilmektedir. Elde edilen bulgular, testten düşük puan alan çalışanların, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına daha eğilimli olduklarını, yüksek puan alan çalışanların ise çalışma arkadaşları ve yöneticiler tarafından sevilen bireyler olduğunu göstermektedir.

İşe alım sürecinde kullanılmakta olan dürüstlük testleri, “açık dürüstlük testleri”, “kişilik testleri” ve “klinik testler” olmak üzere üç temel kategoriye ayrılmaktadır (Sackett, 1994: 73-74). Wanek (1999: 193), dürüstlük testini kullanarak yaptığı araştırma sonucunda, işe alma sürecinde yalnızca bu testin kullanılmaması gerektiğini öne sürmektedir. Ancak, çoklu değerlendirme sistemlerinden oluşan bir yöntem aracılığıyla nihai işe alım kararlarının verilmesinin daha uygun olacağını, böylelikle çalışanların üstün yanlarının da ortaya çıkarılabileceğini savunmaktadır. İşe alım sürecinde çalışanların türlü yeteneklerini ölçen çoklu testler sonucunda, sıralamaya giren adaylardan en yüksek dürüstlük seviyesine sahip çalışanların tercih edilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir. Bu yöntemle seçilen adayların, hem üretkenlik karşıtı iş davranışlarına teşebbüs etme olasılığı düşük olacak, hem de daha üretken iş davranışları gösterme olasılıkları yüksek olabilecektir.

Moretti (1986: 135)'ye göre, tutum değerlendirme yaklaşımı olarak da bilinen dürüstlük testleri başarılı olarak uygulandığında, hem maliyet hem de etkililik açısından, diğer yaklaşımlara göre daha üstün olabilmektedir. Bu yaklaşımın en önemli üstünlüğü, normal koşullar altında bütün çalışanları değerlendirmesidir. Oysa, diğer yaklaşımlarda çalışanlar güvenlik kameraları ya da güvenlik personeli ile denetlenmekte, herhangi bir olay gerçekleştiği zaman olaya müdahil olan çalışan tesadüfi olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımın altında yatan ana fikir, eğer olağandışı ya da olumsuz tutumlara sahip çalışanlar önceden tespit edilebilirse, üretkenlik karşıtı davranışlar henüz oluşmadan gerekli önlemlerin alınabileceğini savunmaktadır.

Fine vd. (2010: 82)'ne göre, işe alım sürecinde yalnızca dürüstlük testlerinin kullanılması, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına potansiyel eğilimlerini tespit edebilecektir. Diğer yandan araştırmacılar, işe alınan çalışanların, süreç içerisinde durumsal faktörlerden (örgütsel bağlılık, güvenlik kontrol normları vb.) etkilenebileceğini ve daha farklı uygulamaların ya da süreçlerin kullanılması gerektiğini öne sürmektedir. Belirli zamanlarda farklı ölçme yöntemleri ile riskli çalışanların tespit edilerek gerekli önlemlerin alınması ve örgüt içinde birtakım kontrol mekanizmalarının yerleştirilmesi gerektiğini iddia etmektedirler.

Moretti (1986: 135)'ye göre, üretkenlik karşıtı davranışların azaltılmasında veya önlenmesinde bir dizi eylem olarak, çalışanlara yönelik danışmanlık hizmetleri, işin yeniden tasarlanması ve seçime dayalı atama önerilmektedir. Eğer üretkenlik karşıtı davranışlar, tutum testleri ile önceden fark edilirse, azaltılabilmekte hatta önlenmektedir. Sonuçta örgütler, kayıp ve zararlarını azaltabilmekte ve önemli miktarda mali tasarruf sağlayabilmektedirler.

Krischer vd. (2010), ABD'de 295 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir araştırmada, üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerinden geri çekilme ve üretimi saptırma davranışlarının, bireylerin örgüt içinde stresle başa çıkabilmelerine ve algılanan örgütsel adaletsizliklere karşı durabilmelerine yardımcı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yaşanan stres bireylerin duygusal tükenmişlik sendromu yaşamalarına ve örgüt içinde yaşanan adaletsizlikler ise bu durumun çekilemez bir hal almasına neden olmaktadır. Geri çekilme ve üretimi saptırma davranışları, diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tersine, hem örgüte büyük zararlar vermemekte, hem de bireylerin stresle başa çıkma ve duygusal tükenmişliklerini gidermede katkı sağlayabilmektedir.

Örgütsel düzeyde her davranışın dışarıdan izlenebilmesine olanak tanınması, içinde bulunduğumuz çağda, bilişim ve iletişim teknolojilerinin sağlamış olduğu avantajlardan biridir. Örgütlerde karşılaşılan üretkenlik karşıtı iş

davranışlarının, bu ortamda daha çok dikkat çekeceği bir gerçektir. Bu gerçeklik, örgütlerin daha duyarlı olmalarına neden olmaktadır.

Özetle; örgütlerin maliyetleri asgariye indirerek, karlarını azami dereceye çıkarabilmelerinin bir yolu da kuşkusuz çalışanların verimliliklerinin artırılması ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının asgariye indirilmesidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının asgariye indirilmesinde ya da önlenmesinde, araştırmacılar tarafından farklı yaklaşımlar ortaya konulmaktadır. Bu yaklaşımların ortak noktası ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını engelleyebilecek şekilde, çalışma ortamında değişiklikler yapmak ve işe alım öncesinde çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına olası eğilimlerini önceden tahmin ederek, aralarından dürüst olanları seçebilmektir. Ancak, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tamamen önlenmesi için her durumda geçerli bir yöntem bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bu durumla mücadelede, her örgüt kendi örgütsel özelliklerine göre stratejiler belirleyerek hareket etmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemine, araştırmanın modeline, örnekleme stratejisine, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine ve verilerin analizine yer verilmektedir.

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada, daha önce belirtilen amaçlara ulaşabilmek için nicel araştırma yöntemi esas alınarak, alanyazındaki geçerlik ve güvenilirlikleri sınanmış bazı ölçeklerden yararlanarak oluşturulan bir anket yoluyla veri toplanmıştır. Bu anlamda, alan araştırması esas alınarak tasarlanan bu uygulamalı araştırmanın türü ilişkisel (bağıntısal) araştırma olarak ifade edilebilecektir.

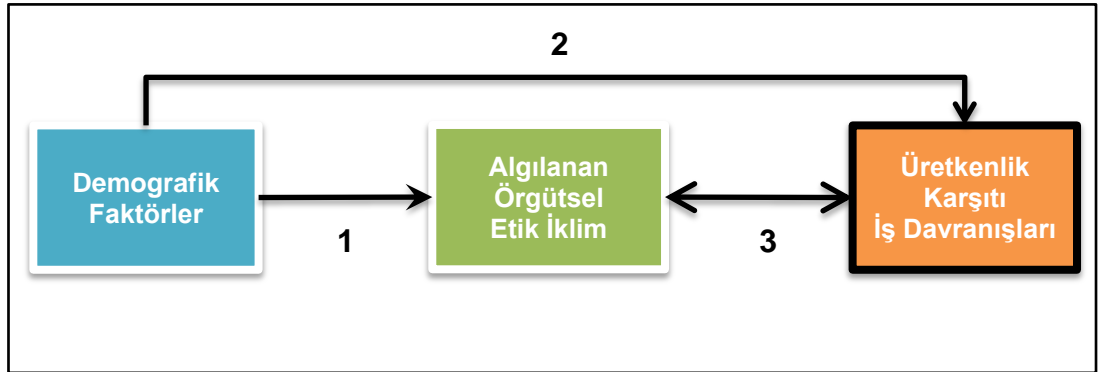
Nicel araştırma, fiziksel çevre uyarıcılarına yönelik davranışsal tepkiyi değerlendirmeye ya da tahmin etmeye odaklanmaktadır (Aubert-Gamet, 1997). Sosyal bilimler açısından nicel araştırmaların temel amacı, toplumsal değişkenler arasındaki ilişkileri (bağıntıları ve/veya neden-sonuç ilişkilerini) ortaya çıkarmaktır. Başka bir deyişle nicel yaklaşımlar, farklı değişkenlerle ve bu değişkenler arasındaki ilişkililerle bağlantılı hipotezleri test etme ile ilgilenmektedir. İlgilenilen sosyal değişkenler arasında belirlenen olası ilişkiler, ileriye dönük kestirimde bulunmaya hizmet etmektedirler. Bu anlamda, yürütülen bu araştırmanın amaçları dikkate alındığında, nicel araştırma yöntemi en uygun yöntem olarak öne çıkmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Genel olarak ilişkisel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmada, ilişkileri tespit etmek için geliştirilen araştırma modeli üç ana kısımdan oluşmaktadır (Bkz. Şekil 3.1).

Modelin ilk kısmı demografik faktörler ile algılanan örgütsel etik iklim arasındaki ilişkileri tespit etmeye yöneliktir. İkinci kısmı demografik faktörler ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Modelin üçüncü kısmı ise algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasındaki ilişkileri ve ilişki düzeylerini incelemeye yöneliktir.

Demografik faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, görev yapılan bölge, hiyerarşik konum ve sendikal konum gibi alt boyutlardan oluşmaktadır.



Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli

Algılanan örgütsel etik iklim, faktör analizi sonucunda örgütte tespit edilecek olan etik iklim tiplerinden ve genel olarak algılanan örgütsel etik iklim düzeyinden oluşmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, kundaklama, suistimal etme, çalma, üretimi saptırma ve geri çekilme davranışı olarak alt boyutlara ayrılmaktadır.

3.3. ÖRNEKLEME STRATEJİSİ

Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin 81 ilinde ve bağlı birçok ilçesinde birimi bulunan, büyük bir kamu kurumu oluşturmaktadır. Bu kurumun, evren olarak seçilmesinin temel amaçları arasında; tüm ülkeye ulaşabilme olanağı, araştırmanın sistematik bir şekilde yürütülebileceği düşüncesi, araştırma için izin alabilme olanakları, ekonomiklik, zaman tasarrufu, erişilebilirlik vb. diğer etkenler sayılabilecektir.

Araştırmanın örneklem çerçevesi, Türkiye İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (Türkiye İBBS) kullanılarak oluşturulmuştur. Türkiye İBBS, Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin kullandığı istatistik bölge sınıflandırması içinde, Türkiye için kullanılan sınıflandırmadır (Vikipedi, 2011b).

Türkiye'nin, AB'ye uyum süreci doğrultusunda, 2002/4720 Nolu Kanun gereğince, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) üç ayrı düzeyde İBBS bölgesi oluşturmuşlardır (DPT, 2011). İstatistikî bölgelerin tanımlanmasında kullanılan temel faktörler; nüfus, coğrafya, bölgesel kalkınma planları, temel istatistikî göstergeler ve illerin sosyoekonomik gelişmişlik sıralamasından oluşmaktadır (Vikipedi, 2011b).

İlk aşamada, idari yapıya uygun olarak 81 adet il, 3. düzeyde bölge birimleri olarak tanımlanmıştır. Ekonomik, sosyal, kültürel ve coğrafi yönlerden benzer iller, belirli bir nüfus büyüklüğü de dikkate alınarak gruplandırılmış ve 26 adet 2. düzeyde bölge birimleri tanımlanmıştır. Yine aynı ölçüte göre 2. düzey bölge birimlerinin gruplanması sonucu, 12 adet 1. düzeyde bölge birimleri tanımlanmıştır (Dinçer vd., 2003: 102-103). 2005 yılında TÜİK tarafından bu sınıflandırmaya, 962 ilçeden oluşan dördüncü bir düzey daha eklenmiştir (TÜİK, 2011).

Tablo 3.1'de görüleceği üzere, Düzey 1'e göre ülkemiz 12 bölgeye ayrılmıştır. Düzey 2 ise 26 alt bölgeden oluşmaktadır. 26 alt bölge kendi içerisinde, sosyoekonomik gelişmişlik bakımından benzer illerin oluşturduğu Düzey 3'ü

oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem stratejisi gereğince, Düzey 3 sütununda yer alan her bir satırdaki illerden biri rastgele seçilmiş, hem 26 alt bölgenin, hem de 26 alt bölgeden oluşan 12 bölgenin temsil edilmesi sağlanmıştır.

Tablo 3.1: İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması

Düzey 1 Bölgeler	Düzey 2 Alt Bölgeler	Düzey 3 İller
İstanbul	İstanbul	İstanbul
Batı Anadolu	Ankara Konya	Ankara Konya , Karaman
Doğu Marmara	Bursa Kocaeli	Bursa, Eskişehir , Bilecik Kocaeli , Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova
Ege	İzmir Aydın Manisa	İzmir Aydın, Denizli, Muğla Manisa, Afyon , Kütahya, Uşak
Batı Marmara	Tekirdağ Balıkesir	Tekirdağ, Edirne , Kırklareli Balıkesir , Çanakkale
Akdeniz	Antalya Adana Hatay	Antalya , Isparta, Burdur Adana , Mersin Hatay, Kahramanmaraş , Osmaniye
Batı Karadeniz	Zonguldak Kastamonu Samsun	Zonguldak , Karabük, Bartın Kastamonu , Çankırı, Sinop Samsun, Tokat , Çorum, Amasya
Orta Anadolu	Kırıkkale Kayseri	Kırıkkale, Aksaray , Niğde, Nevşehir, Kırşehir Kayseri, Sivas , Yozgat
Doğu Karadeniz	Trabzon	Trabzon , Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane
Güneydoğu Anadolu	Gaziantep Şanlıurfa Mardin	Gaziantep , Adıyaman, Kilis Şanlıurfa , Diyarbakır Mardin , Batman, Şırnak, Siirt
Ortadoğu Anadolu	Malatya Van	Malatya , Elazığ, Bingöl, Tunceli Van , Muş, Bitlis, Hakkâri
Kuzeydoğu Anadolu	Erzurum Ağrı	Erzurum , Erzincan, Bayburt Ağrı, Kars, Iğdır , Ardahan

Sayısının fazla olması nedeniyle Düzey 4 ve içerisinde yer alan 962 ilçe tabloda gösterilmemiştir.

Kaynak: Dinçer vd., 2003; DPT, 2011; TÜİK, 2011; Vikipedi, 2011b.

Düzyey 3 sütununda görülen kalın harflerle yazılmış olan alanlar, her bir satır içinden rastgele seçilmiş illeri göstermektedir.

3.3.1. Şehir, Kurum ve Katılımcı Seçimi

Örnekleme için belirlenen bölge ve şehirler, Tablo 3.2'de gösterilmektedir. Her alt bölge içerisinde rastgele bir il seçilmiştir. Araştırma süreci, kurumun merkez ve taşra teşkilatında, seçilen il merkezleri ve bağlı ilçelerindeki tüm birimlerinde gerçekleştirilmiştir.

Kurumun merkez teşkilatı Ankara'da bulunmaktadır. Kurum adı ve kurum adını ortaya çıkarabilecek bilgiler, kurum yetkilileri ile yapılan anlaşma gereğince ve gizlilik taahhütnamesinde belirtildiği üzere (Bknz. EK. 9) araştırmada belirtilememektedir.

Araştırmanın hedeflenen katılımcıları, Tablo 3.2'de Düzyey 3 sütununda yer alan il ve bağlı ilçelerde görev yapan tüm personelden oluşmaktadır. Örnekleme seçimi sırasında kurumda görev yapan personel sayısı, yetkililerden alınan bilgilere göre toplam 24.114'tür. Örnekleme dahil olan illerde ve bağlı ilçelerde görev yapan personel sayısı ise 12.681 olarak hesaplanmıştır.

Örnekleme için gerekli katılımcı sayısının belirlenebilmesi için örnekleme büyüklüğü hesaplaması (CRS, 2011) yapılmıştır. 24.114 potansiyel katılımcının bulunduğu anakülte için %5 hata düzeyinde gerekli olan örnek büyüklüğünün 378 olduğu tespit edilmiştir. Bu sayı dikkate alındığında, araştırmada 659 katılımcıdan toplanan verinin, araştırmanın amaçlarını karşılayacağı söylenebilecektir.

Tablo 3.2: Örneklem İçin Belirlenen Bölge ve Şehirler ile Potansiyel Katılımcı Sayısı

Düzyey 1	Personel	Düzyey 2	Düzyey 3	Personel
Bölgeler	Sayısı	Alt Bölgeler	İller ve Bağlı İlçeler	Sayısı
1 İstanbul	3785	1 İstanbul	İstanbul	3785
2 Batı Anadolu	2846	2 Ankara	Ankara	2339
		3 Konya	Konya	507
3 Doğu Marmara	741	4 Bursa	Eskişehir	304
		5 Kocaeli	Kocaeli	437
4 Ege	1717	6 İzmir	İzmir	1351
		7 Aydın	Muğla	211
		8 Manisa	Afyon	155
5 Batı Marmara	354	9 Tekirdağ	Edirne	92
		10 Balıkesir	Balıkesir	262
6 Akdeniz	1183	11 Antalya	Antalya	488
		12 Adana	Adana	526
		13 Hatay	Kahramanmaraş	169
7 Batı Karadeniz	459	14 Zonguldak	Zonguldak	229
		15 Kastamonu	Kastamonu	92
		16 Samsun	Tokat	138
8 Orta Anadolu	253	17 Kırıkkale	Aksaray	83
		18 Kayseri	Sivas	170
9 Doğu Karadeniz	257	19 Trabzon	Trabzon	257
10 Güneydoğu Anadolu	502	20 Gaziantep	Gaziantep	289
		21 Şanlıurfa	Şanlıurfa	134
		22 Mardin	Mardin	79
11 Ortadoğu Anadolu	326	23 Malatya	Malatya	217
		24 Van	Van	109
12 Kuzeydoğu Anadolu	258	25 Erzurum	Erzurum	223
		26 Ağrı	Iğdır	35
Toplam	12681		Toplam	12681

Tablo 3.2'de görüleceği üzere, örneklem için belirlenen bölge ve şehirler ile potansiyel katılımcı sayısının en çok olduğu bölge İstanbul'dur. Daha sonra Ankara ve Konya alt bölgelerini kapsayan Batı Anadolu Bölgesi gelmektedir.

En düşük katılımcı potansiyeline sahip bölge ise Aksaray ve Sivas illerini kapsayan Orta Anadolu Bölgesi'dir.

3.3.2. Araştırmaya Dâhil Edilen Katılımcıların Dağılımı

Araştırmaya 365 kişi araştırma portalı üzerinden, 556 kişi ise matbu anket formu doldurarak katılmıştır. Araştırma portalı üzerinden doldurulan anketlerden 116'sı ve matbu anket formlarından 77'si, eksik veri girişi nedeniyle değerlendirme dışında tutulmuştur. Bunun yanı sıra, verilerin analiz için hazırlanması sürecinde, kayıp veri analizi ve uç değerlerin tespit edilmesi aşamasında 69 adet veri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak, toplam 659 anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 3.3'te cinsiyete göre katılımcıların ankete katılım tercihlerinin dağılımı sunulmaktadır.

Tablo 3.3: Katılımcıların Ankete Katılım Şekline Göre Dağılımı

	Kadın		Erkek		Toplam	
	Katılımcı	%	Katılımcı	%	Katılımcı	%
Anket Formu	196	45,5	235	54,5	431	65,4
Araştırma Portalı	62	27,2	166	72,8	228	34,6
Toplam	258	39,2	401	60,8	659	100,0

Tablo 3.3'te görüleceği üzere, katılımcıların %65,4'ü matbu anket formunu doldurarak, %34,6'sı ise araştırma portalı üzerinden araştırmaya katılmışlardır.

Araştırmaya dâhil edilen anket formlarının bölgelere ve illere göre dağılımı Tablo 3.4'te sunulmaktadır.

Tablo 3.4: Araştırmaya Dâhil Edilen Anket Formlarının Bölgelere ve İllere Göre Dağılımı

Düzyey 1			Düzyey 2		Düzyey 3	
12 Bölge	Frekans	Yüzde	26 Alt Bölge (AB)	26 Seçilmiş İl	Frekans	Yüzde
İstanbul	326	49,5	İstanbul AB	İstanbul	326	49,5
Batı Anadolu	122	18,5	Ankara AB	Ankara	76	11,5
			Konya AB	Konya	46	7,0
Doğu Marmara	15	2,3	Bursa AB	Eskişehir	7	1,1
			Kocaeli AB	Kocaeli	8	1,2
Ege	47	7,1	İzmir AB	İzmir	37	5,6
			Aydın AB	Muğla	9	1,4
			Manisa AB	Afyon	1	0,2
Batı Marmara	5	0,8	Tekirdağ AB	Edirne	1	0,2
			Balıkesir AB	Balıkesir	4	0,6
Akdeniz	67	10,2	Antalya AB	Antalya	5	0,8
			Adana AB	Adana	60	9,1
			Hatay AB	Kahramanmaraş	2	0,3
Batı Karadeniz	24	3,6	Zonguldak AB	Zonguldak	7	1,1
			Kastamonu AB	Kastamonu	4	0,6
			Samsun AB	Tokat	13	2,0
Orta Anadolu	15	2,3	Kırıkkale AB	Aksaray	10	1,5
			Kayseri AB	Sivas	5	0,8
Doğu Karadeniz	6	0,9	Trabzon AB	Trabzon	6	0,9
Güneydoğu Anadolu	16	2,4	Gaziantep AB	Gaziantep	8	1,2
			Şanlıurfa AB	Şanlıurfa	5	0,8
			Mardin AB	Mardin	3	0,5
Ortadoğu Anadolu	6	0,9	Malatya AB	Malatya	5	0,8
			Van AB	Van	1	0,2
Kuzeydoğu Anadolu	10	1,5	Erzurum AB	Erzurum	5	0,8
			Ağrı AB	İğdır	5	0,8
Toplam	659	100,0	Toplam	659	100,0	

Araştırmaya dahil edilen anket formlarının %49,5'i İstanbul Bölgesi'ndeki katılımcılardan, %51,5'i ise diğer bölgelerdeki katılımcılardan elde edilmiştir.

İstanbul Bölgesi'ndeki katılımcıların, araştırmaya daha fazla ilgi gösterdikleri görülmektedir.

3.3.3. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, kamudaki görev süresi, kurumdaki görev süresi, merkez ve taşra birimlere göre dağılımı, taşra teşkilatında görev yapılan birime göre dağılımı, hiyerarşik konumları ve sendika üyeliği gibi demografik bilgileri, Tablo 3.5'te cinsiyet değişkeni bağlamında sıralanarak açıklanmaktadır.

Tablo 3.5'te görüleceği üzere, katılımcıların yaklaşık %39'u kadınlardan, %61'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde; yaklaşık %77'sinin önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim almış, %23'ünün ise ilköğretim ve lise eğitimi almış çalışanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.5: Cinsiyete Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

Demografik Değişkenler	Kadın (K)	%	Erkek (E)	%	Toplam (K+E)	Değişken Açısından %
Cinsiyet	258	39,2	401	60,8	659	100,0
Eğitim Düzeyi						
İlköğretim	3	21,4	11	78,6	14	2,1
Lise	49	35,3	90	64,7	139	21,1
Önlisans	38	46,9	43	53,1	81	12,3
Lisans	152	39,8	230	60,2	382	58,0
Yüksek Lisans	15	40,5	22	59,5	37	5,6
Doktora	1	16,7	5	83,3	6	0,9

Tablo 3.5: Cinsiyete Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

Demografik Değişkenler		Kadın (K)	%	Erkek (E)	%	Toplam (K+E)	Değişken Açısından %
Yaş	20'den az	4	80,0	1	20,0	5	0,8
	20-29	55	45,1	67	54,9	122	18,5
	30-39	75	35,9	134	64,1	209	31,7
	40-49	107	42,6	144	57,4	251	38,1
	50-59	15	23,1	50	76,9	65	9,9
	60 ve üzeri	2	28,6	5	71,4	7	1,1
Medeni Durum	Evli	171	35,8	307	64,2	478	72,5
	Bekâr	87	48,1	94	51,9	181	27,5
Çocuk Sayısı	0	94	44,5	117	55,5	211	32,0
	1	68	47,6	75	52,4	143	21,7
	2	84	39,1	131	60,9	215	32,6
	3	7	10,1	62	89,9	69	10,5
	4	4	22,2	14	77,8	18	2,7
	5	1	50,0	1	50,0	2	0,3
	6	0	0,0	1	100,0	1	0,2
Kamudaki Görev Süresi	1 yıldan az	27	57,4	20	42,6	47	7,1
	1-5 yıl	34	41,5	48	58,5	82	12,4
	6-10 yıl	21	29,2	51	70,8	72	10,9
	11-15 yıl	34	24,5	105	75,5	139	21,1
	16-20 yıl	52	46,0	61	54,0	113	17,1
	21-25 yıl	68	49,3	70	50,7	138	20,9
	26-30 yıl	12	30,8	27	69,2	39	5,9
	31-35 yıl	7	30,4	16	69,6	23	3,5
	36-40 yıl	3	50,0	3	50,0	6	0,9

Tablo 3.5: Cinsiyete Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

Demografik Değişkenler		Kadın (K)	%	Erkek (E)	%	Toplam (K+E)	Değişken Açısından %
Kurumdaki Görev Süresi	1 yıldan az	30	58,8	21	41,2	51	7,7
	1-5 yıl	46	41,1	66	58,9	112	17,0
	6-10 yıl	30	30,3	69	69,7	99	15,0
	11-15 yıl	29	21,6	105	78,4	134	20,3
	16-20 yıl	48	49,0	50	51,0	98	14,9
	21-25 yıl	55	49,1	57	50,9	112	17,0
	26-30 yıl	11	39,3	17	60,7	28	4,2
	31-35 yıl	6	30,0	14	70,0	20	3,0
	36-40 yıl	3	60,0	2	40,0	5	0,8
Merkez – Taşra Dağılımı	Merkez Teşkilatı	17	42,5	23	57,5	40	6,1
	Taşra Teşkilatı	241	38,9	378	61,1	619	93,9
Taşra Teşkilatında Görev Yapılan Birim	İl Merkezi	88	36,1	156	63,9	244	39,4
	İlçe Merkezi	153	40,8	222	59,2	375	60,6
Hiyerarşik Konum	Üst Düzey	5	20,8	19	79,2	24	3,6
	Orta Düzey	39	45,3	47	54,7	86	13,1
	Alt Düzey	188	40,1	281	59,9	469	71,2
	Denetim	19	38,0	31	62,0	50	7,6
	Danışma	7	41,2	10	58,8	17	2,6
	İç Kontrol	-	-	6	100,0	6	0,9
	Diğer	-	-	7	100,0	7	1,1
Sendikal Konum	Yok	129	50,4	127	49,6	256	38,8
	Var	128	32,3	268	67,7	396	60,1
	Yasal Engeli Var	1	14,3	6	85,7	7	1,1

Tablo 3.5'te görüleceği üzere, katılımcıların yaklaşık %70'inin 30-50 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. 40 ve daha aşağı yaşlardaki çalışanlar, gençler grubu olarak kabul edildiğinde, araştırmaya katılanların yarısının gençlerden, diğer yarısının ise orta yaş grubundan olduğu söylenebilecektir. Çok genç olarak kabul edilebilecek olan, 20 yaşından küçük çalışanların oranı %1'in altındadır. Öte yandan emeklilik yaşına gelmiş 60 yaş ve üzeri çalışanların oranı ise %1,1'dir. Katılımcıların yaklaşık %72'sinin evli, %28'inin bekâr çalışanlardan oluştuğu ve yaklaşık %22'sinin bir çocuk, %33'ünün iki çocuk, %11'inin üç çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5'ten anlaşılacağı üzere, katılımcıların yaklaşık yarısının 15 yıl ve altı, diğer yarısının ise 16 yıl ve üstü süre boyunca kamuda görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca, 40 yıldan fazla görev yapan çalışana rastlanamamıştır. Benzer şekilde, katılımcıların yaklaşık %60'ının 15 yıl ve altı, %40'ının ise 16 yıl ve üstü süre boyunca, mevcut kurumda görev yaptığı görülmektedir.

Katılımcıların yaklaşık %6'sı kurumun merkez teşkilatında, yaklaşık %94'ü ise taşra teşkilatındaki birimlerde görev yapmaktadır. Taşra teşkilatında görev yapan katılımcıların yaklaşık %39'u il merkezlerindeki birimlerde, yaklaşık %61'i ise ilçe merkezlerindeki birimlerde çalışmaktadırlar.

Katılımcıların kurumdaki hiyerarşik konumlarına göre dağılımlarına bakıldığında; %3,6'sının üst düzey, %13,1'inin orta düzey ve %71,2'sinin ise alt düzey konumlardaki çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Yaklaşık %11'lik dilimi oluşturan diğer çalışanlar ise denetim, danışma ve iç kontrol gibi destek birimlerinde görev yapmaktadırlar. Katılımcıların herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları incelendiğinde, çalışanların yaklaşık %40'ının sendikalara üyeliklerinin bulunmadığı görülmektedir.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma sürecinde veri toplama aracı olarak, geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki araştırmalarda kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan bir anket formu kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgiler ile ilgili sorular, ikinci bölümde algılanan örgütsel etik iklim ölçeği ve üçüncü bölümde üretkenlik karşıtı davranışlar kontrol listesi bulunmaktadır.

Anketteki ölçeklerin oluşturulması için kapsamlı bir alanyazın araştırması yapılmış ve alanyazın taramasında kaynakların güncel olmasına ve uluslararası alanda genel kabul görmüş olmasına dikkat edilmiştir. Ölçekler, değişkenlerin teori ve uygulamadaki tanımlarına uygun ifadeler içeren, geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalarda kanıtlanmış sorulardan oluşturulmuştur.

Ölçek maddelerinin İngilizceden Türkçeye yapılan çevirilerinin denkliğinin sağlanabilmesi için, hem İngilizceye hem de Türkçeye hâkim çevirmenlerden yararlanılmıştır. İngilizceden Türkçeye tercüme edilen ifadeler, daha sonra her iki dili de iyi derecede bilen ve yönetim ve organizasyon alanında doktora derecesine sahip bir uzman çevirmen tarafından Türkçeden İngilizceye tercüme edilmiştir. Bu yeni uyarlama, özgün haliyle karşılaştırılmış ve Türkiye şartları da dikkate alınarak araştırma anketi oluşturulmuştur.

Anket formu, geri dönüş oranını artırabilecek şekilde görsel, okunaklı ve katılımcıya güven veren bir yapıda tasarlanmıştır. Anketin kapak sayfasında araştırmanın amacı, içeriği, bilimsel ve sosyal faydasına ilişkin bir giriş metni bulunmaktadır. Ayrıca kapak sayfasında gizlilik sözleşmesi metni yer almakta ve metnin altında sorumlu kişilerin adı, unvanı, çalıştığı kurum ve iletişim bilgileri belirtilmiştir. Bu bilgilerin verilmesi, anketin güven vermesi ve geri dönüş oranının artmasına yardımcı olması bakımından gereklidir. Ayrıca

ankette isim sorulmaktan kaçınılmış, böylelikle ankete cevap verenlerin dürüst bir şekilde soruları yanıtlamaları sağlanmaya çalışılmıştır.

Anket formunda yer alan ölçeklerin doğrulanmasında, içerik (kapsam) geçerliliği kullanılmıştır. İçerik geçerliliği, ölçeğin yeterli sayıda ve ölçülmek istenen olguyu temsil edebilecek soruları içerdiğinden emin olmak için yapılmaktadır (Altunışık vd., 2007: 113; Balcı, 2009: 112). İçerik geçerliliği, “ölçek haline getirilen kavram ve onun açıklanmasındaki eksiksizlik” ve “ölçekteki tutum cümlelerinin kavramı temsil etme derecesi” olmak üzere iki konunun incelenmesini içermektedir. İçerik geçerliliği için kullanılan en yaygın yöntem, konu ile ilgili uzmanların görüşlerinin alınmasıdır (Bahar vd., 2010: 16-17; Balcı, 2009: 112-113; Baş, 2001: 188; Büyüköztürk vd., 2010b: 119-120).

Bu nedenle, bir bütün olarak anket formunun değerlendirilmesi ve ölçeklerde yer alan ifadelerin araştırma amacına uygun olup olmadığının tespiti için uzman görüşlerinden yararlanılmıştır. EK.12’de görüleceği üzere, alan uzmanları tarafından anket formunun geçerliliğinin değerlendirilmesi ve yapılan öneriler hem yazılı, hem de sözlü olarak alınmıştır. Öneriler doğrultusunda, gerekli düzenlemeler yapılmış ve anket formu öndeneme için hazırlanmıştır.

Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için, Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçekte yer alan tüm ifadelerin dahil edilerek hesaplanması sonucu elde edilen Alpha katsayısının 0,70’in üzerinde olması, kabul edilebilir güvenilirlik düzeyini (Nunnally ve Bernstein, 1994: 265), katsayının 0,80’in üzerinde olması ise güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Field, 2005: 676). Hair Jr. vd. (2010) ise 0,60 ve üzeri değerlerde elde edilen bir katsayının kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedirler. Güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi, tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesini ifade etmektedir (Altunışık vd., 2007: 114; Büyüköztürk vd., 2010b: 110). Benzer şekilde, Karasar (2009: 148) güvenilirliği, ölçülmek istenen belli bir şeyin, sürekli olarak aynı sembolleri

alması, aynı süreçlerin izlenmesi ve aynı ölçütlerin kullanılması ile aynı sonuçların alınması olarak tanımlamaktadır. Anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları, her bir ölçek ve ölçeklerin alt boyutları için ayrı ayrı hesaplanmış ve tablolar halinde gösterilmiştir.

Anket formu EK.1'de yer almaktadır. Örgütsel etik iklim ölçeği ve üretkenlik karşıtı davranışlar kontrol listesi aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

3.4.1. Algılanan Örgütsel Etik İklım Ölçeği

Algılanan örgütsel etik iklim ölçeğinin cevaplandırılmasında, 5'li Likert tutum ölçeği kullanılmıştır. Etik İklım ölçeği ile ilgili ifadelerin değerlendirme seçenekleri, "1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir.

Etik İklım Ölçeği (Ethical Climate Questionnaire - ECQ), ilk olarak, Victor ve Cullen (1987, 1988) tarafından geliştirilmiştir. Teorik olarak dokuz boyuttan oluşan ölçek, 1987 yılındaki çalışmada beş, 1988 yılındaki çalışmada ise altı deneysel boyutta incelenmiştir. 1987 yılındaki çalışma 25 ifadeden, 1988 yılındaki çalışma ise 26 ifadeden oluşmaktadır. Benzer şekilde Cullen vd. (2003) tarafından, 36 ifadeden oluşan ölçek kullanılarak yapılan iki aşamalı bir araştırmada, ilk aşamada beş boyut, ikinci aşamada ise sekiz boyut bulunmuştur.

Bir diğer etik iklim ölçeği ise Schwepker Jr. (2001) tarafından geliştirilen yedi ifadeden oluşan etik iklim ölçeğidir. Elçi ve Alpkan (2009) tarafından iletişim sektöründe yapılan bir araştırmada, Victor ve Cullen (1987, 1988), Schwepker Jr. (2001) ve Cullen vd. (2003) tarafından geliştirilen ölçekler uyarlanarak 38 ifadeye çıkarılmıştır. Teorik olarak dokuz boyuta ayrılan söz konusu ölçek, deneysel olarak da dokuz etik iklim tipini ortaya çıkarmıştır.

Bu araştırmada kullanılan algılanan örgütsel etik iklim ölçeği için, Victor ve Cullen (1987, 1988)'ın ölçeği temel alınmıştır. Elçi ve Alpkan (2009)'ın

uyarlamaları da dikkate alınarak, ölçekte yer alan ifadeler yeniden düzenlenmiş ve söz konusu ölçek 38 ifadeden oluşmuştur.

Etik iklim konusunda en sık kullanılan bu ölçek, örgütlerde hem etik karar alma çatısını hem de etik çalışma ikliminin örgütteki varlığını test etmeye yarayan, deneysel bir araç olma özelliğini taşımaktadır (Weber ve Seger, 2002).

Örgütsel etik iklim ölçeği ile örgüt üyelerinden, kendi davranış ve değerleri hakkında değil, daha çok örgüt içinde var olduğunu gördükleri uygulamalar ve yöntemler hakkında bilgi vermeleri istenmektedir. Dolayısıyla ankete yanıt verenlerin bir çeşit gözlemci olduğu düşünülmektedir. Ancak bu gözlemciler, antropolojik bilgi sağlayıcılardan farklıdır. Kültüre içten bir bakış açısı sunan kültür üyeleri, çoğu zaman araştırmacıyla sıkı ilişkilere sahip olmakta, araştırmacıya çok derin ve geniş bilgiler verebilmektedirler (Victor ve Cullen, 1988).

Etik iklim ölçeği kullanılarak yapılan araştırmalarda bulunan faktörler ve güvenilirlik katsayıları Tablo 3.6'da gösterilmektedir.

Tablo 3.6: Etik İklim Ölçeği Kullanılarak Yapılan Araştırmalarda Bulunan Faktörler ve Güvenilirlik Katsayıları

Araştırmacılar	Örneklemin Özellikleri	Madde Sayısı	Bulunan Faktörler ve Güvenilirlik Katsayıları
Victor ve Cullen (1987)	151 katılımcı 4 grup	26	Profesyonellik (0,81) Önemseme (0,82) Kurallar (0,75) Araççılık (0,78) Verimlilik (0,73) Bağımsızlık (0,65)
Victor ve Cullen (1988)	872 katılımcı 4 örgüt 4 çalışma düzeyi	26	Önemseme (0,80) Kurallar (0,79) Kanunlar ve Kodlar (0,79) Araççılık (0,71) Bağımsızlık (0,60)
Kelley ve Dorsch (1991)	159 katılımcı / 1200 10 farklı sektör	26	Önemseme (0,85) Kanunlar ve Kodlar (0,74) Kurallar (0,75) Araççılık (0,73) Bağımsızlık (0,62)
Wimbush vd. (1997a)	639 katılımcı / 4400 1 örgüt 3 alt birim	36	Önemseme (0,92) Kanunlar ve Kodlar (0,88) Hizmet (0,85) Araççılık (0,72) Bağımsızlık (0,69)
Sims ve Keon (1997)	98 katılımcı 2 üniversitenin çalışmakta olan öğrencileri 4 grup <i>Tercih edilen ve yaşanan etik iklim olarak ölçek iki kez kullanılmıştır.</i>	15	Araççılık (0,57 - 0,53) Önemseme (0,63 - 0,72) Kanun ve Kodlar (0,58 - 0,63) Kurallar (0,70 - 0,70) Bağımsızlık (0,59 - 0,69)
Agarwal ve Malloy (1999)	148 katılımcı Kar amacı gütmeyen bir örgüt ve bağlı birimleri	36	Bireyi Önemseme (0,67) Bireysel Çıkar (0,86) Bağımsızlık (0,78) Toplumu Önemseme (0,79) Kanun ve Kodlar (0,79)
Fritzsche (2000)	285 katılımcı / 414 İleri teknolojiye sahip bir örgütün farklı yerleşkelerinde ve farklı birimlerinde görev yapan yöneticileri	36	Kanunlar ve Kodlar (0,83) Kurallar (0,81) Verimlilik (0,73) Arkadaşlık ve Takım (0,85) Bağımsızlık (0,62) Örgütsel Çıkar (0,48)

Tablo 3.6: Etik İklim Ölçeği Kullanılarak Yapılan Araştırmalarda Bulunan Faktörler ve Güvenilirlik Katsayıları

Araştırmacılar	Örneklemin Özellikleri	Madde Sayısı	Bulunan Faktörler ve Güvenilirlik Katsayıları
Erakovich vd. (2002)	141 katılımcı / 2838 4 kamu kurumu <i>Önemseme iklimi dikkate alınmamıştır</i>	36	Bireysel Çıkar (0,52) Örgütsel Çıkar (0,54) Bağımsızlık (0,43) İlkeli Örgüt (0,51) İlkeli Toplum (0,74)
Cullen vd. (2003)	1. Araştırma 411 katılımcı 1 örgüt	26	Araççılık (0,78) Önemseme (0,81) Bağımsızlık (0,60) Kurallar (0,77) Kanunlar ve Kodlar (0,81)
Cullen vd. (2003)	2. Araştırma 139 katılımcı 4 örgüt	36	Bireysel Çıkar (0,80) Örgütsel Çıkar (0,49) Verimlilik (0,71) Önemseme (Birey-Takım) (0,81) Sosyal Sorumluluk (0,84) Bağımsızlık (0,77) Kurallar (0,76) Kanunlar ve Kodlar (0,76)
Shafer (2008)	128 katılımcı 4 grup - 128 örgüt Muhasebe ve denetim sektörü Çin	36	Örgütsel Çıkar Sosyal Sorumluluk Bağımsızlık Kanunlar ve Kodlar <i>0,71 – 0,79 arasında değişmektedir.</i>
Shafer (2009)	167 katılımcı / 300 2 grup - 87 örgüt Muhasebe ve denetim sektörü Çin	36	Bireysel Çıkar Örgütsel Çıkar Sosyal Sorumluluk Kanunlar ve Kodlar <i>0,69 – 0,76 arasında değişmektedir.</i>
Elçi ve Alpan (2009)	1174 katılımcı / 2000 62 örgüt iletişim sektörü	38	Kanunlar ve Kodlar (0,85) Kurallar (0,82) Sosyal Sorumluluk (0,81) Bireysel Çıkar (0,78) Verimlilik (0,75) Arkadaşlık (0,77) Takım Çıkarı (0,82) Bağımsızlık (0,77) Örgütsel Çıkar (0,63)

Tablo 3.6: Etik İklim Ölçeği Kullanılarak Yapılan Araştırmalarda Bulunan Faktörler ve Güvenilirlik Katsayıları

Araştırmacılar	Örneklemin Özellikleri	Madde Sayısı	Bulunan Faktörler ve Güvenilirlik Katsayıları
Malloy ve Agarwal (2010)	1. Araştırma 147 katılımcı / 500 Kar amacı gütmeyen örgütler	36	Toplumu Önemseme (0,81) Verimlilik (0,64) Bağımsızlık (0,61) Kurallar (0,83) Bireyi Önemseme (0,78)
	2. Araştırma 214 katılımcı / 500 Kamu sektörü	36	Bireyi Önemseme (0,87) Verimlilik (0,70) Bağımsızlık (0,60) Araççılık (0,61) Kanunlar ve Kodlar (0,74)
(Putranta ve Kingshott, 2011)	642 katılımcı / 1000 9 yükseköğretim kurumu	36	Bireysel Çıkar (0,71) Verimlilik (0,78) Önemseme (0,86) Bağımsızlık (0,78) Kurallar (0,74) Kanunlar ve Kodlar (0,76)
Wang ve Hsieh (2012)	472 katılımcı Farklı sektörlerden 31 örgüt	26	Araççılık (0,82) Önemseme (0,81) Kanun ve Kodlar (0,83) Kurallar (0,78) Bağımsızlık (0,71)

Tablo 3.6, farklı yıllarda, farklı ülkelerde ve farklı örgüt yapılarında gerçekleştirilen araştırmalarda bulunan örgütsel etik iklim tiplerini göstermektedir. Tablo 3.6'dan da anlaşılacağı üzere, etik iklim tipleri genel olarak benzer boyutlarda çıkmakta, ancak etik iklim tipolojisine dağılım açısından küçük farklılıklar göstermektedir.

Bu araştırmada, algılanan örgütsel etik iklim ölçeği, yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda altı boyutta incelenmiştir. Elde edilen faktör yükleri, Tablo 3.7'de gösterilmektedir.

Tablo 3.7: Algılanan Örgütsel Etik İklima İlişkin Faktör Yükleri

Maddeler	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
1. Bireysel Çıkar						
Bu kurumda çalışanlar, çoğunlukla kendi çıkarlarını gözetirler						,878
Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarları için en iyi olan neyse onunla ilgilenirler						,897
Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar						,887
Bu kurumda, bireysel kazanımlarını (çıkarlarını) artıran çalışanlar, diğer çalışanlarca başarılı sayılırlar						,723
2. Örgütsel Çıkar						
Bu kurumda çalışanlar, kurum çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar						,775
Bu kurumda çalışanlar, kurumun genel performansını artırmak için canla başla çalışırlar						,576
Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş ya da uygulama, çalışanlar tarafından hoş karşılanmaz						,531
Kurum çalışanları arasında, kurumsal kazançların artırılması için her çalışanın hiçbir fedakârlıktan kaçmaksızın çalışması gerektiği görüşü yaygındır						,552
3. Önemseme (Arkadaşlık, Takım Çalışması, Verimlilik)						
Bu kurumda çalışanların, her şeyden önce verimli bir şekilde görev yapması beklenir						,775
Bu kurumda çalışanların kişisel verimlilik düzeyleri, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir						,712
Bu kurumda, “en doğru yol, en verimli yoldur” görüşü hâkimdir						,539
Bu kurumda, çalışanların temel sorumluluklarından biri verimliliği artırmaya çalışmaktır						,673
Bu kurumda, bir çalışanın kendisiyle aynı birimdeki iş arkadaşlarına fayda sağlayacak yardımsever davranışlar sergilemesi, çalışanlarca en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir						,683
Bu kurumda çalışanlar, birbirlerinin yararını gözetirler						,679
Bu kurumda çalışanların iyiliksever ve yardımsever olması beklenir						,660

Tablo 3.7: Algılanan Örgütsel Etik İklima İlişkin Faktör Yükleri

Maddeler	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
Bu kurumda, aynı birimde görev yapan çalışanlar arasındaki arkadaşlık, önemli bir ahlaki özellik olarak kabul edilir			,654			
Bu kurumda, ekip çalışmasına önem verilir			,672			
Bu kurumda, çalışanlar arasındaki sevgiye ve yardımseverliğe önem verilir			,740			
Bu kurumda çalışanlar, kurum paydaşlarının (müşteriler, çevre, vatandaş ve genel toplum) çıkarlarına saygı duyarlar			,573			
Bu kurumda, bir çalışanın kurumdaki tüm çalışanlara karşı fayda sağlayacak yardımsever davranışlar sergilemesi, çalışanlarca en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir			,743			
4. Sosyal Sorumluluk						
Kurumumuzun en önemli performans ölçütü, vatandaşlar ve toplum nazarında kurumun prestijini ve imajını geliştirmektir						,418
Kurumumuzdan hizmet/ürün alanların mutluluğu ve iyiliği bizler için çok önemlidir						,682
Bu kurumda çalışanların, kurum paydaşlarının (müşteriler, çevre, vatandaş ve genel toplum) iyiliği için yaptığı katkılar, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir						,544
Bu kurumda çalışanlardan, daima vatandaşın ve toplumun lehine olacak işler yapması beklenir						,697
5. Bağımsızlık						
Bu kurumdaki her çalışan, neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendisi karar verir						,741
Bu kurumda çalışanlar, kendi bireysel inançlarına ve ahlaki değerlerine göre hareket ederler						,821
Bu kurumdaki çalışanlar, örgütün etik değerleri ile değil, kendi bireysel etik değerleri ile hareket ederler						,775
6. Profesyonellik (Kurallar, Kanunlar, Mesleki Standartlar)						
Bu kurumda, etik dışı davranışların asla hoş görülmeceği üst yönetim tarafından herkese kesin bir dille ifade edilmiştir						,644
Kurumumuzda etik davranışlara ilişkin politikalar bulunmaktadır						,637
Kurumumuzda, bir çalışanın kurum çıkarından çok kendi menfaatini gözeterek etik dışı bir davranışa kalktığı tespit edilirse, bu çalışan hemen uyarılır						,694

Tablo 3.7: Algılanan Örgütsel Etik İklima İlişkin Faktör Yükleri

Maddeler	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
Bu kurumda, herkesin kurum kurallarına ve prosedürlerine sadık kalması beklenir						,678
Kurumumuzda, bir çalışanın kurum çıkarını gözetme amacıyla olsa bile, etik dışı bir davranışa kalkıştığı tespit edilirse, bu çalışan hemen uyarılır						,722
Bu kurumda, her karar ve uygulama için yasal ve mesleki standartlar temel alınır						,730
Bu kurumda, bir karar alınırken öncelikle bu kararın herhangi bir yasayı ihlal edip etmediğine bakılır						,760
Bu kurumda çalışanların, yasal ve mesleki standartları diğer düşüncelerin üstünde tutmaları beklenir						,622
Bu kurumda çalışanların, yasalara ya da mesleki standartlara tam anlamıyla uyması beklenir						,700
Bu kurumda çalışanlar, genel kabul gören mesleki normlara ve ilkelere uygun hareket ederler						,623
Bu kurumda çalışanların, yasal ve mesleki standartlara uyma düzeyleri, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir						,600
KMO						: 0,913
Açıklanan toplam varyans						: %64,646
Rotasyon yöntemi						: Varimax

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonunda, 38 ifadeden oluşan ölçek, 6 faktör altında toplanmıştır ve alanyazında farklı araştırmacılar tarafından bulunan etik iklim tipleri ile paralellik göstermektedir. Bulunan faktörler, 1. bireysel çıkar, 2. örgütsel çıkar, 3. önemseme (arkadaşlık, takım çalışması, verimlilik), 4. sosyal sorumluluk, 5. bağımsızlık, 6. profesyonellik (kurallar, kanunlar ve mesleki standartlar) olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 3.8: Algılanan Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Faktörler	Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's α)
1. Bireysel Çıkar	,902
2. Örgütsel Çıkar	,792
3. Önemseme (Arkadaşlık, Takım Çalışması, Verimlilik)	,938
4. Sosyal Sorumluluk	,827
5. Bağımsızlık (İlkeli Birey)	,713
6. Profesyonellik (Kurallar, Kanunlar ve Mesleki Standartlar)	,919
Algılanan Örgütsel Etik İklim Düzeyi (Toplam)	,924

Tablo 3.8'de yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 6 faktöre (etik iklim tipi) ve ölçeğin geneline ait güvenilirlik katsayıları gösterilmektedir. Elde edilen güvenilirlik katsayıları değerlendirildiğinde, ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir bir düzeyde çıktığı söylenebilecektir.

3.4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kontrol Listesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesi, Spector vd. (2006)'nin çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur. Söz konusu kontrol listesi, 33 maddeden oluşmakta, örgütsel ve bireysel faktörler olarak temelde iki boyuta ayrılmaktadır. Kundaklama, suistimal etme, çalma, üretimi saptırma ve geri çekilme olmak üzere bağımsız 5 faktör altında incelenmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesinde yer alan ifadelerin değerlendirme seçenekleri, "1- Hiçbir zaman, 2- Bir kez, 3- Ayda Bir Kez, 4- Ayda Birkaç Kez, 5- Haftada Bir Kez, 6- Haftada Birkaç Kez, 7- Her Gün" şeklindedir.

Spector vd. (2006: 451); Spector vd. (1997), üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesinin geliştirilmesi sürecinde, faktör analizi yerine uzman görüşlerinden yararlanmıştı. Bunun başlıca iki sebebi bulunmaktadır.

Birincisi, kontrol listesinin tek bir yapıyı ifade edebilen ve kendi aralarında değişebilen maddelerden oluşmamasıdır. Daha açık bir ifadeyle, kontrol listesindeki maddeler birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkide olmadığı için, her zaman aynı faktör altında toplanamamaktadır. İkincisi ise maddeler katılımcıların tutumunu değil, üretkenlik karşıtı davranışlara başvurma sıklığını ölçmektedir.

Spector vd. (1997), yaptıkları bir araştırmada kontrol listesinde yer alan maddeler arasındaki ilişki düzeylerindeki farklılıklar sonucunda, çok yakın anlamlara gelen ifadelerin, farklı faktörler altında toplandığını tespit etmişlerdir. Faktör analizinin belirli bir ölçekteki alt boyutların neler olabileceğini ortaya koyduğunu, bazı durumlarda ölçeğin yapısını bozabileceğini ifade etmektedirler. Özellikle tutum ölçekleri dışındaki ölçeklerde, önceden belirlenmiş bağımsız alt boyutların kullanılabilmesini öne sürmektedirler.

Spector'un öğrencisi olan Goh (2007), üretkenlik karşıtı iş davranışları konusundaki doktora çalışmasında, 33 maddeden oluşan aynı kontrol listesi ve yapısal faktörler üzerinden analizlerini yapmıştır.

Bu araştırmada, 33 maddeden oluşan kontrol listesine, uzman görüşleri doğrultusunda 7 madde daha eklenerek son hali verilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesinde yer alan yapısal faktörler (alt boyutlar) ve araştırmacı tarafından eklenen maddeler Tablo 3.9'da sunulmaktadır.

Tablo 3.9: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kontrol Listesi

Alt Boyutlar ve Maddeler

1. Kundaklama

1. Kasıtlı olarak kurumumuza ait araç ve gereçleri israf ettim
 2. Kasıtlı olarak kurumun herhangi bir araç ve gereğine zarar verdim
 3. Kasıtlı olarak ofisimi/işyerimi dağınık bıraktım
-

2. Geri Çekilme (Soyutlanma)

4. İzinsiz olarak mesaiime geç geldim
 5. Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim.
 6. İşyerince belirlenen yemek ve dinlenme sürelerini izinsiz olarak aştım
 7. İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım
 8. Gün içerisinde özel işlerimi halletmek için saatlik izin almadan işyerinden ayrıldım*
 9. İşten kaytarmak için bir sağlık kuruluşuna giderek, kendimi gün içerisinde sıhhi izinli gösterdim*
 10. İşe birkaç gün gitmemek için bir sağlık kuruluşuna giderek sağlık raporu aldım*
 11. Tuvalete gitme, sigara içme ve benzeri nedenlerle görevime (işime) ara verdim ve bu arayı kasten uzattım*
-

3. Üretimi Saptırma

12. Kasıtlı olarak işimi yanlış yaptım
 13. Bitirilmesi gereken acil bir iş varken, bilerek yavaş çalıştım
 14. Verilen bir görevi zamanında bitirdiğim halde, yeni bir görev verilmemesi için görevi henüz tamamlayamadığımı söyledim*
 15. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), ben üstesinden gelemem diyerek reddettim*
 16. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), sağlık sorunlarım olduğu bahanesiyle reddettim*
 17. Kurumumuzdaki kurallara kasıtlı olarak uymadım
-

4. Çalma

18. Kurumumuza ait bir şeyi izinsiz olarak aldım
19. Kurumumuza ait bazı araç-gereçleri izinsiz olarak evime götürdüm
20. Normal mesaimden daha fazla çalışmış gibi gösterip, fazladan ücret aldım

Tablo 3.9: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kontrol Listesi

Alt Boyutlar ve Maddeler

21. İzinsiz olarak kurumun parasını aldım / kullandım
 22. Kurumumuzdaki çalışanlardan birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım
-

5. Suistimal Etme

23. Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim
 24. Kurumdaki birileri hakkında kötü bir dedikodu çıkarttım ya da duyduğum kötü bir dedikoduyu yaydım
 25. Bir vatandaşa karşı kaba davrandım
 26. Kurumumuzdaki bir çalışanın çalışma performansını kötüledim
 27. Kurumumuzdaki birinin özel hayatıyla alay ettim
 28. Kurumumuzdaki birini kasıtlı olarak görmezlikten geldim
 29. Kendi yaptığım bir hatayı kurumumuzdaki birinin üzerine attım
 30. Kurumdan biriyle tartıştım / ağız dalaşına girdim
 31. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfür içerikli) sözler sarf ettim
 32. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım
 33. Kurumdaki biri(leri)ni fiziksel şiddet uygulamakla (dövmekle) tehdit ettim
 34. Kurumdan biri(leri)ne sözlü olarak gözdağı verdim
 35. Kurumdaki biri(leri)nin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim
 36. Kasten kurumdaki biri(leri)ni herkes önünde kötü gösterecek bir şey yaptım
 37. Kurumdaki biri(leri)ni mahcup edecek, utandıracak kaba bir şaka yaptım
 38. Kurumdaki biri(leri)nin özel eşyalarını izinsiz olarak karıştırdım
 39. Kurumdaki biri(leri)ne vurdum/sataştım
 40. Kurumdaki biri(leri)yle alay ettim ya da onu aşağıladım
-

* Uzman görüşleri doğrultusunda araştırmacı tarafından eklenen maddeler

Tablo 3.9'da görüleceği üzere, bu araştırmada kullanılan üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesi, 40 maddeden oluşmuştur. Tablo 3.10'da üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesi ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 3.10: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kontrol Listesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's α)		
	Bu çalışma <i>n</i> =659	Goh (2007) <i>n</i> =147	Spector vd. (2006) <i>n</i> =735
1. Kundaklama	,688	,70	,42
2. Geri Çekilme	,797	,74	,63
3. Üretimi Saptırma	,911	,74	,61
4. Çalma	,789	,69	,58
5. Suistimal Etme	,873	,89	,81
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Toplam)	,922	,92	,85

Bu çalışmada elde edilen güvenilirlik katsayıları, diğer çalışmalarda elde edilen değerlerle karşılaştırıldığında, üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesinin güvenilirliğinin, kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilecektir.

3.5. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmanın yürütüleceği kurumdan gerekli izinlerin alınabilmesi için, kurumdaki yetkililerle bir dizi ön görüşme yapılmıştır. Öndeneme sonrasında güncellenerek son şekli verilen anket formu yetkililere sunulmuş ve birkaç hafta boyunca araştırmanın kurumda uygulanabilmesi konusundaki değerlendirmeleri beklenmiştir. Değerlendirme sonrasında, araştırma konusu, kurum yetkililerince oldukça hassas olarak nitelendirilmiştir. Kurum adının gizli tutulması ve gerekli resmi izinlerin alınması koşuluyla, kurum bünyesinde böyle bir araştırmanın yapılabilmesinin mümkün olabileceği belirtilmiştir.

Araştırma izninin resmi kanallar yoluyla alınabilmesi için araştırmanın amacını, önemini, kapsamını, katkılarını ve uygulama sürecini içermekte olan bir bilgi notu eklenerek, 01.02.2011 tarihinde kuruma dilekçeyle

başvurulmuştur. 10.02.2011 tarihinde kurum tarafından onaylanan araştırma izni (Bknz. EK.5), e-posta eki olarak araştırmacıya gönderilmiştir.

Kurum üst yönetimi tarafından onaylanan araştırma izni alındıktan sonra, araştırmamanın kurumda uygulanması sürecini yönetmek üzere görevlendirilen birime dilekçeyle (Bknz. EK.6) başvurularak, araştırmamanın nasıl yürütülebileceği konusundaki görüşleri ve önerileri içeren araştırma süreci bilgi notu (Bknz. EK.7) verilmiştir. Daha sonra uygulama süreci için görevlendirilen ilgili birim yöneticileri ve çalışanlarıyla birkaç kez bilgilendirme ve değerlendirme toplantısı yapılmıştır. Süreç boyunca, ilgili birim yöneticileriyle etkileşim halinde bulunulmuş ve öneriler doğrultusunda düzeltmeler yapılarak, duyurular birkaç kez tekrarlanmıştır.

Veri toplama sürecinde kullanılacak olan araştırma portalı, ilgili birimlerce örnekleme stratejisinde belirtildiği üzere, 26 il merkezi ve ilçelerine, kurum içi e-posta listeleri (Bknz. EK.8) aracılığıyla, kurum intranet ana sayfasından duyurularak, kurum içi resmi yazışmalarla ve duyuru panoları aracılığıyla ulaştırılmıştır. Araştırmada kullanılacak verilerin bir bölümü, araştırma portalı üzerinden doldurulan anketlerden, bir bölümü de kurum tarafından internete erişimi engellenmiş ve araştırma portalına ulaşamayan bölgelerde görev yapan çalışanlar için gönderilen matbu anket formlarından sağlanmıştır.

3.5.1. Öndeneme

Araştırma öncesinde anketin anlaşılabilirliğini, tasarımını ve olası diğer eksiklerini görmek amacıyla, başka bir grup üzerinde öndeneme yapılmıştır. Öndeneme için ABC* Defterdarlığı'nda il ve ilçelerde görev yapan personel ile çalışılmıştır. Kurumun, il merkezinde görev yapan çalışanlarına 100 anket formu dağıtılmış ve ilçelerde görev yapan çalışanlarına araştırma portalı (Bknz. EK.11) duyurulmuştur.

* Öndenemenin uygulandığı ildeki Defterdarlık Makamı, kurum adlarının gizlenmesini talep ettiğinden dolayı, Defterdarlığın faaliyet gösterdiği il ve bağlı ilçelerin isimleri gizli tutulmuştur. İlgili Defterdarlık ise ABC Defterdarlığı olarak adlandırılmıştır.

Dağıtılan 100 anket formundan 69 tanesi tamamlanmış ve araştırma portalı üzerinden 23 anket doldurulmuştur. Toplam geri dönen 92 anketten, 18'i eksik ya da hatalı doldurulduğundan 74 anket araştırmaya dâhil edilmiştir. Öndenemeye katılanların yaş ortalaması 40 (en düşük: 25, en yüksek: 60), ortalama görev süresi 16 yıl (en düşük: 1, en yüksek: 33), %22'si kadın, %87'si evli, %60'ı lisans mezunudur.

Öndenemede, algılanan örgütsel etik iklim ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,962 ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesine ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,932 olarak elde edilmiştir.

Öndenemede alınan tepkilerden, elde edilen bulgulardan ve gözlemlerden yola çıkarak, algılanan örgütsel etik iklim ölçeği ve üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği ile demografik bilgilerde yer alan bazı maddeler yeniden düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeler aşağıda açıklanmaktadır.

Katılımcılardan alınan geri bildirimler sonucunda, katılımcıların kimlik bilgilerinin ortaya çıkabileceği endişesi ile demografik bilgilerde bulunan "Yaşınız", "Kaç yıldır kamuda çalışıyorsunuz?" ve "Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?" soruları aralıklı ölçeğe dönüştürülmüştür.

Etik iklim ölçeğinde bulunan "Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş, çalışanlar tarafından beklenen standartların altında kabul edilir" ifadesi, "Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş ya da uygulama, çalışanlar tarafından hoş karşılanmaz" olarak değiştirilmiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinde bulunan "İşe gitmemek için hasta olmadığım halde, hastayım numarası yaparak işe gitmedim" ifadesi, "Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim" olarak değiştirilmiştir.

Bu aşamadan sonra son halini alan anket formu, hem araştırma portalı üzerinden hem de elden cevaplanabilecek şekilde yeniden düzenlenerek, kullanıma hazır hale getirilmiştir.

3.5.2. Araştırma Portalı

Araştırmaya katılanlar açısından anket formlarının daha çabuk, daha rahat ve daha gizli bir şekilde yanıtlanabilmesi; araştırmacı açısından ise sonuçların eş zamanlı olarak görülebilmesi ve istatistiklerinin kısa sürede çıkarılabilmesi amacıyla www.etikiklim.com adresi üzerinde bir araştırma portalı kurulmuştur.

Araştırma portalının kurulumunda, yönetiminde, güvenliğinin sağlanmasında ve verilerin analizi sürecinde yalnızca araştırmacının kendisi yer almıştır. Portalın güvenli ve hızlı bir şekilde çalışabilmesi için açık kaynak (open source) kodlu yazılımlar (Vikipedi, 2011a) kullanılmıştır. Portalın altyapısı, Joomla içerik yönetim scronbachistemi (Joomla, 2011) ile hazırlanmıştır. Anket formunun çevrimiçi altyapısı ise LimeSurvey açık kaynak kodlu anket uygulaması (Schmitz, 2011) ile oluşturulmuştur.

Araştırma portalına ait ekran görüntüleri EK.2, EK.3 ve EK.4'te yer almaktadır. Araştırma portalına veri girişi, araştırmanın potansiyel katılımcılara duyurulmasından itibaren iki ay süreyle açık tutulmuştur.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde IBM tarafından geliştirilen SPSS Statistics v.21, StatSoft tarafından geliştirilen Statistica v.10 ve Microsoft Office Excel 2010 programlarından yararlanılmıştır.

Demografik değişkenlere göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri ve üretkenlik karşı iş davranışlarının alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit etmek amacıyla, çok değişkenli varyans analizi (MANOVA)

kullanılmıştır. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri (bağımsız değişkenler) ile üretkenlik karşı iş davranışları (bağımlı değişkenler) arasındaki ilişkileri test etmek için korelasyon analizi; bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır.

MANOVA, örgütsel etik iklim tipleri ve üretkenlik karşı iş davranışları alt ölçek maddeleri üzerindeki puanlarla temsil edilen, bağımlı değişkenler seti arasındaki farklılıkları değerlendirmek için kullanılmıştır.

MANOVA'ya ilişkin örneklem büyüklüğü, normallik, uç değerlerin kontrolü, doğrusallık, varyans-kovaryans matrislerinin homojenliği gibi varsayımlar söz konusudur. MANOVA için kesin bir kural olmamakla birlikte, her bir hücrede minimum sahip olunan bağımlı değişken sayısından daha fazla katılımcı sayısının olması gerekmektedir (Pallant, 2007: 277). Bulgular kısmında, her bir analiz için verilen betimsel istatistiklerin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, her hücrede bu sayıları aşan katılımcı sayısının bulunduğu söylenebilecektir.

Tabachnick ve Fidell (2007: 251)'e göre, her bir hücrede en az 20 katılımcının yer aldığı bir örneklem büyüklüğü, hem tek değişkenli, hem de çok değişkenli normallik varsayımını karşılamak için yeterli olabilmektedir. Bu açıdan örneklemin, görece uygun olduğu söylenebilecektir. Doğrusallık ise her grup için her bir değişken çifti arasında oluşturulan bir scatterplots matrisi üretilerek kontrol edilmiştir. Elde edilen grafikten, doğrusallık varsayımına ilişkin tatminkâr sonuçlar elde edilmiştir. Varyans-kovaryans matrislerinin eşitliğini değerlendirmek için ise Box's M (Bknz. EK.13) ve Levene's test istatistikleri kullanılmıştır.

Varyans analizi, iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılmaktadır (Kalaycı, 2005: 131). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için ise çoklu karşılaştırma yapılması gerekmektedir. Çoklu karşılaştırma ile gruplar ikişer ikişer

karşılaştırılmakta ve farklılığın kaynağı tespit edilmektedir (Ural ve Kılıç, 2006: 215). ANOVA testinde eğer değişkenlerin varyansları homojen ise çoklu karşılaştırmalar Tukey testine göre, varyanslar homojen değilse, Tamhane T2 testine göre yapılabilmektedir (Kalaycı, 2005: 145-146). Bu araştırmada çoklu karşılaştırmalar, Tukey ve Tamhane T2 testine göre yapılmıştır.

Algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutlarıyla, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında doğrusal bir ilişki olup-olmadığını belirlemek için Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanmış ve serpilme diyagramıyla doğrusallığı kontrol edilmiştir (Green ve Salkind, 2004: 256).

Algılanan örgütsel etik iklimin, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyip etkilemediğini tespit etmek amacıyla, çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları bağımlı değişken, algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir.

Bağımsız değişken sayısının çok olmaması sebebiyle, tüm bağımsız değişkenlerin aynı anda modele alınması şeklinde yapılan, -enter veya entry metodu olarak da bilinen- standart yaklaşım kullanılmıştır. Standart yaklaşımda, tüm bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmektedir (Büyüköztürk, 2011: 99; Çokluk vd., 2010: 66; Field, 2005: 177-178; Kalaycı, 2005: 260).

Çoklu doğrusal regresyon modelinin kullanılabilmesi için yerine getirilmesi gereken öncelikli koşul, kayıp değerlerin incelenmesidir. Kayıp değerler %5'ten az ise veri setinden silinmesi uygun olarak kabul edilmektedir (Çokluk vd., 2010: 39). Bu şartı sağlamak için 23 kayıp değer veri setinden silinmiş, örnek sayısı 728'den 705'e düşmüştür.

Çoklu doğrusal regresyon modelinin kullanılabilmesi için yerine getirilmesi gereken varsayımlarından birisi de uç değerlerin incelenmesidir (Çokluk vd.,

2010: 15). Yapılan inceleme sonucunda, tespit edilen 35 uç değerin örneklemin geri kalan kısmından farklı olduğu görülmüştür. Bu nedenle, tek yönlü uç değerlere sahip bu verilerin, veri setinden çıkarılmasına karar verilmiştir.

Tek yönlü uç değerler incelendikten sonra, çok yönlü uç değerler de incelenmiştir. Çok yönlü uç değerler için kabul edilen ölçüt, $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı Mahalanobis uzaklığı değeridir (Çokluk vd., 2010: 42). Her bir katılımcı için hesaplanan Mahalanobis uzaklık değerlerinden, 11 tanesinin bu şarta uymadığı tespit edilmiş ve veri setinden silinmiştir. Geriye kalan verilerin tamamının, Ki-Kare tablo değerinden (Ki-Kare=22,458; SS=5,05; $p=0,0001$) küçük olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın altı bağımsız değişkeni olduğundan, Field (2005: 173); Tabachnick ve Fidell (2007: 123)'e göre örneklem büyüklüğünün en az 110 ($N \geq 104 + m$; m =bağımsız değişken sayısı) olması gerekmektedir. Araştırmanın örneklem büyüklüğü, bu sayının üzerinde ($N=659$) olduğundan, örneklem büyüklüğü için gerekli varsayım karşılanmaktadır. Çoklu doğrusal regresyon modelinin kullanılabilmesi için yerine getirilmesi gereken varsayımlarının kontrolü, artık analizi ile gerçekleştirilmiştir.

Regresyon analizinin temel varsayımlarından biri de artıkların normal dağılıma sahip olup olmadığının test edilmesidir (Kalaycı, 2005: 259; Tabachnick ve Fidell, 2007: 125). Artıkların normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek için standartlaştırılmış artıkların histogram ve P-P grafiklerinin incelenmesi önerilmektedir (Field, 2005: 204; Hinton vd., 2004: 317-318). Artıkların normal dağılımına ilişkin histogram grafikleri incelendiğinde, dağılımın normal olduğu söylenebilecektir.

Regresyon analizinin bir diğer varsayımı, veri setindeki gözlemler arasında otokorelasyon bulunmaması gerektiğidir. Bu durumda, artıklar birbirleri ile korelasyon içinde bulunmamalı, yani veri setindeki hatalar birbirinden bağımsız olmalıdır. Bu sorunun test edilmesi için Durbin-Watson (DW) testi

kullanılmaktadır. DW test istatistiği, 0 ile 4 arasında bir değer almaktadır. Genel bir kural olarak, 1-3 arasında ya da 2'ye yakın değerlerin, kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı belirtilmektedir (Field, 2005: 170). Öte yandan, Kalaycı (2005: 264) bu aralığı biraz daha daraltmakta ve DW test istatistiği için 1,5-2,5 aralığının kabul edilebilir sınır olduğunu ifade etmektedir. Bu alışmada, DW testi sonucunda 1,904 değeri bulunmuş olup, verilerin otokorelasyon sorunu içermediği söylenebilecektir.

Regresyon analizinin önemli varsayımlarından bir diğeri de bağımsız değişkenlerin birbiriyle yüksek korelasyon göstermemesi gerektiğidir. Bağımsız değişkenler arasında 0,80 ve üzeri korelasyonların olması, çoklu doğrusallık probleminin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2011: 100; Field, 2005: 170; Kalaycı, 2005: 266-267). Çoklu doğrusallığı ifade eden bu sorununun test edilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonların 0,80'in altında olduğu, böylece çoklu doğrusallık sorunu bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, oklu doğrusallık kontrol testleri olan varyans artma faktörü (VIF) ve tolerans istatistiğine bakılmıştır. Tablo 3.11'de bağımsız değişkenlere ait tolerans ve VIF değerleri sunulmaktadır.

Tablo 3.11: Regresyon Modelinde oklu Doğrusallığı Kontrol Testlerinin Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Tolerans İstatistiği	VIF İstatistiği
Bireysel ıkar	,785	1,274
Örgütsel ıkar	,465	2,150
Önemseme	,310	3,221
Sosyal Sorumluluk	,383	2,609
Bağımsızlık	,895	1,117
Profesyonellik	,428	2,334

Tablo 3.11'de tolerans değerlerinin 0,20'nin üzerinde olduğu ve VIF değerlerinin de 4'ten küçük olduğu görülmektedir. Buna göre, bağımsız

değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorunu bulunmadığı söylenebilecektir (Field, 2005: 170; Pallant, 2007: 156).

Regresyon analizinin varsayımları sağlandıktan sonra, araştırmanın 3. hipotezini test etmek üzere, tüm bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını araştırmak üzere, çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileme derecesine ilişkin, çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları, bulgular bölümünde sunulmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu başlık altında öncelikle, betimleyici istatistikler sunulmaktadır. Daha sonra, demografik değişkenler ile algılanan örgütsel etik iklim ve demografik değişkenler ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler değerlendirilmektedir. Son olarak, algılanan örgütsel etik iklim tipleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, başlıklar halinde yorumlanmaktadır.

4.1. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER

Tablo 4.1’de algılanan örgütsel etik iklim tipleri ve genel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutlarına ilişkin minimum, maksimum, toplam ve ortalama puanlar ile standart sapma değerleri sunulmaktadır.

Tablo 4.1: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	N	Minimum	Maksimum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
Bireysel Çıkar	659	4,00	20,00	6787,64	10,2999	4,28610
Örgütsel Çıkar	659	4,00	20,00	8684,98	13,1790	3,47400
Önemseme	659	12,00	60,00	25708,42	39,0113	9,36189
Sosyal Sorumluluk	659	4,00	20,00	9820,22	14,9017	3,40647
Bağımsızlık	659	3,00	15,00	5373,92	8,1547	2,61593

Tablo 4.1: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	N	Minimum	Maksimum	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
Profesyonellik	659	11,00	55,00	25916,48	39,3270	8,34500
Etik İklim Toplam	659	41,00	180,00	82291,66	124,8735	20,58941
Kundaklama	659	3,00	12,00	2082,00	3,1593	,74812
Geri Çekilme	659	8,00	25,00	6362,00	9,6540	2,63283
Üretimi Saptırma	659	6,00	14,00	4097,00	6,2170	,71880
Çalma	659	5,00	13,00	3383,00	5,1335	,66644
Suistimal Etme	659	18,00	33,00	13238,00	20,0880	2,98855
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Toplam	659	40,00	61,00	29162,00	44,2519	5,15271

Araştırmanın 1. sorusu çerçevesinde yapılan analizlerde, algılanan örgütsel etik iklim tipleri (bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik) bağımlı değişkenler, seçilmiş her bir demografik değişken ise bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın 2. sorusu çerçevesinde yapılan analizlerde, üretkenlik karşıtı iş davranışları bağımlı değişken, seçilmiş her bir demografik değişken ise bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın 3. sorusu çerçevesinde yapılan analizlerde, algılanan örgütsel etik iklim tipleri (bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik) bağımsız değişkenler, üretkenlik karşıtı iş davranışları ise bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 4.1'deki veriler incelendiğinde, öne çıkan etik iklim tiplerinin sırasıyla, profesyonellik ($\bar{X}=39,3270$), önemseme ($\bar{X}=39,0113$), sosyal sorumluluk ($\bar{X}=14,9017$), örgütsel çıkar ($\bar{X}=13,1790$), bireysel çıkar ($\bar{X}=10,2999$) ve bağımsızlık ($\bar{X}=8,1547$) iklim tiplerinin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, öne çıkan üretkenlik karşıtı iş davranış türlerine bakıldığında sırasıyla,

suistimal etme ($\bar{X}=20,0880$), geri çekilme ($\bar{X}=9,6540$), üretimi saptırma ($\bar{X}=6,2170$), çalma ($\bar{X}=5,1335$) ve kundaklama ($\bar{X}=3,1593$) davranışlarının, en sık başvurulan üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğu anlaşılmaktadır.

4.2. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Araştırmanın 1. sorusuna yanıt aramak için algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutlarının (etik iklim tipleri), demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik olarak, MANOVA analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular, tablolar halinde aşağıda açıklanmaktadır.

4.2.1. Yaşa Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 1a : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, yaş aralığı (20'den az, 30-39, 40-49 ve 50 ve üzeri) değişkeniyle, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin toplam puanlarından oluşan 6 bağımlı değişkenle MANOVA uygulanmıştır. Yaşa göre örgütsel etik iklim tiplerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.2'de sunulmaktadır.

Tablo 4.2: Yaşa Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Yaş Aralığı	Ortalama	Standart Sapma	N
Bireysel Çıkar	20'den az	11,1554	3,72573	127
	30-39	10,6264	4,34619	209
	40-49	9,9895	4,49060	251
	50 ve üzeri	8,9250	3,92352	72
	Toplam	10,2999	4,28610	659
Örgütsel Çıkar	20'den az	12,2573	2,88859	127
	30-39	12,8983	3,45265	209
	40-49	13,7195	3,56725	251
	50 ve üzeri	13,7355	3,76985	72
	Toplam	13,1790	3,47400	659
Önemseme	20'den az	37,7760	8,04730	127
	30-39	38,4335	9,39252	209
	40-49	39,5862	9,54798	251
	50 ve üzeri	40,8628	10,46573	72
	Toplam	39,0113	9,36189	659
Sosyal Sorumluluk	20'den az	14,1913	3,00800	127
	30-39	14,9344	3,37052	209
	40-49	15,0955	3,43923	251
	50 ve üzeri	15,3844	3,90885	72
	Toplam	14,9017	3,40647	659
Bağımsızlık	20'den az	8,5197	2,49714	127
	30-39	8,2022	2,57686	209
	40-49	8,0150	2,60074	251
	50 ve üzeri	7,8596	2,94640	72
	Toplam	8,1547	2,61593	659

Tablo 4.2: Yaşa Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Yaş Aralığı	Ortalama	Standart Sapma	N
Profesyonellik	20'den az	38,1544	7,69699	127
	30-39	38,9463	8,55911	209
	40-49	39,8493	8,22957	251
	50 ve üzeri	40,6797	9,02540	72
	Toplam	39,3270	8,34500	659

Tablo 4.2 incelendiğinde, etik iklim tiplerinin yaş aralığına göre ortalama puanlar açısından farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,946$; $F_{(18, 1839)}= 2,014$; $p= 0,007<0,05$ algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Wilks' λ değerine dayalı olarak etki boyutu istatistiği açısından elde edilen görece düşük düzeyli bir güce sahip 0,02'lik çok değişkenli η^2 değeri, etik iklim tiplerinden oluşan bağımlı değişkenlerin, çok değişkenli varyansının %2'sinin yaş değişkeni ile açıklanabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 4.3: Yaş ile Her Bir Etik İklim Tipi Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi η^2
Yaş Aralığı	Bireysel Çıkar	275,532	3	91,844	5,093	,002	,023
	Örgütsel Çıkar	219,986	3	73,329	6,221	,000	,028
	Önemseme	593,344	3	197,781	2,270	,079	,010
	Sosyal Sorumluluk	90,522	3	30,174	2,620	,050	,012
	Bağımsızlık	28,560	3	9,520	1,394	,244	,006
	Profesyonellik	405,121	3	135,040	1,948	,121	,009

Tablo 4.3 incelendiğinde, yaşa göre, bireysel çıkar ($F_{(3,655)}=5,093$; $p=0,002<0,05$), örgütsel çıkar ($F_{(3,655)}=6,221$; $p=0,000<0,05$) ve sosyal sorumluluk ($F_{(3,655)}=2,620$; $p=0,050\leq 0,05$) iklim tiplerinin algılanma düzeyinin ortalama puanlarının, istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Diğer yandan, önemseme ($F_{(3,655)}=2,720$; $p=0,079>0,05$), bağımsızlık ($F_{(3,655)}=1,394$; $p=0,244>0,05$) ve profesyonellik ($F_{(3,655)}=1,948$; $p=0,121>0,05$) iklim tiplerinin algılanma düzeyinin, yaşa göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Yaşa göre, algılanan bireysel çıkar, örgütsel çıkar ve sosyal sorumluluk iklim tiplerinin düzeyleri açısından, anlamlı farkların hangi yaş aralığında olduğunu bulabilmek amacıyla, çoklu karşılaştırmalarına bakmak gerekmektedir. Çoklu karşılaştırmaların hangi teste göre yapılacağına belirlenmesi için, yaş değişkeni bağlamında etik iklim tiplerinin varyanslarının homojen olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Tablo 4.4: Yaşa Göre Etik İklim Tiplerinin Hata Varyanslarının Homojenliği

Etik İklim Tipleri	Levene's Testi	sd1	sd2	p
Bireysel Çıkar	2,423	3	655	,065
Örgütsel Çıkar	3,625	3	655	,013
Sosyal Sorumluluk	2,416	3	655	,065

Tablo 4.4'te yaşa göre örgütsel etik iklim tiplerinin varyanslarının homojenliği test edilmiştir. Test sonuçlarına göre, p değerleri 0,05'ten yüksek olan etik iklim tipleri homojen, düşük olanlar ise homojen olarak kabul edilmemiştir (Kalaycı, 2005: 145-146). Dolayısıyla, yaşa bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiş olan bireysel çıkar ($p=0,065>0,05$) ve sosyal sorumluluk ($p=0,065>0,05$) iklim tipleri Tukey testine göre, örgütsel çıkar ($p=0,013<0,05$) iklim tipi ise, Tamhane T2 testine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 4.5: Yaşa Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

İklim Tipi	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı Alt Sınır Üst Sınır	
Bireysel Çıkar	20'den az	50 ve üzeri	2,2305*	,62648	,002	,6169	3,8440
	30-39	50 ve üzeri	1,7014*	,58031	,018	,2068	3,1961
Örgütsel Çıkar	40-49	20'den az	1,4622*	,34117	,000	,5587	2,3657
	50 ve üzeri	20'den az	1,4782*	,51292	,028	,1058	2,8506
Sosyal Sorumluluk	40-49	20'den az	,9042*	,34405	,050	-,0073	1,8158

* $p<0,05$

Yaşa göre etik iklim tiplerinin çoklu karşılaştırma sonuçlarının gösterildiği Tablo 4.5'teki değerler incelendiğinde; 50 yaş ve üzerindeki çalışanların, 20 yaşından küçük ve 30-39 yaş aralığındaki çalışanlara göre, bireysel çıkarların daha az düşünüldüğü bir etik iklim ortamının varlığını algıladıkları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, 20 yaşından küçük ve 30-39 yaş aralığındaki çalışanlar, bireysel çıkarlarını 50 yaş ve üzerinde bulunan çalışanlara göre daha çok gözetmektedirler.

40-49 ve 50 ve üzeri yaştaki çalışanlar, 20 yaşından küçük çalışanlara göre, örgütsel çıkarları daha çok gözetmektedirler. Diğer bir ifadeyle, 20 yaş ve altındaki çalışanlar, 40 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre, örgütsel çıkarların daha az gözetildiği bir etik iklimin varlığını algılamaktadırlar.

40-49 yaş aralığındaki çalışanlar, 20 yaşından küçük çalışanlara göre, sosyal sorumluluk etik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadır ve sosyal sorumluluk algısı açısından daha duyarlıdır. Diğer bir ifadeyle, 20 yaş ve altındaki çalışanlar, 40-49 yaş aralığındaki çalışanlara göre, sosyal sorumluluk bilinci açısından daha düşük bir algıya sahiptirler.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 1a KABUL edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

4.2.2. Cinsiyete Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 1b : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, cinsiyet değişkeniyle algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin toplam puanlarından oluşan 6 bağımlı değişkenle MANOVA yapılmıştır. Cinsiyete göre örgütsel etik iklim tiplerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler, Tablo 4.6'da sunulmaktadır.

Tablo 4.6: Cinsiyete Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	N
Bireysel Çıkar	Kadın	10,0597	4,14368	258
	Erkek	10,4545	4,37341	401
	Toplam	10,2999	4,28610	659
Örgütsel Çıkar	Kadın	13,3402	3,20669	258
	Erkek	13,0753	3,63576	401
	Toplam	13,1790	3,47400	659
Önemseme	Kadın	39,1691	8,57168	258
	Erkek	38,9097	9,84595	401
	Toplam	39,0113	9,36189	659
Sosyal Sorumluluk	Kadın	14,9726	3,12997	258
	Erkek	14,8561	3,57616	401
	Toplam	14,9017	3,40647	659
Bağımsızlık	Kadın	8,1531	2,61036	258
	Erkek	8,1557	2,62277	401
	Toplam	8,1547	2,61593	659
Profesyonellik	Kadın	39,6937	7,75271	258
	Erkek	39,0910	8,70612	401
	Toplam	39,3270	8,34500	659

Tablo 4.6 incelendiğinde, etik iklim tiplerinin, cinsiyete göre ortalama puanlar açısından göreceli olarak çok farklılaşmadığı görülebilmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,996$; $F_{(6,652)}=0,448$; $p=0,846>0,05$ algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 1b RET edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

4.2.3. Eğitim Düzeyine Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin eğitim düzeyine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 1c : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, eğitim düzeyi (lise ve altı, önlisans, lisans ve lisansüstü) değişkeniyle algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin toplam puanlarından oluşan 6 bağımlı değişkenle MANOVA uygulanmıştır. Eğitim düzeyine göre, örgütsel etik iklim tiplerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.7’de sunulmaktadır.

Grupların dengeli bir şekilde dağılabilmesi ve analizlerin daha sağlıklı olarak yapılabilmesi için, eğitim düzeyi değişkeninde küçük bir düzenleme yapılmıştır. Sayıca çok düşük olan ilköğretim ve lise düzeyi birleştirilerek, lise ve öncesi olarak adlandırılmıştır. Benzer şekilde, sayıca çok düşük bir grubu oluşturan yüksek lisans ve doktora düzeyi birleştirilerek, lisansüstü olarak adlandırılmıştır. Bu düzenlemeden sonra bütün analizlerde bu değişiklik esas alınmıştır.

Tablo 4.7: Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Eğitim Düzeyi	Ortalama	Standart Sapma	N
Bireysel Çıkar	Lise ve öncesi	10,1123	4,46743	153
	Önlisans	9,6031	4,00658	81
	Lisans	10,4792	4,25668	382
	Lisansüstü	10,6869	4,37295	43
	Toplam	10,2999	4,28610	659
Örgütsel Çıkar	Lise ve öncesi	13,4972	3,65610	153
	Önlisans	13,2795	3,45227	81
	Lisans	13,1107	3,36933	382
	Lisansüstü	12,4651	3,75023	43
	Toplam	13,1790	3,47400	659
Önemseme	Lise ve öncesi	39,5163	10,24904	153
	Önlisans	39,5092	8,25578	81
	Lisans	38,9586	9,12639	382
	Lisansüstü	36,7442	10,04299	43
	Toplam	39,0113	9,36189	659
Sosyal Sorumluluk	Lise ve öncesi	14,7383	3,80861	153
	Önlisans	15,1728	3,09350	81
	Lisans	15,0098	3,24433	382
	Lisansüstü	14,0121	3,79909	43
	Toplam	14,9017	3,40647	659
Bağımsızlık	Lise ve öncesi	8,3638	2,77034	153
	Önlisans	8,0185	2,54266	81
	Lisans	8,1355	2,56386	382
	Lisansüstü	7,8372	2,68089	43
	Toplam	8,1547	2,61593	659

Tablo 4.7: Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Eğitim Düzeyi	Ortalama	Standart Sapma	N
Profesyonellik	Lise ve öncesi	39,2532	8,55068	153
	Önlisans	39,0856	7,21870	81
	Lisans	39,5545	8,36362	382
	Lisansüstü	38,0233	9,50060	43
	Toplam	39,3270	8,34500	659

Tablo 4.7’de görüleceği üzere, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin eğitim düzeyine göre ortalama puanlar açısından çok farklılaşmadığı görece anlaşılabilir. Ancak, bu durumu test etmek gerekmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks’ $\lambda=0,974$; $F_{(18,1839)}=2,014$; $p=0,521>0,05$ algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 1c RET edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri, eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

4.2.4. Medeni Duruma Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 1d : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, medeni durum değişkeniyle algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin toplam puanlarından oluşan 6 bağımlı değişkenle MANOVA uygulanmıştır. Medeni duruma göre, örgütsel etik iklim

tiplerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.8'de sunulmaktadır.

Tablo 4.8: Medeni Duruma Göre rgtsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	N
Bireysel ıkar	Evli	10,1573	4,45327	478
	Bekar	10,6766	3,79530	181
	Toplam	10,2999	4,28610	659
Örgütsel ıkar	Evli	13,3939	3,61010	478
	Bekar	12,6116	3,02233	181
	Toplam	13,1790	3,47400	659
nemseme	Evli	39,4585	9,63369	478
	Bekar	37,8303	8,51564	181
	Toplam	39,0113	9,36189	659
Sosyal Sorumluluk	Evli	15,1062	3,57577	478
	Bekar	14,3616	2,85156	181
	Toplam	14,9017	3,40647	659
Bağımsızlık	Evli	8,0480	2,64869	478
	Bekar	8,4365	2,51277	181
	Toplam	8,1547	2,61593	659
Profesyonellik	Evli	39,7889	8,46800	478
	Bekar	38,1070	7,90460	181
	Toplam	39,3270	8,34500	659

Tablo 4.8 incelendiğinde etik iklim tiplerinin, medeni duruma göre ortalama puanlar açısından göreceli olarak çok farklılaşmadığı görülebilmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,982$; $F_{(6,652)}=1,958$; $p= 0,069>0,05$ algılanan

örgütsel etik iklim tiplerinin, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 1d RET edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

4.2.5. Kurumdaki Görev Süresine Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin kurumdaki görev süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 1e : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri kurumdaki görev süresine göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, kurumdaki görev süresi değişkeniyle algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin toplam puanlarından oluşan 6 bağımlı değişkenle MANOVA yapılmıştır. Kurumdaki görev süresine göre, örgütsel etik iklim tiplerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.9'da sunulmaktadır.

Tip I hata olasılığının düşürülmesi, grupların dengeli bir şekilde dağılabilmesi ve analizlerin daha sağlıklı olarak yapılabilmesi için, kurumdaki görev süresi değişkeninde birtakım düzenlemeler yapılmıştır. 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası çalışma süresi birleştirilerek, 5 yıl ve altı olarak düzenlenmiştir. 26-30 yıl, 31-35 yıl ve 36-40 yıl arası çalışma süresi birleştirilerek, 25 yıldan fazla olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemeden sonra, bütün analizlerde bu aralık kullanılmıştır.

Tablo 4.9: Kurumdaki Görev Süresine Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Kurumdaki Görev Süresi	Ortalama	Standart Sapma	N
Bireysel Çıkar	5 yıl ve altı	10,8844	3,68819	163
	6-10 yıl	10,6019	4,35227	99
	11-15 yıl	10,3511	4,39765	134
	16-20 yıl	9,9420	4,57260	98
	21-25 yıl	10,2011	4,61310	112
	25 yıldan fazla	8,6792	4,03720	53
	Toplam		10,2999	4,28610
Örgütsel Çıkar	5 yıl ve altı	12,4888	3,08301	163
	6-10 yıl	12,6288	3,35245	99
	11-15 yıl	13,4291	3,55194	134
	16-20 yıl	13,5495	3,79857	98
	21-25 yıl	13,8813	3,21881	112
	25 yıldan fazla	13,5283	4,11659	53
	Toplam		13,1790	3,47400
Önemseme	5 yıl ve altı	37,4207	8,50405	163
	6-10 yıl	38,7014	8,73345	99
	11-15 yıl	38,6304	9,55828	134
	16-20 yıl	40,4311	9,51036	98
	21-25 yıl	40,1178	9,87495	112
	25 yıldan fazla	40,4812	10,59837	53
	Toplam		39,0113	9,36189

Tablo 4.9: Kurumdaki Görev Süresine Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Kurumdaki Görev Süresi	Ortalama	Standart Sapma	N
Sosyal Sorumluluk	5 yıl ve altı	14,3208	3,17585	163
	6-10 yıl	14,4979	3,60117	99
	11-15 yıl	15,0356	3,22167	134
	16-20 yıl	15,5273	3,47932	98
	21-25 yıl	15,1624	3,31359	112
	25 yıldan fazla	15,3962	3,98236	53
	Toplam		14,9017	3,40647
Bağımsızlık	5 yıl ve altı	8,5767	2,51881	163
	6-10 yıl	7,8764	2,38408	99
	11-15 yıl	8,0766	2,85083	134
	16-20 yıl	8,1939	2,53901	98
	21-25 yıl	8,1687	2,60301	112
	25 yıldan fazla	7,4717	2,76380	53
	Toplam		8,1547	2,61593
Profesyonellik	5 yıl ve altı	38,0221	7,88405	163
	6-10 yıl	38,3408	8,92374	99
	11-15 yıl	39,9428	8,79537	134
	16-20 yıl	40,5650	7,87907	98
	21-25 yıl	39,6813	8,06434	112
	25 yıldan fazla	40,5875	8,48818	53
	Toplam		39,3270	8,34500

Tablo 4.9 incelendiğinde, etik iklim tiplerinin, kurumdaki görev süresine göre, ortalama puanlar açısından göreceli olarak farklılaştığı görülebilmektedir. Bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,937$; $F_{(30,2594)}=1,423$; $p=0,064>0,05$

algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin kurumdaki görev süresine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 1e RET edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri kurumdaki görev süresine göre farklılık göstermemektedir.

4.2.6. Hiyerarşik Konuma Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, hiyerarşik konuma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 1f : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri hiyerarşik konuma göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, hiyerarşik konum (üst düzey, orta düzey, alt düzey ve destek birimleri) değişkeniyle algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin toplam puanlarından oluşan 6 bağımlı değişkenle MANOVA yapılmıştır. Hiyerarşik konuma göre örgütsel etik iklim tiplerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.10'da sunulmaktadır.

Grupların dengeli bir şekilde dağılabilmesi ve analizlerin daha sağlıklı olarak yapılabilmesi için, hiyerarşik konum değişkeninde birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Denetim, danışma, iç kontrol ve diğer birimlerde görev yapan sayıca çok küçük bir dağılıma sahip katılımcılar, destek birimleri adı altında birleştirilmiştir. Bu düzenlemeden sonra, bütün analizlerde bu hiyerarşik aralık esas alınmıştır.

Tablo 4.10: Hiyerarşik Konuma Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Hiyerarşik Konum	Ortalama	Standart Sapma	N
Bireysel Çıkar	Üst Düzey	7,4359	3,50237	24
	Orta Düzey	10,2093	4,21514	86
	Alt Düzey	10,3808	4,29148	469
	Destek Birimleri	10,7825	4,29482	80
	Toplam	10,2999	4,28610	659
Örgütsel Çıkar	Üst Düzey	14,9583	3,26349	24
	Orta Düzey	13,5378	3,41828	86
	Alt Düzey	13,1130	3,43012	469
	Destek Birimleri	12,6464	3,70583	80
	Toplam	13,1790	3,47400	659
Önemseme	Üst Düzey	47,5417	9,20293	24
	Orta Düzey	38,6888	9,14640	86
	Alt Düzey	38,6799	9,04636	469
	Destek Birimleri	38,7415	10,37241	80
	Toplam	39,0113	9,36189	659
Sosyal Sorumluluk	Üst Düzey	18,0000	2,41373	24
	Orta Düzey	15,0698	3,42925	86
	Alt Düzey	14,6956	3,40385	469
	Destek Birimleri	15,0000	3,23353	80
	Toplam	14,9017	3,40647	659
Bağımsızlık	Üst Düzey	6,6250	2,63443	24
	Orta Düzey	8,4682	2,66318	86
	Alt Düzey	8,1168	2,61391	469
	Destek Birimleri	8,4986	2,43368	80
	Toplam	8,1547	2,61593	659

Tablo 4.10: Hiyerarşik Konuma Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Hiyerarşik Konum	Ortalama	Standart Sapma	N
Profesyonellik	Üst Düzey	44,9167	7,62100	24
	Orta Düzey	39,6392	8,92272	86
	Alt Düzey	38,8441	8,25145	469
	Destek Birimleri	40,1451	7,90275	80
	Toplam	39,3270	8,34500	659

Tablo 4.10 incelendiğinde, etik iklim tiplerinin hiyerarşik konuma göre, ortalama puanlar açısından farklılaştığı görülebilmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,928$; $F_{(18,1839)}=2,737$; $p=0,000<0,05$ algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Wilks' λ değerine dayalı olarak etki boyutu istatistiği açısından elde edilen görece düşük düzeyli bir güce sahip 0,03'lük çok değişkenli η^2 değeri, etik iklim tiplerinden oluşan bağımlı değişkenlerin, çok değişkenli varyansının %3'ünün, hiyerarşik konum değişkeni ile açıklanabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 4.11: Hiyerarşik Konum ile Etik İklim Tipleri Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi η^2
Hiyerarşik Konum	Bireysel Çıkar	219,257	3	73,086	4,033	,007	,018
	Örgütsel Çıkar	111,788	3	37,263	3,117	,026	,014
	Önemseme	1812,692	3	604,231	7,085	,000	,031
	Sosyal Sorumluluk	253,519	3	84,506	7,498	,000	,033
	Bağımsızlık	74,749	3	24,916	3,686	,012	,017
	Profesyonellik	921,141	3	307,047	4,479	,004	,020

Tablo 4.11 incelendiğinde, hiyerarşik konuma göre, bireysel çıkar ($F_{(3,655)}=4,033$; $p=0,007<0,05$), örgütsel çıkar ($F_{(3,655)}=3,117$; $p=0,026<0,05$), önemseme ($F_{(3,655)}=7,085$; $p=0,000<0,05$), sosyal sorumluluk ($F_{(3,655)}=7,498$; $p=0,000<0,05$), bağımsızlık ($F_{(3,655)}=3,686$; $p=0,012<0,05$) ve profesyonellik ($F_{(3,655)}=4,479$; $p=0,004<0,05$) iklim tiplerinin algılanma düzeyinin ortalama puanlarının istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir.

Hiyerarşik konuma göre, algılanan bütün iklim tiplerinin düzeyleri açısından anlamlı farkların, hangi hiyerarşik pozisyonlar arasında olduğunu bulabilmek amacıyla, çoklu karşılaştırmalarına bakmak gerekmektedir. Çoklu karşılaştırmaların hangi teste göre yapılacağına belirlenmesi için, hiyerarşik konum değişkeni bağlamında etik iklim tiplerinin varyanslarının homojen olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Tablo 4.12: Hiyerarşik Konuma Göre Etik İklim Tiplerinin Hata Varyanslarının Homojenliği

Etik İklim Tipleri	Levene's Testi	sd1	sd2	p
Bireysel Çıkar	,425	3	655	,735
Örgütsel Çıkar	,145	3	655	,933
Önemseme	1,174	3	655	,319
Sosyal Sorumluluk	1,614	3	655	,185
Bağımsızlık	,282	3	655	,838
Profesyonellik	,688	3	655	,560

Tablo 4.12'de hiyerarşik konuma göre etik iklim tiplerinin varyanslarının homojenliği test edilmiştir. Test sonuçlarına göre, p değerleri 0,05'ten yüksek olan etik iklim tipleri homojen olarak kabul edilmiştir (Kalaycı, 2005: 145-146). Dolayısıyla, hiyerarşik konuma bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiş olan bütün iklim tipleri, Tukey testine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 4.13: Hiyerarşik Konuma Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

İklim Tipi	Hiyerarşik Konum (I)	Hiyerarşik Konum (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı Sınırı	
						Alt	Üst
Bireysel Çıkar	Orta Düzey	Üst Düzey	2,7734*	,98270	,025	,2423	5,3044
	Alt Düzey	Üst Düzey	2,9448*	,89086	,006	,6503	5,2393
	Destek Birimleri	Üst Düzey	3,3466*	,99071	,004	,7948	5,8983
Örgütsel Çıkar	Üst Düzey	Destek Birimleri	2,3120*	,80466	,022	,2395	4,3845
Önemseme	Üst Düzey	Orta Düzey	8,8528*	2,13188	,000	3,3619	14,3438
		Alt Düzey	8,8618*	1,93265	,000	3,8840	13,8396
		Destek Birimleri	8,8002*	2,14925	,000	3,2645	14,3359

Tablo 4.13: Hiyerarşik Konuma Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

İklim Tipi	Hiyerarşik Konum (I)	Hiyerarşik Konum (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı Sınırı	
						Alt	Üst
Sosyal Sorumluluk	Üst Düzey	Orta Düzey	2,9302*	,77501	,001	,9341	4,9264
		Alt Düzey	3,3044*	,70258	,000	1,4948	5,1140
		Destek Birimleri	3,0000*	,78132	,001	,9876	5,0124
Bağımsızlık	Orta Düzey	Üst Düzey	1,8432*	,60024	,012	,2972	3,3892
		Alt Düzey	1,4918*	,54415	,032	,0903	2,8933
		Destek Birimleri	Üst Düzey	1,8736*	,60513	,011	,3150
Profesyonellik	Üst Düzey	Orta Düzey	5,2774*	1,91140	,030	,3544	10,2005
		Alt Düzey	6,0725*	1,73277	,003	1,6095	10,5355

* p<0,05

Hiyerarşik konuma göre etik iklim tiplerinin çoklu karşılaştırma sonuçlarının gösterildiği Tablo 4.13'teki değerler incelendiğinde; hiyerarşik olarak orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanların, üst düzeyde görev yapan çalışanlara göre, bireysel çıkarların gözetildiği bir etik iklim tipinin varlığını daha çok algıladıkları anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre bireysel çıkarlarını daha az gözetmektedirler.

Hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar, destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre örgütsel çıkarları daha çok gözetmektedirler. Tersine, destek birimlerinde görev yapan çalışanlar, üst düzeylerde görev yapan çalışanlara göre örgütün iyiliğini daha az düşünmektedirler.

Hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre,

önemseme etik ikliminin varlığını daha yüksek bir düzeyde algılamaktadır. Dolayısıyla, kendilerinden çok başkalarının iyiliğini gözetmektedirler ve yardımsever davranışlar sergilemeye daha çok eğilimlidirler. Benzer şekilde, üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, sosyal sorumluluk etik ikliminin varlığını daha yoğun bir şekilde algılamaktadır. Dolayısıyla, vatandaş ve genel olarak toplumun iyiliğini gözetmektedirler ve toplum yararına davranışlar sergilemeye daha çok eğilimlidirler.

Hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, bağımsızlık etik iklim tipinin varlığını daha düşük bir düzeyde algılamaktadır. Dolayısıyla, kendi bireysel değerlerine ve ilkelerine göre hareket etmemektedirler. Oysa, diğer gruptaki çalışanlar, üst düzey çalışanlara göre daha çok kendi bireysel değerleriyle hareket etmeye eğilimlidirler.

Hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey ve alt düzeyde görev yapan çalışanlara göre profesyonellik etik iklim tipinin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Dolayısıyla, diğer gruptaki çalışanlara göre kanunlara, örgütsel kurallara ve mesleki ilkelere daha sadık kalarak hareket etmeye eğilimlidirler. Tersine, orta ve alt düzeyde görev yapan çalışanlar, üst düzey çalışanlara göre kanunlara, örgütsel kurallara ve mesleki ilkelere daha az bağlıdırlar.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 1f KABUL edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri, hiyerarşik konuma göre farklılık göstermektedir.

4.2.7. Görev Yapılan Bölgelere Göre Algılanan Örgütsel Etik İklım Tiplerinin Değerlendirilmesi

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, görev yapılan bölgelere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 1g : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri görev yapılan bölgelere göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, görev yapılan bölgeler değişkeniyle algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin toplam puanlarından oluşan 6 bağımlı değişkenle MANOVA uygulanmıştır. Görev yapılan bölgelere göre örgütsel etik iklim tiplerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.14'te sunulmaktadır.

Grupların dengeli bir şekilde dağılabilmesi ve analizlerin daha sağlıklı olarak yapılabilmesi için, görev yapılan bölgeler değişkeninde küçük bir düzenleme yapılmıştır. Sayıca çok düşük olan Doğu Marmara ve Batı Marmara Bölgesi birleştirilerek, Marmara Bölgesi olarak adlandırılmıştır. Batı Karadeniz ve Doğu Karadeniz Bölgesi birleştirilerek, Karadeniz Bölgesi olarak adlandırılmıştır. Benzer şekilde, Ortadoğu Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi birleştirilerek, Doğu Anadolu Bölgesi olarak adlandırılmıştır. Bu düzenlemeden sonra bütün analizlerde bu değişiklik esas alınmıştır.

Tablo 4.14: Görev Yapılan Bölgelere Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Görev Yapılan Bölgeler	Ortalama	Standart Sapma	N
Bireysel Çıkar	İstanbul Bölgesi	10,5431	4,33218	326
	Batı Anadolu Bölgesi	9,9294	3,94029	122
	Marmara Bölgesi	10,2500	3,79577	20
	Ege Bölgesi	11,9263	4,77319	47
	Akdeniz Bölgesi	9,1144	4,09219	67
	Karadeniz Bölgesi	8,2667	3,81407	30
	Orta Anadolu Bölgesi	11,8667	4,76395	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	11,6250	4,24068	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	9,4375	3,81171	16
	Toplam		10,2999	4,28610
Örgütsel Çıkar	İstanbul Bölgesi	12,9366	3,29439	326
	Batı Anadolu Bölgesi	13,4848	3,25561	122
	Marmara Bölgesi	12,9500	3,45612	20
	Ege Bölgesi	12,4786	4,31844	47
	Akdeniz Bölgesi	13,5075	3,53499	67
	Karadeniz Bölgesi	15,0000	3,79655	30
	Orta Anadolu Bölgesi	13,6000	3,66060	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	12,6875	3,49702	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	13,4375	4,19474	16
	Toplam		13,1790	3,47400

Tablo 4.14: Görev Yapılan Bölgelere Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Görev Yapılan Bölgeler	Ortalama	Standart Sapma	N
Önemseme	İstanbul Bölgesi	38,1862	8,98371	326
	Batı Anadolu Bölgesi	39,3607	8,88314	122
	Marmara Bölgesi	38,9500	10,24682	20
	Ege Bölgesi	37,7234	10,23571	47
	Akdeniz Bölgesi	40,5482	9,30881	67
	Karadeniz Bölgesi	45,2333	9,70845	30
	Orta Anadolu Bölgesi	38,9333	11,00952	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	37,3125	10,51804	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	40,6875	10,14376	16
	Toplam		39,0113	9,36189
Sosyal Sorumluluk	İstanbul Bölgesi	14,5238	3,45155	326
	Batı Anadolu Bölgesi	15,0246	3,34877	122
	Marmara Bölgesi	15,0000	2,90191	20
	Ege Bölgesi	15,1015	2,85181	47
	Akdeniz Bölgesi	15,2638	3,12089	67
	Karadeniz Bölgesi	17,1000	2,75869	30
	Orta Anadolu Bölgesi	14,8667	4,17247	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	14,6250	4,81491	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	15,6250	3,68556	16
	Toplam		14,9017	3,40647

Tablo 4.14: Görev Yapılan Bölgelere Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Görev Yapılan Bölgeler	Ortalama	Standart Sapma	N
Bağımsızlık	İstanbul Bölgesi	8,1331	2,54906	326
	Batı Anadolu Bölgesi	8,4161	2,86810	122
	Marmara Bölgesi	7,9000	2,35975	20
	Ege Bölgesi	8,4043	2,58473	47
	Akdeniz Bölgesi	8,2801	2,38770	67
	Karadeniz Bölgesi	7,1333	3,05956	30
	Orta Anadolu Bölgesi	7,6667	2,35028	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	7,1250	2,06155	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	9,0625	2,76812	16
	Toplam		8,1547	2,61593
Profesyonellik	İstanbul Bölgesi	38,1193	8,01659	326
	Batı Anadolu Bölgesi	38,8801	8,35573	122
	Marmara Bölgesi	41,2000	7,59224	20
	Ege Bölgesi	39,9435	8,98988	47
	Akdeniz Bölgesi	41,5954	7,44699	67
	Karadeniz Bölgesi	46,9000	6,01922	30
	Orta Anadolu Bölgesi	40,2000	9,97282	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	37,3125	10,77478	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	40,6875	8,45158	16
	Toplam		39,3270	8,34500

Tablo 4.14 incelendiğinde, etik iklim tiplerinin görev yapılan bölgelere göre ortalama puanlar açısından farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,876$; $F_{(48,3177)}=1,805$; $p=0,001<0,05$ algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığını

göstermektedir. Wilks' λ değerine dayalı olarak etki boyutu istatistiği açısından elde edilen, görece düşük düzeyli bir güce sahip 0,02'lik çok değişkenli η^2 değeri, etik iklim tiplerinden oluşan bağımlı değişkenlerin, çok değişkenli varyansının %2'sinin, görev yapılan bölge değişkeni ile açıklanabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 4.15: Görev Yapılan Bölgeler ile Her Bir Etik İklim Tipi Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi η^2
Görev Yapılan Bölgeler	Bireysel Çıkar	455,404	8	56,926	3,181	,002	,038
	Örgütsel Çıkar	168,965	8	21,121	1,766	,081	,021
	Önemseme	1725,757	8	215,720	2,506	,011	,030
	Sosyal Sorumluluk	213,832	8	26,729	2,341	,017	,028
	Bağımsızlık	78,784	8	9,848	1,447	,174	,017
	Profesyonellik	2759,127	8	344,891	5,206	,000	,060

Tablo 4.15 incelendiğinde, görev yapılan bölgelere göre, bağımsızlık etik iklim tipi ($F_{(8,650)}=1,447$; $p=0,174>0,05$) ve örgütsel çıkar etik iklim tipi ($F_{(8,650)}=1,766$; $p=0,081>0,05$) dışındaki, bütün etik iklim tiplerinin algılanma düzeyinin ortalama puanlarının istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Sırasıyla, görev yapılan bölgelere göre bireysel çıkar ($F_{(8,650)}=3,181$; $p=0,002<0,05$), önemseme ($F_{(8,650)}=2,506$; $p=0,011<0,05$), sosyal sorumluluk ($F_{(8,650)}=2,341$; $p=0,017<0,05$) ve profesyonellik ($F_{(8,650)}=5,206$; $p=0,000<0,05$) etik iklim tiplerinin algılanma düzeyinin ortalama puanları istatistiksel olarak farklılaşmaktadır.

Görev yapılan bölgelere göre algılanan bireysel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk ve profesyonellik etik iklim tiplerinin düzeyleri açısından, anlamlı farkların hangi bölgeler arasında olduğunu bulabilmek amacıyla çoklu karşılaştırmalarına bakmak gerekmektedir. Çoklu karşılaştırmaların hangi teste göre yapılacağına belirlenmesi için, görev yapılan bölge değişkeni

bağlamında, etik iklim tiplerinin varyanslarının homojen olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Tablo 4.16: Görev Yapılan Bölgelere Göre Etik İklim Tiplerinin Hata Varyanslarının Homojenliği

Etik İklim Tipleri	Levene's Testi	sd1	sd2	p
Bireysel Çıkar	1,316	8	650	,232
Önemseme	,764	8	650	,634
Sosyal Sorumluluk	1,765	8	650	,081
Profesyonellik	1,436	8	650	,178

Tablo 4.16'da görev yapılan bölgelere göre etik iklim tiplerinin varyanslarının homojenliği test edilmiştir. Test sonuçlarına göre bütün etik iklim tiplerinin p değerleri 0,05'ten yüksek olduğu için homojen olarak kabul edilmiştir (Kalaycı, 2005: 145-146). Dolayısıyla, bölgelere bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiş olan bütün etik iklim tipleri Tukey testine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 4.17: Görev Yapılan Bölgelere Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

İklim Tipi	(I) Bölge	(J) Bölge	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Bireysel Çıkar	Ege	Akdeniz	2,8120*	,80491	,015	,3069	5,3170
		Karadeniz	3,6597*	,98859	,007	,5829	6,7364
Önemseme	Karadeniz	İstanbul	7,0472*	1,77002	,002	1,5384	12,5559
		Ege	7,5099*	2,16799	,016	,7626	14,2573
Sosyal Sorumluluk	Karadeniz	İstanbul	2,5762*	,64469	,002	,5697	4,5826
Profesyonellik	Akdeniz	İstanbul	3,4761*	1,09181	,040	,0781	6,8741
		Karadeniz	8,7807*	1,55293	,000	3,9476	13,6139
	Ege	B. Anadolu	8,0199*	1,65874	,000	2,8575	13,1824
		GD Anadolu	9,5875*	2,51974	,005	1,7454	17,4296

* p<0,05

Görev yapılan bölgelere göre etik iklim tiplerinin çoklu karşılaştırma sonuçlarının gösterildiği Tablo 4.17'deki değerler incelendiğinde; Ege Bölgesi'nde görev yapan çalışanların, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi'ndeki çalışanlara göre, bireysel çıkarların daha çok gözetildiği bir etik iklim tipinin varlığını daha fazla algıladıkları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, Ege Bölgesi çalışanları, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi çalışanlarına göre bireysel çıkarlarını daha çok gözetmektedirler. Tersine, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi çalışanları, Ege Bölgesi çalışanlarına göre kendi çıkarlarını daha az gözetmektedirler.

Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, İstanbul ve Ege Bölgesi'ndeki çalışanlara göre önemseme iklim tipinin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, Karadeniz Bölgesi'ndekiler, adı geçen diğer bölgelere göre daha yardımseverdirler ve kendilerinden çok diğerlerinin iyiliğini gözetmektedirler.

Sosyal sorumluluk iklim tipinin algılanma düzeyi, Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlarda, İstanbul Bölgesi'nde görev yapan çalışanlara göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle, Karadeniz Bölgesi çalışanları, İstanbul ve ilçelerinde görev yapanlara göre, vatandaş ve genel olarak toplumun iyiliğini daha çok gözetmektedirler.

Akdeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, İstanbul Bölgesi'ndeki çalışanlara göre profesyonellik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Benzer şekilde, Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar da İstanbul, Batı Anadolu, Ege ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki çalışanlara göre profesyonellik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Verecekleri kararlarda, kanunlara, örgütsel kurallara ve mesleki standartlara daha çok uymaktadırlar.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 1g KABUL edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri, görev yapılan bölgelere göre farklılık göstermektedir.

Bu bulgunun Wimbush vd. (1997a)'nin çalışmasıyla örtüştüğü öne sürülebilecektir. Araştırmacılara göre her örgüt genel bir etik iklim tipine sahiptir. Ancak, örgütün farklı birimlerinde farklı etik iklim tipleri ile karşılaşılabilir.

4.2.8. Sendikal Konuma Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Değerlendirilmesi

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, sendikal konuma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 1h : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri sendikal konuma göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, sendikal konum değişkeniyle algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin toplam puanlarından oluşan 6 bağımlı

değişkenle MANOVA yapılmıştır. Sendikal konuma göre, örgütsel etik iklim tiplerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.18’de sunulmaktadır.

Grupların dengeli bir şekilde dağılabilmesi ve analizlerin daha sağlıklı olarak yapılabilmesi için, sendika üyeliği açısından yasal engeli bulunan sayıca çok düşük bir grubu oluşturan katılımcılar, sendika üyeliği bulunmayan katılımcılar ile birlikte değerlendirilmiştir. Bu düzenlemeden sonra, bütün analizlerde bu değişiklik esas alınmıştır.

Tablo 4.18: Sendikal Konuma Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Sendikal Konum	Ortalama	Standart Sapma	N
Bireysel Çıkar	Yok	10,5123	4,02976	263
	Var	10,1588	4,44759	396
	Toplam	10,2999	4,28610	659
Örgütsel Çıkar	Yok	12,7348	3,38956	263
	Var	13,4741	3,50215	396
	Toplam	13,1790	3,47400	659
Önemseme	Yok	38,7541	8,68622	263
	Var	39,1821	9,79193	396
	Toplam	39,0113	9,36189	659
Sosyal Sorumluluk	Yok	14,5961	3,28116	263
	Var	15,1047	3,47646	396
	Toplam	14,9017	3,40647	659
Bağımsızlık	Yok	8,2453	2,56178	263
	Var	8,0945	2,65279	396
	Toplam	8,1547	2,61593	659

Tablo 4.18: Sendikal Konuma Göre Örgütsel Etik İklim Tiplerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

İklim Tipleri	Sendikal Konum	Ortalama	Standart Sapma	N
Profesyonellik	Yok	38,8125	8,15945	263
	Var	39,6687	8,45892	396
	Toplam	39,3270	8,34500	659

Tablo 4.18 incelendiğinde etik iklim tiplerinin, cinsiyete göre ortalama puanlar açısından göreceli olarak farklılaştığı görülebilmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,977$; $F_{(6,652)}=2,535$; $p=0,020<0,05$ algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, sendikal konuma göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Wilks' λ değerine dayalı olarak etki boyutu istatistiği açısından elde edilen, görece düşük düzeyli bir güce sahip 0,02'lik çok değişkenli η^2 değeri, etik iklim tiplerinden oluşan bağımlı değişkenlerin, çok değişkenli varyansının %2'sinin sendikal konum değişkeni ile açıklanabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 4.19: Sendikal Konum ile Her Bir Etik İklim Tipi Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi η^2
Sendikal Konum	Bireysel Çıkar	19,750	1	19,750	1,075	,300	,002
	Örgütsel Çıkar	86,371	1	86,371	7,224	,007	,011
	Önemseme	28,953	1	28,953	,330	,566	,001
	Sosyal Sorumluluk	40,876	1	40,876	3,536	,060	,005
	Bağımsızlık	3,592	1	3,592	,525	,469	,001
	Profesyonellik	115,850	1	115,850	1,665	,197	,003

Tablo 4.19 incelendiğinde, sendikal konuma göre, örgütsel çıkar etik iklim tipinin ($F_{(1,657)}=7,224$; $p=0,007<0,05$) algılanma düzeyinin ortalama puanlarının, istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Diğer yandan,

sendikal konuma göre, diğer etik iklim tipleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Sendikal konuma göre algılanan örgütsel çıkar etik iklim tipinin düzeyleri açısından anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için ortalama puanlara bakmak gerekmektedir. Sendika üyeliği bulunmayan çalışanların, örgütsel çıkar etik iklim tipini algılama düzeyine ilişkin ortalaması ($\bar{X}=12,7348$), sendika üyeliği bulunan çalışanların ($\bar{X}=13,4741$) ortalamasına göre daha düşüktür. Dolayısıyla, sendika üyeliği bulunan çalışanlar, örgütsel çıkarları sendikasız çalışanlara göre daha çok gözetmektedirler. Tersine, sendika üyeliği bulunmayan çalışanlar, sendikal çalışanlara göre örgütsel çıkarlar konusunda daha az özen göstermektedirler.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 1h KABUL edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri sendikal konuma göre farklılık göstermektedir.

4.2.9. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tipleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkileri Değerlendirmeye Yönelik Bulguların Özeti

Genel olarak algılanan örgütsel etik iklim ve etik iklim tiplerinin, demografik değişkenlerle ilişkilerini belirlemeye yönelik, araştırmanın 1. sorusu çerçevesinde ortaya konulan hipotezlerin test edilmesinde, çok değişkenli varyans analizinden (MANOVA) yararlanılmıştır.

Elde edilen bulgular ışığında, hipotez testlerinin sonuçları Tablo 4.20'de sunulmaktadır.

Tablo 4.20: Algılanan Örgütsel Etik İklim Tipleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Belirlenen Hipotez Testlerinin Sonuçları

Hipotezler	Uygulanan Sonuç Test
Hipotez 1a : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri yaşa göre farklılık göstermektedir.	MANOVA KABUL testi
Hipotez 1b : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	MANOVA RET testi
Hipotez 1c : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	MANOVA RET testi
Hipotez 1d : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	MANOVA RET testi
Hipotez 1e : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri mevcut kurumda yapılan görev süresine göre farklılık göstermektedir.	MANOVA RET testi
Hipotez 1f : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri hiyerarşik konuma göre farklılık göstermektedir.	MANOVA KABUL testi
Hipotez 1g : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri görev yapılan bölgelere göre farklılık göstermektedir.	MANOVA KABUL testi
Hipotez 1h : Algılanan örgütsel etik iklim tipleri sendikal konuma göre farklılık göstermektedir.	MANOVA KABUL testi

Tablo 4.20'den anlaşılacağı üzere; cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve görev süresine göre, algılanan örgütsel etik iklim tipleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiş ve ilgili hipotezler reddedilmiştir. Öte yandan; yaş, hiyerarşik konum, görev yapılan bölge ve sendikal konum açısından, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş ve ilgili hipotezler kabul edilmiştir.

4.3. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Araştırmanın 2. sorusuna yanıt aramak için üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerinin, demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini

belirlemeye yönelik olarak MANOVA analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular, tablolar halinde aşağıda açıklanmaktadır.

4.3.1. Yaşa Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 2a : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, yaş aralığı (20'den az, 30-39, 40-49 ve 50 ve üzeri) değişkeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerinin toplam puanlarından oluşan 5 bağımlı değişkenle MANOVA yapılmıştır. Yaşa göre üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.21'de sunulmaktadır.

Tablo 4.21: Yaşa Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Yaş Aralığı	Ortalama	Standart Sapma	N
Kundaklama	20'den az	3,2283	,77857	127
	30-39	3,1292	,57809	209
	40-49	3,1474	,86613	251
	50 ve üzeri	3,1667	,69201	72
	Toplam	3,1593	,74812	659

Tablo 4.21: Yaşa Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Yaş Aralığı	Ortalama	Standart Sapma	N
Geri çekilme	20'den az	9,7795	2,82818	127
	30-39	10,0048	2,77090	209
	40-49	9,4064	2,37701	251
	50 ve üzeri	9,2778	2,62824	72
	Toplam	9,6540	2,63283	659
Üretimi saptırma	20'den az	6,2520	,84486	127
	30-39	6,2679	,71722	209
	40-49	6,1753	,71634	251
	50 ve üzeri	6,1528	,43313	72
	Toplam	6,2170	,71880	659
Çalma	20'den az	5,0866	,37846	127
	30-39	5,1722	,78996	209
	40-49	5,1275	,69834	251
	50 ve üzeri	5,1250	,55507	72
	Toplam	5,1335	,66644	659
Suistimal etme	20'den az	20,3543	3,52661	127
	30-39	20,1627	2,78774	209
	40-49	19,9721	3,05732	251
	50 ve üzeri	19,8056	2,17954	72
	Toplam	20,0880	2,98855	659

Tablo 4.21 incelendiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin yaşa göre ortalama puanlar açısından görece farklılaştığı söylenebilecektir. Ancak, bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,981$; $F_{(15,1798)}=2,014$; $p=0,627>0,05$

algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında Hipotez 2a RET edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri yaşa göre farklılık göstermemektedir.

4.3.2. Cinsiyete Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 2b : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, cinsiyet değişkeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin toplam puanlarından oluşan 5 bağımlı değişkenle MANOVA uygulanmıştır. Cinsiyete göre üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler, Tablo 4.22'de sunulmaktadır.

Tablo 4.22: Cinsiyete Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	N
Kundaklama	Kadın	3,1899	,83618	258
	Erkek	3,1397	,68589	401
	Toplam	3,1593	,74812	659
Geri Çekilme	Kadın	9,5349	2,55993	258
	Erkek	9,7307	2,67904	401
	Toplam	9,6540	2,63283	659

Tablo 4.22: Cinsiyete Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	N
Üretimi Saptırma	Kadın	6,1977	,65101	258
	Erkek	6,2294	,75976	401
	Toplam	6,2170	,71880	659
Çalma	Kadın	5,0736	,43037	258
	Erkek	5,1721	,77963	401
	Toplam	5,1335	,66644	659
Suistimal Etme	Kadın	19,6705	2,63838	258
	Erkek	20,3566	3,16781	401
	Toplam	20,0880	2,98855	659

Tablo 4.22 incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, cinsiyete göre ortalama puanlar (özellikle suistimal etme davranışı) açısından göreceli olarak farklılaştığı anlaşılabilmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,982$; $F_{(5,653)}=2,361$; $p=0,039<0,05$ üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Wilks' λ değerine dayalı olarak etki boyutu istatistiği açısından elde edilen, görece düşük düzeyli bir güce sahip 0,02'lik çok değişkenli η^2 değeri, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden oluşan bağımlı değişkenlerin, çok değişkenli varyansının %2'sinin cinsiyet değişkeni ile açıklanabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 4.23: Cinsiyet ile Her Bir Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi η^2
Cinsiyet	Kundaklama	,397	1	,397	,709	,400	,001
	Geri Çekilme	6,018	1	6,018	,868	,352	,001
	Üretimi Saptırma	,158	1	,158	,306	,580	,000
	Çalma	1,521	1	1,521	3,437	,064	,005
	Suistimal Etme	73,894	1	73,894	8,366	,004	,013

Tablo 4.23 incelendiğinde, yalnızca cinsiyete göre suistimal etme ($F_{(1,657)}=8,366$; $p=0,004<0,05$) davranışı düzeyinin ortalama puanlarının, istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Diğer üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin ortalama puanları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Cinsiyete göre suistimal etme davranışı açısından anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için ortalama puanlara bakmak gerekmektedir. Erkek çalışanların, suistimal etme davranışı düzeyine ilişkin ortalaması ($\bar{X}=20,3566$), kadın çalışanların ortalamasına ($\bar{X}=19,6705$) göre daha yüksektir. Dolayısıyla erkek çalışanların, kadın çalışanlara göre suistimal etme davranışına daha sık başvurdukları ifade edilebilecektir. Berry vd. (2007: 416), üretkenlik karşıtı iş davranışları ile cinsiyet arasında bir ilişki bulunduğunu tespit etmişler, ancak hangi cinsiyet grubunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarına daha eğilimli olduğu konusunda bilgi vermemişlerdir. Bu bulgunun, Berry, vd. (2007)'nin araştırma sonuçlarıyla kısmen örtüştüğü ifade edilebilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 2b KABUL edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

4.3.3. Eğitim Düzeyine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 2c : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, eğitim düzeyi (lise ve öncesi, önlisans, lisans ve lisansüstü) değişkeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin toplam puanlarından oluşan 5 bağımlı değişkenle MANOVA yapılmıştır. Eğitim düzeyine göre üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.24'te sunulmaktadır.

Tablo 4.24: Eğitim Düzeyine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Eğitim Düzeyi	Ortalama	Standart Sapma	N
Kundaklama	Lise ve öncesi	3,1699	,90895	153
	Önlisans	3,1605	,94150	81
	Lisans	3,1518	,64233	382
	Lisansüstü	3,1860	,58781	43
	Toplam	3,1593	,74812	659
Geri Çekilme	Lise ve öncesi	9,3399	2,28313	153
	Önlisans	9,5679	2,90232	81
	Lisans	9,7513	2,70577	382
	Lisansüstü	10,0698	2,57641	43
	Toplam	9,6540	2,63283	659

Tablo 4.24: Eğitim Düzeyine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Eğitim Düzeyi	Ortalama	Standart Sapma	N
Üretimi Saptırma	Lise ve öncesi	6,2222	,64095	153
	Önlisans	6,2099	1,03339	81
	Lisans	6,1990	,66182	382
	Lisansüstü	6,3721	,75666	43
	Toplam	6,2170	,71880	659
Çalma	Lise ve öncesi	5,0850	,42840	153
	Önlisans	5,1111	,89443	81
	Lisans	5,1466	,63945	382
	Lisansüstü	5,2326	1,01974	43
	Toplam	5,1335	,66644	659
Suistimal Etme	Lise ve öncesi	19,4379	2,47043	153
	Önlisans	19,7407	2,96554	81
	Lisans	20,3691	3,08623	382
	Lisansüstü	20,5581	3,45930	43
	Toplam	20,0880	2,98855	659

Tablo 4.24 incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, eğitim düzeyine göre ortalama puanlar açısından göreceli olarak düşük düzeyde farklılaştığı ifade edilebilecektir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,973$; $F_{(15,1798)}=1,212$; $p=0,255>0,05$ üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 2c RET edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

4.3.4. Medeni Duruma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 2d : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, medeni durum değişkeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin toplam puanlarından oluşan 5 bağımlı değişkenle MANOVA yapılmıştır. Medeni duruma göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.25'te sunulmaktadır.

Tablo 4.25: Medeni Duruma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	N
Kundaklama	Evli	3,1381	,69271	478
	Bekâr	3,2155	,87749	181
	Toplam	3,1593	,74812	659
Geri Çekilme	Evli	9,6192	2,65749	478
	Bekâr	9,7459	2,57154	181
	Toplam	9,6540	2,63283	659
Üretimi Saptırma	Evli	6,2050	,69425	478
	Bekâr	6,2486	,78107	181
	Toplam	6,2170	,71880	659
Çalma	Evli	5,1444	,73693	478
	Bekâr	5,1050	,42821	181
	Toplam	5,1335	,66644	659

Tablo 4.25: Medeni Duruma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	N
Suistimal Etme	Evli	20,0418	2,96420	478
	Bekâr	20,2099	3,05689	181
	Toplam	20,0880	2,98855	659

Tablo 4.25 incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, medeni duruma göre ortalama puanlar açısından göreceli olarak farklılaşmadığı ifade edilebilecektir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,996$; $F_{(5,653)}=0,717$; $p=0,255>0,05$ üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 2d RET edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

4.3.5. Kurumdaki Görev Süresine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, kurumdaki görev süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 2e : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri kurumdaki görev süresine göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, kurumdaki görev süresi değişkeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin toplam puanlarından oluşan 5 bağımlı değişkenle MANOVA uygulanmıştır. Kurumdaki görev süresine göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.26'da sunulmaktadır.

Tablo 4.26: Kurumdaki Görev Süresine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Kurumdaki Görev Süresi	Ortalama	Standart Sapma	N
Kundaklama	5 yıl ve altı	3,2331	,78229	163
	6-10 yıl	3,1717	,65528	99
	11-15 yıl	3,0448	,29699	134
	16-20 yıl	3,2653	1,28071	98
	21-25 yıl	3,0804	,42740	112
	25 yıldan fazla	3,1698	,77796	53
	Toplam	3,1593	,74812	659
Geri Çekilme	5 yıl ve altı	9,6871	2,67019	163
	6-10 yıl	9,7677	2,78783	99
	11-15 yıl	10,3209	3,09887	134
	16-20 yıl	9,4082	2,16741	98
	21-25 yıl	9,2054	2,23461	112
	25 yıldan fazla	9,0566	2,18751	53
	Toplam	9,6540	2,63283	659
Üretimi Saptırma	5 yıl ve altı	6,2515	,80388	163
	6-10 yıl	6,2121	,64322	99
	11-15 yıl	6,2612	,68198	134
	16-20 yıl	6,1939	,89279	98
	21-25 yıl	6,1696	,55163	112
	25 yıldan fazla	6,1509	,63234	53
	Toplam	6,2170	,71880	659

Tablo 4.26: Kurumdaki Görev Süresine Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Kurumdaki Görev Süresi	Ortalama	Standart Sapma	N
Çalma	5 yıl ve altı	5,1043	,57320	163
	6-10 yıl	5,0808	,44439	99
	11-15 yıl	5,1940	,78976	134
	16-20 yıl	5,2143	1,02796	98
	21-25 yıl	5,1339	,52839	112
	25 yıldan fazla	5,0189	,13736	53
	Toplam	5,1335	,66644	659
Suistimal Etme	5 yıl ve altı	20,2209	3,38666	163
	6-10 yıl	20,0202	2,67635	99
	11-15 yıl	20,3881	3,15015	134
	16-20 yıl	19,7755	2,67301	98
	21-25 yıl	19,9911	3,05356	112
	25 yıldan fazla	19,8302	2,14598	53
	Toplam	20,0880	2,98855	659

Tablo 4.26 incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, kurumdaki görev süresine göre ortalama puanlar açısından göreceli olarak düşük düzeyde farklılaştığı ifade edilebilecektir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,953$; $F_{(25,2412)}=1,252$; $p=0,181>0,05$ üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin kurumdaki görev süresine göre, istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 2e RET edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri kurumdaki görev süresine göre farklılık göstermemektedir.

4.3.6. Hiyerarşik Konuma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, hiyerarşik konuma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 2f : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri hiyerarşik konuma göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, hiyerarşik konum değişkeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin toplam puanlarından oluşan 5 bağımlı değişkenle MANOVA yapılmıştır. Hiyerarşik konuma göre üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.28'de sunulmaktadır.

Tablo 4.27: Hiyerarşik Konuma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Hiyerarşik Konum	Ortalama	Standart Sapma	N
Kundaklama	Üst Düzey	3,0833	,40825	24
	Orta Düzey	3,0698	,25625	86
	Alt Düzey	3,1642	,80908	469
	Destek Birimleri	3,2500	,80347	80
	Toplam	3,1593	,74812	659
Geri Çekilme	Üst Düzey	9,2500	2,60851	24
	Orta Düzey	10,1860	2,67675	86
	Alt Düzey	9,4414	2,39731	469
	Destek Birimleri	10,4500	3,56814	80
	Toplam	9,6540	2,63283	659

Tablo 4.27: Hiyerarşik Konuma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Hiyerarşik Konum	Ortalama	Standart Sapma	N
Üretimi Saptırma	Üst Düzey	6,0417	,20412	24
	Orta Düzey	6,1628	,50551	86
	Alt Düzey	6,2345	,78746	469
	Destek Birimleri	6,2250	,57313	80
	Toplam	6,2170	,71880	659
Çalma	Üst Düzey	5,2917	1,23285	24
	Orta Düzey	5,1628	,59132	86
	Alt Düzey	5,1301	,67790	469
	Destek Birimleri	5,0750	,38236	80
	Toplam	5,1335	,66644	659
Suistimal Etme	Üst Düzey	19,8333	1,99274	24
	Orta Düzey	20,6628	3,27777	86
	Alt Düzey	19,9190	2,94208	469
	Destek Birimleri	20,5375	3,10550	80
	Toplam	20,0880	2,98855	659

Tablo 4.27 incelendiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, hiyerarşik konuma göre ortalama puanlar açısından, göreceli olarak farklılaştığı söylenebilecektir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,956$; $F_{(15,1798)}=1,951$; $p=0,015<0,05$ üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin hiyerarşik konuma göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Wilks' λ değerine dayalı olarak etki boyutu istatistiği açısından elde edilen, görece düşük düzeyli bir güce sahip 0,02'lik çok değişkenli η^2 değeri, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden oluşan bağımlı değişkenlerin, çok değişkenli varyansının %2'sinin, hiyerarşik konum değişkeni ile açıklanabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 4.28: Hiyerarşik Konum ile Her Bir Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi η^2
Hiyerarşik Konum	Kundaklama	1,497	3	,499	,891	,445	,004
	Geri Çekilme	100,156	3	33,385	4,902	,002	,022
	Üretimi Saptırma	1,140	3	,380	,735	,532	,003
	Çalma	,954	3	,318	,715	,543	,003
	Suistimal Etme	59,532	3	19,844	2,234	,083	,010

Tablo 4.28 incelendiğinde, cinsiyete göre, yalnızca geri çekilme ($F_{(3,655)}=4,902$; $p=0,002<0,05$) davranışı düzeyinin ortalama puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Diğer üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin ortalama puanları, hiyerarşik konuma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Hiyerarşik konuma göre, geri çekilme davranışının düzeyleri açısından anlamlı farkların, hangi hiyerarşik pozisyonlar arasında olduğunu bulabilmek amacıyla, çoklu karşılaştırmalarına bakmak gerekmektedir. Çoklu karşılaştırmaların hangi teste göre yapılacağı belirlenmesi için hiyerarşik konum değişkeni bağlamında üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden geri çekilme davranışının varyanslarının homojen olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Tablo 4.29: Hiyerarşik Konuma Göre Geri Çekilme Davranışının Hata Varyanslarının Homojenliği

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Levene's Testi	sd1	sd2	p
Geri Çekilme	6,230	3	655	,000

Tablo 4.29'da hiyerarşik konuma göre üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden geri çekilme davranışının hata varyanslarının homojenliği test edilmiştir. Test sonuçlarına göre, p değeri 0,05'ten düşük olduğu için homojen olarak kabul edilmemiştir (Kalaycı, 2005: 145-146). Dolayısıyla,

hiyerarşik konuma bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiş olan geri çekilme davranışı, Tamhane testine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 4.30: Hiyerarşik Konuma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Hiyerarşik Konum (I)	Hiyerarşik Konum (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı Sınırı	
						Alt	Üst
Geri Çekilme	Destek Birimleri	Alt Düzey	1,0086*	,41400	,047	-,1047	2,1219
	Alt Düzey	Destek Birimleri	-1,0086*	,41400	,047	-2,1219	,1047

* p<0,05

Hiyerarşik konuma göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin çoklu karşılaştırma sonuçlarının gösterildiği Tablo 4.30'daki değerler incelendiğinde; destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanların, hiyerarşik olarak alt düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, geri çekilme davranışına daha sık başvurdukları görülmektedir. Tersine, alt düzeylerde görev yapan çalışanlar, destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, geri çekilme davranışlarına daha az eğilim göstermektedirler.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 2f KABUL edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri hiyerarşik konuma göre farklılık göstermektedir.

4.3.7. Görev Yapılan Bölgelere Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin görev yapılan bölgelere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 2g : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri görev yapılan bölgelere göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, görev yapılan bölgeler değişkeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin toplam puanlarından oluşan 5 bağımlı değişkenle MANOVA yapılmıştır. Görev yapılan bölgelere göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.31’de sunulmaktadır.

Tablo 4.31: Görev Yapılan Bölgelere Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Görev Yapılan Bölgeler	Ortalama	Standart Sapma	N
Kundaklama	İstanbul Bölgesi	3,1687	,73111	326
	Batı Anadolu Bölgesi	3,1475	,71202	122
	Marmara Bölgesi	3,2000	,52315	20
	Ege Bölgesi	3,1915	,68010	47
	Akdeniz Bölgesi	3,0597	,38457	67
	Karadeniz Bölgesi	3,4333	1,77499	30
	Orta Anadolu Bölgesi	3,0000	,00000	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	3,0000	,00000	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	3,1250	,34157	16
	Toplam	3,1593	,74812	659

Tablo 4.31: Görev Yapılan Bölgelere Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Görev Yapılan Bölgeler	Ortalama	Standart Sapma	N
Geri Çekilme	İstanbul Bölgesi	9,4264	2,45810	326
	Batı Anadolu Bölgesi	9,9754	3,19468	122
	Marmara Bölgesi	9,8000	2,06729	20
	Ege Bölgesi	9,1489	1,58771	47
	Akdeniz Bölgesi	9,6866	2,49368	67
	Karadeniz Bölgesi	9,5000	2,17747	30
	Orta Anadolu Bölgesi	11,0000	4,45614	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	10,3125	1,99060	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	11,3750	3,22232	16
	Toplam		9,6540	2,63283
Üretimi Saptırma	İstanbul Bölgesi	6,2393	,80257	326
	Batı Anadolu Bölgesi	6,1230	,41814	122
	Marmara Bölgesi	6,4000	1,27321	20
	Ege Bölgesi	6,2340	,59756	47
	Akdeniz Bölgesi	6,2537	,76561	67
	Karadeniz Bölgesi	6,0333	,18257	30
	Orta Anadolu Bölgesi	6,1333	,51640	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	6,2500	,57735	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	6,4375	,81394	16
	Toplam		6,2170	,71880

Tablo 4.31: Görev Yapılan Bölgelere Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Görev Yapılan Bölgeler	Ortalama	Standart Sapma	N
Çalma	İstanbul Bölgesi	5,1043	,58297	326
	Batı Anadolu Bölgesi	5,2459	,90281	122
	Marmara Bölgesi	5,4500	1,19097	20
	Ege Bölgesi	5,1277	,61209	47
	Akdeniz Bölgesi	5,0597	,38457	67
	Karadeniz Bölgesi	5,0000	,00000	30
	Orta Anadolu Bölgesi	5,0000	,00000	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	5,3125	1,25000	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	5,0000	,00000	16
	Toplam		5,1335	,66644
Suistimal Etme	İstanbul Bölgesi	19,7515	2,89874	326
	Batı Anadolu Bölgesi	20,0984	3,04894	122
	Marmara Bölgesi	22,4500	3,56112	20
	Ege Bölgesi	20,6170	3,42975	47
	Akdeniz Bölgesi	19,7463	2,15564	67
	Karadeniz Bölgesi	20,0667	3,18329	30
	Orta Anadolu Bölgesi	21,4667	2,77403	15
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	21,3750	3,64920	16
	Doğu Anadolu Bölgesi	21,2500	2,38048	16
	Toplam		20,0880	2,98855

Tablo 4.31 incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, görev yapılan bölgelere göre ortalama puanlar açısından göreceli olarak farklılaştığı söylenebilecektir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,892$; $F_{(40,2819)}=1,865$; $p=0,001<0,05$ üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, görev yapılan bölgelere

göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Wilks' λ değerine dayalı olarak etki boyutu istatistiği açısından elde edilen, görece düşük düzeyli bir güce sahip 0,02'lik çok değişkenli η^2 değeri, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden oluşan bağımlı değişkenlerin, çok değişkenli varyansının %2'sinin, görev yapılan bölgeler değişkeni ile açıklanabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 4.32: Görev Yapılan Bölgeler ile Her Bir Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Bağımlı Değişken	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi η^2
Görev Yapılan Bölgeler	Kundaklama	3,851	8	,481	,859	,551	,010
	Geri Çekilme	124,195	8	15,524	2,274	,021	,027
	Üretimi Saptırma	3,927	8	,491	,949	,475	,012
	Çalma	5,789	8	,724	1,642	,110	,020
	Suistimal Etme	246,108	8	30,764	3,551	,000	,042

Tablo 4.32 incelendiğinde, görev yapılan bölgelere göre geri çekilme ($F_{(8,650)}=2,274$; $p=0,021<0,05$) ve suistimal etme ($F_{(8,650)}=3,551$; $p=0,000<0,05$) davranışı düzeyinin ortalama puanlarının, istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Diğer üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin ortalama puanları, görev yapılan bölgelere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Görev yapılan bölgelere göre, geri çekilme ve suistimal etme davranışının düzeyleri açısından anlamlı farkların, hangi bölgeler arasında olduğunu bulabilmek amacıyla, çoklu karşılaştırmalarına bakmak gerekmektedir. Çoklu karşılaştırmaların hangi teste göre yapılacağına belirlenmesi için, görev yapılan bölgeler değişkeni bağlamında üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden geri çekilme ve suistimal etme davranışının varyanslarının homojen olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Tablo 4.33: Görev Yapılan Bölgelere Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Hata Varyanslarının Homojenliği

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Levene's Testi	sd1	sd2	p
Geri Çekilme	3,775	8	650	,000
Suistimal Etme	1,651	8	650	,107

Tablo 4.33'te görev yapılan bölgelere göre üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden geri çekilme ve suistimal etme davranışının hata varyanslarının homojenliği test edilmiştir. Test sonuçlarına göre, p değerleri 0,05'ten yüksek olan etik iklim tipleri, homojen olarak kabul edilmiştir (Kalaycı, 2005: 145-146). Dolayısıyla, görev yapılan bölgelere bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiş olan geri çekilme davranışı, Tamhane testine göre, anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiş olan suistimal etme davranışı ise Tukey testine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 4.34: Görev Yapılan Bölgelere Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Bölge (I)	Bölge (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı Sınırı	
						Alt	Üst
Geri Çekilme	D. Anadolu	İstanbul	1,9486*	,66900	,048	-,1335	4,0307
		Ege	2,2261*	,75622	,041	-,1275	4,5796
Suistimal Etme	Marmara	İstanbul	2,6985*	,67802	,002	,5883	4,8086
		B. Anadolu	2,3516*	,71003	,027	,1418	4,5614
		Akdeniz	2,7037*	,74995	,010	,3697	5,0378

* p<0,05

Görev yapılan bölgelere göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin çoklu karşılaştırma sonuçlarının gösterildiği Tablo 4.34'teki değerler incelendiğinde; Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan çalışanların, İstanbul ve Ege Bölgesi'nde görev yapanlara göre geri çekilme davranışına daha sık yöneldikleri görülmektedir. Tersine, İstanbul ve Ege Bölgesi'nde görev yapan

çalışanlar, Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapanlara göre daha az geri çekilme davranışları sergilemektedirler.

Marmara Bölgesi'nde görev yapan çalışanların, İstanbul, Batı Anadolu ve Akdeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlara göre, suistimal etme davranışını daha sık gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 2g KABUL edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri, görev yapılan bölgelere göre farklılık göstermektedir.

4.3.8. Sendikal Konuma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerinin Değerlendirilmesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, sendikal konuma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 2h : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri sendikal konuma göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, sendikal konum değişkeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin toplam puanlarından oluşan 5 bağımlı değişkenle MANOVA yapılmıştır. Sendikal konuma göre üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerlerinden oluşan betimleyici istatistikler Tablo 4.35'te sunulmaktadır.

Tablo 4.35: Sendikal Konuma Göre Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türü	Sendikal Konum	Ortalama	Standart Sapma	N
Kundaklama	Yok	3,1521	,67087	263
	Var	3,1641	,79608	396
	Toplam	3,1593	,74812	659
Geri Çekilme	Yok	9,5894	2,81873	263
	Var	9,6970	2,50450	396
	Toplam	9,6540	2,63283	659
Üretimi Saptırma	Yok	6,1977	,70904	263
	Var	6,2298	,72581	396
	Toplam	6,2170	,71880	659
Çalma	Yok	5,1255	,59534	263
	Var	5,1389	,71043	396
	Toplam	5,1335	,66644	659
Suistimal Etme	Yok	19,8289	2,87348	263
	Var	20,2601	3,05403	396
	Toplam	20,0880	2,98855	659

Tablo 4.35 incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, sendikal konuma göre ortalama puanlar açısından göreceli olarak çok farklılaşmadığı ifade edilebilecektir. İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları; Wilks' $\lambda=0,995$; $F_{(5,653)}=0,660$; $p=0,654>0,05$ üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin sendikal konuma göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 2h RET edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri sendikal konuma göre farklılık göstermemektedir.

4.3.9. Demografik Değişkenler ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türleri Arasındaki İlişkileri Değerlendirmeye Yönelik Bulguların Özeti

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin, demografik değişkenlerle ilişkilerini belirlemeye yönelik, araştırmanın 2. sorusu çerçevesinde ortaya konulan hipotezlerin test edilmesinde çok değişkenli varyans analizinden (MANOVA) yararlanılmıştır.

Elde edilen bulgular ışığında, hipotez testlerinin sonuçları Tablo 4.36'da sunulmaktadır.

Tablo 4.36: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Belirlenen Hipotez Testlerinin Sonuçları

Hipotezler	Uygulanan Sonuç Test
Hipotez 2a : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri yaşa göre farklılık göstermektedir.	MANOVA RET testi
Hipotez 2b : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	MANOVA KABUL testi
Hipotez 2c : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	MANOVA RET testi
Hipotez 2d : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	MANOVA RET testi
Hipotez 2e : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri kurumdaki görev süresine göre farklılık göstermektedir.	MANOVA RET testi
Hipotez 2f : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri hiyerarşik konuma göre farklılık göstermektedir.	MANOVA KABUL testi
Hipotez 2g : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri görev yapılan bölgelere göre farklılık göstermektedir.	MANOVA KABUL testi
Hipotez 2h : Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri sendikal konuma göre farklılık göstermektedir.	MANOVA RET testi

Tablo 4.36'dan anlaşılacağı üzere, demografik değişkenlerden yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, görev süresi ve sendikal konuma göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit

edilememiş ve ilgili hipotezler reddedilmiştir. Diğer yandan, cinsiyet, hiyerarşik konum ve görev yapılan bölgelere göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmuş ve ilgili hipotezler kabul edilmiştir.

4.4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, araştırmanın 3. sorusuna cevap aramak ve kurulan hipotezleri test etmek için, algılanan örgütsel etik iklim tipleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik olarak, korelasyon analizi ve tüm bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını araştırmak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İlgili analizler ve bulgular, aşağıda başlıklar halinde sunulmaktadır.

4.4.1. Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Alt Boyutları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi

Hipotez 3a : Algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, örgütsel etik iklim tiplerinden bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık, profesyonellik ve genel olarak algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden kundaklama, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma, suistimal etme ve genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.37'de gösterilmektedir.

Bir korelasyon katsayısı (r), ilişkinin gücünü (miktarını) ve yönünü açıklayan bir istatistiktir. Pozitif bir korelasyon katsayısı, pozitif bir doğrusal ilişki olduğunu; negatif bir korelasyon katsayısı ise negatif bir doğrusal ilişki

olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2010a: 111). Davranış bilimleri açısından işaretine bakmaksızın 0,10; 0,30 ve 0,50 korelasyon katsayıları, genel olarak sırasıyla küçük, orta ve büyük katsayılar olarak yorumlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2010a: 92; Green ve Salkind, 2004: 256). Ayrıca, Tip I hata olasılığını minimize edebilmek için, Bonferroni yaklaşımı (Green ve Salkind, 2004: 258) esas alınarak, anlamlılık düzeyi, hesaplanan korelasyon sayısına bölünerek ($0,05/13=0,004$), elde edilen 0,004 düzeyine göre sonuçlar değerlendirilmiştir.

Tablo 4.37: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	BÇ	ÖÇ	ÖN	SS	BA	PR	ET	KU	GÇ	ÜS	ÇA	SE
ÖÇ	r -,338*											
	p ,000											
ÖN	r -,364*	,718*										
	p ,000	,000										
SS	r -,271*	,555*	,725*									
	p ,000	,000	,000									
BA	r ,284*	-,102	-,074	,003								
	p ,000	,009	,056	,943								
PR	r -,296*	,564*	,670*	,709*	,036							
	p ,000	,000	,000	,000	,360							
ET	r -,143*	,732*	,882*	,820*	,150*	,865*						
	p ,000	,000	,000	,000	,000	,000						
	BÇ	ÖÇ	ÖN	SS	BA	PR	ET	KU	GÇ	ÜS	ÇA	SE
KU	r ,125*	-,115*	-,109	-,066	,041	-,047	-,068					
	p ,001	,003	,005	,092	,294	,226	,082					
GÇ	r ,170*	-,179*	-,136*	-,113*	-,007	-,104	-,118*	,095*				
	p ,000	,000	,000	,004	,850	,008	,002	,015				
ÜS	r ,043	-,112*	-,115*	-,146*	,004	-,136*	-,141*	,066	,235*			
	p ,271	,004	,003	,000	,919	,000	,000	,092	,000			
ÇA	r ,067	-,063	-,036	-,049	-,004	-,086	-,057	,006	,221*	,244*		
	p ,086	,104	,354	,207	,918	,028	,146	,877	,000	,000		
SE	r ,247*	-,204*	-,188*	-,100	-,013	-,154*	-,149*	,064	,305*	,271*	,144*	
	p ,000	,000	,000	,011	,739	,000	,000	,102	,000	,000	,000	
ÜT	r ,263*	-,250*	-,215*	-,152*	-,005	-,179*	-,184*	,241*	,763*	,458*	,361*	,801*
	p ,000	,000	,000	,000	,891	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

* p < 0,004; N = 659; r: Korelasyon Katsayısı; p: Anlamlılık Düzeyi

Bireysel Çıkar (BÇ), Örgütsel Çıkar (ÖÇ), Önemseme (ÖN), Sosyal Sorumluluk (SS), Bağımsızlık (BA), Profesyonellik (PR), Algılanan Örgütsel Etik İklim (ET), Kundaklama (KU), Geri Çekilme (GÇ), Üretimi Saptırma (ÜS), Çalma (ÇA), Suistimal Etme (SE), Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (ÜT)

Elde edilen verilere göre, algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında negatif yönlü ($r=-0,184$) düşük bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Örgütsel etik iklim tipleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasındaki ilişkiler tek tek

incelendiğinde; bireysel çıkar etik iklim tipi ile pozitif yönlü düşük bir ilişki ($r=0,263$), örgütsel çıkar etik iklim tipi ile negatif yönlü ($r=-0,250$), önemseme etik iklim tipi ile negatif yönlü ($r=-0,215$), sosyal sorumluluk etik iklim tipi ile negatif yönlü ($r=-0,152$) ve profesyonellik etik iklim tipi ile negatif yönlü ($r=-0,179$) düşük bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri ile etik iklim tipleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; kundaklama davranışı ile bireysel çıkar etik iklim tipi arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki ($r=0,125$) ve örgütsel çıkar etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,115$) düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Kundaklama davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ve diğer etik iklim tipleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden geri çekilme davranışı ile bireysel çıkar etik iklim tipi arasında, pozitif yönlü düşük bir ilişki ($r=0,170$), örgütsel çıkar etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,179$), önemseme etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,136$), sosyal sorumluluk etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,113$) düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Geri çekilme davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim düzeyi arasında negatif yönlü ($r=-0,118$) düşük bir ilişkinin varlığı görülmektedir, ancak bağımsızlık iklim tipi ile geri çekilme davranışı arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden üretimi saptırma davranışı ile örgütsel çıkar etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,112$), önemseme etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,115$), sosyal sorumluluk etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,146$) ve profesyonellik etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,136$) düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Üretimi saptırma davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim düzeyi arasında negatif yönlü ($r=-0,141$) düşük bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Ancak, bağımsızlık iklim tipi ile üretimi saptırma davranışı arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden çalma davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ve örgütsel etik iklim tipleri arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden suistimal etme davranışı ile bireysel çıkar etik iklim tipi arasında pozitif yönlü ($r=-0,247$), örgütsel çıkar etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,204$), önemseme etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,188$), profesyonellik etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,154$) düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Suistimal etme davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim düzeyi arasında negatif yönlü ($r=-0,149$) düşük bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Ancak, sosyal sorumluluk ve bağımsızlık iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Genel olarak algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel etik iklim tipleri arasındaki korelasyonlara bakıldığında; örgütsel etik iklim düzeyi ile bireysel çıkar etik iklim tipi arasında negatif yönlü ($r=-0,143$) düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan, genel olarak algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel çıkar etik iklim tipi arasında pozitif yönlü ($r=0,732$), önemseme etik iklim tipi arasında pozitif yönlü ($r=0,882$), sosyal sorumluluk etik iklim tipi arasında pozitif yönlü ($r=0,820$) ve profesyonellik etik iklim tipi arasında pozitif yönlü ($r=0,865$) güçlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Örgütsel etik iklim düzeyi ile bağımsızlık etik iklim tipi arasında, yine pozitif yönlü ($r=0,150$), ancak düşük bir ilişki tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulardan, genel olarak algılanan örgütsel etik iklim düzeyinin artmasında; sırasıyla önemseme, profesyonellik, sosyal sorumluluk ve örgütsel çıkar etik iklim tiplerinin rolü bulunduğu anlaşılmaktadır. Bireysel çıkar etik iklim tipinin, algılanan örgütsel etik iklim düzeyine negatif yönde bir etki yaptığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, bireysel çıkarların daha çok gözetildiği etik iklimlerde, genel olarak algılanan etik iklim düzeyinin düştüğü, tersine bireysel çıkarların gözetilmediği (ya da daha az gözetildiği) etik

iklimlerde, genel olarak algılanan etik iklim düzeyinin yükseldiği ifade edilebilecektir.

Genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri arasındaki korelasyonlara bakıldığında; her biri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulardan, üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyinin artmasında, sırasıyla suistimal etme ($r=0,801$) ve geri çekilme ($r=0,763$) davranışının büyük rolü bulunduğu ifade edilebilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 3a KABUL edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasında bir ilişki bulunmaktadır.

4.4.2. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı davranışlarını açıklama düzeyini (üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisini) belirleyebilmek ve ilgili hipotezleri test etmek amacıyla yapılan analizler aşağıda sunulmaktadır.

Hipotez 3b : Üretkenlik karşıtı iş davranışları, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, örgütsel etik iklim tiplerinden bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik bağımsız değişken, genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları ise bağımlı değişken olarak alınmış ve regresyon analizi yürütülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 4.38'de sunulmaktadır.

Tablo 4.38: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	Standardize Edilmiş Hata β	t	p	Korelasyonlar		
						İkili r	Kısmi r	Yarı Kısmi r
Sabit	46,524	1,360		34,212	,000			
Bireysel Çıkar	,268	,050	,223	5,333	,000	,263	,204	,197
Örgütsel Çıkar	-,253	,081	-,171	-3,142	,002	-,250	-,122	-,116
Bağımsızlık	-,173	,077	-,088	-2,249	,025	-,005	-,088	-,083
Sosyal Sorumluluk	,067	,090	,044	,739	,460	-,152	,029	,027
Önemseme	-,019	,037	-,035	-,531	,596	-,214	-,021	-,020
Profesyonellik	-,013	,035	-,022	-,380	,704	-,179	-,015	-,014
R=0,326	R ² =0,106	Düzeltilmiş R ² =0,098	F _(6,652) =12,927*					

N=659 * p=0,000

Tablo 4.38'den anlaşılacağı üzere, varyans analizi sonucunun ($F_{(6,652)}=12,927$; $p=0<0,001$) anlamlı olması, etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin açıkladığı varyansın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre bireysel çıkar, örgütsel çıkar, sosyal sorumluluk ve profesyonellik etik iklim tipleri birlikte ele alındığında, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilim düzeyine ilişkin toplam varyansın %11'ini açıklamaktadır ($R=0,326$; $R^2=0,106$; Düzeltilmiş $R^2=0,098$; $p<0,05$). Etki büyüklüğü Cohen'in f^2 istatistiği kullanılarak hesaplanmış ve değeri 0,12 olarak bulunmuştur (Soper, 2012). Bu değer, orta düzeye yakın bir etki büyüklüğüne sahip olduğu yönünde yorumlanmaktadır (Cohen, 1988: 25).

Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde, standardize edilmiş regresyon katsayıları β , etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını açıklama düzeyi üzerindeki önem sırasının; bireysel çıkar ($\beta=0,233$; $t=5,333$; $p<0,05$), örgütsel çıkar ($\beta=-0,171$; $t=-3,142$; $p<0,05$), bağımsızlık ($\beta=-0,088$; $t=-2,249$; $p<0,05$), sosyal sorumluluk ($\beta=0,044$; $t=0,739$; $p>0,05$), önemseme

($\beta=-0,035$; $t=-0,531$; $p>0,05$) ve profesyonellik ($\beta=-0,022$; $t=-0,380$; $p>0,05$), şeklinde olduğunu göstermektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, bireysel çıkar, örgütsel çıkar ve bağımsızlık etik iklim tiplerinden oluşan bağımsız değişkenlerin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde önemli birer açıklayıcı olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile bireysel çıkar iklim tipi arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,263$) olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde, bireysel çıkar ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki korelasyonun, yine düşük düzeyde $r=0,204$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Aradaki fark, kontrol edilen diğer bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenle olan ilişkisi tarafından açıklanmaktadır.

Örgütsel çıkar iklim tipi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,250$), aynı zamanda hem bireysel çıkar etik iklim tipi, hem bağımsızlık etik iklim tipi, hem de diğer etik iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer etik iklim tipleri kontrol edildiğinde, örgütsel çıkar ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki korelasyonun, yine negatif ve düşük düzeyde, $r=-0,122$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Önemseme etik iklim tipi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,214$), aynı zamanda diğer iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer etik iklim tipleri kontrol edildiğinde, önemseme etik iklim tipi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki korelasyonun, yine negatif ve düşük düzeyde, $r=-0,021$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Sosyal sorumluluk etik iklim tipi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,152$), aynı zamanda diğer etik iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer etik iklim tipleri kontrol edildiğinde,

sosyal sorumluluk etik iklim tipi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki korelasyonun, bu kez pozitif ve düşük düzeyde, $r=0,029$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu durumda aradaki fark, sosyal sorumluluk etik iklim tipinin, diğer etik iklim tipleri ile birlikte, üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerinden kaynaklanmaktadır.

Bağımsızlık iklim tipi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında bulunan negatif ve düşük düzeydeki ilişkinin ($r=-0,005$), diğer 5 değişken (bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk ve profesyonellik etik iklim tipi) kontrol edildiğinde, yine negatif ve düşük düzeyde ($r=-0,088$) olduğu görülmektedir. Bu durumda aradaki fark, bağımsızlık etik iklim tipinin, diğer etik iklim tipleri ile birlikte, bağımlı değişkenle (üretkenlik karşıtı iş davranışları) olan ilişkilerinden kaynaklanmaktadır.

Profesyonellik etik iklim tipi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,179$), aynı zamanda diğer iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer etik iklim tipleri kontrol edildiğinde, önemseme etik iklim tipi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki korelasyonun, yine negatif ve düşük düzeyde, $r=-0,015$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının açıklanmasına ilişkin regresyon eşitliliği aşağıda verilmektedir:

$$\text{Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları} = 46,524 + 0,27 (\text{Bireysel Çıkar}) - 0,25 (\text{Örgütsel Çıkar}) - 0,17 (\text{Bağımsızlık}) + 0,07 (\text{Sosyal Sorumluluk}) - 0,02 (\text{Önemseme}) - 0,01 (\text{Profesyonellik})$$

Çoklu doğrusal regresyon analizinin sonucunda; bireysel çıkar etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, örgütsel çıkar ve bağımsızlık etik iklim tiplerinin ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Diğer taraftan, sosyal sorumluluk, önemseme ve profesyonellik etik iklim tiplerinin, üretkenlik

karşıtı iş davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 3b KABUL edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

4.4.3. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Kundaklamaya Etkisi

Hipotez 3c : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklama, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, örgütsel etik iklim tiplerinden bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik, bağımsız değişken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklama ise bağımlı değişken olarak alınmış ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.39'da sunulmaktadır.

Tablo 4.39: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Kundaklamaya Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	Standardize Edilmiş Hata β	t	p	Korelasyonlar		
						İkili r	Kısmi r	Yarı Kısmi r
Sabit	3,167	,206		15,344	,000	3,167	,206	
Bireysel Çıkar	,017	,008	,096	2,191	,029	,017	,008	,096
Örgütsel Çıkar	-,016	,012	-,072	-1,271	,204	-,016	,012	-,072
Önemseme	-,006	,006	-,070	-1,003	,316	-,006	,006	-,070
Profesyonellik	,006	,005	,065	1,104	,270	,006	,005	,065
Sosyal Sorumluluk	,001	,014	,005	,072	,942	,001	,014	,005
Bağımsızlık	,000	,012	-,001	-,027	,979	,000	,012	-,001
R=0,156	R ² =0,024	Düzeltilmiş R ² =0,015	F _(6,652) = 2,715*					

N=659 * p=0,013

Tablo 4.39'dan anlaşılacağı üzere, varyans analizi sonucunun ($F_{(6,652)}=12,927$; $p=0,013<0,05$) anlamlı olması, etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklamaya ilişkin açıkladığı varyansın, istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre, bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik iklim tipleri birlikte ele alındığında, kundaklama davranışına eğilim düzeyine ilişkin toplam varyansın %2'sini açıklamaktadır ($R=0,156$; $R^2=0,024$; Düzeltilmiş $R^2=0,015$; $p<0,05$). Etki büyüklüğü Cohen'in f^2 istatistiği kullanılarak hesaplanmış ve değeri 0,025 olarak bulunmuştur (Soper, 2012). Bu değer, düşük bir etki büyüklüğüne sahip olduğu yönünde yorumlanmaktadır (Cohen, 1988: 25).

Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde, standardize edilmiş regresyon katsayıları β , örgütsel etik iklim tiplerinin, kundaklama davranışını açıklama düzeyi üzerindeki önem sırasının; bireysel çıkar ($\beta=0,017$; $t=2,191$; $p<0,05$), örgütsel çıkar ($\beta=-0,171$; $t=-1,271$; $p>0,05$), önemseme ($\beta=-0,006$; $t=-1,003$; $p>0,05$), profesyonellik ($\beta=-0,006$; $t=1,104$; $p>0,05$), sosyal sorumluluk ($\beta=0,001$; $t=0,072$; $p>0,05$) ve bağımsızlık ($\beta=0,000$; $t=-0,027$; $p>0,05$) şeklinde olduğunu göstermektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, yalnızca bireysel çıkar etik iklim tipinden oluşan bağımsız değişkenin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklama üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, kundaklama davranışı ile bireysel çıkar etik iklim tipi arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,017$) olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde, bireysel çıkar etik iklim tipi ile kundaklama davranışı arasındaki korelasyonun, daha düşük düzeyde ($r=0,008$) hesaplandığı görülmektedir. Aradaki fark, kontrol edilen diğer bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenle olan ilişkisi tarafından açıklanmaktadır.

Örgütsel çıkar etik iklim tipi ile kundaklama davranışı arasında negatif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,016$), aynı zamanda hem bireysel çıkar iklim tipi, hem de diğer etik iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer etik iklim tipleri kontrol edildiğinde, örgütsel çıkar iklim tipi ile kundaklama davranışı arasındaki korelasyonun, bu kez pozitif ve düşük düzeyde ($r=0,012$ olarak) hesaplandığı görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklamanın açıklanmasına ilişkin regresyon eşitliliği aşağıda verilmektedir:

$$\text{Kundaklama Davranışı} = 3,167 + 0,017 (\text{Bireysel Çıkar}) - 0,016 (\text{Örgütsel Çıkar}) - 0,006 (\text{Önemseme}) + 0,006 (\text{Profesyonellik}) + 0,001 (\text{Sosyal Sorumluluk}) + 0,000 (\text{Bağımsızlık})$$

Çoklu doğrusal regresyon analizinin sonucunda; bireysel çıkar etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklama üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, önemli bir etkiye sahip olmasa da profesyonellik, sosyal sorumluluk ve bağımsızlık etik iklim tipinin, kundaklama davranışını pozitif yönde; örgütsel çıkar ve önemseme etik iklim tipinin ise negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 3c KABUL edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklama davranışı, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

4.4.4. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Geri Çekilmeye Etkisi

Hipotez 3d : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilme, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, örgütsel etik iklim tiplerinden bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve

profesyonellik, bağımsız değişken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilme ise bağımlı değişken olarak alınmış ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.40'da sunulmaktadır.

Tablo 4.40: Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Geri Çekilmeye Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	Standardize Edilmiş Hata β	t	p	Korelasyonlar		
						İkili r	Kısmi r	Yarı Kısmi r
Sabit	10,463	,717		14,597	,000	10,463	,717	
Örgütsel Çıkar	-,117	,042	-,154	-2,759	,006	-,117	,042	-,154
Bireysel Çıkar	,090	,026	,146	3,389	,001	,090	,026	,146
Bağımsızlık	-,065	,041	-,064	-1,597	,111	-,065	,041	-,064
Profesyonellik	,011	,018	,036	,612	,541	,011	,018	,036
Sosyal Sorumluluk	-,021	,048	-,027	-,435	,664	-,021	,048	-,027
Önemseme	,005	,019	,019	,272	,786	,005	,019	,019
R=0,223	R ² =0,050	Düzeltilmiş R ² =0,041	F _(6,652) = 5,682*					

N=659 * p=0,000

Tablo 4.40'dan anlaşılacağı üzere, varyans analizi sonucunun ($F_{(6,652)}=5,682$; $p=0,000<0,05$) anlamlı olması, etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilmeye ilişkin açıkladığı varyansın, istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik etik iklim tipleri birlikte ele alındığında, kundaklama davranışına eğilim düzeyine ilişkin toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır ($R=0,223$; $R^2=0,050$; Düzeltilmiş $R^2=0,041$; $p<0,05$). Etki büyüklüğü Cohen'in f^2 istatistiği kullanılarak hesaplanmış ve değeri 0,053 olarak bulunmuştur (Soper, 2012). Bu değer, düşük bir etki büyüklüğüne sahip olduğu yönünde yorumlanmaktadır (Cohen, 1988: 25).

Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde, standardize edilmiş regresyon katsayıları β , etik iklim tiplerinin, kundaklama davranışını açıklama düzeyi üzerindeki önem sırasının; örgütsel çıkar ($\beta=-0,154$; $t=-2,759$; $p<0,05$), bireysel çıkar ($\beta=0,146$; $t=3,389$; $p<0,05$), bağımsızlık ($\beta=-0,064$; $t=-1,597$; $p>0,05$), profesyonellik ($\beta=-0,011$; $t=0,612$; $p>0,05$), sosyal sorumluluk ($\beta=-0,027$; $t=-0,435$; $p>0,05$) ve önemseme etik iklim tipi ($\beta=0,005$; $t=0,786$; $p>0,05$) şeklinde olduğunu göstermektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, yalnızca örgütsel çıkar ve bireysel çıkar etik iklim tiplerinden oluşan bağımsız değişkenlerin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilme davranışı üzerinde, önemli birer açıklayıcı olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, geri çekilme davranışı ile örgütsel çıkar etik iklim tipi arasında, negatif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=-0,117$) olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde, örgütsel çıkar ile geri çekilme davranışı arasındaki korelasyonun bu kez pozitif ve daha düşük düzeyde ($r=0,042$ olarak) hesaplandığı görülmektedir. Aradaki fark, kontrol edilen diğer etik iklim tiplerinin, geri çekilme davranışı ile olan ilişkisi tarafından açıklanmaktadır.

Bireysel çıkar etik iklim tipi ile geri çekilme davranışı arasında pozitif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,090$), aynı zamanda hem örgütsel çıkar etik iklim tipi, hem de diğer etik iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer etik iklim tipleri kontrol edildiğinde, bireysel çıkar etik iklim tipi ile kundaklama davranışı arasındaki korelasyonun, daha düşük düzeyde ($r=0,026$ olarak) hesaplandığı görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilme davranışının açıklanmasına ilişkin regresyon eşitliliği aşağıda verilmektedir:

Geri Çekilme Davranışı = 10,463 - 0,117 (Örgütsel Çıkar) + 0,090 (Bireysel Çıkar) - 0,065 (Bağımsızlık) + 0,011 (Profesyonellik) - 0,021 (Sosyal Sorumluluk) + 0,005 (Önemseme)

Çoklu doğrusal regresyon analizinin sonucunda; bireysel çıkar etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilme davranışını, anlamlı ve pozitif yönde; kurumsal çıkar etik iklim tipinin ise anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan, önemli bir etkiye sahip olmasa da profesyonellik ve önemseme etik iklim tiplerinin, geri çekilme davranışını pozitif yönde, sosyal sorumluluk ve bağımsızlık etik iklim tiplerinin ise negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 3d KABUL edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilme davranışı, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

4.4.5. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Üretimi Saptırmaya Etkisi

Hipotez 3e : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimi saptırma, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, örgütsel etik iklim tiplerinden bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik bağımsız değişken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimi saptırma ise bağımlı değişken olarak alınmış ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.41'de sunulmaktadır.

Tablo 4.41: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Üretimi Saptırmaya Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	Standardize Edilmiş Hata β	t	p	Korelasyonlar		
						İkili r	Kısmi r	Yarı Kısmi r
Sabit	6,777	,198		34,178	,000	6,777	,198	
Profesyonellik	-,021	,013	-,101	-1,614	,107	-,021	,013	-,101
Önemseme	-,005	,005	-,061	-1,033	,302	-,005	,005	-,061
Bireysel Çıkar	-,009	,012	-,044	-,784	,433	-,009	,012	-,044
Bağımsızlık	,002	,005	,029	,412	,680	,002	,005	,029
Örgütsel Çıkar	-,002	,007	-,009	-,206	,837	-,002	,007	-,009
Sosyal Sorumluluk	,002	,011	,007	,161	,872	,002	,011	,007
R=0,156	R ² =0,024	Düzeltilmiş R ² =0,015	F _(6,652) = 2,707*					

N=659 * p=0,013

Tablo 4.41'den anlaşılacağı üzere, varyans analizi sonucunun ($F_{(6,652)}=2,707$; $p=0,000<0,05$) anlamlı olması, örgütsel etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimi saptırma davranışına ilişkin açıkladığı varyansın, istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Ancak, analiz sonucuna göre bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik etik iklim tipleri birlikte ele alındığında, kundaklama davranışına eğilim düzeyine ilişkin toplam varyansın sadece %2,4'lük bir kısmını açıklamaktadır ($R=0,156$; $R^2=0,024$; Düzeltilmiş $R^2=0,015$; $p<0,05$). Etki büyüklüğü açısından hesaplanan Cohen'in f^2 istatistiği 0,025 değeri de düşük bir etki büyüklüğüne (Cohen, 1988: 25) sahip olduğuna işaret etmektedir (Soper, 2012).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden oluşan bağımsız değişkenlerin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimi saptırma davranışı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları görülmektedir ($p>0,05$).

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 3e RET edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimi saptırma davranışı, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmemektedir.

4.4.6. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Çalmaya Etkisi

Hipotez 3f : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından çalma, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, örgütsel etik iklim tiplerinden bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik bağımsız değişken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından çalma ise bağımlı değişken olarak alınmış ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.42’de sunulmaktadır.

Tablo 4.42: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Çalmaya Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	Standardize Edilmiş Hata β	t	p	Korelasyonlar		
						İkili r	Kısmi r	Yarı Kısmi r
Sabit	5,273	,185		28,507	,000			
Profesyonellik	-,008	,005	-,097	-1,634	,103	-,086	-,064	-,064
Önemseme	,006	,005	,084	1,200	,231	-,036	,047	,047
Bireysel Çıkar	,009	,007	,056	1,275	,203	,067	,050	,050
Örgütsel Çıkar	-,010	,011	-,054	-,938	,348	-,063	-,037	-,037
Bağımsızlık	-,004	,010	-,016	-,381	,703	-,004	-,015	-,015
Sosyal Sorumluluk	,001	,012	,004	,060	,952	-,049	,002	,002
R=0,111	R ² =0,012	Düzeltilmiş R ² =0,003	F _(6,652) = 1,356*					

N=659 * p=0,230

Tablo 4.42'den anlaşılacağı üzere, varyans analizi sonucunun ($F_{(6,652)}=1,356$; $p=0,230>0,05$) anlamlı olmaması, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından çalma davranışına ilişkin açıkladığı varyansın, istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 3f RET edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından çalma, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmemektedir.

4.4.7. Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Suistimal Etmeye Etkisi

Hipotez 3g : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal etme, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir

Yukarıda yer alan hipotezi test etmek amacıyla, örgütsel etik iklim tiplerinden bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik bağımsız değişken; üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal etme ise bağımlı değişken olarak alınmış ve çoklu doğrusal regresyon analizi yürütülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 4.43'te sunulmaktadır.

Tablo 4.43: Etik İklim Tiplerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarından Suistimal Etmeye Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata B	Standardize Edilmiş Hata β	t	p	Korelasyonlar		
						İkili r	Kısmi r	Yarı Kısmi r
Sabit	20,848	,796		26,199	,000			
Bireysel Çıkar	,154	,029	,221	5,245	,000	,247	,201	,196
Sosyal Sorumluluk	,108	,053	,123	2,033	,042	-,100	,079	,076
Örgütsel Çıkar	-,101	,047	-,117	-2,137	,033	-,204	-,083	-,080
Bağımsızlık	-,106	,045	-,093	-2,351	,019	-,013	-,092	-,088
Önemseme	-,028	,021	-,086	-1,289	,198	-,188	-,050	-,048
Profesyonellik	-,017	,020	-,049	-,853	,394	-,154	-,033	-,032
R=0,302	R ² =0,091	Düzeltilmiş R ² =0,083	F _(6,652) = 10,887*					

N=659 * p=0,000

Tablo 4.43'ten anlaşılacağı üzere, varyans analizi sonucunun ($F_{(6,652)}=10,887$; $p=0,000<0,05$) anlamlı olması, örgütsel etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal etme davranışına ilişkin açıkladığı varyansın, istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik etik iklim tipleri birlikte ele alındığında, suistimal etme davranışına eğilim düzeyine ilişkin toplam varyansın %9,1'ini açıklamaktadır ($R=0,302$; $R^2=0,091$; Düzeltilmiş $R^2=0,083$; $p<0,05$). Etki büyüklüğü Cohen'in f^2 istatistiği kullanılarak hesaplanmış ve değeri 0,100 olarak bulunmuştur (Soper, 2012). Bu değer, düşük bir etki büyüklüğüne sahip olduğu yönünde yorumlanmaktadır (Cohen, 1988: 25).

Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde, standardize edilmiş regresyon katsayıları β , örgütsel etik iklim tiplerinin, kundaklama davranışını açıklama düzeyi üzerindeki önem sırasının; bireysel çıkar ($\beta=0,221$; $t=5,245$; $p<0,05$), sosyal sorumluluk ($\beta=0,123$; $t=2,033$; $p<0,05$), örgütsel çıkar

($\beta=-0,117$; $t=-2,137$; $p<0,05$), bağımsızlık ($\beta=-0,093$; $t=-2,351$; $p<0,05$), önemseme ($\beta=-0,086$; $t=-1,289$; $p>0,05$) ve profesyonellik etik iklim tipi ($\beta=-0,049$; $t=-0,853$; $p>0,05$) şeklinde olduğunu göstermektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, bireysel çıkar, sosyal sorumluluk, örgütsel çıkar ve bağımsızlık etik iklim tiplerinden oluşan bağımsız değişkenlerin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal etme davranışı üzerinde önemli birer açıklayıcı olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, suistimal etme davranışı ile bireysel çıkar iklim tipi arasında, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,247$) olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde, bireysel çıkar etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasındaki korelasyonun, yine düşük düzeyde ($r=0,201$ olarak) hesaplandığı görülmektedir. Aradaki fark, kontrol edilen diğer bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenle olan ilişkisi tarafından açıklanmaktadır.

Sosyal sorumluluk etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasında negatif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,100$), aynı zamanda diğer etik iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer örgütsel etik iklim tipleri kontrol edildiğinde, sosyal sorumluluk etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasındaki korelasyonun, bu kez pozitif ve düşük düzeyde ($r=0,079$ olarak) hesaplandığı görülmektedir.

Örgütsel çıkar etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasında negatif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,204$), aynı zamanda diğer iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer etik iklim tipleri kontrol edildiğinde, önemseme etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasındaki korelasyonun, yine negatif ve daha düşük düzeyde ($r=-0,083$ olarak) hesaplandığı görülmektedir.

Bağımsızlık etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasında negatif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,013$), aynı zamanda diğer etik iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer etik iklim tipleri kontrol edildiğinde, bağımsızlık etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasındaki korelasyonun, yine negatif ancak daha yüksek düzeyde ($r=0,092$ olarak) hesaplandığı görülmektedir. Bu durumda aradaki fark, bağımsızlık etik iklim tipinin, diğer etik iklim tipleri ile birlikte, suistimal etme davranışı arasındaki ilişkilerinden kaynaklanmaktadır.

Önemseme etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasında bulunan negatif ve düşük düzeydeki ilişkinin ($r=-0,188$), diğer 5 değişken (bireysel çıkar, örgütsel çıkar, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellik etik iklim tipi) kontrol edildiğinde, yine negatif ve daha düşük düzeyde ($r=-0,050$) olduğu görülmektedir. Bu durumda aradaki fark, önemseme etik iklim tipinin, diğer etik iklim tipleri ile birlikte, bağımlı değişkenle (suistimal etme davranışı) olan ilişkilerinden kaynaklanmaktadır.

Profesyonellik etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasında negatif ve düşük düzeydeki ilişki ($r=-0,154$), aynı zamanda diğer iklim tipleri tarafından paylaşılmaktadır. Diğer etik iklim tipleri kontrol edildiğinde, profesyonellik etik iklim tipi ile suistimal etme davranışı arasındaki korelasyonun, yine negatif ve düşük düzeyde ($r=-0,033$ olarak) hesaplandığı görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal etme davranışının açıklanmasına ilişkin regresyon eşitliliği aşağıda verilmektedir:

$$\text{Suistimal Etme Davranışı} = 20,848 + 0,154 (\text{Bireysel Çıkar}) + 0,108 (\text{Sosyal Sorumluluk}) - 0,101 (\text{Örgütsel Çıkar}) - 0,106 (\text{Bağımsızlık}) - 0,028 (\text{Önemseme}) - 0,017 (\text{Profesyonellik})$$

Çoklu doğrusal regresyon analizinin sonucunda; bireysel çıkar ve sosyal sorumluluk etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal

etme davranışını anlamlı ve pozitif yönde; örgütsel çıkar ve bağımsızlık etik iklim tipinin ise anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Diğer taraftan, önemseme ve profesyonellik etik iklim tiplerinin, suistimal etme davranışı üzerinde, önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 3g KABUL edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal etme davranışı, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

4.4.8. Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkileri Değerlendirmeye Yönelik Bulguların Özeti

Algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri değerlendirmeye yönelik, araştırmanın 3. sorusu çerçevesinde ortaya konulan hipotezlerin test edilmesinde, korelasyon ve çok değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Elde edilen bulgular ışığında, hipotez testlerinin sonuçları Tablo 4.44'te sunulmaktadır.

Tablo 4.44: Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Belirlenen Hipotez Testlerinin Sonuçları

Hipotezler	Uygulanan Sonuç Test
Hipotez 3a : Algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasında bir ilişki bulunmaktadır.	Korelasyon KABUL
Hipotez 3b : Üretkenlik karşıtı iş davranışları, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.	Regresyon KABUL
Hipotez 3c : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklama, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.	Regresyon KABUL
Hipotez 3d : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilme, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.	Regresyon KABUL

Hipotezler	Uygulanan Sonuç Test
Hipotez 3e : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimi saptırma, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.	Regresyon RET
Hipotez 3f : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından çalma, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.	Regresyon RET
Hipotez 3g : Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal etme, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.	Regresyon KABUL

Tablo 4.44'ten anlaşılacağı üzere, araştırmanın 3. sorusu çerçevesinde belirlenen Hipotez 3e ve Hipotez 3f dışındaki bütün hipotezler kabul edilmiştir.

Algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ve etik iklim tipleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi ve türleri arasında bir ilişki bulunmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklama, geri çekilme ve suistimal etme davranışı, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir. Öte yandan, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından üretimi saptırma ve çalma, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmemektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel etik iklim ölçeğine ilişkin olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi ile 6 faktörün varlığı tespit edilmiştir. Her bir faktör, araştırmanın yürütüldüğü kurumda algılanan farklı bir etik iklim tipini ortaya koymaktadır. Bulunan örgütsel etik iklim tipleri; bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellikten oluşmaktadır. Bu iklim tipleri, alanyazında farklı araştırmacılar (Agarwal ve Malloy, 1999; Cullen vd., 2003; Kelley ve Dorsch, 1991; Putranta ve Kingshott, 2011; Sims ve Keon, 1997; Victor ve Cullen, 1987, 1988; Wang ve Hsieh, 2012; Wimbush vd., 1997a) tarafından bulunan etik iklim tipleri ile paralellik göstermektedir.

Örgütsel etik iklimin teorik ve deneysel boyutlarından olan kurallar iklimi ve kanunlar-kodlar iklimi, bu çalışmada profesyonellik iklim tipi olarak ortaya çıkmıştır. Bu durumun, araştırmanın bir kamu kurumunda yürütülmesinin sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Birtakım kanunlar çerçevesinde kurulmuş olan kamu kurumlarında, örgütsel kuralların da kanunlar çerçevesinde oluşturulduğu bir gerçektir. Dolayısıyla, örgütsel kurallar ve kanunlar-kodlar etik iklim tipinin, profesyonellik olarak adlandırılan bir etik iklim tipi içerisinde ortaya çıkmasının, bir tesadüf olmadığı düşünülebilecektir.

Alanyazındaki benzer çalışmalarda (Cullen vd., 2003; Deshpande ve Joseph, 2009; Deshpande, 1996a, 1996b; Kelley ve Dorsch, 1991; Lemmergaard ve Lauridsen, 2008; Malloy ve Agarwal, 2010; Simha ve Stachowicz-Stanusch, 2012; Sims ve Keon, 1997; Victor ve Cullen, 1987, 1988; Wang ve Hsieh, 2012; Wimbush vd., 1997a), bireysel çıkar ve örgütsel çıkar teorik etik iklim tipleri, deneysel olarak genellikle araççılık iklim tipi olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak bu çalışmada, bu iklim tipleri teorik altyapıyı destekler nitelikte, bireysel çıkar ve örgütsel çıkar etik iklim tipi olarak ortaya çıkmıştır. Bu durumun, kültürel farklılaşmaya bağlı olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Egoizm algısı, diğer toplumlarda birey ve örgüt açısından ortak bir bakış açısını temsil etmekte, sonuçta her iki iklim tipi, araççılık olarak nitelenen çıkarıcı (egoist) bir iklim tipini oluşturmaktadır. Ancak, ülkemizde kamuda görev yapan bireyler, genel olarak devlet çıkarlarını düşündüklerinden, örgütsel çıkar ve bireysel çıkar iklim tipleri, araççılık iklim tipini ikiye bölmüştür. Diğer taraftan, etik olmasa da örgütsel çıkarların düşünülmesi, elde edilen bulgular ışığında olumlu bir tutum olarak algılanmaktadır. Devletin gözetilmesi, yani örgütsel çıkarlar, istatistiki olarak bireysel çıkarların üstünde çıkmıştır.

Elde edilen bulgular ışığında, öne çıkan etik iklim tiplerinin sırasıyla; profesyonellik, önemseme, sosyal sorumluluk, örgütsel çıkar, bireysel çıkar ve bağımsızlık etik iklim tipi şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine bakıldığında; sırasıyla suistimal etme, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma ve kundaklama davranışlarının, en sık başvurulan üretkenlik karşı iş davranışları olduğu görülmektedir.

Kamu kurumu çalışanları ilk üç etik iklim tipi bağlamında, değerlendirildiğinde; genel olarak kurallara, kanunlara ve mesleki standartlara uygun olarak hareket eden (profesyonellik), kendisinden çok çalışma arkadaşlarını gözetten (önemseme), toplumsal beklentileri göz önünde bulunduran ve vatandaş odaklı (sosyal sorumluluk) bir algıya sahip oldukları ifade edilebilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında, yaşa göre etik iklim tiplerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Özellikle yaşça genç olan çalışanların, orta yaş üzerindeki çalışanlara göre bireysel çıkarlarını daha çok gözettikleri görülmektedir. Diğer taraftan, orta yaş üzerindeki çalışanlar, gençlere göre örgütsel çıkarları daha çok önemsemektedirler. Benzer şekilde, orta yaş üzerindeki çalışanlar, gençlere göre, sosyal sorumluk etik iklimini daha çok algılamaktadırlar. Toplumun iyiliğini, dar anlamda ise vatandaşı daha çok önemsemektedirler.

Araştırma sonuçlarından, hiyerarşik konuma göre etik iklim tiplerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Üst düzeyde görev yapan çalışanların, diğer düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, örgütsel çıkarları daha çok, bireysel çıkarları daha az gözettikleri görülmektedir. Benzer şekilde önemseme, sosyal sorumluluk ve profesyonellik etik iklim tiplerini daha yüksek, bağımsızlık etik iklim tipini ise daha düşük bir düzeyde algılamaktadırlar. Buradan, üst düzeylerde görev yapan çalışanların daha profesyonel, kamu yararını daha çok gözetken, sosyal sorumluluk bilinci yüksek, başkalarını önemseyen, bireysel çıkarlarını daha az gözetken ve kendi bireysel ilkelerine göre karar almayan bireylerden oluştuğu söylenebilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, görev yapılan bölgelere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ege Bölgesi'nde görev yapan çalışanların, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi'ndeki çalışanlara göre, bireysel çıkarların daha çok gözetildiği bir etik iklim tipinin varlığını daha fazla algılamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, Ege Bölgesi çalışanları, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi çalışanlarına göre bireysel çıkarlarını daha çok gözetmektedirler. Tersine, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi çalışanları, Ege Bölgesi çalışanlarına göre kendi çıkarlarını daha az gözetmektedirler. Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, İstanbul ve Ege Bölgesi'ndeki çalışanlara göre önemseme iklim tipinin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, Karadeniz Bölgesi'ndekiler, adı geçen diğer bölgelere göre daha yardımseverdirler ve kendilerinden çok diğerlerinin iyiliğini

gözetmektedirler. Sosyal sorumluluk iklim tipinin algılanma düzeyi, Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlarda, İstanbul Bölgesi'nde görev yapan çalışanlara göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle, Karadeniz Bölgesi çalışanları, İstanbul ve ilçelerinde görev yapanlara göre, vatandaş ve genel olarak toplumun iyiliğini daha çok gözetmektedirler. Akdeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, İstanbul Bölgesi'ndeki çalışanlara göre profesyonellik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Benzer şekilde, Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar da İstanbul, Batı Anadolu, Ege ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki çalışanlara göre profesyonellik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Verecekleri kararlarda, kanunlara, örgütsel kurallara ve mesleki standartlara daha çok uymaktadırlar. Bu bulgunun Wimbush vd. (1997a)'nin çalışmasıyla örtüştüğü görülmektedir. Araştırmacılara göre, her örgüt genel bir etik iklim tipine sahiptir, ancak farklı birimlerinde farklı etik iklim tipleri ile karşılaşılabilir.

Elde edilen bulgulardan, sendika üyeliği bulunan çalışanların, örgütsel çıkarları, sendikasız çalışanlara göre daha çok gözettikleri tespit edilmiştir. Tersine, sendika üyeliği bulunmayan çalışanlar, sendikalı çalışanlara göre örgütsel çıkarlar konusunda daha az özen göstermektedirler. Alanyazında ilk kez karşılaşılan bu sonuç, oldukça dikkat çekicidir. Etik olmasa da örgütsel çıkarların gözetilmesinin devletçi gelenek açısından çok doğal karşılandığı bilinen bir gerçektir. Sendikalı çalışanların sendikasızlara göre, örgütsel çıkarları (bu araştırmanın kapsamına göre aynı zamanda devletin çıkarlarını) daha fazla gözetmeleri, devlet geleneğine daha fazla bağlı olduklarını da göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden suistimal etme davranışının, cinsiyet açısından istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Erkek çalışanlar, suistimal etme davranışına, kadın çalışanlara göre daha sık başvurmaktadır. Bu bulgunun, Berry, vd. (2007)'nin araştırma sonuçlarıyla kısmen örtüştüğü söylenebilir.

Hiyerarşik konuma göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden geri çekilme davranışının, istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanların, hiyerarşik olarak alt düzeylerde görev yapan çalışanlara göre geri çekilme davranışına daha sık başvurdukları görülmektedir. Tersine, alt düzeylerde görev yapan çalışanlar, destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, geri çekilme davranışlarına daha az eğilim göstermektedirler.

Elde edilen bulgular ışığında, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinin görev yapılan bölgelere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan çalışanların, İstanbul ve Ege Bölgesi'nde görev yapanlara göre geri çekilme davranışına daha sık yönelmektedirler. Tersine, İstanbul ve Ege Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapanlara göre daha az geri çekilme davranışları sergilemektedirler. Marmara Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, İstanbul, Batı Anadolu ve Akdeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlara göre, suistimal etme davranışını daha sık gerçekleştirmektedirler.

Elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında, negatif yönlü düşük bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu bulgudan yola çıkarak, algılanan etik iklim düzeyi yükseldikçe, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilim düzeyinin düşeceği söylenebilir.

Algılanan örgütsel etik iklim tipleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasındaki ilişkiler tek tek incelendiğinde; üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi ile bireysel çıkar etik iklim tipi arasında pozitif; örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk ve profesyonellik etik iklim tipi arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Buradan, bireysel çıkar etik iklim tipinin algılanma düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde ya da belirli bir örgütün farklı birimlerinde, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilimin de yüksek olabileceği öne sürülebilecektir. Diğer yandan, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk ve profesyonellik etik iklim tipinin algılanma

düzeyi arttıkça, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilimin azalabileceği iddia edilebilecektir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden kundaklama davranışı ile etik iklim tipleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; kundaklama davranışı ile bireysel çıkar etik iklim tipi arasında pozitif, örgütsel çıkar etik iklim tipi arasında ise negatif yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Buradan, bireysel çıkar etik iklim tipinin algılanma düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kundaklama davranışına eğilimin de yüksek olabileceği öne sürülebilecektir. Örgütsel çıkar etik iklim tipinin algılanma düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde ise kundaklama davranışına eğilimin daha düşük olabileceği söylenebilecektir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden geri çekilme davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim düzeyi arasında, negatif yönlü düşük bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Geri çekilme davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim tipleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; geri çekilme davranışı ile bireysel çıkar etik iklim tipi arasında pozitif; örgütsel çıkar, önemseme ve sosyal sorumluluk etik iklim tipi arasında ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Önceki bulgulara benzer şekilde, bireysel çıkar etik iklim tipinin, kundaklama davranışlarına olan eğilimi artırabileceği; diğer yandan, örgütsel çıkar, önemseme ve sosyal sorumluluk etik iklim tiplerinin ise bu davranışa olan eğilimi azaltabileceği ifade edilebilecektir.

Elde edilen bulgulara göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden üretimi saptırma davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim düzeyi arasında, negatif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Üretimi saptırma davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim tipleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; üretimi saptırma davranışı ile örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk ve profesyonellik etik iklim tipleri arasında, negatif yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Buradan, genel olarak algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ya da örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk ve profesyonellik etik iklim

tiplerinin algılanma düzeyi arttıkça, üretimi saptırma davranışına eğilimin azalacağı öne sürülebilecektir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden suistimal etme davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim düzeyi arasında, negatif yönlü düşük bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Suistimal etme davranışı ile algılanan örgütsel etik iklim tipleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; suistimal etme davranışı ile bireysel çıkar etik iklim tipi arasında pozitif; örgütsel çıkar, önemseme ve profesyonellik etik iklim tipi arasında ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buradan, genel olarak algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ya da örgütsel çıkar, önemseme ve profesyonellik etik iklim tiplerinin algılanma düzeyi arttıkça, suistimal etme davranışına eğilimin azalacağı öne sürülebilecektir. Diğer yandan, bireysel çıkarların daha çok gözetildiği etik iklimlerde ise suistimal etme davranışının daha sık gerçekleşebileceği söylenebilir.

Elde edilen bulgulara göre; çoklu doğrusal regresyon analizinin sonucunda bireysel çıkar etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, örgütsel çıkar ve bağımsızlık iklim tiplerinin ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Diğer taraftan, sosyal sorumluluk, önemseme ve profesyonellik etik iklim tiplerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Çoklu doğrusal regresyon analizinin sonucunda; bireysel çıkar etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerinden kundaklama davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer taraftan önemli bir etkiye sahip olmasa da profesyonellik, sosyal sorumluluk ve bağımsızlık etik iklim tipinin, kundaklama davranışını pozitif yönde; örgütsel çıkar ve önemseme iklim tipinin ise negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Buradan, kundaklama davranışının ortaya çıkmasında, bireysel çıkar etik iklim tipinin önemli bir neden teşkil ettiği ifade edilebilecektir.

Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; bireysel çıkar etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından geri çekilme davranışını anlamlı ve pozitif yönde; örgütsel çıkar etik iklim tipinin ise anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan önemli bir etkiye sahip olmasa da profesyonellik ve önemseme etik iklim tiplerinin, geri çekilme davranışını pozitif yönde, sosyal sorumluluk ve bağımsızlık etik iklim tiplerinin ise negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; bireysel çıkar ve sosyal sorumluluk etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarından suistimal etme davranışını anlamlı ve pozitif yönde; örgütsel çıkar ve bağımsızlık etik iklim tipinin ise anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Diğer taraftan, önemseme ve profesyonellik etik iklim tiplerinin, suistimal etme davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik belirlenen hipotez testlerinin sonuçları ve elde edilen bulgular, Wimbush vd. (1997b)'nin çalışmasıyla örtüşmektedir. Wimbush vd. (1997b: 1706-1707)'ne göre, önemseme, kanunlar ve kodlar, bağımsızlık ve kurallar etik iklim tiplerinin etkisi altında gerçekleşen davranışların daha etik olabileceği iddia edilmektedir. Diğer yandan, örgüt içindeki kararlar, daha çok egoizm ilkeleri doğrultusunda, yani bireysel ve örgütsel çıkarların ön planda tutulduğu araççılık iklimi çerçevesinde verilmekteyse, örgüt içinde daha çok etik olmayan davranışların ortaya çıkabileceği beklenebilecektir.

Riggle (2007), satış personeli üzerinde yaptığı araştırmasında, algılanan örgütsel etik iklim düzeyi arttıkça, çalışanların müşterilere daha etik davrandıklarını, müşterileri ürünler konusunda yanıltmadıklarını ve daha dürüst satış yaptıklarını tespit etmiştir. Bu araştırma sonuçları, bu yönüyle Riggle (2007)'nin çalışmasıyla örtüşmektedir. Algılanan örgütsel etik iklim düzeyi arttıkça, üretkenlik karşıtı iş davranışları azalmaktadır.

Trevino vd. (1998)'nin bir araştırmadan elde ettikleri bulgulara göre, çalışanların etik davranışlar açısından desteklendiği bir örgüt ortamında, etik dışı davranışların azaldığını gözlemlemişlerdir. Ayrıca bireysel çıkar etik iklimi ile etik dışı davranış arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişler ve önemseme etik ikliminin baskın olduğu örgütlerde, etik dışı davranışların azaldığını fark etmişlerdir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular Trevino, vd. (1998)'in sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Peterson (2002), etik kodların bulunduğu örgütlerde, algılanan örgütsel etik iklim düzeyinin daha yüksek olduğunu ve etik olmayan davranışlarla daha az karşılaşıldığını tespit etmiştir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, Peterson (2000)'in çalışmasını doğrular niteliktedir. Deshpande (1996a), önemseme ikliminin baskın olduğu bir örgütte, başarı ve etik davranış arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu; araççılık ikliminin baskın olduğu bir örgütte ise başarı ve etik davranış arasında, negatif yönde güçlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmada da benzer sonuçlar tespit edilmiştir. Bireysel çıkar etik iklim tipi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında, pozitif yönlü bir ilişki ve önemseme etik iklim tipi ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığını bulunmuştur.

Ki vd. (2012), bireysel çıkar etik iklim tipi dışındaki bütün etik iklim tiplerinde, üst yönetimin desteği ve etik kodların, çalışanların etik uygulamalarını ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada da benzer bulgular elde edilmiştir. Bir kısmı etik kodlardan oluşan profesyonellik etik iklim tipi, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilemektedir. Ki ve arkadaşlarından farklı olarak, bu çalışmada bireysel çıkar etik iklim tipinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açtığı tespit edilmiştir.

Özetle; algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırmanın sonuçları, düşük bir etkiye sahip olsa da üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, algılanan örgütsel etik iklim düzeyinden etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Algılanan örgütsel iklim etik tipleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Bireysel çıkar etik iklim tipi dışındaki bütün etik iklim tipleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltıcı yönde bir etki yapmaktadır.

5.2. ÖNERİLER

Araştırma sonuçları çerçevesinde, kamuda görev yapan çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilimlerini azaltmak ve algılanan örgütsel etik iklim düzeylerini artırmak için, birtakım öneriler ortaya konulabilecektir. Bunlar aşağıdadır:

Kanunlara ek olarak, kuruma özgü belirlenmiş örgütsel kuralların, tüm çalışanlar tarafından benimsenebilmesi için kurum içinde etik kurullar oluşturulmalı, kurullar aracılığıyla yazılı hale getirilmiş olan etik ilkeler çalışanlara hizmetiçi eğitim yoluyla anlatılmalı, etkin bir denetim mekanizması kurulmalı ve mümkünse etik davranmayı ödüllendirecek mekanizmalar yerleşik hale getirilmelidir. Kurulacak etik kurul, mesleki kodların oluşturulması, standartların belirlenmesi ve uygulamaların denetlenmesi gibi fonksiyonları üstlenmeli, geniş kapsamlı ve katılımlı bir yapıya sahip olmalıdır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilimi olabilecek kamu çalışanlarının önceden belirlenebilmesi için, devlet memurluğu sınavlarına kişilik testi gibi farklı testler eklenmelidir. Devlet memurluğuna giriş için sınav dışında hem nicel hem de nitel ölçütler getirilmelidir. Çünkü, araştırma sonuçları genç çalışanların, -diğer yaş grupları ile ortalama puanlar açısından değerlendirildiğinde istatistiki olarak anlamlı olmasa da- bireysel çıkarlarına daha düşkün ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilimli olduklarını göstermektedir. Hâlihazırda devlet memurluğu görevini yürüten ve üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyen çalışanların tespit edilip, etik davranış konusunda eğitilmesi ve bir an önce örgüte bağlılıklarının yükseltilmesi

gerekmektedir. Bu tip çalışanların, hem örgütün etik algısını negatif yönde etkiledikleri, hem de diğer çalışanlara kötü örnek teşkil ettikleri düşünülmektedirler.

Öncelikle toplumun genelini etkileme olanağına sahip olan devlet ve devleti yönetenler, topluma karşı görevlerini yerine getirirken, etik ilkelere uygun bir yönetim sergilemelidirler. Kamu kurum ve kuruluşlarından başlayarak, etik dışı davranışların söz konusu olduğu alanlara müdahale edilmelidir. Kamu kuruluşlarında israf önlenmeli, işin niteliğine ve gereklerine uygun personel istihdam edilmeli, yapay istihdamdan kaçınılmalı, kaçakların ve yolsuzlukların önlenmesine çalışılmalıdır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerinden suistimal etme davranışı içerisinde değerlendirilebilecek bezdirme davranışı, iş sağlığı ve güvenliği açısından, kimyasal tehlikeler ve güvenlik sorunları gibi diğer geleneksel sorunlardan farklıdır. Bezdirme, çalışanların ruhsal sağlıkları üzerinde derin ve ağır etkileri olan örtülü bir sosyal tehlikedir. Sosyal politikanın amacı, sadece istihdam yaratılması değil, aynı zamanda insan onuruna yaraşır sağlıklı, güvenli bir işyeri ve çalışma ortamı sunan uygun işlerin yaratılmasıdır. Bu açıdan, örgüt içinde ister çalışanlar arasında, isterse üstlerle çalışan arasında yaşansın, bezdirme içeren davranışların artması, iş sağlığı ve güvenliği açısından açıkça görünmeyen bir risk oluşturmaktadır (Özen, 2007: 21). Bu sorunun çözümüne, bireysel çıkarların daha az gözetildiği önemseme etik iklimi gibi bir etik iklimin yöneticilerin liderliğinde örgüt geneline yaygınlaştırılması katkı sağlayabilecektir.

Neyin doğru neyin yanlış olduğunun ortaya konması, yani etik olanın bulunması, yıllardır etik bilimcilerin başlıca sorunlarından biridir. Etik kavramının toplumun ve bireylerin değer yargıları ve anlayışlarına göre değişmesi de durumu daha zorlaştırmaktadır. Etik anlayışındaki gelişmelerle birlikte, çeşitli meslek etikleri ortaya çıkmıştır. İş çevresinde, işçi-işveren ve akademik çevrede birçok araştırmacı, mesleki etik kodların kullanılması ve bu konuda etik eğitimi verilmesini yararlı görmektedir. Böylece, neyin yanlış,

neyin kötü olduğu konusunda standartlar oluşturulmuş ve faaliyetlere bu standartlar doğrultusunda yön verilmiş olacaktır. Aksi takdirde, etiğin neleri kapsadığının belirlenmesinin güçlüğü, etik ikilemler, etik kodlarının nasıl oluşturulacağı, etik kalitesinin nasıl ölçüleceği, ortamın nasıl izleneceği, kim tarafından izleneceği gibi sorunlar ortaya çıkabilecektir.

Yapılan birtakım araştırmalar, etik değerlere önem veren, çalışanlarına yol gösteren, zor zamanlarında onlara destek olan liderlerin, örgütün etik ikliminin şekillenmesinde önemli bir role sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Ötken ve Cenkeci, 2012). Özellikle bireysel çıkar etik iklim tipinin, önemseme ya da profesyonellik etik iklim tipi gibi, daha faydacı ya da deontolojik bir yapıya dönüştürülmesiyle, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilim düzeyi azaltılabilecektir.

Bazı araştırmacılara göre, örgütlerin daha etik bir kültür oluşturabilmeleri ve böylelikle çalışanların algıladıkları örgütsel etik iklim düzeyini artırabilmeleri için birtakım ilkelere uyulması gerektiği öne sürülmektedir (Robbins ve Judge, 2012: 533): Bu ilkeler;

- **Görünür bir rol olmak.** Çalışanlar, uygun davranışların nasıl olması gerektiği konusunda, üst yöneticilerin davranışlarını temel ölçüt olarak alacaklardır. Etik kararlar veren ve etik davranışlar sergileyen yöneticiler, tüm çalışanlara olumlu mesajlar gönderebilecektir.
- **Etik beklentileri bildirmek.** Örgütsel etik kodlar oluşturularak ve örgüt içinde bu kodların yayılması sağlanarak, etik belirsizlikler azaltılabilecektir. Bu kodlar, örgütün temel değerlerinden ve çalışanların izlemesi gereken etik kurallardan oluşmalıdır.
- **Etik eğitimi sağlamak.** Etik eğitimi konusunda, seminerler, çalıştaylar ve benzeri eğitim programları uygulanmalıdır. Bu eğitimler sonucunda, örgütün yönetim standartları güçlenebilecek, hangi uygulamalara tolerans gösterilip gösterilmediğinin ve etik ikilemlerin açıklığa kavuşturulması mümkün olabilecektir.

- **Etik davrananları gözle görülebilecek şekilde ödüllendirmek ve davranmayanları cezalandırmak.** Yöneticilerin, örgütün etik kodlarına ters düşen kararların ölçülmesi ve performans değerlendirmelerine katılmaları gerekmektedir. Amaçlardaki başarı ve başarısızlıkların etik yönü gözden geçirilmeli, etik davranışlar açık bir şekilde ödüllendirilmeli, etik olmayan davranışlar da cezalandırılmalıdır.
- **Koruyucu mekanizmalar sağlamak.** Biçimsel mekanizmaların oluşturulması, çalışanların etik konusunda yaşadıkları ikilemleri (ve çelişkileri) tartışabilmelerine ve etik olmayan davranışları korkmadan bildirmelerine olanak sağlayabilecektir. Bu mekanizmanın işleyebilmesi için etik danışmanları, etik denetçileri ve etik çalışanları gibi unvanlara sahip olabilecek bireylerden yararlanılabilecektir.

Yukarıda etik iklim algısının yükseltilmesi ve etik davranışların özendirilmesi konusunda verilen önerilerden anlaşılacağı üzere, olumlu bir etik iklim oluşturmak için öncelikli olarak yöneticilere büyük bir rol düştüğü görülmektedir. Üst düzey yöneticiler, etik değerlere daha çok sahip çıktıkları ve etik davrandıkları sürece, diğer yöneticiler de etik davranacaklardır. Dolayısıyla, yönetici pozisyonundaki bireylerin örnek alınabilecek etik davranışları, çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yaratacak ve örgütün algılanan etik iklim düzeyi yükseldebilecektir. Etik iklim düzeyi yükseldikçe, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilim azalabilecek ve sonuçta bu durum örgütsel performans üzerinde olumlu bir etki yaratabilecektir.

Araştırmanın önemli bir bölümünü oluşturan etik kavramı, her geçen gün önemini artıran bir konudur. Diğer tüm toplumlarda yaşandığı gibi ahlaki bozulmanın hissedilmeye başlandığı Türkiye’de, örgütlerde etik sorunları algılayabilmek ve yöneticilerin etik duyarlılıklarını artırabilmek amacıyla yapılacak birçok araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bireysel ve örgütsel değerleri etik ilkeler temelinde oluşturmak ve yükseltmek, etik konusunu her sektörde titizlikle ele almak, sağlıklı bir toplum yapısının da başlangıcı olabilecektir.

Bu araştırma sonuçları, diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilecektir. Bu bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilecektir. Farklı sektörlerde yapılacak olan araştırmalar, çalışanların etik iklim algılamalarının, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ne yönde etkilediğini ortaya koyacak ve işletme yöneticileri için önemli bir rehber olabilecektir.

Bu araştırma, nicel yöntemler esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Ancak, ileriki araştırmalarda, nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması, konunun derinlemesine incelenmesi açısından yararlı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

İleriki araştırmalarda, bu konunun farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip olan ülkelerde ele alınarak yapılmasında da fayda bulunmaktadır. Bu yolla, belirtilen farklılıklar çerçevesinde, konuya ilişkin etkin karşılaştırmalar yapabilmeye olanağı elde edilebilecektir. Ayrıca, örgütsel etik iklim dışındaki, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyen örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık gibi diğer belirleyici faktörlerin bir arada değerlendirilmesi yararlı olabilecektir.

KAYNAKLAR

- Agarwal, J. ve Malloy, D. C. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1-14. doi: 10.1023/A:1005974718602.
- Akgemci, T. ve Özgener, Ş. (2002). Türkiye'de iş ahlâkının tarihsel gelişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (7), 45-59.
- Altıntaş Çınar, F. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerindeki etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 95-111.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Ambrose, M., Arnaud, A. ve Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 323-333. doi: 10.1007/s10551-007-9352-1.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A. ve Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947-965. doi: 10.1016/S0749-5978(02)00037-7.

- Appelbaum, S. H., Soltero, I. U. ve Neville, K. (2005). The creation of an unethical work environment: Organisational outcome-based control systems. *Equal Opportunities International*, 24(2), 67-83. doi: 10.1108/02610150510788024.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*, 49(2), 345-358. doi: 10.1177/0007650310362865.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı* (2.b.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aubert-Gamet, V. (1997). Twisting servicescapes: Diversion of the physical environment in a re-appropriation process. *International Journal of Service Industry Management*, 8(1), 26–41. doi: 10.1108/09564239710161060.
- Ay, Ü. (2003). *İşletmelerde etik ve sosyal sorumluluk* (1.b.). Adana: Nobel Yayıncılık.
- Ay, Ü., Kılıç, K. C. ve Biçer, M. (2009). İlaç ve sigorta sektörlerinde çalışan satış elemanlarının iş davranışlarının örgütsel etik iklim ile ilişkisi üzerine bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 57-71.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydıntan, B. ve Göksel, A. (2010). İşgören saldırganlığının birey-grup düzeyinde ampirik bir analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 91-118.
- Bahar, M., Nartgün, Z., Durmuş, S. ve Bıçak, B. (2010). *Geleneksel-tamamlayıcı ölçme ve değerlendirme teknikleri: Öğretmen el kitabı* (4.b.). Ankara: Pegem Akademi.

- Balçı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (7.b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Barnett, T. ve Schubert, E. (2002). Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 279-290.
- Barnett, T. ve Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362.
- Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173. doi: 10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q.
- Bartels, L. K., Harrick, E., Martell, K. ve Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 799-804.
- Baş, T. (2001). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Berkowitz, L. (1998). Affective aggression: The role of stress, pain, and negative affect. İçinde G. G. Russell ve D. Edward (Ed), *Human aggression* (ss. 49-72). San Diego: Academic Press.

- Berry, C. M., Ones, D. S. ve Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410-424. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.410.
- Biçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: Sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Bies, R. J. ve Tripp, T. M. (2005). The study of revenge in the workplace: Conceptual, ideological, and empirical issues. İçinde S. Fox ve P. E. Spector (Ed), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (ss. 65-81). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Bies, R. J., Tripp, T. M. ve Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. İçinde R. A. Giacalone ve J. Greenberg (Ed), *Antisocial behavior in organizations* (ss. 18-36). Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
- Billington, R. (2003). *Living philosophy: An introduction to moral thought* (3.b.). London: RoutledgeFalmer - Taylor & Francis Group.
- Boddy, C. R. (2011). *Corporate psychopaths: Organisational destroyers*. Great Britain: Palgrave Macmillan.
- Boye, M. ve Slora, K. (1993). The severity and prevalence of deviant employee activity within supermarkets. *Journal of Business and Psychology*, 8(2), 245-253. doi: 10.1007/BF02230388.

- Boye, M. ve Wasserman, A. (1996). Predicting counterproductivity among drug store applicants. *Journal of Business and Psychology*, 10(3), 337-349. doi: 10.1007/BF02249607.
- Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Brower, H. H. ve Shrader, C. B. (2000). Moral reasoning and ethical climate: Not-for-profit vs. for-profit boards of directors. *Journal of Business Ethics*, 26(2), 147-167. doi: 10.1023/A:1006150115975.
- Brown, T. S., Jones, J. W., Terris, W. ve Steffy, B. D. (1987). The impact of pre-employment integrity testing on employee turnover and inventory shrinkage losses. *Journal of Business and Psychology*, 2(2), 136-149. doi: 10.1007/BF01014208.
- Burtness, J. H. (1999). *Consequences: morality, ethics, and the future*. Minneapolis: Fortress Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (13.b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2010a). *Sosyal bilimler için istatistik* (6.b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010b). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (7.b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Canaktan, C. C. (2001). Toplam ahlak yönetimi: Ahlakta kalite vurgusu. *Görüş Dergisi*, (46), 92-97.

- Cavanagh, G. F., Moberg, D. J. ve Velasquez, M. (1981). The ethics of organizational politics. *The Academy of Management Review*, 6(3), 363-374.
- Cevizci, A. (1999). *Felsefe sözlüğü* (3. b.). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2.b.). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- Colby, A., Kohlberg, L., Gibbs, J., Lieberman, M., Fischer, K. ve Saltzstein, H. D. (1983). A longitudinal study of moral judgment. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 48(1/2), 1-124.
- Cordani, D. M. (2011). CIGNA etik değerleri ve davranış ilkeleri. *CIGNA Corporation Resmi Ağı*, 25 Şubat 2012 tarihinde, [http://www.cigna.com/assets/docs/corporate-governance/Code of Ethics and Principles of Conduct Turkish.pdf](http://www.cigna.com/assets/docs/corporate-governance/Code_of_Ethics_and_Principles_of_Conduct_Turkish.pdf) adresinden erişilmiştir.
- CRS. (2011). Sample size calculator. *Creative Research Systems*, 22 Haziran 2011 tarihinde, <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> adresinden erişilmiştir.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Cullen, J. B., Victor, B. ve Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Daft, R. L. (2008). *Management* (8.b.). The USA: Thomson South-Western.

- Daft, R. L. (2009). *Organization theory and design* (10.b.). Mason, OH, USA: South-Western Cengage Learning.
- Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T. ve Pouwelse, M. (2012). Coping with bullying at work and health related problems. *International Journal of Stress Management*, 19(3), 175-197. doi: 10.1037/a0028969.
- Deshpande, S. ve Joseph, J. (2009). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior of peers on ethical behavior of nurses. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 403-410. doi: 10.1007/s10551-008-9779-z.
- Deshpande, S. P. (1996a). Ethical climate and the link between success and ethical behavior: An empirical investigation of a non-profit organization. *Journal of Business Ethics*, 15(3), 315-320. doi: 10.1007/BF00382957.
- Deshpande, S. P. (1996b). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660. doi: 10.1007/bf00411800.
- Deshpande, S. P., George, E. ve Joseph, J. (2000). Ethical climates and managerial success in Russian organizations. *Journal of Business Ethics*, 23(2), 211-217.
- Dinçer, B., Özaslan, M. ve Kavasoglu, T. (2003). *İllerin ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması (2003)* (1.b.). Ankara: DPT Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, Yayın No. DPT 2671.
- Dodge, K. A. ve Coie, J. D. (1987). Social-information-processing factors in reactive and proactive aggression in children's peer groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1146-1158.

- Dodge, K. A. ve Newman, J. P. (1981). Biased decision-making processes in aggressive boys. *Journal of Abnormal Psychology*, 90(4), 375-379.
- DPT. (2011). İstatistiki bölge birimleri sınıflandırması (İBBS). *Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Resmi Ağı*, 17 Haziran 2011 tarihinde, <http://www.dpt.gov.tr/bgyu/biid/ibbs.html> adresinden erişilmiştir.
- Elçi, M. ve Alpkın, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311.
- Erakovich, R., Bruce, R. ve Wyman, S. (2002). *Preliminary results: A study of the relationship of ethical work climate and organizational culture in public organizations*. American Society for Public Administration National Conference kapsamında sunulan bildiri, Phoenix, Arizona. <http://www.aspaonline.org/ethicscommunity/documents/Ethical%20Climate%20Paper%20Prelim%20Findings.pdf>.
- Erondu, E., Sharland, A. ve Okpara, J. (2004). Corporate ethics in Nigeria: A test of the concept of an ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51(4), 349-357. doi: 10.1023/B:BUSI.0000032520.48012.f.
- Ertuğrul, F. (2008). Paydaş teorisi ve işletmelerin paydaşları ile ilişkilerinin yönetimi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 199-223.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J. ve Ferrell, L. (2010). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (8.b.). Mason, OH, the USA: South-Western Cengage Learning.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2.b.). London: SAGE Publications.

- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H. ve Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(1), 73-84. doi: 10.1016/j.hrnr.2009.03.010.
- Forte, A. (2004). Business ethics: A study of the moral reasoning of selected business managers and the influence of organizational ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51(2), 167-173.
- Fox, S. ve Spector, P. E. (1999). A model of work frustration–aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 915-931. doi: 10.1002/(sici)1099-1379(199911)20:6<915::aid-job918>3.0.co;2-6.
- Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (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. doi: 10.1006/jvbe.2001.1803.
- Fritzsche, D. J. (2000). Ethical climates and the ethical dimension of decision making. *Journal of Business Ethics*, 24(2), 125-140. doi: 10.1023/a:1006262914562.
- Gaulden, D. E. (2004). *Business ethics: A study of ethical behavior and organizational performance effectiveness*. Doktora Tezi, Capella University, Minneapolis, Minnesota. ProQuest Dissertations & Theses (PQDT) database. (3123500).
- Geen, R. G. (1998). Processes and personal variables in affective aggression. İçinde G. G. Russell ve D. Edward (Ed), *Human aggression* (ss. 1-21). San Diego: Academic Press.
- George, J. M. ve Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (6.b.). Boston: Prentice Hall.

- Giacalone, R. A. ve Rosenfeld, P. (1987). Reasons for employee sabotage in the workplace. *Journal of Business & Psychology*, 1(4), 367-378.
- Goh, A. (2007). *An attributional analysis of counterproductive work behavior (CWB) in response to occupational stress*. Doktora Tezi, University of South Florida, Florida. ProQuest Dissertations & Theses (PQDT) database. (3260059).
- Green, S. B. ve Salkind, N. J. (2004). *Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and understanding data* (4.b.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Gruys, M. L. (2000). *The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace*. Doktora Tezi, University of Minnesota, Minnesota. ProQuest Dissertations & Theses (PQDT) database. (9972966).
- Gün, H. (2012). Bullying - akran zorbalığı. *Mobbingder - Mobbing ile Mücadele Derneği*, 4 Mayıs 2012 tarihinde, http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=511:bullyngakran-zorballi&catid=39:bullying&Itemid=10 adresinden erişilmiştir.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7.b.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hinton, P. R., Brownlow, C., McMurray, I. ve Cozens, B. (2004). *SPSS explained*. London & New York: Taylor & Francis Group.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind - intercultural cooperation and its importance for survival* (3.b.). New York: McGraw Hill.
- Hogan, J. ve Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 273-279. doi: 10.1037/0021-9010.74.2.273.

İnal, K. (1996). Sosyalist etik. *Gelecek*, 1-3(Kasım-Aralık).

Joomla. (2011). What is Joomla? *Joomla - Open Source Matters*, 16 Haziran 2011 tarihinde, <http://www.joomla.org/about-joomla.html> adresinden erişilmiştir.

Kalaycı, Ş. (Ed.). (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kalyva, E. (2011). Antisocial behavior in children with ADHD: Causes and treatment. İçinde R. M. Clarke (Ed.), *Antisocial behavior: Causes, correlations and treatments* (ss. 75-92). New York: Nova Science Publishers, Inc.

Kang, D.-s., Stewart, J. ve Kim, H. (2011). The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. *Personnel Review*, 40(6), 761-784. doi: 10.1108/00483481111169670.

Kapu, H. (2009). Akademik bir disiplin olarak iş ahlakı. İçinde S. Orman ve Z. Parlak (Ed), *İşletmelerde iş etiği* (ss. 52-113). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No. 2009-23.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Keashly, L. (2001). Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective. *Violence and Victims*, 16(3), 233-268.

Keashly, L. ve Harvey, S. (2005). Emotional abuse in the workplace. İçinde S. Fox ve P. E. Spector (Ed), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (ss. 201-235). Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Keashly, L., Trott, V. ve MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims*, 9(4), 341-357.
- Kelley, S. W. ve Dorsch, M. J. (1991). Ethical climate, organization commitment, and indebtedness among purchasing executives. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 11(4), 55-66.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. ve Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.03.014.
- Ki, E.-J., Lee, J. ve Choi, H.-L. (2012). Factors affecting ethical practice of public relations professionals within public relations firms. *Asian Journal of Business Ethics*, 1(2), 123-141. doi: 10.1007/s13520-011-0013-1.
- Kim, N. ve Miller, G. (2008). Perceptions of the ethical climate in the Korean tourism industry. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 941-954. doi: 10.1007/s10551-007-9604-0.
- Klikauer, T. (2010). *Critical management ethics*. Eastbourne, UK: Palgrave Macmillan.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. İçinde T. Lickona (Ed.), *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues* (ss. 170-205). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kohlberg, L. ve Hersh, R. H. (1977). Moral development: A review of the theory. *Theory Into Practice*, 16(2), 53-59. doi: 10.1080/00405847709542675.

- Krischer, M. M., Penney, L. M. ve Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(2), 154-166. doi: 10.1037/a0018349.
- Kwak, A. (2006). *The relationships of organizational injustice with employee burnout and counterproductive work behaviors: Equity sensitivity as a moderator*. Doktora Tezi, Central Michigan University, Mount Pleasant, Michigan. ProQuest Dissertations & Theses (PQDT) database. (3204042).
- Lagan, A. ve Moran, B. (2005). *3D ethics: Implementing workplace values - personal, organisational and social dimensions of business ethics*. Sydney, Amsterdam, Palo Alto: eContent Management Pty Ltd.
- Lemmergaard, J. ve Lauridsen, J. (2008). The ethical climate of Danish firms: A discussion and enhancement of the ethical-climate model. *Journal of Business Ethics, 80*(4), 653-675. doi: 10.1007/s10551-007-9461-x.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims, 5*(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 165-184. doi: 10.1080/13594329608414853.
- Malloy, D. ve Agarwal, J. (2010). Ethical climate in government and nonprofit sectors: Public policy implications for service delivery. *Journal of Business Ethics, 94*(1), 3-21. doi: 10.1007/s10551-008-9777-1.
- Malloy, D. C. ve Agarwal, J. (2001). Ethical climate in nonprofit organizations: Propositions and implications. *Nonprofit Management and Leadership, 12*(1), 39-54. doi: 10.1002/nml.12104.

- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660. doi: 10.1037/0021-9010.89.4.647.
- Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J. ve Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection & Assessment*, 10(1/2), 36-50.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S. ve Mykletun, R. (2011). The relationship between supervisor personality, supervisors' perceived stress and workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, 99(4), 637-651. doi: 10.1007/s10551-010-0674-z.
- McShane, S. L. ve Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world* (5.b.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Merriam-Webster. (2011). Ethic. *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary Online*, 17 Ocak 2010 tarihinde, <http://www.merriam-webster.com/dictionary/ethic> adresinden erişilmiştir.
- Mize, K. J., Stanforth, N. ve Johnson, C. (2000). Perceptions of retail supervisors' ethical behavior and front-line managers' organizational commitment. *Clothing and Textiles Research Journal*, 18(2), 100-110. doi: 10.1177/0887302x0001800204.
- Moretti, D. M. (1986). The prediction of employee counterproductivity through attitude assessment. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 134-147.

- Mulki, J., Jaramillo, J. ve Locander, W. (2009). Critical role of leadership on ethical climate and salesperson behaviors. *Journal of Business Ethics*, 86(2), 125-141. doi: 10.1007/s10551-008-9839-4.
- Mustaine, E. E. ve Tewksbury, R. (2002). Workplace theft: An analysis of student-employee offenders and job attributes. *American Journal of Criminal Justice*, 27(1), 111-127. doi: 10.1007/BF02898973.
- Naagarazan, R. S. (2007). *A textbook on professional ethics and human values*. New Delhi: New Age International.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (1997). Aggression in the workplace. İçinde R. A. Giacalone ve J. Greenberg (Ed), *Antisocial behavior in organizations* (ss. 37-67). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (2005). Aggression in the workplace: A social-psychological perspective. İçinde S. Fox ve P. E. Spector (Ed), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (ss. 13-40). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3.b.). New York: McGraw-Hill.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. ve Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679-703. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.679.

- Ötken, A. B. ve Cenkci, T. (2012). The impact of paternalistic leadership on ethical climate: The moderating role of trust in leader. *Journal of Business Ethics*, 108(4), 525-536. doi: 10.1007/s10551-011-1108-2.
- Özdemir, S. (2009). Günümüz Türkiye'sinde akademik iş ahlakı çalışmalarına genel bakış. İçinde S. Orman ve Z. Parlak (Ed), *İşletmelerde iş etiği* (ss. 301-336). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No. 2009-23.
- Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 95-109.
- Özen, S. (2007). İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. "*İş,Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 1-24. doi: 10.4026/1303-2860.2007.0047.x.
- Özgener, Ş. (2009). *İş ahlakının temelleri: Yönetsel bir yaklaşım* (2.b.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özmen, F. ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137-155.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows* (3.b.). Sydney: McGraw Hill - Open University Press.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. ve Porath, C. L. (2005). Workplace incivility. İçinde S. Fox ve P. E. Spector (Ed), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (ss. 177-200). Washington, DC: American Psychological Association.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879.
- Putranta, M. ve Kingshott, R. (2011). The relationships between ethical climates, ethical ideologies and organisational commitment within Indonesian higher education institutions. *Journal of Academic Ethics*, 9(1), 43-60. doi: 10.1007/s10805-010-9122-z.
- Rasmussen, K., Malloy, D. ve Agarwal, J. (2003). The ethical climate of government and non-profit organizations: Implications for public-private partnerships. *Public Management Review*, 5(1), 83-97. doi: 10.1080/1461667022000028825.
- Re-Ga. (2005). Kamu görevlileri etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları hakkında yönetmelik. *T.C. Resmi Gazete*, 13/04/2005, No. 25785, 23 Mayıs 2011 tarihinde, <http://www.etik.gov.tr/dosyagoster.ashx?id=3&sayfaid=1> adresinden erişilmiştir.
- Riggle, R. J. (2007). *The impact of organizational climate variables of perceived organizational support, workplace isolation, and ethical climate on salesperson psychological and behavioral work outcomes*. Doktora Tezi, University of South Florida, Florida. ProQuest Dissertations & Theses (PQDT) database. (3292575).
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior* (İ. Erdem, Çev. 14.b.). Ankara: Pearson/Nobel.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. doi: 10.2307/256693.

- Robinson, S. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41(6), 658-672. doi: 10.2307/256963.
- Roth, J. K. (Ed.). (2005). *Ethics* (Revised ed. Cilt. 1-3). California & New Jersey: Salem Press, Inc.
- Sackett, P. R. (1994). Integrity testing for personnel selection. *Current Directions in Psychological Science*, 3(3), 73-76.
- Schminke, M., Ambrose, M. L. ve Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 135-151. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.03.006.
- Schmitz, C. (2011). About LimeSurvey features. *LimeSurvey: An Open Source survey tool*, 16 Haziran 2011 tarihinde, <http://www.limesurvey.org/en/about-limesurvey/features> adresinden erişilmiştir.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479. doi: 10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x.
- Schwepker Jr., C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52. doi: 10.1016/s0148-2963(00)00125-9.
- Seçer, H. Ş. ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2(4), 146-175.

- Shafer, W. E. (2008). Ethical climate in Chinese CPA firms. *Accounting, Organizations and Society*, 33(7–8), 825-835. doi: 10.1016/j.aos.2007.08.002.
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment: A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), 1087-1110. doi: 10.1108/09513570910987385.
- Shapira-Lishchinsky, O. ve Rosenblatt, Z. (2009). Perceptions of organizational ethics as predictors of work absence: A test of alternative absence measures. *Journal of Business Ethics*, 88(4), 717-734. doi: 10.1007/s10551-008-9977-8.
- Simha, A. ve Stachowicz-Stanusch, A. (2012). The link between ethical climates and managerial success: A study in a Polish context. *Journal of Business Ethics*, 1-5. doi: 10.1007/s10551-012-1325-3.
- Sims, R. L. ve Keon, T. L. (1997). Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1095-1105.
- Sims, R. L. ve Kroeck, K. G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. *Journal of Business Ethics*, 13(12), 939-947. doi: 10.1007/BF00881663.
- Skarlicki, D. P. ve Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443. doi: 10.1037/0021-9010.82.3.434.

- Skarlicki, D. P., van Jaarsveld, D. D. ve Walker, D. D. (2008). Getting even for customer mistreatment: The role of moral identity in the relationship between customer interpersonal injustice and employee sabotage. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1335-1347. doi: 10.1037/a0012704.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Öfke - saldırganlık ve romantik ilişkiler. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1).
- Soper, D. S. (2012). Effect size calculator for multiple regression (online software). 8 Eylül 2012 tarihinde, <http://www.danielsoper.com/statcalc3> adresinden erişilmiştir.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2.b.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352. doi: 10.1016/j.hrmr.2010.10.002.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00049-9.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. İçinde S. Fox ve P. E. Spector (Ed), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (ss. 151-174). Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Spector, P. E., Fox, S., 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. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.005.
- Spector, P. E., Van Katwyk, P. T., Brannick, M. T. ve Peter, Y. C. (1997). When two factors don't reflect two constructs: How item characteristics can produce artifactual factors. *Journal of Management*, 23(5), 659-678.
- Suar, D. ve Khuntia, R. (2004). Does ethical climate influence unethical practices and work behaviour? *Journal of Human Values*, 10(1), 11-21. doi: 10.1177/097168580401000103.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5.b.). Boston: Pearson Education, Inc.
- TBMM. (2007). Çocuklarda ve gençlerde artan şiddet eğilimi ile okullarda meydana gelen olayların araştırılarak alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla kurulan (10/337, 343, 356, 357) esas numaralı meclis araştırması komisyonu raporu. *Türkiye Büyük Millet Meclisi. Dönem: 22, Yasama Yılı: 5, S. Sayısı: 1413*, 16 Şubat 2012 tarihinde, [http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1413_BOLUM%20II%20\(0151-0300\).pdf](http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1413_BOLUM%20II%20(0151-0300).pdf) adresinden erişilmiştir.
- TDK. (2012). Büyük Türkçe sözlük. *Türk Dil Kurumu Resmi Ağı*, 12 Şubat 2012 tarihinde, <http://www.tdkterim.gov.tr/bts/> adresinden erişilmiştir.
- Thiroux, J. P. ve Krasemann, K. W. (2009). *Ethics: Theory and practice* (10.b.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D. ve McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influence on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.

- Trevino, L. K. ve Nelson, K. A. (2010). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (5.b.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Tsalikis, J. ve Fritzsche, D. J. (1989). Business ethics: A literature review with a focus on marketing ethics. *Journal of Business Ethics*, 8(9), 695-743. doi: 10.1007/bf00384207.
- TÜİK. (2011). İstatistiki bölge birimleri sınıflaması 2005. *Türkiye İstatistik Kurumu Sınıflama Sunucusu*, 17 Haziran 2011 tarihinde, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSurumDetayAction.do?surumId=164&turlId=7&turAdi=%205.%20Co%C4%9Frafik%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar> adresinden erişilmiştir.
- Upchurch, R. S. ve Ruhland, S. K. (1996). The organizational bases of ethical work climates in lodging operations as perceived by general managers. *Journal of Business Ethics*, 15(10), 1083-1093.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 325-337. doi: 10.1023/A:1010710022834.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. İçinde L. E. Preston (Ed.), *Research in corporate social performance and policy - a research annual* (1. Baskı, ss. 51-72). Greenwich, Connecticut - London, England: Jai Press Inc.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.

- Vidaver-Cohen, D. (1998). Moral climate in business firms: A conceptual framework for analysis and change. *Journal of Business Ethics*, 17(11), 1211-1226.
- Vikipedi. (2011a). Açık kaynak. *Vikipedi - Özgür Ansiklopedi*, 16 Haziran 2011 tarihinde, http://tr.wikipedia.org/wiki/A%C3%A7%C4%B1k_kaynak adresinden erişilmiştir.
- Vikipedi. (2011b). Türkiye'nin İBBS'si. *Vikipedi - Özgür Ansiklopedi*, 17 Haziran 2011 tarihinde, http://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye_%27nin_%C4%B0BBS%27si adresinden erişilmiştir.
- Wanek, J. E. (1999). Integrity and honesty testing: What do we know? How do we use it? *International Journal of Selection and Assessment*, 7(4), 183-195. doi: 10.1111/1468-2389.00118.
- Wang, Y.-D. ve Hsieh, H.-H. (2012). Toward a better understanding of the link between ethical climate and job satisfaction: A multilevel analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(4), 535-545. doi: 10.1007/s10551-011-0984-9.
- Weber, J. ve Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1/2), 69-84.
- Weiss, J. W. (2009). *Business ethics: A stakeholder and issues management approach with cases* (5.b.). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Wimbush, J. C., Shepard, J., M. ve Markham, S. E. (1997a). An empirical examination of the multi-dimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77.

- Wimbush, J. C. ve Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M. ve Markham, S. E. (1997b). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16(16), 1705-1716. doi: 10.1023/A:1017952221572.
- Wyld, D. C. ve Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making - an agenda for research. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 465-472.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik - kavramsal çerçeve ve uluslararası uygulamalar cilt 1*. İstanbul: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, Yayın No. TÜSİAD-T/2005-11/412.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85. doi: 10.1108/01437729910268669.

EKLER

EK. 1: Anket Formu	259
EK. 2: Araştırma Portalı	263
EK. 3: Araştırma Portalı Anket Giriş Ekranı	264
EK. 4: Araştırma Portalı Anket Bölümleri (İlerleyen Sayfalar)	265
EK. 5: İzin Belgesi	266
EK. 6: Araştırma Sürecinin Başlatılabilmesi ve Gerekli Duyuruların Potansiyel Katılımcılara İletilebilmesi Konusunda Kuruma Verilen Dilekçe	268
EK. 7: Araştırma Sürecine İlişkin Kuruma Sunulan Bilgi Notu	269
EK. 8: Kurum Tarafından Katılımcılara Gönderilen E-Posta	270
EK. 9: Gizlilik Taahhütnamesi	271
EK. 10: Öndenemede Kullanılan Anket Formu	272
EK. 11: Araştırma Portalı Öndeneme Anketi Giriş Ekranı	276
EK. 12: Alan Uzmanları Tarafından Anket Formunun Geçerliliğinin Değerlendirilmesi ve Yapılan Öneriler	277
EK. 13: Araştırma Verilerinin Analizinde Kullanılan MANOVA İçin Yayımla Matrisinin Homojenlik Testi Sonuçları	280

EK. 1: Anket Formu

DEĞERLİ ÇALIŞANI,

Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen bir doktora tezi için sizlerin görüşlerine başvurmuş bulunmaktayız. Bu araştırma [REDACTED] yazılı izni ile gerçekleştirilmektedir. Çalışmadan elde edilecek veriler, doktora tezimizin araştırma kısmını oluşturacak ve sadece bu amaçla kullanılacaktır. Tezimizde etik iklim ve çalışan davranışları konularını incelemekteyiz.

Sizlerin değerli görüşlerini www.etikiklim.com adresinde yer alan bir araştırma portalı üzerinden alacağız. www.etikiklim.com adresinde bulunan anket formunda kurumunuzdaki etik algılarınız, davranışlarınız ve demografik bilgileriniz ile ilgili sorular bulunmaktadır. "Doğru" ya da "Yanlış" cevap yoktur. Bazı sorular tekrar gibi gelebilir; ancak, bunun amacı sizi yanıltmak değil, ölçeğimizin niteliklerini değerlendirmektir. Vereceğiniz samimi cevaplar ile etik iklimin çalışan davranışlarını ne ölçüde etkilediği konusunda işletme bilimine katkı sağlamanız olacaktır.

Vereceğiniz cevaplar tamamen **GİZLİ** tutulacaktır.
Eğer mümkünse, lütfen hiçbir soruyu atlamayınız.
Anketin cevaplanma süresi **yaklaşık 10 dakikadır**.
İlginiz, duyarlılığınız ve katılımınız için teşekkür ederiz.

GİZLİLİK TAAHHÜTNAMESİ

Ankete katılımınız tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Anket formu, ankete katıldığınıza dair herhangi bir bilgi içermemektedir. Lütfen, adınız ya da kimliğinizi gösterir herhangi bir bilgiyi form üzerine yazmayınız. [REDACTED], anket sonuçlarının sadece genel özeti ve bütün katılımcıların verdiği cevapların özet ortalaması verilecek, sorulara verdiğiniz kişisel cevaplar **kesinlikle saklı tutulacaktır**.

Araştırmacının dışında, [REDACTED] hiçbir yetkili tarafından ne teşkilat düzeyinde, ne il bazında, ne de birim bazında **sonuçlara kesinlikle erişilemeyecektir**. www.etikiklim.com araştırma portalı ve içeriklerinin tasarımı ve yönetimi tamamen Selçuk KILIÇ'ın sorumluluğundadır. Araştırmanın tüm aşamalarında gerçekleştirilecek veri toplama ve değerlendirme süreçlerinde, yine Selçuk KILIÇ dışında hiç kimse yer almayacak ve bilgi sahibi olmayacaktır. Herhangi bir kurum ya da kişi ile de veriler **kesinlikle paylaşılmayacaktır**.

Çalışmada **anonimlik** esas olup, verilerin değerlendirilmesi kişi bazında değil, bütün katılımcıların verdiği cevaplara göre gerçekleştirilecektir. Ayrıca, araştırma raporunda gerçek kurum adı da kesinlikle yer almayacaktır.

TAAHHÜT EDERİZ.

Prof. Dr. Selen DOĞAN

Selçuk KILIÇ

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Prof. Dr. Selen DOĞAN
selendogan@gmail.com

Arş. Gör. Selçuk KILIÇ
anket@etikiklim.com

Tel: (388) 225 2445

Tel: (530) 435 7558

Anket hakkında bilgi almak için,
(0530) 435 7558 numaralı telefondan
24 saat arayabilirsiniz.

Bu anketi www.etikiklim.com adresine girerek çevrimiçi olarak cevaplayabilirsiniz.

Eğer bu anketi daha önce www.etikiklim.com Araştırma Portalı üzerinden çevrimiçi olarak cevapladıysanız, lütfen tekrar cevaplamayınız.

Etik İklm ve
Çalışan Davranışları
Araştırma Portalı

www.etikiklim.com

Lütfen, mümkünse hiçbir soruyu atlamayınız.	
Her birine cevap veriniz.	
1	Cinsiyetiniz? <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2	Yaşınız? <input type="checkbox"/> 20'den az <input type="checkbox"/> 20-29 <input type="checkbox"/> 30-39 <input type="checkbox"/> 40-49 <input type="checkbox"/> 50-59 <input type="checkbox"/> 60 ve üzeri
3	Eğitim Düzeyiniz? <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise (ve dengi) <input type="checkbox"/> Önlisans (2 yıllık yüksekokul) <input type="checkbox"/> Lisans (fakülte/4 yıllık yüksekokul) <input type="checkbox"/> Yüksek lisans <input type="checkbox"/> Doktora
4	Medeni Durumunuz? <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
5	Çocuğunuz Var mı? <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet (Lütfen sayısını belirtiniz:)
6	Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz? <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 26-30 yıl <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 16-20 yıl <input type="checkbox"/> 31-35 yıl <input type="checkbox"/> 41 yıl ve üzeri <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 21-25 yıl <input type="checkbox"/> 36-40 yıl
7	Kaç Yıldır Bu Kurumda Çalışıyorsunuz? <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 26-30 yıl <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 16-20 yıl <input type="checkbox"/> 31-35 yıl <input type="checkbox"/> 41 yıl ve üzeri <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 21-25 yıl <input type="checkbox"/> 36-40 yıl
8	Kurumun Hangi Teşkilatında Görev Yapıyorsunuz? <input type="checkbox"/> Merkez Teşkilatı (Lütfen 10. soruyu yanıtlamayınız) <input type="checkbox"/> Taşra Teşkilatı (Lütfen 10. soruya geçiniz)
9	Merkez Teşkilatında Hangi Birimde Görev Yapıyorsunuz? <input type="checkbox"/> Yönetim Kurulu Üyesi, Başkan, Başkan Yrd. <input type="checkbox"/> Ana Hizmet Birimleri <input type="checkbox"/> Danışma Birimleri <input type="checkbox"/> Denetim Birimleri <input type="checkbox"/> Yardımcı Hizmet Birimleri
10	Taşra Teşkilatında Hangi Birimde Görev Yapıyorsunuz? <input type="checkbox"/> Gizlilik taahhütnamesi gereğince bu alan kapatılmıştır. <input type="checkbox"/>
11	Görev Yaptığınız İl? Lütfen, il trafik plaka kodunu belirtiniz (.....)
12	Göreviniz veya Unvanınız Hiyerarşik Olarak Kurumdaki Hangi Fonksiyon Grubuna Girmektedir? <input type="checkbox"/> Planlama ve Karar Alma (Üst düzey) <input type="checkbox"/> Koordinasyon ve İzleme (Orta düzey) <input type="checkbox"/> Yürütme ve Büro Hizmetleri (Alt düzey) <input type="checkbox"/> Denetim <input type="checkbox"/> Danışma <input type="checkbox"/> İç Kontrol <input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen belirtiniz:)
13	Herhangi Bir Sendikaya Üye Misiniz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Yasal Engelim Var
14	Herhangi Bir Sendikada Göreviniz Var mı? <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet (Lütfen görevinizi belirtiniz)

Lütfen diğer sayfaya geçiniz - 2 →

Kurumunuzun etik iklimini yansıtan aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi aşağıdaki ölçeğe göre işaretleyiniz. Lütfen hiçbirini atlamadan, her ifadeye cevap veriniz.

	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendi çıkarlarını gözetirler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
2. Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarları için en iyi olan neyse onunla ilgilenirler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
3. Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
4. Bu kurumda, bireysel kazanımlarını (çıkarlarını) artıran çalışanlar, diğer çalışanlarca başarılı sayılırlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
5. Bu kurumda çalışanlar, kurum çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
6. Bu kurumda çalışanlar, kurumun genel performansını artırmak için canla başla çalışırlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
7. Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş ya da uygulama, çalışanlar tarafından hoş karşılanmaz	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
8. Kurum çalışanları arasında, kurumsal kazançların artırılması için her çalışanın hiçbir fedakârlıktan kaçmaksızın çalışması gerektiği görüşü yaygındır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
9. Bu kurumda, çalışanların her şeyden önce verimli bir şekilde görev yapması beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
10. Bu kurumda çalışanların kişisel verimlilik düzeyleri, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
11. Bu kurumda, "en doğru yol, en verimli yoldur" görüşü hâkimdir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
12. Bu kurumda, çalışanların temel sorumluluklarından biri verimliliği arttırmaya çalışmaktır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
13. Bu kurumda, bir çalışanın kendisiyle aynı birimdeki iş arkadaşlarına fayda sağlayacak yardımsever davranışlar sergilemesi, çalışanlarca en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
14. Bu kurumda, çalışanlar birbirlerinin yararını gözetirler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
15. Bu kurumda çalışanların iyiliksever ve yardımsever olması beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
16. Bu kurumda, aynı birimde görev yapan çalışanlar arasındaki arkadaşlık, önemli bir ahlaki özellik olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
17. Bu kurumda, ekip çalışmasına önem verilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
18. Bu kurumda, çalışanlar arasındaki sevgiye ve yardımseverliğe önem verilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
19. Bu kurumda çalışanlar, kurum paydaşlarının (müşteriler, çevre, vatandaş ve genel toplum) çıkarlarına saygı duyarlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
20. Bu kurumda, bir çalışanın kurumdaki tüm çalışanlara karşı fayda sağlayacak yardımsever davranışlar sergilemesi, çalışanlarca en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
21. Kurumumuzun en önemli performans ölçütü, vatandaşlar ve toplum nazarında kurumun prestijini ve imajını geliştirmektir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
22. Kurumumuzdan hizmet/ürün alanların mutluluğu ve iyiliği bizler için çok önemlidir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
23. Bu kurumda, çalışanların, kurum paydaşlarının (müşteriler, çevre, vatandaş ve genel toplum) iyiliği için yaptığı katkılar, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
24. Bu kurumda, çalışanlardan, daima vatandaşın ve toplumun lehine olacak işler yapması beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
25. Bu kurumdaki her çalışan, neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendisi karar verir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
26. Bu kurumda çalışanlar, kendi bireysel inançlarına ve ahlaki değerlerine göre hareket ederler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
27. Bu kurumdaki çalışanlar, örgütün etik değerleri ile değil, kendi bireysel etik değerleri ile hareket ederler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
28. Bu kurumda, etik dışı davranışların asla hoş görülmeyeceği üst yönetim tarafından herkese kesin bir dille ifade edilmiştir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
29. Kurumumuzda etik davranışlara ilişkin politikalar bulunmaktadır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
30. Kurumumuzda, bir çalışanın kurum çıkarından çok kendi menfaatini gözeterek, etik dışı bir davranışa kalkıştığı tespit edilirse, bu çalışan hemen uyarılır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
31. Bu kurumda, herkesin kurum kurallarına ve prosedürlerine sadık kalması beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
32. Kurumumuzda, bir çalışanın kurum çıkarını gözetme amacıyla olsa bile, etik dışı bir davranışa kalkıştığı tespit edilirse, bu çalışan hemen uyarılır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
33. Bu kurumda, her karar ve uygulama için yasal ve mesleki standartlar temel alınır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
34. Bu kurumda, bir karar alınırken öncelikle bu kararın herhangi bir yasayı ihlal edip etmediğine bakılır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
35. Bu kurumda, çalışanların, yasal ve mesleki standartları diğer düşüncelerin üstünde tutmaları beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
36. Bu kurumda, çalışanların yasalara ya da mesleki standartlara tam anlamıyla uymasını beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
37. Bu kurumda çalışanlar, genel kabul gören mesleki normlara ve ilkelere uygun hareket ederler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
38. Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartlara uyma düzeyleri, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)

Lütfen diğer sayfaya geçiniz - 3 →

Aşağıda belirtilen davranışlar neredeyse her kurumda yaşanmaktadır. Başlangıçta olumsuz gibi gözükse de bu davranışlar, insanların bir arada yaşamasının ve kurumdaki olası aksaklıkların doğal bir sonucu olarak gelişmektedir. Bu davranışları yaşayan bireyler olumsuz olarak nitelendirilememekte, aksine ileride de yaşanacak bu sorunlara hangi çözüm önerilerinin getirileceği noktasında önem arz etmektedirler. Vereceğiniz samimi cevaplar için şimdiden teşekkür ederiz.

Kurumunuzda aşağıda belirtilen davranışları sergileme sıklığınızı hatırladığınız kadarıyla belirtiniz. Her bir davranışı tekrarlamaya sıklığınızı, lütfen hiçbir soruyu atlamadan aşağıdaki ölçeğe göre işaretleyiniz.

	1	2	3	4	5	6	7
	Hiçbir zaman	Bir kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1 Kasıtlı olarak kurumumuza ait araç ve gereçleri israf ettim	()	()	()	()	()	()	()
2 Kasıtlı olarak kurumun herhangi bir araç ve gereğine zarar verdim	()	()	()	()	()	()	()
3 Kasıtlı olarak ofisini/işyerimi dağınık bıraktım	()	()	()	()	()	()	()
4 İzinsiz olarak mesaimme geç geldim	()	()	()	()	()	()	()
5 Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim.	()	()	()	()	()	()	()
6 İşyerince belirlenen yemek ve dinlenme sürelerini izinsiz olarak aştım	()	()	()	()	()	()	()
7 İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım	()	()	()	()	()	()	()
8 Gün içerisinde özel işlerimi halletmek için, saatlik izin almadan işyerinden ayrıldım	()	()	()	()	()	()	()
9 İşten kayırmak için, bir sağlık kuruluşuna giderek kendimi gün içerisinde sıhhi izinli gösterdim	()	()	()	()	()	()	()
10 İşe birkaç gün gitmemek için, bir sağlık kuruluşuna giderek sağlık raporu aldım	()	()	()	()	()	()	()
11 Tuvalete gitme, sigara içme ve benzeri nedenlerle görevime (işime) ara verdim ve bu arayı kasten uzattım	()	()	()	()	()	()	()
12 Kasıtlı olarak işimi yanlış yaptım	()	()	()	()	()	()	()
13 Bitirilmesi gereken acil bir iş varken, bilerek yavaş çalıştım	()	()	()	()	()	()	()
14 Verilen bir görevi zamanında bitirdiğim halde, yeni bir görev verilmesi için görevi henüz tamamlamadığımı söyledim	()	()	()	()	()	()	()
15 Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), ben üstesinden gelemem diyerek reddettim	()	()	()	()	()	()	()
16 Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), sağlık sorunlarım olduğu bahanesiyle reddettim	()	()	()	()	()	()	()
17 Kurumumuzdaki kurallara kasıtlı olarak uymadım	()	()	()	()	()	()	()
18 Kurumumuza ait bir şeyi izinsiz olarak aldım	()	()	()	()	()	()	()
19 Kurumumuza ait bazı araç-gereçleri izinsiz olarak evime götürdüm	()	()	()	()	()	()	()
20 Normal mesaimden daha fazla çalışmış gibi gösterip, fazladan ücret aldım	()	()	()	()	()	()	()
	Hiçbir zaman	Bir kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün
21 İzinsiz olarak kurumun parasını aldım / kullandım	()	()	()	()	()	()	()
22 Kurumumuzdaki çalışanlardan birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım	()	()	()	()	()	()	()
23 Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim	()	()	()	()	()	()	()
24 Kurumdaki birileri hakkında kötü bir dedikodu çıkarttım ya da duyduğum kötü bir dedikoduyu yaydım	()	()	()	()	()	()	()
25 Bir vatandaşa karşı kaba davrandım	()	()	()	()	()	()	()
26 Kurumumuzdaki bir çalışanın çalışma performansını kötüledim	()	()	()	()	()	()	()
27 Kurumumuzdaki birinin özel hayatıyla alay ettim	()	()	()	()	()	()	()
28 Kurumumuzdaki birini kasıtlı olarak görmezlikten geldim	()	()	()	()	()	()	()
29 Kendi yaptığım bir hatayı kurumumuzdaki birinin üzerine attım	()	()	()	()	()	()	()
30 Kurumdan biriyle tartıştım / ağız dalaşına girdim	()	()	()	()	()	()	()
31 Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfür içerikli) sözler sarfettim	()	()	()	()	()	()	()
32 Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım	()	()	()	()	()	()	()
33 Kurumdaki biri(leri)ni fiziksel şiddet uygulamakla (dövmekle) tehdit ettim	()	()	()	()	()	()	()
34 Kurumdan biri(leri)ne sözlü olarak gözdağı verdim	()	()	()	()	()	()	()
35 Kurumdaki biri(leri)nin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim	()	()	()	()	()	()	()
36 Kasten kurumdaki biri(leri)ni herkes önünde kötü gösterecek bir şey yaptım	()	()	()	()	()	()	()
37 Kurumdaki biri(leri)ni mahcup edecek, utandıracak kaba bir şaka yaptım	()	()	()	()	()	()	()
38 Kurumdaki biri(leri)nin özel eşyalarını izinsiz olarak karıştırdım	()	()	()	()	()	()	()
39 Kurumdaki biri(leri)ne vurdum/sataştım	()	()	()	()	()	()	()
40 Kurumdaki biri(leri)yle alay ettim ya da onu aşağıladım	()	()	()	()	()	()	()

Anketimiz sona erdi. Zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederiz - 4

EK. 2: Araştırma Portalı

www.etikiklim.com

Etik İklim ve Çalışan Davranışları Araştırma Portalı

Vereceğiniz cevaplar tamamen **etkili** olacaktır. Eğer mümkünse, lütfen hiçbir soruyu atlamayınız. Anketin cevaplanma süresi yaklaşık 10 dakikadır. Lütfen, duyarlılığınız ve kabulleriniz için teşekkür ederiz.

ANASAYFA ARAŞTIRMA HAKKINDA ANKET FORMU İLETİŞİM

Araştırma Hakkında

Bu araştırma Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen bir doktora tezinin uygulama kısmını oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI

Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Çalışan Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada algılanan örgütsel etik iklimi ile çalışan davranışları arasındaki ilişkiler analiz edilecektir. Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların örgütsel etik iklim algılamaları ile çalışan davranışları arasındaki ilişkiler alt boyutlarıyla birlikte araştırılmaktır.

[Ayrıntılar... >](#)

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

TR 17:22

EK. 3: Araştırma Portalı Anket Giriş Ekranı

www.etikiklim.com/anket/19749/

Etik İklim ve
Çalışan Davranışları

Araştırma Portalı

Etik İklim ve Çalışan Davranışları Anketi

Vereceğiniz cevaplar tamamen **GİZLİ** tutulacaktır. Eğer mümkünse, lütfen hiçbir soruyu atlamayınız. İlginiz, samimiyetiniz ve katılımınız için teşekkür ederiz.

DEĞERLİ ÇALIŞAN,

Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi'nde yürütülen bir doktora tezi için sizlerin görüşlerine başvurmuş bulunmaktayız. Çalışmadan elde edilecek veriler, sadece bu amaçla kullanılacaktır. Tezimizde etik ve çalışan davranışları konularını incelemekteyiz. Ekteki anket formunda kurumunuzdaki etik algılamalarınız, davranışlarınız ve demografik bilgileriniz ile ilgili sorular bulunmaktadır. Vereceğiniz samimi cevaplar ile etik iklimin çalışan davranışlarını ne ölçüde etkilediği konusunda işletme bilimine katkı sağlamış olacaksınız. İlginiz, duyarlılığınız ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

GİZLİLİK TAAHHÜTNAMESİ

Ankete katılımınız tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Anket formu, ankete katıldığınıza dair herhangi bir bilgi içermemektedir. Lütfen, adınız ya da kimliğinizi gösterir herhangi bir bilgiyi form üzerine yazmayınız. Kurumunuza, anket sonuçlarının sadece genel özeti ve bütün katılımcıların verdiği cevapların özet ortalaması verilecek, sorulara verdiğiniz kişisel cevaplar **kesinlikle saklı tutulacaktır**. Araştırmacının dışında, Kurumunuzdaki hiçbir yetkili tarafından ne teşkilat düzeyinde, ne il bazında, ne de birim bazında **sonuçlara kesinlikle erişilemeyecektir**. www.etikiklim.com araştırma portalı ve içeriklerinin tasarımı ve yönetimi tamamen Selçuk KILIÇ'ın sorumluluğundadır. Araştırmanın tüm aşamalarında gerçekleştirilecek veri toplama ve değerlendirme süreçlerinde, yine Selçuk KILIÇ dışında hiç kimse yer almayacak ve bilgi sahibi olmayacaktır. Herhangi bir kurum ya da kişi ile de veriler **kesinlikle paylaşılmayacaktır**. Çalışmada **anonimlik** esas olup, verilerin değerlendirilmesi kişi bazında değil, bütün katılımcıların verdiği cevaplara göre gerçekleştirilecektir. Ayrıca, araştırma raporunda gerçek kurum adı da kesinlikle yer almayacaktır.

TAAHHÜT EDERİZ.

Prof. Dr. Selen DOĞAN - Selçuk KILIÇ

Anketin tamamlanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir

Lütfen anketteki soruların tamamına cevap vermeye çalışınız. Eksik bırakılan cevaplar anketin iptaline yol açmaktadır. Anlayışınız, sabrınız ve cevaplamayı yardı bırakmadığınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Sonraki >>

Çık ve Anketi Temizle

Anket hakkında bilgi almak veya iletişim kurmak için, (530) 435 7558 numaralı telefondan Selçuk KILIÇ'ı 24 saat arayabilir ya da anket@etikiklim.com adresine e-posta gönderebilirsiniz.

EK. 5: İzin Belgesi

T.C.
[REDACTED]

Sayı : B.13.2 [REDACTED].0.71.00.18/
Konu: Doktora tezi

10 Şubat 2011

Sayın Prof. Dr. Selen DOĞAN
Niğde Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Kampüsü
51240 / NIĞDE

Gizlilik taahhünamesi
gereğince kurum ve
kişi bilgileri
gizlenmiştir.

İlgi : 01/02/2010 tarihli dilekçeniz.

Danışmanlığını yürüttüğünüz Selçuk KILIÇ'ın "Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı doktora tezi projesinin araştırma kısmını oluşturacak olan anketlerinin Kurumumuz merkez teşkilatı ile ekli listede belirtilen 26 [REDACTED] müz ve bağlı [REDACTED] Müdürlüklerinde yapılmasına dair izin talebini içeren dilekçeniz ve eki dosya incelenmiştir.

Doktora tezi projesi için hazırlanan ve dosyanız ekinde sunulan anketin belirtilen birimlerimizde yapılabilmesi [REDACTED] Makamının 08/02/2011 tarihli Olur'u ile uygun görülmüş olup, bahse konu Olur'un bir sureti yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

[REDACTED]
[REDACTED]

Ek : 08/02/2011 tarihli Olur

08/02/2011 Şef : [REDACTED]
08/02/2011 Şb.Md. : [REDACTED]

Adres: [REDACTED]
Telefon: [REDACTED]
Elektronik: [REDACTED]

T.C.

Sayı : B.13.2 .0.71.00.03/
Konu : Doktora tezi

MAKAMINA

Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Öğretim Üyesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü Prof. Dr. Selen DOĞAN'ın Danışmanlığını yürüttüğü Selçuk KILIÇ'ın "Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı bir doktora tez projesinin araştırma kısmını oluşturacak olan anketlerinin Kurumumuz merkez teşkilatı ile ekli listede belirtilen 26 üyesi ve bunlara bağlı üyeleri tarafından yapılmasına dair izin talebini içeren 01/02/2010 tarihli dilekçesi ve eki dosya yazımız ekinde sunulmuştur.

Durumu bilgilerinize sunar; uygun görülmesi halinde, doktora tezi projesi için hazırlanan ve dosya ekinde sunulan anketin yukarıda belirtilen birimlerimizde yapılabilmesine müsaade edilmesi hususunu,

Takdirlerinize arz ederim.

Uygun görüşle arz ederim.
08/02/2011

O L U R
08/02/2011

Adres: Z
Telefon:
Elektronik:

EK. 6: Araştırma Sürecinin Başlatılabilmesi ve Gerekli Duyuruların Potansiyel Katılımcılara İletilebilmesi Konusunda Kuruma Verilen Dilekçe

T.C.

“Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Çalışan Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlığını taşıyan araştırmamız için [REDACTED] gerekli izin ve olur alınmış olup, araştırmamızın [REDACTED] ınız liderliğinde yürütülmesine karar verilmiştir. Ekte yer alan “Araştırma Süreci Bilgi Notu”nda veri toplama sürecinin nasıl işleyeceğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırmamızın bu bilgi notu çerçevesinde yürütülebilmesi, araştırma portalımız olan www.etikiklim.com adresinin Kurum çalışanlarına “E-Posta Ön Yazısı” ve “Anket Kapak Sayfası ve Gizlilik Bildirimi” eklenerek e-posta aracılığıyla duyurulabilmesi hususlarında;

Gereğini saygılarımla arz ederim. 16.02.2011


Selçuk KILIÇ

E K L E R _____ :

1. Araştırma Süreci Bilgi Notu
2. Anket Kapak Sayfası ve Gizlilik Bildirimi
3. E-Posta Ön Yazısı

EK. 7: Araştırma Sürecine İlişkin Kuruma Sunulan Bilgi Notu

ARAşTIRMA SÜRECİ BİLGİ NOTU

Araştırma süreci www.etikiklim.com araştırma portalı üzerinden yürütülecektir. Kurum çalışanları, siteye girerek anket sayfasına ulaşacaklar ve sitede verilen yönergelere göre anketi dolduracaklardır. Anketin tamamlanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir.

www.etikiklim.com adresinin ve araştırmanın duyurulması için her bir çalışana bireysel veya toplu e-posta gönderilmesi gerekmektedir. Ayrıca, araştırma anketine katılımı sayısını artırmak için [REDACTED] tinde duyurular bölümünde araştırma anketi duyurusunun ve araştırma sitesinin bağlantısının konulması uygun olacaktır. Çalışanlara gönderilecek e-posta için bir “*e-posta ön yazısı*” hazırlanmış olup, ekte yer almaktadır.

[REDACTED] sunulmak üzere ayrı bir araştırma raporu özeti hazırlanacağı için, [REDACTED] rına, denetim, danışma ve destek sağlayan tüm daire başkanlıkları dahil olmak üzere tüm merkez birimlerine ve bu birimlerdeki Kurum çalışanları ile [REDACTED] ürlüğü ile bunlara bağlı [REDACTED] başta olmak üzere tüm bağlı birimlere ve bu birimlerde çalışan tüm personele e-posta gönderilmesi gerekmektedir.

Kurum çalışanları anket hakkında ayrıntılı bilgi almak isterlerse, aşağıdaki e-posta adresinden ya da telefon numarasından bizlere 24 saat erişebileceklerdir.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Selen DOĞAN

Selçuk KILIÇ

E-posta : anket@etikiklim.com

Telefon : (530) 435 7558

EK. 8: Kurum Tarafından Katılımcılara Gönderilen E-Posta

DEĞERLİ ÇALIŞANIMIZ,

[REDACTED] yazılı izniyle Kurumumuz bünyesinde yapılacak olan bir doktora tezi araştırması için sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırma Niğde Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler tarafından gerçekleştirilmektedir. Araştırmadan elde edilecek veriler, ilgili doktora tezinin araştırma kısmını oluşturacak ve sadece bu amaçla kullanılacaktır. Araştırmacılar, Kurumumuzu ve kişisel verilerinizi saklamak ve gizliliğinizi korumak üzere taahhütname imzalamışlardır. Araştırmaya ait herhangi bir veri hiç bir kişi ya da kurum ile kesinlikle paylaşılmayacaktır. Araştırma anketi sadece internet üzerinden gerçekleştirileceğinden ayrıca basılı bir form düzenlenmeyecektir. Anket formu, www.etikiklim.com adresinde yer almaktadır.

www.etikiklim.com adresinde bulunan anket formunda etik algılamalar, davranışlar ve demografik bilgiler ile ilgili sorular bulunmaktadır. "Doğru" ya da "Yanlış" cevap yoktur. Lütfen hiçbir soruyu atlamamaya özen gösteriniz. Vereceğiniz samimi cevaplar ile etik iklimin çalışan davranışlarını ne ölçüde etkilediği konusunda yönetim bilimine katkı sağlamış olacaksınız.

İlginiz ve katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

[ANKET FORMUNA ULAŞMAK İÇİN LÜTFEN BURAYA TIKLAYINIZ](#)

[REDACTED]

EK. 9: Gizlilik Taahhütnamesi

DEĞERLİ ÇALIŞANI,

Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen bir doktora tezi için sizlerin görüşlerine başvurmuş bulunmaktayız. Bu araştırma [REDACTED] yazılı izni ile gerçekleştirilmektedir. Çalışmadan elde edilecek veriler, doktora tezimizin araştırma kısmını oluşturacak ve sadece bu amaçla kullanılacaktır. Tezimizde etik iklim ve çalışan davranışları konularını incelemekteyiz.

Sizlerin değerli görüşlerini www.etikiklim.com adresinde yer alan bir araştırma portalı üzerinden alacağız. www.etikiklim.com adresinde bulunan anket formunda kurumunuzdaki etik algılarınızın, davranışlarınız ve demografik bilgileriniz ile ilgili sorular bulunmaktadır. "Doğru" ya da "Yanlış" cevap yoktur. Bazı sorular tekrar gibi gelebilir; ancak, bunun amacı sizi yanıltmak değil, ölçeğimizin niteliklerini değerlendirmektir. Vereceğiniz samimi cevaplar ile etik iklimin çalışan davranışlarını ne ölçüde etkilediği konusunda işletme bilimine katkı sağlamanız olacaktır.

Vereceğiniz cevaplar tamamen **GİZLİ** tutulacaktır.
Eğer mümkünse, lütfen hiçbir soruyu atlamayınız.
Anketin cevaplanma süresi **yaklaşık 10 dakikadır**.
İlginiz, duyarlılığınız ve katılımınız için teşekkür ederiz.

GİZLİLİK TAAHHÜTNAMESİ

Ankete katılımınız tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Anket formu, ankete katıldığınıza dair herhangi bir bilgi içermemektedir. Lütfen, adınız ya da kimliğinizi gösterir herhangi bir bilgiyi form üzerine yazmayınız. [REDACTED], anket sonuçlarının sadece genel özeti ve bütün katılımcıların verdiği cevapların özet ortalaması verilecek, sorulara verdiğiniz kişisel cevaplar **kesinlikle saklı tutulacaktır**.

Araştırmacının dışında, [REDACTED] hiçbir yetkili tarafından ne teşkilat düzeyinde, ne il bazında, ne de birim bazında **sonuçlara kesinlikle erişilemeyecektir**. www.etikiklim.com araştırma portalı ve içeriklerinin tasarımı ve yönetimi tamamen Selçuk KILIÇ'ın sorumluluğundadır. Araştırmanın tüm aşamalarında gerçekleştirilecek veri toplama ve değerlendirme süreçlerinde, yine Selçuk KILIÇ dışında hiç kimse yer almayacak ve bilgi sahibi olmayacaktır. Herhangi bir kurum ya da kişi ile de veriler **kesinlikle paylaşılmayacaktır**.

Çalışmada **anonimlik** esas olup, verilerin değerlendirilmesi kişi bazında değil, bütün katılımcıların verdiği cevaplara göre gerçekleştirilecektir. Ayrıca, araştırma raporunda gerçek kurum adı da kesinlikle yer almayacaktır.

TAAHHÜT EDERİZ.

Prof. Dr. Selen DOĞAN

Selçuk KILIÇ

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Prof. Dr. Selen DOĞAN
selendogan@gmail.com

Arş. Gör. Selçuk KILIÇ
anket@etikiklim.com

Tel: (388) 225 2445

Tel: (530) 435 7558

Anket hakkında bilgi almak için,
(0530) 435 7558 numaralı telefondan
24 saat arayabilirsiniz.

Bu anketi www.etikiklim.com adresine girerek çevrimiçi olarak cevaplayabilirsiniz.

Eğer bu anketi daha önce www.etikiklim.com Araştırma Portalı üzerinden çevrimiçi olarak cevapladıysanız, lütfen tekrar cevaplamayınız.



www.etikiklim.com

EK. 10: Öndenemede Kullanılan Anket Formu

DEĞERLİ KATILIMCI,

Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi'nde yürütülen bir doktora tezi için sizlerin görüşlerine başvurmuş bulunmaktayız. Çalışmadan elde edilecek veriler, sadece bu amaçla kullanılacaktır. Tezimizde etik iklim ve çalışan davranışları konularını incelemekteyiz.

Ekteki anket formunda kurumunuzdaki etik algılarınızın, davranışlarınız ve demografik bilgileriniz ile ilgili sorular bulunmaktadır. "Doğru" ya da "Yanlış" cevap yoktur. Bazı sorular tekrar gibi gelebilir; ancak, bunun amacı sizi yanıltmak değil, ölçeğimizin niteliklerini değerlendirmektir. Vereceğiniz samimi cevaplar ile etik iklimin çalışan davranışlarını ne ölçüde etkilediği konusunda işletme bilimine katkı sağlamış olacaksınız.

Vereceğiniz cevaplar tamamen **GİZLİ** tutulacaktır.
Eğer mümkünse, lütfen hiçbir soruyu atlamayınız.
Anketin cevaplanma süresi **yaklaşık 10 dakikadır**.
İlginiz, duyarlılığınız ve katılımınız için teşekkür ederiz.

GİZLİLİK TAAHHÜTNAMESİ

Bu anket, daha sonra büyük bir kamu kurumunda yapılacak olan araştırmanın ön çalışmasını oluşturmaktadır. Anket sonuçlarına göre elde edilen bulgular ışığında, anketin içeriğinde değişiklikler yapılarak nihai araştırma gerçekleştirilecektir.

Ankete katılımınız tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Anket formu, ankete katıldığınızda dair herhangi bir bilgi içermemektedir. Lütfen, adınız ya da kimliğinizi gösterir herhangi bir bilgiyi form üzerine yazmayınız. Sorulara verdiğiniz kişisel cevaplar **kesinlikle saklı tutulacaktır**. Kurumunuzdaki hiçbir yetkili tarafından ne teşkilat düzeyinde, ne il bazında, ne de birim bazında **sonuçlara kesinlikle erişilemeyecektir**.

Araştırmanın tüm aşamalarında gerçekleştirilecek veri toplama ve değerlendirme süreçlerinde, Selçuk KILIÇ dışında hiç kimse yer almayacak ve bilgi sahibi olmayacaktır. Herhangi bir kurum ya da kişi ile de veriler **kesinlikle paylaşılmayacaktır**.

Çalışmada **anonimlik** esas olup, verilerin değerlendirilmesi kişi bazında değil, bütün katılımcıların verdiği cevaplara göre gerçekleştirilecektir. Ayrıca, araştırma raporunda gerçek kurum adı da kesinlikle yer almayacaktır.

Taahhüt ederim.
Selçuk KILIÇ
(39200054698)

ARAŞTIRMACILAR

Prof. Dr. Selen DOĞAN
selendogan@gmail.com

Tel: (388) 225 2445

Arş. Gör. Selçuk KILIÇ
anket@etikiklim.com
swordsel@gmail.com

Tel: (530) 435 7558

Anket hakkında bilgi almak veya araştırmacılar ile iletişim kurmak için, (0530) 435 7558 numaralı telefondan 24 saat arayabilirsiniz.

Dilerseniz bu anketi www.etikiklim.com adresine girerek çevrimiçi olarak cevaplayabilirsiniz.

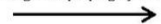
Eğer bu anketi daha önce www.etikiklim.com Araştırma Portalı üzerinden çevrimiçi olarak cevapladıysanız, lütfen bu anket formunu tekrar cevaplamayınız.



Lütfen, mümkünse hiçbir soruyu atlamayınız.
Her birine cevap veriniz.

Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Yaşınız?	Lütfen belirtiniz (.....)
Eğitim Düzeyiniz?	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise (ve dengi) <input type="checkbox"/> Önlisans (2 yıllık yüksekokul) <input type="checkbox"/> Lisans (fakülte/4 yıllık yüksekokul) <input type="checkbox"/> Yüksek lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Medeni Durumunuz?	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Dul
Çocuğunuz Var mı?	<input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet (Lütfen sayısını belirtiniz:
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz?	Lütfen belirtiniz (.....)
Kaç Yıldır Bu Kurumda Çalışıyorsunuz?	Lütfen belirtiniz (.....)
Kurumun Hangi Biriminde Görev Yapıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> Muhakemat Müdürlüğü <input type="checkbox"/> Muhasebe Müdürlüğü <input type="checkbox"/> Personel Müdürlüğü <input type="checkbox"/> Gelir Müdürlüğü <input type="checkbox"/> Vergi Dairesi Müdürlüğü <input type="checkbox"/> Milli Emlak Müdürlüğü <input type="checkbox"/> Muhasebe Denetmenleri <input type="checkbox"/> Milli Emlak Denetmenleri <input type="checkbox"/> Sağlık Kurumları Döner Sermaye Saymanlığı Müdürlüğü
Unvanınız	Lütfen belirtiniz (.....)
Herhangi Bir Sendikaya Üye Misiniz?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Yasal Engelim Var
Herhangi Bir Sendikada Göreviniz Var mı?	<input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Evet (Lütfen görevinizi belirtiniz

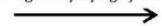
Lütfen diğer sayfaya geçiniz



Kurumunuzun etik iklimini yansıtan aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi aşağıdaki ölçeğe göre işaretleyiniz. Lütfen hiçbirini atlamadan, her ifadeye cevap veriniz.

	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu kurumda, çalışanlar çoğunlukla kendi çıkarlarını gözetirler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
2. Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarları için en iyi olan neyse onunla ilgilenirler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
3. Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
4. Bu kurumda, bireysel kazanımlarını (çıklarlarını) artıran çalışanlar, diğer çalışanlarca başarılı sayılırlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
5. Bu kurumda çalışanlar, kurum çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
6. Bu kurumda çalışanlar, kurumun genel performansını artırmak için canla başla çalışırlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
7. Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş, çalışanlar tarafından beklenen standartların altında kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
8. Kurum çalışanları arasında, kurumsal kazançların artırılması için her çalışanın hiçbir fedakârlıktan kaçmaksızın çalışması gerektiği görüşü yaygındır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
9. Bu kurumda, çalışanların her şeyden önce verimli bir şekilde görev yapması beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
10. Bu kurumda çalışanların kişisel verimlilik düzeyleri, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
11. Bu kurumda, "en doğru yol, en verimli yoldur" görüşü hâkimdir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
12. Bu kurumda, çalışanların temel sorumluluklarından biri verimliliği arttırmaya çalışmaktır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
13. Bu kurumda, bir çalışanın kendisiyle aynı birimdeki iş arkadaşlarına fayda sağlayacak yardımsever davranışlar sergilemesi, çalışanlarca en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
14. Bu kurumda, çalışanlar birbirlerinin yararını gözetirler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
15. Bu kurumda çalışanların iyiliksever ve yardımsever olması beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
16. Bu kurumda, aynı birimde görev yapan çalışanlar arasındaki arkadaşlık, önemli bir ahlaki özellik olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
17. Bu kurumda, ekip çalışmasına önem verilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
18. Bu kurumda, çalışanlar arasındaki sevgiye ve yardımseverliğe önem verilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
19. Bu kurumda çalışanlar, kurum paydaşlarının (müşteriler, çevre, vatandaş ve genel toplum) çıkarlarına saygı duyarlar	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
20. Bu kurumda, bir çalışanın kurumdaki tüm çalışanlara karşı fayda sağlayacak yardımsever davranışlar sergilemesi, çalışanlarca en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
21. Kurumunuzun en önemli performans ölçütü, vatandaşlar ve toplum nazarında kurumun prestijini ve imajını geliştirmektir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
22. Kurumumuzdan hizmet/ürün alanların mutluluğu ve iyiliği bizim için çok önemlidir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
23. Bu kurumda, çalışanların, kurum paydaşlarının (müşteriler, çevre, vatandaş ve genel toplum) iyiliği için yaptığı katkılar, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
24. Bu kurumda, çalışanlardan, daima vatandaşın ve toplumun lehine olacak işler yapması beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
25. Bu kurumdaki her çalışan, neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendisi karar verir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
26. Bu kurumda çalışanlar, kendi bireysel inançlarına ve ahlaki değerlerine göre hareket ederler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
27. Bu kurumdaki çalışanlar, örgütün etik değerleri ile değil, kendi bireysel etik değerleri ile hareket ederler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
28. Bu kurumda, etik dışı davranışların asla hoş görülmeceği üst yönetim tarafından herkese kesin bir dille ifade edilmiştir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
29. Kurumumuzda etik davranışlara ilişkin politikalar bulunmaktadır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
30. Kurumumuzda, bir çalışanın kurum çıkarından çok kendi menfaatini gözeterek, etik dışı bir davranışa kalktığı tespit edilirse, bu çalışan hemen uyarılır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
31. Bu kurumda, herkesin kurum kurallarına ve prosedürlerine sadık kalması beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
32. Kurumumuzda, bir çalışanın kurum çıkarını gözetme amacıyla olsa bile, etik dışı bir davranışa kalktığı tespit edilirse, bu çalışan hemen uyarılır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
33. Bu kurumda, her karar ve uygulama için yasal ve mesleki standartlar temel alınır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
34. Bu kurumda, bir karar alınırken öncelikle bu kararın herhangi bir yasayı ihlal edip etmediğine bakılır	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
35. Bu kurumda, çalışanların, yasal ve mesleki standartları diğer düşüncelerin üstünde tutmaları beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
36. Bu kurumda, çalışanların yasalara ya da mesleki standartlara tam anlamıyla uyması beklenir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
37. Bu kurumda çalışanlar, genel kabul gören mesleki normlara ve ilkelere uygun hareket ederler	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
38. Bu kurumda, çalışanların yasal ve mesleki standartlara uyma düzeyleri, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)

Lütfen diğer sayfaya geçiniz



Aşağıda belirtilen davranışlar neredeyse her kurumda yaşanmaktadır. Başlangıçta olumsuz gibi gözükse de bu davranışlar, insanların bir arada yaşamasının ve kurumdaki olası aksaklıkların doğal bir sonucu olarak gelişmektedir. Bu davranışları yaşayan bireyler olumsuz olarak nitelendirilememekte, aksine ileride de yaşanacak bu sorunlara hangi çözüm önerilerinin getirileceği noktasında önem arz etmektedirler. Vereceğiniz samimi cevaplar için şimdiden teşekkür ederiz.

Kurumunuzda aşağıda belirtilen davranışları sergileme sıklığınızı hatırladığınız kadıyla belirtiniz. Her bir davranışı tekrarlama sıklığınızı, lütfen hiçbir soruyu atlamadan aşağıdaki ölçeğe göre işaretleyiniz.

	1	2	3	4	5	6	7
	Hiçbir zaman	Bir kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1 Kasıtlı olarak kurumumuza ait araç ve gereçleri israf ettim	()	()	()	()	()	()	()
2 Kasıtlı olarak kurumun herhangi bir araç ve gereğine zarar verdim	()	()	()	()	()	()	()
3 Kasıtlı olarak ofisimi/işyerimi dağınık bıraktım	()	()	()	()	()	()	()
4 İzinsiz olarak mesaimden geç geldim	()	()	()	()	()	()	()
5 İşe gitmemek için hasta olmadığım halde, hastayım numarası yaparak işe gitmedim	()	()	()	()	()	()	()
6 İşyerince belirlenen yemek ve dinlenme sürelerini izinsiz olarak aştım	()	()	()	()	()	()	()
7 İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım	()	()	()	()	()	()	()
8 Gün içerisinde özel işlerimi halletmek için, saatlik izin almadan işyerinden ayrıldım	()	()	()	()	()	()	()
9 İşten kayırmak için, bir sağlık kuruluşuna giderek kendimi gün içerisinde sıhhi izinli gösterdim	()	()	()	()	()	()	()
10 İşe birkaç gün gitmemek için, bir sağlık kuruluşuna giderek sağlık raporu aldım	()	()	()	()	()	()	()
11 Tuvalete gitme, sigara içme ve benzeri nedenlerle görevime (işime) ara verdim ve bu arayı kasten uzattım	()	()	()	()	()	()	()
12 Kasıtlı olarak işimi yanlış yaptım	()	()	()	()	()	()	()
13 Bitirilmesi gereken acil bir iş varken, bilerek yavaş çalıştım	()	()	()	()	()	()	()
14 Verilen bir görevi zamanında bitirdiğim halde, yeni bir görev verilmesi için görevi henüz tamamlamadığımı söyledim	()	()	()	()	()	()	()
15 Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), ben üstesinden gelemem diyerek reddettim	()	()	()	()	()	()	()
16 Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), sağlık sorunlarım olduğu bahanesiyle reddettim	()	()	()	()	()	()	()
17 Kurumumuzdaki kurallara kasıtlı olarak uymadım	()	()	()	()	()	()	()
18 Kurumumuza ait bir şeyi izinsiz olarak aldım	()	()	()	()	()	()	()
19 Kurumumuza ait bazı araç-gereçleri izinsiz olarak evime götürdüm	()	()	()	()	()	()	()
20 Normal mesaimden daha fazla çalışmış gibi gösterip, fazladan ücret aldım	()	()	()	()	()	()	()
	1	2	3	4	5	6	7
	Hiçbir zaman	Bir kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün
21 İzinsiz olarak kurumun parasını aldım / kullandım	()	()	()	()	()	()	()
22 Kurumumuzdaki çalışanlardan birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım	()	()	()	()	()	()	()
23 Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim	()	()	()	()	()	()	()
24 Kurumdaki birileri hakkında kötü bir dedikodu çıkarttım ya da duyduğum kötü bir dedikoduyu yaydım	()	()	()	()	()	()	()
25 Bir vatandaşa karşı kaba davrandım	()	()	()	()	()	()	()
26 Kurumumuzdaki bir çalışanın çalışma performansını kötüledim	()	()	()	()	()	()	()
27 Kurumumuzdaki birinin özel hayatıyla alay ettim	()	()	()	()	()	()	()
28 Kurumumuzdaki birini kasıtlı olarak görmezlikten geldim	()	()	()	()	()	()	()
29 Kendi yaptığım bir hatayı kurumumuzdaki birinin üzerine attım	()	()	()	()	()	()	()
30 Kurumdan biriyle tartıştım / ağız dalaşına girdim	()	()	()	()	()	()	()
31 Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfür içerikli) sözler sarfettim	()	()	()	()	()	()	()
32 Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım	()	()	()	()	()	()	()
33 Kurumdaki biri(leri)ni fiziksel şiddet uygulamakla (dövmekle) tehdit ettim	()	()	()	()	()	()	()
34 Kurumdan biri(leri)ne sözlü olarak gözdağı verdim	()	()	()	()	()	()	()
35 Kurumdaki biri(leri)nin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim	()	()	()	()	()	()	()
36 Kasten kurumdaki biri(leri)ni herkes önünde kötü gösterecek bir şey yaptım	()	()	()	()	()	()	()
37 Kurumdaki biri(leri)ni mahcup edecek, utandıracak kaba bir şaka yaptım	()	()	()	()	()	()	()
38 Kurumdaki biri(leri)nin özel eşyalarını izinsiz olarak karıştırdım	()	()	()	()	()	()	()
39 Kurumdaki biri(leri)ne vurdum/sataştım	()	()	()	()	()	()	()
40 Kurumdaki biri(leri)yle alay ettim ya da onu aşağıladım	()	()	()	()	()	()	()

Anketimiz sona erdi. Zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederiz.

EK. 11: Araştırma Portalı Öndeneme Anketi Giriş Ekranı

www.etikiklim.com/anket/64274/

Etik İklim ve Çalışan Davranışları

Araştırma Portalı

Anket (Defterdarlık)

Vereceğiniz cevaplar tamamen **GİZLİ** tutulacaktır. Eğer mümkünse, lütfen hiçbir soruyu atlamayınız. İlginiz, samimiyetiniz ve katılımınız için teşekkür ederiz.

DEĞERLİ KATILIMCI,

Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi'nde yürütülen bir doktora tezi için sizlerin görüşlerine başvurmuş bulunmaktayız. Çalışmadan elde edilecek veriler, sadece bu amaçla kullanılacaktır. Tezimizde etik ve çalışan davranışları konularını incelemekteyiz. Ekteki anket formunda kurumunuzdaki etik algılarınız, davranışlarınız ve demografik bilgileriniz ile ilgili sorular bulunmaktadır. Vereceğiniz samimi cevaplar ile etik iklimin çalışan davranışlarını ne ölçüde etkilediği konusunda işletme bilimine katkı sağlamış olacaksınız. İlginiz, duyarlılığınız ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

GİZLİLİK TAAHHÜTNAMESİ

Bu anket, daha sonra büyük bir kamu kurumunda yapılacak olan araştırmanın ön çalışmasını oluşturmaktadır. Anket sonuçlarına göre elde edilen bulgular ışığında, anketin içeriğinde değişiklikler yapılarak nihai araştırma gerçekleştirilecektir. Ankete katılımınız tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Anket formu, ankete katıldığınıza dair herhangi bir bilgi içermemektedir. Lütfen, adınız ya da kimliğinizi gösterir herhangi bir bilgiyi form üzerine yazmayınız.

Sorulara verdiğiniz kişisel cevaplar **kesinlikle saklı tutulacaktır**. Araştırmacının dışında, Kurumunuzdaki hiçbir yetkili tarafından ne teşkilat düzeyinde, ne il bazında, ne de birim bazında **sonuçlara kesinlikle erişilemeyecektir**. www.etikiklim.com araştırma portalı ve içeriklerinin tasarımı ve yönetimi tamamen Selçuk KILIÇ'ın sorumluluğundadır. Araştırmanın tüm aşamalarında gerçekleştirilecek veri toplama ve değerlendirme süreçlerinde, yine **Selçuk KILIÇ** dışında hiç kimse yer almayacak ve bilgi sahibi olmayacaktır. Herhangi bir kurum ya da kişi ile de veriler **kesinlikle paylaşılmayacaktır**. Çalışmada **anonimlik** esas olup, verilerin değerlendirilmesi kişi bazında değil, bütün katılımcıların verdiği cevaplara göre gerçekleştirilecektir. Ayrıca, araştırma raporunda gerçek kurum adı da kesinlikle yer almayacaktır.

[Resmi imzalı gizlilik taahhütnamesine erişmek için lütfen tıklayınız.](#)

Taahhüt ederim.
Selçuk KILIÇ
39200054698

Anketin tamamlanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir

Lütfen anketteki soruların tamamına cevap vermeye çalışınız. Eksik bırakılan cevaplar anketin iptaline yol açmaktadır. Anlayışınız, sabrınız ve cevaplamayı yarıda bırakmadığınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Sonraki >>

Çık ve Anketi Temizle

Anket hakkında bilgi almak veya iletişim kurmak için, (530) 435 7558 numaralı telefondan Selçuk KILIÇ'ı 24 saat arayabilir ya da anket@etikiklim.com adresine e-posta gönderebilirsiniz.

EK. 12: Alan Uzmanları Tarafından Anket Formunun Geçerliliğinin Değerlendirilmesi ve Yapılan Öneriler

Sayın Uzman;

T.C. Gizlilik taahhütnamesi gereğince bu alan kapatılmıştır. merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan personel üzerinde algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri, olası ilişkilerin türlerini ve düzeylerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın belirlenen alt problemleri şunlardır:

1. Örgütsel etik iklimin olumlu ya da olumsuz olarak algılanma düzeyi ile çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelme düzeyleri arasında ilişki ya da etkileşim bulunmakta mıdır?
2. Algılanan örgütsel etik iklimin alt boyutları ile üretkenlik karşıtı davranışların alt boyutları arasında ne tür ilişkiler bulunmaktadır?
3. Algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları personelin kıdemine göre farklılık göstermekte midir?
4. Algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları, personelin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı gibi demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ve üretkenlik karşıtı davranışlar il ve ilçelere, kurumun merkez ve taşra teşkilatlarına, görev yapılan birimlere göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın veri toplaması aşamasında kullanılmak için bir anket formu hazırlanmıştır. Bu anket formunun geçerlilik çalışması için görüş ve önerilerinize gereksinim duyulmaktadır. Bu anket formuna ilişkin aşağıdaki soruları yanıtlamanız ve anket formundaki maddelere ilişkin görüş ve önerilerinizi ilgili maddenin yanına belirtmeniz istenmektedir. Çalışmaya değerli görüş ve önerilerinizle getireceğiniz katkılardan dolayı çok teşekkürler.

Selçuk KILIÇ
Doktora Tez Öğrencisi



Aksaray Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
Merkez Kampus, 68100 AKSARAY

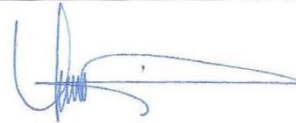
+90 530 435 7558
seljukkilic@gmail.com
<http://www.selcukkilic.com>

Aksaray Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Yavuz DEMİREL'in Anketin Geçerliliği Konusundaki Değerlendirmeleri ve Önerileri

	EVET	KISMEN	HAYIR	ÖNERİLERİNİZ
Anket formu araştırmacının amacına uygun mu?	X			
Anket formu belirtilen araştırma sorularına yanıt sağlayabilir mi?	X			
Anket formu araştırmacının evreni için anlaşılır mı?	X			
Anket formunun girişi yeterince açık ve anlaşılır mı?	X			
Anket formundaki maddeler açık ve anlaşılır mı?	X			
Anket formunda birbirinin aynı ya da aynı anlama gelebilecek madde/maddeler var mı?		X		Katılımcıların tutumunu zihnen bu tür anketlerde bu tür sorularla sorgulama mümkün değildir. Aynı anket formundaki soruların farklı terimlerle sorulması uygun değildir.
Anket formunda yanlış yorumlanabilecek kelime ya da ifade var mı?			X	
Anket formunda birbiriyle çakışan cevap seçeneği ya da seçenekleri var mı?			X	
Anket formunda kişileri yönlendirebilecek ifadeler var mı?			X	
Anketin başlığı anket hakkında bilgi veriyor mu?	X			
Anket formunda her bir bölümün başında yer alan yönergeler açık ve anlaşılır mı?	X			
Anket formunun tasarımı anketi dolduracaklara kullanım kolaylığı sağlıyor mu?	X			

Değerlendiren Uzmanın Unvanı, Adı Soyadı, İmzası:


Doç. Dr. Yavuz DEMİREL



Çukurova Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Ünal AY'ın Anketin Geçerliliği Konusundaki Değerlendirmeleri ve Önerileri

	EVET	KISMEN	HAYIR	ÖNERİLERİNİZ
Anket formu araştırmacının amacına uygun mu?	✓			
Anket formu belirtilen araştırma sorularına yanıt sağlayabilir mi?	✓			
Anket formu araştırmacının evreni için anlaşılır mı?	✓			
Anket formunun girişi yeterince açık ve anlaşılır mı?	✓			
Anket formundaki maddeler açık ve anlaşılır mı?	✓			
Anket formunda birbirinin aynısı ya da aynı anlama gelebilecek madde/maddeler var mı?			✓	
Anket formunda yanlış yorumlanabilecek kelime ya da ifade var mı?			✓	
Anket formunda birbiriyle çakışan cevap seçeneği ya da seçenekleri var mı?			✓	
Anket formunda kişileri yönlendirebilecek ifadeler var mı?			✓	
Anketin başlığı anket hakkında bilgi veriyor mu?	✓			
Anket formunda her bir bölümün başında yer alan yönergeler açık ve anlaşılır mı?	✓			
Anket formunun tasarımı anketi dolduracaklara kullanım kolaylığı sağlıyor mu?	✓			

Değerlendiren Uzmanın Unvanı, Adı Soyadı, İmzası:

Prof. Dr. Ünal AY


EK. 13: Araştırma Verilerinin Analizinde Kullanılan MANOVA İçin Yayılma Matrisinin Homojenlik Testi Sonuçları

Bağımsız - Bağımlı Değişken	Box's M İstatistiği Sonucu
Yaşa göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri	Box' M İstatistiği=80,557 $F_{(63, 277589)}=80,557$; $p=0,086>0,001$
Cinsiyete göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri	Box' M İstatistiği=47,558 $F_{(21, 1110881)}=2,241$; $p=0,002>0,001$
Eğitim düzeyine göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri	Box' M İstatistiği=82,507 $F_{(63, 86902)}=1,268$; $p=0,074>0,001$
Medeni duruma göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri	Box' M İstatistiği=38,645 $F_{(21, 451979)}=1,816$; $p=0,012>0,001$
Kurumdaki görev süresine göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri	Box' M İstatistiği=153,120 $F_{(105, 316139)}= 1,420$; $p=0,003>0,001$
Hiyerarşik konuma göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri	Box' M İstatistiği=90,874 $F_{(63, 25717)}= 1,334$; $p=0,003>0,001$
Göre yapılan bölgelere göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri	Box' M İstatistiği=248,305 $F_{(168, 22476)}= 1,266$; $p=0,012>0,001$
Sendikal konuma göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri	Box' M İstatistiği=45,613 $F_{(21, 1161312)}= 2,150$; $p=0,002>0,001$
Yaşa göre üretkenlik karşıtı iş davranışları	Box' M İstatistiği=268,160 $F_{(45, 289646)}=5,855$; $p=0,003>0,001$
Cinsiyete göre üretkenlik karşıtı iş davranışları	Box' M İstatistiği=147,421 $F_{(15,1207019)}=9,743$; $p=0,004>0,001$
Eğitim düzeyine göre üretkenlik karşıtı iş davranışları	Box' M İstatistiği=336,094 $F_{(45,90407)}=7,270$; $p=0,004>0,001$
Medeni duruma göre üretkenlik karşıtı iş davranışları	Box' M İstatistiği=109,277 $F_{(15,486084)}=7,205$; $p=0,006>0,001$
Kurumdaki görev süresine göre üretkenlik karşıtı iş davranışları	Box' M İstatistiği=804,476 $F_{(75,328551)}=10,492$; $p=0,005>0,001$
Hiyerarşik konuma göre üretkenlik karşıtı iş davranışları	Box' M İstatistiği=365,277 $F_{(75,328551)}=7,776$; $p=0,011>0,001$
Görev yapılan bölgelere göre üretkenlik karşıtı iş davranışları	Box' M İstatistiği=396,254 $F_{(60,28219)}=6,299$; $p=0,013>0,001$
Sendikal konuma göre üretkenlik karşıtı iş davranışları	Box' M İstatistiği=52,160 $F_{(15,1262810)}=3,447$; $p=0,009>0,001$

ÖZGEÇMİŞ

Selçuk KILIÇ

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : Aksaray Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon ABD
Kampus, 68100 Aksaray - TÜRKİYE

E-Posta : selcuk@selcukkilic.org

Kişisel Ağ : www.selcukkilic.org

Telefon : +90 382 288 2416



EĞİTİM BİLGİLERİ

Derece	Yıl	Kurum
Doktora	2006-2013	Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Yüksek Lisans	2003-2006	Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Lisans	1993-1997	Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

DOKTORA TEZİ BAŞLIĞI VE TEZ DANIŞMANI

Algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi (The examination of relations between perceived organizational ethical climate and counterproductive behaviors). Niğde Üniversitesi, 2013, Prof. Dr. Selen DOĞAN.

YÜKSEK LİSANS TEZİ BAŞLIĞI VE TEZ DANIŞMANI

Bilgi yönetiminde liderliğin rolü üzerine bir araştırma (A study on the role of leadership in knowledge management). Niğde Üniversitesi, 2006, Doç. Dr. Selen DOĞAN (Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, Tez No: 209312).

YAYINLAR

Makaleler

- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin rolü ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Temmuz-Aralık 2007(29), 37-61.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2008). İlişki yönetiminde iç ve dış müşteri memnuniyetinin sağlanması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(14), 60-87.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2009). Bilgi yönetiminde liderliğin rolü üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 87-111.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2009). Bilgi yönetiminde liderliğin rolü: Kapadokya bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde bir araştırma. *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3), 29-49. doi: 10.4026/1303-2860.2009.0109.x.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2009). Örgütlerde "izlenim yönetimi davranışı" üzerine kavramsal bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 53-83.

Uluslararası Bildiriler

- Karadal, H. ve Kılıç, S. (2008, June 19-21). A study on the role of empowerment in providing organizational commitment. E. Eren (Ed.), *4th International Strategic Management Conference* bildiriler kitabı içinde (ss. 893-904). Hollywood Hotel, Sarajevo, Bosnia-Herzegovina.

Kitap Bölümleri

- Kılıç, S. ve Doğan, S. (2011). Örgütlerde izlenim yönetimi davranışı. Ö. Yeniçeri ve Y. Demirel (Ed), *Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar* içinde (ss. 195-224). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Karadal, H., Kılıç, S. ve Güven, M. (2008). Örgütlerde Bireysel Kariyer Geliştirme Etkinliği. T. Akgemci, Ş. Aslan ve M. Düşükcan (Ed.), *Yöneticinin El Kitabı* içinde (ss. 397-420). Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları, Yayın No 61.
- Kılıç, S. ve Karadal, H. (2006). Çalışma Sosyolojisi ve Psikolojisi. C. Baltacı (Ed.), *Tek Kitap Alan Bilgisi 2 - KPSS, Müfettişlik, Uzmanlık, Denetmenlik, Kaymakamlık, Bankacılık Sınavlarına Hazırlık* içinde (ss. 210-348). Ankara: Gökçe Kitabevi Yayınları, Yayın No 52.