



The Effect of Moral Disengagement on Unethical Pro-Organizational Behavior: Mediating Role of Demographic Factors

Ahmet Mumcu^{1,a,*}

¹Department of Emergency Aid and Disaster Management, Faculty of Health Sciences, Tokat Gaziosmanpaşa University

*Corresponding author

Research Article

History

Received: 22/10/2021

Accepted: 19/01/2022

ABSTRACT

Ethical scandals in the twenty-first-century business world show that employees perform unethical behaviors for different reasons. This situation reveals that unethical behaviors should be explained with different concepts. One of these concepts, unethical pro-organizational behavior, is defined by Umpruss and Bingham (2012) as violating ethical and moral standards by employees in order to benefit the organization and its members. For this behavior, the employee must neutralize himself/herself from ethical and moral standards. As a result of moral disengagement, employees can separate their internal moral standards from their actions and engage in unethical behaviors without feeling distressed. Demographic factors may have a moderator role in this relationship. In this context, the study aims to determine the moderator role of demographic factors on the effect of moral disengagement on unethical pro-organizational behavior. Research data were obtained from 111 bank personnel. SPSS Process Macro was used to test the research hypotheses. According to the findings obtained from the research data, moral disengagement has a positive and significant effect on unethical pro-organizational behavior. As a result of the statistical analysis on the moderator role of demographic variables, marital status has a moderator role in the relationship between moral disengagement and unethical pro-organizational behavior. Gender, age, education, job position, tenure, and sector do not have a moderator role in the relationship between research variables. As a result of the research results, various suggestions for practitioners and researchers are presented.

Keywords: Ethics, Moral Disengagement, Unethical Behavior, Unethical Pro-Organizational Behavior, Demographic Factors

Ahlaki Çözülmenin Etik Olmayan Örgüt Yararına Davranış Üzerindeki Etkisi: Demografik Faktörlerin Düzenleyici Rolü

Süreç

Geliş: 22/10/2021

Kabul: 19/01/2022

Öz

Yirmi birinci yüzyılın iş dünyasında yaşanan etik skandallar çalışanların etik olmayan davranışları farklı nedenlerle gerçekleştirdiğini göstermektedir. Bu durum etik olmayan davranışların farklı kavramlarla açıklanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu kavramlardan biri olan etik olmayan örgüt yararına davranış, Umpruss ve Bingham (2012) tarafından çalışanların örgüt ve üyelerine fayda sağlamak amacıyla etik ve ahlaki standartları ihlal etmesi olarak tanımlanmıştır. Bu davranışın gerçekleşmesi için çalışanın etik ve ahlaki standartlardan kendisini soyutlaması gerekmektedir. Ahlaki çözülme neticesinde ise çalışan içsel ahlaki standartlarını eylemlerinden ayırarak sıkıntı (huzursuzluk) hissetmeden etik olmayan davranışlarda bulunabilmektedir. Bu ilişkide demografik faktörlerin düzenleyici rolü olabilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı ahlaki çözülmenin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerindeki etkisinde demografik faktörlerin düzenleyici rolünü tespit etmektir. Araştırma verileri 111 banka personelinde elde edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla SPSS Process Macro uygulaması kullanılmıştır. Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara göre ahlaki çözülmenin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerin düzenleyici rolüne ilişkin yapılan istatistiksel analizler neticesinde ahlaki çözülme ve etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki ilişkide medeni durumun düzenleyici bir role sahip olduğu ortaya konmuştur. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, iş pozisyonu, çalışma süresi ve sektörel durumun araştırma değişkenleri arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları neticesinde uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, Ahlaki Çözülme, Etik Olmayan Davranış, Etik Olmayan Örgüt Yararına Davranış, Demografik Faktörler

Copyright



This work is licensed under
Creative Commons Attribution 4.0
International License

^a ahmet.mumcu@gop.edu.tr

^{id} <https://orcid.org/0000-0001-6610-5073>

How to Cite: Mumcu A. (2022) The Effect of Moral Disengagement on Unethical Pro-Organizational Behavior: Mediating Role of Demographic Factors, Journal of Economics and Administrative Sciences, 23(2): 481-491

Giriş

21.yy. da yaşanan etik skandallar irdelendiğinde çalışanların etik olmayan davranışa farklı nedenlerle yöneldiği ortaya çıkmaktadır. Ortak hedef ve inançlar doğrultusunda bir araya gelmiş bireyler bir örgüt yapısı oluşturmakta ve tek bir çatı altında belirli kararlar alarak ortak hareket etmektedirler (Karabey, Gülsoy & Yıldırım, 2020). Ancak çalışanların farklı algı ve tutumları ile gerçekleştirdikleri etik olmayan davranışları, örgüte farklı düzeylerde zararlar verebilmektedir. Etik olmayan davranışların bir kısmı örgüte zarar vermek amacıyla gerçekleşebildiği gibi bir kısmı da kişinin hem kendisine hem de örgüt ve üyelerine fayda sağlamak amacıyla gerçekleşebilmektedir. Bu davranışlardan biri olan etik olmayan örgüt yararına davranış kavramı Umpress ve Bingham (2011) tarafından ortaya konmuştur. Araştırmacılar kavramı bireyin örgüt ve üyelerine fayda sağlamak amacıyla etik ve ahlaki standartları ihlal etmesi olarak tanımlamışlardır. Bu davranışın gerçekleşmesinde bireyin davranışın olası kötü sonuçlarından kendini uzaklaştırması ve sistemli bir düşünce kalıbı içinde etik olmayan davranışa yönelmesi gerekmektedir. Bu noktada ahlaki çözümme önemli bir öncül olabilmektedir. Ampirik araştırmalar iş yerindeki etik olmayan davranışların çeşitli biçimlerinin açıklanmasında ahlaki çözümmenin önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Barsky 2011; Moore ve ark., 2012). Spesifik olarak, ahlaki çözümme bireylerin örgütün yararına olan etik olmayan kararları daha kolay ve amaca uygun bir şekilde almalarına yardımcı olabilmektedir. Ahlaki çözümme bireylerin örgütsel olarak değerli ancak ahlaki olarak sorgulanabilir bir karar verme ihtimaline karşı yaşadıkları psikolojik rahatsızlığı (bilişsel uyumsuzluk) önleyerek etik olmayan karar vermeyi kolaylaştırabilmektedir. Bu bağlamda etik olmayan kararları daha kolay verebilmek, psikolojik rahatsızlık yaratmadan etik olmayan kararlar alabilmek demektir (Moore, 2008:132).

Öngörülen bu ilişki nicel ve nitel araştırmalar ile desteklenmiş (Umpress ve Bingham, 2011; Wang ve Wang, 2015; Chen, 2016; Valle, 2017) olsa dahi demografik faktörlerin bu ilişkide düzenleyici bir role sahip olup olmadığına ilişkin kapsamlı bir araştırma yapılmamıştır. Yapılan araştırmalarda yaş ve cinsiyet gibi en temel demografik değişkenlerin etik olmayan örgüt yararına davranış (EOÖYD) üzerindeki etkisinin test edildiği görülmektedir (Yu ve Xu, 2013; Kong, 2016; Kalshoven ve ark., 2016; Tian ve Peterson, 2016). Bununla birlikte çalışanların, iş pozisyonu, çalışma süresinin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerindeki etkisini inceleyen çalışma sayısı sınırlıdır. (Umpress ve ark., 2010; Miao ve ark., 2013; Kalshoven ve ark., 2016; Lee ve ark., 2019) Son olarak personelin çalıştığı sektörün (kamu ve özel), eğitim düzeyinin ve medeni durumun etkisini inceleyen bir araştırma ise tespit edilememiştir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada ahlaki çözümmenin çalışanların etik olmayan örgüt yararına davranışları üzerindeki etkisinde demografik faktörlerin düzenleyici bir role sahip olup olmadığı test edilecektir. Araştırma geniş demografik değişken yelpazesine sahip bankacılık

sektörü üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada cinsiyetin, yaşın, iş pozisyonunun, çalışma süresinin, medeni durumun, eğitim durumunun, sektörün (kamu sermayeli ve özel sermayeli) ahlaki çözüme ve EOÖYD arasındaki etki katsayısını düzenleyebilecek bir role sahip olup olmadığı kapsamlı bir araştırma ile test edilecektir.

Kavramsal Çerçeve

Ahlaki Çözülme

Ahlaki çözümme kavramının temelleri Bandura (1986)'nın sosyal bilişsel kuramına dayanmaktadır. Sosyal bilişsel kuram, kişinin iç kontrol mekanizmalarının yalnızca aktif hale geldiğinde verimli bir şekilde çalıştığını ifade etmektedir. Bu noktada ahlaki çözümme mekanizmaları, içsel standartlarımızı davranışlarımızı nasıl yorumladığımızdan ayırarak onları etkisiz hale getirebilmektedir. Ahlaki çözümme, bireylerin ahlaki ve etiği, zararlı davranışlardan ve bu davranışlara ilişkin sorumluluklarından uzaklaştırarak ahlaki standartları aştığı mekanizmalar dizisi olarak tanımlanmaktadır (Valle ve ark., 2019:176). Sosyal-bilişsel kuramdan hareketle, ahlaki çözümme kavramı kişinin içsel ahlaki standartlarını eylemlerinden ayırarak sıkıntı(huzursuzluk) hissetmeden etik olmayan davranışlarda bulunmasını kolaylaştıran sekiz bilişsel kümeden oluşmaktadır (Moore, 2015:199). Bandura (2002) bu sekiz bilişsel kümeyi; ahlaki gerekçelendirme (moral justification), örtmeceli etiketleme (euphemistic labelling), hafifletici kıyaslama (advantageous comparison), sorumluluktan uzaklaşma (displacement of responsibility), sorumluluğu dağıtma (diffusion of responsibility), sonuçların çarpıtılması veya göz ardı edilmesi (disregard or distortion of consequences), insan dışılaştırma (dehumanisation), sonuçların hafifletilmesi (power of humanisation), suç mağdura yükleme (attribution of blame) olarak belirtmiştir. Bu sekiz mekanizma davranış odaklı, eylemi gerçekleştiren (fail) odaklı, sonuç odaklı, kurban odaklı olmak üzere 4 farklı kategori altında ele alınmaktadır. Bu durum Çizelge 1'de gösterilmektedir.

Çizelge 1. Ahlaki Çözülmenin Kategorik Sınıflandırması
Table 1. Categorical Classification of Moral Disengagement

Ahlaki Çözülmenin Odak Noktası	İlişkili Mekanizma
Davranışsal Odaklı	1.Ahlaki gerekçelendirme
	2.Örtmeceli Etiketleme
	3.Hafifletici Kıyaslama
Eylemi Gerçekleştiren (Fail) Odaklı	4. Sorumluluğun Uzaklaşma
Sonuç Odaklı	5. Sorumluluğu Dağıtma
	6.Sonuçların Hafifletilmesi
Kurban(Mağdur) Odaklı	7.İnsan Dışılaştırma
	8.Suçlu Mağdura Yükleme

Kaynak: (Bandura, 1999; Bandura, 2002)

Bu sekiz mekanizma birlikte bireylerin karar verme ve yaptıkları seçimleri deneyimleme şeklini yeniden yapılandırır. Ahlaki çözümme, o zaman, bireylerin

eylemlerini daha az zararlı görünecek şekilde yeniden yapılandırmalarına, eylemlerinin sonuçlarındaki rollerini en aza indirmelerine veya başkalarına neden oldukları sıkıntıyı hafifletmelerine izin veren bilişleri uyandırmaya yönelik bireysel bir yatkinlik olarak karşımıza çıkmaktadır (Moore, 2008:131).

Ahlaki çözülme mekanizmalarının ahlaki ve etik standartları nasıl ortadan kaldırdığı, hırsızlığın etik olmayan bir davranış olduğu bilincine sahip bir vatandaşın bir kahve dükkânından para ödemediği gazete alması konu örgüsü üzerinden açıklanabilir. Konuyu ahlaki çözülme mekanizmaları özelinde verilen örneklerle açıklamak gerekirse hırsızlık eylemini gerçekleştiren kişi için gazete önemli olmayan bir şey olarak algılanabilir (sonuçların hafifletilmesi), herkesin bazen kağıt gibi küçük şeyler aldığına inanabilir (sorumluluğu dağıtma), kağıdı almanın diğerlerinin ihlallerine kıyasla çok küçük olduğunu düşünebilir (hafifletici kıyaslama), mağaza çalışanlarının gazetenin kopyalarını aldığını gördüğünü, öyleyse kendisinin de yapabileceğini düşünebilir (sorumluluğun yerinden edilmesi), bilgili bir vatandaş olmanın gazeteye para ödemekten daha önemli olduğunu düşünebilir (ahlaki gerekçelendirme), işi bittiğinde gazeteyi kafede bırakmayı planlayarak sadece 'ödünç alıyor gibi' gözükebilir (örtmeceli etiketleme), kahve mağazasının, gazetesini çalınabilecek ve bunu hak eden bir şirket olduğunu düşünebilir (insanlıktan çıkarma), kahve için çok fazla ücret ödediğini düşünerek kendi durumunu haklı görebilir (suç atfetme). Tüm bu mekanizmalar, davranışının hırsızlığa karşı iç standardıyla ilgisi olmadığını anlamayı kolaylaştırır. Böylece, yanlış bir şey yapmadığına inanarak, koltuğun altında gazete ile mağazadan ayrılabilir (Moore, 2015:199).

Etik Olmayan Örgüt Yararına Davranış

Etik olmayan örgüt yararına davranış ilk olarak Umphress ve Bingham (2011) tarafından ortaya konan teorik bir modelle kavramsallaştırılmıştır. Umphress ve ark. (2010) araştırmalarında etik olmayan davranışların farklı bir yapısını ele alarak pozitif örgütsel çıktıları olan örgütsel değişkenlerin etik olmayan davranışları teşvik edebildiğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar ortaya koydukları bu teoriyi Tajfel ve Turner (1986) sosyal kimlik teorisi ile Blau (1964) sosyal mübadele (değişim) teorisine dayandırarak, bireylerin güçlü örgütsel kimlik algısı ve olumlu karşılıklılık inançları olduğunda etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar sergileyebildiklerini iddia etmişlerdir. Umphress ve Bingham (2011:629) kavramı örgüt ve çalışanların etkin işleyişini teşvik etmek amacıyla yapılan davranışlar olarak tanımlamaktadır. Fakat çalışanlar bu davranışı yerine getirirken toplumsal değerleri, kuralları, yasaları veya dürüst davranış standartlarını ihlal etmektedir. Bu tanım kavramın iki temel unsuru olduğunu ifade etmektedir. İlk olarak EOÖYD etik davranış standartlarını ihlal eder ve etik değildir. Tanımın ikinci unsuru etik olmayan eylemin arkasındaki niyetle ilgilidir. EOÖYD örgüte, örgüt çalışanlarına ya da her ikisine fayda sağlamak amacıyla yürütülmektedir. EOÖYD

davranışının gerçekleşmesinin altındaki temel motivasyon örgüte fayda sağlamak amacıdır. Bu bir yönüyle onu diğer benmerkezci etik olmayan davranışlardan ayırmaktadır (Miao ve ark., 2013:643). Kong (2016: 86) etik olmayan davranışlar ile etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki en temel farkın etik olmayan davranışların büyük ölçüde örgüte zarar vermeyi amaçladığı yerde etik olmayan örgüt yanlısı davranışların örgüte fayda sağlamak niyeti ile gerçekleştirilmesi olduğunu ifade etmişlerdir. Umphress ve Bingham (2011) araştırmalarında etik olmayan örgüt yanlısı davranış, sosyal mübadele teorisi, örgütsel özdeşleşme, duyarsızlaşma, ahlaki olmayan kültür, ahlaki gelişim, bilişsel uyumsuzluk teorisi ve duygular çerçevesinde belirlediği teorik bir model ile açıklamıştır. Söz konusu model Şekil 1'de görülmektedir.

Model pozitif sosyal mübadele ve örgütsel özdeşleşme arasında kurulan ilişki ile başlamaktadır. Bu durum çalışanı etik olmayan davranışın sergilenmesi hususunda cesaretlendirerek, etik ve ahlaki gerekliliklerin göz ardı edilmesi noktasında pozitif yönlü etkilemektedir. Eğer örgütte ahlaki olmayan bir kültür hâkim ve çalışanın ahlaki gelişim düzeyi düşük ise bu durum çalışanın duyarsızlaşım (neutralization) düzeyini artırmaktadır. Ayrıca eylemin hukuki sonuçlarının ortaya çıkardığı potansiyel risk bireyin davranışa ilişkin duyarsızlaşım düzeyini artıracaktır. Etik olmayan örgüt yararına davranışın gerçekleşmesiyle çalışanın hissettiği suçluluk ve utanç muhtemel sonuçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan bu durumu hissettiğinde suçluluk ve utanç, bir sonraki meydana gelebilecek etik olmayan örgütsel davranış engellemek için kullanabilecektir. Bilişsel uyumsuzluk ise etik olmayan örgütsel yararına davranıştan kaynaklanabilecek muhtemel bir sonuçtur. Bireyin yaşadığı bilişsel uyumsuzluk pozitif sosyal mübadele ilişkisinin, örgütsel kimlik algısının ve duyarsızlaşmanın artmasına hizmet edebilir (Umphress ve Bingham, 2011; Mumcu, 2017). Bireyin bilişsel uyumsuzluk yaşaması durumunda model süreklilik arz eden bir döngüye neden olabilecektir.

Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulması

Bandura (1990) ahlaki çözülmenin örgütlerde etik (ahlaki) yozlaşmanın önemli bir öncülü olduğunu ifade etmiştir. Yazar çalışanların ahlaki çözülme fonksiyonlarını iş hayatında kendi çıkarlarını ilerletmek veya daha fazla kazanmak amacıyla sıradan günlük bir rutinmiş gibi kullanabildiklerini ifade etmiştir. Umphress ve Bingham (2011:627) etik olmayan örgüt yararına davranışın teorik modelini ortaya koyarken ahlaki çözülmenin unsurlarından biri olan neutralization (duyarsızlaşmayı) etik olmayan örgüt yararına davranış sergilenmeden önce gerçekleşen bir durum olduğunu ifade etmiştir. Bu süreçte birey ahlaki ve etik olan gereklilikleri göz ardı ederek davranışlarını haklı çıkarmakta ve yaşadığı iç huzursuzluğu ortadan kaldırmaktadır. Alan yazında ahlaki çözülmenin bağımsız, aracı ve düzenleyici değişken olarak kurgulandığı birçok ampirik araştırma tespit edilmiştir. Wang ve Wang (2015) tarafından Tayvan'da yer alan

şirketlerdeki 595 çalışan ve 124 yönetici üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda ahlaki çözümlenin çalışanların etik olmayan örgüt yanlısı davranışları arasındaki üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Chen ve ark. (2016) ahlaki çözümlerle etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Valle ve ark. (2017) 206 tam zamanlı çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında ahlaki çözümlenin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerinde pozitif yönlü güçlü bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Lee ve ark. (2019) tarafından yapılan çalışmada ahlaki çözümlenin çalışanların etik olmayan örgüt yanlısı davranışları üzerindeki etkisi olduğu tespit edilmiştir. Nitel ve nicel araştırmalar doğrultusunda araştırmanın ilk hipotezi;

H1: Ahlaki çözümlenin çalışanların etik olmayan örgüt yararına davranışları üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Literatürde demografik faktörlerin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerindeki etkisini inceleyen birçok nicel araştırma yapılmıştır. Özellikle yaş, cinsiyet, kıdem ve iş pozisyonunun ampirik araştırmalarda en sık teste tabi tutulan demografik faktörler olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeni yönüyle ele alındığında Matherne ve Litchfield (2012), Effelsberg, Solga ve Gurt (2013), Miao, Newman, Yu ve Xu (2013), Kong (2016) cinsiyet değişkeni ile EOÖYD arasında bir ilişki tespit edemezken, Kalshoven ve ark. (2016) ve Tian ve Peterson (2016) kadınların EOÖYD sergileme durumunun erkek çalışanlara göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. EOÖYD ile yaş değişkeni arasındaki ilişkileri ele alan araştırmalara bakıldığında Shu (2015), Vanencio (2015), Thau ve ark. (2015) yaş ile EOÖYD arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Buna karşın Kong (2016) yaş ile EOÖYD negatif yönlü, Lee ve ark. (2019) ise yaş ile EOÖYD arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade etmişlerdir. Kalshoven ve ark. (2016) iş yerinde kıdem ile EOÖYD arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit ederken, Lee ve ark. (2019) kıdem ile EOÖYD arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Son olarak yapılan araştırmalarda iş pozisyonu ile EOÖYD arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Umpröss ve ark. 2010; Miao ve ark. 2013). Yapılan araştırmalar bakıldığında ortaya konan tespitlerin örneklemde özelinde farklılaşabildiği görülmektedir. Bununla birlikte çalışanların medeni durumu ile EOÖYD arasındaki ilişkiyi ele alan ampirik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda demografik faktörlerin ahlaki çözümlerle EOÖYD arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici role sahip olup olmadığı aşağıda belirlenen araştırma hipotezleri ile test edilecektir.

H2: Ahlaki çözümler ve etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki ilişkide demografik faktörlerin düzenleyici rolü vardır.

H2a: Çalışan yaşlarının, ahlaki çözümler ve etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

H2b: Çalışanların cinsiyetlerinin, ahlaki çözümler ve etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

H2c: Çalışanların eğitim durumunun ahlaki çözümler ve etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

H2d: Çalışanların medeni durumunun ahlaki çözümler ve etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

H2e: Çalışanların kurumdaki çalışma süresinin ahlaki çözümler ve etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

H2f: Çalışanların bağlı olduğu sektörün (kamu ve özel) ahlaki çözümler ve etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

H2g: Çalışanların iş yeri pozisyonunun ahlaki çözümler ve etik olmayan örgüt yararına davranış arasındaki ilişkide düzenleyici rolü vardır.

Yöntem

Araştırma analiz tekniği olarak tımdengelimdir. Nedensellik ilişkisine dayanan betimsel bir araştırmadır. Araştırma verileri 5'li Likert Tipi derecelendirme ölçeği kullanılarak online ve yüz-yüze anket yöntemleri birlikte kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde SPSS Process Macro v. 3.5. ve AMOS 23.0 istatistik programları kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu aşamadan sonra belirlenen araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla (demografik değişkenlerin düzenleyici rolünü) belirlemek amacıyla Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen SPSS Process Macro uygulaması Model 1 seçilerek ilgili analizler yapılmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı ahlaki çözümlerin çalışanların etik olmayan örgüt yararına davranışları üzerindeki etkisinde demografik faktörlerin düzenleyici rolünü tespit etmektir. Araştırmada cinsiyetin, yaşın, iş yeri pozisyonunun, çalışma süresinin, medeni durumun, eğitim durumunun, sektörün (kamu sermayeli ve özel sermayeli) ahlaki çözümler ve EOÖYD arasındaki etki katsayısını düzenleyebilecek bir role sahip olup olmadığı test edilecektir. İfade edilen bu unsurlar temelinde araştırma modeli Şekil 2'de gösterilmektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Tokat ili Erbaa ve Niksar ilçelerinde aktif olarak çalışan banka personellerinden oluşmaktadır. Araştırmada tam sayı hedeflenerek tüm banka şubelerinde yer alan personele anket formu ulaştırılmıştır. Evrende toplam 15 banka şubesi bulunmaktadır. Bu banka şubelerinde toplan 152 personel çalışmaktadır. On beş günlük bir zaman periyodunun ardından 111 anketten geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmada 152 çalışanın olduğu bir evrende, basit seçkisiz örnekleme yöntemi %95 güven aralığı ve 0,05 hata payında örneklem sayısının en az 109 olması gerektiği hesaplanmıştır. Bu hesaplama göre araştırma örnekleminin yeterli sayıya ulaştığı ifade edilebilir.

Çizelge 2. Araştırma Örneklemine Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Table 2. Findings Regarding the Demographic Characteristics of the Research Sample

Demografik Faktörler	Gruplar	F	%	Demografik Faktörler	Gruplar	F	%
Cinsiyet	Erkek	63	56,7	Medeni Durum	Evli	64	57,7
	Kadın	48	43,3		Bekar	47	42,3
Yaş	22-35 yaş	70	63,0	Eğitim Durumu	Ön lisans	15	13,5
	36-45 yaş	25	22,5		Lisans	84	75,7
	45 yaş ve üzeri	16	14,5		Lisan üstü	12	10,8
Sektör	Kamu Sermayeli	44	39,6	Çalışma Süresi	0-5 yıl	31	27,9
	Özel Sermayeli	67	60,4		6-10 yıl	41	36,9
İş Pozisyonu	Gişe Görevlisi	40	36,0	11-15 yıl	29	26,1	
	Servis Yetkilisi	46	41,4		16 yıl ve üzeri	10	9,1
	Yönetmen ve Yönetmen Yard.	25	22,6				

Çizelge 3. Araştırma Değişkenlerine Ait Birleşim Birleşik Güvenirlik ve Açıklanan Toplam Varyans Değerleri

Table 3. Combined Reliability and Explained Addition Variance Values of Research Variables

Değişkenler	AVE	CR
AÇ	0,55	0,82
EOÖYD	0,51	0,71

(AÇ: Ahlaki Çözülme, EOÖYD: Etik Olmayan Örgüt Yararına Davranış)

Çizelge 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Table 4. Correlation Analysis Results

Değişkenler	Ort. SS	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Çalışma Süresi	İşyeri Pozisyonu	Sektör	AÇ	EOÖYD
AÇ	1,95,72	0,110	0,061	-0,209*	0,064	0,029	0,060	-0,122	1	
EOÖYD	2,08,77	0,002	-0,004	-0,201*	-0,020	0,022	-0,027	-0,130	0,580**	1

(AÇ: Ahlaki Çözülme, EOÖYD: Etik Olmayan Örgüt Yararına Davranış), (*korelasyon P<0,05 düzeyinde anlamlı/ **korelasyon P<0,001 düzeyinde anlamlı)

Çizelge 5. Düzenleyici Etki Analiz Bulguları

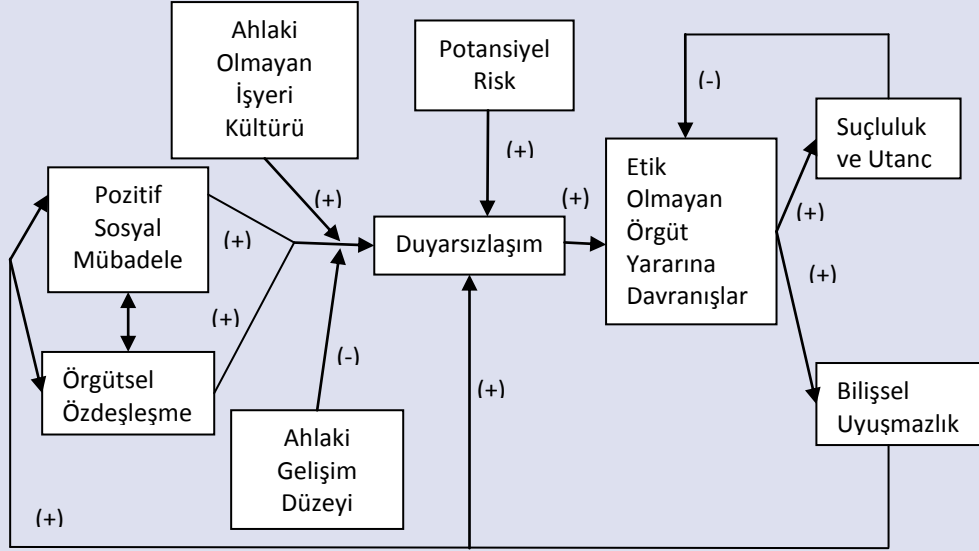
Table 5. Mediator Analysis Findings

Değişkenler	β*	S.H.	t	p	Güven Aralığı		
					LLCI	ULCI	
Ahlaki Çözülme(X)	1,2620	0,2436	5,1810	0,0000	0,7798	1,7441	
Medeni Durum (W)	0,7925	0,3609	2,1960	0,0300	0,0781	1,5069	
Etkileşimsel Etki (X.W)	-0,5520	0,1925	-2,8761	0,0049	-0,9331	-0,1709	
Medeni Durumun Düzenleyici Etkisi							
Evli (1)	0,7100	0,0861	8,2419	0,0000	0,5395	0,8805	
Bekar (2)	0,1580	0,1722	0,9174	0,0360	0,1829	0,4988	
			ΔR²	F	n	p	
Etkileşim sonucu R ² değişim oranı			0,0411	8,2202	111	0,0049	
			R	MSE	F	p	
Model Özeti			0,6201	0,3846	0,3764	25,6194	0,0000

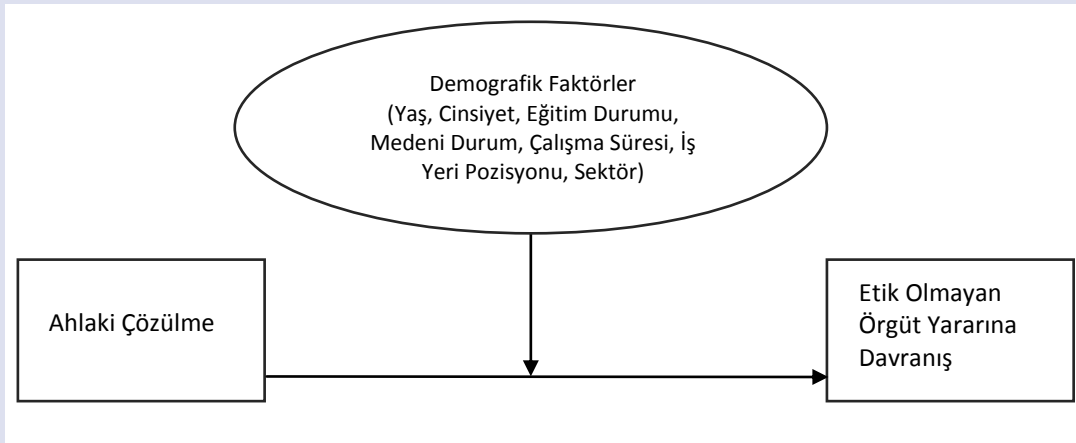
* Standardize edilmemiş beta katsayıları raporlanmıştır.

Çalışmada araştırma örneklemini olarak bankacılık sektörü personelinin tercih edilmesinin çeşitli nedenleri vardır. Öncelikle bankacılık sektörü yoğun performans baskısı altında çalışan, performans hedeflerinin gerçekleşmek adına çalışanların etik olmayan yollara başvurabildiği bir sektördür. Kredi ve ürünlerle ilgili detaylı bilgi vermemek ya da eksik ve yanlış bilgi vermek, yıllık işlem ücretleri, masraf ve komisyonlar, kredi kartı üyelik aidatları gibi hususları kullanarak etik olmayan davranışların sergilenebildiği bir sektördür. İfade edilen bu hususlar örgüt(banka) ve üyelerine fayda sağlamaktadır. Ayrıca sektör çalışanları, mevcut rekabet koşullarına bağlı olarak iş yeri faaliyetlerinde ahlaki çözüm mekanizmalarını kullanabilmektedir. Ayrıca hem ahlaki çözüm hem de etik olmayan örgüt yararına davranış kavramlarını konu alan Bankacılık personeline

yapılmış iki ayrı nitel araştırma (Uzunbacak ve ark., 2019; Üçok, 2020) bulunmaktadır. Son olarak sektör çalışanları demografik özellikleri itibarıyla geniş bir yelpazeye sahiptir. Sektörde çalışan kadın personel sayısı Türkiye ortalamasının üzerindedir. Bu durumu örneklem gruplarında yer alan sayıların birbirine yaklaşmasını sağlamaktadır. Eğitim durumu yönüyle ön lisans, lisans ve lisan üstü eğitim durumuna sahip birçok çalışan bulunmaktadır. Ayrıca çalışma sürelerinin çeşitliliği, şubelerdeki hiyerarşik yapıya bağlı olarak farklı iş pozisyonlarının oluşu, kamu ve özel sermayeli olmak üzere 2 farklı sektör grubunda yer alması demografik değişkenler yönüyle örneklemin geniş bir yelpazede bulunmasını sağlamaktadır. Çalışmanın araştırma örneklemini oluşturan banka personelinin demografik özelliklerine ilişkin veriler Çizelge 2'de sunulmaktadır.



Şekil 1. Etik Olmayan Örgüt Yararına Davranışa Ait Teorik Model
Asıl Kaynak: (Umpruss ve Bingham, 2011:627) Çeviri Kaynak: (Mumcu, 2017)
Figure 1. Theoretical Model of Unethical Pro-Organizational Behavior



Şekil 2. Araştırma Modeli
Figure 2. Research Model

Çizelge 2'den elde edilen bulgulara bakıldığında kadın çalışan oranının %43 olduğu görülmektedir. Çalışanların çoğunluğu itibari ile 6-10 yıl arasında çalışma tecrübesi olduğu, 22-35 yaş aralığında yer aldığı ve lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. İş pozisyonu itibari ise dengeli bir dağılım olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

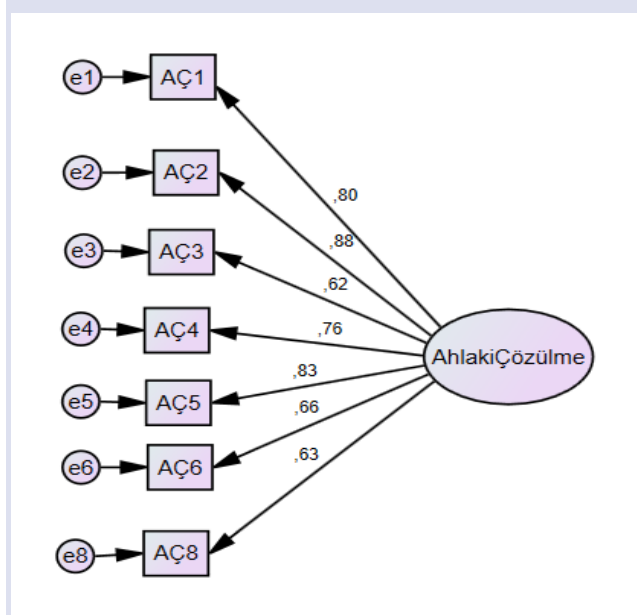
Çalışma verilerinin elde edilmesinde online ve yüz-yüze anket yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeğine hazırlanmış Ahlaki Çözülme Ölçeği ve Etik Olmayan Örgüt Yararına Davranış Ölçeği bulunmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde banka personelinin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki çalışma

süresi, iş pozisyonu ve sektörü sorulmuştur. Çalışmanın bu bölümünde ahlaki çözülme ve etik olmayan örgüt yararına davranış ölçeklerine ait geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Ölçek geçerlilik analizleri yapısal eşitlik model diyagramları ile birlikte sunulmuştur. Araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin henüz Türk örneklem üzerinde yeterince test edilmemiştir. Bu nedenle faktör yükleri ve yapısal eşitlik model diyagramları ile birlikte verilerle bundan sonraki yapılacak araştırmalara katkı sağlanması amaçlanmıştır.

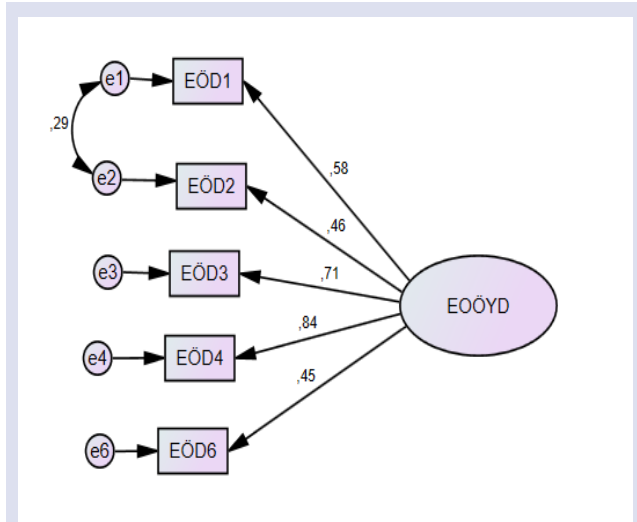
Ahlaki Çözülme Ölçeği

Araştırmada Moore (2012) tarafından geliştirilen ve Erbaş ve Perçin (2017) tarafından Türkçe çevirisi yapılarak geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konan Ahlaki Çözülme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek faktör ve sekiz ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin araştırmanın örneklem

kütlesindeki benzer bir dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modeli vasıtasıyla birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Birincil düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin ortaya konan model diyagramı ve ifadelerin faktör yükleri Şekil 3'de gösterilmektedir.



Şekil 3. Ahlaki Çözülme Ölçeği Birincil Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Diyagramı
Figure 3. Moral Disengagement Scale Primary Level Confirmatory Factor Analysis Model Diagram



Şekil 4. EOÖYD Ölçeği Birincil Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Diyagramı
Figure 4. Primary Level Confirmatory Factor Analysis Model Diagram of the UPB Scale

Yapılan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde faktör yükü (0,30)'un altında olan yedi numaralı ifade analizden çıkarılmıştır. Yapılan bu işlemin ardından model $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde χ^2/df : 2,529, RMSEA: 0,077, NFI: 0,905, CFI: 0,958, GFI: 0,954 uyum

iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Coranbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,795 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin yapılacak istatistiksel analizler için geçerli ve güvenilir bir yapıda olduğunu ortaya koymaktadır.

Etik Olmayan Örgüt Yararına Davranış Ölçeği

Çalışmada Umpress, Bingham ve Mitchell (2010) tarafından geliştirilen altı ifade ve tek boyuttan oluşan Etik Olmayan Örgüt Yararına Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin yapısal geçerliliğinin ve güvenilirliği test etmeye yönelik bir araştırma makalesi olmamakla birlikte farklı araştırmacılar tarafından (Uymaz, 2020; Gürsoy ve ark. 2021) geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek amacıyla birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Birincil düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin ortaya konan model diyagramı ve ifade bazlı faktör yükleri Şekil 4'de gösterilmektedir.

Yapılan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin beş numaralı ifadesinin faktör yükünün 0,30'un altında olması nedeniyle istatistiksel analizlerden çıkarılmıştır. Modelin uyum iyiliği indeks değerlerini artıran bir modifikasyon (iyileştirme) yapılmıştır. Yapılan bu işlemin ardından modelin uyum iyiliği indeks değerleri $P < 0,05$ anlamlılık düzeyinde χ^2/df : 1,645, RMSEA: 0,078, NFI: 0,959, CFI: 0,979, GFI: 0,983 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Coranbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,751 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin yapılacak istatistiksel analizler için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi neticesinde geçerlilik analizleri yapıldıktan sonra birleşim geçerliliği analizleri de yapılmıştır. Birleşim geçerliliği analizi, örgütsel değişkenlere ait ifadelerin birbirleriyle ve meydana getirdikleri faktör ile ilişkili olduklarını ifade eden bir geçerlilik türüdür. Birleşim geçerliliğinin sağlanabilmesi için tüm birleşik güvenilirlik (CR) değerinin, ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinden büyük olması ve (AVE) değerinin 0,5'ten büyük olması gerekmektedir (Hair ve ark., 2017; Yaşlıoğlu, 2017). Modelde yer alan ölçeklere ait birleşim geçerliliğinin test edilebilmesi için hesaplanan "Ortalama Açıklanan Varyans (AVE)" değerleri, Birleşik Güvenirlik (CR) değerleri Çizelge 3'te gösterilmektedir.

Elde edilen istatistiksel sonuçlar temelinde araştırma değişkenlerin yakınsak (birleşim) geçerliliği sağlandığı görülmektedir.

Araştırma Bulguları

Çalışmada öncelikle araştırma değişkenleri arasındaki ikili ilişkiler korelasyon analizi ile test edilmiştir. Demografik değişkenlerin kendi arasında korelasyon ilişkisinin sunulmasının araştırma hipotezlerimiz açıklanmasında gerekliliği olmadığından dolayı Çizelge 3'de yer verilmemiştir. Bu doğrultuda

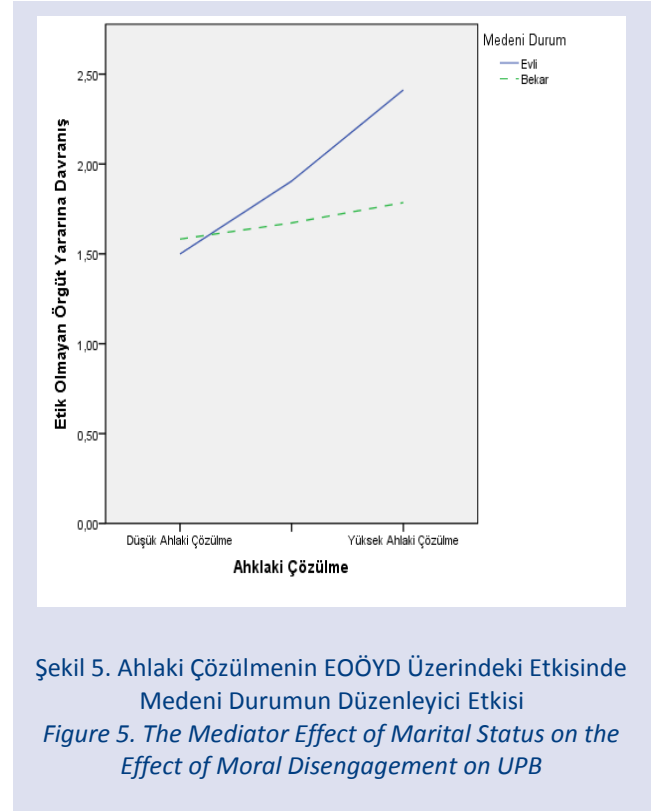
demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, iş yeri pozisyonu, sektör) ile ahlaki çözülme ve etik olmayan örgüt yanlısı davranış arasındaki ilişkiler Çizelge 4’de sunulmaktadır.

Çizelge 3’den elde edilen bulgulara bakıldığında ahlaki çözülme ile EOÖYD arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r: 0,580$; $p: 0,001$) olduğu görülmektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, iş yeri pozisyonu, sektör gibi demografik değişkenler ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında anlamlı bir korelasyon tespit edilememiştir. Bu sonuçlar araştırma hipotezlerimizden H2a, H2b, H2c, H2e, H2f, H2g hipotezlerinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Medeni durum ile ahlaki çözülme ve EOÖYD arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu aşamadan sonra ahlaki çözülme ve EOÖYD arasındaki ilişkide medeni durumun anlamlı bir düzenleyici role sahip olup olmadığı SPSS Process Macro Model 1 seçilerek test edilmiştir. Process Macro Model 1 seçeneğinde bağımlı değişken (X: Ahlaki Çözülme), düzenleyici etkiye sahip değişken (W: Medeni Durum), etkileşimsel etki ise (X.W) ile gösterilmektedir. SPSS Process Macro, bootstrap tekniği (%95 güven aralığı ve 5000 türev örnekleme) yöntemi sayesinde dolaylı ve aracı etkileri uygulama basamakları ile açıklayabilen bir istatistiksel uygulamadır (Hayes, 2013). H2d hipotezi için yapılan düzenleyici etki analiz sonuçları Çizelge 5’de sunulmaktadır.

Çizelge 4’den elde edilen bulgulara bakıldığında ahlaki çözülmenin EOÖYD üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta: 1,2620$; $p: 0,0000$), medeni durumun EOÖYD üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta: 0,7925$; $p: 0,0300$), ahlaki çözülme ve medeni durumun birlikte EOÖYD üzerindeki etkileşimsel etkisinin negatif yönü ve anlamlı ($\beta: -0,5520$; $p: 0,0049$) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar temelinde ahlaki çözülmenin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerindeki etkisinin test edildiği H1 hipotezi desteklenmektedir. Çizelge dan elde edilen bulgulara modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve regresyon analizine dahil edilen tüm araştırma değişkenlerinin EOÖYD üzerindeki toplam etkisinin ($R^2: 0,384$; $p: 0,0000$) olduğu tespit edilmiştir. Etkileşim sonucu regresyon katsayısında meydana gelen ($\Delta R^2: 0,0411$) düzeyindeki değişim ($p, 0049$) anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Ahlaki çözülmenin EOÖYD üzerindeki etkisinde medeni durumun düzenleyici etkisi Şekil 5 üzerinde gösterilen grafikte gösterilmektedir.

Şekil 5’de sunulan düzenleyici etki eğim grafiğinde ahlaki çözülmenin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerindeki pozitif yönlü etkisinin evli ve bekar banka personele göre farklılaştığı anlaşılmaktadır. Şekil 5’de görüldüğü üzere ahlaki çözülmenin EOÖYD üzerindeki pozitif yönlü etkisi evli banka personeline ($\beta = ,7100$; $p < 0,001$) bekar banka personele ($\beta = ,1722$; $p < 0,05$) göre daha güçlüdür. Bu sonuçlar temelinde H2d hipotezi desteklenmektedir.



Şekil 5. Ahlaki Çözülmenin EOÖYD Üzerindeki Etkisinde Medeni Durumun Düzenleyici Etkisi
Figure 5. The Mediator Effect of Marital Status on the Effect of Moral Disengagement on UPB

Sonuç ve Öneriler

Araştırma verilerinden elde edilen bulgular temelinde ahlaki çözülmenin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H1 hipotezi desteklenmektedir. Araştırma sonuçları ilgili literatürü desteklemektedir. Etik olmayan örgüt yararına davranış kavramının temelinde çalışanın örgütüne fayda ve yarar sağlamak amacı bulunmaktadır. Fakat bu davranışı yerine getirirken çalışan ahlaki ve etik standartları ihlal etmektedir. Bu davranışın gerçekleşmesinin temelinde çalışanların pozitif sosyal mübadele ilişkisi çerçevesinde örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılık gibi olumlu algıları ile örgüte fayda sağlamak düşüncesi bulunmaktadır. Fakat tüm bu algıları EOÖYD gerçekleştirme noktasında çalışanı yönlendirse dahi, çalışanın etik olmayan davranışa karşı iç huzursuzluğunu nötürleştirmeden (duyarsızlaşım) bu davranışı gerçekleştirmesi mümkün değildir. Duyarsızlaşım işlevinin gerçekleşmesinde ahlaki çözülme önemli bir yere sahiptir. Ahlaki çözülme sahip olduğu ahlaki gerekçelendirme, örtmeceli etiketleme, hafifletici kıyaslama, sorumluluktan uzaklaşma, sorumluluğu dağıtma, sonuçların çarpıtılması veya göz ardı edilmesi, insan dışlama, suçu mağdura yükleme mekanizmalarını kullanarak çalışanın etik olmayan örgüt yararına davranış gerçekleştirmesinin önündeki engelleri kaldırmaktadır. Çalışan ahlaki çözülme mekanizmaları sayesinde etik olmayan davranışı örgüte duyduğu bağlılık karşılığında sergilemesi gerektiğine inanarak, bunu kişisel çıkar içeren bir eylem olmadığına örgüte fayda sağlama amacı ile hareket ettiğini düşünerek, örgütünde diğer bireylerin de bu davranışı gerçekleştirdiğini söyleyerek, herkesin bu tür

bir davranışı örgütü için yapabileceğini düşünerek, gerçekleştirdiği etik ihlalin sonuçlarının önemsiz olduğunu inanarak, yaptığı davranışın telafisini sonradan düzelteceğini düşünerek, müşterilerin bunu hak ettiğini düşünerek etik olmayan örgüt yararına davranışı gerçekleştirebilir. Bu noktada ahlaki çözümlenin EOÖYD için önemli bir öncül olduğunu söylemek mümkündür.

Demografik değişkenlerin düzenleyici rolüne ilişkin bulgulara bakıldığında sadece medeni durumun örgütsel değişkenler arası ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğu tespit edilmiştir. Literatürde medeni durumun çalışanların etik/etik olmayan tutum ve davranışları üzerindeki etkisini ele alan yeterli sayıda araştırma yoktur (Gorjidoov ve Greenman, 2014:128). Medeni durum ve etik arasındaki ilişkiye ele alan araştırmalara bakıldığında değişkenler arası ilişkiyi ele alan çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyduğu tespit edilmiştir. Bazı araştırmalar, evli tüketicilerin bekar, boşanmış veya dul tüketicilerden farklı etik değerlere sahip olduğunu bildirmiştir. Effmeyer ve ark. (1999) evli tüketicilerin evli olmayanlara göre makyavelist olarak sınıflandırma olasılığının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Chernyak-Hai ve ark. (2019) tarafından yapılan 122 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda evli erkeklerin ve boşanmış kadınların çoğunlukla örgütlerde etik olmayan bir davranış türü olarak iş yeri sapma davranışlarını daha fazla sergilediklerini tespit etmiştir. Öte yandan bazı araştırmalar ise medeni durum ile etik ya da etik olmayan davranışlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. Serwinek (1992) medeni durumun etik algılar üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Özyer ve Azizoğlu (2010) insanların etik değerlerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ise ahlaki çözümlenin etik olmayan örgüt yararına davranışları üzerindeki etkisi evli çalışanlarda, bekar çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha güçlüdür. Bu sonuç iş ve çalışma hayatı ilişkisinde daha fazla kişisel sorumlulukları olan evli erkek ve kadın personelin ahlaki çözümlen mekanizmalarını daha fazla kullanarak etik olmayan örgüt yararına davranışları bekar çalışanlara göre daha fazla sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç temelinde hem kadınların hem de erkeklerin medeni durumlarına göre yaşam ve işyeri stres faktörlerine farklı tepki gösterebileceği tespiti yapılabilir. Araştırma sonuçlarında elde ettiğimiz bulgulara benzer şekilde Simon (2002), erkeklerin ve kadınların medeni durumdaki değişikliklere farklı duygusal tepkileri olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca araştırma örneğinde yer alan bekar personelin hem çalışma süresi yönüyle kısa bir çalışma hayatına sahip olduğu hem de şube hiyerarşisinde ilk basamaklarda yer aldığı görülmektedir. Birden fazla değişkenin ortak bir noktada birleşmesinin evli ve bekar personel arasındaki bu etki farklılığını ortaya koymuş olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada elden edilen bulgular temelinde araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur. Buna göre örgütlerde ahlaki çözümlenin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerinde güçlü ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar

temelinde örgütlerde ahlaki çözümleneye sebebiyet verecek unsurların tespiti önem arz etmektedir. Ayrıca örgütsel faktörler olarak ahlaki kültür ve etik iklimin, örgütsel adaletin sağlanması ve etik liderlik davranışının sergilenmesi önemlidir. Medeni durumu düzenleyici etkisine yönelik olarak araştırmada çeşitli psikolojik stres faktörlerinin önemli olduğu ön görülmüştür. Bu tespitin ampirik bir araştırmayla test edilmesinin varsayımın daha sağlam bir zemine kavuşmasına imkân sağlayabilir.

Extended Abstract

When the ethical scandals in the 21st century are examined, it is revealed that employees turn to unethical behavior for different reasons. While some of the unethical behavior may occur with the aim of harming the organization, some of it may occur in order to benefit both the individual and the organization and its members. The concept of unethical pro-organizational behavior, which is one of these behaviors, was theorized by Umpress and Bingham (2011). Umpress and Bingham (2011:629) define the concept as behaviors done to promote the effective functioning of the organization and its employees. However, when performing this behavior, employees violate social values, rules, laws, or standards of honest behavior. In realizing this behavior, the individual needs to distance himself from the possible harmful consequences of the behavior and turn to unethical behavior in a systematic way of thinking. At this point, moral disengagement can be an important antecedent. Moral disengagement is defined as a set of mechanisms by which individuals exceed moral standards by removing morality and ethics from harmful behaviors and their responsibilities for these behaviors (Valle et al., 2019:176).

Although this predicted relationship has been supported by quantitative and qualitative research (Umpress & Bingham, 2011; Wang & Wang, 2015; Chen, 2016; Valle, 2017), no comprehensive research has been conducted on whether demographic factors have a moderator role in this relationship. The study aims to determine the moderator role of demographic factors in the effect of moral disengagement on unethical pro-organizational behavior. In the research, it will be tested whether gender, age, job position, length of employment, marital status, education, sector (public and private capital) has a moderator role in the relationship between moral disengagement and UPB.

The research analysis technique is deductive. It is descriptive research based on causality. The research data were obtained by using a 5-point Likert type rating scale and online and face-to-face survey methods. In the analysis of research data, SPSS Process Macro v. 3.5. and AMOS 23.0 statistical programs were used. Confirmatory factor analysis was performed to determine the structural validity of the research variables. After this stage, to test the research hypotheses (the moderator role of demographic variables), SPSS Process Macro application Model 1 was developed by Andrew F. Hayes was selected

and related analyzes were made. Research data were obtained from 111 bank personnel.

The moral disengagement scale developed by Moore (2012) was used in the research. As a result of the primary level confirmatory factor analysis for the moral disengagement scale, the seventh statement with a factor load below (0.30) was excluded from the analysis. After this process, the model has goodness-of-fit values (χ^2/df : 2.529, RMSEA: 0.077, NFI: 0.905, CFI: 0.958, GFI: 0.954) at $P < 0.05$ significance level. Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale was determined as 0.795. The unethical pro-organizational behavior scale developed by Umphress, Bingham, and Mitchell (2010) was used in the study. As a result of the primary level confirmatory factor analysis, the fifth statement of the scale was excluded from the statistical analysis because the factor load was below 0,30. A modification was made to increase the goodness of fit index values of the model. After this process, the model's goodness-of-fit index values were found at $p < 0,05$ significance level χ^2/df : 1,645, RMSEA: 0,078, NFI: 0,959, CFI: 0,979, GFI: 0,983. Cronbach alpha's internal consistency coefficient of the scale was determined as 0,751. These results reveal that the scale is a valid and reliable measurement tool for statistical analysis.

As a result of the correlation analysis, it is seen that there is a positive and significant relationship (r : 0,580; p : 0,001) between moral disengagement and UPB. No significant correlation between gender, age, education level, length of employment, job position, sector, and research variables. According to the SPSS Process Macro Model 1 moderator analysis results, moral disengagement has a positive and significant effect on UPB (β : 1,2620; p : 0,0000), and marital status has a positive and significant effect on UPB (β : 0,7925; p : 0,0300), the interactional effect of moral disengagement and marital status together on UPB was found to be negative and significant (β : -0,5520; p : ,0049). According to the findings obtained from the table, it was determined that the model was statistically significant and the total effect of all the research variables included in the regression analysis on the UPB (R^2 : 0,384; p : 0,0000). The change in the regression coefficient (ΔR^2 : 0,0411) as a result of the interaction is statistically significant at the (p : 0,0049) significance level.

The research results support the relevant literature. The basis of the realization of UPB is the idea of providing benefits to the organization with positive perceptions of employees such as organizational identification and emotional commitment within the framework of the positive social exchange relationships. However, even if all these perceptions lead the employee to realize the UPB, it is not possible for the employee to perform this behavior without neutralizing his inner unrest against unethical behavior. Considering the findings regarding the moderator role of demographic variables, it was determined that only marital status had a moderator role in the relationship between organizational variables. This result reveals that married male and female personnel,

who have more responsibilities in the relationship between work and working life, use moral disengagement mechanisms more and display unethical behaviors for the benefit of the organization more than single employees. Based on this result, it can be determined that both women and men may react differently to life and workplace stress factors according to their marital status. Similar to the findings we obtained in the research results, Simon (2002) stated that men and women might have different emotional reactions to changes in marital status. In addition, it is seen that the single personnel in the research sample both have a short employment length and are in the first steps in the hierarchy. It is thought that the combination of more than one variable at a common point may have revealed the difference in effect between married and single personnel.

Based on the findings obtained in the study, various suggestions for researchers and practitioners were presented. In the study, it was determined that moral disengagement has a strong and positive effect on UPB. Based on these results, it is essential to determine the factors that will cause moral disengagement in organizations. In addition, it is important to ensure moral culture and ethical climate, organizational justice, and ethical leadership behavior as organizational factors. Apart from this, it is predicted that moral identity and moral development level are important individual factors. In the study, various psychological stress factors were predicted to be necessary regarding the moderator effect of marital status. However, this prediction needs to be tested by empirical research.

Kaynaklar

1. Bandura A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
2. Bandura, A. (1990). Perceived Self-Efficacy in The Exercise of Personal Agency. *Journal Of Applied Sport Psychology*, 2(2): 128-163.
3. Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in The Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3): 193-209.
4. Barsky, A. (2011). Investigating the Effects of Moral Disengagement and Participation on Unethical Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 104(1): 59-75.
5. Blau, P.M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley and Sons, New York
6. Chen, M., Chen, C.C., Sheldon, O.J. (2016). Relaxing Moral Reasoning to Win: How Organizational Identification Relates to Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8): 1082.
7. Chernyak-Hai, L., Kim, S.K., Tziner, A. (2019). Relationships Between Workplace Deviance Interacted with Gender and Marital Status: The Correspondence Analysis Approach. *Psychological Reports*, 122(4): 1494-1515.
8. Effelsberg, D., Solga, M., Gurt, J. (2013). Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: A two-study investigation. *Journal of Business Ethics*, 120: 81–93.

9. Erffmeyer, R.C., Keillor, B.D., LeClair, D.T. (1999). An Empirical Investigation of Japanese Consumer Ethics. *Journal of Business Ethics*, 18(1): 35-50.
10. Erbaş, E., Perçin, N.Ş. (2017). Ahlaki Çözülme (Moral Disengagement) Ölçeği Türkçe Geçerliliği ve Kişi-Çevre Uyumu İlişkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1): 177-190.
11. Gorjidoz, J., Greenman, C. (2014). Marital Status, Religiosity, and Experience as A Predictor Of Ethical Awareness Among Accounting Professionals. *Journal of Business and Economics Research (JBER)*, 12(2): 125-136.
12. Gürsoy, A., Köksal, K., Topçu, M.K. (2021). Örgüt Yararına Ahlaki Olmayan Davranışın Belirleyicileri: Duygusal Bulaşıcılığın Düzenleyicilik Rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1): 163-180.
13. Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C., Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Los Angeles: Sage Publications.
14. Kalshoven, K., Van Dijk, H., Boon, C. (2016). Why And When Does Ethical Leadership Evoke Unethical Follower Behavior? *Journal of Managerial Psychology*, 31(2): 500-515.
15. Karabey, T., Gülsoy, Z., Yıldırım, G. Türkiye'deki Ulusal Hemşirelik Derneklerinin Etkinliklerine Bir Bakış. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 10(3): 384-391.
16. Kong, D.T. (2016). The Pathway to Unethical Pro-Organizational Behavior: Organizational Identification As A Joint Function of Work Passion and Trait Mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 93: 86-91.
17. Lee, A., Schwarz, G., Newman, A., Legood, A. (2019). Investigating When and Why Psychological Entitlement Predicts Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1): 109-126.
18. Matherne, C.F., Litchfield, S.R. (2012). Investigating the Relationship Between Affective
19. Commitment and Unethical Pro-Organizational Behaviors: The Role of Moral Identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9: 35-46.
20. Miao, Q., Newman, A., Yu, J., Xu, L. (2013). The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? *Journal Of Business Ethics*, 116(3): 641-653.
21. Moore, C. (2008). Moral Disengagement in Processes of Organizational Corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1): 129-139.
22. Moore, C., Detert, J.R., Klebe Treviño, L., Baker, V.L., Mayer, D.M. (2012). Why Employees Do Bad Things: Moral Disengagement and Unethical Organizational Behavior. *Personnel Psychology*, 65(1): 1-48.
23. Moore, C. (2015). Moral Disengagement. *Current Opinion in Psychology*, 6: 199-204.
24. Mumcu, A. (2017). Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar. Polatçı S, Özyer K (Ed.), 21.yy da Örgütsel Davranış, Beta Yayınevi 1. Baskı İstanbul 194-215.
25. Özyer, K., Azizoğlu, Ö. (2010). Demografik Değişkenlerin Kişilerin Etik Tutumları Üzerindeki Etkileri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2): 59-84.
26. Serwinek, P.J. (1992). Demographic & Related Differences in Ethical Views Among Small Businesses. *Journal of Business Ethics*, 11(7): 555-566.
27. Shu, X. (2015). Contagion Effect of Unethical Pro-Organizational Behavior Among Members Within Organization. *Metallurgical and Mining Industry*, 5: 235-242.
28. Simon, R.W. (2002). Revisiting the relationships among gender, marital status, and mental health. *American journal of sociology*, 107(4): 1065-1096.
29. Tajfel, H.V., J.C. Turner. (1986). The Social Identity Theory Of Intergroup Behavior. S. Worchel, W. G. Austin, (Eds.) *Psychology of Intergroup Relations*, 2nd ed. Nelson-Hall, Chicago, 7-24.
30. Thau, S., Derfler-Rozin, R., Pitesa, M., Mitchell, M.S., Pillutla, M.M. (2015). Unethical For the Sake of The Group: Risk of Social Exclusion and Pro-Group Unethical Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(1): 98-113.
31. Tian, Q., Peterson, D.K. (2016). The Effects of Ethical Pressure and Power Distance Orientation on Unethical Pro-Organizational Behavior: The Case of Earnings Management. *Business Ethics: A European Review*, 25(2): 159-171.
32. Umphress, E.E., Bingham, J.B., Mitchell, M.S. (2010). Unethical Behavior in the Name of The Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and Positive Reciprocity Beliefs on Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4): 769.
33. Umphress, E.E., Bingham, J.B. (2011). When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-Organizational Behaviors. *Organization Science*, 22(3): 621-640.
34. Uymaz, A.O. (2020). Yöneticilerin Demokratik, Otokratik ve Serbesiyetçi Liderlik Tarzlarının Sonucu Olarak Çalışanların Örgüt Yararına Ahlaki Olmayan Davranışları: Türk Turizm Sektörü Üzerine Bir Çalışma. *İş Ahlakı Dergisi*, 13(2): 103-145.
35. Uzunbacak, H.H., Akçakanat, T., Dinç, M., Bayrakçı, E. (2019). İyi Niyetli Kötü Davranışlar: Banka Çalışanlarının Örgüt Yararına Ahlaki Olmayan Davranışları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12: 658-683.
36. Üçok, D.I. (2020). Kurumlarda Yaşanan Ahlaki Çözülme Mekanizmasına İlişkin Bir Örnek Olay İncelemesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 42(1): 180-206.
37. Valle, M., Kacmar, K.M., Zivnuska, S. (2017). Understanding the Effects of Political Environments on Unethical Behavior in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 156: 173-188.
38. Valle, M., Kacmar, K.M., Zivnuska, S. (2019). Understanding the Effects of Political Environments on Unethical Behavior in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 156(1): 173-188.
39. Venâncio, S.F.G. (2015). Ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: A moderated mediation model of affective commitment and authenticity at work (Master's thesis, NOVA School of Business and Economics).
40. Wang, Y.D., Wang, C.C. (2015). Ethical Leadership, Moral Disengagement, and Unethical Pro- Organizational Behavior. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*.
41. Yaşlıoğlu, M.M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (46): 74-85.