

ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Selen DOĞAN* ve Selçuk KILIÇ**

Özet

Bu çalışmayla, algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) 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 ve çoklu doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile genel olarak ÜKİD düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş ve örgütsel etik iklim tiplerinin, ÜKİD üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. 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.

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

The Examination of Relations between Perceived Organizational Ethical Climate and Counterproductive Work Behaviors

Abstract

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 and multi linear regression. It was found that there is negative correlation between perceived organizational ethical climate and overall CWB, and organizational ethical climate has a significant effect on CWB. 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.

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

* Prof. Dr., Niğde Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Niğde, selendogan@gmail.com.

** Yrd. Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Aksaray, selcukkilic@aksaray.edu.tr.

GİRİŞ

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 davranışlar yol açabileceğini ifade etmektedirler.

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

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.

I. TEORİK ÇERÇEVE

A. ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM

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; Mize vd., 2000: 104).

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

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.

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 (Bartels vd., 1998: 800; Deshpande, 1996b: 655; Eröndü vd., 2004: 350-351).

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 ve Shepard, 1994; Wimbush vd., 1997a; Wyld ve Jones, 1997). Victor ve Cullen (1987, 1988) 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 1'de görüleceği üzere dokuz teorik etik iklim tipi ortaya çıkmaktadır.

Şekil 1. Etik İklim Tipleri

ETİK ÖLÇÜT	ANALİZ ODAKLARI		
	BİREYSEL	ÖRGÜTSEL	EVRENSEL
EGOİZM	BİREYSEL ÇIKAR <i>Araççılık</i>	ÖRGÜTSEL ÇIKAR <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 KODLAR <i>Kanunlar-Kodlar</i>

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

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

Şekil 1'de görülen analiz odakları boyutu, etik ya da ahlaki sorunlar düşünüldüğünde, 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).

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 (Victor ve Cullen, 1988: 104-105).

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 1'de 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.

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, yardımseverlik 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).

B. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

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).

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.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusundaki bütün çalışmaları 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 vebaşkalarına zarar verme (suistimal etme), üretimi saptırma, kundaklama (sabote etme, mülke zarar verme), çalma ve geri çekilme (soyutlanma) olarak sınıflandırılmaktadır.

C. ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI İLİŞKİSİ

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 görülmektedir (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).

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 veremeyse ya da çalışanlar bu durumdan etkilenemeyse, algılanan örgütsel etik iklimin, çalışanların etik davranışlarını etkilediği ifade edilebilir. Kısaca, algılanan etik iklim düzeyi arttıkça, çalışanların daha etik davranabilecekleri beklenebilir. 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 verilmeyecekse, örgüt içinde etik olmayan daha çok davranışın ortaya çıkabileceği beklenebilir (Wimbush vd., 1997b: 1706-1707).

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 hipotezler test edilmiştir.

Hipotez 1 : Algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 1'in algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasındaki olası ilişkilerin yönünün tespit edilmesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Hipotez 2 : Üretkenlik karşıtı iş davranışları, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

Hipotez 2'nin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden hangilerinden hangi yönde etkilendiğinin tespit edilmesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

II. YÖNTEM

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, uygulamalı bir araştırma olan çalışmanın tasarımı, “ilişkisel (bağıntısal) araştırma tasarımı” olarak ifade edilebilecektir.

A. ÖRNEKLEM

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 (Vikipedi, 2011). 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). Ekonomik, sosyal, kültürel ve coğrafi yönlerden benzer iller, belirli bir nüfus büyüklüğü de dikkate alınarak gruplandırılmış ve 12 bölge/26 adet alt bölge birimi tanımlanmıştır (Dinçer vd., 2003: 102-103). Araştırmanın örneklem stratejisi gereğince, her alt bölgede yer alan illerden biri rastgele seçilmiş, hem 26 alt bölgenin, hem de 26 alt bölgeden oluşan 12 bölgenin temsil edilmesi sağlanmıştır.

Örneklem 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. Örneklem için gerekli katılımcı sayısının belirlenebilmesi için örneklem büyüklüğü hesaplaması (CRS, 2011) yapılmıştır. 24.114 potansiyel katılımcının bulunduğu evren için %5 hata düzeyinde gerekli olan örnek büyüklüğünün 378 olduğu tespit edilmiştir.

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.

B. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

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.

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; Büyükoztürk vd., 2010: 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. Alan uzmanları tarafından anket formunun geçerliliğinin değerlendirilmesi ve yapılan öneriler hem yazılı, hem de sözlü olarak alınmıştır.

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).

Bu çalışmada kullanılan algılanan örgütsel etik iklim ölçeği için, Victor ve Cullen (1987, 1988)'in 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. Algılanan örgütsel etik iklim ölçeğinin cevaplandırılmasında, 5'li Likert tutum ölçeği kullanılmıştır. Etik İklim ölçeği ile ilgili ifadelerin değerlendirme seçenekleri, “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

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 1.Algılanan Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kontrol Listesine 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 (İkeli Birey)	,713
6. Profesyonellik (Kurallar, Kanunlar ve Mesleki Standartlar)	,919
Algılanan Örgütsel Etik İklim Düzeyi (Toplam)	,924
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Toplam)	,922

Elde edilen güvenilirlik katsayıları değerlendirildiğinde, ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir bir düzeyde çıktığı söylenebilecektir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesi, Spector vd. (2006)'nin çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur. Söz konusu kontrol listesi, 33 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada, uzman görüşleri doğrultusunda 7 madde daha eklenerek ölçeğe son hali verilmiştir.

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 yararlanmıştır. 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.

C. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde IBM tarafından geliştirilen SPSS Statistics v.21, StatSoft tarafından geliştirilen Statistica v.10 ve Microsoft Office Excel 2010 programlarından yararlanılmıştır. Algılanan örgütsel etik iklim tipleri (bağımsız değişkenler) ile üretkenlik karşıtı 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. 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 ve tek yönlü uç değerlerin incelenmesidir. Kayıp değerler %5'ten az ise veri setinden silinmesi ve örneklemin geri kalan kısmından farklı olduğu tespit edilen uç değerlerin çıkarılması uygun olarak kabul edilmektedir (Çokluk vd., 2010: 15, 39). Bu şartı sağlamak için 23 kayıp ve 35 uç değer veri setinden silinmesine karar verilmiştir (Çokluk vd., 2010: 15). 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 sorunun test edilmesi için Durbin-Watson (DW) testi kullanılmaktadır (Field, 2005: 170; Kalaycı, 2005: 264) Bu çalışmada, 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, çoklu doğrusallık kontrol testleri olan varyans artma faktörü (VIF) ve tolerans istatistiğine bakılmıştır. Tolerans değerlerinin 0,20'nin üzerinde olduğu ve VIF değerlerinin de 4'ten küçük olduğu görülmüştür. Buna göre, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorunu bulunmadığı söylenebilecektir (Field, 2005: 170; Pallant, 2007: 156).

III. BULGULAR

Elde edilen 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.

Hipotez 1 : 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 vegenel olarak algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler

		BÇ	ÖÇ	ÖN	SS	BA	PR	ET
ÖÇ	r	-,338*						
ÖN	r	-,364*	,718*					
SS	r	-,271*	,555*	,725*				
BA	r	,284*	-,102	-,074	,003			
PR	r	-,296*	,564*	,670*	,709*	,036		
ET	r	-,143*	,732*	,882*	,820*	,150*	,865*	
ÜT	r	,263*	-,250*	-,215*	-,152*	-,005	-,179*	-,184*

* $p < 0,004$; N = 659; r: Korelasyon Katsayısı

Bireysel Çıkar (BÇ), Örgütsel Çıkar (ÖÇ), Önemseme (ÖN), Sosyal Sorumluluk (SS), Bağımsızlık (BA), Profesyonellik (PR), Algılanan Örgütsel Etik İklim (ET), Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (ÜT)

Elde edilen bulgulara 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.

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.

Elde edilen bulgular ışığında, Hipotez 1 KABUL edilmiştir. Algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2 : 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 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3'ten 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).

Tablo 3. 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

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 ($p<0,05$).

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 2 KABUL edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

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, istatistikî olarak bireysel çıkarların üstünde çıkmıştır.

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 gözeten (önemseme), toplumsal beklentileri göz önünde bulunduran ve vatandaş odaklı (sosyal sorumluluk) bir algıya sahip oldukları ifade edilebilecektir.

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.

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.

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.

Trevino vd. (1998)'nin bir araştırmadan elde ettikleri bulgulara göre, çalışanların etik davranışlar açısından desteklediği 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 etik 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.

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.

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, James ve David Cruise MALLOY (1999), "Ethical Work Climate Dimensions in a Not-For-Profit Organization: An Empirical Study", *Journal of Business Ethics*, Vol. 20 No. 1; 1-14.
- ALTUNIŞIK, Remzi, Recai COŞKUN, Serkan BAYRAKTAROĞLU ve Engin YILDIRIM (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- AMBROSE, Maureen L., Anke ARNAUD ve Marshall SCHMINKE (2008), "Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes", *Journal of Business Ethics*, Vol. 77 No. 3; 323-333.
- ARNAUD, Anke (2010), "Conceptualizing and Measuring Ethical Work Climate: Development and Validation of the Ethical Climate Index", *Business & Society*, Vol. 49 No. 2; 345-358.
- BAHAR, Mehmet, Zekeriya NARTGÜN, Soner DURMUŞ ve Bayram BIÇAK (2010), *Geleneksel-Tamamlayıcı Ölçme ve Değerlendirme Teknikleri: Öğretmen El Kitabı* (4. b.), Ankara: Pegem Akademi.
- BALCI, Ali (2009), *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler* (7. b.), Ankara: Pegem Akademi.
- BARNETT, Tim ve Cheryl VAICYS (2000), "The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions", *Journal of Business Ethics*, Vol. 27 No. 4; 351-362.
- BARTELS, Lynn K., Edward HARRICK, Kathryn MARTELL ve Donald STRICKLAND (1998), "The Relationship between Ethical Climate and Ethical Problems within Human Resource Management", *Journal of Business Ethics*, Vol. 17 No. 7; 799-804.

- BAŞ, Türker (2001), Anket, Ankara: Seçkin Yayınları.
- BIES, Robert J. ve Thomas M. TRIPP (2005), "The Study of Revenge in the Workplace: Conceptual, Ideological, and Empirical Issues", İçinde FOX, Suzy ve Paul E. SPECTOR (Ed), Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets (ss. 65-81), Washington, DC, US: APA Association.
- BIES, Robert J., Thomas M. TRIPP ve Roderick M. KRAMER (1997), "At the Breaking Point: Cognitive and Social Dynamics of Revenge in Organizations", İçinde GIACALONE, Robert A. ve Jerald GREENBERG (Ed), Antisocial Behavior in Organizations (ss. 18-36), Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2011), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum (13. b.), Ankara: Pegem Akademi.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, Ebru KILIÇ ÇAKMAK, Özcan Erkan AKGÜN, Şirin KARADENİZ ve Funda DEMİREL (2010), Bilimsel Araştırma Yöntemleri (7. b.), Ankara: Pegem Akademi.
- COHEN, Jacob (1988), Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2. b.), Hillsdale, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- CRS (2011) "Sample Size Calculator", Creative Research Systems, İnternet Adresi: <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, Erişim Tarihi: 22 Haziran 2011.
- CULLEN, John B., K. Praveen PARBOTEEAH ve Bart VICTOR (2003), "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis", Journal of Business Ethics, Vol. 46 No. 2; 127 - 141.
- ÇOKLUK, Ömay, Güçlü ŞEKERCİOĞLU ve Şener BÜYÜKÖZTÜRK (2010), Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Ankara: Pegem Akademi.
- DEHUE, Francine, Catherine BOLMAN, Trijntje VÖLLINK ve Mieneke POUWELSE (2012), "Coping with Bullying at Work and Health Related Problems", International Journal of Stress Management, Vol. 19 No. 3; 175-197.
- DESHPANDE, Satish ve Jacob JOSEPH (2009), "Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate, and Behavior of Peers on Ethical Behavior of Nurses", Journal of Business Ethics, Vol. 85 No. 3; 403-410.
- DESHPANDE, Satish P. (1996a), "Ethical Climate and the Link between Success and Ethical Behavior: An Empirical Investigation of a Non-Profit Organization", Journal of Business Ethics, Vol. 15 No. 3; 315-320.
- DESHPANDE, Satish P. (1996b), "The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation", Journal of Business Ethics, Vol. 15 No. 6; 655-660.
- DİNÇER, Bülent, Metin ÖZASLAN ve Taner KAVASOĞLU (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.
- DPT (2011) “İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS)”, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Resmi Ağı, İnternet Adresi: <http://www.dpt.gov.tr/bgyu/biid/ibbs.html>, Erişim Tarihi: 17 Haziran 2011.
- ELÇİ, Meral ve Lütüfihak ALPKAN (2009), “The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 84 No. 3; 297-311.
- ERAKOVICH, Rod, Raymon BRUCE ve Sherman WYMAN (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*, Phoenix, Arizona.
- ERONDU, Emmanuel, Alex SHARLAND ve John OKPARA (2004), “Corporate Ethics in Nigeria: A Test of the Concept of an Ethical Climate”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 51 No. 4; 349-357.
- FIELD, Andy (2005), *Discovering Statistics Using SPSS (2. b.)*, London: SAGE.
- FORTE, Almerinda (2004), “Business Ethics: A Study of the Moral Reasoning of Selected Business Managers and the Influence of Organizational Ethical Climate”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 51 No. 2; 167-173.
- FOX, Suzy ve Paul E. SPECTOR (1999), “A Model of Work Frustration–Aggression”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20 No. 6; 915-931.
- FOX, Suzy, Paul E. SPECTOR ve Don MILES (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*, Vol. 59 No. 3; 291-309.
- FRITZSCHE, David J. (2000), “Ethical Climates and the Ethical Dimension of Decision Making”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 24 No. 2; 125-140.
- HINTON, P. R., Charlotte BROWNLOW, Isabella MCMURRAY ve Bob COZENS (2004), *SPSS Explained*, London & New York: Taylor & Francis Group.
- HOGAN, Joyce ve Robert HOGAN (1989), “How to Measure Employee Reliability”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74 No. 2; 273-279.
- KALAYCI, Şeref (Ed.) (2005), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KALYVA, Efrosini (2011), “Antisocial Behavior in Children with ADHD: Causes and Treatment”, İçinde CLARKE, Rebecca M. (Ed.), *Antisocial Behavior: Causes, Correlations and Treatments* (ss. 75-92), New York: Nova.
- KEASHLY, Loreleigh, Virginia TROTT ve Lynne M. MACLEAN (1994), “Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation”, *Violence and Victims*, Vol. 9 No. 4; 341-357.

- KELLEY, Scott W. ve Michael J. DORSCH (1991), "Ethical Climate, Organization Commitment, and Indebtedness among Purchasing Executives", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 11 No. 4; 55-66.
- KELLOWAY, E. Kevin, Lori FRANCIS, Matthew PROSSER ve James E. CAMERON (2010), "Counterproductive Work Behavior as Protest", *Human Resource Management Review*, Vol. 20 No. 1; 18-25.
- KI, Eyun-Jung, Junghyuk LEE ve Hong-Lim CHOI (2012), "Factors Affecting Ethical Practice of Public Relations Professionals within Public Relations Firms", *Asian Journal of Business Ethics*, Vol. 1 No. 2; 123-141.
- LEMMERGAARD, Jeanette ve Jorgen LAURIDSEN (2008), "The Ethical Climate of Danish Firms: A Discussion and Enhancement of the Ethical-Climate Model", *Journal of Business Ethics*, Vol. 80 No. 4; 653-675.
- MALLOY, David ve James AGARWAL (2010), "Ethical Climate in Government and Nonprofit Sectors: Public Policy Implications for Service Delivery", *Journal of Business Ethics*, Vol. 94 No. 1; 3-21.
- MALLOY, David Cruise ve James AGARWAL (2001), "Ethical Climate in Nonprofit Organizations: Propositions and Implications", *Nonprofit Management and Leadership*, Vol. 12 No. 1; 39-54.
- MARTINKO, Mark J., Michael J. GUNDLACH ve Scott C. DOUGLAS (2002), "Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective", *International Journal of Selection & Assessment*, Vol. 10 No. 1/2; 36-50.
- MATHISEN, Gro Ellen, Ståle EINARSEN ve Reidar MYKLETUN (2011), "The Relationship between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stress And Workplace Bullying", *Journal of Business Ethics*, Vol. 99 No. 4; 637-651.
- MIZE, Kelly J., Nancy STANFORTH ve Christine JOHNSON (2000), "Perceptions of Retail Supervisors' Ethical Behavior and Front-Line Managers' Organizational Commitment", *Clothing and Textiles Research Journal*, Vol. 18 No. 2; 100-110.
- MORETTI, Donald M. (1986), "The Prediction of Employee Counterproductivity through Attitude Assessment", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 1 No. 2; 134-147.
- NEUMAN, Joel H. ve Robert A. BARON (1998), "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets", *Journal of Management*, Vol. 24 No. 3; 391-419.
- NEUMAN, Joel H. ve Robert A. BARON (2005), "Aggression in the Workplace: A Social-Psychological Perspective", İçinde FOX, Suzy ve Pall E. SPECTOR (Ed), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* (ss. 13-40), Washington, DC, US: APA.

- NUNNALLY, Jum C. ve Ira H. BERNSTEIN (1994), *Psychometric Theory* (3. b.), New York: McGraw-Hill.
- ÖTKEN, Ayşe Begüm ve Tuna CENKİ (2012), “The Impact of Paternalistic Leadership on Ethical Climate: The Moderating Role of Trust in Leader”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 108 No. 4; 525-536.
- PALLANT, Julie (2007), *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows* (3. b.), Sydney: McGraw Hill - OUP.
- PETERSON, Dane K. (2002), “The Relationship between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 41 No. 4; 313-326.
- PUTRANTA, Martinus ve Russel KINGSHOTT (2011), “The Relationships between Ethical Climates, Ethical Ideologies and Organisational Commitment within Indonesian Higher Education Institutions”, *Journal of Academic Ethics*, Vol. 9 No. 1; 43-60.
- RASMUSSEN, Ken, David MALLOY ve James AGARWAL (2003), “The Ethical Climate of Government and Non-Profit Organizations: Implications for Public-Private Partnerships”, *Public Management Review*, Vol. 5 No. 1; 83-97.
- ROBINSON, Sandra L. ve Rebecca J. BENNETT (1995), “A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study”, *Academy of Management Journal*, Vol. 38 No. 2; 555-572.
- ROBINSON, Sandra L. ve Anne M. O’LEARY-KELLY (1998), “Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees”, *Academy of Management Journal*, Vol. 41 No. 6; 658-672.
- SCHMINKE, Marshall, Maureen L. AMBROSE ve Donald O. NEUBAUM (2005), “The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 97 No. 2; 135-151.
- SHAFER, William E. (2009), “Ethical Climate, Organizational-Professional Conflict and Organizational Commitment: A Study of Chinese Auditors”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 22 No. 7; 1087 - 1110.
- SIMHA, Aditya ve Agata STACHOWICZ-STANUSCH (2012), “The Link between Ethical Climates and Managerial Success: A Study in a Polish Context”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 114 No. 1; 55-59.
- SIMS, Randi L. ve Thomas L. KEON (1997), “Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person-Organization Fit”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 16 No. 11; 1095-1105.
- SIMS, Randi L. ve K. Galen KROECK (1994), “The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 13 No. 12; 939-947.

- SKARLICKI, Daniel P. ve Robert FOLGER (1997), "Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, And Interactional Justice", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82 No. 3; 434-443.
- SOPER, Daniel S. (2012) "Effect Size Calculator for Multiple Regression (Online Software)", İnternet Adresi: <http://www.danielsoper.com/statcalc3>, Erişim Tarihi: 8 Eylül 2012
- SPECTOR, Paul E. (2011), "The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives", *Human Resource Management Review*, Vol. 21 No. 4; 342-352.
- SPECTOR, Paul E. ve Suzy FOX (2002), "An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior", *Human Resource Management Review*, Vol. 12 No. 2; 269-292.
- SPECTOR, Paul E. ve Suzy FOX (2005), "The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior", İçinde FOX, Suzy ve Pall E. SPECTOR (Ed), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* (ss. 151-174), Washington, DC, US: APA.
- SPECTOR, Paul E., Suzy FOX, Lisa M. PENNEY, Kari BRUURSEMA, Angeline GOH ve Stacey KESSLER (2006), "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68 No. 3; 446-460.
- SPECTOR, Paul E., Paul T. VAN KATWYK, Michiel T. BRANNICK ve Y. Chen PETER (1997), "When Two Factors Don't Reflect Two Constructs: How Item Characteristics Can Produce Artifactual Factors", *Journal of Management*, Vol. 23 No. 5; 659-678.
- SUAR, Damodar ve Rooplekha KHUNTIA (2004), "Does Ethical Climate Influence Unethical Practices and Work Behaviour?", *Journal of Human Values*, Vol. 10 No. 1; 11-21.
- TABACHNICK, Barbara G. ve Linda S. FIDELL (2007), *Using Multivariate Statistics* (5. b.), Boston: Pearson Education, Inc.
- TREVINO, Linda Klebe, Kenneth D. BUTTERFIELD ve Donald L. MCCABE (1998), "The Ethical Context in Organizations: Influence on Employee Attitudes and Behaviors", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 8 No. 3; 447-476.
- VICTOR, Bart ve John B. CULLEN (1987), "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations", İçinde PRESTON, Lee E. (Ed.), *Research in Corporate Social Performance and Policy - A Research Annual* (1. b, ss. 51-72), Greenwich, Connecticut - London, England: Jai Press Inc.
- VICTOR, Bart ve John B. CULLEN (1988), "The Organizational Bases of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 33 No. 1; 101-125.

- VIKIPEDI (2011) “Türkiye'nin İBBS'si”, Vikipedi – Özgür Ansiklopedi, İnternet Adresi: http://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27nin_%C4%B0BBS%27si, Erişim Tarihi: 17 Haziran 2011.
- WANG, Yau-De ve Hui-Hsien HSIEH (2012), “Toward a Better Understanding of the Link between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 105 No. 4; 535-545.
- WEBER, James ve Julie E. SEGER (2002), “Influences upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 41 No. 1/2; 69-84.
- WIMBUSH, James C. ve Jon M. SHEPARD (1994), “Toward an Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 13 No. 8; 637-647.
- WIMBUSH, James C., Jon SHEPARD, M. ve Steven E. MARKHAM (1997a), “An Empirical Examination of the Multi-Dimensionality of Ethical Climate in Organizations”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 16 No. 1; 67-77.
- WIMBUSH, James C., Jon M. SHEPARD ve Steven E. MARKHAM (1997b), “An Empirical Examination of the Relationship between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 16 No. 16; 1705-1716.
- WYLD, David C. ve Coy A. JONES (1997), “The Importance of Context: The Ethical Work Climate Construct and Models of Ethical Decision Making - an Agenda or Research”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 16 No. 4; 465-472.
- ZAPF, Dieter (1999), “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, *International Journal of Manpower*, Vol. 20 No. 1/2; 70-85.