

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR BİLİM DALI

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON UNETHICAL
BEHAVIOR AT WORK**
Yüksek Lisans Tezi

ESRA TÖRE

İSTANBUL, 2006

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR BİLİM DALI

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON UNETHICAL
BEHAVIOR AT WORK**

Yüksek Lisans Tezi

ESRA TÖRE

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Güler İslamoğlu

İSTANBUL, 2006

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

İŞLETME Anabilim Dalı ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR Bilim Dalı
Yüksek Lisans öğrencisi ESRA TÖRE nin THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL
CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON UNETHICAL BEHAVIOR AT
WORK adlı tez çalışması ,Enstitümüz Yönetim Kurulunun 22.06.2006 tarih ve 2006/06-
12 sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 7.7.2006

- 1) Tez Danışmanı : YRD. DOÇ.DR. GÜLER İSLAMOĞLU
2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. EMİNE SERRA YURTKORU
3) Jüri Üyesi : PROF. DR. İNCİ ARTAN ERDEM



ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of organizational climate and organizational commitment on unethical behavior. Experts who work in the Ministry of Finance and teachers working in high school and elementary school participated in the study. A questionnaire consisting of 94 items was distributed to 248 participants. The results of the study revealed that organizational climate and organizational commitment affect the perception frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior and unethical behavior.

ÖZET

Bu çalışma, kurum iklimi ve kuruma bağlılığın etik olmayan davranış üzerindeki etkisini incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya Maliye Bakanlığı'nda çalışmakta olan devlet muhasebe uzmanları ve uzman yardımcıları, vergi denetmenleri ve denetmen yardımcıları ile 10 farklı okulda çalışmakta olan öğretmenler katılmıştır. 248 kişiden oluşan katılımcılara 94 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kurum iklimi ve kuruma bağlılığın işyerinde sergilenen etik olmayan davranış sıklığının algılanması ve çalışanların etik olmayan davranışlara karşı tutumları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

TABLE OF CONTENTS

ABSTRACT	iii
ÖZET	iv
TABLE OF CONTENTS	v
LIST OF TABLES	vii
LIST OF FIGURES	x
1. INTRODUCTION	1
2. LITERATURE	3
2.1. The Concept of Ethics	3
2.2. Ethics and Morality	3
2.3. Business Ethics	4
2.4. Unethical Behavior	5
2.4.1. Forms of the Unethical Behavior	6
2.4.1.1. Giving or Accepting a Gift and Bribery	6
2.4.1.2. Fraud	6
2.4.1.3. Lying	6
2.4.1.4. Sexual Harassment	7
2.4.1.5. Insider Trading	7
2.4.2. Reasons of The Ethical Behavior	8
2.4.2.1. The Concept of Organizational Climate	10
2.4.2.2. The Concept of Organizational Commitment	11
2.5. The Purpose of the Study	12
2.6. The Question of the Study	12
2.7. The Model of the Study	13

3. METHOD	14
3.1. Sampling	14
3.2. Instruments	15
3.3. Application	16
3.4. Statistical Analysis	16
4. RESULTS	17
4.1. Results of the Factor Analysis	17
4.1.1. The Climate Inventory	17
4.1.2. Organizational Commitment Inventory	18
4.1.3. Ethical Behavior Inventory	19
4.1.3.1. Factor Analysis of the Items Measuring the Frequency of Unethical Behavior at Work	19
4.1.3.2. Factor Analysis of the Items Measuring Attitudes of Workers Concerning Unethical Behavior	20
4.1.3.3. Factor Analysis of the Items Measuring Unethical Behavior	21
4.2. Results of the Regression Analysis	22
4.2.1. Regression Analysis Between Organizational Climate and Frequency of the Unethical Behavior at Work	22
4.2.2. Regression Analysis Between Organizational Climate and Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior	24
4.2.3. Regression Analysis Between Organizational Climate and Unethical Behavior	26
4.2.4. Regression Analysis Between Organizational Commitment and Frequency of the Unethical Behavior at Work	26
4.2.5. Regression Analysis Between Organizational Commitment and Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior	28
4.2.6. Regression Analysis Between Organizational Commitment and Unethical Behavior	29
4.3. ANOVA and T-Test Results	29
4.4. Correlation Results	32
5. DISCUSSION	33
6. SUGGESTIONS	35
REFERENCES	36
APPENDIX	41

LIST OF TABLES

Table 1:	Demographic Characteristics of Participants	14
Table 2:	The Result of Factor Analysis of the Climate Inventory	17
Table 3:	The Result of Factor Analysis of the Commitment Inventory	18
Table 4:	The Result of Factor Analysis of the Items Measuring The Frequency of Unethical Behavior at Work	19
Table 5:	The Result of Factor Analysis of the Items Measuring Attitudes of Employees Concerning Unethical Behavior	21
Table 6:	The Result of Factor Analysis of the Items Measuring Unethical Behavior	22
Table 7:	Results of the Regression Analysis Between Organizational Climate and the Frequency of Unethical Behavior at Work	22
Table 8:	Results of the Regression Analysis Between Factors of Organizational Climate and Dishonesty Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	23
Table 9:	Results of the Regression Analysis Between Factors of Organizational Climate and Negative Interpersonal Relationship and Distrust Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	23
Table 10:	Results of the Regression Analysis Between Factors of Organizational Climate and Misbehavior at Work Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	24
Table 11:	Results of the Regression Analysis Between Factors of Organizational Climate and Disrespect Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	24

Table 12:	The Result of the Regression Analysis Between Organizational Climate and Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior	25
Table 13:	Results of the Regression Analysis Between Factors of Organizational Climate and Negative Relationship with Colleagues and Misbehavior at Work Factor of Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior	25
Table 14:	Results of the Regression Analysis Between Factors of Organizational Climate and Dishonesty Factor of Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior	26
Table 15:	Results of the Regression Analysis Between Factors of Organizational Climate and Disrespect Factor of Toward Unethical Behavior	26
Table 16:	Results of the Regression Analysis Between Commitment and the Frequency of Unethical Behavior at Work	27
Table 17:	Results of the Regression Analysis Between Organizational Commitment and Dishonesty Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	27
Table 18:	Results of the Regression Analysis Between Organizational Commitment and Misbehavior at Work Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	27
Table 19:	Results of the Regression Analysis Between Organizational Commitment and Disrespect Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	28
Table 20:	The Result of the Regression Analysis Between Organizational Commitment and Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior	28
Table 21:	Results of the Regression Analysis Between Organizational Commitment and Negative Relationship with Colleagues and Misbehavior at Work Factor of Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior	29
Table 22:	The Descriptive Statistic Results Concerning Age's Effects on Disrespect Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	29
Table 23:	Results of the One-Way ANOVA Test Concerning Age's Effects on Disrespect Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	30

Table 24: The Descriptive Statistic Results Concerning Age's Effects on Dishonesty Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	30
Table 25: Results of the One-Way ANOVA Test Concerning Age's Effects on Dishonesty Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	30
Table 26: The Descriptive Statistic Results Concerning Gender's Effects on the Frequency of Unethical Behavior at Work of Unethical Behavior at Work	31
Table 27: Results of the T-Test Concerning Gender's Effects on The Frequency of Unethical Behavior at Work	31
Table 28: The Descriptive Statistic Results Concerning Gender's Effects on Misbehavior of Task Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	31
Table 29: Results of the T-Test Concerning Gender's Effects on Misbehavior at Work Factor of the Frequency of Unethical Behavior at Work	31
Table 30: Results of the Correlation Between the Frequency of Unethical Behavior at Work, Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior, Unethical Behavior	32

LIST OF FIGURES

Figure 1: Individual/Organizational Model of Ethical Behavior	8
Figure 2: Model of the Study	13

1. INTRODUCTION

The survival and prosperity of business organizations in the 21st century will be determined by how well companies face six challenges: international competition, new technologies, increased quality, employee motivation, management of a diverse work force, and ethical behavior (Bottorf; 1997, p.57).

Business ethics is essential for business. Business ethics is vital not because it is fashionable-though business can ill afford to ignore anything that seriously influences the markets in which it operates. Rather, business ethics is necessary because ethical choices are unavoidable. Far from being anti-business, business ethics actually provides essential support for maximizing long-term owner value (Sternberg, 2000, p.15).

The ethical climate in Turkish business environment is also at a critical stage and the business community as a whole is troubled by ethical problems. The significantly high number of ethical violations that involved politicians and professionals in business careers urged Turkish business executives to concentrate on this subject. In the summer of 1992, Young Businessmen Association of Turkey (TUGIAD) and Turkish Industrialists' and Businessmen's Association (TUSIAD) issued the first two publications on business ethics in Turkey. TUGIAD's report (1992) revealed valuable information about the ethical values of 156 managers working in companies that were among the 500 largest companies in Turkey. According to this study, 46.15% of these managers considered business ethics to be important issue in Turkish business environment; and revealing company information, falsifying company reports and unreasonable amount of absenteeism from work were ranked among the important unethical acts by these managers (Ekin, Tezölmez; 1999, p.17).

The aim of this study is to examine factors that affect unethical behavior. This study especially examines the effect of organizational climate and organizational commitment on unethical behavior.

2. LITERATURE

2.1. The Concept of Ethics

In a classic study related with the ethics of business managers, Raymond Baumhart asked more than 100 business people, “What does ethical mean to you?” Of the businesspeople Baumhart interviewed, 50 percent defined ethical as “what my feelings tell me is right,” 25 percent defines it in religious terms as what is “in accord with my religious beliefs,” and 18 percent defined it as what “conforms to golden rule.” (Velasques, 2002, p.7).

According to the dictionary, the term ethics has a variety of different meanings. One of the meanings given to it is: “the principles of conduct governing an individual or a group.” A second and more important definition of ethics according to the dictionary is: Ethics is “the study of morality.” (Velasques, 2002, p.7).

On the other hand, ethics is the study of what is good or right for human beings, and what goals people ought to pursue and what actions they ought to perform. Ethics in general is a systematic attempt, through the use of reason, to make sense of our individual and social moral experience in such a way as to determine what ought to govern human conduct and the values worth pursuing in life (Bunchholz, Rosenthal, 1998, p.2).

2.2. Ethics and Morality

We can define morality as standards that an individual or a group has about what is right and wrong, or good and evil. Moral norms can usually be expressed as general rules or statements, such as “Always tell the truth,” “It is wrong to kill innocent people,” or “Actions are right to the extent that they produce happiness.” Moral values can usually be

expressed as statements describing objects or features of objects that have worth such as “Honesty is good” and “Injustice is bad.” (Velasques, 2002, p. 8-9).

Although ethics deals with morality, it is not quite the same morality. Ethics is a kind of investigation -and includes both the activity of investigating as well as the result of that investigation- whereas morality is the subject matter that ethics investigates (Velasques, 2002, p.7).

Ethics is concerned with the justification of actions of practices in specific situations. Ethics is a philosophical reflection on the moral life the principles and values embedded in that life. Morality, on the other hand, generally refers to traditions of beliefs that have evolved over several years or even centuries in societies concerning right and wrong conduct. Morality can be thought of as a social institution that has a history and code of conduct that is implicit or explicit about how people ought to behave (Bunchholz, Rosenthal, 1998, s.4).

2.3. Business Ethics

Business ethics is a specialized study of moral right and wrong. It concentrates on moral standards as they apply to business policies, institutions, and behavior (Velasques, 2002, p.13).

Business ethics is the study of moral standards and how these apply to the systems and organizations through which modern societies produce and distribute goods and services, and to the people who work within these organizations. Business ethics, in other words, is a form of applied ethics. It includes not only the analysis of moral norms and moral values, but also attempts to apply the conclusions of this analysis to that assortment of institutions, technologies, transactions, activities, and pursuits that we call business (Velasques, 2002, p.15).

There are three different kinds of issues that business ethics investigates: systematic, corporate, and individual. Systematic issues in business ethics are ethical

questions raised about the economic, political, legal, and other social systems within which businesses operate. Corporate issues in business ethics are ethical questions raised about a particular company. These include questions about the morality of the activities, policies, practices, or organizational structure of an individual company taken as a whole. Finally individual issues in business ethics are ethical questions raised about a particular individual or particular individuals within a company. These include questions about the morality of the decisions, actions, or character of an individual (Velasques, 2002, p.15-16).

2.4. Unethical Behavior

Employees in organizations daily face situations where they must choose to act ethically or unethically. In a Touche Ross and Company survey, 94% of business leaders thought that organizations in the business arena face ethical problems today (Reiss, Mitra, 1998, p. 13).

Ethical behavior is acting in ways consistent with one's personal values and the commonly held values of the organization and society (Debra, Quick, 1994, p. 126). According to Steiner, "ethical behavior in organizations is conduct fair and just above and beyond constitutional laws and applicable government regulation." (Reiss, Mitra, 1998, p. 13).

Ethical behavior is behavior that conforms to individual beliefs and social norms about what is right and good, whereas unethical behavior is behavior that individual beliefs and social norms define as being wrong and bad (Griffin, Ebert, 1999, p.82).

Brass and his colleagues define unethical behavior as behavior that has a harmful effect upon others and is "either illegal or morally unacceptable to the larger community" (Brass, Butterfield, Skaggs, 1998, p.18).

2.4.1. Forms of the Unethical Behavior

Main forms of unethical behavior displayed by individual members of organizations include giving or accepting a gift/bribery, fraud, lying, sexual harassment, and insider trading.

2.4.1.1. Giving or Accepting a Gift and Bribery

Giving or accepting a gift in a business setting can create a sense of obligation or the appearance of obligation. A gift can be anything of value, including such items as a ticket to a sporting event or play, a non-business meal, a coffee cup, or an all-expense paid trip to a conference or trade show (Bennett, 2003, p.26).

Bribe refers to illegal or improper favors obtained in exchange for the payment of money or something else of value. Bribe involves making such payments in return for someone violating an obligation or duty (McEwan, 2001, p.137).

2.4.1.2. Fraud

The typical US organizations lose 6 percent of its total annual turnover due to fraudulent malpractice by employees (McEwan, 2001, p.137).

Fraud can be realized by either commission or omission. An act of commission involves lying or making some form of material misrepresentation, whereas an act of omission refers to any failure to disclose a significant fact that the law requires to be disclosed (McEwan, 2001, p.136).

2.4.1.3. Lying

Lying is defined by Bok as “making a false statement to another person with the intention of misleading that person.” Bok also explores the impact of lying in a personal relationship and warns against creating a culture in which the pressure to lie exceeds a commitment to truthfulness, especially in bureaucratic institutions or in professional legal, medical or business organizations (Bok, 1999).

2.4.1.4. Sexual Harassment

There are many definitions of sexual harassment. Essentially, it involves such things as unwanted sexual advances, requests for sexual favors and other verbal or physical conduct of sexual nature within the workplace. Researchers would mostly agree that there are three main forms of sexual harassment, as follows (Bradburn, 2003, p.54-55):

- Harassment related to employment decisions: This is when submission to such sexual conduct is made explicitly or implicitly a condition of an individual's employment. In other words, if the person does not confirm to the request of the others (perhaps senior), she/he may lose her/his job.
- Harassment related to performance evaluation. This is when submission or rejection is used as basis for employee decisions such as promotions, retention and so on. If the person does not agree with the sexual advances, she/he will not lose her/his job, but she/he will not progress within the organization etc.
- Harassment in the form of job interference-when such conduct has the effect of interfering with job performance or creating an intimidating, hostile or offensive working environment. This is perhaps the most obvious form of harassment when others intimidate individuals. This might take the form of lurid remarks or other offensive behavior.

2.4.1.5. Insider Trading

Insider trading can be broadly defined as buying or selling securities while in possession of nonpublic information about a corporation or about the market. The ethical argument against insider trading refers to the fairness argument which implies that those parties that don't have the same information, as well as the party that lacks information will be put at a disadvantage (Süer, 2000, p.20).

2.4.2. Reasons of the Ethical Behavior

According to Nelson and her colleagues, ethical behavior is influenced by two major reasons: individual characteristics and organizational factor. Their model presents four major individual differences that affect ethical behavior: values systems, locus of control, Machiavellianism, and cognitive moral development. Also, three organizational differences that effect ethical behavior are: code of conduct, norms and modeling (Nelson, Quick, 1994, p. 126).

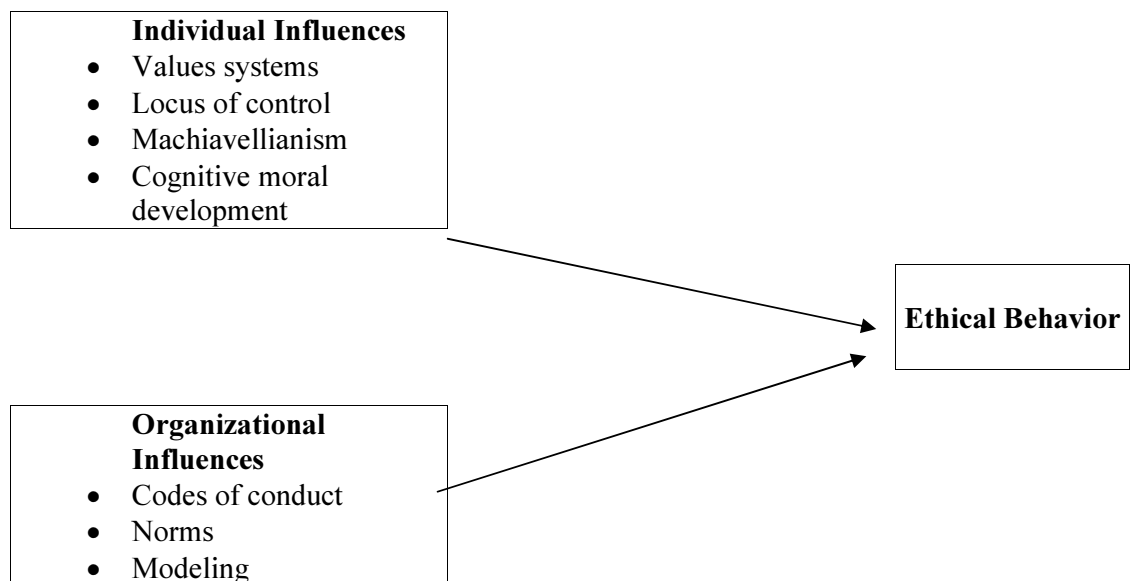


Figure 1: Individual/Organizational Model of Ethical Behavior (Nelson, Quick, Campbell, 1994, p. 128).

Values are system beliefs that affect what the individual defines as right, good, and fair. Ethics reflects the way the values are acted out (Nelson, Quick, 1994, p. 126).

Another individual influence related to ethical behavior is locus of control. Individuals with an internal locus of control believe that they control events in their lives and that they are responsible for what happens to them. In contrast, individuals with an external locus of control believe that outside forces such as fate and chance controls what

happens to them. Research has shown that internals make more ethical decisions than do externals. Internals also are more resistant to social pressure and are less willing to hurt another person, even if ordered to do so by an authority figure (Nelson, Quick, 1994, p. 127).

Machiavellianism is a personality characteristic indicating one's willingness to do whatever it takes to get one's own way. High-Mach individuals believe that any means justify the desired ends. They believe that manipulation of others is fine if it helps achieving a goal. Thus, high-Machs are likely to justify their manipulative behavior as ethical (Nelson, Quick, 1994, p. 127).

An individual's level of cognitive moral development also affects ethical behavior. At higher levels of moral development, individuals are concerned with broad principles of justice and with their self-chosen ethical principles (Nelson, Quick, 1994, p. 127).

Vardi (2001) believes that individual behavior is strongly influenced by the organization's value systems that are at the core of both culture and climate. He found that there was a significant negative relationship between organizational climate and organizational misbehavior.

A decision maker's perception of an organization's climate will likely influence the ethical dimensions of behavior. Researchers found that managers perceive unethical behavior to be dependent on an organization's climate, especially the actions of one's immediate boss and peers (Fritzsche, 1999, p.63-64)

Research show that an organizational factor, especially organizational climate affects ethical behavior. In this study, the effect of organizational climate and organizational commitment on unethical behavior will be examined, and the research results will be compared with previous results.

2.4.2.1. The Concept of Organizational Climate

Climate as a concept can be traced back to the studies of Lewin, Lippitt and White (1939) who used the term “climate” to describe attitudes, feelings, behaviors among group of boys in a summer camp (Lewin,Lippitt, White, 1939).

Organizational climate is the human environment within which an organization’s employees do their work. We cannot see climate or touch it, but it is here. Like the air in a room, it surrounds and affects everything that happens in an organization. It is a dynamic systems concept (Dawis, Newstrom, 1985, p.23).

Litwin and Stringer (1968) define organizational climate as the relatively enduring quality of an organization that is experienced by employees that influences their behavior, and can be described as values. According to Payne and Pugh (1976), organizational climate helps to identify how the organization is psychologically meaningful for the individual organization members.

The organizational climate defined by Litwin and Stringer (1968) had 9 dimensions that are named structure, responsibility, warmth, support, reward, conflict, standards, organizational identity, and risk.

Structure dimension included the perception of employees regarding the existences of rules, regulations, and procedures.

Responsibility was the feeling of being in charge and being able to take initiative.

Reward dimension included the feeling of being rewarded for a job well done.

Risk was the sense of risk and challenge in the job and in the organization, and being able to take calculated risks.

Warmth emphasized the feeling of good fellowship and being liked by others in the work group.

Support was the perceived help from the managers and others in the group.

Standards included the existence of challenge and high standards for performance that would motivate the group to the better.

Conflict dimension included the openness of the managers and others to hear different opinions.

Identity was the feeling to belong to the company and the importance placed on this kind of spirit.

In literature the concept of climate and culture are sometimes confused. The two concepts, however, have distinctly different origins that give them rather different meanings. Climate studies focus on individually perceived rather than immediate experiences of organizational members, whereas culture studies focus on beliefs, values, or norms shared by groups of people (Trice, Beyer, 1993, p.19). On the other hand, climate is more straightforward and manifest and the culture is more hidden and not an easily observable set of characteristics in organizations (Schneider, Gunnerson, Niles-Jolly, 1994).

2.4.2.2. The Concept of Organizational Commitment

There are a wide variety of definitions and measures of organizational commitment. Organizational commitment is most often defined as: (1) a strong desire to remain a member of particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization (Luthans, 1992, p.124).

Organizational commitment is conceived of as the psychological attachment felt by the person for the organization; it will reflect the degree to which the individual internalizes and adopts characteristics or perspectives of the organization (O'Reilly, Chatman, 1986).

O'Reilly and Chatman (1986) examined organizational commitment in three dimensions that are compliance, identification, and internalization.

Compliance occurs when attitudes and behaviors are adopted not because of shared beliefs but simply to again spesific rewards.

Identification occurs when an individual accept influence to establish and maintain a satisfying relationship; that is, an individual may feel proud to be a part of a group, respecting its values and accomplishment without adapting them as his or her own.

Internalization occurs when influence is accepted because the induced attitudes and behaviors are congruent with one's own values; that is the values of the individual and the group or organization are the same.

2.5. The Purpose of the Study

This study aims to examine the effect of organizational climate and organizational commitment on the frequency of unethical behavior at work, the attitudes of employees toward unethical behavior, unethical work behavior.

Under the light of the preceding review, the following hypothesis will be tested:

H1: Organizational climate affects the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, and unethical behavior.

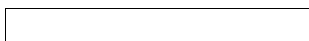
H2: Organizational commitment affects the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, and unethical work behavior.

H3: There is a significant relationship between the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, unethical behavior.

2.6. The Research Question

S1: Do the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, unethical behavior vary according to age, gender, marital status, occupation, position, tenure?

2.7. The Model of the Study



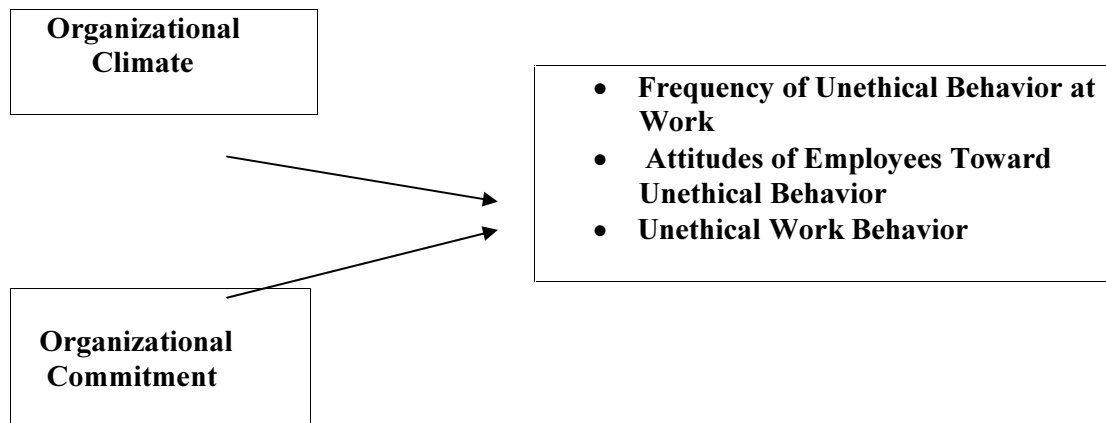


Figure 2: Model of the Study

Organizational climate and organizational commitment are the independent variables. Organizational climate consists of 9 sub-dimensions that are: structure, responsibility, warmth, support, reward, conflict, standards, organizational identity, and risk.

Organizational commitment contains 3 dimensions which are internalization, identification and compliance.

The frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, unethical work behaviors are the dependent variables in this study.

3. METHOD

3.1. Sampling

Convenience sampling was used in this study. State accounting experts, state accounting expert assistants, tax inspectors, tax inspector assistants who work in the Ministry of Finance and teachers who work at 10 different schools participated in this study. Demographic characteristics of participants are given on Table 1.

Table 1: Demographic Characteristics of Participants

Variable	Possible Values	Percentage (%)
Age	20-30	50.4
	31-40	41.3
	41-50	6.3
	Age 50 and over	2.1
Sex	Female	49.2
	Male	50.8
Marital Status	Married	58.3
	Single	41.7
Occupation	Teacher	76.2
	Financial Officer	23.8
Position	Manager	4.4
	Non-Manager	95.6
Tenure	1-5	49.8
	6-10	34.6
	11-15	7
	16-20	5.8
	20 years and over	2.9

As seen on Table 1, 50.4% of the participants are between the ages of 20-30, 50.8% of the participants are men, 58.3% of the participants are married.

76.2% of the participants are teachers, 95.6% of the participants are non-managers, 49.8% of the participants' tenure is between 1-5 years.

3.2. Instruments

The questionnaire used in this study consists of three sections. In section I, information about demographic characteristics of the respondents were collected.

Section II consists of an organizational climate inventory and organizational commitment inventory. "The climate inventory" was developed by Litwin and Stringer (1968) and includes 50 items. It includes 9 sub-dimensions that are: responsibility, reward, warmth, support, standards, identity and risk. The organizational climate inventory was translated to Turkish by Nilgün Kafazade Birim (1993).

Organizational commitment questionnaire was developed by O'Reilly and Chatman (1986). The questionnaire contains 12 items and includes three sub-dimensions which are internalization, identification and compliance. It was translated to Turkish by Yıldız (Yıldız, 1993, s.83).

The last section that assesses unethical behavior was developed by the researcher. At first: Literature related with unethical behavior, was reviewed and unethical behavior items are collected.

In the second step, respondents were asked to give examples what the ethical behavior. Responses were sorted out, and total of 52 items were collected.

In the third step, the collected 52 items were given to different groups of respondents and they were asked how much these items were appropriate to describe ethical behavior. Items of ethical behavior were to change into items of unethical behavior. As a result of the factor analysis, 52 items were reduced to 32 items. This study aims to measure the frequency of unethical behavior at work, the attitudes of employees toward unethical behavior, and unethical work behavior; these items that describe ethical behavior turned into unethical behavior in the questionnaire.

As a result these 32 items were given to sample of the study and they were asked how frequently they observe these unethical behaviors at work, whether these behaviors are appropriate for them and how frequently they reliaise these behaviors.

3.3. Application

During the application, questionnaires were distributed to the participants by the researcher. Answering the questionnaire was voluntary. Standard written instructions were given to each participant prior to the administration of questionnaires and it took 20 to 25 minutes for each participant to answer the questions. 400 questionnaires were distributed (N=400), 278 were returned (response rate: 69%), 248 were fully completed and included in the analysis.

3.4. Statistical Analysis

The packaged program SPSS/PC version 10.00 was used to analyze the data.

4. RESULTS

4.1. Results of the Factor Analysis

4.1.1. The Climate Inventory

When factor analysis was conducted, Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling adequacy was found as .845, Bartlett's Test of Sphericity had a Chi-Square value of 1060.200 ($p < 0.01$). 15 items were grouped under 3 factors (Table 2).

Factor 1 was named as “structure and openness”. It was composed of six items. It has a reliability of $\alpha = .7912$, variance of the inventory is 20.570%.

Factor 2 was named as “interpersonal relationship”. There were five items under this factor. Cronbach $\alpha = .7993$, variance of the inventory is 18.824 %.

Factor 3 was named as “work environment and risk” which consisted of four items. It has a reliability of $\alpha = .7163$, variance of the inventory is 16.974 %.

Table 2: The Result of Factor Analysis of the Climate Inventory

FACTOR 1: Structure and Openness (20.570% of Variance; Alpha=.7912)	Factor Loading
Item 1: In this workplace, the process of the required jobs are reasonably planned and clearly stated.	.644
Item 2: In this workplace, sometimes the person who has the real authority to make the decision is not well identified.	.688
Item 3: In my workplace, the organization's structure and policy are not clear.	.712
Item 5: In this workplace, it is hard to notice new and creative ideas because of detailed bureaucracy formalities and strict rules.	.509
Item 6: The lack of well planned and organized system decreases our efficiency.	.700
Item 7 : Within my working area, I am not certain to whom I am responsible to about some topics.	.690
FACTOR 2: Interpersonal Relationship (18.824% of Variance ; Alpha=.7993)	Factor Loading

Item 19: In my workplace everybody criticizes everyone.	.678
Item 22: There is a friendly atmosphere in this workplace.	.592
Item 24: It is very hard to understand the people who work in this place.	.732
Item 25: In this workplace, people are distant and cold.	.752
Item 29: In this workplace, people do not trust each other.	.723
FACTOR 3: Work Environment and Risk (16.974% of Variance; Alpha=.7163)	
Item 23: We can say that this workplace has a comfortable and flexible working atmosphere	.701
Item 26: In this workplace, there is a sincere relationship between the senior and junior workers.	.610
Item 58: Our management philosophy is to take slow but safe and healthy steps to ensure long term success.	.672
Item 59: Our workplace advanced by taking well planned risks at an appropriate time.	.754

Total climate inventory has a reliability of $\alpha = .8590$, total variance of the inventory is 56.368%.

4.1.2. Organizational Commitment Inventory

When factor analysis was conducted, Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling adequacy was found as .867, Bartlett's Test of Sphericity had a Chi-Square value of 1024,080 ($p < 0.01$). 8 items were grouped under 1 factor. The commitment inventory has a reliability of $\alpha = .8937$, the variance of the inventory is 58.70% (Table 3).

Table 3: The Result of Factor Analysis of the Commitment Inventory

FACTOR: Organizational Commitment (58.070 % of Variance; Alpha=.8937)	Factor Loading
Item 46: If my work place had a different principle system I wouldn't have been devoted to it that much.	.633
Item 47: Since I started working in this place my principles have changed according to the workplace's principles.	.737
Item 48: I preferred this place to other working places because of its value system.	.814
Item 49: I am bound to this workplace because its value system is similar to mine.	.870
Item 50: The value system which is presented by the company is important to me.	.712
Item 51: I feel proud when I tell other people that I work in this place.	.852
Item 52: I recommend this place to my friends.	.787

4.1.3. Ethical Behavior Inventory

4.1.3.1. Factor Analysis of the Items Measuring the Frequency of Unethical Behavior at Work

When factor analysis was conducted, Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling adequacy was found as .938, Bartlett's Test of Sphericity had a Chi-Square value of 2373.000 ($p < 0.01$). 25 items were grouped under 4 factors (Table 4).

Factor 1 was named as “dishonesty”. It was composed of nine items. It has a reliability of $\alpha = .8904$, variance of the inventory is 19.220 %.

Factor 2 was named as “negative interpersonal relationship and distrust”. There were six items under this factor. It has a reliability of $\alpha = .8519$, variance of the inventory is 14.845 %.

Factor 3 was named as “misbehavior at work” which consisted of six items. It has a reliability of $\alpha = .8306$, variance of the inventory is 14.553 %.

Factor 4 was named as “disrespect” which consisted of four items. It has a reliability of $\alpha = .7663$, variance of the inventory is 10.831 %.

Table 4: The Result of Factor Analysis of the Items Measuring The Frequency of Unethical Behavior at Work

FACTOR 1: Dishonesty (19.220% of Variance; Alpha=.8904)	Factor Loading
Item 1: Giving false information to the managers and workers	.632
Item 2: Praising the managers to attract attention	.659
Item 3: Revealing secret topics to other colleagues	.560
Item 4: Claiming colleague's works as your own	.627
Item 5: Pretending that you have finished a work even if you did not	.746
Item 6: Blaming someone else for your failures	.757
Item 7: Stressing other workers mistake to get ahead	.677
Item 13: Behaving as hypocrisy in the workplace	.547
Item 14: Giving/taking presents for special requests	.550
FACTOR 2: Negative Interpersonal Relationship and Distrust (14.845% of Variance; Alpha=.8519)	Factor Loading

Item 21: Having a predominating style with friends that show disrespect and low opinion	.622
Item 23: Overwhelming your colleagues	.733
Item 24: Mixing other peoples things	.769
Item 26: Hiding information to gain power	.642
Item 27: Using your colleagues as a step to advance your position	.746
Item 28: Giving away information about the workplace	.546
FACTOR 3: Misbehavior at Work (14.553% of Variance; Alpha=.8306)	
Item 8: Using the workplaces tools and equipment for your personal benefit	.608
Item 10: Eavesdropping on private conversations	.641
Item 11: Misusing the workplaces tolls and equipment	.646
Item 16: Starting work late or leaving it early	.704
Item 18: Reflecting personal life on the workplace	.532
Item 20: Talking unpleasantly about your colleagues	.513
FACTOR 4: Disrespect (10.831% of Variance ; Alpha=.7663)	
Item 12: Behaving sincerely and naturally	.750
Item 15: Treating everybody equally	.735
Item 19: Respecting your superior and colleagues	.658
Item 29: Respecting other people's rights	.735

In the total, the inventory has a reliability of $\alpha = .9380$, total variance of the inventory is 59.449%.

4.1.3.2. Factor Analysis of the Items Measuring Attitudes of Employees toward Unethical Behavior

When factor analysis was conducted, Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling adequacy was found as .852, Bartlett's Test of Sphericity had a Chi-Square value of 1634.784 ($p < 0.01$). 18 items were grouped under 4 factors (Table 5).

Factor 1 was named as “negative relationship with colleagues and misbehavior at work”. It was composed of six items. It has a reliability of $\alpha = .8264$, variance of the inventory is 21.757 %.

Factor 2 was named as “dishonesty”. There were six items under this factor. It has a reliability of $\alpha = .7130$, variance of the inventory is 17.342 %.

Factor 3 was named as “disrespect” which consisted of four items. It has a reliability of $\alpha = .7150$, variance of the inventory is 13.080 %.

Factor 4 was named as “intrusion of private life” which consisted of two items. It has a reliability of $\alpha = .7713$, variance of the inventory is 9.112 %.

Table 5: The Result of Factor Analysis of the Items Measuring Attitudes of Employees Concerning Unethical Behavior

FACTOR 1: Negative Relationship with Colleagues and Misbehavior at Work (21.757% of Variance ; Alpha=.8264)	Factor Loading
Item 6: Blaming someone else for your failures	.735
Item 7: Stressing other workers mistake to get ahead	.729
Item 10: Misusing the workplaces tolls and equipment	.689
Item 25: Putting unnecessary strain into the workplace	.656
Item 27: Using your colleagues as a step to advance your position	.796
Item 28: Giving away information about the workplace	.720
FACTOR 2: Dishonesty (17.342% of Variance; Alpha=.7130)	
Item 2: Praising the managers to attract attention	.657
Item 5: Pretending that you have finished a work even if you did not	.632
Item 13: Behaving as hypocrisy in the workplace	.682
Item17: Discrimination colleagues' according to their religion, language, race, or sex	.671
Item 24: Mixing other peoples things	.526
Item 32: Telling lies	.643
FACTOR 3: Disrespect (13.080% of Variance; Alpha=.7150)	
Item 12: Behaving sincerely and naturally	.743
Item 15: Treating everybody equally	.744
Item 19: Respecting your superior and colleagues	.759
Item 29: Respecting other people's rights	.751
FACTOR 4: Intrusion of Private Life (9.112% of Variance ; Alpha=.7713)	
Item 21: Having a predominating style with friends that show disrespect and low opinion	.750
Item 22: Interfering in other colleague's personal life.	.735

The inventory has a reliability of $\alpha = .7709$ totally, total variance of the inventory is 61,291%.

4.1.3.3. Factor Analysis of the Items Measuring Unethical Behavior

When factor analysis was conducted, Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling adequacy was found as .872 , Bartlett's Test of Sphericity had a Chi-Square value of 713,608 ($p < 0.01$). 7 items were grouped under one factor (Table 6).

Table 6: The Result of Factor Analysis of the Items Measuring Unethical Behavior

FACTOR: Unethical Behavior (57.761% of Variance; Alpha=.8607)	Factor Loading
Item 6: Blaming someone else for your failures	.786
Item 17: Discrimination colleagues' according to their religion, language, race, or sex	.683
Item 24: Mixing other peoples things	.821
Item 25: Putting unnecessary strain into the workplace	.797
Item 27: Using your colleagues as a step to advance your position	.667
Item 28: Giving away information about the workplace.	.790
Item 30: Misusing your talent	.762

The inventory has a reliability of $\alpha = .8607$, total variance of the inventory is 57.761 %.

4.2. Results of the Regression Analysis

4.2.1. Regression Analysis between Organizational Climate and Frequency of the Unethical Behavior at Work

Organizational climate affects the frequency of unethical behavior at work negatively [(B= -.518), ($p < 0.01$)]. Organizational climate alone could explain 27% of variance in the frequency of unethical behavior at work (Table 7).

Table 7: Results of the Regression Analysis between Organizational Climate and the Frequency of Unethical Behavior at Work

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Organizational Climate	.268	.263	15.454	.000	-.518	-7.464	.000

Independent Variable: Organizational Climate

Dependent Variable: The Frequency of Unethical Behavior at Work

Regression analysis was conducted between factors of organizational climate and unethical behavior.

“Structure and openness” [(B= -.173), (p<0.05)] and “interpersonal relationship” [(B= -.307), (p<0.01)] factors of organizational climate were found to affect the frequency of “dishonesty” factor of unethical behavior at work negatively. “Structure and openness” and “interpersonal relationship” factor of climate could explain 24% of variance in the frequency of “dishonesty” factor of unethical behavior at work (Table 8).

Table 8: Results of the Regression Analysis between Factors of Organizational Climate and the Frequency of “Dishonesty” Factor of Unethical Behavior at Work

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Structure and Openness	.244	.231	18.512	.028	-.173	-2.214	.028
Interpersonal Relationship	.244	.231	18.512	.000	-.307	-3.852	.000

Independent Variables: Factors of Organizational Climate

Dependent Variable: The Frequency of “Dishonesty” Factor of Unethical Behavior at Work

“Structure and openness” factor of organizational climate affects the frequency of “negative interpersonal relationship and distrust” factor of unethical behavior at work negatively [(B= -.388), (p<0.01)]. “Structure and openness” factor explains 19% of variance in “negative interpersonal relationship and distrust” factor (Table 9).

Table 9: Results of the Regression Analysis between Factors of Organizational Climate and the Frequency of “Negative Interpersonal Relationship and Distrust” Factor of Unethical Behavior at Work

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Interpersonal Relationship	.194	.182	15.273	.000	-.388	-4,916	.000

Independent Variables: Factors of Organizational Climate

Dependent Variable: The Frequency of “Negative Interpersonal Relationship and Distrust” Factor of Unethical Behavior at Work

“Interpersonal relationship” factor of organizational climate affects the frequency of “misbehavior at work” factor of unethical behavior at work negatively [(B= -.282), (p<0.01)]. “Interpersonal relationship” factor explains 18% of variance in “misbehavior at work” factor (Table10).

Table 10: Results of the Regression Analysis between Factors of Organizational Climate and the Frequency of “Misbehavior at Work” Factor of Unethical Behavior at Work

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Interpersonal Relationship	.176	.162	12.511	.001	-.282	-3.466	.001

Independent Variables: Factors of Organizational Climate

Dependent Variable: The Frequency of “Misbehavior at Work” Factor of Unethical Behavior at Work

“Structure and openness” [(B= -.176), (p<0.05)], “interpersonal relationship” [(B= -.322), (p<0.01)] and “work environment and risk” [(B= -.229), (p<0.01)] factors of organizational climate affect the frequency of “disrespect” factor of unethical behavior at work negatively. “Structure and openness”, “interpersonal relationship”, “work environment and risk” factors could explain 34% of variance in the “disrespect” factor (Table 11).

Table 11: Results of the Regression Analysis between Factors of Organizational Climate and the Frequency of “Disrespect” Factor of Unethical Behavior at Work

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Structure and Openness	.335	.324	30.395	.014	-.176	-2.482	.014
Interpersonal Relationship	.335	.324	30.395	.000	-.322	-4.470	.000
Work Environment and Risk	.335	.324	30.395	.001	-.229	-3.326	.001

Independent Variables: Factors of Organizational Climate

Dependent Variable: The Frequency of “Disrespect” Factor of Unethical Behavior at Work

4.2.2. Regression Analysis between Organizational Climate and Attitudes of Employees toward Unethical Behavior

Organizational climate affects the attitudes of employees toward unethical behavior negatively [(B= -.409), (p<0.01)]. Organizational climate alone could explain 17% of variance in attitudes of employees toward unethical behavior (Table 12).

Table 12: The Result of the Regression Analysis between Organizational Climate and Attitudes of Employees toward Unethical Behavior

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Organizational Climate	.168	.162	32.999	.000	-.409	-5.744	.000

Independent Variable: Organizational Climate

Dependent Variable: Attitudes of Employees toward Unethical Behavior

When factor analysis was conducted, factors of organizational climate and attitudes of employees toward unethical behavior were found. Regression analysis was performed between these factors.

“Structure and openness” [(B= -.198), (p<0.05)] and “interpersonal relationship” [(B= -.259), (p<0.01)] that are factors of organizational climate affect the attitudes of employees toward “negative relationship with colleagues and misbehavior at work” factor of unethical behavior negatively. “Structure and openness” and “interpersonal relationship” factors could explain 20% of variance in “negative relationship with colleagues and misbehavior at work” factor (Table 13).

Table 13: Results of the Regression Analysis Between Factors of Organizational Climate and The Attitudes of Employees Toward “Negative Relationship with Colleagues and Misbehavior at Work” Factor of Unethical Behavior

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Structure and Openness	.206	.192	15.454	.012	-.198	-2.524	.012
Interpersonal Relationship	.206	.192	15.454	.002	-.259	-3.177	.002

Independent Variables: Factors of Organizational Climate

Dependent Variable: The Attitudes of Employees Toward “Negative Relationship with Colleagues and Misbehavior at Work” Factor of Unethical Behavior

“Interpersonal relationship” factor of organizational climate affects the attitudes of employees toward “dishonesty” factor of unethical behavior negatively [(B= -.182), (p<0.05)]. “Interpersonal relationship” factor could explain 5% of variance in “dishonesty” factor (Table 14).

Table 14: Results of the Regression Analysis between Factors of Organizational Climate and Attitudes of Employees toward “Dishonesty” Factor of Unethical Behavior

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Interpersonal Relationship	.049	.034	3.177	.034	-.182	-2.131	.034

Independent Variables: Factors of Organizational Climate

Dependent Variable: Attitudes of Employees toward “Dishonesty” Factor of Unethical Behavior

“Structure and openness” factor affects the attitudes of employees toward “disrespect” factor of unethical behavior negatively [(B= -.184), (p<0.05)]. “Structure and openness” factor could explain 5% of variance in “disrespect” factor (Table 15).

Table 15: Results of the Regression Analysis between Factors of Organizational Climate and Attitudes of Employees toward “Disrespect” Factor of Unethical Behavior

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Structure and Openness	.051	.036	3.253	.033	-.184	-2.150	.033

Independent Variables: Factors of Organizational Climate

Dependent Variable: Attitudes of Employees toward “Disrespect” Factor of Unethical Behavior

4.2.3. Regression Analysis between Organizational Climate and Unethical Behavior

According to the analysis, it was found that organizational climate does not affect unethical behavior.

4.2.4. Regression Analysis between Organizational Commitment and the Frequency of the Unethical Behavior at Work

Organizational commitment affects the frequency of unethical behavior at work negatively [(B= -.190), (p<0.05)]. Organizational commitment alone could explain 4% of variance in the frequency of unethical behavior at work (Table 16).

Table 16: Results of the Regression Analysis between Organizational Commitment and the Frequency of Unethical Behavior at Work

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Organizational Commitment	.036	.030	6.390	.012	-.190	-2.528	.012

Independent Variable: Organizational Commitment

Dependent Variable: The Frequency of Unethical Behavior at Work

Regression analysis was conducted between factors of frequency of unethical behavior at work and organizational commitment. Results of the regression analysis are follows.

Organizational commitment affects the frequency of “dishonesty” factor of unethical behavior at work negatively [(B= -.223), (p<0.01)]. Organizational commitment alone could explain 5% of variance in “dishonesty” factor (Table 17).

Table 17: Results of the Regression Analysis Between Organizational Commitment and the Frequency of “Dishonesty” Factor of Unethical Behavior at Work

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Organizational Commitment	.050	.045	10.429	.001	-.223	-3.229	.001

Independent Variable: Organizational Commitment

Dependent Variable: The Frequency of “Dishonesty” Factor of Unethical Behavior at Work

Organizational commitment affects the frequency of “misbehavior at work” factor of unethical behavior at work negatively [(B= -.147), (p<0.05)]. Organizational commitment alone could explain 2% of variance in “misbehavior at work” factor (Table 18).

Table 18: Results of the Regression Analysis between Organizational Commitment and the Frequency of “Misbehavior at Work” Factor of Unethical Behavior at Work

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Organizational Commitment	.022	.017	4.475	.036	-.147	-2.115	.036

Independent Variable: Organizational Commitment

Dependent Variable: The Frequency of “Misbehavior at Work” Factor of Unethical Behavior at Work

Organizational commitment affects the frequency of “disrespect” factor of unethical behavior at work negatively [(B= -.231), (p<0.01)]. Organizational commitment alone could explain 5% of variance in “disrespect” factor (Table 19).

Table 19: Results of the Regression Analysis between Organizational Commitment and the Frequency of “Disrespect” Factor of Unethical Behavior at Work

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Organizational Commitment	.053	.049	11.676	.001	-.231	-3.417	.001

Independent Variable: Organizational Commitment

Dependent Variable: The Frequency of “Disrespect” Factor of Unethical Behavior at Work

4.2.5. Regression Analysis between Organizational Commitment and Attitudes of Employees toward Unethical Behavior

Organizational commitment affects the attitudes of employees toward unethical behavior negatively [(B= -.149), (p<0.05)]. Organizational climate alone could explain 2% of variance in attitudes of employees toward unethical behavior (Table 20).

Table 20: The Result of the Regression Analysis between Organizational Commitment and Attitudes of Employees toward Unethical Behavior

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Organizational Commitment	.022	.017	4.191	.042	-.149	-2.047	.042

Independent Variable: Organizational Commitment

Dependent Variable: Attitudes of Employees toward Unethical Behavior

Organizational commitment affects attitudes of employees toward “negative relationship with colleagues and misbehavior at work” factor of unethical behavior negatively [(B= -.180), (p<0.01)]. Organizational commitment could explain 3% of variance in “negative relationship with colleagues and misbehavior at work” factor (Table 21).

Table 21: Results of the Regression Analysis Between Organizational Commitment and Attitudes of Employees Toward “Negative Relationship with Colleagues and Misbehavior at Work” Factor of Unethical Behavior

	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	t	Sig.
Organizational Commitment	.032	.028	6.897	.009	-.180	-2.626	.009

Independent Variable: Organizational Commitment

Dependent Variable: Attitudes of Employees Toward “Negative Relationship with Colleagues and Misbehavior at Work” Factor of Unethical Behavior

4.2.6. Regression Analysis between Organizational Commitment and Unethical Behavior

According to the analysis, it was found that organizational commitment does not affect unethical behavior.

4.3. ANOVA and T-Test Results

One-way ANOVA was conducted to see if the frequency of the unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, and unethical behavior differed according to age and tenure.

According to the analysis done, it was found that age affects the frequency of “disrespect” and “dishonesty” factors of unethical behavior at work. As seen table 22 and 23, employees who are between 41-50 years old have thought that “disrespectable” behavior was more in their work environment ($p < 0.05$).

Table 22: The Descriptive Statistic Results Concerning Age’s Effects on the Frequency of “Disrespect” Factor of Unethical Behavior at Work

Age	N	Mean	Standard Deviation	Standard Error Difference
20-30	117	3.0106	2.4823	.2295
31-40	85	2.8323	2.4947	.2706
41-50	15	2.6833	3.1952	.8250
50 and over	3	3.5833	2.8868	1.6667
Total	220	2.9272	2.5797	.1739

Table 23: Results of the One-Way ANOVA Test Concerning Age's Effects on the Frequency of "Disrespect" Factor of Unethical Behavior at Work

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	60.219	3	20.073	3.103	.028*
Within Groups	1397.163	216	6.468		
Total	1457.382	219			

* Relationship is significant at the 0.05 level.

As seen in Tables 24 and 25, employees who are between 31-40 years old have perceived that more "dishonest" behaviors were displayed in their work environment compared to others ($p < 0.05$).

Table 24: The Descriptive Statistic Results Concerning Age's Effects on the Frequency of "Dishonesty" Factor of Unethical Behavior at Work

Age	N	Mean	Standard Deviation	Standard Error Difference
20-30	108	3.3971	4.7404	.4561
31-40	87	3.2554	4.3512	.4665
41-50	11	3.4646	3.8683	1.1663
50 and over	3	3.9259	.5774	.3333
Total	209	3.3492	4.5772	.3166

Table 25: Results of the One-Way ANOVA Test Concerning Age's Effects on the Frequency of "Dishonesty" Factor of Unethical Behavior at Work

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	174.753	3	58.251	2.855	.038*
Within Groups	4182.940	205	20.405		
Total	4357.694	208			

* Relationship is significant at the 0.05 level.

It was found that the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, unethical behavior was not affected by tenure.

The result of the t-test conducted to find out the effect of gender, occupation, marital status on the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, and unethical behavior.

According to the results of this analysis, as seen in Tables 26 and 27, the frequency of unethical behavior was perceived by women than men ($p < 0.05$).

Table 26: The Descriptive Statistic Results Concerning Gender's Effects on the Frequency of Unethical Behavior at Work

Gender	N	Mean	Standard Deviation
Female	90	3.3768	9.9932
Male	94	3.2370	11.9975

Table 27: Results of the T-Test Concerning Gender's Effects on The Frequency of Unethical Behavior at Work

	t	df	P	Mean Difference	Standard Error Difference
Frequency of Unethical Behavior at Work	2.143	182	.033	3.4967	1.6315

* Relationship is significant at the 0.05 level.

As seen table 28 and 29, women thought that "misbehavior at work" factor of the frequency of unethical behavior was performed more often than man ($p < 0.01$).

Table 28: The Descriptive Statistic Results Concerning Gender's Effects on the Frequency of "Misbehavior at Work" Factor of Unethical Behavior at Work

Gender	N	Mean	Standard Deviation
Female	105	19.5810	3.4840
Male	114	18.4123	2.4812

Table 29: Results of the T-Test Concerning Gender's Effects on the Frequency of "Misbehavior at Work" Factor of Unethical Behavior at Work

	t	df	P	Mean Difference	Standard Error Difference
Misbehavior at Work	2.686	217	.008**	1.1687	.4351

** Relationship is significant at the 0.01 level.

It was found that the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, and unethical behavior was not affected by occupation and marital status.

Since there were only 17 manager participants, a T-Test was not performed to measure the effect of managerial position on the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior, and unethical behavior.

4.4. Correlation Results

As seen Table 30, it was found that significant relationship between the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior and unethical behavior ($p < 0.01$).

Table 30: Results of the Correlation between the Frequency of Unethical Behavior at Work, Attitudes of Employees toward Unethical Behavior, Unethical Behavior

		The Frequency of Unethical Behavior at Work	Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior	Unethical Behavior
The Frequency of Unethical Behavior at Work	Pearson Correlation	1.000	.742**	.245**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.001
	N	184	179	179
Attitudes of Employees Toward Unethical Behavior	Pearson Correlation	.742**	1.000	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	179	200	195
Unethical Behavior	Pearson Correlation	.245**	.443**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.
	N	179	195	227

** Correlation is significant at the 0.01 level.

5. DISCUSSION

The aim of this study was to find out if organizational climate and organizational commitment affect the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior and unethical behavior.

The study results showed that, organizational climate and organizational commitment affect the frequency of unethical behavior at work, and attitudes of employees toward unethical behavior. The result are consisted with previous research pointing the factors the factors of organizational climate and organizational commitment affect wrongdoing (Viswesvaran, Deshpande, Joseph, 2000; Vardi, 2001; Okpara, 2002; Koh, Boo, 2001; Barnett 2000; Aryee, Chat, 2001).

It was found out that organizational factors such as the reward system, organizational climate, norms, codes and individual factors such as moral development affect unethical behavior (Brass, Butterfield, Skaggs, 1998, s.18).

It was found out that the perception concerning work environment and personality affect deviant behavior. Individuals who perceive their work environment positively, who are agreeable, conscientious and have emotional stability performed less deviant behavior than others (Colbert, Mount, Witt, Harter, Barrick, 2004, s.599).

The other important finding of the study is that organizational climate and organizational commitment don't affect the individual's unethical behavior. This might be due to the fact employees conceal their unethical behavior because of social anxiety. Although employees reported frequency of unethical behavior might not have been sincere

in answering their own ethical behavior and their attitudes toward unethical behavior, they didn't report unethical behavior.

It was found that age affects frequency of "disrespect" and "dishonesty" factors unethical behavior at work. Employees who are between 41-50 years old have perceived that more disrespectful behavior was displayed in work environment than others ($p < 0.05$).

Employees who are between 31-40 years old have perceived that more dishonest behavior was displayed in their work environment than others ($p < 0.05$). This situation explains the expectations of employees who are middle aged and over concerning their colleagues' behaviors. This situation explains the fact that those who are between 31-40 years old expect their colleagues to engage in ethical behavior more than their younger counterparts.

The findings revealed that women perceive that unethical behavior was performed more often than man. Finding are consisted with previous studies stating that female employees are more sensitive to ethical behavior and behave more ethically than men (Reiss, Mitra, 1998, s.1581; Glover, Bumpus, Longan, Ciesla, 1997, s.1324; Aksoy, 2003; Ekin, Tezölmez, 1999; Ergeneli, Arıkan, 2002).

It was found that significant relationships existed between the frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior and unethical behavior. These significant relationships show that the perception, attitudes and behavior of employees are consistent.

6. SUGGESTIONS

Though business ethics is one of the most important subjects in organizations, studies that examine this subject are not sufficient in Turkey.

Experts who work in the Ministry of Finance and teachers made up the sample of the study. Studies including other occupations should be performed. This study would be repeated with different sector. Different result could be obtained in different cultures, especially in private sector, comprising with private and public sector.

REFERENCES

- Aksoy, Filiz. (2003). *“The Organizational Factors and Demographical Variables Affecting Ethical Perceptions of Employees in Business Life”*. Marmara University Institute of Social Sciences, Unpublished Master Thesis.
- Aryee, S., Chat, Y. W. (2001). *Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turnover Intentions in A Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality*. *Journal of Applied Psychology*, 86, 154–160.
- Barnett, T.; Vaicys, C. (2000). *The Moderating Effect of Individuals’ Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions*. *Journal of Business Ethics*, 27, 351-362.
- Bennett, Carole. (2003). *Ethics in Business*. Mason, Ohio : South-Western, Thomson Learning.
- Bradburn, Rager. (2003). *Understanding Business Ethics*. London, Continuum Paston: Pres Ltd.
- Brass, Daniel J.; Butterfield, Kenneth D.; Skaggs, Bruce C. (1998). *Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective*. *The Academy of Management Review*, 23, 14-31.
- Bok, Sissela. (1999). *Lying: Moral Choice in Public and Private Life*. Newyork: Vintage Books.
- Bottorff, Dean L. (1997). *How Ethics Can Improve Business Success?* *Quality Progress Milwaukee*, 30, 57-60.

- Buchholz, Rogene A.; Rosenthal, Sandra B. (1998). *Business Ethics*. New York : Oxford University Press.
- Colbert, Amy E.; Mount, Michael K.; Witt, L.A.; Harter, James K.; Barrick, Murray R. (2004). *Interactive Effects of Personality and Perceptions of Work Situations on Workplace Deviance*. *Journal of Applied Psychology*, 89, 599-609.
- Dawis, Keith; Newstrom, John W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw Hill Book.
- Ekin, Serap; Tezölmez, Hande S. (1999). *Business Ethics in Turkey: An Empirical Investigation with Special Emphasis on Gender*. *Journal of Business Ethics*, 18, 17-34.
- Ergeneli, Azize; Arıkan, Semra. (2002). *Gender Differences in Ethical Perceptions of Salesperson: An Empirical Examination in Turkey*. *Journal of Business Ethics*, 4, 247-260.
- Fritzsche, David. J. (1999). *Business Ethics*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Glover, Sandra H.; Bumpus, Minnette A.; Logan, John E.; Ciesla, James R. (1997) *Re-Examining the Influence of Individual Values on Ethical Decision Making*. *Journal of Business Ethics*, 16,1319-1329.
- Griffin, Ricky. W. ; Ebert, Ronald J. (1999). *Business*. Upper Saddle River, New Jersey: Prince Hall International, Inc.

- Kalfazade, Nilgün. (1993). "Employee and Customers Service Climate Perceptions in Banks". Marmara University Institute of Social Sciences, Unpublished Doctorate Thesis. (Cited in Tüzün, Tuğba T. (2005). "*Management Practices As Determinant of Organizational Climate and the Effect of Climate on Job Satisfaction*". Marmara University Institute of Social Sciences, Unpublished Master Thesis).
- Koh, Hian Chye; Boo, El'fred H.Y. (2001). *The Link Between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study Managers in Singapore*. Journal of Business Ethics, 17, 309-324.
- Lewin, K.; Lippitt, R.; White R. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". Journal of Social Psychology, 10, 271-299.
- Litwin, G.; Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge, Ma; Harward University Pres.
- Luthans, Fred. (1992). *Organizational Behavior*. New York: Mcgrow Hill Inc.
- McEvan, Tom. (2001). *Managing Values and Beliefs in Organizations*. Harlow, England ; New York : Financial Times/Prentice Hall.
- Nelson, Debra L. ; Quick, James Campbell. (1994). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges*. South – Western: College Pub.
- Okpara, O. John. (2002). "*The Influence of Ethical Climate Types on Job Satisfaction of Its Managers Implication for Management Practice and Development in A Developing Economy*". Seventh International Conference, Costa Rica, July 6-8. (available from http://www.sba.muohio.edu/abas/2002/sanjose/Okpara_The%20Influence%20of%20Ethical%20Climate%20Types%20on%20Job%20Satis%20%80%A6.pdf)

- O'Reilly, Charles; Chatman, Jennifer. (1986). *Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior*. *Journal of Applied Psychology*, 71:3, 492-499.
- Payne, L.R.; Pugh, D.S. (1976). *Organizational Structure and Organizational Climate*. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand.
- Reiss, Michelle C.; Mitra Kaushik. (1998). *The Effect of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors*. *Journal of Business Ethics*, 17,1581-1592.
- Schneider, B.; Gunnarson, S.; Niles-Jolly, K. (10094). *Creating the Climate and Culture of Success*. *Organizational Dynamics*, 23(1), 17-29.
- Sternberg, Elaine. (2000). *Just Business: Business Ethics in Action*. Oxford ; New York : Oxford University Press.
- Süer, Sezin. (2000). "*Business Ethics in Turkey*". Marmara University Institute of Social Sciences, Unpublished Master Thesis.
- Tüzün, Tuğba T. (2005). "*Management Practices As Determinant of Organizational Climate and the Effect of Climate on Job Satisfaction*". Marmara University Institute of Social Sciences, Unpublished Master Thesis.
- Trice, Harrison M.; Beyer, Janice M. (1993). *The Cultures of Work Organizations*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall Inc.
- Vardi, Yoav. (2001). *The Effects of Organizational and Ethical Climate on Misconduct At Work*. *Journal of Business Ethics*, 29, 325-337. Kluwer Academic Publishers.

Velasquez, Manuel G. (2002). *Business Ethics*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc.

Viswesvaran, C.; Deshpande, S.P.; Joseph, J. (2000). *Are Ethically Perception of Different Counterproductive Behaviors Affected by Workplace Dependencies*. *Journal of Applied Psychology*, 30, 2050-2057.

Yıldız, Yüksel . (2003). "*A Study on The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment*". Marmara University Institute of Social Sciences, Unpublished Master Thesis.

Appendix-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ PROGRAMI

Aşağıdaki ankete vereceğiniz yanıtlar Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Programında yürütülmekte olan bir araştırma için kullanılacaktır.

Araştırmanın amacı çalıştığınız işyerine ilişkin duygu ve düşüncelerinizi ölçmektir.

Yanıtlarınız tamamen gizlilikle incelenecek ve bu cevapların kimlere ait olduğu ile kesinlikle ilgilenilmeyecektir. Bu nedenle anketin üzerine isim yazmamanız rica olunur. İçten ve samimi vereceğiniz yanıtlar araştırma sonuçlarının daha güvenilir olmasını sağlayacaktır.

Bu araştırmaya yaptığınız katkılar için teşekkür ederim.

Esra Tanboğa Töre

Yaşınız: Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar Pozisyonunuz: Yöneticilik göreviniz var mı? () Var () Yok Ne kadar süredir çalışmaktasınız?
--

		Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Az uygun	Hiç uygun değil
	Aşağıda işyerlerinde sıklıkla rastlanabilecek bazı ifadeler verilmiştir. Çalıştığınız işyerini tanımlamada bu ifadelerin ne derecede uygun olduğunu, “çok uygun” dan “hiç uygun değil” e doğru uzanan ölçek üzerinden sizin için en doğru seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak değerlendiriniz.					
01	Bu işyerinde, yapılacak işler açıkça belirtilmiş ve mantıklı bir biçimde planlanmıştır.					
02	Bu işyerinde, bazı durumlarda karar verme yetkisine asıl kimin sahip olduğu belli değildir.					
03	Çalıştığım işyerinin politikası ve organizasyon yapısı net bir biçimde açıklanmamıştır.					
04	Bu işyerinde bürokratik formaliteler en aza indirilmiştir.					
05	Bu işyerindeki katı kuralların, ayrıntıların ve bürokratik formalitelerin çokluğu yeni ve yaratıcı fikirlerin dikkate alınmasını güçleştiriyor.					
06	Düzenli bir sistemin ve planlamanın olmaması, verimliliğimizin düşmesine neden oluyor.					
07	Çalışma alanıyla ilgili kimi konularda, hangi amirime karşı sorumlu olduğumdan emin olamıyorum.					
08	Yönetimimiz işyerinde, kişilerin mevkilerine ve yetkilerine bakmaksızın yetenekleri ve birbirlerine uyumları açısından uygun kişilerin bir araya getirilmesine dikkat eder.					
09	Bu işyerinde kişisel yargılara güvenilmez, emin olmak için hemen her şey iki kez kontrol edilir.					
10	Üstlerimiz yetki alanımızdaki işleri kendilerine danışmamızdan hoşlanmaz; eğer yapacaklarınızın doğru olduğunu düşünüyorsanız, düşündüğünüzü yaparsınız.					
11	Bu işyerinde yöneticilik, çalışanlara yol göstermekten ibarettir, işle ilgili sorumluluk kişilere aittir.					
12	Eğer kendi başınıza bir şey yapmaya çalışmazsanız, bu kurumda ilerleyemezsiniz.					

		Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Az uygun	Hiç uygun değil
13	Yönetim anlayışımıza göre kişiler, kendi problemlerini kendileri çözebilmelidir.					
14	Bu işyerinde birisi bir hata yaptığı zaman, onun bu hatasını kapatmak için bin türlü bahane bulunur.					
15	Bu işyerindeki sorunlardan biri, kişilerin sorumluluk almamalarıdır.					
16	Terfi sistemimiz iyilerin yükselmesine olanak tanır.					
17	Çalıştığım işyerinde ödül ve teşvikler, ceza ve eleştirilerden daha fazla kullanılır.					
18	Çalıştığım işyerinde kişiler, yaptıkları işin mükemmelliği oranında ödüllendirilirler.					
19	Çalıştığım işyerinde herkes birbirini eleştirir.					
20	Çalıştığım işyerinde yapılan işler yeterince fark edilmez ve ödüllendirilmez.					
21	Çalıştığım işyerinde bir hata yaptığınızda cezalandırılırsınız.					
22	Bu işyerinde kişiler arasında dostça bir hava vardır.					
23	Bu işyerinin rahat ve esnek bir çalışma ortamına sahip olduğu söylenebilir.					
24	Bu işyerindeki kişileri anlayabilmek çok zordur.					
25	Bu işyerindekiler birbirlerine karşı soğuk ve uzaktırlar.					
26	Bu işyerinde üstler ve astlar arasındaki ilişki oldukça samimidir.					
27	Bu işyerinde bir hata yaparsanız, amirlerinizden anlayış görmeniz zordur.					
28	Yönetim bu işyerindeki geleceğinize (kariyerinize) ilişkin tasarımlarınızla ilgilenir.					
29	Bu işyerindeki kişiler birbirlerine güvenmezler.					
30	Yönetimimiz insan faktörüne, yani kişilerin duygu ve düşüncelerine değer vermek gerektiğine inanır.					
31	Zor bir görev üstlendiğim zaman, amirlerimin ve çalışma arkadaşlarımdan yardımcı olacaklarına inanırım.					
32	Bu kurumda başarı standartları çok yüksektir.					
33	Yönetimimiz yapılan her işin daha iyi olabileceğini ileri sürer.					
34	Burada çalışanlar verimliliği sürekli arttırmak için kendilerine baskı yapıldığını ileri sürmektedirler.					
35	Yönetim, kişiler memnun olduğu sürece verimliliğin kendiliğinden artacağına inanır.					
36	Bu kurumda yükselmek için çok çalışmaktansa başkalarıyla iyi geçinmek daha önemlidir.					
37	Bu kurumda çalışanların kendi performanslarından gurur duydukları söylenemez.					
38	Bu işyerinde iyi bir izlenim bırakmanın en iyi yolu, tartışmalardan ve uyuşmazlıklardan kaçınmaktır.					
39	Yönetimimiz, rekabet halindeki bölümler ve kişiler arasında çatışmanın çok sağlıklı olabileceği inancındadır.					
40	Amirlerimize ters düşse bile, düşündüklerimizi söylememiz için teşvik ediliriz.					
41	Yönetim toplantılarında amaç, mümkün olan en kısa zamanda, sürtüşmeden, bir karara varmaktır.					
42	Çalışanlar, bu kurumun bir elemanı olmakla iftihar ederler.					
43	İyi çalışan bir ekibin üyesi olduğuma inanıyorum.					
44	Görebildiğim kadarıyla, çalışanların bu işyerine bağlılığı yok.					
45	Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarlarını fazla gözetiyorlar.					
46	Çalıştığım işyerinin değer sistemi farklı olsaydı, kendimi buraya şimdiki kadar bağlı hissetmeyecektim.					
47	Bu işyerinde çalışmaya başladığımdan beri, benim kişisel değerlerim ile işyerimin değer sistemi birbirine benzerdir.					
48	Bu işyerini diğerlerine tercih etmemin nedeni, onun temsil ettiği değerler sistemidir.					
49	Bu işyerine olan bağlılığımın esas nedeni, benim kişisel değer sistemim ile onun temsil ettiği değerler sistemi arasındaki benzerliktir.					
50	Bu işyerinin temsil ettiği değerler sistemi benim için önemlidir.					
51	Diğer insanlara bu işyerinin bir elemanı olduğumu söylerken gurur duyuyorum.					

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR BİLİM DALI

**KURUM İKLİMİNİN VE KURUMA BAĞLILIĞIN ETİK OLMAYAN
DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**
Yüksek Lisans Tezi

ESRA TÖRE

İSTANBUL, 2006

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR BİLİM DALI

**KURUM İKLİMİNİN VE KURUMA BAĞLILIĞIN ETİK OLMAYAN
DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**
Yüksek Lisans Tezi

ESRA TÖRE

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Güler İslamoğlu

İSTANBUL, 2006

TEŞEKKÜR

Tezimin hazırlanması sırasında değerli bilgileri ile beni destekleyen ve yol gösteren tez danıŐmanım Yrd. Doç. Dr. Güler İslamoğlu' na,

Fikirleri ve gayreti ile bana örnek olan ve hayatımın Őekillenmesinde büyük rol oynayan Prof. Dr. Esra Arslan'a,

Anket formlarının doldurulmasında emeği geğen tüm alıŐanlara,

Beni her zaman destekleyen aileme ve tüm dostlarıma teŐekkürlerimle.

Esra TRE

ÖZET

Bu çalışma, kurum iklimi ve kuruma bağlılığın etik olmayan davranış üzerindeki etkisini incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya Maliye Bakanlığı'nda çalışmakta olan devlet muhasebe uzmanları ve uzman yardımcıları, vergi denetmenleri ve denetmen yardımcıları ile 10 farklı okulda çalışmakta olan öğretmenler katılmıştır. 248 kişiden oluşan katılımcılara 94 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kurum iklimi ve kuruma bağlılığın işyerinde sergilenen etik olmayan davranış sıklığının algılanması ve çalışanların etik olmayan davranışlara karşı tutumları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of organizational climate and organizational commitment on unethical behavior. Experts who work in the Ministry of Finance and teachers working in high school and elementary school participated in the study. A questionnaire consisting of 94 items was distributed to 248 participants. The results of the study revealed that organizational climate and organizational commitment affect the perception frequency of unethical behavior at work, attitudes of employees toward unethical behavior and unethical behavior.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR	3
2.1. Etik Kavramı	3
2.2. Etik ve Ahlak	4
2.3. İş Etiği	5
2.3.1. İş Etiği Kavramının Tarihsel Gelişimi	6
2.3.2. İş Yaşamında Etiğin Önemi	8
2.3.3. İş Etiğine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	9
2.3.3.1. Teolojik Etik Kuramlar (Amaç-Sonuç Etiği)	9
2.3.3.1.1. Bencillik (Egoizm)	10
2.3.3.1.2. Faydacılık	10
2.3.3.2. Deontolojik Etik Kuramlar	11
2.3.3.2.1. Haklar Prensibi	11
2.3.3.2.2. Adalet Prensibi	12
2.4. Ahlaki Gelişim	12
2.5. Etik Olmayan Davranış	14
2.5.1. Etik Olmayan Davranışın Türleri	15
2.5.1.1. Rüşvet ve Hediye Almak	16
2.5.1.2. Yolsuzluk	17
2.5.1.3. Ayrımcılık	17

2.5.1.4. Yalan Söylemek	18
2.5.1.5. Cinsel Taciz	18
2.5.1.6. Dışarıya Bilgi Sızdırma	18
2.5.1.7. Diğer Etik Olmayan Davranış Türleri	19
2.5.2. Etik Olmayan Davranışın Nedenleri	19
2.5.2.1. Kurum İklimi Kavramı	23
2.5.2.1.1. Litwin ve Stringer'ın Kurum İklimi Modeli	24
2.5.2.1.2. Kurum İklimi ve Örgüt Kültürü	25
2.5.2.1.3. Kurum İklimi ile İlişkili Sonuçlar	26
2.5.2.2. Kuruma Bağlılık	26
2.5.2.2.1. Örgüte Bağlılığın Nedenleri	27
2.5.2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	27
2.6. Etik Bir Kurum Yaratmak	27
2.7. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Sorusu	29
2.8. Araştırmanın Modeli	30
3. METOD	31
3.1. Örneklem	31
3.2. Ölçüm Araçları	32
3.3. Uygulama	33
3.4. Verilerin Analizi	33
4. BULGULAR	34
4.1. Faktör Analizi Sonuçları	34
4.1.1. Kurum İklimi Anketi Faktör Analizi Sonuçları	34
4.1.2. Kuruma Bağlılık Anketi Faktör Analizi Sonuçları	35
4.1.3. Etik Davranış Anketi Faktör Analizi Sonuçları	36
4.1.3.1. İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları	36
4.1.3.2. Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları	37
4.1.3.3. Etik Olmayan Davranışların Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları	38
4.2. Regresyon Analizi Sonuçları	39
4.2.1. Kurum İkliminin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	39

4.2.2. Kurum İkliminin Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	41
4.2.3. Kurum İkliminin Etik Olmayan Davranış Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	43
4.2.4. Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	43
4.2.5. Kuruma Bağlılığın Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	45
4.2.6. Kuruma Bağlılığın Etik Olmayan Davranış Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	45
4.3. Anova ve T Testi Sonuçları	46
4.4. Korelasyon Sonuçları	49
4.5. Betimsel İstatistik Sonuçları	50
5. TARTIŞMA	52
6.ÖNERİLER	56
KAYNAKLAR	57
EKLER	67

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1:	Katılımcıların Demografik Özellikleri	31
Tablo 2:	Kurum İklimi Anketi Faktör Analizi Sonuçları	34
Tablo 3:	Kuruma Bağlılık Anketi Faktör Analizi Sonuçları	35
Tablo 4:	İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları	36
Tablo 5:	Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları	37
Tablo 6:	Etik Olmayan Davranışların Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları	38
Tablo 7:	Kurum İkliminin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	39
Tablo 8:	Kurum İkliminin Faktörlerinin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Dürüstlük Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	40
Tablo 9:	Kurum İkliminin Faktörlerinin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Kişiler Arası İlişkiler ve Güven Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	40
Tablo 10:	Kurum İkliminin Boyutlarının İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Görevin Kötüye Kullanımı Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	40
Tablo 11:	Kurum İkliminin Boyutlarının İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Saygı Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	41

Tablo 12:	Kurum İkliminin Çalışanların Etik Olmayan Tutumları Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	41
Tablo 13:	Kurum İkliminin Boyutlarının Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının İş Arkadaşları İle İlişkiler ve Görevin Kötüye Kullanımı Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	42
Tablo 14:	Kurum İkliminin Boyutlarının Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının Dürüstlük Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	42
Tablo 15:	Kurum İkliminin Boyutlarının Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının Saygı Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	43
Tablo 16:	Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Düzeyi Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	43
Tablo 17:	Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Dürüstlük Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	44
Tablo 18:	Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Görevin Kötüye Kullanımı Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	44
Tablo 19:	Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Saygı Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	44
Tablo 20:	Kuruma Bağlılığın Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	45
Tablo 21:	Kuruma Bağlılığın Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının İş Arkadaşları İle İlişkiler ve Görevin Kötüye Kullanımı Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları	45
Tablo 22:	Yaşın, İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Saygı Faktörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları	46
Tablo 23:	Yaşın, İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Saygı Faktörü Üzerindeki Etkisini Bulmak Üzere Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	46

Tablo 24:	Yaşın, İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Dürüstlük Faktörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları	47
Tablo 25:	Yaşın ve İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Dürüstlük Faktörü Üzerindeki Etkisini Bulmak Üzere Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	47
Tablo 26:	Cinsiyetin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Düzeyi Üzerindeki Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları	47
Tablo 27:	Cinsiyetin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Düzeyi Üzerindeki Etkisini Bulmak Üzere Yapılan T-Testi Sonuçları	48
Tablo 28:	Cinsiyetin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Görevin Kötüye Kullanımı Faktörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları	48
Tablo 29:	Cinsiyetin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Görevin Kötüye Kullanımı Faktörü Üzerindeki Etkisini Bulmak Üzere Yapılan T-Testi Sonuçları	48
Tablo 30:	İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Düzeyi, Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları ve Etik Olmayan Davranışları Arasında Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	49
Tablo 31:	Bağımsız Değişkenler Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları	50
Tablo 32:	Faktörlere Verilen Yanıtların Ortalama Değerlerine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları	51
		x

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Aşamaları	13
Şekil 2:	Bireysel/Örgütsel Etik Davranış Modeli	22
Şekil 3:	Araştırmanın Modeli	30

1. GİRİŞ

Temel hedefleri kar etmek olan kurumların 21. yüzyılda hayatta kalma sürelerini belirleyen altı temel konu vardır. Bu konular, uluslararası rekabet, yeni teknolojiler, kalitenin artırılması, çalışanların motivasyonu, farklı iş güçlerinin yönetimi ve etik davranıştır (Bottorf; 1997, s.57).

Günümüzde iş etiği kavramı iş hayatı için moda olmaktan çıkmış, zorunlu hale gelmiştir. Çünkü iş hayatında karar verme süreci kaçınılmaz bir süreçtir. Bu süreç etik olan ve olmayan seçenekleri de beraberinde getirir. İş etiği karar verme sürecinde daha iyinin gerçekleşmesi için mücadele eder (Sternberg, 2000, s.15).

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de iş dünyası etik açıdan kritik bir dönem geçirmektedir. Özellikle politikacılar ve profesyonel iş sahipleri çok sayıda etik ihlallere ve yolsuzluklara karışmaktadırlar. Türk Genç İşadamları Derneği (TÜGİAD) ve Türk Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) 1992 yılında Türkiye’nin en büyük 500 şirketindeki çalışan 156 üst düzey yöneticiyi kapsayan bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda, yöneticilerin yaklaşık %46’sı Türk iş dünyasının en büyük sorunu olarak “iş etiği” ni belirtmişlerdir (Ekin, Tezölmez; 1999, s.17).

Kurumlardaki iş etiğine aykırı davranışlar pek çok olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Yönetim ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyi olduğu kurumlarda moralin, performansın, verimliliğin, müşteri ve çalışan tatmininin yüksek olduğu; işten ayrılmaların düşük olduğu; kurumunun saygınlığının ve güvenilirliğinin üst düzeyde olduğu bilinmektedir.

Günümüz kurumlarında gittikçe önem kazanan etik olmayan davranışlar üzerinde etkili olan unsurların incelenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

2. LİTERATÜR

2.1. Etik Kavramı

Raymond Baumhart 100'den fazla iş adamına “Etik sizin için ne ifade ediyor?” sorusunu sormuştur. Araştırmaya katılan iş adamlarının %50'si etiği “ hissettiklerimin bana doğru olduğunu söylediği” , %25'i “dini inançlarıma uygun olan” , % 8'i ise “uyulması gereken altın kurallar” olarak tanımlamışlardır (Velasques, 2002, s.7).

Araştırma sonuçlarına paralel olarak, sözlüğe bakıldığında da etiğin farklı anlamlarını görmek mümkündür. Bu tanımlamaların başında ahlaka yönelik çalışmaları tanımlayan “the study of morality” gelmektedir. Diğer bir anlama göre ise, etik bireyler ve gruplar için konulmuş prensiplerdir (Velasques, 2002, s.7).

Etik kelimesi yunanca kökenli olup karakter, prensip ve insan davranışı anlamına gelen Ethikos'dan gelmektedir (Tansal, 2002). Etik, ahlakı konu edinen bir felsefe dalıdır. Kullandığımız ahlak terimlerini ve ahlaki yargılarımızı inceleyen etik, takındığımız ahlaki tutumların ardında yatan yargılarımızı ele alır (Yılmaz, 2003, s.23).

Davranışlarımızın insanlığın refahını artırma yolunda uygun olup olmadığını inceleyen etik, iyi yaşamın ne olduğunu anlayabilmeyi ve insanların iyi yaşama sahip olabilmeleri için gerekli şartları oluşturmayı amaçlar (Bunchholz, Rosenthal, 1998, s.2).

Diğer taraftan etik neyin doğru ve neyin yanlış ya da neyin iyi ve neyin kötü olduğunu belirleyen inançlar bütünüdür (Griffin, Ebertt, 1999, s.82). Toplumun ahlaki standartlarını açıklamaya çalışır. Etik bu standartların mantıklı olup olmadığını ve gündelik yaşama nasıl uygulanabileceğini inceler (Velasques, 2002, s.11).

2.2. Etik ve Ahlak

Genel şekli ile ahlak kişilerin, toplumsal sınıfların ve ulusların benimsedikleri ve uymak zorunda oldukları davranış biçimleri, standartlar, değerler, ilke ve kurallar bütünüdür (Yılmaz, 2003, s.31).

Etik ahlakla ilgilenmesine rağmen, ahlak ile aynı anlama gelmez. Ahlak bireyler ve gruplar için neyin doğru ve yanlış yada iyi ve kötü olduğunu belirleyen standartlardır. Ahlaki normlar “her zaman doğru söyle” veya “dürüstlük iyidir” gibi genel kurallardan oluşur (Velasques, 2002, s.8).

Ahlaki standartların temel beş özelliği vardır (Velasques, 2002, s.10-11):

1. Ahlaki standartlar insanlığın faydasını gözetir.
2. Ahlaki standartlar otoritelerin kararına göre oluşturulamaz ve değiştirilemez.
3. Ahlaki standartlar kişilerin çıkarlarını gözetken diğer değerlere göre tercih edilebilir nitelik taşır. Eğer kişi bir davranışı gerçekleştirmek için ahlaki zorunluluk hissederse, ahlaki olmayan değerleri ile yada çıkarları ile çatışmaya girse bile, bu davranışı gerçekleştirme eğilimindedir. Örneğin bireyler çoğu zaman kendilerine rahat bir yaşam sağlayabilecek ahlaki olmayan değerler yerine; dürüstlük, saygı gibi ahlaki olan değerleri seçerler. Tabi ki bu durum her zaman kişinin çıkarlarını düşünmesinin yanlış olduğu anlamına gelmez; bunun anlamı, kişinin ahlaki çıkarlarının üstünde tutmaması gerektiğidir.
4. Ahlaki standartlar adalet düşüncesini temel alır.
5. Ahlaki standartlar belirli duygular ve kelimeler ile birlikte anılır. Eğer kişi gerçekleştirdiği davranış sonrasında suçluluk ve utanma duyuyor ise, bu davranış ahlaki olmayan ya da yanlış olarak nitelendirilebilir.

Ahlak, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğru ve yanlışları, bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğini belirler. Ahlaki kavramlar ve değer sistemleri açısından bireyler birbirlerinden farklılık gösterirler. Bireylerin neyin ahlaklı, neyin ahlak

dışı olduğuna ilişkin değerlendirmeleri onların dinsel inançlarından, bireysel felsefelerinden ve güdülerinden kaynaklanır. Bir toplum içinde farklı ulusal, dinsel, etnik, cinsel kimliklerin olması farklı ahlak anlayışlarını gündeme getirir. Etikte ise “istenilir iyi” kavramının irdelenmesi vardır. Bu “istenilir iyi”ler daha evrensel ve genel geçerliğe sahiptir. Ahlak kavramına değişik açılardan bakıldığında, çeşitli gruplarda geçerli olan değer yargılarının değişik nitelikler taşıdığı, hatta aynı gruplar içinde bu değer yargılarının değiştiği görülmektedir. Değişen zaman ve koşullara bağlı olarak, eskiden yasaklanmış davranışlar, zaman içinde teşvik edilen davranışlara dönüşebilmektedir (Bayrak, 2001, s.6).

Kişisel etikle ahlak bir ölçüde aynı olup bireyin toplumdaki davranışlarında beklenen, başkalarının haklarına saygı, dürüstlük, güvenilirlik, kanun ve nizamla saygı, iyilik yapmak ve etrafına zarar vermemek gibi kavramları içermektedir (Tansal, 2002).

Etik özel durumlardaki davranışlar ile ilgilenir. Karar verme süreçlerinde ahlaki prensiplerin gerçek yaşama uyarlanabilmesi ile uğraşır. Diğer taraftan ahlak, yüzyıllardır toplumları içine almış doğru ve yanlış uygulamaları, gelenekleri ve inançları tanımlar (Bunchholz, Rosenthal, 1998, s.4).

2.3. İş Etiği

Etik en genel anlamda ahlaki normların ve kuralların toplum yaşantısına nasıl uyarlanabileceğini incelerken; iş etiği ahlaki norm ve kuralların iş hayatındaki, işletmelerdeki ve kuruluşlardaki uygulaması ile ilgilenir (Aydoğan, 2005. s.37).

Etiği normatif ve uygulamalı etik olarak ikiye ayırmak mümkündür. Uygulamalı etiğin amacı değerlerin ve prensiplerin çeşitli özel alanlara nasıl uyarlandığını gözlemlemek ve eleştirmektir (Dillard, Yuthas; 2001). Bu açıdan yaklaşıldığında iş etiği uygulamalı etiğin bir dalıdır.

İş etiği modern toplumlarda üretilen mal ve hizmetleri üretimi ve dağıtımını sırasında ahlaki standartlara uyulup uyulmadığını inceler (Bunchholz, Rosenthal, 1998, s.3).

İş etiği, dürüstlük, güven, saygı, yardımlaşma, adalet gibi temel değerlere dayanan ve iş ilişkilerinde kişilere yol gösteren temel ilkeler, arzu edilen tutum ve davranışlar anlamında kullanılmaktadır. Başka bir ifade ile iş etiği, doğru ve haklı olma gibi temel değerleri esas alan, kanun, düzenleme ve itaatin ötesine giden bir davranış kuralları bütünüdür (Yılmaz, 2003, s.17).

Bir diğer tanıma göre iş etiği, iş ortamında karmaşık ahlaki ikilemleri incelemek ve etik prensipleri uygulama disiplini ve sanattır. Bu disiplin ve sanat bir kurum veya kuruluşun tüm işlemlerinde kendini gösterir. İş etiği işletmelerin kendi ekonomik çıkarları ile toplumun sosyal ve refah talepleri arasındaki dengeyi sağlayacak seçimler yapmak için, hem ilkelere hem de inançlara dayalı muhakeme gerektirmektedir (Uzkeseci, 2002).

İş etiği ahlaki standartların iş politikalarına, kurumsallaşmaya ve davranışlara yönelik uygulamalarını inceler. İş etiği temelde üç farklı konu üzerinden incelemelerini sürdürür (Velasques, 2002, s.13-16):

1. **Sistematik Konular:** Ekonomik, politik, yasal ve diğer sosyal sistemlerdeki ahlaki uygulamalara yönelik soruları kapsar.
2. **Kurumsal Konular:** Kurum içerisinde gerçekleştirilen davranışların uygunluğuna, kurumun politikalarına, uygulamalarına, yapısına yönelik soruları kapsar.
3. **Bireysel Konular:** Kurum içerisindeki bireylerin verdiği kararların, gerçekleştirilen davranışların etik olup olmadığını irdeler.

2.3.1. İş Etiği Kavramının Tarihsel Gelişimi

Son zamanlarda iş dünyası tarafından ilgi ile izlenen bir konu olan iş etiğinin ortaya çıkışı yıllar öncesine dayanır. Özellikle ortaçağda Roma Katolik Kilisesi, iş dünyası için yasal olan davranışları açıkça tanımlamıştır. İslam inancı tefecilik ya da faiz amaçlı borç para verilmesini yasaklarken, Buddhaa nirvana yolundaki temel öğretilerinde mükemmel konuşma, mükemmel davranış ve mükemmel yaşam prensiplerinden bahseder. Protestan Kilisesi ise kişilerin nasıl davranacakları konusunda beyan vermezken, karar

verme sürecinde bireylerin vicdanlarını ön plana çıkarmaları gerektiğini vurgulamıştır (Chryssidess, Kaler, 2001, s.4-5).

17. yüzyılda Katolik anlayışın ticarete ahlaki açıdan şüphe ile bakmasına karşın, Protestan iş ahlakı anlayışı israf, tembellik ve başarısızlığı onaylamayıp, tutumluluk, çalışkanlık ve başarıya hırsını ön plana çıkarmıştır. 1960'ların öncesinde başta ABD olmak üzere dünyanın birçok ülkesinde kapitalizm sorgulanmış, ancak etik konusu teorik tartışmalardan ileriye gidememiştir. 1960'larda ise ekonomik ve teknolojik gelişmelerin sonucu olarak çevre kirliliği, nükleer atıklar vb. sorunlar ile birlikte iş yaşamındaki sosyal değerlerin yükselişi gözlemlenmektedir. Bu dönemde en önemli gelişmelerden birisi tüketici bilincinin oluşturulmasıdır (Öztuğ, 2004, s.84).

İş etiğine yönelik hareketlerin hız kazanmasında 1960'lı yıllarda öğrencilerin ve tüketicilerin oluşturduğu gruplar önemli rol oynamıştır. 1980'li yıllarda ise pek çok sayıda şirket kurumsal etik kuralları uygulamaya geçirmişlerdir. Şirketlerce açık hatlar oluşturulmuş, etik eğitim programları verilmiştir (Aksoy, 2003, s.34).

1990'lar artık iş etiğinin öneminin çok daha iyi kavrandığı ve kurumsallaştığı dönemdir. İşletmelerin ve toplumun bu konuda çalışan organizasyon ve kurumların gelişimini desteklediği, iş etiği kurallarının belirlenmesi, uygulanması ve denetlenmesi konusunun önem kazandığı görülmektedir. 2000'li yıllarda ise tüm kurumlar için iş etiği hayata geçirilmesi gereken bir çalışma alanı olmuştur (Öztuğ, 2004, s.85).

Günümüzde etik iklim, kurumsal kültürün bir parçası haline gelmiş, kurumlar bireylerin nasıl davranmaları gerektiğine yönelik yazılı kurallar oluşturmuşlardır (Appelbaum, Deguire, Mathieu, 2005, s.43).

İş etiğinin Türk Dünyası'ndaki gelişimi ise batıya göre çok daha eskilere dayanır. İlk iş ahlakı hareketleri 12. yüzyılda Türkmenlere iş sağlamayı ve rekabet imkanları oluşturmayı amaçlayan ahi örgütlenmesinin kurulması ile başlar (Öztuğ, 2004, s.84).

Ülkemizde ilk kurulan iş etiği örgütü Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER)'dir. TEDMER'in amacı tüm iş sektörleri ve mesleklerle ilgili;

- Etik değerlerin araştırılması, değerlendirilmesi, geliştirilmesi,
- Etik standartların ve ilkelerin belirlenmesi,
- Yurt çapında gerekli duyuruların ve eğitimlerin yapılması,
- Ulusal etik değerler bilgi bankasının ve arşivinin oluşturulması,
- Etik değerlerle ilgili her türlü bilimsel çalışmanın yapılması,
- Uluslararası iş birliklerinin kurulması ve bu konuda her türlü şirket, oda, dernek, vakıf, birlik, meclis, enstitü, kurum, kuruluş, eğitim ve araştırma kurumlarına hizmet verilmesidir (Tansal, 2002).

2.3.2. İş Yaşamında Etiğin Önemi

Son on yıldır şirketlerde etik olmayan davranışların arttığı görülmektedir. ABD'de federal mahkemelere her yıl 350'den fazla şirket hakkında dava açılmakta ve açılan davaların sayısı binleri aşmaktadır (Henderson, 1992, s.16) . Enron, WorldCom, Tyco gibi büyük kurumlarda görülen etik olmayan iş uygulamaları, kamudaki yolsuzluklar günümüzde etiğin gittikçe önem kazanmasına neden olmuştur.

Bir işletmenin saygınlığı, doğrudan bilânçoda görülme bile, işletmenin en değerli aktif kalemlerinden biridir. Kamuoyunun bir şirkete ilişkin yargısını belirleyen şey, o işletmenin toplumsal değerleri gerçekleştirmesine ne derece katkıda bulunduğu ilişkin düşüncelerdir. Geniş anlamda müşteri gereksinimlerinin giderilmesi, insanlara karşı sorumluluk hissini taşıma, enerjiyi ve geri dönmeyen kaynakları tasarruflu kullanma ve çevrenin korunması işletmenin başarısının önemli yapı taşlarındandır (Leisinger, 2000, s.98).

İş etiğinin günümüzde önem kazanmasının pek çok nedeni vardır. Bu nedenlerden ilki, işletmelerin iş etiğine uygun çalışmaları konusunda gittikçe artan kamuoyu baskısı ve gelişen sosyal sorumluluk anlayışıdır. İkinci neden "iyi bir işin, iyi bir ahlak ile özdeş" olduğunun farkına varılması ve iyi bir iş tanımı için yasal sınırların yeterli

olmadığının anlaşılmasıdır. Üçüncü bir neden ise, yöneticiler açısından iş etiğinin ve etik tartışmaların bir tehdit ve zayıflık olarak görülmesi yerine, mükemmellik ve kaliteye ulaşmanın doğal uzantısı ve uzun ömürlü olmanın temel şartı olarak görülmesidir (Yılmaz, 2003, s.32-33).

İşyerindeki etik davranışları desteklemeyen kurumlar pek çok maliyetle karşı karşıya kalmaktadır. İşe devamsızlık, işten ayrılmalar, ürün kalitesinin düşmesi, müşterilerin azalması ve hırsızlık vakaları bu maliyetler arasında sayılmaktadır (Bottorf, 1997, s.59).

2.3.3. İş Etiğine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Çözümlemeyen etik durumlar ile karşılaşıldığında, bu sorunları çözmeye yönelik olarak, ahlak felsefecileri tarafından farklı bakış açılarını yansıtan yaklaşımlardan yararlanılabilir. Bireylerin uygun davranışları belirlemede kullandıkları prensip ve kurallardan oluşan bu yaklaşımlar, toplumun tüm üyelerinin karşılıklı faydalar sağlamanın ve sorunların çözümlenmesinde rehberlik eder (Bayrak, 2001, s.9). Bu yaklaşımlar teolojik ve deontolojik olmak üzere ikiye ayrılır.

2.3.3.1. Teolojik Etik Kuramlar (Amaç-Sonuç Etiği)

Teoloji kelimesi yunanca “son” anlamına gelen “teo” kelimesinden türemiştir. Teolojik kuramlar kararların sonuçları üzerinde durur. Önemli olan yapılan davranış sonrasında beklenen sonuca ulaşıp ulaşılmadığıdır. Eğer istenilen sonuca ulaşıldı ise yapılan davranış etik olarak iyidir (Kaptan, Wempe, 2002, s.54-55).

Burada önemli soru sonucun kimin için olduğudur. Sonuçlar, karar vericinin kendisi, yerel topluluk, devlet vb. taraflar tarafından ele alınabilir. Dolayısıyla etik değerlendirme, sonuçların kimin faydasına yada lehine gerçekleştiğine göre farklılık gösterir (Fritzsche, 1997, s.47). Bu bağlamda bencillik ve faydacılık olmak üzere iki teolojik kuramdan bahsedilir.

2.3.3.1.1. Bencillik (Egoizm)

Bencillik kişisel çıkarlara odaklanmış bir standarttır. Egoist birey karar verirken, diğer gruplar için ortaya çıkacak sonuçları düşünmeksizin, kendi çıkarlarına yönelik en doyurucu sonuca yönelir (Fritzsche, 1997, s.47).

Etik bencillik batılı etik sistemler arasında en basit ve en eski olanıdır. Ahlak felsefecileri etik bencilliğin iki biçimi olduğunu ifade ederler; bireysel etik bencillik ve evrensel etik bencillik. Bireysel etik bir bencil, davranışlarını yalnızca kendi çıkarları üzerinde elde edeceği sonuçlar açısından değerlendirir. Evrensel etik bencillik ise çelişkili olmasına rağmen, bir kimsenin davranışlarını değerlendirirken diğerlerinin de elde edeceği sonuçları hesaba katabilir (Nizamieva, 2001, s.97). Aydın, bilgi edinmiş bir bencil ya da egoist, diğerlerinin refahı için çalışabilir, firmaların etik kodlarına itaat edebilir, vergilerde hileden sakınabilir. Bunlar bir egoist için diğerlerinin çıkarlarına hizmet değil, aslında egoistin nihai amacına ulaşması için bir araçtır (Ferreill, Fraedrich, 1994, s.55).

2.3.3.1.2. Faydacılık

Faydacılık yaklaşımına göre, alternatif kararların içinde en büyük net faydayı sağlayan karar en etik olan karardır. Karar veren kişi her seçeneği olumsuz ve olumlu yönlerine bakarak değerlendirmeli ve en fazla net faydayı sağlayan seçeneği seçmelidir (Fritzsche, 1997, s.48-48).

Faydacılık yaklaşımı davranışsal faydacılık ve kurallı faydacılık olmak üzere iki türde incelenmektedir. Davranışsal faydacılık bir kimseden, yapacağı tüm davranışların etkilerini, bunlardan etkilenenlerin elde edeceği en fazla net faydaya göre değerlendirilmesini ister. Davranışsal faydacılar eğer söylenen yalan kötü olmaktan çok iyi sonuçlar verecekse, yalan söylemenin doğru olduğunu savunurlar (b. Kırel, 2000, 33).

Kurallı faydacılık yaklaşımı ise uyulduğu zaman en yüksek toplam net faydayı sağlayan kurallardan hareket eder. Örneğin, “müşterilere yalan söylememe” kuralını ele alalım. Davranışsal faydacılığa göre, müşterilere yalan söyleme sonucunda ortaya çıkan

önemli faydalar, yalan söylemenin maliyetlerinden fazla ise yalan söylemek etik bir davranıştır. Kurallı faydacılık ise öncelikle, yalanın zaman içerisinde müşteriler üzerinde yaratacağı etkilerin neler olduğu sorusunu sorar. Müşteriye söylenen yalanın uzun dönemdeki sonuçları güven kaybı, müşteri tatminsizliği, müşteri sadakatsizliği ve pazar kaybıdır. Müşteriye yalan söyleme durumunda en yüksek net faydaya ulaşılamadığı görülür ve “müşteriye yalan söylememe” uyulması gereken etik bir kural haline gelir. (Yılmaz, 2003, s.28).

2.3.3.2. Deontolojik Etik Kuramlar

Deontoloji kelimesi yunanca “kişi yapmalı” anlamına gelen “deon” kelimesinden gelmektedir. Deontoloji kuramlarına göre tüm insanların yerine getirmek zorunda oldukları yükümlülükleri vardır (Kapten, Wempe, 2002, s.63).

Deontolojik etik bir davranışın etik değeri hakkında karar verirken davranışın sonuçlarına değil, sebeplerine bakar. Deontolojik etik, karar vermek için kılavuzluk eden kurallar dizisinden oluşur (Fritzsche, 1997, s.51). Belirli bir durumda hangi belirli davranışın yada kuralın doğru ya da yanlış olduğu önceden tanımlanmıştır (Green, 1994, s.66). Deontolojik etiğin temel prensipleri, toplum yerine bireyi ön plana çıkaran ve insanın doğasından gelen doğru davranışa odaklanır (Mengüç, 1998, s.34).

Deontolojik prensipler haklar ve adalete dayalı olarak iki temel kategoride sınıflandırılabilir.

2.3.3.2.1. Haklar Prensibi

Haklar prensibi, yalnızca insan olduğumuz için bir takım haklara sahip olduğumuz düşüncesine dayanır. Bu prensibe göre, insanlar birbirlerinin haklarına saygı gösterme ve birbirlerinin haklarını ihlal etmeme gibi karşılıklı ödevlere sahiptirler (Fritzsche, 1997, s.51).

Haklar yaklaşımının gelişimi Immanuel Kant'ın ahlaki görecelilik (categorical imperative) prensipleri ile yakından ilişkilidir. Kant'ın prensiplerinden birincisi “öyle davran ki senin davranışın aynı zamanda dünyanın her yerinde kanun olsun” dur. İkinci önemli prensibi ise çoğumuzun bildiği “kendine nasıl davranılmasını istiyorsan, diğerlerine de öyle davran” dır (Fritzsche, 1997, s.51).

2.3.3.2.2. Adalet Prensibi

Adalet yaklaşımı bir grubun üyeleri arasında dağıtılan fayda ve sorumlulukların dengesine ya da kanunların, kuralların ve politikaların uygulanmasından doğan sonuçlara bakar. Adalet temelli etik yaklaşım, toplumun büyük bir kısmının bir davranıştan fayda sağlamasını yeterli görmez, tüm üyelerin adaletli bir sonuçla karşılaştıkları durumları etik olarak değerlendirir (a. Kirel, 2000, 33).

Adalet yaklaşımı kendi içerisinde dağıtım adaleti, cezalandırma adaleti ve tazminat adaleti olmak üzere üç bölüme ayrılır. Dağıtım adaleti toplumdaki fayda ve sorumlulukların bireyler arasında adil bir şekilde dağıtılması gerektiğini savunur. Cezalandırma adaletine göre cezaların saptanması, belirlenmesi ve değerlendirilmesi sürecinde adil olunmalıdır. Tazminat adaletine göre ise, herhangi bir olay sonucunda kişiye gelebilecek zararın karşılanması gerekmektedir. Burada mağdur olan kişinin zararı görmeden önceki durumuna getirilmesi esastır. Ancak, bu her zaman mümkün olmayabilir. Örneğin yitirilmiş hayatı geri getirmek mümkün değildir. Böyle burumlarda zarara neden olan kişinin, zararı en adil şekilde ödemesi için çalışılmalıdır (Fritzsche, 1997, s.53-55).

2.4. Ahlaki Gelişim

Kohlberg insanların ahlaki bakımdan bir gelişme içinde olduğunu, bu gelişmenin yaşa ve zihni olgunluğa bağlı olarak gerçekleştiğini belirtmektedir (Kulaksızoğlu, 2000, s.99). Uzun süren araştırmaları sonucunda Kohlberg, bu gelişimin belirgin bir sıra izleyerek oluştuğunu ve bu durumunda kültürden, alt kültürlerden, ülke ve kıtalardan etkilenmeyen bir süreç olduğunu bulmuştur (Hosmer, 1994, s.37).

Kohlberg'in ahlaki aşamaları ve her aşamadaki insanların ahlaki tutum ve yargıları aşağıdaki gibidir (Aydın,1997, s.143-144):

Değerlendirme Esası	Gelişim Dönemleri
<p>1. Gelenek öncesi düzey: Ahlak değerlerinin temelini bireyin dışından kaynaklanan oluşumlar veya ihtiyaçlar belirler.</p> <p>2. Geleneksel düzey: Ahlak değerlerinin temeli iyi ve doğru rollere dayanmaktadır.</p> <p>3. Gelenek ötesi düzey: Ahlak değerleri evrensel esaslara dayanır.</p>	<p>Aşama 1 (Bağımlı evre) : Kendisi ile ilgili olma, güç ve otoriteye itaat, cezalandırılma korkusu güduları belirleyicidir. Davranış ve hareketler sonuçlarına göre değerlendirilir.</p> <p>Aşama 2 (Bireycilik ve çıkarlara dayalı alış-veriş evresi): Kişide temel güdü kendi ihtiyaçlarını tatmin etmedir. Başkalarının ihtiyaçları ona yarar sağlamadığı sürece onlar ile ilgilenmesi söz konusu değildir.</p> <p>Aşama 3 (Karşılıklı kişilerarası beklentiler, uyum ve bağlılık aşaması): İnsan topluluklarına ve grup normlarına önem verme söz konusudur.</p> <p>Aşama 4 (sosyal sistem ve vicdan aşaması): Toplumdaki düzene önem verme durumunda sadece itaat söz konusu olmayıp, toplumu muhafaza etmek esastır.</p> <p>Aşama 5 (Sosyal anlaşma, yararlılık ve bireysel haklar evresi): Toplumun bütününün kararları doğrudur. Toplum değerleri, herkes anlayabildiği takdirde değişebilir. Doğru olan şey insanlar arası fikir ve anlaşmalardır.</p> <p>Aşama 6 (Evrensel ahlaki prensipler evresi): Doğru bireyin vicdanından doğandır. Doğrular bütün insanlar, milletler için geçerlidir. En önemli prensipler adalet eşitlik ve başka insanların haklarını korumaktır.</p>

Şekil 1: Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Aşamaları (Kaynak: Aydın,1997, s.143-144).

Gelenek öncesi düzey, bağımlı evre ile bireycilik ve çıkarlara dayalı alış-veriş evresi olarak iki aşamadan oluşmaktadır. Bağımlı evrede birey kendi benliği ile ilgilenir. Gücü kendi gücünden fazla olan otoriteye boyun eğer ve cezalandırılmaktan korkar. Kurallara ve otoritenin isteklerine sorgulamadan bağlı kalma doğru davranış olarak görülür. Ahlaki gelişimin ikinci aşaması olan bireycilik ve çıkarlara dayalı alış-veriş

evresinde ise diğerk insanlarla tek yönlü bir ilişki söz konusudur. Birey temel ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır. Ona göre doğru davranış, ihtiyaçlarını karşıladığı sürece kurallara uymaktır (Kulaksızoğlu, 2000, s.101-102).

Geleneksel düzeyin birinci aşaması olan karşılıklı kişiler arası beklentiler, bağıllık ve kişiler arası uyum sürecinde, birey grupla ilgilenir ve grup normlarına uyum sağlar. Bu aşamada doğru davranış, başkaları ile ilgilenmek, iyi, sadık ve güvenilir olmaktır. İnsan davranışları hareketlerin sonucuna göre değil, niyetlere göre değerlendirilir. Geleneksel düzeyin birinci aşaması olan sosyal sistem ve vicdan aşamasında ise birey, toplumdan gelen görev ve kuralları kabul eder, toplumun haklarını korumayı amaçlar (Kulaksızoğlu, 2000, s.102).

Gelenek ötesi düzey, sosyal anlaşma, yararlılık ve bireysel haklar ile evrensel ahlaki prensipler olmak üzere iki aşamada incelenir. Sosyal anlaşma, yararlılık ve bireysel haklar aşamasında birey kanunlara sosyal bir anlaşma olarak çoğunluğun haklarını koruyacağı için uyar. Evrensel ahlaki prensipler aşamasında ise, bütün insanlığın uyması gereken ahlaki prensiplere göre davranmak esastır. En önemli ahlaki prensipler adalet, eşitlik ve diğerk insanların haklarını korumaktır (Kulaksızoğlu, 2000, s.102-103).

Kohlberg'in ahlaki gelişimi açıklayan altı aşaması pek çok yazar tarafından tartışılmıştır. Bunun üzerine teorisinde yeniden düzenlemeye giden Kohlberg teorisine yedinci bir aşama daha eklenmiştir. Önceleri Buddha ve Peygamberler düzeyine ulaşmak olarak açıklanan bu aşama, sonrasında dini öğelerden bağımsız olarak sosyal ve politik özgürlüklerde derinleşme olarak açıklanmıştır (French, Granrose, 1995, s.7).

2.5. Etik Olmayan Davranış

Bireylerin davranışları iyi-kötü, doğru-yanlış olarak nitelendirilir. Bu nitelendirme kişi ve grupların standartlarına göre oluşmuş etik prensiplere dayanarak yapılır ve etik olarak isimlendirilir. Sonuç olarak etik davranış, genel ahlak kapsamı içerisinde doğru veya iyi olarak kabul edilen davranış biçimidir (Altuğ, 1993, s.27)

Etik olmayan davranış ise bireysel inançlar ve sosyal normlar tarafından kötü ve yanlış olarak tanımlanan davranıştır (Griffin, Ebert, 1999, s.82). Diğer bir tanıma göre etik olmayan davranış, insanlara zararlı etkileri olan, büyük toplumlarca ahlaki olarak kabul edilmeyen ve meşru görülmemeyen davranıştır (Brass, Butterfield, Skaggs, 1998, s.18).

2.5.1. Etik Olmayan Davranışın Türleri

İşletmelerde karşılaşılan etik sorunlar şüphesiz çok çeşitlidir. Konuyla ilgili bir araştırmada ankete katılanların %80'inden fazlası işletmelerde karşı karşıya kalınan etik sorunlar arasında “çalışanların çıkar çatışmaları” ve “rüşvet” i ilk sıraya yerleştirmişlerdir. 20 işletmeden 160 yöneticinin katıldığı bir diğer araştırmada yöneticilerin tümü çevre kirliliği, içeriden bilgi sızdırma ve hediye/rüşvet almayı etik olmayan davranışlar sıralamasında ilk üçe yerleştirmişlerdir (Uzkeseci, 2002).

1980 yılının aralık ayında Fortune Dergisi'nin 1000 şirket üzerinde yapmış olduğu araştırmada, etik olmayan davranışlar rüşvet, dolandırıcılık, yasal olmayan politik ilişkiler, vergi kaçırma ve güven zedeleyici ihlaller olarak sınıflandırılmıştır (Henderson, 1992, s.18).

Yönetim düzeyinde sergilenen etik dışı davranışlardan en yaygın olanları ise, ayrımcılık, kayırma, rüşvet, ihmal, bencillik, yolsuzluk, hakaret ve küfür, cinsel taciz ve kötü alışkanlıklardır (Acar, 2000, s.40-44).

2058 çalışan üzerinde yapılmış olan bir araştırmanın sonuçları, çalışanların etik olmayan davranışlara karşı tutumlarını gözler önüne sermektedir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların %35'i işyerinin telefonunun izin almadan kullanılmasını, %21'i iş saatlerindeki vakitlerini iş dışında geçirmeyi, %19' u ise bedelini ödemedi işyerinden bir şey alıp götürmeyi uygun görmekte olduklarıdır (McHugh, 1992, s.94).

Bu çalışmada etik olmayan davranışların en yaygın türleri rüşvet ve hediye almak, yolsuzluk, ayrımcılık, yalan söylemek, cinsel taciz ve dışarıya bilgi sızdırma olarak açıklanmıştır.

2.5.1.1. Rüşvet ve Hediye Almak

Özellikle kamu görevlilerinin para, mal, hediye gibi bir takım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da gruplara ayrıcalıklı bir hizmet sunumu ile çıkar sağlaması rüşvet olarak tanımlanır. Bir çok yöneticiye çeşitli nedenlerle, farklı niteliklerde hediye verilmesi Türk toplumunun ve Türk bürokratik kültürünün bir gereği olarak kabul edilebilir. Ancak, dünyanın pek çok yerinde olduğu gibi ülkemizde de hediye göreceli bir kavramdır ve rüşvet ile hediye arasındaki farkı anlamak çok zordur (Acar, 2000, 41).

Ülkemizde, kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri ile başvuru usul esasları hakkındaki yönetmelik (2005); kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen/etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan yada olmayan, doğrudan yada dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaati hediye kapsamında tutmaktadır. Yönetmelikte hediye alma yasağının dışında olan malzemeler şu şekilde belirtilmiştir:

- Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,
- Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, CD veya buna benzer nitelikte olanlar,
- Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,
- Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,
- Tanıtım amacına yönelik herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklâm ve el sanatları ürünleri,
- Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

2.5.1.2. Yolsuzluk

Dolandırıcılık ve zimmete para geçirmenin tarihi oldukça eskidir. Buna ilişkin ilk yasa 1330 yıllarında İngiltere’de uygulamaya konulmuştur. Ancak son yıllarda yolsuzluk vakalarında gittikçe artış gözlenmektedir. Yapılan araştırmalar Amerika’daki şirketlerin yıllık toplam gelirlerinin %6’sını yolsuzluk sonucu yitirdiklerini ortaya koymaktadır (McEwan, 2001, s.136-137).

En genel anlamıyla yolsuzluk, bir çıkar karşılığında yetkilerin yasa dışı kullanımı olarak tanımlanabilir. (Acar, 2000, 43).

Literatürde yolsuzluğu etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak kamu görevlilerinin ücretleri olarak gösterilmektedir. Kamudaki ücret seviyesinin bir ailenin geçinebileceği seviyenin altında olması kamu görevlilerini aradaki farkı rüşvetle kapatmaya yöneltebilmektedir. Üstelik kamuda ücret seviyesi özel sektöre göre çok düşük olduğunda, işe alınırken de, rüşvetle farkı kapatabileceğini düşünen kişiler kamu görevlerine talip olmaya başlamaktadır. Yine düşük ücret, işi kaybetmenin riskini azaltarak yolsuzluğu artırabilmektedir (Bayar, 2006).

2.5.1.3. Ayırmıcılık

Bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış ayırmıcılık olarak adlandırılır. Ayırmıcılık iki türde incelenebilir. Birinci türdeki ayırmıcılık olan “açık ayırmıcılık” geleneksel olarak cinsiyete yada ırkçılığa dayalıdır. İkinci türdeki ayırmıcılık ise “kurumsal ayırmıcılık” olarak isimlendirilir. Kurumsal ayırmıcılık bir kurumun yansız bir seçim süreci ile istihdam olanakları sunmasına rağmen, kurumdaki grupların eşit olarak dağılmaması sonucunda ortaya çıkar. Kurumsal ayırmıcılığın ortadan kalkması için, kısmi eşitliğin sağlanması gerekmektedir. Bu da, ayırmıcılığa uğrayan azınlık gruplarına, kurumlarda belirli kotaların ayrılması ile olanaklıdır (Acar, 2000, 40).

2.5.1.4. Yalan Söylemek

Yalan söylemek, karşıdaki kişiyi yanıltmak amacıyla yanlış demeç vermek olarak tanımlanabilir. Yalan kimi zaman izin verilebilir sayılmasına rağmen, insanın kendisine olan saygısını zedelediği ve sosyal kurumsallaşmaya zarar verdiği için çoğu zaman kabul edilemez bir davranıştır (McEwan, 2001, s.132).

Çalışma ortamında söylenen yalanlar, çalışanlar arasındaki saygınlığı ve güveni zedeleyerek; olumsuz bir kurum ikliminin oluşmasına neden olabilir. Özellikle yöneticilere söylenen yalanların işin işleyişini olumsuz etkileyeceği bir gerçektir.

2.5.1.5. Cinsel Taciz

Cinsel taciz işyerindeki istenmeyen cinsel gelişmeleri, cinsel onay taleplerini ve diğer sözel veya fiziksel davranışları kapsar ve üç temel şekilde gerçekleşir (Bradburn, 2003, s.54-55):

- **Çalışanın Konumu ile İlgili Cinsel Taciz:** Bu durumda eğer çalışan karşıdaki kişinin (özellikle yöneticinin) cinsel taleplerini kabul etmez ise işini kaybedecektir.
- **Çalışma Sonuçları ile İlgili Cinsel Taciz:** Çalışan cinsel tacizi kabul etmemesi durumunda işini kaybetmeyecektir fakat terfi gibi sonuçlardan yoksun bırakılacaktır.
- **İşe Müdahale Etmeye İlişkin Cinsel Taciz:** Çalışan cinsel tacizi kabul etmemesi durumunda, iş ortamında engellenir, huzursuz bir çalışma ortamı ve gittikçe zorlaşan işler ile karşılaşır.

2.5.1.6. Dışarıya Bilgi Sızdırma

Dışarıya bilgi sızdırma, kurum veya pazar hakkında sahip olunan ve halka açık olmayan bilgilerin alıcılarla veya satıcılarla paylaşılması olarak tanımlanabilir (Süer, 2000,

s.20). Dışarıya bilgi sızdırma özellikle beyaz yakalılarda görülen, etik olmayan bir davranış türüdür.

2.5.1.7. Diğer Etik Olmayan Davranış Türleri

Rüşvet ve hediye almak, yolsuzluk, ayrımcılık, yalan söylemek, cinsel taciz ve dışarıya bilgi sızdırma haricinde de çeşitli etik olmayan davranışlardan bahsetmek mümkündür. Bu davranışların başında kurumun araç ve gereçlerini kişisel amaçlar için kullanılması gelmektedir. Kişisel amaçlar için kullanılan en yaygın araçlar, şirket telefonu, bilgisayar ve internetidir. Bunların yanında şirkete ait kırtasiye malzemeleri de kişisel amaçlar için kullanılabilir. Bunların yanında şirkete ait kırtasiye malzemeleri de kişisel amaçlar için kullanılabilir.

Barnett (2003, s.23), çalışanların çocuklarının işyerini ziyaret etmelerinin uygun olmadığını belirtmektedir. Ona göre, işyeri ortamı çocuk bakımı için uygun bir yer değildir ve çocuklar çalışanların dikkatini dağıtmaktadır.

Asıl işi dışında ikinci bir işte çalışmakta etik olmayan davranışlar arasında sayılabilmektedir. Eğer çalışanın ikinci bir işi varsa bile, asıl işini aksatmamak için dikkatli olmalıdır (Barnett, 2003, s.23).

2.5.2. Etik Olmayan Davranışın Nedenleri

Kurumlardaki davranışları etkileyen unsurları ya da değişkenleri üç ana grupta toplayabilmek mümkündür. Birincisi yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim, hedefler, algılamalar, güdüler, yetenekler, değerler gibi bireysel faktörler; ikincisi yapı, yapılan işler, teknoloji, verimlilik, roller, pazarlar, pazar payı, iş grupları gibi kurumsal değişkenler; üçüncüsü ise tatmin, sevgi, nefret, güç, yabancılaşma, özdeşleşme gibi durumsal unsurlardır (Karakaş, 2002, s.46).

Etik olmayan davranışın sebeplerini açıklamak amacıyla yapılan pek çok araştırmada, işyerindeki etik olmayan davranışların kurumsal faktörlerden ve bireysel özelliklerden etkilendiği bulunmuştur.

Kırel (a. 2000, s.52-54) çalışanların etik değerlere uygun olarak davranmamalarının nedenlerini üç ana başlık altında toplamış ve bu başlıkları şöyle sıralamıştır:

1. Farkında Olmamak ve Hassasiyetsizlik: Çalışan etik olmayan davranışları mantıksal nedenler bularak etik davranış olarak görme eğilimindedir. Bu eğilimi destekleyen özenle hazırlanmış ve etkileyici özürlerden bazıları şunlardır:

- Herkes yapıyor.
- Eğer işimi kaybedersem kimseye faydam dokunmaz.
- Etik davranmak şu anda benim için fazla lüks.

2. Bencillik: Birçok durumda kurumlarda bireylerin kişisel çıkarları ve istekleri ön plana çıkmaktadır. Kendine düşkün olan, kendini korumak isteyen ve kendini haklı görme eğiliminde olan birey etik olmayan davranışlar sergileyebilmektedir.

3. Eksik Değerlendirme: Kişiler, yetersiz ya da hatalı bilgiye sahip olmaları durumunda etik olmayan davranışlara yönelebilirler. Bu hatalı bilgilerin başında, etik davranışın maliyetinin yüksek olduğu düşüncesi gelmektedir. Kurum içerisinde etik davranış kodlarının oluşturulması ve etik davranışların yaygınlaştırılması ilk zamanlarda emek ve zaman isteyen bir uğraştır. Ancak bu kodlar çalışanlarca benimsendiğinde, daha rahat ve güvenilir bir çalışma ortamı oluşur.

Colbert ve arkadaşları (2004, s.599) iş yerine ilişkin algılamaların ve kişilik faktörünün, işyerindeki norm dışı davranışları (deviant behaviour) etkilediğini bulmuşlardır. İşyerinin ortamını olumlu algılayan, uzlaşmacı, vicdanlı ve duygusal olarak dengede olan bireyler diğer bireylere göre daha az norm dışı davranışlar sergilemektedirler.

Kişiliğin etik davranış üzerindeki etkisini inceleyen diğer bir araştırmada, A tipi kişiliğe sahip olan rekabetçi bireylerin diğer bireylere göre daha fazla etik olmayan davranışlar sergiledikleri bulunmuştur (Sakaran, Bui, 2003, s.1)

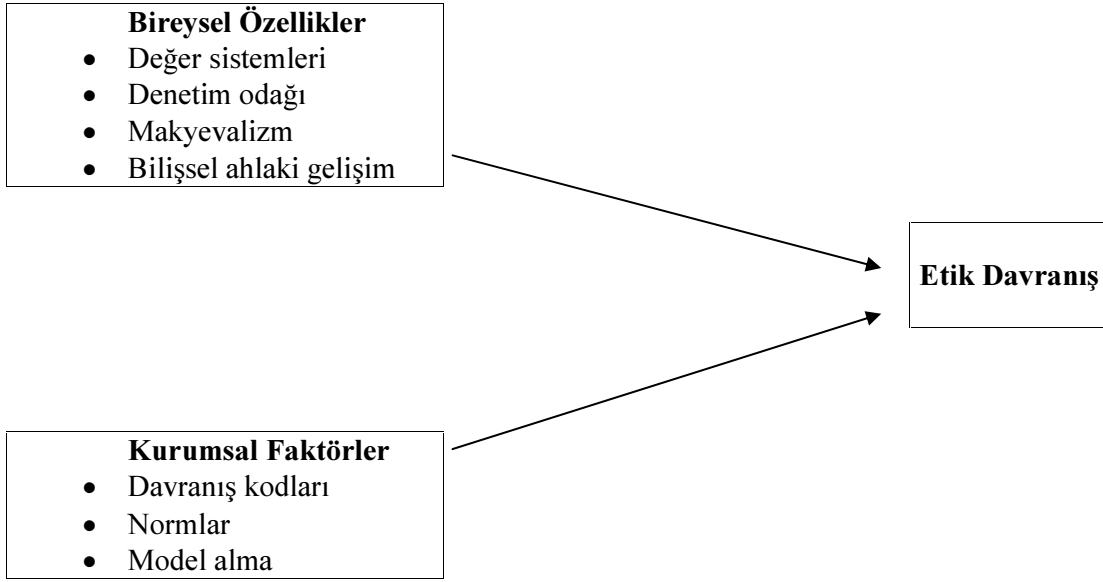
198 lise öğrencisi üzerinde yapılan bir çalışmada dışsal denetim odağına sahip olan bireylerin diğerlerine göre daha fazla etik olmayan davranışlar sergiledikleri bulunmuştur (Reiss, Mitra, 1998, s.1581).

Hellrigel ve arkadaşları, kurumsal kültürün etik davranışlar üzerinde etkili olabileceğini savunmaktadır. Ona göre ahlaki normlara vurgu yapan, çalışanları yaptıkları davranışların sonuçlarından sorumlu tutan kurumlarda etik olmayan davranışları görülme sıklığı azalacaktır (Hellrigel, Slocum, Woodman, 1995, s.479-480).

Brass ve arkadaşları ödül sistemi, kurum iklimi, normlar ve davranış kodları gibi kurumsal faktörler ile ahlaki gelişim gibi bireysel faktörlerin etik olmayan davranış üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir (Brass, Butterfield, Skaggs, 1998, s.18).

Etik olmayan davranışı etkileyen bir diğer önemli değişken ise cinsiyettir. Pek çok araştırmacı kadınların erkeklere göre daha etik davrandıkları sonucuna varmıştır (Reiss, Mitra, 1998, s.1581; Glover, Bumpus, Longan, Ciesla, 1997, s.1324; Ekin, Tezölmez, 1999, s.28; Aksoy, 2002, s.133).

Nelson ve arkadaşları etik davranışı açıklamaya çalıştığı modelinde bireysel özelliklerin (değer sistemleri, denetim odağı, Makyavelizm ve bilişsel ahlaki gelişim) ve kurumsal faktörlerin (davranış kodları, normlar ve model alma) etik davranışı etkilediğini belirtmektedir (Nelson, Quick, 1994, p. 126).



Şekil 2. Bireysel/Kurumsal Etik Davranış Modeli (Kaynak: Nelson, Quick, 1994, s.128)

Şekil 2’de görüldüğü gibi bireylerin etik davranışlarını etkileyen değer sistemleri vardır. Bu değer sistemleri etik davranışın gerçekleşmesini engelleyebilir ya da teşvik edebilir. Denetim odağı etik davranışı etkileyen bir diğer bireysel faktördür. Araştırma sonuçları içsel denetim odağına sahip bireylerin daha etik davrandıklarını ortaya koymaktadır (Luthans, 1992, s.125; Reiss, Mitra, 1998, s.1581).

Makyavelizm, bireyin istediği şeyi her ne yolla olursa olsun elde etme çabasıdır. Makyavelist bireyler davranışları etik olmasa bile, çevreye etik gibi göstererek amaçlarına ulaşmaya çalışırlar. Diğer taraftan, bilişsel ahlaki gelişim de bireylerin etik davranışlarını etkiler. Ahlaki gelişimin üst seviyesinde olan bireyler etik prensipler doğrultusunda karar alır ve davranırlar (Nelson, Quick, 1994, s.129-130).

Kurum içerisindeki davranış kodları ve normlar etik davranışı etkilemektedir. Etik kodlara ve normlara uygun olan davranışın ödüllendirilmesi ya da uygun olmayan davranışların cezalandırılması etik davranışı artırır (b. Kirel, 2000, s.75).

Fritzsche (1999, s.63-64) kurumsal faktörlerin etik davranış üzerindeki etkisinden bahsederken, kurum iklimi faktörünün önemine değinmektedir. Ona göre kurum iklimi,

özellikle çalışanlar ve patron arasındaki ilişkinin niteliği etik davranışların gerçekleşmesinde belirleyici rol oynamaktadır.

Hunt, Wood ve Chonko (1989) pazarlama sektöründe yaptıkları araştırmada kurumsal etik değerler ile kuruma bağlılık arasında olumlu ilişki bulunmuşlardır. Oz (2001) pek çok etik olmayan davranışın sergilendiği bilgi sistemi sektöründe yaptığı çalışmada, beklentisinin aksine; bilgi sistemi uzmanlarının kuruma bağlılığının diğer sektörde çalışanlardan daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Okpara (2003) etik kodların uygulandığı kurumlarda çalışanların kuruma bağlılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Literatürde kurum ikliminin etik davranış üzerinde etkili olduğunu gösteren pek çok araştırma olmakla birlikte, kuruma bağlılığın etik davranış üzerinde etkili olduğunu gösteren araştırma bulunmamaktadır. Bu çalışmada kurum ikliminin ve kuruma bağlılığın etik davranış üzerinde etkisi incelenecek ve edinilen bulgular diğer çalışmalar ile karşılaştırılacaktır.

2.5.2.1. Kurum İklimi Kavramı

Kurum iklimi çalışmalarının kökeni Kurt Lewin'e dayanır. Lewin "iklim" i yaz kampındaki bir grup çocuğun tutumları, duyguları ve düşünceleri olarak tanımlamıştır. En genel anlamıyla kurum iklimi, belirli bir çevrede çalışan bireyin kendini nasıl hissettiğini algılamasıdır (Lewin, Lippitt, White, 1939).

Kurum iklimi bir kurumdaki çalışanların çevresi olarak tanımlanabilir. Kurum iklimini göremeyiz, ona dokunamayız fakat o oradadır. Bir odanın içerisindeki hava gibi kurum iklimi, işyerinde olan biten her şeyi etkiler (Dawis, Newstrom, 1985, s.23).

Diğer bir deyişle, kurum iklimi belirli bir iş çevresinin tipik ya da karakteristik niteliği olarak tanımlanabilir (Porter, Lowler, Hackman, 1989, s.456).

Kurum iklimi kurumdaki kaliteyi devam ettirmeye bağlı olarak, çalışanlar tarafından gerçekleştirilen deneyimler ve çalışanların davranışlarının etkileri olarak tanımlamışlardır (Virtanen, 2000, s.341).

Litwin ve Stringer kurum iklimi kurumda çalışan bireyin algılarının toplamı olarak tanımlamışlardır. Litwin ve Stringer'a gore iklim, çeşitli davranışlar ile ne tur sonuçların ortaya çıkacağı hakkındaki inançları yonlendirerek kurumsal kararları etkiler (Litwin, Stringer, 1968). Örneğin bir kurumun iklimi kurumdaki çalışanların risk almasına olanak sağlar nitelikte ise, çalışanlar uzun vadede risk alabilirler.

2.5.2.1.1. Litwin ve Stringer'ın Kurum İklimi Modeli

Litwin ve Stringer (1968)kurum iklimini boyutlara ayırarak tanımlamışlardır. Litwin ve Stringer'ın modeline gore kurum ikliminin boyutları yapı, sorumluluk, ılımanlık, destek, ödül, çatışma, standartlar, kurumsal özdeşlik ve risktir.

Yapı boyutu, var olan kurallara, düzenlemelere ve yontemlere ilişkin, çalışanın algılamalarını kapsar.

Sorumluluk boyutu, kişinin kendini sorumlu hissetmesi ve inisiyatif kullanabilmesidir.

Ödül boyutu, kişinin iyi bir iş yaptığında ödüllendirileceğini hissetmesi durumudur.

Risk boyutu, risk alabilme durumunu ve kurumdaki riskleri hesap ederek mücadele edebilmeyi kapsar.

İlmanlık boyutu, bireyin işyerindeki diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurabildiğini hissetmesini içerir.

Destek boyutunda çalışan, yöneticiden ve gruptaki diğer çalışanlardan yardım alabileceğini algılar.

Standartlar boyutu, çalışan grubu daha iyi olanı yapmaya güdülemek için oluşturulan yüksek standartları kapsar.

Çatışma boyutu, çalışanların ve yöneticilerin diğer fikirleri önemsemesi durumudur.

Son olarak *özdeşleşme boyutu* ise çalışanın kendini kuruma ait hissetmesidir.

2.5.2.1.2. Kurum İklimi ve Kurum Kültürü

Schein (1992, s.12) kurum kültürünü bir grubun dışı uyum sağlama ve içsel bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği, yeni üyelere çıkabilecek problemlere ilişkin olarak doğru algılama, düşünme ve hissetme yollarını öğreten temel varsayımlar olarak tanımlamıştır.

Deshpande ve Webster'a (1989) göre kurumsal kültür, kişiye kurumsal işleyişi anlamada yardımcı olan ve kurum içindeki davranışları ile ilgili normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançlar düzenidir.

Kurumsal kültür ve kurum iklimi kavramları aralarındaki yakın ilişki sebebiyle sıklıkla karıştırılmakta ve birinin diğerinin yerine kullanıldığını görülmektedir. Bu iki kavramın ayırımında temel olacak husus kurum kültürü kavramının kurum iklimine göre daha geniş bir anlama sahip olmasıdır (Şişman, 1994, s.62).

Kurum kültürü çalışanlar tarafından paylaşılan değerlere inançlara ve normlara odaklanırken, kurum iklimi çalışanların kurum hakkındaki algılamalarını ölçmeyi amaçlar (Trice, Beyer, 1993, s.19).

Kültür ve iklimin farklılaşmasında vurgulanan bir diğer konu değişimdir. Kültür yavaş değişir, çünkü bilinen ve her zaman dikkate alınan bir geçmişe dayanır. İklim ise kurum gerçekleri için bir güncelliği ifade eder ve bu nedenle hızlı değişir (Erdem, 1996, s.58).

Schneider (2000) kültürün ögesi olan inançların ve değerlerin değişiminin zor olduğunu fakat kurum iklimi öğelerinin daha kolay değişebileceğini vurgular.

Kurumsal kültür ve kurum iklimi kavramlarını birbirinden ayıran bir diğer unsur bu alanlarda yapılan araştırmaların farklı amaçlara hizmet etmesidir. Kültür araştırmaları

sosyal sistemlerin evrimi ile ilgilenirken, iklim araştırmaları bu evrimin gruplar ve bireyler üzerindeki etkileri ile ilgilenir. Kùltür araştırmaları varsayımların altında yatan derin anlamları ve kurumun bakış açısını tartışırken; iklim araştırmaları gözlenebilir uygulamaların ve prosedürlerin üyeler tarafından algılanmasına ve bu uygulamaların sınıflandırılmasına odaklanır (Denison, 1996, s.622).

2.5.2.1.3. Kurum İklimi ile İlişkili Sonuçlar

İklim algılaması iş tatmini, performans, kuruma bağlılık, psikolojik olarak iyi olma hali, işi terk etme ve işe devamsızlık yapma, hırsızlık, taciz, şiddet gibi etik olmayan davranışlar ile ilişkilidir (Tüzün, 2005, s.13).

Stringer (1999) kurum iklimi ve kurumsal performans arasında olumlu anlamlı bir ilişki bulmuştur. Aynı zamanda kurum ikliminin ödùl, yapı, ılımanlık, destek, standartlar ve sorumluluk boyutları iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir.

2.5.2.2. Kuruma Bağlılık

Kuruma bağlılık kavramının farklı tanımları bulunmaktadır. Bu tanımlardan en yaygın olanlarına göre kuruma bağlılık; (1) belirli bir kurumunun üyesi olarak kalmak için duyulan güçlü istek; (2) kurum adına yüksek düzeyde çaba sarf etme isteği; (3) kurumun değerlerini, amaçlarını benimseme ve kabul etmedir (Luthans, 1992, s.124).

O'Reilly ve Chatman (1986) kuruma bağlılığı kurum için kişi tarafından hissedilen, bireyin kurumun bakış açısına ve özelliklerine uyumunun derecesini belirleyen psikolojik algılamalar olarak tanımlamışlardır.

O'Reilly ve Chatman (1986) kuruma bağlılığın üç farklı süreçte gerçekteştiğini belirtmişlerdir. Bu süreçler, kimlikleştirme, içselleştirme ve uyumdur. Kimlikleştirme süreci bireyin kurumdaki ilişkilerin olumlu olduğunu kabul etmesi ile oluşur. Böylece birey kurumun bir parçası olmaktan gurur duyar ve kurumun değerlerini kendi değerlerine uymamasına rağmen benimseyebilir. İçselleştirme sürecinde, bireyin değerleri ile kurumun

değerleri örtüştüğü için birey kurumun değerlerini kabul eder. Uyum sürecinde ise, birey kurumun değerlerini paylaştığı için değil, kurum içerisinde çeşitli ödüller kazanmak için kurumun değerlerine uyum sağlar.

2.5.2.2.1. Kuruma Bağlılığın Nedenleri

Kuruma bağlılık kişisel (yaş, kıdem, denetim odağı) ve kurumsal faktörler (iş tasarımı, liderlik stilleri) tarafından belirlenir (Luthans, 1992, s.125). Kuruma bağlılık pek çok demografik değişkenden etkilenmektedir. Araştırmalar evli, kıdemli, eğitim seviyesi düşük, yaşı yüksek olan çalışanların kuruma daha bağlı olduklarını göstermektedir (Cici, 1997, s.22-23).

Başarı ihtiyacı, kuruma ilişkin grup tutumları, eğitim, göreve ve kuruma verilen kişisel önem kuruma bağlılığı etkileyen faktörler arasındadır (Yeşiltan, 1999, s.16).

2.5.2.2.3. Kuruma Bağlılığın Sonuçları

Çalışan bağlılığının yüksek olması hem çalışan hem de kurum için olumlu bir faktördür. Kuruma bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerde, işten ayrılma oranı ve niyeti ile şikayet etme oranı düşmekte; performans, gerçekleştirilen işin niceliği ve niteliği, iş için güç sarf etme, işe devam etme düzeyi ve yasalara uyum artmaktadır (Virtanen, 2000, s.340; Yıldız, 1993, s.63-65; Yeşiltan, 1999, s.17). Aynı zamanda kuruma bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin daha yenilikçi ve yaratıcı olduğu bulunmuştur (İsrael, 1993, s.4).

Kozacıoğlu (2002, s.41) gönüllü bağlılığın ve çıkar bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini bulmuştur.

2.6. Etik Bir Kurum Yaratmak

Etik olmayan davranışların çalışan ve kurum üzerinde pek çok etkisinin olması, kurumların etik bir çalışma ortamı yaratmalarını zorunlu kılmıştır. Bu çalışmada etik bir

kurum yaratmada stratejik yönetimin, etik kuralların, yönetici davranışlarının ve etik eğitimin önemine değinilmiştir.

• **Stratejik Yönetim:** Stratejik yönetim sürecinde kurumun misyonu ve başarısını devam ettirebilmesi için yapılan uzun dönemli planlar tanımlanır (Buchholz, Rosenthal, 1998, s.182). Etik çalışma ortamı yaratmaya çalışan bir kurum misyonunu tanımlamalı, misyonuna bağlı olarak temel prensiplerini ve politikalarını oluşturmalı, bu politikaların gerçekleşmesine ilişkin davranışa geçmeli ve uygulamalar sırasındaki gerekli denetimleri yaparak hatalı davranışları düzeltmelidir (Trevino, 1986).

• **Etik Kurallar:** Yazılı kurallar çalışanlardan belirli sorumlulukları için, hangi etik davranışların beklendiğini belirlemekte etkili olmaktadır. Böylece kurum içerisindeki etik davranışlar desteklenmektedir (Buchholz, Rosenthal, 1998, s.177).

Araştırma sonuçları etik kuralların olduğu kurumlarda etik olmayan davranışların daha az gözlemlendiğini ortaya koymaktadır (Somers, 2001, s.185; Oktay, 2001, s.13).

• **Yönetici Davranışları:** Üst yönetimin güçlü bir etik liderlik sergilemesi, etik davranışları destekleyen bir kurum ikliminin oluşmasını sağlamaktadır (Buchholz, Rosenthal, 1998, s.177). Yöneticiler verdikleri ödül ve cezalarla astlarının davranışlarını şekillendirebilirler (Oktay, 2001, s.13). Ancak bu ödül ve cezaların diğer çalışanlar tarafından görülebilir olması gerekmektedir (Robbins, 2003, s.539).

Kickul (2001, s.289), çalışanları ile yapmış oldukları psikolojik sözleşmeleri bozan kurumlarda norm dışı davranışların daha fazla sergilendiğini bulmuştur.

- **Etik Eğitim:** Çalışanların ve yöneticilerin çalışma arkadaşlarına etik politikaları açıklayabilmeleri, uygulama metotlarını tartışabilmeleri ve nasıl etik kararlar verebileceklerini öğrenebilmeleri için etik eğitimlere ihtiyaçları vardır (Buchholz, Rosenthal, 1998, s.179).

2.7. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Sorusu

Daha önce yapılmış tüm araştırma bulgularından yola çıkarak bu araştırmanın amacı, kurum ikliminin ve kuruma bağlılığın işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış üzerindeki etkisini incelemektir.

Çalışmanın değişkenleri çeşitli araştırmalarda incelenmiş ve açıklanmıştır. Bu çalışmanın diğerlerinden farkı araştırmada kullanılan etik davranış ölçeğinin Türk halkının özellikleri dikkate alınarak geliştirilmiş olmasıdır.

Tüm bu amaçlar doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

H1: Kurum iklimi, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığını, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarını ve etik olmayan davranışı etkilemektedir.

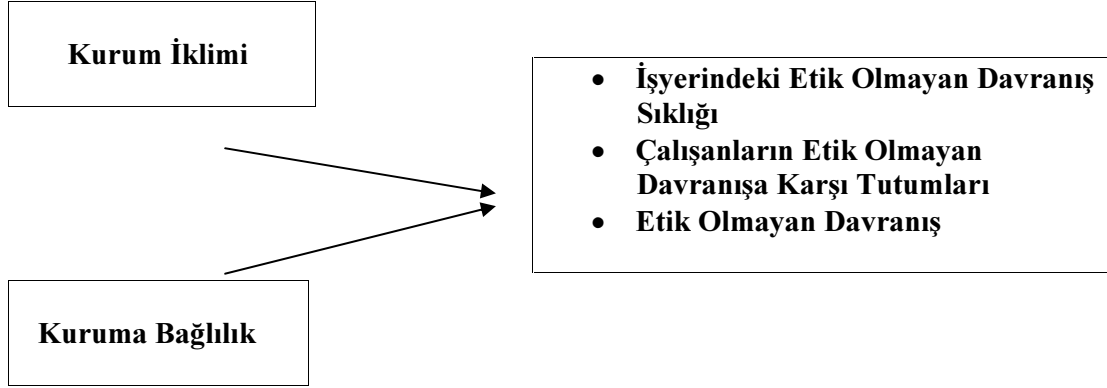
H2: Kuruma bağlılık, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığını, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarını ve etik olmayan davranışı etkilemektedir.

H3: İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma sırasında aşağıdaki soru yanıtlanmaya çalışılacaktır:

S1: İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış, çalışanların yaşına, cinsiyetine, medeni durumuna, meslek türüne, yöneticilik pozisyonunun olup olmamasına ve çalışma yılına bağlı olarak değişiklik göstermekte midir?

2.9. Araştırmanın Modeli



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

Araştırmada kurum iklimi ve kuruma bağlılığın işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Kurum iklimi ve kuruma bağlılık araştırmanın bağımsız değişkenleridir. Kurum iklimi sorumluluk, ödül, ılımanlık, destek, standartlar, çatışma, özdeşlik ve risk olmak üzere 9 boyuttan oluşmaktadır.

Kuruma bağlılık kimlikleştirme, içselleştirme ve uyum olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır.

İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış ise araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır.

3. METOD

3.1. Örneklem

Araştırmaya Maliye Bakanlığı'nda çalışmakta olan devlet muhasebe uzmanları ve uzman yardımcıları, vergi denetmenleri ve denetmen yardımcıları ile 10 farklı ilköğretim okulunda ve lisede çalışmakta olan öğretmenler katılmıştır. Çalışmada kolay ulaşılabilir örneklem metodu uygulanmıştır. Katılımcıların hepsi devlet memurudur. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1 de verilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Değişken Değeri	Yüzde (%)
Yaş	20–30	50.4
	31–40	41.3
	41–50	6.3
	50 yaş ve üzeri	2.1
Cinsiyet	Kadın	49.2
	Erkek	50.8
Medeni Durum	Evli	58.3
	Bekar	41.7
Meslek Türü	Öğretmen	76.2
	Maliyeci	23.8
Pozisyon	Yönetici Pozisyonu Olan	4.4
	Yönetici Pozisyonu Olmayan	95.6
Çalışma Yılı	1–5	49.8
	6–10	34.6
	11–15	7
	16–20	5.8
	20 yıl ve üzeri	2.9

Tablo 1 de görüldüğü gibi, katılımcıların yaklaşık %50'si 20–30 yaş arasında, %50'si erkek, %58'i evli ve %76'sı öğretmendir.

Katılımcıların yaklaşık %95'inin yönetici pozisyonu bulunmazken, %49'u 1–5 yıl arasında çalışmıştır.

3.2. Ölçüm Araçları

Katılımcılara dağıtılan anket üç farklı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara demografik özellikleri sorulmuştur.

İkinci bölüm kurum iklimini ve kuruma bağlılığı ölçmeyi amaçlayan soruları içermektedir. Kurum iklimi anketi Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilmiştir ve 50 maddeyi kapsamaktadır. Anket yapı, sorumluluk, ödül, ılımanlık, destek, standartlar, çatışma, özdeşlik ve risk olmak üzere 9 alt boyuttan oluşan ölçek, Nilgün Kafazade Birim(1993) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir.

İkinci bölümü oluşturan bir diğer anket olan kuruma bağlılık anketi ise O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından geliştirilmiştir. Kimlikleştirme, içselleştirme ve uyum olmak üzere üç alt boyutu olan anket toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Anket, Yıldız (1993) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir (Yıldız, 1993, s.83).

İkinci bölümün yanıtlanması sırasında, katılımcılardan çalıştıkları işyerini tanımlamada anket maddelerinin ne derece uygun olduğunu “çok uygundan” “hiç uygun değil” e doğru uzanan 5'li ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir.

Anketin etik davranış ölçen son bölümü araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Anketin geliştirilmesi sırasında birinci aşamada detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. Kültürel faktörlerin etik davranış üzerinde etkili olduğu konusunda araştırmalar incelendikten sonra, Türk kültürüne uygun etik davranış anketi geliştirilmesine karar verilmiştir (Reiss, Mitra, 1998, s.1581; Ekin, Tezölmez, 1999; Ergeneli, Arıkan, 2002).

İkinci aşamada, ilköğretim okulunda öğretmen olarak çalışmakta olan 53 çalışana “Sizce işyerinde etik davranış gösteren bir kişi ne tip davranışlar sergiler?” sorusu

yöneltmiştir. Çalışanlardan gelen yanıtlar incelenmiş, birbirinin aynı ifadeler çıkarılmış ve sonuçta gruplandırılarak, 52 anket maddesi geliştirilmiştir.

Üçüncü aşamada geliştirilen 52 anket maddesi farklı bir kurumda 80 çalışana “Sizce bu ifadeler etik davranışı tanımlamada ne derece uygundur?” sorusu ile verilmiş, gelen yanıtlar faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerine ve geçerliliklerine bakılarak 52 madde 32 maddeye indirilmiştir. Araştırmanın amacı etik olmayan davranış sıklığını, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarını ve etik olmayan davranışı ölçmek olduğu için; etik davranışı ifade eden bu maddeler olumsuzlaştırılarak etik olmayan davranışlara dönüştürülmüştür ve katılımcılara verilen anket son halini almıştır.

Etik olmayan davranışı ölçmek amacı ile geliştirilen bu 32 madde katılımcılara üç farklı şekilde sorulmuştur. İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığını ölçmek amacı ile davranışın işyerindeki görülme sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarını ölçmek amacı ile davranışın çalışan için uygunluk derecesi, davranışın birey tarafından yapılma sıklığını ölçmek için ise “kişinin gerçekleştirme sıklığı” sorulmuştur.

3.3. Uygulama

Uygulama sırasında anketler direkt olarak gönüllü katılımcılara verilmiş ve anketi dolduran katılımcı araştırmacıya teslim etmiştir. İş saatleri içerisinde dağıtılan anketler, yanıtlama süresi uzun olduğu için çalışanların çoğu tarafından iş saatleri dışında cevaplandırılmıştır. Toplam 400 anket dağıtılmış, dağıtılan anketlerin 278'i geri dönmüştür (yanıtlama oranı=%69). Yönergede isim yazılmaması gerektiği ve yanıtların gizli kalacağı özellikle belirtilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Yanıtlanmış olan 278 anketten 30'u eksik ve hatalı olduğu gerekçesi ile değerlendirmeye alınmamış, 248 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerin değerlendirilmesi SPSS paket programının 10.0 versiyonu kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Faktör Analizi Sonuçları

4.1.1. Kurum İklimi Anketi Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan faktör analizi sonucunda Kaise-Meyer-Olkin Ölçüm Yeterliliği .845, Bartlett Test 1060.200 bulunmuştur ($p<0.01$). 3 faktör altında toplanmış olan kurum iklimi anketi 50 maddeden 15 maddeye indirilmiştir. Bazı orijinal faktörlerin analiz sonucunda hiç çıkmadığı, bazı faktörlerin ise birleştiği görülmüştür.

Birinci faktör altı maddeden oluşmaktadır ve “yapı ve açıklık” olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör beş maddeden oluşmaktadır ve “kişilerarası ilişkiler” olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü faktör ise dört maddeden oluşmaktadır ve “çalışma ortamı ve risk” olarak isimlendirilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Kurum İklimi Anketi Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1: Yapı ve Açıklık (Açıklayıcılık=20.570 ; Alpha=.7912)	Faktör Yüğü
Madde 1: Bu işyerinde, yapılacak işler açıkça belirtilmiş ve mantıklı bir biçimde planlanmıştır.	.644
Madde 2: Bu işyerinde, bazı durumlarda karar verme yetkisine asıl kimin sahip olduğu belli değildir.	.688
Madde3: Çalıştığım işyerinin politikası ve organizasyon yapısı net bir biçimde açıklanmamıştır.	.712
Madde 5: Bu işyerindeki katı kuralların, ayrıntıların ve bürokratik formalitelerin çokluğu yeni ve yaratıcı fikirlerin dikkate alınmasını güçleştiriyor.	.509
Madde 6: Düzenli bir sistemin ve planlamanın olmaması, verimliliğimizin düşmesine neden oluyor.	.700
Madde 7: Çalışma alanımla ilgili kimi konularda, hangi amirime karşı sorumlu olduğumdan emin olamıyorum.	.690

FAKTÖR 2: Kişilerarası İlişkiler (Açıklayıcılık= 18.824 ; Alpha=.7993)	Faktör Yüğü
Madde 19: Çalıştığım işyerinde herkes birbirini eleştirir.	.678
Madde 22: Bu işyerinde kişiler arasında dostça bir hava vardır.	.592
Madde 24: Bu işyerindeki kişileri anlayabilmek çok zordur.	.732
Madde 25: Bu işyerindekiler birbirlerine karşı soğuk ve uzaktırlar.	.752
Madde 29: Bu işyerindeki kişiler birbirlerine güvenmezler.	.723
FAKTÖR 3:Çalışma Ortamı ve Risk (Açıklayıcılık= 16.974; Alpha=.7163)	
Madde 23: Bu işyerinin rahat ve esnek bir çalışma ortamına sahip olduğu söylenebilir.	.701
Madde 26: Bu işyerinde üstler ve astlar arasındaki ilişki oldukça samimidir.	.610
Madde 58: Yönetim felsefemiz acele etmeksizin, güvenli ve sağlıklı hareket ederek, uzun vadede en hızlı şekilde ilerlemektir.	.672
Madde 59: İşyerimiz, sonuçları iyi hesaplanmış riskleri uygun zamanlarda alarak ilerlemiştir.	.754

Kurum iklimi anketinin toplam güvenilirliği .8590, toplam açıklayıcılığı ise %56.368'dir.

4.1.2. Kuruma Bağlılık Anketi Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan faktör analizi sonucunda Kaise-Meyer-Olkin Ölçüm Yeterliliği .867 , Bartlett Test 1024,080 bulunmuştur ($p < 0.01$). Tek faktör altında toplanmış olan kuruma bağlılık anketi 12 maddeden 8 maddeye indirilmiştir ve anketin güvenilirliği .8937'dir. Orijinal faktörler analiz sonucunda çıkmamıştır (Tablo 3).

Tablo 3: Kuruma Bağlılık Anketi Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR: Kuruma Bağlılık (Açıklayıcılık= 58.070 ; Alpha=.8937)	Faktör Yüğü
Madde 46: Çalıştığım işyerinin değer sistemi farklı olsaydı, kendimi buraya şimdiki kadar bağlı hissetmeyecektim.	.633
Madde 47: Bu işyerinde çalışmaya başladığımdan beri, benim kişisel değerlerim ile işyerimin değer sistemi birbirine benzedi.	.737
Madde 48: Bu işyerini diğerlerine tercih etmemin nedeni, onun temsil ettiği değerler sistemidir.	.814
Madde 49: Bu işyerine olan bağlılığımın esas nedeni, benim kişisel değer sistemim ile onun temsil ettiği değerler sistemi arasındaki benzerliktir.	.870
Madde 50: Bu işyerinin temsil ettiği değerler sistemi benim için önemlidir.	.712
Madde 51: Diğer insanlara bu işyerinin bir elemanı olduğumu söylerken gurur duyuyorum.	.852
Madde 52: Arkadaşlarıma, bu işyerinin çalışmak için iyi bir yer olduğunu söylüyorum.	.787

4.1.3. Etik Olmayan Davranış Anketi Faktör Analizi Sonuçları

4.1.3.1. İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan faktör analizi sonucunda Kaise-Meyer-Olkin Ölçüm Yeterliliği .938 , Bartlett Test 2373.000 bulunmuştur ($p<0.01$). Dört faktör altında toplanmış olan anket 32 maddeden 25 maddeye indirilmiştir.

Birinci faktör 9 maddeden oluşmaktadır ve “dürüst olmama” olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör 6 maddeden oluşmaktadır ve “kişilerarası olumsuz ilişkiler ve güvensizlik” olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü faktör 6 maddeden oluşmaktadır ve “görevin kötüye kullanımı” olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü faktör ise 4 maddeden oluşmaktadır ve “saygısızlık” olarak isimlendirilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4: İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1: Dürüst Olmama (Açıklayıcılık= 19.220; Alpha=.8904)	Faktör Yüğü
Madde 1: Çalışanlara ve yöneticilere yanlış bilgi vermek	.632
Madde 2: Dikkat çekmek için yöneticiye övgü yağdırmak	.659
Madde 3: Gizlilik gerektiren konuları çalışma ortamında diğer kişilerle paylaşmak	.560
Madde 4: İş arkadaşlarının yaptığı bir işi kendininmiş gibi göstermek	.627
Madde 5: Bir işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	.746
Madde 6: Kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkmak	.757
Madde 7: Kendini beğendirmek için başkalarının hatalarını ön plana çıkarmak	.677
Madde 13: İş ortamında ikiyüzlü davranmak	.547
Madde 14: İş veya özel bir istek karşılığı hediye almak/vermek	.550
FAKTÖR 2: Kişilerarası Olumsuz İlişkiler ve Güvensizlik (Açıklayıcılık= 14.845; Alpha=.8519)	
Madde 21: Arkadaş ilişkilerinde üstünlük göstermek, aşağılayıcı ve alaycı tavırlar sergilemek	.622
Madde 23: Çalışma arkadaşlarını ezmek	.733
Madde 24: Başkalarına ait eşyaları karıştırmak	.769
Madde 26: Güç elde etmek için bilgi saklamak	.642
Madde 27: İş arkadaşlarını yükselmek için bir basamak olarak görmek	.746
Madde 28: İş yerindeki bilgileri dışarıya sızdırmak	.546

FAKTÖR 3:Görevin Kötüye Kullanımı (Açıklayıcılık= 14.553; Alpha=.8306)	Faktör Yüğü
Madde 8: Kurumun araç ve gereçlerini kendi özel amaçları için kullanmak	.608
Madde 10: İşyerindeki eşyaları hor kullanmak	.641
Madde 11: İşyerinde gösterilen iyi niyeti suistimal etmek	.646
Madde 16: İşe geç gelmek ve/veya işten erken çıkmak	.704
Madde 18: Özel hayatını iş ortamına yansıtmak	.532
Madde 20: İşyeri ve çalışma arkadaşları hakkında olumsuz konuşmak	.513
FAKTÖR 4:Saygısızlık (Açıklayıcılık= 10.831 ; Alpha=.7663)	
Madde 12: İçten ve doğal davranmak	.750
Madde 15: Herkese eşit davranmak	.735
Madde 19: Amirlerine ve iş arkadaşlarına saygılı davranmak	.658
Madde 29: Başkalarının haklarına saygılı davranmak	.735

Anketin toplam güvenilirliği .9380, toplam açıklayıcılığı ise %59.449'dur.

4.1.3.2. Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan faktör analizi sonucunda Kaise-Meyer-Olkin Ölçüm Yeterliliği .852, Bartlett Test 1634.784 bulunmuştur ($p<0.01$). 4 faktör altında toplanmış olan anket 32 maddeden 18 maddeye indirilmiştir.

Birinci faktör 6 maddeden oluşmaktadır ve "iş arkadaşları ile olumsuz ilişkiler ve görevin kötüye kullanımı" olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör 6 maddeden oluşmaktadır ve "dürüst olmama" olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü faktör 4 maddeden oluşmaktadır ve "saygısızlık" olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü faktör ise 2 maddeden oluşmaktadır ve "özel hayata müdahale" olarak isimlendirilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1: İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevin Kötüye Kullanımı (Açıklayıcılık= 21.757 ; Alpha=.8264)	Faktör Yüğü
Madde 6: Kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkmak	.735
Madde 7: Kendini beğendirmek için başkalarının hatalarını ön plana çıkarmak	.729
Madde 10: İşyerindeki eşyaları hor kullanmak	.689
Madde 25: İş arkadaşları ile gereksiz gerginlikler çıkarmak	.656
Madde 27: İş arkadaşlarını yükselmek için bir basamak olarak görmek	.796
Madde 28: İş yerindeki bilgileri dışarıya sızdırmak	.720

FAKTÖR 2: Dürüst Olmama (Açıklayıcılık= 17.342; Alpha=.7130)	Faktör Yüğü
Madde 2: Dikkat çekmek için yöneticiye övgü yağdırmak	.657
Madde 5: Bir işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	.632
Madde 13: İş ortamında ikiyüzlü davranmak	.682
Madde17: Çalışanlar arasında din, dil, ırk, cinsiyet ayrımcılığı yapmak	.671
Madde 24: Başkalarına ait eşyaları karıştırmak	.526
Madde 32: Yalan söylemek	.643
FAKTÖR 3: Saygısızlık (Açıklayıcılık= 13.080; Alpha=.7150)	
Madde 12: İçten ve doğal davranmak	.743
Madde 15: Herkese eşit davranmak	.744
Madde 19: Amirlerine ve iş arkadaşlarına saygılı davranmak	.759
Madde 29: Başkalarının haklarına saygılı davranmak	.751
FAKTÖR 4:Özel Hayata Müdahale (Açıklayıcılık= 9.112 ; Alpha=.7713)	
Madde 21: Arkadaş ilişkilerinde üstünlük göstermek, aşağılayıcı ve alaycı tavırlar sergilemek	.750
Madde 22: İş arkadaşlarının özel hayatına müdahale etmek	.735

Anketin toplam güvenilirliği .7709, toplam açıklayıcılığı ise %61,291'dir.

4.1.3.3. Etik Olmayan Davranışların Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan

Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan faktör analizi sonucunda Kaise-Meyer-Olkin Ölçüm Yeterliliği .872, Bartlett Test 713,608 bulunmuştur ($p < 0.01$). Tek faktör altında toplanmış olan anket 12 maddeden 7 maddeye indirilmiştir. Anketin güvenilirliği .8607'dir (Tablo 6).

Tablo 6: Etik Olmayan Davranışların Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Maddelerin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR: Etik Olmayan Davranış (Açıklayıcılık= 57.761; Alpha=.8607)	Faktör Yüğü
Madde 6: Kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkmak	.786
Madde 17: Çalışanlar arasında din, dil, ırk, cinsiyet ayrımcılığı yapmak	.683
Madde 24: Başkalarına ait eşyaları karıştırmak	.821
Madde 25: İş arkadaşları ile gereksiz gerginlikler çıkarmak	.797
Madde 27: İş arkadaşlarını yükselmek için bir basamak olarak görmek	.667
Madde 28: İş yerindeki bilgileri dışarıya sızdırmak	.790
Madde 30: Yetkilerini kötüye kullanmak	.762

4.2. Regresyon Analizi Sonuçları

4.2.1. Kurum İkliminin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Kurum iklimi, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığını olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.518), (p<0.01)] ve modeli %27 oranında açıklamaktadır (Tablo 7).

Tablo 7: Kurum İkliminin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kurum İklimi	.268	.263	15.454	.000	-.518	-7.464	.000

Bağımsız Değişken: Kurum İklimi

Bağımlı Değişken: İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı

Yapılan faktör analizi sonucunda kurum ikliminin “yapı ve açıklık”, “kişilerarası ilişkiler”, “çalışma ortamı ve risk” faktörleri ile işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “dürüst olmama”, “kişilerarası olumsuz ilişkiler ve güvensizlik”, “görevin kötüye kullanımı” ve “saygısızlık” faktörleri bulunmuştur. Bağımlı değişken olan işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının faktörleri tek tek, bağımsız değişken olan kurum iklimi faktörlerinin hepsi ile regresyon analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kurum ikliminin “yapı ve açıklık” [(B= -.173), (p<0.05)] ile “kişilerarası ilişkiler” faktörlerinin [(B= -.307), (p<0.01)], işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “dürüst olmama” faktörünü olumsuz yönde etkilediği ve modeli %24 oranında açıkladığı bulunmuştur (Tablo 8).

Tablo 8: Kurum İklimi Faktörlerinin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “ Dürüst Olmama” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Yapı ve Açıklık	.244	.231	18.512	.028	-.173	-2.214	.028
Kişilerarası İlişkiler	.244	.231	18.512	.000	-.307	-3.852	.000

Bağımsız Değişkenler: Kurum İkliminin Faktörleri

Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Dürüst Olmama” Faktörü

Kurum ikliminin “kişilerarası ilişkiler” faktörü, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “kişilerarası olumsuz ilişkiler ve güvensizlik” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.388), (p<0.01)] ve modeli %19 oranında açıklamaktadır (Tablo 9).

Tablo 9: Kurum İklimi Faktörlerinin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Kişilerarası Olumsuz İlişkiler ve Güvensizlik” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kişilerarası İlişkiler	.194	.182	15.273	.000	-.388	-4,916	.000

Bağımsız Değişkenler: Kurum İkliminin Faktörleri

Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Kişilerarası Olumsuz İlişkiler ve Güvensizlik” Faktörü

Kurum ikliminin “kişilerarası ilişkiler” faktörü, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “görevin kötüye kullanımı” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.282), (p<0.01)] ve modeli %18 oranında açıklamaktadır (Tablo 10).

Tablo 10: Kurum İklimi Faktörlerinin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kişilerarası İlişkiler	.176	.162	12.511	.001	-.282	-3.466	.001

Bağımsız Değişkenler: Kurum İkliminin Faktörleri

Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü

Kurum ikliminin “yapı ve açıklık” [(B= -.176), (p<0.05)], “kişilerarası ilişkiler” [(B= -.322), (p<0.01)] ile “çalışma ortamı ve risk” [(B= -.229), (p<0.01)] faktörleri,

işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “saygısızlık” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte ve modeli %33 oranında açıklamaktadır (Tablo 11).

Tablo 11: Kurum İklimi Faktörlerinin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının Saygısızlık Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Yapı ve Açıklık	.335	.324	30.395	.014	-.176	-2.482	.014
Kişilerarası İlişkiler	.335	.324	30.395	.000	-.322	-4.470	.000
Çalışma Ortamı ve Risk	.335	.324	30.395	.001	-.229	-3.326	.001

Bağımsız Değişkenler: Kurum İkliminin Faktörleri

Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Davranış Sıklığının Saygısızlık Faktörü

4.2.2. Kurum İkliminin Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Kurum iklimi çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarını olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.409), (p<0.01)] ve modeli %17 oranında açıklamaktadır (Tablo 12).

Tablo 12: Kurum İkliminin Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kurum İklimi	.168	.162	32.999	.000	-.409	-5.744	.000

Bağımsız Değişken: Kurum İklimi

Bağımlı Değişken: Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları

Yapılan faktör analizi sonucunda kurum ikliminin “yapı ve açıklık”, “kişilerarası ilişkiler”, “çalışma ortamı ve risk” faktörleri ile çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarının “iş arkadaşları ile olumsuz ilişkiler ve görevin kötüye kullanımı”, “dürüst olmama”, “saygısızlık” ve “özel hayata müdahale” faktörleri bulunmuştur. Kurum iklimi faktörlerinin hepsi bağımsız değişken olarak, bağımlı değişken olan çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarının faktörleri ile tek tek regresyon analizine tabii tutulmuş ve analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kurum ikliminin “yapı ve açıklık” [(B= -.198), (p<0.05)] ve “kişilerarası ilişkiler” [(B= -.259), (p<0.01)] faktörleri, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarının “iş arkadaşları ile olumsuz ilişkiler ve görevin kötüye kullanımı” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte ve modeli %20 oranında açıklamaktadır (Tablo 13).

Tablo 13: Kurum İklimi Faktörlerinin Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının “İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Yapı ve Açıklık	.206	.192	15.454	.012	-.198	-2.524	.012
Kişilerarası İlişkiler	.206	.192	15.454	.002	-.259	-3.177	.002

Bağımsız Değişkenler: Kurum İkliminin Faktörleri

Bağımlı Değişken: Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının “İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü

“Kişilerarası ilişkiler faktörü”, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarının “dürüst olmama” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.182), (p<0.05)] ve modeli %5 oranında açıklamaktadır (Tablo 14).

Tablo 14: Kurum İklimi Faktörlerinin Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının “Dürüst Olmama” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kişilerarası İlişkiler	.049	.034	3.177	.034	-.182	-2.131	.034

Bağımsız Değişkenler: Kurum İkliminin Faktörleri

Bağımlı Değişken: Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının “Dürüst Olmama” Faktörü

“Yapı ve açıklık” faktörü, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarının “saygısızlık” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.184), (p<0.05)] ve modeli %5 oranında açıklamaktadır (Tablo 15).

Tablo 15: Kurum İklimi Faktörlerinin Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının “Saygısızlık” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Yapı ve Açıklık	.051	.036	3.253	.033	-.184	-2.150	.033

Bağımsız Değişkenler: Kurum İkliminin Faktörleri

Bağımlı Değişken: Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının “Saygısızlık” Faktörü

4.2.3. Kurum İkliminin Etik Olmayan Davranış Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Yapılan regresyon analizi sonucunda kurum ikliminin etik olmayan davranış üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur.

4.2.4. Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Kuruma bağlılık, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığını olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.190), (p<0.05)] ve modeli %4 oranında açıklamaktadır (Tablo 16).

Tablo 16: Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kuruma Bağlılık	.036	.030	6.390	.012	-.190	-2.528	.012

Bağımsız Değişken: Kuruma Bağlılık

Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Davranış Sıklığı

İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “dürüst olmama”, “kişilerarası olumsuz ilişkiler ve güvensizlik”, “görevin kötüye kullanımı” ve “saygısızlık” faktörleri tek tek bağımlı değişken olarak alınarak, kuruma bağlılık bağımsız değişkeni ile regresyon analizine tabii tutulmuştur. Analiz sonucunda edinilen bulgular aşağıda verilmektedir.

Kuruma bağıllık işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “dürüst olmama” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.223), (p<0.01)] ve modeli %5 oranında açıklamaktadır (Tablo 17).

Tablo 17: Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Dürüst Olmama” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kuruma Bağlılık	.050	.045	10.429	.001	-.223	-3.229	.001

Bağımsız Değişken: Kuruma Bağlılık

Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Dürüst Olmama” Faktörü

Kuruma bağıllık işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “görevin kötüye kullanımı” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.147), (p<0.05)] ve modeli %2 oranında açıklamaktadır (Tablo 18).

Tablo 18: Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kuruma Bağlılık	.022	.017	4.475	.036	-.147	-2.115	.036

Bağımsız Değişken: Kuruma Bağlılık

Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü

Kuruma bağıllık işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “saygısızlık” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.231), (p<0.01)] ve modeli %5 oranında açıklamaktadır (Tablo 19).

Tablo 19: Kuruma Bağlılığın İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Saygısızlık” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kuruma Bağlılık	.053	.049	11.676	.001	-.231	-3.417	.001

Bağımsız Değişken: Kuruma Bağlılık

Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Saygısızlık” Faktörü

4.2.5. Kuruma Bağlılığın Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Kuruma bağlılık çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarını olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.149), (p<0.05)] ve modeli %2 oranında açıklamaktadır (Tablo 20).

Tablo 20: Kuruma Bağlılığın Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kuruma Bağlılık	.022	.017	4.191	.042	-.149	-2.047	.042

Bağımsız Değişken: Kuruma Bağlılık

Bağımlı Değişken: Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları

Kuruma bağlılık çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarının “iş arkadaşları ile olumsuz ilişkiler ve görevin kötüye kullanımı” faktörünü olumsuz yönde etkilemekte [(B= -.180), (p<0.01)] ve modeli %3 oranında açıklamaktadır (Tablo 21).

Tablo 21: Kuruma Bağlılığın Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının “İş Arkadaşları İle Olumsuz İlişkiler ve Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	F	P Değeri	B	t	P Değeri
Kuruma Bağlılık	.032	.028	6.897	.009	-.180	-2.626	.009

Bağımsız Değişken: Kuruma Bağlılık

Bağımlı Değişken: Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumlarının “İş Arkadaşları İle Olumsuz İlişkiler ve Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü

4.2.6. Kuruma Bağlılığın Etik Olmayan Davranış Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Yapılan regresyon analizi sonucunda kuruma bağlılığın etik olmayan davranış üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur.

4.3. ANOVA ve T Testi Sonuçları

Yaşın ve toplam çalışma süresinin işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarını ve etik olmayan davranış üzerindeki etkisini bulmak amacıyla ANOVA Testi yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda yaşın, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının algılanmasının “saygısızlık” ve “dürüst olmama” faktörlerini etkilediği bulunmuştur. Tablo 22 ve 23’de görüldüğü gibi, 41-50 yaş arasındaki çalışanlar diğerlerine göre; 31-40 yaş arasındaki çalışanlar ise 20-30 yaş ile 50 ve üzerindeki yaşlardaki çalışanlara göre işyerinde “saygısız” davranışlar daha sık algılamaktadırlar ($p<0.05$).

Tablo 22: Yaşın, İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Saygısızlık” Faktörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
20-30	117	3.0106	2.4823	.2295
31-40	85	2.8323	2.4947	.2706
41-50	15	2.6833	3.1952	.8250
50 ve üzeri	3	3.5833	2.8868	1.6667
Toplam	220	2.9272	2.5797	.1739

Tablo 23: Yaşın, İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Saygısızlık” Faktörü Üzerindeki Etkisini Bulmak Üzere Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
Gruplar arası	60.219	3	20.073	3.103	.028*
Gruplar içi	1397.163	216	6.468		
Toplam	1457.382	219			

* 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 24 ve 25’de görüldüğü gibi, 31-40 yaş arasındaki çalışanlar diğerlerine göre; 20-30 yaş arasındaki çalışanlar, 41-50 yaş arasındaki ve 50 yaş üzerindeki çalışanlara göre işyerinde “dürüst olmayan” davranışları daha sık algılamaktadırlar ($p<0.05$).

Tablo 24: Yaşın, İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Dürüst Olmama” Faktörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
20-30	108	3.3971	4.7404	.4561
31-40	87	3.2554	4.3512	.4665
41-50	11	3.4646	3.8683	1.1663
50 ve üzeri	3	3.9259	.5774	.3333
Toplam	209	3.3492	4.5772	.3166

Tablo 25: Yaşın ve İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Dürüst Olmama” Faktörü Üzerindeki Etkisini Bulmak Üzere Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
Gruplararası	174.753	3	58.251	2.855	.038*
Gruplar içi	4182.940	205	20.405		
Toplam	4357.694	208			

* 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Toplam çalışma yılının işyerindeki etik olmayan davranış sıklığını algılama, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan ANOVA Testi sonucunda, toplam çalışma yılının işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur.

Cinsiyetin, meslek türünün, medeni durumun işyerindeki etik olmayan davranış sıklığını algılama, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış üzerindeki etkisini bulmak amacıyla T- Testi yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; Tablo 26 ve 27’de görüldüğü gibi, kadınların erkeklere göre, işyerinde etik olmayan davranışların sıklığını daha fazla algıladıkları bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 26: Cinsiyetin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı Üzerindeki Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
Kadın	90	3.3768	9.9932
Erkek	94	3.2370	11.9975

Tablo 27: Cinsiyetin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı Üzerindeki Etkisini Bulmak Üzere Yapılan T-Testi Sonuçları

	t	Serbestlik Derecesi	P	Ortalama Farkları	Standart Hata Farkı
İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı	2.143	182	.033	3.4967	1.6315

* 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 28 ve 29’da görüldüğü gibi kadınlar erkeklere göre işyerinde etik olmayan davranış sıklığının “görevin kötüye kullanımı” faktörünü daha fazla algılamaktadırlar ($p<0.01$).

Tablo 28: Cinsiyetin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
Kadın	105	3.2635	3.4840
Erkek	114	3.0687	2.4812

Tablo 29: Cinsiyetin İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığının “Görevin Kötüye Kullanımı” Faktörü Üzerindeki Etkisini Bulmak Üzere Yapılan T-Testi Sonuçları

	t	Serbestlik Derecesi	P	Ortalama Farkları	Standart Hata Farkı
Görevin Kötüye Kullanımı Faktörü	2.686	217	.008**	1.1687	.4351

** 0.01 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Meslek türünün ve medeni durumun işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan T-Testi sonucunda, meslek türünün ve medeni durumun işyerindeki etik olmayan davranış sıklığını, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarını ve etik olmayan davranışı etkilemediği bulunmuştur.

Yalnızca 17 katılımcının yönetim pozisyonunda olması sebebiyle yönetim pozisyonunun işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarını ve etik davranış üzerindeki etkisini incelemek amacıyla T-Testi testi yapılmamıştır.

4.4. Korelasyon Sonuçları

İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış arasında yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda işyerindeki etik olmayan davranış sıklığının, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış ile; çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarının, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı ve etik olmayan davranış ile; etik olmayan davranışın, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı ve çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ile olumlu anlamlı ilişki içerisinde olduğu ($p < 0.01$) bulunmuştur (Tablo 30).

Tablo 30: İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı, Çalışanların Etik Olmayan Tutumları ve Etik Olmayan Davranışları Arasında Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı	Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları	Etik Olmayan Davranış
İşyerindeki Etik Olmayan Davranış Sıklığı	Pearson Correlation	1.000	.742**	.245**
	P Değeri (2-tailed)	.	.000	.001
	N	184	179	179
Çalışanların Etik Olmayan Tutumları	Pearson Correlation	.742**	1.000	.443**
	P Değeri (2-tailed)	.000	.	.000
	N	179	200	.195
Etik Olmayan Davranış	Pearson Correlation	.245**	.443**	1.000
	P Değeri (2-tailed)	.001	.000	.
	N	179	195	227

** 0.01 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan kurumsal iklim faktörleri ile kuruma bağlılık faktörü korelasyon analizine tabii tutulmuştur. Analiz sonucunda, bağımsız değişkenler arasında ilişki bulunduğu, ancak bu ilişkinin .70'den düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 31). Bu durum modelimizin sağlıklı olduğu, bağımsız değişkenler arasında çoklu ilişkilerin olmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 31: Bağımsız Değişkenler Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

	Yapı ve Açıklık	Kişilerarası İlişkiler	Çalışma Ortamı ve Risk	Kuruma Bağlılık
Yapı ve Açıklayıcılık	1.000	.486**	.375**	.384**
Kişilerarası İlişkiler	.486**	1.000	.447**	.294**
Çalışma Ortamı ve Risk	.375**	.447**	1.000	.666**
Kuruma Bağlılık	.384**	.294**	.666**	1.000

** 0.01 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. * 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

4.5. Betimsel İstatistik Sonuçları

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlere verilen yanıtların ortalama değerlerini bulmak amacı ile betimsel istatistik analizi yapılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 32’ de görüldüğü gibi, kurum iklimi faktörlerinde en yüksek ortalama 5’li ölçek üzerinden 2,963 ile “çalışma ortamı ve risk” faktörünün, en düşük ortalama ise 2,208 ile “kişilerarası ilişkiler faktörü” nündür. Katılımcılar kurum iklimlerini en çok “çalışma ortamı ve risk” faktöründe olumlu algılamakta; esnek çalışma ortamına sahip, arkadaş ilişkilerinin samimi olduğu bir kurumda çalıştıklarına inanmaktadırlar.

Katılımcıların kurum iklimi anketine verdikleri yanıtların ortalaması 2,616 iken, kuruma bağlılık anketine verdikleri yanıtların ortalaması 3,110 dur. Burada çalışanların kuruma bağlılıklarının, kurum iklimi algılarına göre daha yüksek değerlerde olduğu görülmektedir (Tablo 32).

İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığının faktörlerinde en yüksek ortalama 4’lü ölçek üzerinden 3,349 ile “dürüst olmama” faktörünün, en düşük ortalama ise 2,928 ile “saygısızlık” faktörünüdür. Katılımcılar, çalışanlara ve yöneticiler yanlış bilgi vermek, kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkmak, iş ortamında ikiyüzlü davranmak gibi “dürüst olmayan” davranışların işyerlerinde diğer davranışlara göre daha az sıklıkla sergilendiğini belirtmişlerdir (Tablo 32).

Çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumlarının faktörlerinde en yüksek ortalama 4'lü ölçek üzerinden 3,893 ile “dürüst olmama” faktörünün, en düşük ortalama ise 2,928 ile “saygısızlık” faktörünüdür. Katılımcılar, içten ve doğal davranmama, herkese eşit davranmama, amirlerine ve iş arkadaşlarına karşı saygısız davranma gibi davranışları hiç hoş karşılamamaktadır (Tablo 32).

Betimsel istatistik sonucu ulaşılan bir diğer önemli veri de çalışanların etik olmayan davranışları nerede ise hiç sergilemedikleri yönünde bilgi vermeleridir (Tablo 32).

Tablo 32: Faktörlere Verilen Yanıtların Ortalama Değerlerine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Faktör Adı	Ortalama	Standart Sapma
Yapı ve açıklık	2.656	5.173
Kişilerarası İlişkiler	2.208	3.894
Çalışma Ortamı ve Risk	2.963	3.420
Kurum İklimi	2.616	9.810
Kuruma Bağlılık	3.110	7.497
Dürüst Olmama	3.349	4.539
Olumsuz Kişilerarası İlişkiler ve Güvensizlik	3.587	2.780
Görevin Kötüye Kullanımı	3.126	3.262
Saygısızlık	2.928	2.554
Etik Olmayan Davranış Sıklığı	3.305	11.171
İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevin Kötüye Kullanımı	3.462	2.855
Dürüst Olmama	3.893	1.407
Saygısızlık	3.363	2.848
Özel Hayata Müdahale	3.882	.705
Çalışanların Etik Olmayan Davranışa Karşı Tutumları	3.643	5.194
Etik Olmayan Davranış	3.927	1.654

5. TARTIŞMA

Araştırmanın amacı kurum ikliminin ve kuruma bağlılığın işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış üzerindeki etkisini bulmaktır.

Araştırma sonucunda, kurum ikliminin ve kuruma bağlılığın, işyerindeki etik olmayan davranış sıklığı ve çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Yapılacak işlerin açıkça belirtilmiş olduğu, yeni ve yaratıcı fikirlerin önemsendiği kurumlarda, etik olmayan davranışların sergilenme sıklığı düşmekte, “dürüst olmama” davranışı daha az sergilenmekte, çalışanlar işyerindeki eşyalara daha az zarar vermekte, kurum araç ve gereçlerini kişisel amaçları için daha az kullanmakta, amirlerine ve arkadaşlarına karşı daha az “saygısız” davranmakta, eşyaları hor kullanma, iş arkadaşlarının özel hayatına müdahale etme, yapılan başarısız bir işi başkalarına yıkma, işyerindeki eşyaları hor kullanmak, gereksiz yere gerginlikler çıkarma, çalışanlara ve amirlerine karşı saygısız davranma gibi etik olmayan davranışları hoş karşılamamaktadırlar.

Kişiler arası ilişkilerde olumlu havanın hâkim olduğu, çalışanlar arasında güvene dayalı ilişkilerin var olduğu, çalışanların birbirlerine güvendikleri, sıcak ve samimi ilişkilerin kurulduğu kurumlarda, etik olmayan davranışların sergilenme sıklığı düşmekte, “dürüst olmama” davranışı daha az sergilenmekte, “kişilerarası olumsuz ilişkiler ve güvensizlik” daha az görülmekte, çalışanlar işyerindeki eşyalara daha az zarar vermekte, kurum araç ve gereçlerini kişisel amaçları için daha az kullanmakta, çalışanlar amirlerine

ve arkadaşlarına karşı daha az “saygısız” davranmakta, iş arkadaşlarının özel hayatına müdahale etme, yapılan başarısız bir işi başkalarına yıkma, işyerindeki eşyaları hor kullanma, gereksiz yere gerginlikler çıkarma, ikiyüzlü davranma, yalan söyleme gibi davranışları hoş karşılamamaktadırlar.

Rahat ve esnek çalışma ortamına sahip olan kurumlarda etik olmayan davranışların sergilenme sıklığı düşmekte, çalışanlar amirlerine ve arkadaşlarına karşı daha az “saygısız” davranmakta, eşyaları hor kullanma, iş arkadaşlarının özel hayatına müdahale etme gibi etik olmayan davranışları hoş karşılamamaktadırlar.

Çalışanlarının kurumun kurumsal değerlerini benimsedikleri, kurumu ile gurur duydukları kurumlarda, etik olmayan davranışların sergilenme sıklığı düşmekte, çalışanlara ve yönetime yanlış bilgi verme, yapmadığı bir işi yapmış gibi gösterme, kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkma, kurumun araç gereçlerini hor kullanma, işe geç gelme yada işten erken çıkma gibi davranışların gerçekleşme sıklığı azalmakta, amirlerine ve iş arkadaşlarına saygısız davranma, içten ve doğal davranmama gibi davranışlar daha az gerçekleşmekte, işyerindeki eşyaları hor kullanma, ikiyüzlü davranma, çalışanlara ve amirlerine karşı saygısız davranma, iş arkadaşlarının özel hayatına müdahale etme, işyerindeki eşyaları hor kullanma, kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkma, iş arkadaşları ile gereksiz gerginlikler çıkarma gibi davranışlar hoş karşılamamaktadırlar.

Kurum içerisinde rahat çalışma ortamına sahip, kendini rahatlıkla ifade edebilen, fikirlerine değer verilen, sıcak arkadaş ilişkileri yaşayan, kurumunun değerlerini benimseyen, çalıştığı kurumda olmaktan mutluluk duyan, kısacası olumlu bir kurum iklimine sahip ve kuruma bağlı çalışanın kurumun için elinden geleni yapması ve kurumuna zarar verecek davranışlardan kaçınması doğal bir sonuç olarak görülebilir.

Daha önceleri yapılmış pek çok araştırmada kurum iklimi ve kuruma bağlılık faktörlerinin kurumlardaki istenmeyen davranışlar üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Viswesvaran, Deshpande, Joseph, 2000; Vardi, 2001; Okpara, 2002; Koh, Boo, 2001; Barnett 2000; Aryee, Chay, 2001).

Bu araştırmanın bulgularına paralel olarak, Brass ve arkadaşları (1998, s.18) ödül sistemi, kurum iklimi, normlar ve davranış kodları gibi kurumsal faktörler ile ahlaki gelişim gibi bireysel faktörlerin etik olmayan davranış üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır.

Colbert ve arkadaşları (2004, s.599) iş yerine ilişkin algılamaların ve kişilik faktörünün, işyerindeki norm dışı davranışları (deviant behaviour) etkilediğini bulmuşlardır. İşyerinin ortamını olumlu algılayan, uzlaşmacı, vicdanlı ve duygusal olarak dengede olan bireyler diğer bireylere göre daha az norm dışı davranışlar sergilemektedirler. Bu açıdan bakıldığında araştırma sonuçları önceki çalışmalar ile tutarlılık göstermektedir.

Kurum ikliminin ve kuruma bağlılığın etik olmayan davranış üzerinde etkili olmadığı araştırmanın bir diğer önemli sonucudur. Bu durum çalışanların etik olmayan davranışlarını sosyal beğenirlik kaygısı ile gizledikleri düşüncesi ile açıklanmaktadır. Çalışanların, işyerindeki etik olmayan davranışları ve etik olmayan davranışa karşı tutumlarını rahatlıkla ifade edebilmelerine rağmen; etik olmayan davranışlarını yanlış değerlendirdikleri düşünülmektedir.

İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “saygısızlık” ve “dürüst olmama” faktörlerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Özellikle yaş gruplamasının en altında olan 20–30 yaş arası çalışanlar ile en üstünde olan 50 yaş ve üzeri çalışanlar, işyerindeki davranışların “saygısızlık” faktöründe etik davranılmadığını düşünmektedirler. Orta yaş grubu diyebileceğimiz 31–40 yaş ile 41–50 yaş grubundaki çalışanlar işyerindeki davranışların daha saygılı olduğunu düşünmektedirler. Bu durum 20–30 yaş arası çalışanlar ile 50 yaş ve üzerindeki çalışanların iş ortamından beklentilerinin daha yüksek olması ile açıklanmaktadır. İş ortamına uyum sağlamaya çalışan 20-30 yaş arasındaki çalışanlar, yeni girdikleri ortamdaki ilişkilerin, çalışma yaşamına ilişkin beklentileri ile örtüşmesini isterler. Bu uyum sürecinde sergilenen olumsuz davranışlar onları daha fazla etkileyebilir. 50 yaş ve üzerindeki çalışanlar ise, yaşları itibari ile kendilerine daha fazla saygılı davranma beklentisi içinde olabilirler. Diğer taraftan bu çalışanların kendi gençlik yıllarını düşünerek yeni nesillerin daha saygısız olduğunu düşünmeleri etik olmayan davranış sıklığının algılanmasını etkilemiş olabilir.

İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığının “dürüst olmama” faktöründe 31-40 yaş arasındaki çalışanlar diğerlerine göre; 20-30 yaş arasındaki çalışanlar, 41-50 yaş arasındaki ve 50 yaş üzerindeki çalışanlara göre işyerinde “dürüst olmayan” davranışların daha fazla sergilendiğini düşünmektedirler. Bu durum genç çalışanların çalışma arkadaşlarının davranışlarının daha dürüst olmasına yönelik beklentilerinin orta yaş ve üzeri çalışanlara göre daha yüksek olması ile açıklanmaktadır. Kurum içindeki yükselme isteği ve bu istekten doğan çatışmalar daha çok genç çalışanlar arasında yaşanmaktadır. Bu nedenle, başarısız bir işi başkasına yıkma, iş arkadaşının yaptığı bir işi kendininmiş gibi gösterme, bir işi yapmadığı halde yapmış gibi gösterme, ikiyüzlü davranma gibi “dürüst olmayan” davranışlar da daha çok genç çalışanlar arasında gerçekleşmektedir. Orta yaş ve üzeri çalışanlar kariyerlerinde yol katettikleri için bu çatışmaların içinde fazla yer almaz ve yaşanan çatışmalardan da genç çalışanlar kadar haberdar olmayabilirler.

Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre işyerinde sergilenen etik olmayan davranışları daha fazla algılamaktadırlar. Yapılan pek çok araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre etik olmayan davranışların sergilenmemesine yönelik daha duyarlı oldukları ve daha etik davrandıkları bulunmuştur (Reiss, Mitra, 1998, s.1581; Glover, Bumpus, Longan, Ciesla, 1997, s.1324; Aksoy, 2003; Ekin, Tezölmez, 1999; Ergeneli, Arıkan, 2002). Kadınların erkeklere göre başkalarının duygularına daha duyarlı olması, rekabetten uzak ve duygusal kişiliği (Aydın, 1997, s.15), onların etik olmayan davranışlara karşı da daha duyarlı olmalarını sağlamaktadır.

İşyerindeki etik olmayan davranış sıklığı, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranış değişkenlerinin her üçü arasında da anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu durum işyerinde sergilenen etik olmayan davranışlar, çalışanların etik olmayan davranışa karşı tutumları ve etik olmayan davranışlar arasında tutarlılık olduğu anlamına gelmektedir.

6. ÖNERİLER

İş etiği günümüz kurumlarında gittikçe önem kazanan bir konu haline gelmesine rağmen, ülkemizde bu konuda yapılmış araştırmalar yeterli düzeyde değildir. Öncelikle Türk insanına uygun iş etiği araştırmalarının, ardından da kültürler arası çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Bu çalışma sonucunda etik davranışı etkileyen faktörlere yönelik pek çok önemli bulgu elde edilmiş ve bu bulguların birçoğunun daha önceki araştırmalar ile tutarlı olduğu görülmüştür. Etik davranışı açıklayan bu ve benzeri çalışmaların, daha geniş katılımcıların olduğu gruplar üzerinde gerçekleştirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada katılımcılar Maliye Bakanlığı çalışanları ve öğretmenler olmak üzere iki temel meslek grubuna mensupturlar. Diğer meslek gruplarını içeren çalışmaların da yapılması gerekmektedir. Özellikle özel sektörde çalışanlara yönelik yapılacak çalışmalarda farklı bulgulara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, Ahmet Gökhan. (2000). “*Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aksoy, Filiz. (2003). “*The Organizational Factors and Demographical Variables Affecting Ethical Perceptions of Employees in Business Life*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Altuğ, Duygu. *Örgütsel Davranış*. (1997). İstanbul: Haberal Eğitim Vakfı Yayınları.
- Appelbaum, Steven H.; Deguire, Kyle J; Mathieu, Lay. (2005). *The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior*. Corporate Governance, 5, 43-55.
- Aryee, S., Chat, Y. W. (2001). *Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turnover Intentions in A Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality*. Journal of Applied Psychology, 86, 154–160.
- Aydın, Betül. (1997) *Çocuk ve Ergen Psikolojisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Aydoğan, Sibel. (2005). “*Sosyal Sorumluluk Anlayışında İş Ahlakının Rolü ve Bir Araştırma*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Barnett,T; Vaicys,C. (2000). *The Moderating Effect of Individuals’ Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgements and Behavioral Intentions*. Journal of Business Ethics, 27, 351-362.

- Bayar, Güzin. (2006). “*Türkiye’de Yolsuzluk- Ekonometrik Bir İnceleme*”. Tartışma Metni. Türkiye Ekonomi Kurumu.
- Bayrak, Sabahat. (2001). *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bennett, Carole. (2003). *Ethics in Business*. Mason, Ohio : South-Western, Thomson Learning.
- Bottorff, Dean L. (1997). *How Ethics Can Improve Business Success? Quality Progress* Milwaukee, 30, 57-60.
- Bradburn, Rager. (2003). *Understanding Business Ethics*. London, Continuum Paston: Pres Ltd.
- Brass, Daniel J.; Butterfield, Kenneth D.; Skaggs, Bruce C. (1998). *Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective*. The Academy of Management Review, 23, 14-31.
- Buchholz, Rogene A.; Rosenthal, Sandra B. (1998). *Business Ethics*. New York : Oxford University Press.
- Chryssidess, Jeorge D.; Kaler, John H. (2001). *An Introduction to Business Ethics*. London: Thomson Learning.
- Colbert, Amy E.; Mount, Michael K.; Witt, L.A.; Harter, James K.; Barrick, Murray R. (2004). *Interactive Effects of Personality and Perceptions of Work Situations on Workplace Deviance*. Journal of Applied Psychology, 89, 599-609.
- Dawis, Keith; Newstrom, John W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw Hill Book.

- Denison, Daniel R. (1996). *What is the Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on A Decade Paradigm Wars*. Academy of Management, 21, 619–654.
- Deshpande, R. ; Webster F. (1989). *Organizational Culture and Marketing: Defining the Research Agenda*. Journal of Marketing, 53 (January): 3-15.
- Dillard, J. ; Yuthas, K. (2001). *A Responsibility Ethics of Audit Expert Systems*. Journal of Business Ethics, 30, 337-359.
- Ekaterini, Cici. (1997). “*Job Satisfaction and Organizational Commitment As Predictors of Behavioral Intentions*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ekin, Serap; Tezölmez, Hande S. (1999). *Business Ethics in Turkey: An Empirical Investigation with Special Emphasis on Gender*. Journal of Business Ethics, 18, 17-34.
- Erdem, Ferda. (1996). *İşletme Kültürü*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Yayınları.
- Eren, Erol. (1991). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul:Beta Yayınları.
- Ergeneli, Azize; Arıkan, Semra. (2002). *Gender Differences in Ethical Perceptions of Salesperson: An Empirical Examination in Turkey*. Journal of Business Ethics, 4, 247-260.
- Ferreill O.C., Fraedrich J. (1994) *Business Ethics*. Boston: Houghton Mifflin Comp. (Aktarma: Yılmaz, Özkan. (2003). “*Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Frech, Warren, A.; Granrose, John. (1995). *Practical Business Ethics*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Fritzsche, David. J. (1999). *Business Ethics*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Glover, Sandra H.; Bumpus, Minnette A.; Logan, John E.; Ciesla, James R. (1997) *Re-Examining the Influence of Individual Values on Ethical Decision Making*. *Journal of Business Ethics*, 16,1319-1329.
- Green, Ronald M. (1994). *The Ethical Manager: A New Method for Business Ethics* New York : Mamilan Pub.Co..
- Griffin, Ricky. W. ; Ebert, Ronald J. (1999). *Business*. Upper Saddle River, New Jersey: Prince Hall International, Inc.
- Henderson, Verne E. (1992). *What is Ethical in Business?* New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hellrigel, Don; Slocum, John W.; Woodman, Richard W. (1995). *Organizational Behavior*. South – Western: College Pub.
- Hosmer, Larue Tone. (1994). *Moral Leadership in Business*. Burr Ridge, Ill., Irwin: McGraw Hill Companies.
- Hunt,S. D. ; Wood, V. R. ; Chonko, L. B. (1989). *Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing*. *Journal of Marketing*, 53, 79-90.
- İsrael, Ella R. (1993). “*An Investigation of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment in Turkey*”. Boğaziçi University Institute of Social Sciences, Unpublished Master Thesis.

Kalfazade, Nilgün. (1993). "Employee and Customers Service Climate Perceptions in Banks". Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. (Aktarma: Tüzün, Tuğba T. (2005). "*Management Practices As Determinant of Organizational Climate and the Effect of Climate on Job Satisfaction*". Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul Esasları Hakkında Yönetmelik (2005). Resmi Gazete, Tarih:13 Nisan 2005, Sayı:25785.

Kapten, Muel; Wempe, Johan. (2002). *The Balanced Company : a Theory of Corporate Integrity* . Oxford ; New York : Oxford University Press.

Karakaş, Gülnur. (2002). "*Otel İşletmelerinde Çalışan Servis Personelinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma*". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kırel, Çiğem. (2000). *Örgütlerde Etik, Ahlak ve Sosyal Sorumluluk Kavramına Kültürel Yaklaşımlar*. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: XVI, Sayı, 1.

Kırel, Çiğem. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:121.

Kickul, J. (2001). *When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Process and Treatment*. Journal of Business Ethics, 29, 289-307.

Koh, Hian Chye; Boo, El'fred H.Y. (2001). *The Link Between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study Managers in Singapore*. Journal of Business Ethics, 17, 309-324.

Kozacıoğlu, Remziye. “*The Relationship of Organizational Commitment and Work Rewards with Organizational Citizenship Behavior*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kulaksızoğlu, Adnan. (2000). *Ergenlik Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitapevi

Leisinger, Klaus M. (2000). İşletme Etiği, Çok Uluslu Şirketler ve Gelişmekte Olan Ülkeler. *Felsefi Etik ve Etik Meseleleri*. İstanbul: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Lewin, K.; Lippitt, R.; White R. (1939). *Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”*. Journal of Social Psychology, 10, 271-299.

Litwin, G.; Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge, Ma; Harward University Pres.

Luthans, Fred. (1992). *Organizational Behavior*. New York: Mcgrow Hill Inc.

McEvan, Tom. (2001). *Managing Values and Beliefs in Organisations*. Harlow, England ; New York : Financial Times/Prentice Hall.

McHugh, Francis P. (1992). *İş Ahlakı*. Tüsiad Yayınları, No:92, 8–154. İstanbul: Detay Basım Ltd. Şti.

Mengüç, Bülent. (1998). *Organizational Consequences, Marketing Ethics and Salesforce Supervision: Further Empirical Evidence*. Journal of Business Ethics, 17, 333-352.

Nelson, Debra L.; Quick, James Campbell. (1994). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges*. South – Western: College Pub.

- Nizamieva, Dilbar. (2001). “*Örgütlerde Sosyal Sorumluluk ve İş Etiği*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Okpara, O. John. (2002). “*The Influence of Ethical Climate Types on Job Satisfaction of Its Managers Implication for Management Practice and Development in A Developing Economy*”. Seventh International Conference, Costa Rica, July 6-8. (Erişim:http://www.sba.muohio.edu/abas/2002/sanjose/Okpara_The%20Influence%20of%20Ethical%20Climate%20Types%20on%20Job%20Satis%E2%80%A6.pdf adresinden 03.01.2006 tarihinde indirilmiştir.)
- Okpara, O. John. (2003). *Can Corporate Ethical Codes of Conduct Influence Behavior? An Exploratory Study of Finance Managers in Developing Economy*. XI International Conference, Brussels, Belgium, July 11-13, 2003. (Erişim:http://www.sba.muohio.edu/abas/2003/brussels/okpara_ethical%20codes%20of%20conduct%20and%20employeebehavior.pdf adresinden 03.01.2006 tarihinde indirilmiştir.)
- Oktaç, Selim. (2001). “*A Multidimensional Analysis of Disparities Between Individuals’ Moral Judgments and Moral Intentions*”. Bilkent University Institute of Social Sciences, Unpublished Master Thesis.
- O’Reilly, Charles; Chatman, Jennifer. (1986). *Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior*. Journal of Applied Psychology, 71:3, 492-499.
- Oz, Effy. (2001). *Organizational Commitment and Ethical Behavior: An Emprical Study of Information System Professionals*. Journal of Business Ethics, 34, 137–142.
- Öztuğ, Nazife. (2004). “*Etik ve İş Etiğine İlişkin Yaklaşımlar*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Porter, Lyman W.; Lawler, Edward E.; Hackman, Richard J. (1987). *Behavior in Organizations*. New York : Mcgraw Hill International Editions.
- Reiss, Michelle C.; Mitra Kaushik. (1998). *The Effect of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors*. Journal of Business Ethics, 17,1581–1592..
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Ltd.
- Sakaran, Siva; Bui, Tung. (2003). *Relationship Between Student Characteristics and Ethics: Implications for Educators*. Journal of Instructional Psychology, September.
- Schein, Edgard. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Schneider, Miller. (2000). *Interdecadal Climate Regime Dynamics in the North Pacific Ocean: Theories, Observation and Ecosystem Impacts*. Prog. Oceanogr, 27, 257.
- Somers, Mark John. (2001). *Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of The Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behavior and Organizational Values*. Journal of Business Ethics, 30, 185–195.
- Sternberg, Elaine. (2000). *Just Business: Business Ethics in Action*. Oxford ; New York : Oxford University Press.
- Stringer, E.T. (1999). *Action Research: A Handbook for Practitioners 2e*, Newbury Park.
- Süer, Sezin. (2000). *“Business Ethics in Turkey”*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Şişman, Mehmet. (1994). *Örgüt Kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:732.
- Tansal, Sabih. (2002). “*Etik Değerlere Evrensel Yaklaşım*”. Sermaye Piyasasında Mesleki Etik Kurallar ve Yatırımcı Hakları Paneli Konuşması, İstanbul.
- Trevino, L.K. (1986). *Ethical Decision Making In Organizations: A Person Situation Interection Model*. *Academy of Management Review*, 11, 601-617. (Aktarma: Süer, Sezin. (2000). “*Business Ethics in Turkey*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Trice, Harrison M.; Beyer, Janice M. (1993). *The Cultures of Work Organizations*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall Inc.
- Tüzün, Tuğba T. (2005). “*Management Practices As Determinant of Organizational Climate and the Effect of Climate on Job Satisfaction*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uzkeseçi, Nuray. (2002). *İşletmelerde Etik Yönetimi-İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş*. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2.
- Vardi, Yoav. (2001). *The Effects of Organizational and Ethical Climate on Misconduct At Work*. *Journal of Business Ethics*, 29, 325–337. Kluwer Academic Publishers.
- Velasquez, Manuel G. (2002). *Business Ethics*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc.
- Virtanen, Turo. (2000). *Commitment and Study of Organizational Climate and Culture*. *Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications.

Viswesvaran, C.; Deshpande, S.P.; Joseph, J. (2000). *Are Ethically Perception of Different Counterproductive Behaviors Affected by Workplace Dependencies*. Journal of Applied Psychology, 30, 2050-2057.

Yeşiltan, Burcu. (1999). "*The Effect of Goal Orientations on Organizational Behavior*". Boğaziçi University Institute of Social Sciences, Unpublished Master Thesis.

Yıldız, Yüksel. (2003). "*A Study on The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment*". Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz, Özkan. (2003). "*Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*". Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Ek-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ PROGRAMI

Aşağıdaki ankete vereceğiniz yanıtlar Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Programında yürütülmekte olan bir araştırma için kullanılacaktır.

Araştırmanın amacı çalıştığınız işyerine ilişkin duygu ve düşüncelerinizi ölçmektir.

Yanıtlarınız tamamen gizlilikle incelenecek ve bu cevapların kimlere ait olduğu ile kesinlikle ilgilenilmeyecektir. Bu nedenle anketin üzerine isim yazmamanız rica olunur. İçten ve samimi vereceğiniz yanıtlar araştırma sonuçlarının daha güvenilir olmasını sağlayacaktır.

Bu araştırmaya yaptığınız katkılar için teşekkür ederim.

Esra Tanboğa Töre

Yaşınız:
Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar
Pozisyonunuz:
Yöneticilik göreviniz var mı? () Var () Yok
Ne kadar süredir çalışmaktasınız?

Aşağıda işyerlerinde sıklıkla rastlanabilecek bazı ifadeler verilmiştir. Çalıştığınız işyerini tanımlamada bu ifadelerin ne derecede uygun olduğunu, “çok uygun” dan “hiç uygun değil” e doğru uzanan ölçek üzerinden sizin için en doğru seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak değerlendiriniz.		Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Az uygun	Hiç uygun değil
01	Bu işyerinde, yapılacak işler açıkça belirtilmiş ve mantıklı bir biçimde planlanmıştır.					
02	Bu işyerinde, bazı durumlarda karar verme yetkisine asıl kimin sahip olduğu belli değildir.					
03	Çalıştığım işyerinin politikası ve organizasyon yapısı net bir biçimde açıklanmamıştır.					
04	Bu işyerinde bürokratik formaliteler en aza indirilmiştir.					
05	Bu işyerindeki katı kuralların, ayrıntıların ve bürokratik formalitelerin çokluğu yeni ve yaratıcı fikirlerin dikkate alınmasını güçleştiriyor.					
06	Düzenli bir sistemin ve planlamanın olmaması, verimliliğimizin düşmesine neden oluyor.					
07	Çalışma alanımla ilgili kimi konularda, hangi amirime karşı sorumlu olduğumdan emin olamıyorum.					
08	Yönetimimiz işyerinde, kişilerin mevkilerine ve yetkilerine bakmaksızın yetenekleri ve birbirlerine uyumları açısından uygun kişilerin bir araya getirilmesine dikkat eder.					
09	Bu işyerinde kişisel yargılara güvenilmez, emin olmak için hemen her şey iki kez kontrol edilir.					
10	Üstlerimiz yetki alanımızdaki işleri kendilerine danışmamızdan hoşlanmaz; eğer yapacaklarınızın doğru olduğunu düşünüyorsanız, düşündüğünüzü yaparsınız.					
11	Bu işyerinde yöneticilik, çalışanlara yol göstermekten ibarettir, işle ilgili sorumluluk kişilere aittir.					
12	Eğer kendi başınıza bir şey yapmaya çalışmazsanız, bu kurumda ilerleyemezsiniz.					

		Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Az uygun	Hiç uygun değil
13	Yönetim anlayışımıza göre kişiler, kendi problemlerini kendileri çözebilmelidir.					
14	Bu işyerinde birisi bir hata yaptığı zaman, onun bu hatasını kapatmak için bin türlü bahane bulunur.					
15	Bu işyerindeki sorunlardan biri, kişilerin sorumluluk almamalarıdır.					
16	Terfi sistemimiz iyilerin yükselmesine olanak tanır.					
17	Çalıştığım işyerinde ödül ve teşvikler, ceza ve eleştirilerden daha fazla kullanılır.					
18	Çalıştığım işyerinde kişiler, yaptıkları işin mükemmelliği oranında ödüllendirilirler.					
19	Çalıştığım işyerinde herkes birbirini eleştirir.					
20	Çalıştığım işyerinde yapılan işler yeterince fark edilmez ve ödüllendirilmez.					
21	Çalıştığım işyerinde bir hata yaptığınızda cezalandırılırsınız.					
22	Bu işyerinde kişiler arasında dostça bir hava vardır.					
23	Bu işyerinin rahat ve esnek bir çalışma ortamına sahip olduğu söylenebilir.					
24	Bu işyerindeki kişileri anlayabilmek çok zordur.					
25	Bu işyerindekiler birbirlerine karşı soğuk ve uzaktırlar.					
26	Bu işyerinde üstler ve astlar arasındaki ilişki oldukça samimidir.					
27	Bu işyerinde bir hata yaparsanız, amirlerinizden anlayış görmeniz zordur.					
28	Yönetim bu işyerindeki geleceğinize (kariyerinize) ilişkin tasarımlarınızla ilgilenir.					
29	Bu işyerindeki kişiler birbirlerine güvenmezler.					
30	Yönetimimiz insan faktörüne, yani kişilerin duygu ve düşüncelerine değer vermek gerektiğine inanır.					
31	Zor bir görev üstlendiğim zaman, amirlerimin ve çalışma arkadaşlarımdan yardımcı olacaklarına inanırım.					
32	Bu kurumda başarı standartları çok yüksektir.					
33	Yönetimimiz yapılan her işin daha iyi olabileceğini ileri sürer.					
34	Burada çalışanlar verimliliği sürekli arttırmak için kendilerine baskı yapıldığını ileri sürmektedirler.					
35	Yönetim, kişiler memnun olduğu sürece verimliliğin kendiliğinden artacağına inanır.					
36	Bu kurumda yükselmek için çok çalışmaktansa başkalarıyla iyi geçinmek daha önemlidir.					
37	Bu kurumda çalışanların kendi performanslarından gurur duydukları söylenemez.					
38	Bu işyerinde iyi bir izlenim bırakmanın en iyi yolu, tartışmalardan ve uyuşmazlıklardan kaçınmaktır.					
39	Yönetimimiz, rekabet halindeki bölümler ve kişiler arasında çatışmanın çok sağlıklı olabileceği inancındadır.					
40	Amirlerimize ters düşse bile, düşündüklerimizi söylememiz için teşvik ediliriz.					
41	Yönetim toplantılarında amaç, mümkün olan en kısa zamanda, sürtüşmeden, bir karara varmaktır.					
42	Çalışanlar, bu kurumun bir elemanı olmakla iftihar ederler.					
43	İyi çalışan bir ekibin üyesi olduğuma inanıyorum.					
44	Görebildiğim kadarıyla, çalışanların bu işyerine bağlılığı yok.					
45	Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarlarını fazla gözetiyorlar.					
46	Çalıştığım işyerinin değer sistemi farklı olsaydı, kendimi buraya şimdiki kadar bağlı hissetmeyecektim.					
47	Bu işyerinde çalışmaya başladığımdan beri, benim kişisel değerlerim ile işyerimin değer sistemi birbirine benzerdir.					
48	Bu işyerini diğerlerine tercih etmemin nedeni, onun temsil ettiği değerler sistemidir.					
49	Bu işyerine olan bağlılığımın esas nedeni, benim kişisel değer sistemim ile onun temsil ettiği değerler sistemi arasındaki benzerliktir.					
50	Bu işyerinin temsil ettiği değerler sistemi benim için önemlidir.					
51	Diğer insanlara bu işyerinin bir elemanı olduğumu söylerken gurur duyuyorum.					

