



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of International Social Research
Cilt: 10 Sayı: 51 Volume: 10 Issue: 51
Ağustos 2017 August 2017
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581
Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2017.1829>

ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ*

INVESTIGATING THE EFFECTS OF ETHICAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL TRUST ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS

Merve GERÇEK**

Öz

Bu çalışmada; çalışanların etik iklim ve örgütsel güven algılarının, üretkenlik karşıtı davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, çalışanların etik iklim algılarını ölçmek için Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen Etik İklim Ölçeği, örgütsel güven algısını ölçmek için Yücel (2006) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeği ve Spector vd. (2002) tarafından geliştirilen Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, etik iklim ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş ve üretkenlik karşıtı davranışların, etik iklim ve örgütsel güven ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Etik iklim ve örgütsel güvenin, üretkenlik karşıtı davranışları negatif yönde etkilediği şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, Örgütsel Güven, Üretkenlik Karşıtı Davranışlar.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effects of ethical climate perceptions, organizational trust perceptions on counterproductive work behaviors of employees. Ethical Climate Questionnaire developed by Victor and Cullen (1988), Organizational Trust Scale developed by Yücel (2006) and Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C) developed by Spector et al. (2002) were used as data collection tool. According to the findings, positive relationship has been found between ethical climate and organizational trust whereas, there has been negative relationship between ethical climate and counterproductive behavior. Also, negative relationship has been determined between organizational trust and counterproductive work behaviors.

Keywords: Ethical Climate, Organizational Trust, Counterproductive Work Behaviors.

1.GİRİŞ

İş çevresindeki sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında işletmelerin rekabet avantajı sağlama arzusunun, bazı istenmeyen toplumsal sonuçlara neden olduğu görülmüştür. Dış çevre koşullarına uyum sağlamaya çalışan işletmelerin faaliyetleri, etik kavramı çerçevesinde sorgulanmaya başlanmıştır. İş etiği; iş davranışları ile ilgili belirli ahlak standartları ve birtakım davranış kurallarını içermektedir. Bu kuralları koyarak iş etiği, sürekli değişen ortamlarda bir denge durumunu sağlamaya çalışmaktadır (Caza, Berker ve Cameron, 2004:171). İşletmelerin saygıdeğer birer kimlik kazanarak sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerinde etik değerler önemli bir yere sahiptir. İşletmenin dış çevre etmenleri tarafından nasıl algılandığı, toplumdaki bireylerin yanı sıra örgüt üyelerinin sahip olduğu etik algılar tarafından da şekillendirilmektedir. Çalışanların sahip olduğu etik değerler, örgütün etik kültürü ve etik ikliminin oluşmasında rol oynamaktadır.

Ortak bir amaca ulaşmak adına bir grup insanın çeşitli faaliyetler gerçekleştirmek ve ortaklaşa çalışmak durumunda kaldığı işletmelerde, işlerin yürüyebilmesi için çalışanların birbirlerine duydukları güven oldukça etkili olmaktadır. Bir bireye belirli bir konu, hedef ya da çıkar doğrultusunda duyulan güven duygusu, gerek birim gerekse işletme hedeflerine ulaşabilmek için var olması gereken bir olgudur. Örgütsel güven örgüt üyelerinin birlikte yarattığı bir algıdır (Asunakutlu, 2002:5). Örgütsel güven, örgüt kültürünün önemli bir parçasıdır. Bireylerarası ilişkilerin derinliği ve kalitesi, görev ve sorumlulukların açıkça tanımlanmış olması, iletişimin sıklığı ve süresi, görevleri yerine getirebilmek için gerekli olan bilgi, beceri ve yeterlilikler, misyon ve vizyonun anlaşılabilirliği ve verilen vaatlerin yerine getirilmesi gibi etmenler, örgütte oluşacak güven ortamı ile ilişki içindedir (Cufaude, 1999).

Bireylerin örgüte veya çalışma arkadaşlarına kasıtlı olarak zarar vermesi anlamını taşıyan üretkenlik karşıtı davranışlar psikoloji, sosyoloji, iktisat ve diğer birçok alanda incelenmiştir (Marcus ve Schuler,

* Bu çalışma, yazarın "Çalışanların Etik İklim Algılarının Örgütsel Güven Algısı ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ile İlişkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Tez çalışması, İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir (BAP proje no: 30654).

** Arş. Grv. Dr., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, mrvgercek@gmail.com



2004:649). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri konusunda yapılan araştırmalarda bireysel ve durumsal etmenlere sıklıkla değinildiği görülmektedir. Gruys (1999:17), kişisel özellikler, çalışan algıları ve tutumları, durumsal ve örgütsel etmenler ile dürüstlük testlerinin üretkenlik karşıtı davranışlar ile ilişkili olduğunun altını çizmiştir. Üretkenlik karşıtı davranışların işletmelere verdiği zararlar göz önünde bulundurulduğunda, etik değerlere bağlı, tarafsız, doğru ve adil insan kaynakları yönetimi uygulamaları yoluyla çalışanların olumlu davranışlar göstermeleri, işletmelerin uzun vadede büyük kazanımlar elde etmelerine yardımcı olması beklenmektedir.

Bu araştırmada, işletmelerin saygın bir kimliğe sahip olması için önem taşıyan bir kavram olan etik iklim ve çalışanların olumlu davranışlar sergilemesinde etkili olan örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışlar ile ilişkileri incelenmiştir.

2.KURAMSAL ARKA PLAN

2.1.Etik İklim

İnsanlık tarihinin ilk zamanlarına uzanan bir geçmişe sahip olan etik kavramı, günümüzde oldukça tartışılan bir kavram olmasına rağmen, anlamı konusunda bir görüş birliğinin bulunmadığı görülmektedir. Latince "ethics" ve Yunanca karakter anlamındaki "ethikos" kelimelerinden gelen etik; belirli insan davranışları ve ahlak standartları ile ilgilidir (Sabuncuoğlu, 2011:2). Batı dillerindeki "morality" ve "ethics" kelimeleri, dilimizde ahlak kelimesine karşılık gelecek şekilde kullanılmakla birlikte, ahlak ve etiğin ayrı anlamlara sahip olduğu da düşünülmektedir. Bu iki kavram arasında ayırım yapılacak olursa, "morality" kelimesi için ahlak, "ethics" kelimesi için ahlak bilimi ve felsefesi terimlerinin karşılık geldiği görülmektedir (Arslan, 2012:20).

Ahlakın olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir kavram, etiğin ise söz konusu pratiğin teorisi olduğu, başka bir deyişle etiğin, doğru ve yanlış davranış teorisi, ahlakın ise onun pratiği olduğu ifade edilmektedir. Etik, bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgili bir kavramdır. Ahlak ise, kişinin ifade etmek istediği değerleri hayata geçirme tarzıdır (Cevizci, 2005:3; Özkalp ve Kirel, 2010:504).

Etik kavramı, ahlaki kararlar, standartlar ve yürütme kurallarının temelini ve doğasını sorgulama, doğru ve yanlış belirleme çabasını içinde barındırmaktadır. Çalışanlar, iş yaşantısının bir parçası olarak çeşitli kararlar vermek durumunda kalmaktadırlar. Etik kararları diğer kararlardan ayıran özellik, karar vericinin daha önce karşılaşmadığı bir durumda bir karar verme sorumluluğunu üstlenmek zorunda kalmasıdır. Böyle bir durumda, karar verici doğru kararı vermek için kendi sahip olduğu değerleri değerlendirmektedir. Bu nedenle, kişisel değerler ve yargılar etik kararlar verirken kritik rol oynamaktadırlar (Ferrel, Fraedrich ve Ferrel, 2011:7).

Neyin etik olarak doğru olduğuna ve etik konular ile nasıl başa çıkılması gerektiğine yönelik paylaşılmış algılar olarak tanımlanan etik iklim kavramı, Victor ve Cullen (1988) tarafından öne sürülmüştür. Çalışanlar arasındaki paylaşılmış algılar ve örgüt içindeki etik durumlar sonucu oluşan etik iklim, örgüte göre farklılık göstermektedir. Etik iklim; çalışanların algıları, örgütün uygulamaları, çalışanlardan beklenen davranışlar ve yönetimin etik sorunlara bakış açısı gibi farklı durumları içermektedir. Etik iklimin kişisel değerler, tutumlar ve davranışlara göre farklılaşabileceğini, buna bağlı olarak da olumlu veya olumsuz davranışlar üzerinde etkili olabileceği öngörülmüştür (Saidon, Galbreath ve Whiteley, 2012). İşletmelerin faaliyetleri ve çalışanların algıları, ahlaki atmosfer olarak da ifade edilen örgütsel etik iklimin temelini oluşturmaktadır. Örgütün ahlaki atmosferi, bireylerin etik karar verme süreçlerini şekillendirmektedir.

Victor ve Cullen (1998), bir örgütün etik ikliminin örgütsel bağlamda ahlaki olarak neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin sınır görevini üstlenen tanımlanmış kurallar ve uygulamalardan oluştuğunu ifade etmişlerdir. Yazarların, örgütsel etik iklim ile ilgili varsayımları şunlardır:

- Örgütler ve örgüt içindeki alt gruplar birbirinden farklı kural sistemleri oluştururlar.
- Tamamen homojen olmamakla birlikte bu kural sistemlerini örgüt üyeleri tarafından bir etik iklim türü olarak algılanır.
- Etik iklimin algılanmasında, çalışanların duygusal değerlendirmelerin yanı sıra başka örgütsel faktörler de rol oynamaktadır.

Stratejik ve yönetsel eğilimler sadece örgüt kültürüne ilişkin algıları değil aynı zamanda etik iklimde dair de algıların şekillenmesinde rol oynamaktadır. Girişimcilik ruhu, liderlik eğilimleri, ahlaki gelişim süreçleri ve etik kodların kurumsallaştırılması konularında incelemeler yapılmış ve çalışanların etik iklim algıları üzerinde belirgin etkileri olduğu saptanmıştır (Schwepker ve Hartline, 2005; Weber ve Seger, 2002; Agarwal ve Malloy, 1999).

2.2.Örgütsel Güven



Belirsizliğin giderek arttığı günümüz dünyasında, gerek günlük yaşam gerekse iş yaşamında güven kavramı, bireyleri birbirine bağlayan en önemli unsurlardan birisidir (Uslaner, 2002:1). Deutsch'a (1960) göre güven, bireyin korktuğunu değil, umduğunu bulmasına ilişkin beklentisine dayanmaktadır. McAllister'a (1995:25) göre güven, bir bireyin diğerinin sözleri, davranışları ve kararlarından emin olmasıdır. Mayer, Davis ve Schoorman (1995), sıkça bahsedilmesine rağmen güvenin tanımlanması, öncüllerinin ve sonuçlarının belirlenmesindeki konulara açıklık getirilmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Mayer vd. (1995:712) tarafından yapılan tanıma göre güven, taraflardan birinin diğer tarafı kontrol etmeksizin karşı tarafın eylemlerine karşı savunmasız kalmaya gönüllü olmasıdır. Mishra (1996:5) ise, kendisinden önce yapılan tanımlardan yola çıkarak güven kavramını, bir tarafın diğerinin yetkin, açık, ilgili ve güvenilir olduğuna dair inancına dayanarak savunmasız kalmaya gönüllü olması olarak tanımlamıştır.

Güven tanımını iş yaşamında kullanırken bazı güçlükler ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni, yönetimde güven kavramının doğasının kişiler arası olmaktan çok kurumsal bir yapıya sahip olmasından ileri gelmektedir. Yönetim açısından bakıldığında, çalışanlar örgüt kültürü, örgüt kuralları ve örgüt yapılarının etkisinde kalmaktadır (Cho ve Park, 2011:553). Mishra ve Morissey (1990) tarafından yapılan tanıma göre örgütsel güven, bir çalışanın örgütsel desteğe ilişkin algıları, yöneticisinin doğru olacağına ve sözünde duracağına olan inancıdır. Örgütsel güven; bir örgütte var olan kurallar, değerler, inançlar, algılar, duygular ve davranışlardan etkilenen ve örgüt içi iletişimin temellerini oluşturan bir olgudur.

Yapılan bazı araştırmalar sonucu, üst yönetime duyulan güvenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu, işgücü devir oranını ve devamsızlıkları azalttığı görülmüştür (Laschinger vd., 2000; Albrecht ve Travaglione, 2003). Ayrıca, yöneticiye duyulan güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Cho ve Park, 2011:565).

2.3. Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

Üretkenlik karşıtı davranışlar, bireyin örgüte ya da örgütün diğer bireyelerine kasıtlı bir biçimde verdiği zarar ya da zarar verme niyeti olarak tanımlanmaktadır (Spector vd., 2002). Sackett (2002: 5) ise üretkenlik karşıtı davranışları, örgütün yasal çıkarlarına aykırı olarak kasıtlı yapılan davranışlar olarak tanımlamıştır. Üretkenlik karşıtı davranışlar, kazara ortaya çıkan ve zarara neden olan davranışları değil, kasıtlı davranışları ifade etmektedir (Sackett, 2002).

Hollinger ve Clark (1983), üretkenlik karşıtı davranışlar hakkında yapılan çalışmalardan yola çıkarak bu davranışları iki boyuta ayırmışlardır. Bunlardan ilki, çalışanların işletmenin varlıklarını kötü kullanmaları, hırsızlık, mülkün tahribatı ve indirim ayrıcalıklarının kötüye kullanılması gibi davranışları kapsayan mülkiyete karşı sapkın davranışlar olarak tanımlanmıştır. İkinci boyutta ise, işin yapılması gerektiğine ilişkin kurulların ihlal edilmesi, zamanında işinin başında olmama, devamsızlık, uzun molalar, uyuşturucu ve alkol kullanımı gibi üretimi kötü yönde etkileyebilecek davranışları kapsayan birtakım davranışlar bulunmaktadır. Robinson ve Bennet (1995), Hollinger ve Clark'ın (1983) yapmış olduğu bu sınıflamada, cinsel taciz gibi bazı kişiler arası üretkenlik karşıtı davranış türlerini göz ardı ettiklerinin altını çizerek, üretkenlik karşıtı davranışlara politik sapkınlık ve kişisel saldırı olmak üzere iki boyut daha ekleyerek toplam dört boyuttan oluşan bir model öne sürmüşlerdir.

Martinko, Gundlach ve Douglas (2002) hem bireysel farklılıkların hem de dış çevre etmenlerinin üretkenlik karşıtı davranışlara yol açan bilişsel süreçlere katkısı olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlar, bazı örgütsel etmenlerin eşitsizlik algısına ve olumsuz performans çıktılarına sebep olabileceğini belirtmişlerdir.

Üretkenlik karşıtı davranışların belirleyicilerini inceleyen çalışmalarda, çeşitli iş ve kişilik özelliklerinin yanı sıra güven ve örgüt ikliminin önemli etmenler olduğu ortaya koyulmuştur (Lau, Au ve Ho, 2003; Marcus ve Schuler, 2004). Bu bilgilerden yola çıkılarak bu araştırmada; etik iklim algısı ve örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Çalışanların etik iklim algıları ve örgütsel güven algılarının üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme sıklıkları üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanların etik iklim algıları ve örgütsel güven algılarının üretkenlik karşıtı davranış sergileme sıklıkları üzerindeki etkilerinin saptanmasıdır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın kapsamını, İstanbul ve İzmir'de çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren farklı işletmelerde çalışan 387 adet çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada, maliyet ve zaman kısıtları göz önüne alınarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.



Katılımcıların bulunduğu işletmelere toplam 500 adet basılı anket formu posta yoluyla gönderilmiş ve 418 adet anket formu yanıtlanmıştır. Böylelikle geri dönüş oranı %83,6 olarak gerçekleşmiştir. Eksik ya da hatalı doldurulan 31 adet form elenmiş ve 387 adet form analize dahil edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Katılımcılara kolayda örneklem yoluyla ulaşılması bu araştırmanın sınırlılıklarındandır. Bu araştırma, ulaşılan bireylerin yanıtları, temel alınan kuramlar ve ölçüm araçları ile sınırlıdır. Katılımcıların ölçek ifadelerini aynı şekilde algıladıkları ve gerçekçi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu araştırmada, inceleme konusu olan olayın, bu olayın değişkenlerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamak ve bu tanımlamalara dayanarak ileriye dönük tahminler yapabilmek için kullanılan tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır (Kurtuluş,2010:20). Bu araştırmada, etik iklim ve örgütsel güven bağımsız değişken, üretkenlik karşıtı davranışlar ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmanın veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölümde; çalışanların etik iklim algılarını ölçümlemek üzere 36 ifadeden oluşan, 1993 yılında Victor ve Cullen tarafından geliştirilmiş, 2007 yılında Gül Eser'in "Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi" adlı yüksek lisans tezinde Türkçeye uyarlanmış olduğu Etik İklim Ölçeği (EİÖ) (Ethical Climate Questionnaire) yer almaktadır. Araştırmacı tarafından yapılan faktör analizi sonucunda ölçek 24 ifadeden oluştuğu, "yasalar, kodlar ve kurallar", "önemseme", "sorumluluk ve verimlilik" ve "kişisel çıkar" olmak üzere 4 boyut içerdiği ve güvenilirlik düzeyinin 0,8968 olduğu görülmüştür. Etik İklim Ölçeği'nde yer alan ifadeler 5'li ölçek ile değerlendirilmiştir. İkinci bölümde; çalışanların örgütsel güven algılarını ölçümlemek üzere 43 ifadeden oluşan, 2006 yılında Pınar Zorlu Yücel'in "Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinde geliştirmiş olduğu Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) kullanılmıştır. Yapılan faktör analizleri sonucunda ölçek; "üstüne güven", "şirket yönetimine güven" ve "iş arkadaşlarına güven" olmak üzere 3 boyuta ayrılmış ve güvenilirlik düzeyi 0,86 olarak bulunmuştur (Yücel, 2006).

3.bölümde, çalışanların üretkenlik karşıtı davranış sıklıklarını ölçümlemek üzere 33 ifadeden oluşan, Spector vd. (2002) tarafından geliştirilen ve 2011 yılında Sibel Nitelik Ödemiş'in "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinde Türkçeye uyarlanmış olduğu Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği (ÜKDÖ) (Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C))kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan faktör analizi sonucu ölçek, "başka insanları etkileyen zararlı ve kötü davranışlar", "iş kasıtlı olarak yanlış yapma ve yapılmasına izin verme", "sabotaj", "hırsızlık", "işe gitmeme veya geç gitme gibi işten kaçma" olmak üzere 4 boyuta ayrılmış ve ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,918 olarak tespit edilmiştir (Nitelik Ödemiş, 2010).

Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi kullanılmış, değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkiyi incelemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik dağılımlarına ilişkin veriler Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Değişken	N	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	387		
• Kadın		181	46,8
• Erkek		206	53,2
Yaş	387		
• 18-24 yaş		90	23,3
• 25-31 yaş		170	43,9
• 32-38 yaş		82	21,2
• 39 ve üzeri		45	11,6
Eğitim durumu	387		
• Lise		66	17,1
• Önlisans		47	12,1
• Lisans		194	50,1
• Yüksek lisans ve doktora		80	20,7
Görev	387		



• Yönetici	39	10,1
• Yönetici değil	348	89,9
Kurum Kıdem	387	
• 1 yıldan az	122	31,5
• 2-5 yıl	185	47,8
• 6-9 yıl	43	11,1
• 10 yıl ve üzeri	37	9,6

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde toplam 387 kişinin %46,8'ini kadınların, %53,2'sini ise erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde 18-24 yaş aralığının %23,3; 25-31 yaş aralığının %43,9; 32-38 yaş aralığının %21,2; 39 ve üzeri yaş aralığının ise %11,6 değerlerinde olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde eğitim durumu lisans olan katılımcıların %50,1'lik bir payla çoğunluğa sahip olduğu, %17,1'inin lise mezunu, %12,1'inin önlisans mezunu ve %20,7'sinin yüksek lisans veya doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yönetici olup olmamalarına göre dağılımları incelendiğinde yönetici olanların %10,1, yönetici olmayanların ise %89,9'luk bir paya sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş hayatındaki toplam kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde çalışanların %31,5'inin 1 yıldan az kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Bunu %47,8 ile 2-5 yıl arası kıdemliler, %11,1 ile 6-9 yıl arası kıdeme sahip olanlar takip etmektedir. En düşük pay %9,6 ile 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlara ilişkindir.

4.2. Tanımlayıcı Analizlere İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılanların etik iklim algılarının (3,59), örgütsel güven algılarının (4,21) orta düzeyde olduğu söylenebilir. Üretkenlik karşıtı davranışları gösterme sıklığının ortalaması düşük düzeydedir (1,10). Ölçüm araçlarının ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Veri Toplama Araçlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	N	Ortalama	Std. Sapma
Etik İklim	387	3,59	0,586
• Yasalar, kodlar ve kurallar	387	3,84	0,745
• Önemseme	387	3,42	0,769
• Sorumluluk ve verimlilik	387	3,84	0,774
• Kişisel çıkar	387	2,76	1,076
Örgütsel Güven	387	4,21	1,211
• Üstüne güven	387	4,24	1,313
• Şirket yönetimine güven	387	3,99	1,251
• İş arkadaşlarına güven	387	4,37	1,309
Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	387	1,10	0,294
• İşi kasıtlı olarak yanlış yapma ve yapılmasına izin verme	387	1,07	0,303
• Başka insanları etkileyen zararlı ve kötü davranışlar	387	1,10	0,364
• Sabotaj ve hırsızlık	387	1,10	0,317
• İşe gitmeme veya geç gitme gibi işten kaçma	387	1,23	0,426

4.3. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerliliklerinin değerlendirilmesi için keşfedici faktör analizi; güvenilirliklerinin değerlendirilmesi için Cronbach alpha katsayısından yararlanılmıştır.

Tablo 3: Etik İklim Ölçeği'nin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenirlilik Değerleri

İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach α
Faktör 1: Yasalar, kodlar ve kurallar (Varyansı açıklama oranı= % 39,805)		0,838
E13	0,742	
E9	0,741	
E23	0,638	
E10	0,600	
E5	0,599	
E14	0,592	
E11	0,447	



Faktör 2: Önemseme (Varyansı açıklama oranı= % 7,975)		0,847
E17	0,735	
E22	0,718	
E19	0,708	
E16	0,666	
E18	0,656	
E21	0,580	
Faktör 3: Sorumluluk ve verimlilik (Varyansı açıklama oranı= % 6,405)		0,867
E7	0,740	
E6	0,692	
E3	0,676	
E8	0,646	
E12	0,639	
E15	0,593	
Faktör 4: Kişisel çıkar (Varyansı açıklama oranı= % 5,861)		0,690
E4	0,860	
E1	0,817	
Toplam varyansı açıklama oranı=%60,046		0,890
KMO değeri=0,931		
Barlett Testi sonucu		
Ki-kare=3726,426 sd=210		
p=0,000		
E:Etik İklim		

Etik iklim ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanması için yararlanılan faktör analizinin ilk aşaması olarak verilerin analize uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Kaiser –Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi sonuçları değerlendirilmiştir. KMO uygunluk testi değerinin 0,931 ve Bartlett Testi sonucunun anlamlı bir değere ($p=0,000$) sahip olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010). Temel bileşenler analizi ve “varimax” döndürme yaklaşımının seçildiği keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, birinci faktörde 0,772 ile 0,447 arasında; ikinci faktörde 0,735 ile 0,580 arasında; üçüncü faktörde 0,740 ve 0,593 arasında; dördüncü faktörde 0,860-0,817 arasında değişmektedir. Etik iklim ölçeğindeki 2.,20. ve 24. ifadeler faktör çapraz yük probleminin görülmesi nedeniyle analizden çıkarılmıştır (Şencan, 2005). Etik İklim ölçeğinin faktör yapısının, ölçeğin uyarlamasını yapan Eser’in (2007) çalışmasındaki faktör yapısına paralel olarak ayrıştığı görülmüştür.

Etik iklim ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için yapılan analizde Cronbach alpha değerinin ölçeğin geneli bakımından 0,890 olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutları bakımından ise sırasıyla Cronbach alpha değerlerinin 0,838; 0,843; 0,867 ve 0,690 olduğu görülmüştür. Ölçeğin ve üç alt boyutunun güvenilirliğinin oldukça yüksek güvenilirliğe, dördüncü boyutunun ise yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Özdamar, 2016).

Örgütsel Güven Ölçeği için yapılan keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4.’te sunulmuştur.

Tablo 4: Örgütsel Güven Ölçeği’nin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenilirlik Değerleri

İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach α
Faktör 1: Üstüne Güven (Varyansı açıklama oranı= % 65,753)		0,982
G6	0,800	
G4	0,789	
G2	0,787	
G7	0,776	
G8	0,769	
G3	0,766	
G5	0,758	
G11	0,754	
G1	0,749	
G15	0,745	



G10	0,738	
G16	0,731	
G17	0,718	
G12	0,706	
G9	0,701	
G19	0,694	
G14	0,667	
G13	0,650	
G18	0,609	
G20	0,598	
G21	0,561	
Faktör 2: İş arkadaşlarına güven (Varyansı açıklama oranı= % 5,814)		0,961
G39	0,818	
G41	0,804	
G40	0,804	
G42	0,803	
G36	0,801	
G37	0,780	
G38	0,780	
G34	0,752	
G35	0,745	
G43	0,697	
Faktör 3: Şirket yönetimine güven (Varyansı açıklama oranı= % 4,448)		0,977
G27	0,770	
G33	0,760	
G30	0,742	
G28	0,731	
G26	0,693	
G23	0,688	
G24	0,681	
G32	0,675	
G31	0,666	
G25	0,608	
G29	0,586	
Toplam varyansı açıklama oranı=%76,016		0,987
KMO değeri=0,980		
Barlett Testi sonucu		
Ki-kare=20961,941 sd=1861		
p=0,000		
G: Örgütsel Güven		

Örgütsel güven ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanmasında kullanılan faktör analizinin ilk aşaması olarak verilerin analize uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Kaiser –Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi sonuçları incelenmiştir. KMO uygunluk testi değerinin 0,980 ve Bartlett Testi sonucunun anlamlı bir değere ($p=0,000$) sahip olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2010). Keşfedici faktör analizinde temel bileşenler analizi ve “varimax” döndürme yaklaşımı tercih edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri, birinci boyutta 0,800 ile 0,561 arasında; ikinci boyutta 0,818 ile 0,697 arasında; üçüncü boyutta 0,770 ile 0,586 arasında değişmektedir. Ölçeğin 20. ifadesi faktör yükünün düşük olması (0,30 un altında) nedeniyle analizden çıkarılmıştır (Şencan, 2005).

Örgütsel güven ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için yapılan analizde Cronbach alpha değerinin ölçeğin geneli bakımından 0,987 olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,982; 0,961 ve 0,977’dir. Ölçeğin ve üç alt boyutunun güvenilirliğinin oldukça yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Özdamar, 2016).

Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği’nin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği’nin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenilirlik Değerleri



İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach α
Faktör 1: Başka insanları etkileyen zararlı ve kötü davranışlar (Varyansı açıklama oranı= % 54,546)		0,931
U23	0,784	
U16	0,763	
U33	0,759	
U32	0,719	
U29	0,706	
U26	0,695	
U28	0,677	
U11	0,646	
U30	0,621	
U18	0,525	
Faktör 2: İşi kasıtlı olarak yanlış yapma ve yapılmasına izin verme (Varyansı açıklama oranı= % 7,453)		0,928
U3	0,806	
U5	0,784	
U1	0,744	
U7	0,732	
U6	0,720	
U9	0,706	
U8	0,691	
U4	0,580	
Faktör 3: Sabotaj ve hırsızlık (Varyansı açıklama oranı= % 5,604)		0,898
U19	0,715	
U15	0,702	
U17	0,663	
U24	0,643	
U22	0,635	
U13	0,553	
Faktör 4: İşe gitmeme veya geç gitme gibi işten kaçma (Varyansı açıklama oranı= % 4,859)		0,588
U12	0,758	
U14	0,628	
U20	0,491	
Toplam varyansı açıklama oranı=%72,462		0,957
KMO değeri=0,905		
Barlett Testi sonucu		
Ki-kare=11655,952 sd=351		
p=0,000		
U: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar		

Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanması için yararlanılan faktör analizinin ilk aşaması olarak verilerin analize uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Kaiser -Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi sonuçları değerlendirilmiştir. KMO uygunluk testi değerinin 0,905ve Bartlett Testi sonucunun anlamlı bir değere (p=0,000) sahip olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010). Temel bileşenler analizi ve “varimax” döndürme yaklaşımının seçildiği keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, birinci faktörde 0,784 ile 0,525 arasında; ikinci faktörde 0,806 ile 0,580 arasında; üçüncü faktörde 0,715 ve 0,553 arasında; dördüncü faktörde 0,758 ile 0,491 arasında değişmektedir. Etik iklim ölçeğindeki 2.,10.,21.,25.,27 ve 31. ifadeler faktör çapraz yük probleminin görülmesi nedeniyle analizden çıkarılmıştır (Şencan, 2005). Ölçeğin faktör yapısının, ölçeğin uyarlamasını yapan Nitelik Ödemiş’in (2011) çalışmasındaki yapıdan farklı olarak “Sabotaj” ve “hırsızlık” boyutlarının birleştiği ve ölçeğin dört boyuttan oluştuğu görülmüştür.

Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için yapılan analizde Cronbach alpha değerinin ölçeğin geneli bakımından 0,957 olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutları bakımından ise sırasıyla Cronbach alpha değerlerinin 0,931; 0,928; 0,898 ve 0,588 olduğu görülmüştür.



Ölçeğin ve üç alt boyutunun güvenilirliğinin oldukça yüksek güvenilirliğe, dördüncü boyutunun ise yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Özdamar, 2016).

4.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6: Değişkenler ve Alt Boyutları Arası Korelasyonlar Tablosu

Değişkenler	Eİ	ÖG	ÜKD
Etik İklim (Eİ)	1		
Örgüte Güven (ÖG)	0,196**	1	
Üretkenlik Karşıtı Davranışlar (ÜKD)	-0,161**	-0,205 **	1

* p<0,05 ** p<0,01

Değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi sonucu etik iklim ile örgütsel güven arasında düşük düzeyde pozitif yönlü (0,196); etik iklim ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında düşük düzeyde negatif yönlü (-0,161); örgütsel güven ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü (-0,205) ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Tablo 6). Bir başka deyişle, çalışanların etik iklim algılarında meydana gelecek bir artış, örgüte duydukları güveni arttıracaktır. Ayrıca, çalışanların etik iklim algıları ve örgüte duydukları güven arttıkça üretkenlik karşıtı davranışların sergilenme sıklığının azaldığı söylenebilir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. H₁ hipotezinin testine ilişkin sonuçlar Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7: Etik İklim ve Örgütsel Güvenin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar					
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p	Durbin-Watson
0,239	0,057	0,052	11,658	0,000	1,996
Sabit	B	Beta	t	p	
Etik İklim	1,515	-0,063	-0,126	-2,486	0,013
Örgütsel Güven	-0,044	-0,181	-3,572	0,000	

Etik iklim ve örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek üzere kurulan çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (F=11,685; p=0,000<0,05) (Tablo 7). Etik iklim (B=-0,126; p=0,013<0,05) ve örgütsel güvenin (B=-0,181;p=0,000<0,05) üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, etik iklim ve örgütsel güvenin, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde %5,2'lik bir açıklayıcılığa sahip olduğu söylenebilir (R²=0,052). Bu bulgular ışığında, H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

İşletmelerin çeşitli faaliyetlerinin gerek çalışanlar gerekse toplum üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlara bağlı olarak, iş etiği kavramı oldukça önem taşımaktadır. Etik iklim kavramı, örgütlerde sergilenen davranışların etik olup olmadığına ilişkin paylaşılmış inançlar bütünü olarak ifade edilmektedir (Victor ve Cullen, 1988). Örgütsel güven; bir örgütte çalışanların iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin sözünde duracağına ilişkin inançlarını temsil etmektedir (Mishra ve Morrissey, 1990). Örgütlerde etik açıdan doğru davranışların gösterilmesi ve çalışanların birbirine güven duygusunun bulunması, olumlu işgören tutum ve davranışlarına yansımaları bakımından önemlidir. Etik iklim, örgütün iş çevresindeki doğru ya da yanlış algılarını içermekte ve işletmedeki kabul edilebilir ve kabul edilemez kuralları ortaya koymaktadır (Babin, Boles ve Robin, 2000). Etik iklimin, çalışanların etik davranışları, örgüte bağlılıkları, rollerine ilişkin stresleri ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Trevino Butterfield ve McCabe, 1998; Verbeke, Ouwerkerk ve Peelen, 1996; Babin vd., 2000). Ayrıca, etik iklimin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arttırdığı görülmüştür (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2006; Schwepker, 2001). Ayrıca, etik iklimin stresi azalttığı ve dolaylı olarak işgücü devir oranını azalttığı, bununla beraber iş performansını arttırdığına yönelik bulgular da vardır (Babin vd., 2000; Jaramillo, Mulki ve Solomon, 2006).

Örgütler için büyük bir sorun olarak görülen üretkenlik karşıtı davranışlar, çalışanların kasıtlı olarak örgüt üyelerine ve örgütün faaliyetlerine zarar vermesidir. Birçok işletmede yaşanan ekonomik skandalların artmasıyla, etik sorunlar ve üretkenlik karşıtı davranışlar örgütler için üzerinde durulması gereken önemli bir konu haline gelmiştir. Etik iklimin, yalnızca etik dışı davranışların değil, aynı zamanda üretkenlik karşıtı davranışların da belirleyicisi olduğu ileri sürülmüştür (Wimbush ve Shepard, 1994; Peterson, 2002).



Örgüt içinde üretkenlik karşıtı davranışların önüne geçmek için etik iklim yaratacak stratejiler geliştirilmelidir. Karşılıklı güven ve saygıya dayanan ilişkiler geliştirmek, eşitlik ile adalet ilkelerine dayanan kural ve ödül sistemleri uygulamaya konmalıdır. Örgüt üyeleri tarafından etik kuralların iyice anlaşılması gerekmektedir. Verilecek cezalar, işlenen suçun ciddiyetine göre değişmeli ve benzer davranışlar benzer yöntemlerle cezalandırılmalıdır (Litzky, Eddleston ve Kidder, 2006:100). Bunun sebebi, çalışanlarca yönetimin tutarlı bir politika izlediğinin anlaşılmasını sağlamaktır.

Örgütüne ve örgütsel otoritelere güvenen çalışanlar, güven ilişkisinin sürdürülebilmesi doğrultusunda kendisinden beklenen davranışları göstermekte tereddüt etmeyecektir. Bunun sebebi, karşı tarafın onları suistimal etmeyeceğine dair algılarının olmasıdır. Örgüte karşı güven hisseden çalışanlardan, karşı tarafa zarar verecek ve güven ilişkisini zedeleyecek anti sosyal davranışlardan kaçınması beklenmektedir. Bir örgüt ya da yöneticiler ne kadar olumsuz olarak algılanırsa, çalışanlar da karşı tarafa o kadar az güven duyacaklar, kendilerini ve çıkarlarını korumaya yönelik tutumlar içerisinde bulunacaklardır (Thau, Crossley ve Bennet, 2007: 1159).

Bu araştırmada, etik iklim ve örgütsel güvenin üretkenlik davranışlar üzerinde nasıl bir etkisi olduğu incelenmiştir. Elde edilen bulgular sonucu, etik iklim ve örgütsel güven arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle, çalışanların etik iklim algıları arttıkça örgüte duydukları güven artacaktır. Bunun yanı sıra, etik iklim ve örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışlarla negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Araştırma hipotezinin sınanması için yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda etik iklim ve örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışları negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışanların etik iklim algılarının ve örgüte duydukları güvenin artması durumunda, üretkenlik karşıtı davranışların sergilenme sıklığının azalacağını söylemek mümkündür. Bu sonuçlar, etik iklim ve örgütsel güvenin çeşitli üretkenlik karşıtı davranışlar ile ilişkili olduğunu bulgulayan Peterson (2002), Applebaum, Deguire ve Lay (2005) ve Demir'in (2011) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Örgütlerde etik davranışlara ilişkin paylaşılan algıların ve çalışanların örgüte duydukları güvenin tespit edilmesi ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir. Etik ve güven konusunda bilinçlendirme çalışmaları ile çalışanların olumsuz tutumlarının önüne geçilmesi sağlanabilir. Bu araştırmada, üretkenlik karşıtı davranışların belirleyicileri olarak etik iklim ve örgütsel güven ele alınmıştır. Gelecek araştırmalarda üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde etkili olabilecek diğer değişkenlerin incelendiği araştırma modelleri sınanabilir.

KAYNAKÇA

- AGARWAL, J., ve MALLOY, D. C. (1999). "Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study", *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1-14.
- Albrecht, S., ve Travaglione, A. (2003). Trust in public-sector senior management. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 76-92.
- APPELBAUM, S. H., DEGUIRE, K. J., ve LAY, M. (2005). "The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour", *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 5(4), 43-55.
- ARSLAN, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- ASUNAKUTLU, T. (2011). "Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(9).
- BABIN, B. J., BOLES, J. S., ve ROBIN, D. P. (2000). "Representing the perceived ethical work climate among marketing employees", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(3), 345-358.
- CAZA, A., BARKER, B. A., ve CAMERON, K. S. (2004). "Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness", *Journal of Business Ethics*, 52(2), 169-178.
- CEVİZCİ, A. (2008). *Etiğe Giriş*, İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- CHO, Y. J., ve PARK, H. (2011). "Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment", *Public Management Review*, 13(4), 551-573.
- CUFAUDE, J. (1999). "Creating Organizational Trust: Defining, establishing, and maintaining something as elusive and fragile as trust is as difficult as it is essential", *Association Management-Washington-*, 51, 26-36.
- DEMİR, M. (2011). "Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior", *Anatolia*, 22(2), 204-221.
- DEUTSCH, M. (1960). "The effect of motivational orientation upon trust and suspicion", *Human relations*, 13(2), 123-139.
- ESER, G. (2007). *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- FERREL, O.C., Fraedrich, J., Ferrel, L. (2011). *Business Ethics*, South-Western Cengage Learning, 8th Edt.
- GRUYS, M.L. (1999). *The Dimensionality of Deviant Employee Behavior in the Workplace*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Minnesota
- HOLLINGER, R. C., ve CLARK, J. P. (1983). "Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity, and employee theft", *Social forces*, 398-418.



- JARAMILLO, F., MULKI, J. P., ve SOLOMON, P. (2006). "The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance", *Journal of Personal Selling ve Sales Management*, 26(3), 271-282.
- KALAYCI, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, 5. Baskı, Asil Yayınları.
- KURTULUŞ, K. (2010). *Araştırma yöntemleri*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- LASCHINGER, H. K. S., FINEGAN, J., SHAMIAN, J., ve CASIER, S. (2000). "Organizational trust and empowerment in restructured healthcare settings: effects on staff nurse commitment", *Journal of Nursing Administration*, 30(9), 413-425.
- LAU, V. C., AU, W. T., ve HO, J. M. (2003). "A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations", *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 73-99.
- LITZKY, B. E., EDDLESTON, K. A., ve KIDDER, D. L. (2006). "The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors", *The Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103.
- MARCUS, B., ve SCHULER, H. (2004). "Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective", *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647.
- MARTINKO, M. J., GUNDLACH, M. J., ve DOUGLAS, S. C. (2002). "Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective", *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50.
- MAYER, R. C., DAVİS, J. H., ve SCHOORMAN, F. D. (1995). "An integrative model of organizational trust", *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- MCALLISTER, D. J. (1995). "Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations", *Academy of management journal*, 38(1), 24-59.
- MISHRA, A. K. (1996). "Organizational responses to crisis", *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 261-287.
- MISHRA, J., ve MORRISSEY, M. A. (1990). "Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers", *Public personnel management*, 19(4), 443-486.
- MULKI, J. P., JARAMILLO, F., ve LOCANDER, W. B. (2006). "Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit", *Journal of Personal Selling ve Sales Management*, 26(1), 19-26.
- NİTELİK ÖDEMİŞ, S. (2011). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı
- ÖZDAMAR, K. (2016). *Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Nisan
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*, 4. Baskı, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- PETERSON, D. K. (2002). "Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate", *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- ROBINSON, S. L., ve BENNETT, R. J. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study", *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- SABUNCOĞLU, Z. (2011). *İşletme Etiği*, 1. baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- SACKETT, P. R. (2002). "The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance", *International journal of selection and assessment*, 10(1-2), 5-11.
- SAİDON, I., GALBREATH, J., ve WHITELEY, A. (2012). "Organizational ethical climate and interpersonal deviance: The mediating role of moral disengagement", In The proceedings of the 3rd International conference on business and economic research (pp. 1057-1075). Global research agency.
- SCHWEPKER, C. H. (2001). "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce", *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- SCHWEPKER, C. H., ve HARTLINE, M. D. (2005). "Managing the ethical climate of customer-contact service employees", *Journal of Service Research*, 7(4), 377-397.
- SPECTOR, P. E., ve FOX, S., (2002). *Counterproductive Work Behaviors Scale (CWB-C)*, <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/cwbcpage.html>
- SPECTOR, P. E., FOX, S., PENNEY, L. M., BRUURSEMA, K., GOH, A., ve KESSLER, S. (2006). "The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?", *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.
- ŞENCAN, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*, Seçkin Yayınları.
- THAU, S., CROSSLEY, C., BENNETT, R. J., ve SCZESNY, S. (2007). "The relationship between trust, attachment, and antisocial work behaviors", *Human Relations*, 60(8), 1155-1179.
- TREVIÑO, L. K., BUTTERFIELD, K. D., ve MCCABE, D. L. (1998). "The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors", *Business Ethics Quarterly*, 8(03), 447-476.
- USLANER, E. M. (2002). *The moral foundations of trust*, Cambridge: Cambridge University Press.
- VERBEKE, W., OUWERKERK, C., ve PEELLEN, E. (1996). "Exploring the contextual and individual factors on ethical decision making of salespeople", *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1175-1187.
- VICTOR, B., ve CULLEN, J. (1988). "The Organizational Bases of Ethical Work Climates", *Administrative Sciences Quarterly*, 33, 101-125
- WEBER, J., ve SEGER, J. E. (2002). "Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time", *Journal of Business Ethics*, 41(1), 69-84.
- WIMBUSH, J. C., ve SHEPARD, J. M. (1994). "Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence", *Journal of Business ethics*, 13(8), 637-647.
- ZORLU YÜCEL, P. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı