



**İŞLETME ANABİLİM DALI
VEKÂLET KURAMI ÇERÇEVESİNDE ÖRGÜTSEL
GÜVENİN ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Zozan ÖZÇAĞIN

Danışman

Prof. Dr. Hüsnü KAPU

Kars – 2019



T.C.

**KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**VEKÂLET KURAMI ÇERÇEVESİNDE ÖRGÜTSEL
GÜVENİN ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA ETKİSİ**

**Zozan ÖZÇAĞIN
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman ve Jüri Üyeleri
Prof. Dr. Hüsnü KAPU
Dr. Öğr. Üyesi Meryem AYBAS
Dr. Öğr. Üyesi Güzde KOSA**

Kars – 2019

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

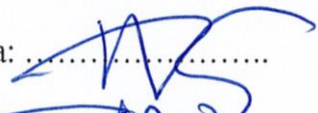
Zozan ÖZÇAĞİN tarafından hazırlanan “**Vekâlet Kuramı Çerçevesinde Örgütsel Güvenin Etik Dışı Davranışlara Etkisi**” başlıklı bu çalışma, **01/07/2019** tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliğiyle kabul** edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

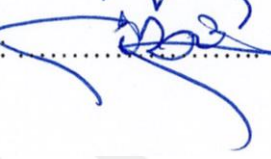
Başkan : Prof.Dr. Hüsnü KAPU

İmza: 

Üye : Dr.Öğr.Üyesi. Meryem AYBAS

İmza: 

Üye : Dr.Öğr. Üyesi Gözde KOSA

İmza: 

ONAY

Bu tezin kabulü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Yaşar KOP

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “**Vekâlet Kuramı Çerçevesinde Örgütsel Güvenin Etik Dışı Davranışlara Etkisi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

SCIENTIFIC ETHIC STATEMENT

I declare that I complied with the rules of academic and scientific ethics from the proposal stage to the process of completion of the study titled “**Effect Of Organizational Trust on Unethical Behaviors Within The Framework Of Proxy Theory**” as a Master Thesis I prepared, that I obtained all information in term Project with the framework of scientific ethics and traditions, that I showed sources to the each quotation I made directly or indirectly in this study I prepared as a term Project in accordance with the writing rules and works which I used have been shown in the bibliography.

01/07/2019.

Zozan ÖZÇAĞIN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
KISALTMALAR	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM VEKÂLET TEORİSİ

1.1. Vekâlet Teorisinin Kökeni ve Literatür	2
1.2. Vekâlet İlişkileri.....	7
1.2.1. Vekâlet İlişkisi Türleri	7
1.2.2. Vekâlet İlişkisinin Seviyeleri	9
1.3. Vekâlet Teorisinin Prensipleri.....	10
1.3.1. Akılcılık	10
1.3.2. Bilgi Asimetrisi	11
1.3.3. Etik Tehlike	13
1.3.4. Olumsuz Seçim	13
1.4. Vekâlet İlişkisine İlişkin Varsayımlar.....	14
1.5. Vekâlet Sorunları	15
1.5.1. Olumsuz Seçim Sorunu.....	15
1.5.2. Etik Tehlike Sorunu	16
1.5.3. Vekâlet Maliyetleri Ve Vekâlet Değişkenleri	17
1.6. Vekâlet Teorisi Ve Mülkiyet Yapısı	18
1.7. Vekâlet Kontrol Mekanizmaları.....	19
1.7.1. Büyük Hissedarlar Tarafından Kontrol	19
1.7.2. Kurumsal Kontrol	21
1.7.3. Yönetim Tazminatı	22
1.8. Vekâlet Teorisi İle İlgili Önceki Araştırma Uygulamaları	22
1.9. Örgütsel Performans Olarak Vekâlet Teorisi	24

İKİNCİ BÖLÜM

ETİK VE ETİK OLMAYAN DAVRANIŞ

2.1. Etik Kavramı	27
2.2. İş Etiği	28
2.3. Etik Dışı Davranış	30
2.3.1. Etik Dışı Davranış Şekilleri	31
2.3.1.1. Hediye ve Rüşvet Vermek veya Kabul Etmek.....	31
2.3.1.2. Sahtekarlık.....	31
2.3.1.3. Yalan	31
2.3.1.4. Cinsel Taciz.....	33
2.3.1.5. İçeriden Öğrenme.....	33
2.3.2. Etik Dışı Örgütlenme Davranışının Öncülleri.....	35
2.3.3. Etik Dışı Örgütsel Davranışın Sonuçları.....	36
2.4. Vekâlet Kuramı Çerçevesinde Etik Dışı Davranış.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTE GÜVEN

3.1. Örgüte Güven Kavramı	43
3.1.1. Örgüte Güvenin Temelleri	43
3.1.2. Örgüte Güvenin Boyutları.....	46
3.2. Örgüte Ortamda Güvenin Etkisi	46
3.2.1. Birey, Grup ve Kurumlararası Düzeylere Güven.....	48
3.2.2. Örgütsel Düzeyde Güven	49
3.2.2.1. Örgüte Güvenin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi.....	49
3.3. Vekâlet Kuramı Çerçevesinde Örgüte Güven.....	51
3.4. Örgüte Güven Etik Dışı Davranış İlişkisi	53

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

VEKÂLET KURAMI ÇERÇEVESİNDE ÖRGÜTE GÜVENİN ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı	55
4.2. Araştırmanın Kapsamı, Varsayımları Ve Kısıtları.....	55
4.3. Araştırmanın Tasarımı ve Yöntemi.....	56

4.3.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	56
4.3.2. Veri Toplama Aracı.....	58
4.3.3. Verilerin Analizi.....	59
4.3.4. Araştırmanın Modeli	59
4.4. Araştırmanın İstatistiksel Bulguları	59
4.4.1. Ölçeklerin Faktör Analizi.....	59
4.4.1.1. Örgüte Güven Ölçeğinin Faktör Analizi	60
4.4.1.2. Etik Dışı Davranış Ölçeğinin Faktör Analizi	62
4.4.1.3. Etik Dışı Davranış Ölçeğinin(Kendisinin Gerçekleştirdiği) Faktör Analizi .	64
4.4.2.Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi.....	66
4.4.3. Demografik Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	67
4.4.4. Değişkenlerin Demografik Verilere Göre Analizi	71
4.4.4.1. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeylerinin Demografik Verilere Göre Dağılımı	71
4.4.4.2.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (İşyerinde Gerçekleşen), Demografik Verilere Göre Dağılımı	73
4.4.4.3.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (Kendilerinin Gerçekleştirdiği), Demografik Verilere Göre Dağılımı	75
4.5.Analiz Türünün Belirlenmesi	76
4.5.1. Değişkenler Arası Korelasyonlar	77
4.5.1.1. Örgüte Güven Ölçeğinin Etik Dışı Davranış(İş Yerinde Gerçekleşen) Ölçeği Alt Faktörleri İle İlişkisi.....	77
4.5.1.2. Örgüte Güven Ölçeğinin Etik Dışı Davranış(Kendisinin Gerçekleştirdiği) Ölçeği Alt Faktörleri İle İlişkisi	78
4.5.1.3.Örgüte Güven Ölçeğinin Etik Dışı Davranış Ölçeği İle İlişkisi.....	79
4.5.2. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizleri	80
4.5.2.1. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeylerinin Etik Dışı Davranışın Örgütte Görülme Sıklığına Olan Etkisi	80
4.5.2.2.Katılımcıların Örgüte Güven Düzeylerinin Etik Dışı Davranışın Bireysel Görülme Sıklığına Olan Etkisi	81
4.5.3.Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile İşyerinde Karşılaştıkları Mobbing, Sözlü, Fiziksel ve Psikolojik Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi.....	82

4.5.3.1. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Mobbinge Maruz Kalma Durumları Analizi	82
4.5.3.2. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Sözlü Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi	82
4.5.3.3. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Fiziksel Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi	83
4.5.3.4. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Psikolojik Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi	83
4.5.3.5. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri İle Demografik Verilerinin Analizi	84
4.5.3.5.1. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Cinsiyetleri Analizi	84
4.5.3.5.2. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Yaşları Analizi	84
4.5.3.5.3. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Medeni Durumları Analizi	85
4.5.3.5.4. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Eğitim Durumları Analizi	85
4.5.3.5.5. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Çalışma Statüsü Analizi	86
4.5.3.5.6. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Toplam Çalışma Süreleri Analizi	86
4.5.3.5.7. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi	89
4.5.3.5.8. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Pozisyonları Analizi	89
4.5.3.5.9. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Çalışma Biçimleri Analizi	90
4.5.4 Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Demografik Verilerinin Analizi	90
4.5.4.1. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Cinsiyetleri Analizi	90
4.5.4.2. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Yaşları Analizi	91
4.5.4.3. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Medeni Durumları Analizi	92
4.5.4.4. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Eğitim Durumları Analizi	92
4.5.4.5. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Çalışma Statüleri Analizi	94

4.5.4.6. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Toplam Çalışma Süreleri Analizi.....	95
4.5.4.7. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi.....	95
4.5.4.8. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Pozisyonları Analizi.....	96
4.5.4.9. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Çalışma Biçimleri Analizi.....	97
4.5.5.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendilerinin Gerçekleştirdiği) İle Demografik Verilerinin Analizi	97
4.5.5.1.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Cinsiyetleri Analizi	97
4.5.5.2.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Yaşları Analizi	98
4.5.5.3.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Medeni Durumları Analizi	99
4.5.5.4. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Eğitim Durumları Analizi	99
4.5.5.5. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Çalışma Statüleri Analizi	101
4.5.5.6. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Toplam Çalışma Süreleri Analizi.....	102
4.5.5.7. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi.....	102
4.5.5.8. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Pozisyonları Analizi.....	103
4.5.5.9. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Çalışma Biçimleri Analizi.....	104
SONUÇ.....	108
KAYNAKÇA	116
EKLER.....	134
Ek – 1 Araştırma Anketi	134

Ek – 2 Ölçek İzin Maili.....	137
ÖZGEÇMİŞ.....	138



ÖNSÖZ

Vekâlet kuramı;örgütsel yaşamın büyük bir kısmının bireysel çıkarlardan oluştuğunu ve taraflar arasında kendi çıkarlarını maksimize etmeyi amaçlayan fırsatçı bireyler olarak öngörmektedir.Vekâlet teorisini ahlâki olmayan aktörler oluşturup oluşturmadığı önemlidir.Ahlâki olmayan etik dışı davranışlar kurumsal hedeflere ulaşma yeteneğini engeller ve bu argümanlar üzerine örgüte güveni büyük ölçüde olumsuz etkilemektedir.Araştırmanın amacı,kamu ve özel sektörlerde çalışanların vekâlet kuramı çerçevesinde etik dışı davranışlar ve örgüte güven arasındaki ilişkisini belirlemek ve oluşturmaktadır.

Yüksek lisans eğitimine başlamam sayesinde tanıştığım,gerek ders sürecinde gerekse de tez çalışması sırasında yardımları ve yol göstericiliği,kişiliği ve mesleki tecrübesinin yanı sıra bana gösterdiği anlayış ve sabır ile her zaman desteğini yakından hissettiğim,kendisiyle çalışmaktan gurur duyduğum değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Hüsnü KAPU'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Kafkas Üniversitesinde ders aldığım hocalarıma;desteklerini,deneyimlerini ve değerli katkılarını esirgemeyen,analizlerin yapılmasında değerli katkılarını cömert bir şekilde sunan,tezimin tamamlanmasına önemli katkıları olan değerli hocam Dr. Öğretim Üyesi Meryem AYBAS'a en içten şükranlarımı sunuyorum.

Bu tezi hazırlarken bana en büyük desteğiyle güç veren ve sabır gösteren aileme en derin teşekkürlerimi sunuyorum.

Zozan ÖZÇAĞIN

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
VEKÂLET KURAMI ÇERÇEVESİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ETİK DIŞI
DAVRANIŞLARA ETKİSİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Zozan ÖZÇAĞIN
Prof. Dr. Hüsnü KAPU
2019 – VII + 138

ÖZET

Çalışmamızda incelediğimiz vekâlet kuramı çerçevesinde etik davranışın bir örgütte önemli bir faktör olması ve çeşitli çıkar gruplarının ve özellikle de yönetici, hisse senedi sahibi ve borç verenler olarak tanımlanan firma hak sahiplerinin kendi çıkarlarını maksimize etmek için firma politikalarını etkilemeye çalışmalarından kaynaklanan problemler ve firmanın devamlılığının sağlanması amacıyla söz konusu problemlerin önlenmesinde önemli bir yere sahiptir.

Bu kapsamda gerçekleştirdiğimiz çalışmamızda etik dışı davranış ve örgüte güven ilişkisini inceleyerek ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunun belirlenmesi durumunda ise örgüte güvenin etik dışı davranışlar üzerindeki etkisi incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda İstanbul ve Kars'taki banka ve sigorta sektöründe faaliyet gösteren 4 işletmede çalışan 282 adet çalışan ile anket yapılmıştır. Uygulanan anket neticesinde elde edilen veriler IBM SPSS 25.0 programı ile analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Vekâlet Kuramı, Asil-Vekil İlişkisi, Etik Dışı Davranışlar, Örgüte Güven

KAFKAS UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS OF ADMINISTRATION
EFFECT OF ORGANIZATIONAL TRUST ON UNETHICAL BEHAVIORS
WITHIN THE FRAMEWORK OF PROXY THEORY
MASTER'S THESIS
Zozan ÖZÇAĞIN
Prof. Dr. Hüsnü KAPU
2019- VII + 138

ABSTRACT

In order to ensure that ethical behavior is an important factor in an organization within the framework of the attorney theory that we examine in our study, the problems and the continuity of the firm arising from the efforts of various interest groups and especially firm rights holders identified as managers, stock owners and lenders to influence their own policies to maximize their interests has an important role in the prevention of these problems.

In this study, we aimed to investigate the relationship between unethical behavior and trust in the organization and to determine the relationship between them and the effect of unethical behavior on trust in the organization. In this context, a survey was conducted with 282 employees working in 4 companies operating in the banking and insurance sectors in Istanbul and Kars. The data obtained from the survey was analyzed with IBM SPSS 25.0 program.

Keywords: Power Of Attorney, Noble Proxy Relationship, Unethical Behavior, Trust In The Organization

KISALTMALAR

ÖG:	Örgütsel Güven
ÖGÖ:	Örgütsel Güven Ölçeği
EDD:	Etik Dışı Davranışlar
EDDÖ:	Etik Dışı Davranışlar Ölçeği
ÖE:	Örgüt Ekonomisi
İME:	İşlem Maliyeti Ekonomisi
Ed.:	Editör
Vd.:	Ve Diğerleri
SPSS:	Statistical Package For Social Sciences
KMO:	Kaiser-Meyer-Olkin

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Ölçeklere ait KMO ve Bartlett's Testleri	60
Tablo 2: Örgüte Güven Ölçeğinin Faktör Yükleri	61
Tablo 3: Etik Dışı Davranış Ölçeğinin Faktör Analizi.....	62
Tablo 4: Etik Dışı Davranış Ölçeği(İş Yerinde Gerçekleşen) Alt Faktörlerine Ait Maddeler ve Faktör Yükleri	62
Tablo 5: Etik Dışı Davranış Ölçeği(Kendisinin Gerçekleştirdiği) Alt Faktörleri	64
Tablo 6: Etik Dışı Davranış Ölçeği(Kendisinin Gerçekleştirdiği) Alt Faktörlerine Ait Maddeler ve Faktör Yükleri	65
Tablo 7: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	66
Tablo 8: Katılımcıların Cinsiyetlerinin Frekans Dağılımı	67
Tablo 9: Katılımcıların Yaşlarının Frekans Dağılımı	68
Tablo 10: Katılımcıların Medeni Durumlarının Frekans Dağılımı	68
Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılımı	68
Tablo 12: Katılımcıların Çalışma Statüsü Durumu Frekans Dağılımı	69
Tablo 13: Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri Frekans Dağılımı	69
Tablo 14: Katılımcıların Bulundukları Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Frekans Dağılımı	70
Tablo 15: Katılımcıların Pozisyonlarının Frekans Dağılımı	70
Tablo 16: Katılımcıların Çalışma Biçimleri Frekans Analizi	70
Tablo 17: Katılımcıların Demografik Verilerine Göre Örgüte Güven Düzeylerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	71
Tablo 18: Katılımcıların Demografik Verilerine Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (İşyerinde Gerçekleşen) Parametrik Olmayan Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	73
Tablo 19: Katılımcıların Demografik Verilerine Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (Kendisinin Gerçekleştirdiği) Parametrik Olmayan Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	75
Tablo 20: Örgüte Güven ve Etik Dışı Davranış(İş Yerinde Gerçekleşen) Ölçeği Alt Faktörlerinin Pearson Korelasyon Analizi	77
Tablo 21: Örgüte Güven ve Etik Dışı Davranış(kendisinin gerçekleştirdiği) Ölçeği Alt Faktörlerinin Pearson Korelasyon Analizi	78

Tablo 22: Örgüte Güven Ölçeğinin ve Etik Dışı Davranış Ölçeğinin Pearson Korelasyon Analizi.....	79
Tablo 23: Örgüte Güvenin Etik Dışı Davranışın Örgütte Görülme Sıklığı Üzerine Etkisi	80
Tablo 24: Örgüte Güvenin Etik Dışı Davranışın Bireysel Görülme Sıklığı Üzerine Etkisi	81
Tablo 25: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Mobbinge Maruz Kalma Durumları Analizi	82
Tablo 26: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Sözlü Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi	83
Tablo 27: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Psikolojik Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi	83
Tablo 28: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Cinsiyetleri Analizi	84
Tablo 29: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Yaşları Analizi	84
Tablo 30: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Medeni Durumları Analizi....	85
Tablo 31: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Eğitim Durumları Analizi	85
Tablo 32: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Çalışma Statüleri Analizi	86
Tablo 33: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Toplam Çalışma Süreleri Analizi	87
Tablo 34: Tukey Post Hoc Test Sonuçları	88
Tablo 35: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi	89
Tablo 36: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Pozisyonları Analizi.....	89
Tablo 37: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Çalışma Biçimleri Analizi	90
Tablo 38: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Cinsiyetleri Analizi	91
Tablo 39: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Yaşları Analizi	91
Tablo 40: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Medeni Durumları Analizi	92
Tablo 41: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Eğitim Durumları Analizi	93
Tablo 42: Tukey Post Hoc Test Sonuçları	93

Tablo 43: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Çalışma Statüleri Analizi	94
Tablo 44: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Toplam Çalışma Süreleri Analizi.....	95
Tablo 45: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi.....	96
Tablo 46: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Pozisyonları Analizi	96
Tablo 47: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Çalışma Biçimleri Analizi.....	97
Tablo 48: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Cinsiyetleri Analizi	98
Tablo 49: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Yaşları Analizi	98
Tablo 50: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Medeni Durumları Analizi	99
Tablo 51: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Eğitim Durumları Analizi	100
Tablo 52: LSD Post Hoc Test Sonuçları	100
Tablo 53: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Çalışma Statüleri Analizi	101
Tablo 54: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Toplam Çalışma Süreleri Analizi	102
Tablo 55: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi	103
Tablo 56: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Pozisyonları Analizi.....	103
Tablo 57: Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Çalışma Biçimleri Analizi.....	104
Tablo 58: Hipotez Sonuçları	104

GİRİŞ

Vekâlet ilişkisi örgüt kuramı çerçevesinden incelendiğinde vekâlet veren olarak (asil), vekil olarak yönetici veya ast(çalışan) durumu diye açıklanmaktadır. Örgütsel yaşamın bireysel çıkarlardan oluştuğunu ve taraflar arasında çıkarlarını maksimize etmeyi amaçlayan fırsatçı bireyler olarak öngören vekâlet ilişkisi, vekâlet sorunlarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Genel olarak örgüte güven eksikliği dolayısıyla ortaya çıkan vekâlet sorunları beraberinde birtakım etik dışı davranışlarada yol açmaktadır. Temel vekâlet ilişkilerinde güveni üretmek ve sürdürmek her iki taraf için de yararlı sonuçlar sağlar. Güven belirsizliği azaltır, işbirliğini geliştirir ve olumlu sonuçlara katkıda bulunur. Asil-vekil ilişkilerinde, asiller getiri sağlamak için kendi adına hareket etmek üzere başka bir vekile kaynak, otorite veya sorumluluk verir. Kurum-paydaş ilişkisinde güven önemlidir, çünkü paydaş kuruluşu, haklarını iade etme konusunda güvenir. Örgüt lehine bir güç farkı olasılığı vardır.

Çalışmamızda incelediğimiz vekâlet kuramı çerçevesinde etik davranışın bir örgütte önemli bir faktör olması ve çeşitli çıkar gruplarının ve özellikle de yönetici, hisse senedi sahibi ve borç verenler olarak tanımlanan firma hak sahiplerinin kendi çıkarlarını maksimize etmek için firma politikalarını etkilemeye çalışmalarından kaynaklanan problemler ve firmanın devamlılığının sağlanması amacıyla söz konusu problemlerin önlenmesinde önemli bir yere sahiptir.

Bu araştırmada etik dışı davranış ve örgüte güven ilişkisini incelemek ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunun belirlenmesi durumunda ise etik dışı davranışların örgüte güven üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirdiğimiz çalışmamızın birinci bölümünde vekâlet teorisi, vekâlet teorisinin prensipleri ve ilişkili konular ele alınmıştır. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise etik ve etik olmayan davranışlar incelenmiştir. Bu kapsamda etik kavramı, iş etiği ve etik dışı davranışlar bu bölümde ele alınan ana konular olmuştur. Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise örgüte güven işlenmiştir. Bu bölümde ayrıca vekâlet kuramı çerçevesinde örgüte güven ilişkisi ele alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

VEKÂLET TEORİSİ

1.1. Vekâlet Teorisinin Kökeni ve Literatür

Vekâlet teorisi, işletme ve ekonomi literatüründeki en eski teorilerden biri olarak kabul edilir (Daily, Dalton ve Rajagopalan, 2003: 151; Wasserman, 2006: 960). Vekâlet teorisi, firma sahiplerinin ve yöneticilerin ayrılmasından dolayı firmalarda karşılaşılan sorunları tartışmakta ve bu sorunun azaltılmasına vurgu yapmaktadır. Bu teori, vekillerin ortaklaşa düzenlenen şirketlerdeki eylemlerini kontrol etmek için çeşitli yönetim mekanizmalarının uygulanmasına yardımcı olur. Bir anonim şirkette mülkiyet, hisse senedi şeklindeki bireyler veya gruplar tarafından tutulur ve bu hissedarlar(asiller) işi kendileri adına yürütmek için yöneticilere (vekillere) yetki verir (Jensen ve Ruback, 1983: 5; Ross ve Robertson, 2000: 409), ancak asıl mesele bu yöneticilerin mal sahipleri veya kendileri için performans gösterip göstermediğidir.

Teorinin Adam Smith (1937)'e kadar uzandığı Jensen ve Ruback, (1983: 5) ve Ross ve Robertson(2000: 409), gibi araştırmacılar tarafından iddia edilmektedir ve o zamandan beri ekonomistlerin vekâlet teorisinin yönlerini geliştirmesi için motive edici bir faktör olmuştur. Smith, çalışmalarında, bir kuruluşun gerçek sahibi olmayan bir kişi ya da grup tarafından yönetilmesi durumunda, sahiplerinin çıkarları için çalışmama ihtimalinin bulunduğunu ifade etmiştir.

Berle ve Means (1932:65), ABD'deki büyük firmaların mülkiyet yapılarını analiz ettikleri ve sahiplerince atanan vekillerin büyük firmaları kontrol ettikleri ve ticari operasyonları yürüttükleri ve bunun endişeye neden olabileceğini dile getirmişlerdir. Ayrıca Jensen ve Ruback(1983: 5-50), ve Ross ve Robertson(2000: 409), gibi araştırmacılar temsilcilerin, firmanın mülkünü kendi amaçları için kullanabileceklerini ve asiller ile temsilciler arasında çatışma yaratacağını savunmuşlardır.

1960'lı ve 1970'li yıllardaki finansal literatür, kuruluşlarda yer alan işbirliği yapan taraflar arasında(Arrow, 1971: 131; Wilson, 1968: 119) risk paylaşımı sorunu ile

kuruluşlardaki vekâlet sorununu tanımlamışlardır. Firmada farklı risk toleranslarına sahip bireyler ve gruplar bulunmakta ve eylemleri buna göre değişmektedir. Sermayesine yatırım yapan ve ekonomik faydalar elde etme riskini alan ana hissedarlar veya mal sahipleri, şirketi yöneten vekiller riskten kaçınır ve özel çıkarlarını maksimize etmekle ilgilenir. Hem asil hem de vekilin karşıt risk tercihleri vardır ve risk paylaşımındaki sorunları, genel olarak vekâlet teorisi kapsamında olan vekil çatışmasını yaratır(Wilson, 1968: 119).

Ross ve Robertson(2000: 409), ve Mitnick (1975: 27) vekâlet teorisini biçimlendirmiş ve çalışmalarında iki farklı yaklaşım ortaya koymuşlardır. Ross ve Robertson, (2000: 409) vekâlet sorununu teşvik sorunu olarak kabul ederken, Mitnick(1975: 27) sorunun kurumsal yapı nedeniyle oluştuğunu düşünmüştür. Ancak teorilerinin ardındaki temel fikir benzerdir.

Ross ve Robertson (2000: 409), asil-vekil problemini tazminat kararının sonucu olarak tanımlamakta ve sorunun sadece firma ile sınırlı olmadığını, aksine toplumda da geçerli olduğunu belirtmektedir. Mitnick (1975: 27) 'in kurumsal yaklaşımı, çekirdek vekâlet teorisinin mantığını geliştirmeye yardımcı olmuş ve gerçek dünyada davranışları anlamak için tasarlanmıştır. Teorisi, kurumların vekil etrafında inşa edildiğini ve vekil ile büyüdüğünü göstermektedir. Alchian ve Demsetz (1972: 777) ve Jensen ve Ruback, (1983: 5) bir firmayı “üretim faktörleri arasındaki sözleşmeler kümesi” olarak tanımlamaktadır. Firmaların, firmada yer alan kişiler arasında bazı sözleşmeye dayalı ilişkilerin mevcut olduğu yasal kurgu olduğunu açıklamaktadır.

Vekâlet ilişkisi aynı zamanda, asil ve vekil arasında, her iki tarafın da vekillik çatışmasına yol açan kendi çıkarları için çalıştığı bir tür sözleşmedir. Bu bağlamda, asiller, vekil maliyetini kontrol etmek için vekillerin eylemlerini izler. Ana sözleşme, teşvik yapısı, iş piyasası ve bilgi asimetrisi çok önemli bir rol oynamaktadır ve bu unsurlar mülkiyet yapısı teorisinin oluşturulmasında yardımcı olmuştur.

Vekâlet teorisi, örgütsel davranış (Eisenhardt, 1985: 134), hukuk (Lan ve Heracleous, 2010: 294), pazarlama (Bergen, vd. 1992: 1), sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere birçok farklı bilim dalında kullanılmaktadır. Vekâlet teorisi tarafından sunulan bakış açısı tipik olarak asil- vekil problemi (ana ajan araştırma) veya yönetim mekanizmalarının (pozitivist araştırma) etrafında şekillenmektedir. Temel

olarak, vekil teorisi iki taraf olan asil ve aracilar arasında meydana gelen risk paylasimına ekonomik bir bakış saglamaktadır(Eisenhardt, 1985: 134). Ancak temelde iki tarafın her biri sorunu çözmek için farklı yaklaşımlara sahip olabilir (Jensen ve Ruback,1983: 5).

Asilin risk paylasimına olan istahı endişe vericidir, çünkü asil, benzer görüşlere sahip hedeflere ulaşmak için vekile belirli sorumluluklar vermektedir. Bu kooperatif davranışda (Barnard, 1968: 85), asilin belirttiği sonuçları vermesi beklenmektedir.

Asilin gözünde ayırışma bir sorun teşkil eder ve vekil maliyetlerini değiştirir (Fama, 1980: 288). Asil-vekil ilişkisi başladığında, vekil masrafları ana para için açıktır. Bununla birlikte, aracı sözleşmeye aykırı hareket ettiğinde, asil daha fazla risk aldığıını algılar. Ve böylece, ilk vekil sorunu (yani, risk paylasımındaki değişimler) ortaya çıkmaktadır. İkinci vekil sorunu doğrudan ilkinden kaynaklanır.

Vekil teorisi, vekillerin firmada eşitliği olduğu zaman, asillerin istedikleri eylemleri kendi eylemleri olarak benimsemelerinin daha muhtemel olduğunu belirtir(Fama ve Jensen, 1983: 302).

Vekâlet teorisi disiplinin kökenleri ekonomiye dayanmaktadır (Eisenhardt, 1985: 134). Moe'ya (1984: 756) göre, eksik bilgi ve risk paylasımı ile ilgili daha genel soruları araştırmak için başlangıçta vekâlet teorisi geliştirilmiştir. Vekâlet teorisinin ortaya çıkması Spence ve Zeckhauser (1971: 380), Ross ve Robertson (2000: 410),ve Arrow (1971: 132) 'ın çalışmaları ile olmuştur.

Mülkiyet haklarına odaklanan ve sözleşmeler, üretimin izlenmesine ilişkin konulara değinen Alchian ve Demsetz'in (1972: 777) çalışmaları da vekâlet teorisinin geliştirilmesinde etkili olmuştur(Jensen ve Ruback, 1983: 5; Fama, 1980: 288). Vekâlet teorisi işbirliği ve yardımlaşma sonucu tarafların motivasyonlarını birbirlerini kontrol etmelerini ve bilgi akışı gibi konuları esas almaktadır (Aren ve Karataş, 2004: 184). Bu teori aynı zamanda finans, yönetim ve örgüt, ekonomi, sosyoloji, kamu yönetimi, uygulamalı psikoloji, hukuk gibi bir çok alanda kullanılmaktadır(Altundemir ve Göksu, 2015: 2).

Vekâlet teorisinde ana akım teorik araştırmaların geliştirilmesi, genellikle "pozitif vekâlet teorisi" ("pozitivist akış") ve "asil vekâlet " olarak adlandırılan iki düzlemde gelişmiştir (Jensen ve Ruback, 1983: 5; Eisenhardt, 1985: 134; Douma ve Schreuder, 2008: 109-110). Örneğin: Ross ve Robertson, (2000: 409), Harris ve Raviv (1978: 20), Shavell (1979:280) ve Holmstrom (1979: 74), temel vekâlet literatürünün ilk temsilcileri olarak kabul edilebilir. Jensen ve Ruback, (1983: 5) ve Fama (1980: 288) ve Fama ve Jensen (1983: 301) 'ün çalışmaları, ortaya çıkan pozitif (veya "pozitivist") vekâlet teorilerinin örnekleridir(Jensen ve Ruback, 1983: 6).

Jensen ve Ruback, (1983: 6), “literatürlerin kendi çıkarlarıyla ilgilenen taraflar arasındaki sözleşme sorununu ele aldığını ve her ikisinin de aynı vekâlet maliyetlerini (zorunlu olarak belirtilmemesine rağmen) minimize etmek için kullandığını” iddia etmektedir. Eisenhardt'a göre (1985), "insanlar, kuruluşlar ve bilgiler hakkındaki ortak varsayımları paylaşmaktadır". Ortak varsayımlarına ve ilgi alanlarına rağmen, akışlar birçok bakımdan da farklılık gösterir.

Temel vekâlet literatürü genellikle daha soyut, matematiksel ve ampirik olmayan yönelime sahiptir. Ana vekâlet araştırmacıları, asil-vekil ilişkisinin genel teorisi, vekil-müvekkil, ev sahibi-kiracı ve işveren-işçi ve diğer vekil ilişkilerine uygulanabilecek bir teoriden oluşmaktadır. Formal teorilerin karakteristik özelliği olan ana vekâlet teorisi, mantıksal çıkarım ve matematiksel kanıtlarla takip edilen varsayımların dikkatlice tanımlanmasını içermektedir. Ana odak noktası, sözleşmenin hangi biçiminin en uygun olduğunun belirlenmesidir(Jensen ve Ruback,, 1983: 7; Eisenhardt, 1985: 134).

Pozitivist literatür olan diğer akım ise genellikle matematiksel değildir ve oryantasyonunda daha ampiriktir. Pozitivist kuramcılar, büyük örgütlerin sahipleri ve yöneticileri arasındaki asil-vekil ilişkisinin özel durumlarına odaklanmıştır (Meydan ve etin, 2017: 163). Pozitivist araştırmacılar, asil ve vekilin çatışmalı hedefleri olması muhtemel durumları belirlemeye ve daha sonra vekilin kendi kendine hizmet etme davranışını sınırlayan yönetim mekanizmalarını tanımlamaya odaklanmıştır. Pozitivist araştırmacılar daha çok sadece örgüt-içi temel vekil ilişkileri, özellikle hissedar-yönetici ilişkileri üzerine odaklanmıştır(Jensen ve Ruback,, 1983: 7; Eisenhardt, 1985: 137).

Asil vekil literatürü ayrıca örgüt ve yönetim çalışmaları alanında da geliştirilmiştir. Özellikle bu alanda etkili olan Kathleen Eisenhardt'ın eserleri olmuştur (1985; 1988). Eisenhardt, aracıyı istenen eylemlerde bulunmaya motive etmek için teorik ve ampirik araçlar geliştirmiştir. Eisenhardt (1985: 137), örgütsel kontrol hakkındaki fikirlerini takip ederek davranışa dayalı ve sonuç bazlı sözleşmeler arasındaki ilişkiyi öneren bir taksonomi geliştirmiştir. Eisenhardt ayrıca, belirli bir durumda en uygun sözleşmenin davranışa mı yoksa sonuca mı dayandığını tahmin etmek için bir vekil değişkenleri alt kümesi ortaya koymuştur(Eisenhardt, 1985: 137).

Vekil teorisindeki pozitif teori daha geniş araştırmacılar tarafından desteklenmektedir. Vekil teorisine ek olarak, örgüt ekonomisi (ÖE) işlem maliyeti ekonomisinden(Coase, 1937: 386; Williams, 2006: 68) ve mülkiyet hakları literatüründen (Alchian ve Demsetz, 1972: 777) oluşur. Örgüt Ekonomisi'nin diğer bazı katkıları olmasına rağmen (Barney ve Hesterly, 1996: 254), vekil teorisi ve işlem maliyeti ekonomisi (İME) açıkça en iyi bilinen bileşenleridir. Adından da anlaşılacağı gibi, örgüt ekonomisi temel olarak örgütsel çalışmalar alanına farklı ekonomik modeller ve varsayımlar uygulamaktadır.

Örgüt ekonomisinin ana odağı, karmaşık örgütlerin varlığını ve şeklini açıklamak olmuştur(Robins, 1992: 522). Barney ve Ouchi (1986: 254) gibi örgütsel ekonomistler, örgüt ekonomisini "çağdaş örgüt teorisi, örgütsel davranış ve mikroekonomiden alınan kavramları kullanarak örgütler ve örgütsel fenomenler çalışması" olarak nitelendirmektedir. Yine, örgüt ekonomisinin şiddetli savunucularının bir kısmı "örgütlerin şekli ve işlevinin temel belirleyicilerini ele alan bir çerçeve" olan analitik bir paradigma olarak tanımlar(Hesterly vd., 1990: 402).

Özellikle, Jensen ve Ruback, (1983: 8) bir örgütü bireyler arasında "sözleşmelerin ek yeri" olarak görerek ve "vekil maliyetleri" kavramını getirerek, kurumlar içindeki vekâlet ilişkileri ile ilgili yeni anlayışlar sağlamıştır. Olumlu vekâlet teorisi ile yukarıda belirtilen asıl vekil akışı arasındaki farklar dikkate alınsa da, bu akışları birbirini tamamlayıcı olarak görmek de mümkündür. Olumlu teori, vekilin davranışını ve mevcut çeşitli sözleşme alternatiflerini tanımlayabilirken, ana vekil akışı, herhangi bir durumda hangi sözleşmenin en verimli olduğunu gösterir (Eisenhardt, 1985: 134). Ekonomiye ek olarak, siyaset bilimi alanı, vekil teorisi

uygulama ve geliştirmede özellikle aktif olmuştur. Siyaset bilimci Barry M. Mitnick (1975: 27), iktisat disiplininin dışında, vekil çerçevesinin değerini tanıyan ilk araştırmacıdır(Mitnick, 1975: 27).

1970'lerin sonunda, örneğin: Ross ve Robertson (2000: 440), Susan Rose-Ackerman (1978:77) siyaset-bürokrasi ilişkilerinde vekil ilişkileri zincirini sınıflandırmıştır. 1980'lerin başında, siyaset bilimci Terry M. Moe (1984: 739)'nun çalışmaları, farklı kamu sektörü ortamlarındaki teoriyi analiz etmede önemli bir katkı yapmıştır. "Yeni Örgüt Ekonomisi" adlı makalesinde, ekonomi alanındakiler de dahil olmak üzere farklı disiplinlerden araştırmacılar tarafından geniş çapta bahsedilmiştir.

Vekâlet teorisi, asil ile vekil arasında yapılan sözleşmeler kapsamında ortaya çıkan ilişkilerini temel alarak tarafların hak ve yükümlölük ihlalleri olarak yaşanan problemleri ve bu ilişkiden doğan maliyetleri ele almakta ve bu mekanizmayı anlamaya çalışarak sorunları azaltmayı hedeflemektedir(Bedük ve Çelik, 2013: 44).

1.2. Vekâlet İlişkileri

1.2.1.Vekâlet İlişkisi Türleri

Vekâlet ilişkileri genel bir olgudur. Ross ve Robertson (2000: 409)'a göre, " vekâlet ilişkisi en eski ve en yaygın kodlanmış sosyal etkileşim modlarından biridir" ve Arrow (1984: 37) vekâlet ilişkisini "ekonomik yaşamın yaygın bir gerçeği" olarak görür. Jensen ve Ruback (1983: 9), vekâlet ilişkisinin genel yapısını şu argümanlarla vurgulamışlardır: Bir vekilin, asilin refahını en üst düzeye çıkarmış gibi davranması sorunu oldukça geneldir. Tüm örgütlerde ve tüm kooperatif çalışmalarda ortak ilişkiler olarak sınıflandırılan ilişkiler bulunur (Jensen ve Ruback, 1983: 9). En geniş anlamıyla, bir taraf (asil) başka bir tarafın (vekil) eylemine bağlı olduğunda, vekâlet ilişkisi ortaya çıkar(Pratt ve Zeckhauser, 1985: 12).

Vekâlet ilişkisi kurmanın temel nedeni, genellikle asilin gerçekteştirilmesi gereken belirli bir göreve ihtiyaç duymasıdır. Asil, aracının hizmetlerini tipik olarak alır, çünkü aracı, görevi yerine getirmek için gereken becerilere ve yeteneklere sahiptir. Asilin kendisi bu beceri ve yeteneklerden yoksun olabilir veya görevleri yerine getirmede vekilden daha az etkilidir(Petersen, 1993: 278). Çoğu bağlamda, vekil

ilişkileri karşılıklıdır (örneğin hasta doktor ilişkisinde), ancak aynı zamanda zorlayıcı olabilir. Genellikle özel şirketler ve pazar ortamında bulunurlar, ancak kamu ve hiyerarşik ortamlarda da bulunabilirler(Lassar ve Kerr, 1996: 613; Worsham ve diğerleri, 1997: 430; Moe, 1984: 755).

Geleneksel olarak, vekâlet ilişkileri, sözleşmeye dayalı ilişkiler olarak kabul edilmiştir(Jensen ve Ruback, 1983: 5; Fama, 1980: 288; Fama ve Jensen, 1983: 301). Sözleşme, ilk vekâlet teorisyenleri için temel kavram olmuştur çünkü vekâlet teoris, piyasa güçlerinin şirketleri aktif olarak yöneten işletme sahibi / girişimciler üzerinde disiplin mekanizması olarak hareket ettiği şekilde ayırmıştır(Tosi vd., 1997: 584). Bu bağlamda, sözleşmeler geniş ve belirsiz bir biçimde ve biçimselden gayri resmiye kadar farklı şekillerde anlaşılmıştır(Barney ve Ouchi, 1986: 211). Karakteri ne olursa olsun, sözleşmenin asıl amacı vekilin görevlerini belirlemekte ve vekilin tazmin edileceği araçları tanıtmaktadır(Perrow, 1986: 45). Bu nedenle, vekâlet ilişkisindeki sözleşmenin, asıl ile temsilci arasında farklı işbirliği biçimlerini ve kontrolünü sağlayan bir araç olduğu anlaşılabilir. Aslında, Eisenhardt (1985: 149) ve Bergen vd., (1992: 1) sözleşmeyi, bir vekâlet ilişkisinin "metaforu" gibi gördüğünü ancak operasyonel olması gereken özel ve ayrıntılı bir yapı olarak görünmediğini belirtmiştir. Vekâlet ilişkileri, tek-asıl-tek-vekil ilişkilerinden daha karmaşık çoklu-ilk-tek-vekil veya tek-temel-çoklu-vekil ilişkilerine kadar değişebilir (Waterman ve Meier, 1998: 202). Örneğin, bir ev sahibi (anapara) sadece bir kiracıya (aracı) sahip olabilir, bir araba tamircisi (aracı) çok sayıda müşteriye (anapara) sahip olabilir ve işveren (asıl) çalışan sayısını (vekil) kullanabilir. Ayrıca, asiller ve vekiller ikili rollere sahip olabilir. Örneğin, parlamenter demokrasilerdeki temsil zinciri yasama meclisleri (parlamento) vatandaşlığın temsilcileri, aynı zamanda seçtikleri hükümetin yöneticileridir. Aynı şekilde, hükümet yasa koyucuların vekilidir, aynı zamanda ulusal bürokrasinin de asilleridir. Ulusal bürokrasi, sırasıyla, hükümetin vekilidir, aynı zamanda bölgesel ya da yerel kurumların asilleridir (Waterman ve Meier, 1998: 202).

1.2.2. Vekâlet İlişkisinin Seviyeleri

Vekâlet ilişkileri, bir dizi insan işbirliği düzeyinde, birey, grup veya örgüt seviyelerinden ayırt edilebilir(Smith ve Bertozzi, 1996: 353). Geleneksel olarak vekâlet teorisi, bireyler (Hissedar-yönetici, işveren-işçi vb.) veya örgütsel gruplar (hissedarlar-yönetim ekipleri) arasındaki örgüt içi ilişkilerin incelenmesine odaklanmıştır. Bu örgütsel analizlere ek olarak, bir dizi örgütlerarası ilişkiler de vekâlet ilişkileri olarak incelenmiştir. Örgütsel ekonomi dışındaki çeşitli bilim adamları çalışmalarında örgütler arası vekâlet ortamını daha önce kullanmışlardır (Broadbent vd., 1996: 284; Lassar ve Kerr, 1996: 632; Ferris ve Graddy, 1998: 240).

Broadbent vd., (1996: 284), Lassar ve Kerr, (1996: 632), Ferris ve Graddy, (1998: 227)'ın yaptıkları çalışmalarda, asil ve vekil olarak hareket eden kuruluşların örgütsel özellikleri atlanmış ve esas odak noktası vekil ilişkisini ve bunun asillerin ve vekillerin eylemleri üzerindeki davranışsal etkilerini incelemektir(Broadbent vd., 1996: 259; Lassar ve Kerr, 1996: 632; Ferris ve Graddy, 1998: 240).

İlk vekil teorisyenlerinin henüz örgüt kavramının nasıl anlaşılması gerektiğini net bir şekilde tanımlamadıkları anlaşılmaktadır. Teori ekonomiden, özellikle de örgütsel ekonomiye yakın olanlardan kaynaklandığı için, teorinin uygulamaları örgütsel tanımları ve analizleri için metodolojik bireyciliğe dayanıyordu(Donaldson 1990: 371). Adından da anlaşılacağı gibi, metodolojik bireycilik örgütlere kişisel bir bakış açısı getirir. Bu açıdan bakıldığında, örgütler temel olarak bireysel tercihlerin ve eylemlerin toplamı ve “sözleşmelerin ekleri” olarak görülür(Jensen ve Ruback, 1983: 8). Bu anlamda örgütler birey değildir, kendi tercihlerine, motivasyonlarına veya niyetlerine sahip değildirler ve sadece bireysel insanlara atfedilen bilinçli ve rasyonel anlamda seçim yapmazlar(Jensen ve Ruback, 1983: 8). Örgüt esasen, bir grup insanın çabalarını bir araya getirmek için tasarlanmış bir yapıdır, ancak aynı zamanda “yasal bir kurgu”(Jensen ve Ruback, 1983: 8) veya elde edebilen bir “kurgusal kişi” olabilir. Bununla birlikte, metodolojik bireycilik perspektifinden bakıldığında, “firma” veya “örgüt” olarak adlandırılan yapı, bireysel üyelerinden bağımsız olarak gerçek bir kişiliğe sahip değildir(Jensen ve Ruback, 1983: 8).

İnsanlar karar veren, oylayan veya hareket eden kişilerdir. Bireylerin eylemleri, kuruluşların davranışlarını ve performansını belirler. Ayrıca, bireylerin ihtiyaçları,

istekleri ve hedefleri etik öneme sahiptir. Sonuç olarak, örgütler yaratan ve yöneten, performanslarını değerlendiren ve bu performans yetersiz bulunursa onları yeniden tasarlayan veya reddeden kişilerdir(Milgrom ve Roberts, 1992: 21). Öte yandan, örgütü bir asıl veya temsilci olarak anlamak,örgüt ve eylemleri bireysel üyelerinin eylemleriyle açıklandığında bir sorun olmaz.

Kurumları asıl ve aracı olarak anlamak için en önemli şart, bir tür örgütsel sınırların ve amaçların belirlenmesini gerekliliğidir. Bunun nedeni, bireysel düzeyde asillerin ve vekillerin, diğer bireysel düzeyde asıl ve vekillerden gözlemlenebilir sınırları ve amaçları bakımından farklılaştırılabilir(Jensen ve Ruback, 1983: 8). Bu nedenle, örgütsel düzeyde asillerin ve vekillerin kabul edilebilirliği, tanımlanabilir yasal, ekonomik ve / veya sosyo-kültürel sınırlara sahip olmalarını ve diğer bireylerden, gruplardan veya örgütlerden farklılaştırılabilirlikleri için kabul görmüş amaçları olmasını gerektirir. Bununla birlikte, metodolojik bireycilik perspektifinden bakıldığında, bu amaçlar (ve bunlara dayanan eylemler) yalnızca bir örgütün bireysel üyelerinin tercihlerinin ve eylemlerinin bir araya getirilmesi olarak kabul edilmelidir. Asillerin ve vekillerin örgüt olmaları varsayımı, insan özelliklerine sahip tek fikirli ve homojen varlıklar olarak anlaşılmasını gerektirmez. Bu nedenle, bireylerin örgütsel çıkarları, amaçları ve eylemleri ile ilgili farklılıkları hakkındaki varsayımların dışlanmasına gerek yoktur(Jensen ve Ruback, 1983: 9).

1.3.Vekâlet Teorisinin Prensipleri

Vekâlet teorisi ile ilgili literatür asıl, vekil ve vekâlet ilişkisi ile ilgili bir dizi davranışsal varsayım sunar. Bu varsayımların bazılarının farklı disiplin ve paradigmatic yaklaşımlara dayandığı ve hatta çelişkili olabileceği görülmektedir. Örneğin, pozitif kurum teorik literatürü genellikle işlem maliyet teorisi ile sınırlı rasyonellik varsayımını paylaşmaktadır(Barney ve Ouchi, 1986: 205). Sınırlı rasyonel ile, insan davranışının "rasyonel olarak yalnızca sınırlı bir şekilde" olduğu varsayılır.

1.3.1.Akılcılık

Vekâlet teorisi esas itibarıyla, yeni düşünce akımlarına paralel buna karşılık klasik düşünüşten farklı bir bakış açısına sahiptir. Vekâlet teorisi, örgüt kavramına rasyonel

insan temelinde yaklaşılarak rekabet unsurunu ön plana çıkarmakta, ekonomiyi salt nicel verilerden, örgütleri salt yapılanmadan ibaret görmemekte ve her iki gerçeği insan faktörü ile harmanlamaktadır. İlişki kalıplarını ve örgütleri ekonomik rasyonellik açısından değerlendirirken tek bir bakış açısına bağlı kalmamaktadır (Klotz, vd., 2018: 227).

Bireylerin rasyonel aktörler olduğu görüşü, son 50 yılın tercih edilen ekonomik analizine hâkim olmuş ve bu analizleri şekillendirmiştir. Rasyonel aktör modeli, bireyin kendi kendine ilgilenen bir fayda maksimize edici olduğunu, istikrarlı ve tutarlı tercihlere veya zevklere sahip olduğunu ve belirli normatif karar kurallarına (aksiyomlar) göre rasyonel seçim davranışı yapabildiğini varsaymaktadır (Klotz, vd., 2018: 227).

Bir problemin mükemmel tanımını ve tüm alternatiflerin bilgisini, ilgili tüm kriterlerin tanımlanmasını ve doğru ağırlıklandırılmasını, tüm alternatiflerin doğru değerlendirilmesini ve son olarak beklenen en yüksek değere sahip alternatifin doğru hesaplanmasını ve seçimini içerir (Friedman, 1970: 32).

Rasyonalite varsayımı, bağımsız ve tarafsız izleyicilerin yönetimin motive eden görüşlerine ve yorumlarına uymak için çeşitli baskılara dayanmak amacıyla itibar ve yasal kaygılarla motive edilmesi gerektiği görüşünün temelini oluşturur (Shleifer ve Vishny, 1997: 737).

1.3.2. Bilgi Asimetrisi

Bilgi örgütsel yaşamda kilit bir kaynaktır, çünkü bir güç kaynağıdır. Doğru bilgiyi kontrol etmek, bir kişi veya kuruluş örgütsel durumların tanımını sistematik olarak etkileyebilir ve bağımlılık kalıpları yaratabilir. Bilginin filtrelenmesi, özetlenmesi ve analiz edilmesi aynı zamanda karar alma süreçleri için girdi olarak çalışan bilginin toplam görünümünü de şekillendirir. Tüm örgütsel güç, liderlik ve karar alma, açıkça veya dolaylı olarak bilgiye ve iletişime dayanır, çünkü bu süreçler bilgi yokluğunda anlamsız olacaktır. Doğru bilgiye doğru zamanda sahip olmak ve kilit verilere erişerek, kuruluşlar arasındaki ve arasındaki güç ilişkisi etkilenebilir (Hall, 1977: 177).

Bilgi edinilmesine bağılı güç ilişkileri, bilgi kullanılabilirliğindeki değişikliklerle büyük ölçüde değiştirilebilir. Bilgi kullanılabilirliğini etkileyen önemli bir faktör bilgi asimetrisi seviyesidir. Basit bir tanımla, bilgi asimetrisi "bilgilerindeki bireyler arasındaki farklar, özellikle de bu bilgiler verimli bir plan belirlemek veya bireysel performansı değerlendirmekle ilgili olduğunda" ortaya çıkar(Milgrom ve Roberts, 1992: 600).

Bilgi asimetrisi problemleri genel olarak üç başlık altında değerlendirilir: Ters seçim, etik tehlike ve vekâlet problemi(Padilla, 2002: 6).Ters seçim genel olarak saklı bilgi (hidden information) denilen, taraflardan birinin bildiğı ama diğerinin bilmediğı bilgiden kaynaklanır. Etik tehlike ise, saklı hareket (hidden action) olarak ifade edilen ve bir tarafın diğer tarafın bilmediğı ve/veya kontrol edemediğı davranışlardan kaynaklanır. Vekillerin ve asillerin (vekâlet verenler) kendi refah düzeylerini en üst seviyeye çıkartmak isteyeceğı varsayılmaktadır. Vekillerin daha fazla bilgiye sahip oldukları açıktır(Milgrom ve Roberts, 1992: 600).

Bir sözleşmeye dayalı etkin bir performansın önünde iki engel oluşur: Etik tehlike ve olumsuz seçim. Etik tehlike; vekilin üzerinde anlaşmaya varılmış görevler ile ilgili çaba göstermemesi, kendi menfaatlerini düşünmesidir. Olumsuz seçim ise vekilin işe alınırken bildirdiğı beceri, deneyim veya yeteneklere aslında (gerçekte) sahip olmaması, kendini yanlış tanıtmasıdır(Eisenhardt, 1985: 134).

Literatürünün çoğu, vekâlet ilişkisi ile ilgili çok önemli iki varsayımı benimser. Vekâlet ilişkisinde eşzamanlı olarak bilgi asimetrisi ve eşzamanlı olarak mevcut olan çatışmalar olmalıdır(Waterman ve Meier, 1998: 173). Bilgi asimetrisi, bir maddenin kendisine verilen bireysel görevlerin detayları, kendi eylemleri, yetenekleri ve tercihleri hakkında daha fazla veya daha fazla bilgiye sahip olduğı iddiası olarak düşünülebilir. Bilgi asimetrisinin seviyesinin kararlı olması gerekmez; bir durumdan diğerine değişebilir.

Bilgi asimetrisinde temel gereksinim, asillerin vekilin sahip olduğı bilgileri edinmede zorluklarla karşı karşıya kalmaları gerektiğidir. Hedef çatışmalarından asil ve vekilin belirli amaçlarla ilgili istek ve çıkarlarının birbirleriyle çatışmakta olduğı ve bu nedenle farklı hareket tarzlarını tercih edeceğı bir durum olarak anlaşılabilir. Vekâlet teorisi perspektifinden bakıldığında, amaç çatışmaları, vekilin kişisel

çıkarları ve kişisel faydalarını maksimize etme ya da takip etme eğilimi nedeniyle ortaya çıkar. Asil ve vekilin hedefleri arasındaki çatışmalar kalıcı veya sürekli olmak zorunda değildir, ancak oluşabilecekleri belirli bir potansiyel olmalıdır(Milgrom ve Roberts, 1992: 185).

1.3.3. Etik Tehlike

Etik tehlike sorunu asilin vekilin davranışlarını gözlemleyemediği zaman ortaya çıkar. Bunun nedeni vekilin davranışlarının kendisi için bir maliyet doğuruyor olması ve vekilin davranışlarının sonuçları asil tarafından tam olarak belirlenememesidir(Ekinci, 2016: 20).

Etik tehlike, bir aracının ne kadar riske gireceğine karar verdiği, başka bir aracının da riskli seçimlerin olumsuz sonuçlarını taşıdığı bir durumdur. Bunun tipik bir örneği sigorta durumunda gösterilebilir. Sigorta alan kişi parasal zararlardan korunmaktadır. Bu nedenle, riski üstlenmemesi gerekenden daha riskli davranışlarda bulunabilir. Etik bir tehlikenin tümü asimetrik bilgidir, yani bilgi asil ve vekil arasındaki bağlantıyı keser. Sözleşme öncesi soruşturma ve sözleşme sonrası cezalar bu sorunu azaltabilir(Jensen ve Ruback, 1983: 9).

İlk olarak Jensen ve Ruback, (1983: 9) tarafından önerilen etik tehlike sorunları, yöneticilerin asil çıkarlarına en uygun şekilde gerekli yönetim çabalarını yapamayacağı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Asil bunu tam olarak bilemeyebilir, çabalarını izlemek ve doğru şekilde ödüllendirmek için bilgiye ihtiyaç duyarlar. Literatüre göre, bu tür sorunların kaynakları, yöneticilerin yatırım kararlarıyla ilişkilidir(Jensen ve Ruback, 1983: 9).

1.3.4.Olumsuz Seçim

Bir vekâlet ilişkisinde taraflardan biri sözleşmeden beklenenden daha fazla fayda elde edebilir. Örneğin, bir sigorta şirketinin herkese eşit şartlarda poliçe sunması durumunda, hasta olması daha muhtemel olan insanlar bunu yapmaya daha istekli olacaktır. Ancak sigorta şirketleri böyle bir durumda poliçe satmakta daha az istekli olacaktır(Shapiro, 2005: 263).

Burada, sigorta şirketinin müşterileri hakkında dengesiz bilgilere sahip olduğu ve kendisi için olumsuz seçimler yaptığı var sayılır. Benzer bir durum, yönetim kurulunun daha deneyimli olması ve bir şirketin yöneticisinin seçiminde firmayı ileriye götürecek unsurları seçmek istemesinde görülebilmektedir. Yönetim kurulu şirket için doğru yöneticiyi seçmeye yetkili değilse, yönetici şirket için olumsuz bir seçim olacaktır(Lafontaine, 1992: 263).

1.4.Vekâlet İlişisine İlişkin Varsayımlar

Vekâlet ilişkisine ilişkin varsayımların bazılarının farklı disiplin ve paradigmatic yaklaşımlara dayandığı ve hatta çelişkili olabileceği görülmektedir. Örneğin, pozitif kurum teorik literatürü genellikle işlem maliyet teorisi ile sınırlı rasyonellik varsayımını paylaşmaktadır(Barney ve Ouchi, 1986: 205). Bireyler rasyonel olduklarında, kendilerini ilgilendiren her şeyi önceden göremeyeceklerini kabul ederler. İletişimin kusurlu olduğunu ve anlamaların çoğu zaman hatalı olduğunu anlarlar ve zor problemlere matematiksel olarak en iyi çözümü bulamadıklarını bilirler(Barney ve Ouchi, 1986: 205).

Çalıştıkları kısıtlamalar göz önüne alındığında, ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışarak kasıtlı olarak hareket ederler(Milgrom ve Roberts, 1992: 129-130). Aksine, daha resmi, matematiksel yönelimli temel vekâlet literatüründe, bireylerin rasyonel oldukları ve sınırsız hesaplama yeteneklerine sahip oldukları varsayılmaktadır. Ayrıca, gelecekteki muhtemel tüm olası durumların olasılığını tahmin edip değerlendirebilecekleri varsayılmaktadır(Baiman, 1990: 342).

Asil ve vekil, önemli aktörler olarak kabul edilir. Fayda maksimizasyonu varsayımı matematiksel yönelimli temel vekil araştırmacılar için özellikle önemlidir, çünkü farklı durumların matematiksel olarak başka türlü mümkün olmayacak şekilde modellenmesine ve tahmin edilmesine izin verir(Hendry, 2005: 57).

Vekillerin fayda maksimize ediciler olarak görülüp görülmemesine bakılmaksızın, vekillerin kendi çıkarları olduğu varsayılır. Oliver Williams'a (2006: 68) göre, “oportünizm, özellikle yanlış yönlendirmek, deforme etmek, gizlemek, şaşırtmak veya şaşırtmak için hesaplanan çabalara ilişkin bilgilerin eksik veya çarpık bir şekilde ifşa edilmesi” anlamına gelir. Bu, "yalan söyleme, çalma ve aldatma gibi

daha bariz biçimleri" içeren ancak bunlarla sınırlı olmamakla birlikte "suçlulukla özveri arama" dır(Williamson, 1975: 26).

Bir aktörün güvenlikten ziyade macera tercihinin derecesi önemlidir. Riskten kaçınan bir aktör güvenliği tercih eder ve bu nedenle istenen sonuçlara ulaşılması için bir miktar garanti ister. Diğer taraftan, riskten bağımsız bir aktör, maceraya veya güvenliğe kayıtsız kalmaktadır(Bergen vd., 1992: 1). Genellikle, asilin riske karşı nötr olduğu ve vekilin riske karşı olduğu varsayılır. Bunun sebebi, genellikle istihdamlarını çeşitlendiremeyen vekillerin, yatırımlarını çeşitlendirme konusunda daha yetenekli olan yöneticilerden daha risk altında olmalarıdır(Eisenhardt, 1985: 134).

Önemli ve yaygın olarak kabul edilen bir varsayıma göre vekiller farklı türlere ayrılmaktadır. Bunlar, dikkatli, dikkatsiz, üretken ve üretken olmayan, yetenekli ve yeteneksiz, güvenilir olmayan, güvenilir olmayan, güvenilir olmayan, tembel ve benzeri olarak ifade edebilir. Genel olarak, aracının eylemlerine ek olarak, çevresel faktörlerin vekil ilişkisinin sonucunu etkilediği de varsayılmaktadır. Sonuç, genellikle bir şekilde hem vekilde hem de asilde gözlemlenebilir ve ayrıca nitelik ve nicelik gibi birçok yönden de farklı olabilir(Eisenhardt, 1985: 134). Örneğin, bir fabrika işçisi tarafından üretilen ayakkabıların sayısı, bir mağaza satış elemanı tarafından üretilen satışların hacmi, cerrahi prosedürün başarısı vb. olabilir.

Çevresel faktörler pazardaki ekonomik koşullar, rakiplerin eylemleri ve genel durum gibi geleneksel olarak vekilin kontrolü ve sorumluluğu dışında kalan konular veya şartlardır. Vekâlet literatürünün çoğu, vekil ilişkisi ile ilgili çok önemli iki varsayımı benimser. Bunlar bilgi asimetriteri ve eşzamanlı olarak mevcut olan çatışmalardır. Bilgilendirici asimetriteri, bir maddenin bireysel ayrıntılarla ilgili daha fazla bilgiye sahip olduğu iddiası olarak düşünülebilir(Eisenhardt, 1985: 134).

1.5. Vekâlet Sorunları

1.5.1.Olumsuz Seçim Sorunu

Bu teori ahlaki tehlike teorisinden kaynaklanmaktadır. Vekilin alt optimal karar alma olasılığını ifade eder. İlke, bir vekilin alternatifler arasındaki seçimleri içeren bir

kararla karşı karşıya kaldığı durumlarda, asilin asıl seçiminden ziyade kişisel ilgisine en uygun olan bir alternatif seçerek olumsuz seçim yapması muhtemeldir(Barney ve Ouchi, 1986: 439).

Belirtildiği gibi, olumsuz seçim vekâlet problemi, asilin vekille vekâlet ilişkisine girmeden önce meydana gelen bilgi asimetrisi nedeniyle ortaya çıkan problemleri ele almaktadır. Olumsuz seçim problemine ilişkin bilgi asimetrisi, asilin potansiyel vekilin gerçek tipine ilişkin belirsizliği ile ilgilidir. Özel ilgi, kişisel çıkarla birlikte, bir aracının kendisini gerçekte olmayan bir şey olarak fırsatçı olarak yanlış tanıtması için teşvikler yaratabilir. Bu şekilde hareket ederek, vekil asille müzakere ederken daha elverişli bir pozisyon elde etmeye çalışır. Aldatılmış asil, gerçekte asilin tercih edeceği tipte olmayan bir vekil seçtiğinde olumsuz bir seçim problemi ortaya çıkmıştır(Barney ve Ouchi, 1986: 439).

1.5.2.Etik Tehlike Sorunu

Daha önce de belirtildiği gibi, vekâlet sorunlarındaki asıl sebep, asil ile vekil arasındaki bilgi asimetrisinin neden olduğu etik tehlikeden kaynaklanmaktadır. Vakalet sorunları ve bunların etkileri hakkında derinlemesine tartışmalar yapan Eisenhardt (1985: 134) özellikle vekillerin bencil hareketlere yönelme eğilimi olduğunu ve insan davranışını varsayımlarında riskten kaçınma ve etik tehlikenin ortaya çıkmasının beklendiğini belirtti. Çünkü asiller ve vekiller arasındaki hedefler çatışma içindedir ve risk tercihleri aynı algılanmamaktadır. Bu nedenle, vekil sorunlarının ve etik tehlikenin en aza indirilmesi, kurumsal etik kurallara uyumla yakından ilgilidir.

Barnea vd. (1981: 7) vekâlet sorunlarının kaynaklarını, bilgi asimetrisi, borç finansmanı ve iç paydaşların sahip olduğu azınlık payları olmak üzere üç türe ayırmıştır. Fama (1980: 288), Smith ve Bertozzi, (1998: 325), kurumsal alacaklılar bilgi asimetrisi ile karşılaştığında ve kurumsal hissedarlar ve alacaklılar arasında acentelik problemi ortaya çıkacaktır demiştir. Bu borç vekil sorunu, varlık ikame, talep dilüsyon, şartlı tüketim ve yatırım yetersizliği olmak üzere dört alt soruna ayrılabilir(Jensen ve Ruback, 1983: 9; Kivisto, 2007: 25).

1.5.3. Vekâlet Maliyetleri Ve Vekâlet Değişkenleri

Vekâlet maliyetleri, bir firmada, yöneticiler hissedarlar pahasına kendi menfaatlerini sürdürdüğünde ortaya çıkar. Mülkiyet ve kontrol birbirinden ayrıldığında, yöneticiler ve hissedarlar arasındaki çıkar çatışmaları bir vekâlet maliyeti oluşturmaktadır. Bu maliyetleri azaltmak için çeşitli mekanizmalar kullanılabilir. Yöneticilerin birincil disiplini, sermaye piyasası, yönetsel işgücü piyasası ve devralma piyasası gibi dış kaynaklardan gelir. Yöneticilerin ve hissedarların çatışan menfaatlerini ayarlamak için kullanılan diğer kontrol cihazları; kurumsal hissedarlar, engelleyiciler, yönetsel hissedarlar, yönetim kurulu dışındaki yöneticiler ve şirket tarafından kullanılan kaldıraçtır(Jensen ve Ruback, 1983: 9; Kivisto, 2007: 25).

Vekâlet maliyetleri kavramı bir dizi tanım vermiştir, ancak en geniş anlamıyla, farklı sözleşme seçeneklerinin toplam maliyetinin yanı sıra, vekillikten kaynaklanan maliyetler olduğu anlaşılabilir. Vekil fırsatçılığının maliyeti, anapara pahasına kendi menfaatine etki eden vekilin neden olduğu anaparadan kaynaklanan zarardır(Tosi vd., 1997: 584). Toplam yönetim maliyetleri, yönetim prosedürleriyle ilgili doğrudan ve dolaylı maliyetleri içerir. Ne yazık ki, belirli bir somut durumda yönetim maliyetlerini hesaplamak çoğu zaman imkansızdır(Jensen ve Ruback, 1983: 9; Kivisto, 2007: 25).

Fırsatçı davranışların görünmez ve algılanamayan doğası nedeniyle, tespit edilen ve tespit edilemeyen fırsatçılığın, “fırsatçılık maliyetlerinin” maliyetlerini hesaplamak daha zordur, ancak analitik olarak ayırt etmeleri de mümkündür(Vining ve Globerman, 1999: 77). Bununla birlikte, teorik bir kavram olarak, yönetişimin anlamlılığı ve etkileriyle ilgili spekülasyonlar konusunda ilginç perspektifler sunabilirler(Jensen ve Ruback, 1983: 9; Kivisto, 2007: 28).

Asiller için temel zorluk, sınırlı bütçe kısıtlaması altında kontrolü en üst düzeye çıkarmak için temsilcileriyle ilişkilerini yapılandırmaktır. Bu zorluk için, vekâlet teorisi, vekâlet maliyetleri ve vekâlet değişkenleri ile ilgili iki kavram sunar. Jensen ve Ruback, (1983: 9) anapara harcamalarını izleme, vekilin tahvil harcamalarını, kalıntı kayıp toplamı olarak kabul ettikleri vekâlet maliyetlerini tanımlayan ilk kişi olmuştur. Bu klasik tanımdan bu yana, vekâlet maliyetleri kavramı birkaç kez aynı şekilde tanımlanmıştır(Jensen ve Ruback, 1983: 9; Kivisto, 2007: 25).

Vekâlet masraflarının anapara zararlarını içerdiği kabul edilmiştir, çünkü aracı anaparanın çıkarlarına etki etmemektedir ve vekilin faaliyetlerini izleme maliyeti, vekilin taahhüdünün izlenmesi, motive edilmesi ve sağlanması gibi tüm faaliyet içerir. Bu tanımlayıcı farklılıklardan bağımsız olarak, en geniş anlamda vekâlet maliyetleri, farklı sözleşme seçeneklerinin toplam maliyeti, yani bilgi asimetrisini (davranış temelli sözleşmeler) ve hedef çatışmalarından (sonuç temelli sözleşmeler) kaynaklanan maliyetler olarak anlaşılabilir(Jensen ve Ruback, 1983: 9; Kivisto, 2007: 25).

Vekâlet değişkenleri olan diğer kavram, sadece sözleşme sonrası durum ve etik tehlike sorunu ile ilgilidir. Vekâlet değişkenleri, vekil maliyetleri ve sözleşme seçimi için etkileri olabilecek, vekâlet ilişkisine bağlı farklı iç ve dış koşulların seviyelerini tanımlar. Başka bir deyişle, vekil değişkenlerinin, belirli bir durum için en verimli sözleşme seçimini tahmin edebileceğine inanılmaktadır. Vekil değişkenlerinin tam sayısı farklı araştırma ortamlarında değişiklik göstermektedir(Jensen ve Ruback, 1983: 9; Kivisto, 2007: 25).

1.6. Vekâlet Teorisi Ve Mülkiyet Yapısı

Yeni kurumsal ekonomi görüşü, şirketlerin mülkiyet yapısına ilişkin bazı teorik açıklamalar veren mülkiyet hakları teorisinden etkilenmektedir. Yaklaşım hukuk ve ekonomi literatürü ile ilişkilidir. Neoklasik iktisat düşüncesini kullanarak Coase, (1937: 386) tarafından başlatılan mülkiyet hakları araştırması, Demsetz (1983: 375) ve Alchian ve Demsetz (1972:777) ile ileriye taşınmıştır. Demsetz (1983: 375) mülkiyet haklarını, yasaları ve geleneklerde ifade edilen ve birbirleriyle ilişki içinde olan beklentilere dayanan bir toplum aracı olarak tanımlar. Mülkiyet hakları, sosyal kaynakların belirli kaynaklara sahip olan bireye veya gruba verilen ayrıcalık aralığını tanımlayan veya sınırlayan bir çerçeve olarak tanımlanabilir(Kim ve Mahoney, 2005: 223).

Bir kaynağın nasıl kullanıldığını belirleyen tek yetkili otoritedir. Verimli mülkiyet hakları için üç kriter vardır:

1. Evrensellik: Tüm kaynaklar bir başkasına aittir;

2. Münhasırlık: Mal sahibi mülk üzerinde münhasır haklara sahiptir;
3. Aktarılabilirlik: Kaynakların düşük verimden yüksek kullanımına tahsis edilmesini sağlamak(Mahoney, 2005, Kim ve Mahoney, 2005: 223).

Mülkiyet teorisinde mülkiyet ve mülkiyet haklarının oynadığı rol, Coase, (1937: 386)'in öncü makalesi firmanın doğasına dayanan firma teorisinde izlenebilir. Piyasada işlem yapmanın ana maliyeti, ticaret şartları hakkında öğrenme ve pazarlık yapma maliyetidir; işlem, öğrenme ve pazarlığın tekrar tekrar gerçekleştirilmesi gereken uzun vadeli bir işlem ise, bu maliyet özellikle yüksek olabilir.

Bir firma kurarak ve bir otoritenin kaynakları belli limitler dahilinde yönlendirmesine izin vererek, bu sözleşme maliyetlerinin bir kısmı büyük ölçüde azalır. Bu nedenle, Coase(1937: 386)'a göre, "bu yetki tam olarak bir firmayı tanımlayan şeydir, bir firmada, bir patron tarafından verilen talimatlar veya emirler sonucunda işlemler gerçekleşir ve fiyat mekanizması baskılanır"(Hart 1989: 202).

Ancak, firma içinde üretim organize etmek kendi maliyetlerini de beraberinde getirir. Coase, (1937: 386)'nin görüşüne göre, firmanın sınırları, "firma içinde bir işlem düzenleme maliyetin, açık piyasadaki bir değişim veya aynı zamanda düzenleme maliyetleriyle aynı işlemi gerçekleştirmenin maliyetine eşit olduğu noktada meydana gelir. Teoride firma içindeki otoritenin rolü ile pazardaki uzlaşmalı ticaretin rolü arasındaki ikilik arasındaki kavramsal zayıflıktan muzdarip olduğunu göstermektedir (Coase, 1937: 386).

1.7. Vekâlet Kontrol Mekanizmaları.

1.7.1. Büyük Hissedarlar Tarafından Kontrol

Jensen ve Ruback, (1983: 9)'a göre, vekâlet mülkiyeti ve firmanın kontrolünün birbirinden ayrılmasıyla ortaya çıkan vekillik maliyetlerinde yöneticilerin ve hissedarların farklı amaçları vardır. Bir firma vekil çatışmalarından muzdarip olduğunda, ödeme politikası bu soruna kısmi bir çare olarak hizmet edebilir(Rozeff, 1982: 249). Son yıllarda, birçok ampirik çalışma birçok firmanın mülkiyet yapılarının önemli ölçüde yoğunlaştığını göstermiştir. Bu alandaki araştırmalar, içerden ve dışarıdan gelenler arasındaki çıkar çatışmalarının finansal kararları ve

firma değerini nasıl etkilediği gibi odak soruları çözme eğilimindedir(Rozeff, 1982: 249).

Shleifer ve Vishny (1997) tarafından önerildiği gibi, büyük hissedarlar şirketi etkin bir şekilde kontrol ettiğinde, fonları diğer hissedarlar tarafından paylaşılmayan özel faydalara yöneltmeye başlarlar. Hissedarların kontrolü, kendilerine aşırı tazminat, yönetim kurulu üyelerini seçme yetkisi, gereklilikleri tüketme ve kaynak ve firma ve azınlık hissedarlarının pahasına kaynak aktarma yetkisine sahip olabilir. Dolayısıyla, ilgili kurum sorunu, azınlık hissedarlarının büyük hissedarlar tarafından kamulaştırılmasıdır(Maury ve Pajuste, 2011: 355).

Temettü politikası, içeriden ve dışarıdan gelen kişiler arasındaki çıkar çatışmalarının azaltılmasında çok önemli bir rol oynayabilir(Moosavi ve Honarbakhsh, 2010: 158). Gugler ve Yurtoglu (2003: 731) Almanya, 736 şirketten oluşan bir örneğe dayanarak, çoğunluk hissedarları ve azınlık hissedarları arasındaki çıkar çatışmalarının firmaların temettü politikası üzerindeki etkisini incelemiş ve çoğunluk kontrolü altındaki firmaların düşük temettü ödemelerinin olasılıkla ilgili olduğunu göstermiştir.

37 ülkeden 8279 firmanın örneklemine dayanarak, Truong ve Heaney (2007: 667) temettü politikası ile en büyük hissedarların türü arasındaki olası etkileşimi inceledi. Bir aile tarafından kontrol edilen firmalardan bir örnek için, yazarlar, aile tarafından kontrol edilen firmaların büyüklüğü küçük veya orta olduğunda yüksek temettü ödemelerinin dağıtıldığını göstermiştir. Bununla birlikte, kontrol eden hissedarın nakit akışı hakkı ile oy hakları arasındaki fark önemliyse, aile tarafından işletilen büyük şirketlerin temettü ödeme oranını azaltması daha olasıdır. Sadegi Sharif ve Bahadori (2009: 61), 2002 - 2008 yılları arasında listelenen şirketlerdeki mülkiyet yapısının kâr dağıtım politikası üzerindeki etkisini analiz etmektedir. Şirketlerin, blok sahiplerinin elinde tuttuğu toplam hissenin önemli bir kısmını temsil etmesi durumunda kar payı ödemeleri daha az muhtemeldir. Baulkaran (2009: 366) temettü politikası ile azınlık hissedarlarından iki mülkiyet yapısı sınıfı (tek ve çift sınıf) için refah zenginleştirme fırsatı arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir.

1.7.2.Kurumsal Kontrol

Basit bir ifadeyle yönetim: “karar alma süreci ve kararların uygulanma süreci” anlamına gelir. Bu nedenle büyük işletmelerle ilgili yönetime “Kurumsal Yönetim” denir. Firmalar sosyal varlıklardır ve belirli sosyal yükümlülükleri vardır. Bir firma, paydaş olarak bilinen birçok insan grubu arasında koordinasyona ihtiyaç duyar. Paydaşlar; sahipler, yöneticiler, işçiler, tedarikçiler, alacaklılar, müşteriler, rakipler, hükümet ve hatta genel olarak toplumdur. Çeşitli paydaşların hissesi:

- Sahipler kardan pay alırlar,
- Yöneticiler maaş alır,
- İşçiler maaş alıyor,
- Tedarikçiler firmaya girişlerinde ücret alıyor,
- Müşteriler makul fiyatlarla kaliteli ürünler elde etmek ister,
- Alacaklılar kredilerinin zamanında geri ödenmesini ister,
- Firmalar pazarda adil rekabet etmek ister,
- Hükümet, firmanın gerçek kazancını beyan etmesini ve uygun

vergileri ödemesini istemektedir(Maury ve Pajuste, 2011: 355).

Kurumsal iş şekli halktan büyük sermaye toplar; bu nedenle küçük sermayeye katkıda bulunan milyonlarca hissedar vardır. Hissedarların katkısı az olduğu için, hissedarların günlük iş yönetimini yönetmeleri pratikte mümkün değildir. Böylece, işletme sahipleri ve şirketler arasında, kurumsal bir işletme şekli, yönetim adı verilen yeni bir varlık ortaya koymaktadır. Bu yönetim şirketi yöneten ve önemli kararları alan profesyonel yöneticilerden oluşur(Maury ve Pajuste, 2011: 355).

Kurumsal iş biçiminde mülkiyet ve iş ayrılığı vekâlet sorunu olarak bilinen bir problem türü yaratır. Asil-vekil sorunu evrenseldir. Vekiller asilin yararına çalışması ve asilin yararına olması gereken kararları alması beklenir. Ancak çoğu zaman vekiller kendileri için yararlı olan kararlar alırlar. Mülkiyet ve işletme ayrıldığında, yöneticilerin sahiplerin çıkarları için hareket etmesi beklenir. Ancak, yöneticilerin sahiplerden ziyade kendileri için faydalı olan bazı alternatif hedeflere ulaşma şansı vardır(Maury ve Pajuste, 2011: 355).

1.7.3. Yönetim Tazminatı

Yönetim tazminatı her zaman mevcut olan bir konudur. Sadece firmalar için değil aynı zamanda hukuk biliminde de kurumsal yönetimin büyük bir parçası olarak görülmektedir. Yönetim tazminatı sadece yöneticiler ve hissedarlar arasındaki sorunu şirket içi bir sorun değil, aynı zamanda vekâlet sorununun bir parçası olarak görülmektedir. Halka açık şirketlerde dağınık mülkiyete sahip olan kurulların, yöneticiler ile pazarlık yapmasının beklenemeyeceğini iddia edilmektedir. Sonuç olarak, yöneticiler kendi ücret düzenlemeleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve ücretlerinin tutarının ve bu ücretin yöneticilerin performansı ile ne ölçüde bağlantılı olduğu konusundaki öneminin azaltılmasında önemli bir etkiye sahiptir(Maury ve Pajuste, 2011: 358).

Finansal iktisatçılar arasında, yönetim tazminat çalışmasına hakim yaklaşım olan yöneticilerin ödeme düzenlemeleri, vekillik sorununa (kısmi) bir çare olarak görüyor. Jensen ve Ruback, (1983: 8) ücret ve performans arasındaki bağlantının nispeten zayıf olduğuna dair kanıt sunmuşlardır, bu nedenle tazminat kompozisyonunun daha fazla dikkat gerektirmesi gerekmektedir. Son zamanlarda yöneticiler ve hissedarlar arasındaki vekâlet çatışmalarıyla ilgili literatür, teşvik edici tazminat programlarının uygulanmasının yönetici-hissedar çatışmasını hafifletip hafifletmediğini test etmektedir. Bu çalışmalar, teşviklerin yönetsel karar vermeyi etkilediğine dair kanıtlar sunarken, baskın bir teşvik sınıfı bulunamamıştır(Maury ve Pajuste, 2011: 355).

1.8.Vekâlet Teorisi İle İlgili Önceki Araştırma Uygulamaları

Vekâlet teorisini uygulayan araştırma ve çalışmalar, çeşitli disiplinlerde çeşitli yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Vekâlet teorisinin kökenleri, farklı biçimleri ve işlevleri hakkında daha derinlemesine disiplinler arası analiz için teorik sistematik ve genel çalışmalar yapılmıştır. Hem nicel hem de nitel yöntemler kullanılarak teorik ve ampirik yönelimli araştırmalar çeşitli açılardan gerçekleştirilmiştir(Eisenhardt, 1985: 134).

Bazı çalışmalarda, vekâlet teorisinin açıklama, ve tahmin etme kapasitesi incelenip test edilir. Bu çalışmalarda ortak amaç, çeşitli vekâlet problemlerini tanımlamak ve

davranışa dayalı veya sonuç bazlı sözleşmelerin bu sorunları çözebileceğini göstermek olmuştur. Bir diğer önemli odak noktası, sözleşmenin davranışa mı yoksa sonuca mı dayandığını tahmin etmek için bir vekâlet değişkenleri alt kümesi kullanarak, belirli bir durumda en etkin sözleşme alternatifini göstermektir (Eisenhardt, 1985: 134).

“Teori testi” çalışmalarının çoğu, vekâlet ilişkisinin tipik olarak bireyler veya gruplar arasındaki örgütsel ilişki olarak anlaşıldığı özel şirketler bağlamında yapılmıştır. Bu çalışmalarda vekâlet teorisi için ampirik destek sunulmuştur. Eisenhardt gibi bazı araştırmacılar, vekâlet teorisinin “test edilebilir ve ampirik desteğe sahip olduğunu” iddia etmişlerdir(Eisenhardt, 1985: 134).

Eisenhardt'ın açıklaması, nicel metodolojiyi uygulayan 12 ampirik çalışmayı incelemesine dayanıyordu. Bu çalışmalardaki araştırma konuları, büyük şirketlerdeki mülkiyeti yönetimden ayırma, perakendede satış yapan kişiler için maaş seçimleri ve ücret biçimleri ve kurumlarda transfer fiyatlandırması gibi konulara odaklanmıştır. Öte yandan, örneğin Daily vd. (2003:151) tarafından yapılan meta-analizler (2003) vekâlet teorisinin mülkiyet ve firma performansı arasındaki önerilen ilişkisinde destek bulamamışlardır.

Balkin ve Gomez-Mejia (2002: 352) tarafından yapılan bir çalışmada, üniversitelerde fakülte ücretinin belirleyicileri üzerine hipotezleri test etmek için vekâlet teorisi uygulanmıştır. Balkin ve Gomez-Mejia'e göre, üniversitelerin yöneticileri (asilller) fakülte (vekilller) konusunda klasik bir vekâlet sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır.

Vekâlet teorisi, bilim adamları tarafından muhasebe (Demski ve Feltham, 1978: 336), ekonomi (Spence ve Zeckhauser, 1971: 380), finans (Fama, 1980: 288), pazarlama (Basu, Lai, Srinivasan, ve Staelin, 1985: 267), siyaset bilimi (Mitnick, 1975: 27), örgütsel davranış (Eisenhardt, 1985: 134) ve sosyoloji (Eccles, 1985: 145; White, 1985: 187) gibi alanlarda incelenmiştir.

Barney ve Ouchi (1986: 259), vekâlet teorisinin sermaye piyasalarının firmayı nasıl etkileyebileceğini incelemişlerdir(Anderson, 1985; Demski ve Feltham, 1978: 336; Eccles, 1985:145; Eisenhardt, 1985: 134). Ross ve Robertson, (2000: 440) gibi araştırmacılar “vekâlet örneklerinin evrensel olduğunu” iddia etmişlerdir. Perrow

(1986: 15) gibi diğ er bilim adamları, vekâlet teorisinin açık bir sorunu çözmediğini ve Hirsch ve Friedman (1986: 35) ise sadece hisse senedi fiyatına odaklanarak aşırı dar olduğunu söylemişlerdir.

1.9. Örgütsel Performans Olarak Vekâlet Teorisi

Vekâlet teorisi, esas olarak, kâr amacı gütmeyen ticari sektördeki ekonomik aktörlerin davranışını analiz etmek için kullanılmasına rağmen, bu bakış açısına ilişkin görüşlerin çoğu, işbirliğine dayalı davranışların istenen bir hedefe ulaşmak için gerekli olduğu herhangi bir duruma uygulanabilir. Bazı yazarlar, kuruluşların kar amacı gütmeyen firmalara göre daha zor vekâlet sorunları yaşayabileceğini iddia etmişlerdir(Brickley ve Van Horn 2002: 227). Dyer(2006: 253), vekâlet teorisine ve firmanın kaynak temelli görüşüne dayanarak firma performansı üzerindeki aile etkisini araştırmakta ve önerilerde bulunmaktadır. Miller ve Le Breton-Miller(2006: 87), aile şirketlerini büyük rakipler yapan faktörler hakkında öneride bulunmak için vekâlet ve yönetim teorisindeki ilkeleri kullanmıştır. Sonuçlar aile katılımının firmalara hem fayda hem de maliyet getirebileceğini göstermiştir(Miller ve Le Breton-Miller, 2006: 87).

Örgütsel bağlamda, vekâlet teorisi, bir tarafın (ana şirketin) başka bir tarafın (aracının) üstlendiği işi belirlediği ilişkilerin nasıl en iyi şekilde düzenleneceğini açıklar(Eisenhardt, 1985: 149). Bir disiplin olarak performans yönetiminin sonuçları, örgütsel bağlamda olduğu gibi, bireylerin, takımların ve bir bütün olarak işletmenin hedefleri arasında çelişkili olabilir. Hedef çatışması uyumsuz eylemleri motive edebilir ve bunun performansı etkileme potansiyeli vardır. Bu nedenle, bireysel ve grup hedefleri arasındaki uyum, performansı en üst düzeye çıkarmak için önemlidir.Buradaki zorluk, asil (işveren) ve vekilin (çalışanın) çıkarlarını dengelemek ve uyumlaştırmaktır. Vekâlet teorisinin örgütsel bağlamda tanımlandığı düzenlemeler(Miller ve Le Breton-Miller, 2006: 87):

- Ögütler, birbiriyle çelişen amaçları olan bireyler ve varlıklar arasındaki karmaşık bir ilişkiler ağından oluşur.
- Hem asil (yani işveren) hem de vekil (yani çalışan), kendi çıkarlarını takip eder.

Eisenhardt (1985) teoriiyi iki durumda değerlendirmektedir. Birincisi, vekilin davranışına bakıldığında ve eylemler ve motivasyonlar şeffaf olduğunda tam bilgi ile karakterize edilir. Bu senaryonun çözümü, hizmetlere dayalı davranışa dayalı bir sözleşmenin satın alınmasıdır. Bununla birlikte, böyle bir senaryo, bilgi asimetrisi problemi nedeniyle daha az sıklıkta görülür.

İkinci durum ise eksik bilgi ile karakterize edilir. Bu durumda, sabit bir ücret, aracı için çabalarından ve sorumluluklarından kaçınması için bir teşvik yaratabilir çünkü işinin kalitesi veya çalışma seviyesinden bağımsız olarak tazminatı aynı olacaktır. Asil, çaba düzeyi ve vekilin davranışı hakkında sınırlı bilgiye sahiptir. Bu bir dizi sorun yaratır(Eisenhardt, 1985: 149):

- Vekilin fayda fonksiyonu, asil olaninkine aykırıdır. Bir şirkette işveren üretkenliği ve kârı maksimize etmekle ilgilenmektedir. Bununla birlikte, çalışanların bazen örgütleri olabilir, bazen kuruluşla olan ilişkinin faydalarını (gelirler, eğitim ve statü) asgari çabayla en üst düzeye çıkarırlar(Eisenhardt, 1985: 148).
- Asil ve vekil arasında bir bilgi asimetrisi vardır. Hem işveren hem de çalışanın altında yatan davranış motivasyonları açıkça ifade edilmemiş ve dengelenmemiştir. Bu sorunu daha da zorlaştıran şey, bu tür motivasyonların sürekli değişmesidir(Eisenhardt, 1985: 149).
- Asil açısından etik tehlike, vekil tarafından kullanılan efor seviyesini belirleyemez ve vekilin azami çaba gösterip göstermediğinden emin olamaz(Eisenhardt, 1985: 148).
- Olumsuz seçimde vekiller yetenekli olduğunu iddia edebilir ve belki de deneyim seviyesi gerçek olandan daha yüksektir. Asil, aracının kendisine ödenmekte olduğu işi yapma yeteneğini doğru bir şekilde temsil edip etmediğini belirleyemez(Eisenhardt, 1985: 148).
- Asil ve vekil arasındaki riske karşı tutum açısından fark vardır. Çoğunlukla, asilin riski nötr olduğu varsayılır(Tiessen ve Waterhouse, 1983: 252).

Vekilin davranışına ilişkin bilgilerin kalitesini ve miktarını artırmak bazı sorunları çözebilir. Bu, yönetim seviyesinin artırılması, fiziksel gözetim ve bütçe sistemleri gibi kontrol mekanizmalarının kurulması yoluyla yapılabilir(Eisenhardt, 1985: 148). Ancak, bilgi asimetrisi problemini ele almak pahalı ve çoğu zaman pratik değildir. Olumsuz seçim ve etik tehlike sorunları, sabit ücretlendirme sözleşmelerinin, asiller ve vekiller arasındaki ilişkileri düzenlemek için her zaman ideal çözümler olmadığı anlamına gelir(Jensen ve Ruback, 1983: 8).

İkinci bir seçenek ise kârı paylaşma ya da işten atılma korkusu gibi düzenlemeleri kullanarak vekili sonuçlara göre ödüllendirmektir. Mülkiyet haklarının sağlanması, vekillerin olumsuz seçim ve etik tehlikelere karşı teşviki azaltmaktadır, çünkü tazminatlarını risk paylaşımını da içeren performanslarına bağlı kılmaktadır(Fama ve Jensen, 1983: 301). Böyle bir yaklaşımın dezavantajı, kontrol edilemeyen dış faktörlerden etkilenen sonuçlardan dolayı aracının cezalandırılabilmesi veya ödüllendirilebileceğidir: kötü çabalara rağmen iyi sonuçlar üretilebilir ve vekilin iyi çabalarına rağmen kötü sonuçlar ortaya çıkabilir(Eisenhardt, 1985: 148).

Genel olarak, asil-aracı ilişkileri, bilginin etkin bir şekilde düzenlenmesini ve risk içeren maliyetlerin yansıtılmasını sağlamalıdır. Dikkate alınacak insan varsayımları kişisel çıkar, sınırlı rasyonellik ve riskten kaçınmadır; örgüt düzeyinde analiz edilecek varsayımlar ise katılımcılar arasındaki amaç çatışması ve bilgi asimetrisidir (Eisenhardt, 1985: 148).

Teorinin analizi makro düzeyde yapılabilirken, sorunun çözümü her bir kuruma özgüdür. Faaliyet gösterdiği ortam ve mevcut kaynaklar ve kurumsal sistemlerin yapısı gibi iç özelliklerden etkilenir(Eisenhardt, 1985: 148).

Performans yönetimi sistemleri genellikle sorunu çözmeye yardımcı olmak için kullanılır. Vekâlet sorununu gidermek için bu tür sistemlerin kullanılması potansiyellerini sınırlar ve uygun şekilde yapılandırılmadığı takdirde ek sorunlara neden olabilir. Bu, açık bir amaç olmadan sistemleri ve araçları kullanmadan önce performans yönetimini bir disiplin olarak bilgilendiren teoriyi keşfetmek için yeterince iyi bir teşvik olmalıdır(Brickley ve Van Horn 2002: 247).

İKİNCİ BÖLÜM

ETİK VE ETİK OLMAYAN DAVRANIŞ

2.1. Etik Kavramı

Ahlakı, bir bireyin veya bir grubun neyin doğru neyin yanlış olduğuna veya neyin iyi neyin kötü olduğuna dair standartları olarak tanımlayabiliriz. Ahlaki normlar genellikle “Daima gerçeği söyler”, “Masum insanları öldürmek yanlıştır” veya “Eylemler mutluluk ürettikleri ölçüde haklıdır” gibi genel kurallar veya ifadeler olarak ifade edilebilir(Ay vd., 2009: 71). Ayrıca Etik, bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler ve standartlar sistemidir(Ay vd., 2009: 70).

Ahlaki değerler genellikle “Dürüstlük iyidir” ve “Adaletsizlik kötüdür” gibi değere sahip nesnelerin nesnelerini veya özelliklerini tanımlayan ifadeler olarak ifade edilebilir(Velasques, 2002: 16). Her ne kadar etik ahlak ile uğraşsa da, ahlakla aynı şey değildir. Etik, ahlakın araştırdığı bir konudur(Velasques, 2002: 16).

Etik, belirli durumlarda uygulamaların eylemlerinin gerekçesiyle ilgilidir. Etik, ahlaki hayata felsefi bir yansıma olup, o hayata gömülü ilke ve değerlerdir. Diğer yandan ahlak, toplumlarda doğru ve yanlış davranışlarla ilgili birkaç yıl hatta yüzyıllar boyunca gelişen inanç geleneklerini ifade eder. Ahlak, insanların nasıl davranması gerektiği konusunda açık veya net bir geçmişi ve davranış kuralları olan bir sosyal kurum olarak düşünülebilir(Bunchholz ve Rosenthal, 1998: 394).

Kısacası, ahlaki olan, bireylerin ve grupların temel ilgi alanlarının bu ilkelere uymak olduğu düşünüldüğünde, serbestçe kabul edilen sosyal kurallar (gelenekler, kullanımlar, normlar ve kurallar) tarafından şart koşulan insan davranış kalıplarını ifade eder. Etik olan, insan davranışının ahlaki kurallarına yansıtma ve tartışma ve bunları göz önünde bulundurarak hareket etme becerisidir. Etik, insanların iyiliğini, refahını ve rahatını geliştirmek üzere ortaya konan faaliyetlerle ve uygulamalarla ilgilenen bir alandır(Tevrüz, 2007: 2).

Etik kavramı, eylemin gönüllü doğasını vurgulamaktadır; ayrıca, bir kişinin eylemleri için sorumluluk alması gerektiğini, gerekçelendirmenin seçilen ilgili

kurallarda bulunduğunu hatırlatır. Böylece, ahlaki duruşlarını haklı çıkarmak için aynı etik yolu paylaşan farklı ahlaki standartlara sahip insanları bulmak mümkündür. İnsanlık için, toplum için, birey için doğru ya da değerli olan eylemler etiğin konusunu oluşturur(Ülgen ve Mirze 2004: 439). Bununla birlikte etik standartların açık ve belirli bir alana ilişkin yazılı ilkelerden oluşması beklenir(Aydın, 2002: 7).

Bunun dışında, diğer insanların da benzer ahlaki bir davranış sergilediklerini ancak davranışlarının ilkelerini ve sonuçlarını tartışmanın zamanı geldiğinde anlaşmazlık içinde olduklarını görebiliriz. Çoğulcu bir toplumun kendisini bu ikinci bakış açısıyla, yani sorumluluk etiğiyle ilgili olarak anlaması gerektiğini kabul etmek gerekir. Bu tür bir anlayış, yalnızca ahlaki çeşitliliğin ortasında amacını sağlamak olsa da, derinden kişisel ahlaktan yoksun olarak elde edilirse konsolide edilebilir.

2.2. İş Etiği

İş Etiği iş politikalarına, kurumlara ve davranışlara uyguladıkları etik standartlara odaklanmaktadır(Velasques, 2002: 16). İş etiği kavramı çoğu yerde etik olarak ta geçmektedir(Orman ve Parlak, 2009: 23). İş Etiği, etik standartların incelenmesi ve bunların modern toplumların mal ve hizmet ürettiği ve dağıttığı sistemler ve kuruluşlar ile bu kuruluşlar içinde çalışan insanlara nasıl uygulandıklarıdır. İş etiği, başka bir deyişle, uygulamalı etiğin bir şeklidir. Sadece etik normların ve etik değerlerin analizini içermez, aynı zamanda bu analizin sonuçlarını kurumlar, teknolojiler, işlemler, faaliyetler ve iş dediğimiz arayışlar yelpazesine uygulama girişimlerini de içerir(Velasques, 2002 : 9).

İş etiğinin araştırdığı üç farklı konu vardır: sistematik, kurumsal ve bireysel. İş etiğinde sistematik meseleler, işletmelerin faaliyet gösterdiği ekonomik, politik, yasal ve diğer sosyal sistemler hakkında ortaya atılan etik sorulardır. İş etiğinde kurumsal konular, belirli bir şirket hakkında ortaya çıkan etik sorulardır(Sen, 1999:25). Etik kodlara sahip örgüt çalışanları, yöneticileri, ortakları, tedarikçileri ve müşterileri kapsayan bir güven ağına sahiptir(Yeşil, 2011: 25). Etik olmayan bir örgütte güven azalır. Artan güven ve iletişim örgütsel etikle ilgili paylaşılan değerler tarafından desteklenir(Demircan, 2003: 45). Bunlar, bir bütün olarak alınan bir şirketin faaliyetlerinin, politikalarının, uygulamalarının veya örgüt yapısının etiğinde ilgili soruları içerir. Son olarak, iş etiğindeki bireysel konular, bir şirket içindeki belirli bir

birey veya belirli bireyler hakkında ortaya atılan etik sorulardır. Bunlar, kararların, eylemlerin veya bir bireyin karakterinin etik ilgili soruları içerir(Velasques, 2002: 9).

Şirkette iş yapmanın etik standartlarını belirlemek, öncelikle yönetimin görevidir. İşgörenlerin yaptığı iş ve üyesi oldukları örgütlere yönelik olumlu duygulara sahip olmaları, örgütlerin mal ve hizmet üretimi yapabilmesinde büyük öneme sahip olmaktadır(Uygur, 2009:12).

Kurumlar, bireysel bir kişi ile aynı standartları korumalı ve ayrıca, örgüt birimleri olarak şirketler, müşterilere, çalışanlara ve topluma karşı kendi sosyal sorumluluklarına sahip olmalıdır. Ancak, herhangi bir işletme orijinal işleyiş amacını korumalı ve kar elde etmelidir. Geleneksel karlılık standartlarını ve sosyal sorumluluk yükünü dengelemek kolay bir iş değildir. Son yıllarda yüksek düzeyde moral derecesine göre kurumsal etik standartlarının belirlenmesi eğilimi olmuştur (De George, 2011:54).

Belgelendirme, hizmetin devamı veya sona ermesi için bir gerekçe olarak kullanılacak verilerin toplanması veya hizmet sıklığının ve yoğunluğunun azaltılmasının arttırılması için önemli bir araçtır. Bağımsız kararı temsil eden raporlar bir takıma ve müşteriye sunulabilir. Etik kuralları bilmek, etik çıkmazları öngörmek ve eylemlerin gerekçelerini belgelemek ve sağlayabilmek, başarılı etik uygulamaların anahtarıdır. Çalışan değerleri davranışı, çalışanın iş motivasyonunu ve performansını arttırmada çok önemli bir rol oynamaktadır(Mackie, 1990:69).

Çalışanların davranışı, iş motivasyonu üzerinde güçlü bir etki oluşturmak için düzenlenebilir. Bu nedenle, çalışanların içsel ve dışsal motivasyonunu etkileyen faktörlerin rollerinin kesin doğasını incelemek gerekir. Bireyler kendi değer sistemlerinde değişiklik gösterir. Örneğin, başarı bir kişinin kariyerinin ilerlemesi için bir endişedir, diğerleri için endişe ise şefkatli ve şefkatli olabilir. Denetleme davranışı aynı iş durumunda önemli ölçüde değişebilir. Diğer çalışanların teşvik edilmesi veya başkalarının zor görevlerde çalışmasına yardımcı olma gibi davranışlar (Sternberg, 2000:122).

Denetleyici davranış, çalışanlarla etkileşime girdiğinde demokratik yönelimi veya cezayı benimseyebilir ve bu nedenle iş davranışını etkileyebilir. Değerler önemlidir

Çünkü bireylerin işlerinde davranışlarının neyin yanlış ya da doğru olduğuna göre nasıl etkilediğini etkiler. Bir çalışanın tutumunu ve iş motivasyonunu etkilemesi beklenen bazı temel değerler, mantıksal olarak şunları içerecektir:

1. Aile: İşin alışanlara aile refahı sunma derecesi,
2. Rekreasyon: İşin kapsamı çalışanlara rekreasyon olanakları sunar.
3. Bir başarı hissi: Kişinin işi hissetme derecesi, kişiye iş yapıldıktan sonra bir başarı hissi verir.
4. şirkette İlerleme: Kişinin işi hissetme derecesi ilerleme için fırsatlar yaratacaktır.
5. Mali güvenlik: İşin kişiye ne kadar finansal güvenlik sağlar.
6. Dürüstlük: İşin bilgiyi doğru olarak ve tarafsız yapılması (Crane ve Matten, 2016: 154).

2.3. Etik Dışı Davranış

Ahlk, bir bireyin veya bir grubun neyin doğru neyin yanlış olduğuna veya neyin iyi neyin kötü olduğuna dair standartları olarak tanımlayabiliriz. Ahlk, doğru ve yanlış davranışı tanımlayan bir kurallar setidir(Kapu, 2009: 57).

Örgütlerdeki alışanlar, günlük olarak etik veya etik olmayan davranışları seçme durumlarında kalmaktadırlar. Yapılan bir çalışmada, iş liderlerinin% 94' iş alanındaki örgütlerin bugün etik sorunlarla karşı karşıya olduğunu görülmüştür (Reiss ve Mitra, 1998: 1581).

Etik davranış, birinin kişisel değerleri ile kurum ve toplumun ortak değerleri ile tutarlı şekilde hareket eder(Nelson ve Quick, 1994: 126). Steiner'e göre, “rgtlerde etik davranış, uygulanabilir hükümet düzenlemelerinin üstünde ve ötesinde adil ve adil davranmaktır” (Reiss ve Mitra, 1998: 1581). Etik davranış, neyin doğru ve neyin iyi olduğuna dair bireysel inançlara ve sosyal normlara uyan davranışlardır, etik olmayan davranış ise bireysel inançların ve sosyal normların yanlış ve kötü olduğunu tanımladığı davranışlardır(Griffin ve Ebert, 1999: 82). Sosyal sorumluluklar, gerek yöneticilerin gerekse çalışanların etik anlayışlarını ve etik dışı davranışlarını gündeme getirmektedir(Nalbant, 2005: 193)

Brass ve meslektaşları etik olmayan davranışı diğerlerine zararlı bir etkiye sahip olan davranış olarak tanımlar(Brass, vd., 1998:18). Etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkilemektedir(Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 99).

2.3.1. Etik Dışı Davranış Şekilleri

Bireysel örgüt üyeleri tarafından sergilenen etik olmayan davranış biçimleri arasında hediye / rüşvet verme, dolandırıcılık, yalan söyleme, cinsel taciz ve içeriden bilgi alışverişi bulunmaktadır(Bradburn ve Rager, 2003:67)

2.3.1.1. Hediye ve Rüşvet Vermek veya Kabul Etmek

Bir işyerinde hediye vermek veya kabul etmek, bir sorumluluk duygusu veya yükümlülüğün ortaya çıkmasına neden olabilir. Bir hediye menfaat sağlayacak herşeyi kapsayabilir(Bradburn ve Rager, 2003:67).

Rüşvet, para ya da değerli bir şeyin karşılığı karşılığında elde edilen yasadışı ya da uygunsuz iyiliklere atıfta bulunur(Gül, 2006: 65). Rüşvet, bir yükümlülüğü veya görevi ihlal eden birine karşılık bu tür ödemeleri yapmayı içerir(McEwan, 2001: 23).

2.3.1.2. Sahtekarlık

Genel olarak dünyadaki örgütlerde, çalışanlar tarafından yapılan sahtecilik ve yolsuzluk nedeniyle şirketler yıllık cirosunun yüzde 6'sını kaybetmektedir (McEwan, 2001: 24). Dolandırıcılık, komisyon almak veya ihmal ile gerçekleştirilebilir. Bir komisyon eylemi, yalan beyan veya bir tür maddi yanlış beyanda bulunmayı içerirken, bir ihmal eylemi, yasanın açıklanması gereken önemli bir gerçeği ifşa etmeme anlamına gelir(McEwan, 2001: 24).

2.3.1.3. Yalan

Yalan, Bok tarafından “o kişiye yanıltıcı olma niyetiyle başka bir kişiye yanlış ifade verme” olarak tanımlanmaktadır(Bok, 1999: 98). Benzer bir tanım Bernard Williams'a aittir. “Konuşmacının içeriğinin yanlış olduğuna inandığı, bu konuyla ilgili olarak dinleyiciyi aldatma niyetiyle yapıldığı” iddiasıyla yalan söylemektedir

(Williams, 2006: 69). Bu tanımlar, çeşitli bileşen parçalarında ayrılabilir (Mahon, 2008:89). Yalan söylemek için:

- 1) Bir kişinin bir söz vermesi ve,
- 2) Söz veren kişinin bu sözün yanlış olduğuna inanması ve,
- 3) İnanılan yanlış sözün bir başkasına yapılmış olması ve
- 4) Diğer kişi tarafından doğru olduğuna karar vermesi gerekir.

Bu gerekliliklerin her biri daha başka yorumlara izin vermektedir. Örneğin, birinci gereklilik yalanın yalancının bir ifade verdiğini varsaydığını vurgularken, belirli bir bağlamda ortak olan işaretler ve ifadeler de bir ifade olarak sayılabilir. Sessizlik bile aldatma niyetiyle bir iletişim aracı olarak kullanılabilir, çünkü sessizlik genellikle belirli bir anlam taşır. İkinci şart, yalancının yalancı olduğuna yanlış olarak inanılan ancak gerçekte doğru bir yalan olarak nitelendirilebileceği anlamına gelir(Wetlaufer, 1989: 122).

Çünkü bir ifadenin yanlış olduğuna inanılan şart, yalancının, ifadenin yanlış olduğuna inanması durumunda bile yerine getirildiği takdirde yerine getirilir. Öte yandan, yanlış olanları veya yanlışları bildirmek, bunu bilmeden, yalan söylemek olarak adlandırılmamalıdır(Wetlaufer, 1989: 122).

Üçüncü gereksinim açıkça, daha geniş bir kitleye yönelik olarak tasarlanan genel ifadeleri veya potansiyel olarak yalan olarak nitelendirilebilecek elektronik postaları veya reklamları kapsamaz. Son olarak ve en önemlisi, yalan söylemek için muhatap aldatma niyeti olmalı. Bu, aldatma niyetinin başarılı olması gerekmediği anlamına gelir. Yalan söylemek başarı fiili değildir, belirleyici olan niyettir. Bu aynı zamanda yalan söylemenin neden tespit edilmesinin zor olduğunu ve yalancıların neden bu kadar kolay yalan söylemekten kaçabildiklerini açıklamaktadır(Fallis, 2010: 90).

Niyet, eylemden önce oluşturulmalıdır. Bu, eylemin bir kişiyi suçlu olmadığı sürece suçlu yapmaması anlamına gelir. Bu nedenle, birisinin yalan söylediğini göstermek için, yalancının, beyanatçının inancı hakkında aldatma niyetinin yanı sıra, yapılan ifadenin içeriği hakkında muhatabı aldatma niyetinde olduğunu tespit etmemiz gerekir. Niyet zihinsel bir durum olduğundan, nesnel olarak keşfedilemez(Ross ve Robertson, 2000: 409).

2.3.1.4. Cinsel Taciz

Cinsel tacizin birçok tanımı vardır. Temel olarak, istenmeyen cinsel talepler ve işyerinde cinsel nitelikteki diğer sözlü veya fiziksel davranışlar gibi şeyleri içerir. Araştırmacılar çoğunlukla, aşağıdaki gibi üç ana cinsel taciz şekli olduğu konusunda hemfikirdirler(Bradburn ve Rager, 2003: 54):

- İstihdam kararlarıyla ilgili taciz: Böyle bir cinsel davranış, açıkça veya dolaylı olarak bir bireyin istihdam şartı haline getirildiğinde yapılır. Başka bir deyişle, kişi diğerlerinin isteğini onaylamazsa (belki kıdemli), işini kaybedebilir.
- Performans değerlendirme ile ilgili taciz: Bu, teslim veya reddetme, terfi, tutma vb. gibi çalışan kararları için temel olarak kullanıldığı zaman ortaya çıkar. Eğer kişi cinsel tacize boyun eğmezse, işini kaybetmeyecek ve örgüt içinde ilerlemeyecektir.
- İş müdahalesi şeklinde taciz: Böyle bir davranış iş performansına müdahale etme veya korkutucu, düşmanca veya rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratma etkisine sahiptir. Bu en bariz taciz şeklidir. Bu, korkunç açıklamalar veya diğer rahatsız edici davranışlar durumunu alabilir.

Bedensel ve cinsel taciz bir şiddet türüdür. Daha çok özel yaşamında başarısız kişilerin kendisinden daha güçsüz kişilerle karşılaştığında bir yansıtma ve bastırma mekanizması olarak uyguladıkları etik dışı davranış türüdür(Gözütok, 1993: 102).

İşletmelerde bu tür ahlâki sorunların giderilmesi, öncelikle çalışanların bu davranışları işlerini kaybetme korkusu yaşamadan açıkça konuşmalarına bağlıdır ve aksi takdirde problemler giderek çözülmez hale gelir. İşletmeler cinsel taciz problemlerini çözebilmeleri için her şeyden önce bir güven temeli oluşturması gerekir, aksi halde kendisi sorunun bir parçası olur(Kapu, 2009: 93).

2.3.1.5. İçeriden Öğrenme

İçeriden öğrenme, genel olarak bir şirket veya piyasa hakkında halka açık olmayan bilgilere sahip olma ve bu sayede menkul kıymet alım satımı olarak tanımlanabilir. İçeriden öğrenmeye karşı etik argüman, aynı bilgiye sahip olmayanların yanı sıra

bilgi içermeyen grupların dezavantajlı olacağına işaret eden adalet savını ifade etmektedir(Süer, 2000: 20).

İçeriden öğrenme, birçok tanımı ve çağrışımı bulunan ve hem yasal hem de yasa dışı faaliyetleri içeren bir kelimedir. Aynı zamanda, bir şirketin hisselerinin, menkul kıymetlerin, tahvillerin ve hisse senedi opsiyonlarının, şirket hakkında halka açık olmayan bilgilere erişimi olan kişilerce içeriden bilgi alışverişi olarak da tanımlanabilir. Bununla birlikte, içeriden öğrenme her gün yasal olarak, memurlar, direktörler, çalışanlar ve büyük hissedarlar gibi şirket içerdekilerin kendi şirketlerinde hisse senedi alması veya satması durumunda, eğer bu işlem kamuya açık olmayan bilgilerden yararlanmayacaksa, yasal olarak gerçekleşebilir(Gözütok, 1993: 102).

Ancak, “İçeriden öğrenme” terimi, içeriden öğrenen bir tarafın, içeriden öğrenenlerin şirketteki yükümlülüğünün yerine getirilmesiyle elde edilen, halka açık olmayan maddi bilgilere dayanarak işlem gördüğü, diğer inanç ve güvence ilişkilerini ihlal ettiği veya başka türlü ne zaman ihlal ettiği hakkında bir uygulamayı tanımlamak için kullanılır. Başka bir deyişle, içeriden öğrenme, halka açık olmayan gizli bilgilere sahip bir şirketin müdürü, yöneticisi veya çalışanı tarafından bir şirketin menkul kıymetlerini, tahvillerini ve hisse senetlerini satın almak, satmak veya işlem yapmaktır(Sternberg, 2000:78).

2.3.1.6. Mobbing

İngilizce’de “ to Mob” kelimesi kökeninden gelip “örgütsel baskı” anlamını taşıyan mobbing birine karşı saldırıda bulunmayı ifade etmektedir. Mobbing, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, aşağılama, şiddet gibi davranışları içeren bir çeşit psikolojik tacizdir(Tınaz, 2006a). Mobbing, daha çok monoton ya da yoğun iş ortamlarında görüldüğü belirlenmiştir. Bu gibi durumlarda mobbing uygulayan kişi ya işin monotonluğundan dolayı can sıkıntısından, sırf rutin hayatlarına biraz renk katmak ya da işin yoğunluğundan kaynaklanan stresten dolayı mobbinge başvurduğu görülmektedir(Poyraz ve Aksoy, 2012: 188).

2.3.1.7. Diğer Etik Dışı Davranışlar

Etik dışı davranış olarak verilebilecek örnekler; israf etmek, çalmak, kötü yönetim, cinsel istismar, iş güvenliği ve işçi sağlığına aykırı çalışma koşulları, ayrımcılık, hukukun ihlali vb. konuları kapsayabilmektedir. İş etiğinin klasik konularından biri olduğu söylemek mümkündür. 2013 yılında “Ulusal İş Etiği” araştırma sonuçları işgörenlerin %41’inin bir önceki sene içerisinde çalıştıkları kurumlarda yasadışı veya etik dışı davranışlarla karşılaştıklarını belirtmiş olmalarına karşın bu %41’lik kısımdan %37’si konu hakkında herhangi bir rapor bildirmedi belirtilmiştir. Geniş bir aktivite yelpazesini içine almaktadır. Yukarıda sayılan davranışların haricinde yolsuzluk, hediye alma ve verme, rüşvet, haraç, avanta, para aklama, işletme içi bilgilerin kötü niyetle kullanılması, adam kayırmacılık, aracı kuruluşların kullanılması, dolandırıcılık, menfaat çatışmaları, tüketicilerin kullandığı ürünlerin güvenilirliği ve çevre kirliliği ek olarak sayılabilir(Oran, 2018: 72).

2.3.2. Etik Dışı Örgütlenme Davranışının Öncülleri

Nelson ve Quick (1994: 126)’a göre, etik davranış iki ana nedenden etkilenir. Bunlar bireysel özellikler ve örgütsel faktörlerdir. Modelleri ise etik davranışı etkileyen dört temel bireysel farklılık sunar:

- Değerler sistemleri,
- Kontrol odağı,
- Makyavelizm ve
- Bilişsel etik gelişim.

Ayrıca, etik davranışı etkileyen üç örgütsel farklılık şunlardır:

- Davranış kuralları,
- Normlar ve
- Modelleme (Nelson ve Quick, 1994: 126).

Değerler, bireyin doğru, iyi ve adil olarak tanımladığı şeyi etkileyen sistem inancıdır. Etik, değerlerin uygulanma şeklini yansıtır(Nelson, Quick, 1994: 126). Etik davranışla ilgili bir başka bireysel etki ise kontrol odağıdır. İç kontrol odağına sahip

bireyler, yaşamlarındaki olayları kontrol ettiklerine ve kendi başlarına gelenlerden sorumlu olduklarına inanırlar(Wetlaufer, 1989: 126).

Makyavelcilik, kişinin kendi yolunu bulması için ne gerekiyorsa yapmaya istekli olduğunu gösteren bir kişilik özelliğidir. Bir hedefi başarmaya yardımcı olursa, başkalarının manipülasyonunun iyi olduğuna inanırlar.Bu nedenle, makyaveliz kişilerin manipülatif davranışlarını etik olarak haklı çıkarma olasılıkları vardır (Nelson ve Quick, 1994: 132).

Bireyin bilişsel etik gelişim düzeyi de etik davranışı etkiler.Etik gelişimin yüksek seviyelerinde, bireyler geniş adalet ilkeleri ve kendi seçtikleri etik ilkelerle ilgilenirler(Nelson, Quick, 1994: 132). Vardi (2001: 337), bireysel davranışların kurumun hem kültürün hem de iklimin temelindeki değer sistemlerinden güçlü bir şekilde etkilendiğine inanmaktadır.

Bir karar vericinin bir kuruluşun iklimi hakkındaki algısı, davranışın etik boyutlarını etkileyecektir. Araştırmacılar, yöneticilerin etik olmayan davranışı bir kuruluşun iklimine, özellikle de birisinin hemen patronunun ve meslektaşlarının davranışlarına bağlı olduğunu algıladıklarını tespit etmişlerdir(Nelson ve Quick, 1994: 132).

2.3.3. Etik Dışı Örgütsel Davranışın Sonuçları

McIntire ve Miller (2011: 64) 'e göre, etik, karar verme sürecini doğru olanı açısından yönlendiren süreçlere ve konulara odaklanır. Etik standartlar, doğru uygulama olarak kabul edilenleri yapmak için bir grup profesyonel işlem rehberi veya kodudur(McIntire ve Miller, 2011: 64). Dolayısıyla, etik ve süreçlerin etik olarak doğru olduğu düşünülen uygulamaların yapılmasını sağlamak için önemlidir. Etik, örgütün özel etik değerleri ve konularına dayanarak örgütten örgüte farklılık gösterir.

Cascio ve Aguinis'e (2008:1062) göre, işverenlerin şirket etiği programlarının yürütülmesiyle sıklıkla gösterilen etik sorumlulukları vardır. Etik eylemler kesin kurallar tarafından dikte edilmez; sosyal standartlara ve mesleğin destekli olanların istek ve çıkarlarına cevap olarak değişir ve gelişir(Cascio ve Aguinis, 2008: 1062). İş

etik yasalardan farklıdır, çünkü bazı durumlarda etik dışı davranışlarda bulunmak yasa dışı olmayabilir(Balkin ve Gomez-Mejia, 2002: 373).

Hoyk ve Hersey'e (2010: 78) göre, iş arkadaşlarının etik olmayan davranışları göz ardı ettiği, haklı çıkardığı veya kabul ettiği bir örgüt, etik olmayan bir bakış açısını desteklemektedir. Etik standartlar grubun çoğunluğu tarafından kabul edildiğinde ve bir çalışanın davranış veya eylemi, norm olarak kabul edilenleri yansıtmayan davranışlar veya eylemler sergilediğinde, grup davranış veya eylemi etik dışı olarak görülür(Kish-Gephart vd., 2010: 1).

İşyeri ortamında en sık görülen etik olmayan davranışlar, problemleri örtmek, işin kısıtlanması, hasta günlerini kötüye kullanmak ve müşterilere yalan söylemektir (Balkin ve Gomez-Mejia, 2002: 373). Bowditch, Buono ve Stewart (2007: 87-90), çalışanların meslektaşları ve amirlerinin etik dışı davranışlarından etkilendiğini belirtmektedir. Örneğin, etik dışı davranış, yanlış bir davranışı bildirmede başarısız veya doğrudan etik dışı faaliyetlerde bulunan bir çalışan olabilir(Bowditch, vd., 2007: 90). Bisel, vd. (2011: 170), örgütsel kültürlerin belirli etik uygulamaları nasıl bastırdığını veya desteklediğini anlamının çok önemli olduğunu belirtmiştir(Bisel, vd., 2011: 170).

Etik olmayan davranışlar çalışanların, kuruluşun yazılı standartlarına uymadığında, davranış, kuruluşun, kurumlarda etik davranış anlayışını zorunlu kılan kurumsal hedeflere ulaşma yeteneğini engeller(Balkin ve Gomez-Mejia, 2002: 371).

Etik olmayan davranışlar örgütü finansal olarak etkileyebilir. Örneğin, üretken karşıtı davranış, eylemlerin örgütün amaçlarına aykırı olduğu bir tür etik olmayan davranıştır(Jex ve Britt, 2008: 304). Üretken karşıtı davranış biçimleri arasında etkin olmayan iş performansı, devamsızlık ve güvensiz davranış ve ayrıca şiddet, hırsızlık ve cinsel taciz gibi daha az yaygın biçimler vardır(Jex ve Britt, 2008: 304). Bu faaliyetler kuruluşların finansal durumunu etkilemektedir ve kuruluşa her yıl binlerce dolara mal olabilir(Jex ve Britt, 2008: 305). Bu nedenle, örgütlerdeki etik dışı davranışları anlamak çok önemlidir. Etik olmayan davranışlar, kuralları, standartları, düzenlemeleri ve şirket rehberlerini göz ardı ederek başkaları için zararlı sonuçlara yol açar(Tonus ve Oruç, 2012: 151).

Zarar verici performans ve büyüme yavaşlar. Etik dışı eylemler bir çatışma ortamını teşvik eder, şirket kültürünü bozar ve çalışan bağlılığını, performansını ve ilhamını en aza indirir(Tonus ve Oruç, 2012: 149). Çalışan bağlılığında meydana gelen sorunlar performansı ve motivasyon azalttığı için örgüt önemli ölçüde zarar görür. Sonuç olarak, şirketler etik olmayan davranışları önlemek ve etik davranışları teşvik etmek isterler. En iyi seçenek, davranışı öngörmek için etik olmayan karar vermenin arkasındaki itici güçlerin anlaşılmasıdır.Bununla birlikte etik yasalar, işletmenin imajını geliştirme potansiyeli yanında, işletme içinde bir kontrol mekanizması oluşturur(Aydınlık ve Dönmez, 2007: 152). Etik yasalar senede bir defa en azından güncelleştirilmesi gerekir(Ülgen , 2003: 2).

2.4. Vekâlet Kuramı Çerçevesinde Etik Dışı Davranış

Son yıllarda muazzam kurumsal skandallar ve iflaslar, işletme mülkiyetine dahil olan risklerin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. Firmalarda diğer tarafların aksine, sahipleri kazançlar üzerinde talep sahipleridir. Sonuç olarak, çıkarlarını korumak için açık bir sözleşmeleri yoktur, ancak çıkarlarını yöneticileri tarafından uygun şekilde korunması konusunda resmi kontrolüne güvenirler(Stout ve Love, 2013: 28).

Standart bir ticari şirkette, firma ile ilişkide olan taraflar hissedarlardır. Ancak son şirket skandalları dalgasının bir kez daha ortaya koyduğu gibi, hissedarlar için yönetimin etkili bir şekilde kontrolünü kullanması veya daha genel olarak, şirketin yöneticiler ve mal sahipleri arasında çıkarların uygun bir şekilde düzenlenmesi olağanüstü zor olabilir(Stout ve Love, 2013: 282).

Kurumsal yönetimin uygun uçları hakkında iki ana görüş vardır. Bir görüşe göre, şirketler hissedarların çıkarları doğrultusunda yönetilmelidir. Tipik olarak şirketleri hissedarların çıkarlarına göre yönetmenin servetlerini en üst düzeye çıkarmayı gerektirdiği varsayılmaktadır. Bu görüş genellikle “hissedar önceliği” (Stout ve Love, 2013: 282) veya “hissedar teorisi” olarak adlandırılır. Hissedar önceliği, finansal profesyoneller ve işletme okullarındaki kurumsal yönetimin uçları hakkındaki baskın görüşdür.

Bazı yazarlar, deontolojik gerekçelerle ortaklığın önceliğini savunmaktadır. Bu argüman üzerine, hissedarlar firmaya sahip olur ve firmanın çıkarları doğrultusunda yönetilmesi şartıyla, onlar için işletmek üzere vekilleri işe alır. Bu nedenle, hissedar önceliği, vekillerin hissedarlara yaptığı sözlere dayanmaktadır(Friedman 1970: 32; Hasnas 1998: 19). Buna cevaben, bazıları hissedarların firmaya sahip olmadığını iddia etmektedirler (Bainbridge 2008: 967; Stout ve Love, 2013: 280). Diğerleri, yöneticilerin, hissedarlara şirketi belirli bir şekilde yönetme vaadinde bulunmadıklarını açık veya dolaylı olarak yapmadıklarını iddia etmektedirler (Boatright 1994: 394). Ayrıca şirketleri hissedarların çıkarları doğrultusunda yönetmek, onları başka türlü yönetmekten daha etkilidir(Hansmann ve Kraakman 2001: 439; Jensen ve Ruback, 1983: 8).

Kurumsal yönetimde ana görüş paydaş teorisi ile ilgilidir. Bu teori ilk olarak 1980'lerde Freeman ve Reed tarafından ortaya atılmıştır(Freeman ve Reed, 1983: 88-106). Paydaş teorisine göre firmayı sadece paydaşların çıkarları doğrultusunda yönetmek yerine, yöneticiler tüm paydaşların çıkarlarını “dengelemeye” çalışmalıdır (Freeman ve Reed 1983: 89).

Eleştirmenlerine göre, paydaş teorisi hem yeterince ifade edilmemiş hem de zayıf bir şekilde savunulmuştur. En sık tespit edilen gruplar hissedarlar, çalışanlar, topluluk, tedarikçiler ve müşterilerdir. Ancak, alacaklılar, hükümet ve rakipler de dahil olmak üzere diğer grupların şirkette riskleri vardır. Freeman ve Reed (1983: 89) paydaşlarının çıkarlarını dengelemenin şirket için stratejik olarak hissedar zenginliğini en üst düzeye çıkarmaktan daha iyi olduğunu iddia ederek vekâlet için bir argüman sunar(Freeman ve Reed 1983: 89).

Teorik iş etiğinin temel görevlerinden biri, daha önce yaşanan benzeri davranış biçimlerinin etik olmadığını ve daha açık bir şekilde ifade edebilmemiz için sahip olduğumuz sezgisel duyguyu daha kesin olarak ifade etmemizi sağlayan kavramsal bir çerçeve sağlamaktır(Freeman ve Reed 1983: 89).

Bu kapsamda iş etiğinin makul olarak değerlendirilmesi gereken ilk yer vekâlet teorisidir. Ayrıca, fonun vekil tarafından yanlış kullanılması, etik tehlike sorunlarına iyi bir örnektir. İş etiği konusunda, gelecekte söz konusu skandallardan kaçınmak için vekil ilişkileri ve barındırdıkları olası etik tehlike sorunlarına daha fazla dikkat

edilmelidir. Bununla birlikte, iş etiğindeki skandallara verilen tepki, beklenenden çok daha karışıktır(Freeman ve Reed, 1983: 89). Bunun bir nedeni, birçok iş etiğinin, hissedarların şirketin örgüt yapısındaki önemini küçümseme ve yöneticilerin diğer “paydaş” gruplarına karşı önemli etik yükümlülükleri olduğunu göstermeye çalışmasının önemli ölçüde zaman ve enerji harcamasıdır(Freeman ve Reed, 1983: 89).

Her ne kadar eylem ve seçim üzerindeki en büyük etken etik bir anayasa olsa da, vekilin davranışının firma içinde veya firma ile aynı olduğu söylenemez. Etik, kurumsal formun bir işlevidir. Vekâlet teorisi, kurguyu görmezden gelemez, çünkü var olmayanlar etik görüşmelere ve eylemlere neden olmamalı ya da etkilememelidir. Bu nedenle, kâr ve servet maksimizasyonunu vurgulayan firma teorisi, vekilin ekonomisi ve etiğinin daha zengin ve daha gerçekçi bir ifadesini içermelidir (Hartman, 2008: 37).

Shapiro(2005: 267) vekâlet teorisi perspektifinin “toplumsal gerçekliği anlamının kendine özgü bir yolu” olduğunu, buradaki varsayımların gerçeklikten koptuğunu ve modelin tamamen matematiksel olarak çalışabilmesi için yapıldığını iddia eder (Shapiro, 2005: 267). Bu durum, örgütsel ortamda potansiyel olarak tehlikeli olabilecek sorunları tanımlamak ve çözmek için aşırı basitleştirilmiş bir yol sağlar (Hartman, 2008: 37; Surendra, 2010: 188).

Teori, sosyal yaşamı göz ardı eder ve sosyal dinamiği, oldukça muhafazakar bir yukarıdan aşağıya yaklaşımla görür. Bununla birlikte, Friedman(1970: 32), bu maksimize etme biçiminin daha fazla sosyal refah sağlayacağından, şirketin sosyal sorumluluğunun, toplumun kurallarına uygun davranırken hissedar değerini maksimize etmek olduğunu savunarak bu eleştirinin açıkça reddedilmesini sağlar (Friedman, 1970: 32; Giacalone ve Thompson, 2006: 266).

Hissedar önceliği görüşüyle birleşen “gerçekçi olmayan” ve “hatalı” varsayımlar, insanları ölçülebilir sonuçlara ve hisse senedi fiyatlarına aşırı odaklanmanın yöneticinin takip etmesine yol açabileceğinden, daha ahlaksız ve kabataslak davranışlara yatkın hale getirebilir Tedbirleri şişirmek ve yönetmek için etik ve hatta yasa dışı faaliyetler ortaya çıkabilir(Shapiro, 2005: 263).

Shapiro(2005), vekâlet teorisindeki bariz güvensizliğin, içsel motivasyonların acımasızca sonuçların değerinin rasyonel bir hesaplamasıyla değiştirildiği ve firmanın bireyler arasındaki ikili bir sözleşmeye indirildiği ve insanlık dışı bir sözleşmeye indirildiğini savunmaktadır(Shapiro, 2005: 263).

Bu daha önce ilişkisel bir toplumda bulunan normları ve etik ilkeleri dışlayan resmi kurallara dayalı bir sistemin geliştirilmesiyle tamamlanmıştır(Coleman, 2006: 299). Heath (2009: 497), vekâlet teorisinin asile bir zorunluluk yarattığını ve çıkarlarına mümkün olan en iyi şekilde hizmet etmenin etik bir görevi olduğunu belirtmektedir. Kâr ve hisse fiyatının en üst düzeye çıkarılması asıl çıkar ve sosyal olarak kabul edildiğinden, bu hedefler vekilin takip etmesini zorunlu haline getirir. Heath (2009: 497) ve Brennan (1994: 31), teorinin fırsatçı eğilimlerden kaynaklanan sürekli güvensizlik ve şüphenin yanı sıra fedakarlık davranışına aldırış etmemesini de sorgulamaktadır.

Brennan (1994: 31) ayrıca, insanlar için saf kişisel çıkardan çok daha fazla şeyin tehlikede olduğunu ve insanların etik açıdan dengeli eylemlerin erdemli bir yaşamını beklediklerini ileri sürmektedir. Vekâlet teorisinin etik olmayan aktörler yaratıp yaratmadığı önemlidir. Daha fazla şirket vekil mantığını benimsediğinde, mantık kurumsal olarak baskın hale gelmiştir(Zajac, vd., 2004: 143), bu da fırsatçılıkla hareket eden insanların artan beklentisiyle aslında insanların fırsatçı davranmalarına yol açtığı anlamına gelmektedir(Heath 2009: 498).

Perrow (1986: 12), aynı çizgide, insanların bireysel olarak ilgilenip ilgilenmediğine bakılmaksızın, bireysel ödüllendirmeye odaklanmanın sürekli olarak daha fazla artacağını ve güçleneceğini varsaydığını iddia eder. Ayrıca, vekâlet teorisinin öne sürdüğü etik eksikliği, diğer hizmet kabiliyetlerinin eksikliği olarak görülmeli ve yöneticilerin toplum pahasına hissedarlar adına ölçülen hedefleri acımasızca takip etmelerine yol açmaktadır(Perrow, 1986: 13).

Vekâlet teorisine yapılan en güçlü eleştirilerden biri Sumantra Ghoshal tarafından 2005 tarihli "Kötü Yönetim Teorileri İyi Yönetim Uygulamalarını Yok Ediyor" başlıklı son yazısında yapılmıştır. Burada, işletme okullarını, vekâlet teorisi gibi etik dışı teorileri öğreterek, etik sorumluluğa karşı öğrenci tutumları üzerinde zararlı etkileri olduğu için suçlamaktadır. İş araştırmalarını bir bilim haline getirme

sürecinde, her etik duygusunun ve etik davranışın, geliştirilen teorilerden çıkarıldığı ve bunun yerine gerçeği yansıtmayan insan davranışının karamsar bir bakış açısıyla değiştirildiği söylenir(Kanter, 2005: 94).

Bu teorilerin sürekli kullanımı, etik olmayan eylemlerin meşrulaştırılmasına yardımcı olmuştur ve karar vermede etik ve erdemleri kalabalıklaştırmıştır(Mitroff, 2004: 188) ve reçetelerin sürekli öğretilmesi ve uygulanması, onların dikkat çekici şekilde doldurulmasına izin vermiştir(Kanter, 2005: 94; Pfeffer, 2005: 438). Ghoshal(2005: 78)'a göre asıl kaygı bu olumsuz ve etik teorilerin eleştirel olmayan bir şekilde öğretilmesinin işletme öğrencileri üzerindeki etkisinin olmasıydı. Dolayısıyla, işletme bölümü müfredatındaki vekil mantığının dayanağı, öğrencilerin gelecekteki yöneticiler olarak davranışlarını belirgin bir şekilde etkileyebilmektedir(Hensher, vd., 2007: 924).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTE GÜVEN

3.1. Örgüte Güven Kavramı

İşletmelerin farklılaşması, sektöre uyumu, marka ve imajı çalışanlarının performansı, görünüşü, yeterliliği, ilgisi ve odağı ile mümkün olmaktadır. Çalışanların hissettiklerinin önemi her gün artmaktadır. Dolayısıyla işletmeler çalışanlarının işletmeye olan bağlılığını arttırmak ve çalışanlarının daha iyi çalışabilmesi için ortam hazırlamak zorunda kalmıştır. Bu zorunluluğun işletmelerin karar mekanizmasının da sadece üst yönetimin değil çalışanların da katılımının mecbur olduğundan dolayıdır. Dolayısıyla üst yönetimin çalışan herkesin karar verebileceği bir ortam yaratmak ve güvenilir olmakla ilgilenmelidir(Tüzün, 2007: 95).

Örgütsel davranış literatüründe birçok farklı güven tanımı bulunur, ancak hepsi insan davranışlarının benzer, somut olmayan özelliklerini ifade eder. Üç temel güven tanımı şunlardır(Tüzün, 2007: 95):

- “Bir liderin bütünlüğüne, karakterine ve yeteneğine olan inanç.”
- “Kişinin niyetlerine ve davranışlarına karşılıklı inanç.”
- “Bütünlüğüne, dürüstlüğüne veya adaletine güven ”

Dürüstlük, karakter, yetenek, inanç, güvenilirlik ve adalet, modern işyerinde olması gereken davranışlardır. Ayrıca örgütsel bir güven kültürü oluşturan söz konusu davranışlardır. Örgütsel güven terimi çeşitli şekillerde kullanılabilir. Bir güven biçimi örgütlerarası güven veya iki kuruluş arasındaki güven olarak tanımlanır (Beccerra ve Gupta, 1999: 178).

3.1.1. Örgüte Güvenin Temelleri

Güven, bireyin çevresindeki diğer insanlardan olumlu beklentilerini ifade etmektedir. Örgüte güven ise, işgörenlere dayalı güven ilişkisinin işveren yada kurumlarıyla olan boyutunu ele almaktadır(Çıtır ve Ersin, 2010: 233). Örgüte güvenin yapısal analizi temel olarak iki sorunun cevabını arar. İlki “kime güven”, ikincisi “güvenilir örgütsel

ortamın unsurları/değişkenleri nelerdir”. Bu bağlamda geliştirilen örgütsel güven modelleri ise güvenilir örgütsel ortamı sebep ve sonuçlarıyla bir bütün olarak açıklama girişimleridir.

Örgüte güven, “üst yönetime ya da kuruma duyulan güven”, “yöneticinin astına güvenmesi”, “astın yöneticiye güvenmesi”, “çalışma arkadaşlarının birbirine güvenmesi” ve “departmanlar arası ve ekipler arası güven” şeklinde farklı düzeylerde incelenebilir. Bununla birlikte örgüte güven bir işverenin içindeki güven ve destek hissi olup işverenin açık sözlü olacağı ve taahhütlerini yerine getireceği inancını ifade etmektedir. “Güven bütün ilişkilerin özüdür(Taşkin ve Dilek, 2010: 45).

Literatürde “yöneticiye güven”, “çalışma arkadaşlarına güven” ve “kuruma güven” çeşitli şekillerde ele alınmakla birlikte, yapılan çalışmalarda bu üç güven tipinin iç içe geçtiği ve kesin sınırlar içersinde tanımlanamadığı görülmektedir(Börü ve Güneşer, 2005: 138). Bu sebeple özellikle “kime güven” sorusunun net bir yanıtı oluşmamıştır. Kimileri direk yöneticiye güvenin veya tepe yönetimine güvenin, kimileri örgüte güvenin, kimileriye özellikle son zamanlarda çalışma arkadaşlarına güvenin önemine işaret etmektedirler. Örgütte çalışanların haklarının korunması ve etik davranışlarla karşılaşmasını sağlamak yani güveni oluşturmak yönetimin görevidir(Börü ve Güneşer, 2005: 139).

Dolayısıyla pek çok araştırmacı, örgütsel yaşamda güvenin hangi düzeyde algılandığını anlamanın en iyi yolunun, yöneticilerin güvenilirliğini sorgulamaktan geçtiğini düşünmüşlerdir(Erdem, 2003: 155).

Yöneticilere güvenin sorgulanması örgütsel yaşamda güvenin hangi düzeyde algılandığını anlamanın en iyi yolu olarak görülmekle birlikte tek ve yeterli bir yol olarak kabul edilmemiştir. Çalışma arkadaşlarına güven ve/veya bir bütün olarak kuruma güven de örgütsel güveni ölçme kapsamında çeşitli araştırmalarla sorgulanmıştır. Bu çalışmalarda pek çok değişkene bağlı olarak farklı ve/veya benzer güven boyutlar ortaya çıkmış ve bunlar tartışılmıştır(Erdem, 2003: 155).

Literatürde “kime güven” sorusundan ziyade “güvenilir örgütsel ortamın unsurları nelerdir” sorusu ilgi çekmiş ve bu bağlamda araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda kimi zaman sadece örgüte güven kimi zamansa yöneticiye güven

sorgulanmıştır. Daha az çalışmada ise çalışanlar arası güvene değinilmiştir. Bu çalışmalar incelendiğinde gerek örgüte/kuruma güven gerekse yöneticilere/yönetime veya çalışma arkadaşlarına güven, örgütsel yaşamda farklı öncüllere ve etkilere sahiptir. Örgütlerde kişisel, örgütsel ve/veya ilişkisel faktörlerin sonucu olarak gelişen ve örgütsel güveni etkileyen ve oluşturan bir çok değişken vardır(Erdem, 2003: 155).

Araştırmacılar örgütsel güvenin temellerini oluşturan bu değişkenlerin ortaya konulması için çeşitli modeller geliştirmiştir. Bu modellere geçmeden önce güven algısının kültürler göre fakına binaen Börü ve Güneşer (2005:138) güvenin boyutlarına ilişkin yaptıkları çalışmaya değinmekte fayda vardır. Börü ve Güneşer, (2005:138) “kurum içinde güven”i yansıtan kuruma, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güvenin alt boyutlarını ortaya çıkarmak amacıyla yaptıkları ölçek geliştirme çalışmasında güvenin boyutlarını şu şekilde tespit etmişlerdir. Bunlar;

- **Yöneticiye güvenin on boyutu;** Çalışanları destekleyen, Dürüst ve adil, Takım lideri, Olumlu çalışma ortamı yaratan, Kendine güvenen, bilgi paylaşılan, Gerginlik yaratmayan, güven veren, yetkin, yetki veren ve astını önemseyen,
- **Çalışma arkadaşlarına güvenin dokuz boyutu;** Bilgi ve çabası ile başarmak isteyen, kendini geliştiren, dürüst ve açık, sevecen, istismar etmeyen, hoşgörölü, sorumluluk sahibi, politik olmayan, uyumlu,
- **Kuruma güvenin on boyutu;** Pozitif imaja sahip, dürüst ve hakkaniyetli işleyişe sahip, huzurlu ve adil bir ortama sahip, işe alım ve oryantasyonu önemseyen, bağıllık yaratan, mali güce sahip, çalışanlara ilgili ve saygılı, objektif performans değerlendirmesi yapan, çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alan, uzun süreli istihdam sağlayan şeklindedir(Börü ve Güneşer, 2005:138).

Ayrıca yine Börü ve Güneşer, (2005: 138)’in yaptığı çalışma da, Türk toplumu ve sahip olduğu değerler içerisinde güvenilir kişilerin ne tür özelliklere sahip oldukları sorgulanmış ve ilgili değerler dokuz boyutta toplanmıştır. Bu boyutlar özgüven, yardımseverlik, uyumluluk, dürüstlük, sevecenlik, açıklık, tutarlılık, bilgili olmak ve dedikodu yapmamaktır. Literatürde bazen farklı kelimelerle ifade edilse de, genelde

değişmez ve her durumda aynı kaldığı kabul edilen güvene yol açan özellikler yetenek, yardımseverlik, dürüstlük ve açıklık olarak sayılmaktadır. Bunlara ek olarak çalışmalarda güvene ilişkin öne çıkan diğer değişkenler ise, bağlılık, bütünlük, tutarlılık ve işten çıkarmaların sayısı ile yöneticilerin işten ayrılma sıklığıdır(Börü ve Güneşer, 2005: 139).

3.1.2. Örgüte Güvenin Boyutları

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütlerde var olan güven boyutları üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; örgütün kendisine duyulan güven, yöneticiye duyulan güven, çalışma arkadaşlarına duyulan güvendir. Çalışanlar ve örgüt arasında güven olmadığı zaman çalışanlar kendilerini güvende ve emin hissetmezler ve onların güven duygusunu geliştirmek de yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına düşmektedir. Çünkü örgüt içinde güven birçok değişim ve gelişimin önemli bir belirleyicisidir(Saruhan, 2013: 16).

3.2. Örgüte Ortamda Güvenin Etkisi

Örgütsel güven araştırmaları temel olarak üç alana odaklanmıştır bunlar; kişilerarası güven(Luhmann, 1988: 94; Cook ve Wall, 1980: 39 ; Mayer, vd., 1995: 709); denetleyici güven(Mishra ve Morissey, 1990: 443); ve örgüte güven (Shockley-Zalabak, vd., 2000: 382; Ellis ve Shockley-Zalabak, 2001: 385; Perry ve Mankin, 2007: 165). Bazı araştırmacılar, kişilerarası güven kavramını incelemiş ve “bir kişinin kendine güvenme derecesi ve başkalarının sözlerine, eylemlerine ve kararlarına dayanarak hareket etmeye istekli” olarak tanımlamışlardır(McAllister, 2002: 894).

Öte yandan, denetleyici güveni “bir astın, davranışını ve eylemlerini kontrol edemediği denetleyicisinin eylemlerine karşı savunmasız olma istekliliği”; örgüte duyulan güven, çalışanın, yararına veya en azından kendi yararları için zararlı olmayan bir eylemde bulunacağına duyduğu güvence olarak adlandırılır(Tan ve Tan, 2000: 241). Her ne kadar birçok araştırmacı yukarıda belirtilen üç alanı çalışmış olsa da, “örgüte güven” kavramına çok az dikkat gösterilmiştir. Tan ve Tan'ın görüşüne göre (2000: 241), bir çalışan amirine güvenilebilir, ancak kuruluşa veya tam tersine güvenemez.

Bir çalışan, amiriyle olan ilişkisinin iyi olması nedeniyle amirine güvenebilir. Öte yandan, bir çalışanın kuruluşa duyduğu güven, kuruluşun çalışanları tanıma ve ücretlendirme politikalarıyla değişebilir. Bir kuruluş çalışanlarını kuruma katkısı için adil bir şekilde ödüllendirmez ve tanımazsa, çalışan kuruluşa karşı güvenini hissetmeyebilir(Tan ve Tan, 2000: 241). Aksine, bir çalışan hem kuruluşuna hem de amirine güvenebilir. Bu, çalışanın amirini kuruluşun temsilcisi olarak algıladığında ve bu güveni kuruma uzattığında olur. Hem denetçiye olan güven, hem de kuruluşa olan güven öncül ve sonuçlarında farklılık gösterir. Örgüte duyulan güven, örgütü bir bütün olarak etkileyen değişkenlerle ilgilidir. Bunlar algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalettir. Bu etkilerin sonuçları örgütsel güvenle ilişkilidir(Tan ve Tan, 2000: 241).

Denetim otoritesine olan güven, denetim otoritesinin kabiliyeti, iyiliği ve bütünlüğü ile ilgilidir ve yeni davranış ve çalışanın denetim otoritesine olan memnuniyetini etkiler. Deluga'nın (1995:11) yöneticiye olan güven ile astın örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine yaptığı çalışmada, yöneticiye duyulan güvenin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır(Deluga, 1995: 11)

Başka bir kavramsallaştırmada, güven çeşitleri için üç ana tahmin yapılmıştır. Bunlar şöyle özetlenebilir; hesap temelli güven, güvenenin yararına olan bir eylemi gerçekleştireceği algısını ifade eder. İlişkisel güven zamanla güvenenin ve vekilin tekrar eden etkileşimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Zaman içindeki sık etkileşimin bir sonucu olarak, duygular güvenenin ve vekilin arasındaki ilişkiye girer ve bu da karşılıklı kişiler arası güvene dayanan bağlanma oluşumuna yol açar. Bu, çalışanların psikolojik kimliğini ortaya çıkaran istek ve niyetlerini birbirleriyle tamamen içselleştirmelerini ve uyumlaştırmalarını gerektirir.

Kurum temelli güven(McKnight, vd., 1998: 473), garantiler, güvenlik ağları ve diğer yapılar nedeniyle bir durum hakkında hissettiği güvenliği yansıtmaktadır. Bütün bu tipolojiler, asil ile vekil arasında güven amaçlı bir faaliyet olarak görülür. McKnight vd. (1998: 474), bunların her birinin, etkileşimleri ile birlikte ele alındığında bireyin ilk güven düzeylerini açıklayabileceğini belirtmiştir. İlk güven seviyesini açıklamak

için yukarıdaki üç kavramsallaştırmadan sadece birine odaklandığımızda, diğer ikisi gizli karışıklık olarak hareket edebilir(McKnight, vd., 1998: 474).

3.2.1. Birey, Grup ve Kurumlararası Düzeylere Güven

Güven üzerine yapılan bazı araştırmalarda, güvenin iletişim, performans, vatandaşlık davranışı ve işbirliği gibi birçok değişkenle anlamlı pozitif ilişkilere sahip olduğunu göstermiştir(Mishra ve Morissey, 1990: 444). Mishra ve Morissey'in (1990) batı Michigan yöneticileri üzerine yaptığı araştırmada, gelişmiş iletişim, daha fazla tahmin edilebilirlik, güvenilirlik, güven, azalan ciro, eleştiriye açıklık ve çalışanlar arasında çatışmanın azalmasının bir örgüte duyulan güvenin temel avantajları olduğu görülmüştür(Mishra ve Morissey, 1990: 445).

Araştırmacılar, güven düzeyinin düşük olduğu veya bulunmadığı bir ortamda çalışanların daha az yaratıcı olma eğiliminde olduklarını ve yeni fikirler ve kurumsal hedefler oluşturmak için çaba göstermediklerini vurgulamışlardır. Costigan vd. (1998: 305) çalışanın güven düzeyi ile birkaç davranış arasında bir bağlantı olduğunu ortaya koymuştur (örneğin, risk alma, iddialılık, kişisel olarak kişisel gelişim için kişisel inisiyatif). Başka bir deyişle, bir çalışan, kuruluşuna karşı yüksek düzeyde güven gösterirse, bireyin daha fazla risk alması, daha çok çalışması ve kuruluşla özdeşleşmesi ve sadakati göstermesi daha olasıdır. Deluga (1995: 12) tarafından yapılan bir çalışmada, denetim güveninin, çalışanların bir ödül beklemeden normal iş tanımlarının ötesine geçen faaliyetlerde bulunmalarına olanak tanıyan örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla pozitif korelasyon gösterdiği bulunmuştur(Deluga, 1995: 12).

Duygusal bağlılık (bir bireyin örgütsel değerleri kabul etmesi, örgüt adına büyük çaba sarf etmesi ve kuruluş içinde kalması için güçlü bir isteği olması) ile denetleyici güven olarak kabul edilen örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bir araştırmada Nyhan (1999: 58), denetim güveninin duygusal bağlılık ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Cook ve Wall (1980: 39) tarafından yapılan bir başka çalışmada, hem denetleyiciden hem de akran yönlerinden örgütsel güven ile birkaç değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar örgütsel güvenin, akranlara olan inanç, akranlara olan güven, yönetime olan inanç, yönetime olan

güven, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, örgütsel katılım ve örgütsel sadakat ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir.

Tan ve Tan (2000: 241) yönetime olan güvenin öncüllerini ve sonuçlarını incelemiş ve algılanan örgütsel desteğin, usul adaletinin (adil yöntemlerle kararların alındığına dair algının) ve dağıtım adaletinin (ödüllerin ve kaynakların adil bir şekilde tahsis edildiğine dair algının) yönetimde güvenin önemli belirleyicileri olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca yönetime olan güvenin, örgütsel bağlılıkla ile pozitif, örgütten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Günümüzün çalışma hayatında örgütün başarısı, ekiplerin kullanımıyla hızla değişen çalışma ortamına yanıt verebilme yeteneğine bağlıdır.

Takım çalışması, örgütün, kurumun farklı bölümlerinde ve ayrıca içindeki sinerjiyi en üst düzeye çıkarmasını sağlar. Erdem ve Özen (2003: 337) tarafından yapılan bir çalışmada, takım performansının geliştirilmesinde güvenin bilişsel boyutları açısından, takım performansı ile güven arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmacılar ayrıca yukarıda belirtilen sinerjiyi sürdürmek için, güvenin gelişiminin bireysel bir sorumluluk kadar örgütsel bir sorumluluk olarak algılanması gerektiğini vurgulamışlardır(Erdem ve Özen, 2003: 337).

3.2.2. Örgütsel Düzeyde Güven

3.2.2.1. Örgüte Güvenin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi

Güven, performansa odaklananlar da dahil olmak üzere çok çeşitli örgütsel çalışmalarda merkezi bir yapı olarak ortaya çıkmıştır(Kramer, 1999: 569). Araştırmalar, çalışanların güveninin çalışma tutum ve davranışlarıyla bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur(Aryee, vd., 2002: 267). Deneysel yöntemleri kullanan çalışmalar, güvenin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini de doğrulamıştır (Wong, vd., 2006: 344).

Güven, performans için çok önemlidir, çünkü pek çok performans sonucuna bağlı olan şirketler için kritik bir öncüdür. Her ne kadar çeşitli çalışmalar güven ve bireysel performans arasındaki ilişkiyi göstermiş olsa da, bu bağlantının ardındaki mekanizma hala belirsizliğini korumaktadır(Mayer, vd., 1995: 709).

Araştırmacılar çalışanların üst yöneticiye güvendiği zaman, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel kimliğinin de geliştiğini fark etmiş, bu da çalışanların daha fazla çalışmasına ve işlerinde daha fazla zaman ve enerji harcamasına neden olmuştur. Yöneticiler eylem ve davranışları, astların tutumlarının belirlenmesinde ve güven için bir temel oluşturmasında esastır. Davis vd. (1997: 20) ve Morgan ve Zeffane (2003: 55) bir çalışanın üst yönetime olan güveninin, çalışanın iş performansı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bir şirketin stratejilerine ve düzenlemelerine dayanan adalet ve insan odaklı fikirlerin bir çalışanın iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulmuşlardır(Davis, vd., 1997: 20; Morgan ve Zeffane, 2003: 55).

Örgütteki otoriteler çalışanlarının refahı için endişelerini dile getirdiğinde, kariyer gelişiminde onlara yardım etmeli ve çalışmalarına değer verdiğinde, astlarına yakın ve sosyal bir değişim ilişkisine ilgi duyduklarını işaret etmektedir. Lidere olan yüksek güven düzeyleri nedeniyle, takipçiler genellikle çalışma görevlerini zamanında bitirmek için daha güçlü çaba gösterirler ve kuruluşlara bu davranışlarda bulunmaları için belirlenmiş rolleri olmasa bile, kuruluşlara yardımcı olacak davranışlarda bulunmaları daha muhtemeldir.

Biri doğada takas ya da ilişkisel, diğeri doğada da karakter tabanlı ya da bilişsel olan iki tür güven vardır. Duygusal güven, karşılıklı ilgi ve ilginin sergilenmesinden kaynaklanan bir ilişkide, iki taraf arasındaki duygusal bağlara dayanan güven anlamına gelir. Duygusal güven, bir ilişkideki her iki tarafın da karşılıklı bakım ve endişe değişimine ne ölçüde dahil olduğunu ölçtüğü için, sosyal değişim süreci için iyi bir vekildir. Bilişsel güven, bütünlüğü, yetkinliği, güvenilirliği ve güvenilirliği gibi liderin göze çarpan kişisel özelliklerinin izleyicisinin araçsal bir değerlendirmesine dayanan olanı ifade eder. Bilişsel güven, çalışanlarının tutumlarını, amirlerinin görev performanslarına rehberlik etme yetenekleri ve nitelikleri konusunda daha güvende hissetmelerini sağlayarak etkiler(Ayden ve Özkan, 2014: 151).

Güven ilişkileri, insanların duygusal yatırımlar yapmalarını da sağlar. Yöneticiye duyulan güven, yönetici ve çalışan arasındaki sosyal değişimin kalitesini ölçmek için araştırmacılar tarafından geniş çapta kullanılmaktadır. Araştırmalar, çalışanların

güveninin çalışma tutum ve davranışlarıyla bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Örgüte duyulan güven, çalışanların kuruluşlarının eylemlerine karşı savunmasız olma isteklerini içerir. Bu isteklilik ancak bir kuruluş eylemlerini çalışanlarına gayri resmi ve resmi ağlar aracılığıyla açıkça ilettiğinde sağlanabilir. Önemli bir bilgi kaynağı, çalışanın büyük ölçüde iş arkadaşlarından oluşan acil sosyal ortamıdır(Çarıkçı, 2000: 155).

3.3. Vekâlet Kuramı Çerçevesinde Örgüte Güven

Bazı sosyal norm türleri, asillerin, vekillerin ve üçüncü tarafların (müşteriler ya da pay sahipleri) güvenilir davranışları ile ilişkilidir. Sosyolog Mark Granovetter, modern sanayi toplumunda, ekonomik eylemin sosyal ilişkilerin yapılarına gömüldüğünü ve sosyal ilişkilerin ekonomik hayata duyulan güvenden sorumlu olduğunu belirtmektedir(Chiles ve McMackin, 1996: 73).

Temel vekâlet ilişkilerinde güveni üretmek ve sürdürmek her iki taraf için de yararlı sonuçlar sağlar(Chiles ve McMackin, 1996: 75). Güven; belirsizliği azaltır, işbirliğini geliştirir ve olumlu sonuçlara katkıda bulunur(Dahlstrom ve Nygaard, 1995: 339). Asil-vekil ilişkilerinde, asiller getiri sağlamak için kendi adına hareket etmek üzere başka bir vekile kaynak, otorite veya sorumluluk verir(Shapiro 2005: 263).

Kurum-paydaş ilişkisinde güven önemlidir, çünkü paydaş kuruluşu, haklarını iade etme konusunda güvenir. Örgüt lehine bir güç farkı olasılığı vardır. Ayrıca, düşük güç ve meşru paydaşların kuruluşla bir dereceye kadar zorlama altında bir ilişki içine girme olasılığı vardır. Dolayısıyla, paydaşlar potansiyel olarak savunmasızdır ve kuruluşu bağımlıdır.

Güvenin etik yönü, güvenin varlığı ile güvenin yokluğu veya eksikliği arasındaki ayrımı vurgulamaktadır. Güven ilişkisinin etik unsurunun yokluğunda, herhangi bir eylem yalnızca bir kişinin başka bir kişinin eylemlerine karşı savunmasızlığını arttırma isteğidir. Güvenilir tarafın hiçbir zımni görevi yoktur, sunulan hiçbir koruma vaadi yoktur. Birey tarafından alınan herhangi bir risk, diğer tarafın etik niteliği ile ilgili olmayan inançlara veya herhangi bir zımni sözleşmeye dayanır(Swift, 2001: 232).

Eğer “güven eksikliği” güvensizliğin karşıtı olarak anlaşılıyorsa, o zaman güven en iyi şekilde “güvensizliğin” tersi olarak tanımlanır. Güvenin tek bir süreklilik olarak gösterilmesi artık uygun değildir ve bölünmüş bir güven sürekliliği, karşılıklı münhasır ideallerin neyin ortaya çıktığını açıklamaya yardımcı olur(Swift, 2001: 232). Swift(2001: 232), güven eksikliğinin niteliksel olarak güvensizliğin varlığından farklı olduğunu öne sürmektedir(Swift, 2001: 232).

Güvensizliğin genişliği, vekilin davranışının tahmin edilebilirliğine ve asilin şüphe düzeyine dayanır. Böyle bir güvensizlik, vekilin, asil çıkarına hareket edeceği tahmin edilemeyeceği ve öz-ilgi gösterme ihtimalinin yüksek olacağı varsayımı olarak tasvir edilir ve bu nedenle de asilin, vekilden yüksek derecede şüphe duyduğu görülür. Güvensizlik eksikliği, vekilin davranışının tahmin edilebilir olduğu varsayımına dayanarak vekilin düşük şüpheli olduğu anlaşılmaktadır(Swift, 2001: 232).

“Güvensizlik” yelpazesi rasyonelliğe sahip değildir ve daha yüksek düzeyde bir duyguya ve etik görevin dahil edilmesine izin vermektedir. Bu nedenle, “güven eksikliği”, vekilin güvenilirliği hakkında bilgi veya güvene sahip olmadığından risk almak veya kendilerini zayıf bir pozisyona sokmak için daha az istekli olma sorumlusu olarak anlaşılmaktadır(Swift, 2001: 232).

“Güven”, asilin niyetinin ve davranışının iyi niyetine inanç ve güven duyma ve dolayısıyla güvenlik açığına maruz kalma riskini göze almaya istekli olma sorumlusu olarak tanımlanır. Bu daha önce tartışılan güven tanımı ve açıklamalarıyla tutarlıdır(Hosmer, 1995: 379).

Bireylerin örgütsel bağlamda güvenilirliğine ilişkin tartışmalar, bu bireyleri tanımlayabilmek zorunluluğu ile ciddi şekilde sınırlandırılmıştır. Firmayı erdemli karakteristiği tutma kapasitesine sahip etik bir aktör olarak görmek, hesaplanamazlık kavramı artık bir bireye veya bireye bağlı değildir, ancak bir bütün olarak kuruma atfedilebilir. Kişisel temelli olmanın yanı sıra, güven sistem temelli ve kurumsal temelli olabilmektedir.

Sistem güveni, bir bireyin geçmiş operasyonların kaydına bağlı olan süreç temelli bir güven olan, kişisel olmayan sosyal yapıların işleyişi ve güvenilirliğine olan güvenini ifade eder. Kurumsal güven, profesyonel, ticari veya diğer kurumların politikaları ve

uygulamaları gibi belirli kurumsal düzenlemelerle sınırlanan bireyler arasındaki güveni ifade eder(Hosmer, 1995: 380).

3.4. Örgüte Güven Etik Dışı Davranış İlişkisi

Önceki çalışmalar etik dışı davranışların kurumlar için hem zararlı hem de maliyetli olduğunu göstermiştir(Vardi, 2001: 325). Olumsuz doğasına rağmen, etik olmayan davranış örgütlerde yaygındır(Umphress ve Bingham, 2011: 621) ve farklı şirket düzeylerinde bulunabilir. Örgütlerdeki etik dışı davranışların zararlı sonuçları göz önüne alındığında, birçok araştırmacı, işyerlerinde etik dışı davranışların ardındaki nedenleri bulmak için çalışmalar yaptı. Çalışanlar, kendilerine hizmet etmek, örgütlerine karşı misilleme yapmak için(Scarlicki ve Folger, 1997: 434) ve meslektaşlarına, yöneticilerine ve hatta şirketlerine zarar vermek için etik dışı davranabilir(Berry, vd., 2007: 410).

Bununla birlikte etik olmayan davranışa öncülük eden üç kategori arasından en önemli kategorinin örgütsel çevre olduğu iddia edilmektedir. Bireysel ve etik meselesi etik olmayan davranışların öncülüdür ve değiştirilemeyen faktörler olarak kabul edilir. Örgütsel çevre, etik iklim, kültür ve örgüt içinde oluşturulan davranış kurallarını içerir. Etik iklim, çoğunluk grubunun etik olarak sağlam olduğunu düşündüğü şeye ve grubun ortaklaşa tanımladığı ve grubun çözeceği etik dışı sayılan konular olarak tanımlamasına dayanır(Umphress ve Bingham, 2011: 622).

Bowditch, Buono ve Stewart'a (2007: 88) göre, örgütsel iklim, bir bireyin bir kuruluş içinde çalışma beklentilerinin ne ölçüde karşılandığını ölçmekle ilgilidir. Örgüt iklimi bir ölçüm algısıdır ve iş performansını, işin memnuniyetini, gruplar arası etkileşimi ve güven davranışlarını içerir(Bowditch, Buono ve Stewart, 2007: 88). Paylaşılan inançların ortaklığı ve ortak inancı yansıtan eylemler etik olarak sağlam bir kültür göstermektedir(Key, 1999: 388).

Örgütsel davranış kuralları, bir çalışanın eylemini yeniden yönlendirmek için araçlar kullanır ve kuruluş içinde sorumluluk sergileyen özellikleri ortaya koyar. Winthanage (2010: 58) 'a göre etik davranış, standartları destekleyen merkezi bir şirket değerleri beyanıdır ve etik kurallar şirketten şirkete değişebilse de, ortak olan birçok etik kural vardır(Winthanage, 2010: 58).

Güven, dürüstlük, adalet, saygı ve eşitlik ortak etikdir ve bu niteliklere bağlı kalmanın etik davranış olarak kabul edilirken, bu niteliklerden uzaklaşmanın etik dışı davranış olarak kabul edilmesi gerekir. Bir etik kuralına sahip olmak yeterli değildir. Aynı zamanda oluşturulan politikaları uygulamak gerekir. Winthanage'e (2010: 58) göre, etik olmayan bir işyerini destekleyen bir ortamı önlemek için standartlar ve kılavuzlar oluşturulmalıdır.

Davranış kurallarını veya etik kuralları oluşturmak ve uygulamak, çalışanlar arasında etik davranışı teşvik eden örgütsel bir ortam yaratılmasına yardımcı olacaktır.

Peterson'a (2002: 48) göre, etik çevreyle işçilerin eylemleri arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Trevino vd. (1998: 448), işyerinde etik iklim tesis edilse bile, davranış kuralları veya etik eksikliğinin halen gözlemlenebileceğini göstermektedir. Ek olarak, çalışma aynı zamanda etikle ilgili standartlara ve yönergelere sahip olmanın, etik kurallara sahip olmayan bir örgütten farklı davranışları teşvik ettiğini göstermektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular, çalışanların davranışlarını iyileştirmek için etik iklimlerin geliştirilebileceğini ortaya koymaktadır(Peterson, 2002: 48).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

VEKÂLET KURAMI ÇERÇEVESİNDE ÖRGÜTE GÜVENİN ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmamızın amacını çalışanların örgüte güveninin etik dışı davranışlara etkisini belirlemek oluşturmaktadır. Vekâlet kuramı çerçevesinde etik davranış bir örgütte önemli bir faktördür. Ayrıca çeşitli çıkar gruplarının ve özellikle de yönetici, hisse senedi sahibi ve borç verenler olarak tanımlanan firma hak sahiplerinin kendi çıkarlarını maksimize etmek için firma politikalarını etkilemeye çalışmalarından kaynaklanan problemler ve firmanın devamlılığının sağlanması amacıyla söz konusu problemlerin önlenmesinde önemli bir yere sahiptir.

Araştırmamızın içerisinde yukarıda belirttiğimiz amacımız kapsamında İstanbul ve Kars'taki banka ve sigorta sektöründe faaliyet gösteren firmalarda bir araştırma gerçekleştirilmiş ve cinsiyet,yaş,medeni durum,çalışma statüsü,toplam çalışma süresi,bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi, pozisyon ve çalışma biçimi ise araştırmanın demografik değişkenler çerçevesinde etik dışı davranış ve örgüte güven ilişkisini incelenerek aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı, Varsayımları Ve Kısıtları

Araştırmanın kapsamını İstanbul ve Kars'daki banka ve sigorta sektöründe faaliyet gösteren 4 işletmede çalışan 282 adet çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada maliyet ve zaman kısıtları göz önüne alınarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Katılımcıların bulunduğu işletmelere toplam 400 adet anket formu gönderilmiş ve 310 adet anket formu yanıtlanmıştır. Böylelikle geri dönüş oranı %77,5 olarak gerçekleşmiştir. Ancak, bazı soruları boş bırakılan 28 adet form elenmiş ve 282 adet form analize dahil edilmiştir.

Bu araştırma;

- İstanbul ve Kars'taki iki sektörde faaliyet gösteren 4 adet işletme,
- Bu işletmelerde çeşitli bölüm ve görevlerde çalışmakta olan 282 adet çalışan olup,
- Etik dışı davranışlar ölçeği, örgütsel güven ölçeği ve demografik özelliklerden oluşan anket formu ile sınırlıdır.

4.3. Araştırmanın Tasarımı ve Yöntemi

Bu araştırmada genellemeden hipoteze geçişe olanak veren, kuramsal bilginin esas alınarak somut bilgiye yönelinen bir araştırma yöntemi olan tümdengelim yöntemi kullanılmıştır(Kurtuluş, 2010:22).

Araştırmanın değişkenlerini, örgüte güven ve etik dışı davranışlar oluşturmaktadır. Cinsiyet,yaş,medeni durum,çalışma statüsü,toplam çalışma süresi,bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi,pozisyon ve çalışma biçimi ise araştırmanın demografik değişkenleridir.

4.3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada etik dışı davranış ve örgüte güven ilişkisini incelemek ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunun belirlenmesi durumunda ise etik dışı davranışların örgüte güven üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu esas amaca ek olarak demografik özelliklere göre farklılıkların söz konusu olup olmadığı da incelenmiştir. İşte bu amaçlar doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir;

Hipotez 1: Örgüte güven ve etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Örgüte güven etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığını negatif yönde etkiler.

Hipotez 2: Örgüte güven ve etik dışı davranışların bireysel görülme sıklığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Örgüte güven etik dışı davranışı bireysel görülme sıklığını negatif yönde etkiler.

Hipotez 3: Çalışanların etik dışı davranışların örgütte görülme sıklığı ve bireysel görülme sıklığı;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Medeni durum,
- d) Eğitim durumu,
- e) Çalışma statüsü,
- f) Toplam çalışma süresi,
- g) Bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi,
- h) Pozisyon,
- i) Çalışma biçimi,

değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Çalışanların örgüte güven algıları;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Medeni durum,
- d) Eğitim durumu,
- e) Çalışma statüsü,
- f) Toplam çalışma süresi,
- g) Bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi,
- h) Pozisyon,
- i) Çalışma biçimi,

değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Örgüte güven düzeyi mobbinge maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Örgüte güven düzeyi sözlü tacize maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Örgüte güven düzeyi fiziksel tacize maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: Örgüte güven düzeyi psikolojik tacize maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.

4.3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; çalışanların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışan statüsü, toplam çalışma süresi, bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi, pozisyon, çalışma biçimi) yer almaktadır.

İkinci bölümde; çalışanların örgüte güven algılarını ölçümlemek üzere 16 ifadeden oluşan Cummings ve Bromily (1996) tarafından geliştirilen 12 maddelik ve Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik Örgüte Güven Envanteri birleştirilerek kullanılmıştır. 2014 yılında Hande Tosunoğlu'nun "Liderlik Tarzı Algısının Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Örgüte Güvenin Aracı Rolü" adlı yüksek lisans tezinde Türkçe'ye uyarlamış olduğu Örgüte Güven Ölçeği (ÖGÖ) yer almaktadır.

Örgüte Güven Ölçeği'ndeki yer alan ifadeler "kesinlikle katılmıyorum"dan "kesinlikle katılıyorum"a uzanan 5'li ölçek içerisinde verilmiştir. Kesinlikle katılıyorum "5" ve Kesinlikle katılmıyorum "1" olarak puanlandırılmıştır. Puanlamada Örgüte Güven Ölçeği'nde yer alan 4,5,6,10 ve 12 numaralı sorular ters kodlanmıştır.

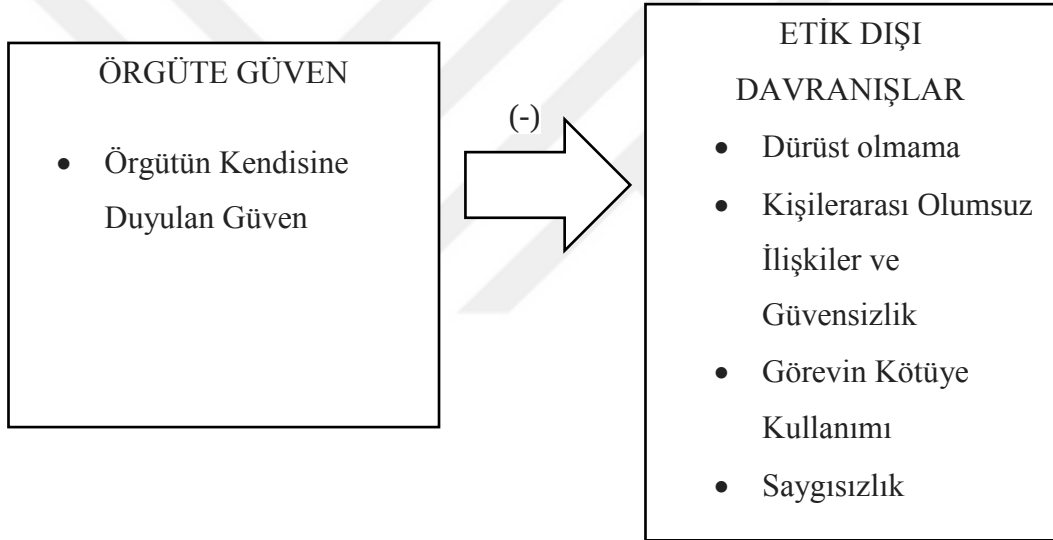
Üçüncü bölümde; çalışanların etik dışı davranış sıklıklarını ölçümlemek üzere 32 ifadeden oluşan Esra Töre tarafından geliştirilen ve 2006 yılında Töre'nin "The Effect of Organizational Climate and Organizational Commitment on Unethical Behavior At Work" adlı yüksek lisans tezinde geliştirmiş olduğu Etik Dışı Davranışlar Ölçeği (EDDÖ) kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler "hiçbir zaman" dan "her zaman"a kadar uzanan bir 5'li Likert ölçeğinde verilmektedir. "Hiçbir zaman" seçeneği "1" ve "her zaman" seçeneği "5 " olarak puanlandırılmıştır.

4.3.3. Verilerin Analizi

Uygulanan anket neticesinde elde edilen verilerin analizi bu bölümde yapılmaktadır. Verilerin analizinin yapılabilmesi için anket formları önce Excell'e, daha sonra uygun kodlamalar yapılarak IBM SPSS 25.0 programına aktarıldı. Birinci bölümde ölçeklerin güvenilirlik analizi ve faktör analizi yapıldı, ikinci bölümde demografik verileri incelendi, üçüncü bölümde ölçeklerin ilişkileri ve birbirlerine olan etkileri incelendi, dördüncü bölümde ise demografik profillere göre ölçeklerin analizi yapıldı.

4.3.4. Araştırmanın Modeli

Şekil 1:



4.4. Araştırmanın İstatistiksel Bulguları

Uygulanan anket neticesinde elde edilen verilerin analizi bu bölümde yapılmaktadır.

4.4.1. Ölçeklerin Faktör Analizi

Faktör analizi değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan ve değişkenlerin temelindeki Boyutları belirleyen bir analiz türüdür. Analizde kullanılan ölçeklere faktör analizi yapabilmek için faktör analizine uygunluğunun testlerle ölçülmesi gerekmektedir. Bu testler örneklem yeterliliği (Kaiser-Meyer-Olkin-KMO) ve Bartlett küresellik testidir(Çakır, 2014:5).

Faktör analizinin ön koşullarını test etmek için, ölçeklerimize Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett Küresellik Testi uygulanmış ve bulgular aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklere ait KMO ve Bartlett's Testleri

		Örgüte Güven	Etik Dışı Davranış (iş yerinde gerçekleşen)	Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)
Kaiser – Meyer - Olkin Testi		,931	,940	,885
Bartlett's Testi	Ki-kare	2352,415	6870,243	4873,317
	Serbestlik Derecesi	55	496	496
	<i>P</i>	,000	,000	,000

Tabloda ölçeklerimize ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri görülmektedir. Örgüte Güven ölçeğinin KMO değeri ,931 ve Etik Dışı Davranış Ölçeğinin (iş yerinde gerçekleşen) KMO değeri ,940 ve Etik Dışı Davranış Ölçeğinin (kendisinin gerçekleştirdiği) KMO değeri ,885 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin 0,60'dan büyük olması verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. Küresellik testindeki p değerinin ,000 olması verilerin anlamlı faktörler oluşturacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla üç ölçeğimiz de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Testlerine göre faktör analizine uygun bulunmuştur.

Kullanılan ölçekleri ifadelerinin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak için faktör analizi yapılmış ve belirlenen boyutlar aşağıda ifade edilmiştir.

4.4.1.1. Örgüte Güven Ölçeğinin Faktör Analizi

Veri setinin faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra, temel bileşenler analizi gerçekleştirilmiştir. Öz değeri (eigen value) birden büyük olan bileşenlerin belirlenmeye çalışıldığı ilk analizde, maddelerin bileşenlerle ilişkisini görebilmek için veri setine rotasyon uygulanmamıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçek maddelerinin 2 ayrı faktöre yüklendiği tespit edilmiş; 2 faktörlü ölçek yapısının

toplam varyansın % 66,256'sını açıkladığı görülmüştür. İkinci bileşenler analizi gerçekleştirilirken, bileşenleri daha yorumlanabilir hale getirmek için veri setine “Varimax” rotasyonu uygulanmıştır. Faktör yapısı iki olarak tanımlanıp varimax rotasyon işlemi uygulandığında ölçekte yer alan 16 maddeden ters kodlu 5 maddenin (4,5,6,10,12) bir faktörle; diğer 11 maddenin ise diğer faktörle ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu durum ters kodlu maddelerin katılımcılar tarafından farklı ya da yanlış değerlendirildiğini düşündürmüştür. Araştırma sonuçlarının etkilenmemesi için ters kodlu maddeler analizden çıkartılmıştır. Söz konusu maddeler ölçekten çıkartıldığında ve bileşen analizi tekrar yapıldığında analize dahil edilen 11 maddenin tek bir faktörde toplandığı ve toplam varyansın %63,201'ini açıkladığı görülmüştür.

Tablo 2: Örgüte Güven Ölçeğinin Faktör Yükleri

8.Çalıştığım kurumun bana adil olacağına dair güvenim tamdır.	,850
13.Çalıştığım kurumun bana adil olacağına dair güvenim tamdır.	,836
16.Kurumda çalışanların birbirlerine itimatları/güvenleri tamdır.	,828
15. Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarıma güvenim tamdır.	,820
2.Çalıştığım kurumun daha önce ortaya koyduğu yükümlülüklerle uyduğunu düşünüyorum.	,815
11. Kurumdaki çalışanların birbirlerine olan itimatları/güvenleri tamdır.	,814
14.Çalıştığım kurumdaki çalışanlar ile yöneticilerin birbirlerine güvendiklerini düşünüyorum.	,801
7.Çalıştığım kurumun çalışanlarıyla adilce müzakere ettiğini düşünüyorum	,799
3. Bana göre çalıştığım kurum güvenilirdir.	,740
1. Çalıştığım kurumdaki insanların görüş alışverişinde doğru söylediklerini düşünüyorum.	,731
9. Çalıştığım kurumdaki çalışanlar ile yöneticilerin birbirlerine güvendiklerini düşünüyorum.	,696

Bizim analizimizde maddelerin faktör yükleri ,696 ile ,850 arasında değişmektedir.

Faktör yükleri incelendiğinde, faktör yükü .32 kritik değerinin üzerinde olanların yorumlanmasını öneren Tabachnick ve Fidell (2013)'e karşı Field (2009) 100 kişilik bir katılımcı grubunda faktör yükünün .51 kritik değerinin üzerinde olmasını tavsiye etmiştir.

Örgüte Güven Ölçeğinin Faktör Yükleri incelendiğinde en düşük ,696 en yüksek ,850 olduğu görülmüştür.

4.4.1.2. Etik Dışı Davranış Ölçeğinin Faktör Analizi

Etik Dışı Davranış Ölçeği, Töre(2006) tezinden adapte edilerek alınmıştır. Ölçekte Çalışanların Etik Dışı Davranışlarını tespit etmeye yönelik 32 ifade vardır. Etik Dışı Davranış Ölçeğine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimax döndürülmesi sonucunda öz değeri 1.00'in üzerinde olan faktörler ve faktör yükleri 0,40'ın üzerinde olan maddeler temel alınmıştır.

Tablo 3: Etik Dışı Davranış Ölçeğinin Faktör Analizi

	Özdeğer	Varyans %	Birikimli Varyans %
1. Dürüst Olmama	14,331	44,785	44,785
2. Kişilerarası Olumsuz İlişkiler ve Güvensizlik	2,574	8,045	52,829
3. Görevin Kötüye Kullanımı	1,843	5,761	58,590
4. Saygısızlık	1,539	4,809	63,399

Faktör analizi sonucu 32 maddesi olan Ölçek 25 maddeye indirilmiştir. Etik dışı davranış ölçeğinin(iş yerinde gerçekleşen) 4 alt boyutunun olduğu; 1. alt boyutunun 9 maddesinin olduğu ve toplam varyansın %44,785'ini açıkladığı, 2. alt boyutunun 6 maddesinin olduğu ve toplam varyansın %8,045'ini açıkladığı, 3. alt boyutunun 6 maddesinin olduğu ve toplam varyansın %5,761'ini açıkladığı, 4. alt boyutunun ise 4 maddesinin olduğu ve toplam varyansın %4,809'unu açıkladığı ayrıca bu 4 alt faktörün toplam varyansın %63,399'unu açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4: Etik Dışı Davranış Ölçeği(İş Yerinde Gerçekleşen) Alt Faktörlerine Ait Maddeler ve Faktör Yükleri

	Dürüst Olmama	Kişilerarası Olumsuz İlişkiler ve Güvensizlik	Görevin Kötüye Kullanımı	Saygısızlık
Madde 5. Bir işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	,774			
Madde 6.Kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkmak	,722			
Madde 4.İş arkadaşlarının yaptığı bir işi kendininmiş gibi göstermek	,701			

Madde 1.Çalışanlara ve yöneticilere yanlış bilgi vermek	,657	
Madde 3. Gizlilik gerektiren konuları çalışma ortamında diğer kişilerle paylaşmak	,657	
Madde 7.Kendini beğendirmek için başkalarının hatalarını ön plana çıkarmak	,649	
Madde 14.İş veya özel bir istek karşılığı hediye almak/vermek	,560	
Madde 13.İş ortamında ikiyüzlü davranmak	,553	
Madde 2.Dikkat çekmek için yöneticiye övgü yağdırmak	,536	
Madde 24.Başkalarına ait eşyaları karıştırmak	,797	
Madde 21.Arkadaş ilişkilerinde üstünlük göstermek, aşağılayıcı ve alaycı tavırlar sergilemek	,719	
Madde 28.İş yerindeki bilgileri dışarıya sızdırmak	,690	
Madde 27.İş arkadaşlarını yükselmek için bir basamak olarak görmek	,616	
Madde 23.Çalışma arkadaşlarını ezmek	,550	
Madde 26.Güç elde etmek için bilgi saklamak	,542	
Madde 18.Özel hayatını iş ortamına yansıtmak		,762
Madde 10.İşyerindeki eşyaları hor kullanmak		,672
Madde 16.İşe geç gelmek ve/veya işten erken çıkmak		,660
Madde 11.İşyerinde gösterilen iyi niyeti suiistimal etmek		,642
Madde 20.İşyeri ve çalışma arkadaşları hakkında olumsuz konuşmak		,589
Madde 8.Kurumun araç ve gereçlerini kendi özel amaçları için kullanmak		,584
Madde 15.Herkese eşit davranmak		,808
Madde 29.Başkalarının haklarına saygılı davranmak		,790
Madde 12.İçten ve doğal davranmak		,678
Madde 19.Amirlerine ve iş arkadaşlarına saygılı davranmak		,653

“Faktör yükleri(FactorLoading), her maddenin her faktör içindeki göreceli önemini gösterir. Başka bir deyişle, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Bazen faktör katsayısı(factorcoefficient) olarak da isimlendirilir.

Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması, birlikte bir yapıyı-kavramı-faktörü ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yük değerlerinin, 0,40 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer 0,30'a kadar inebilir''(Çakır, 2014:11).

Etik dışı davranış ölçeği(İş Yerinde Gerçekleşen) maddelerinin faktör yükleri incelendiğinde en düşük faktör yükünün ,533 en yüksek faktör yükünün ise ,808 olduğu anlaşılmıştır.

4.4.1.3. Etik Dışı Davranış Ölçeğinin(Kendisinin Gerçekleştirdiği) Faktör Analizi

Etik Dışı Davranış Ölçeğine(kendisinin gerçekleştirdiği) ait verilere faktör analizi uygulanması ve varimax döndürülmesi sonucunda öz değeri 1.00'in üzerinde olan faktörler ve faktör yükleri 0,40'ın üzerinde olan maddeler temel alınmıştır.

Tablo 5: Etik Dışı Davranış Ölçeği(Kendisinin Gerçekleştirdiği) Alt Faktörleri

Alt Faktörler	Özdeğer	Açıklanan	
		Varyans %	Birikimli Varyans %
1. İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevi Kötüye Kullanma	10,063	31,445	31,445
2. Dürüst Olmama	2,757	8,614	40,060
3. Saygısızlık	1,910	5,968	46,028
4. Özel Hayata Müdahale	1,593	4,979	51,007

Faktör analizi sonucu 32 maddesi olan Ölçek 18 maddeye indirilmiştir. Etik dışı davranış ölçeğinin(kendisinin gerçekleştirdiği) 4 alt faktörünün olduğu; 1. alt boyutunun 6 maddesinin olduğu ve toplam varyansın %31,445'ini açıkladığı, 2. alt boyutunun 6 maddesinin olduğu ve toplam varyansın %8,614'ünü açıkladığı, 3. alt boyutunun 4 maddesinin olduğu ve toplam varyansın %5,968'ini açıkladığı, 4. alt boyutunun ise 2 maddesinin olduğu ve toplam varyansın %4,979'unu açıkladığı ayrıca bu 4 alt faktörün toplam varyansın %51,007'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 6: Etik Dışı Davranış Ölçeği(Kendisinin Gerçekleştirdiği) Alt Faktörlerine Ait Maddeler ve Faktör Yükleri

	İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevi Kötüye Kullanma	Dürüst Olmama	Saygısızlık	Özel Hayata Müdahale
Madde 6.Kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkmak	,861			
Madde 7.Kendini beğendirmek için başkalarının hatalarını ön plana çıkarmak	,838			
Madde10.İşyerindeki eşyaları hor kullanmak	,703			
Madde 25. İş arkadaşları ile gereksiz gerginlik çıkarmak	,700			
Madde 27.İş arkadaşlarını yükselmek için bir basamak olarak görmek	,510			
Madde 28.İşyerindeki bilgileri dışarıya sızdırmak	,505			
Madde 5. Bir işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek		,861		
Madde 24.Başkalarına ait eşyaları karıştırmak		,807		
Madde 13.İş ortamında ikiyüzlü davranmak		,621		
Madde 2.Dikkat çekmek için yöneticiye övgü yağdırmak		,576		
Madde 32.Yalan söylemek		,518		
Madde 17.Çalışanlar arasında din, dil, ırk ayrımcılığı yapmak		,482		
Madde 15.Herkese eşit davranmak			,778	
Madde 12.İçten ve doğal davranmak			,650	
Madde 19.Amirlerine ve iş arkadaşlarına saygılı davranmak			,630	
Madde 29.Başkalarının haklarına saygılı davranmak			,621	
Madde 22.İş arkadaşlarının özel hayatına müdahale etmek				,659
Madde 21.Arkadaş ilişkilerinde üstünlük göstermek, aşağılayıcı ve alaycı tavırlar sergilemek				,546

Etik Dışı Davranış Ölçeğine(Kendisinin Gerçekleştirdiği) ölçeğinin maddelerinin faktör yükleri incelendiğinde en düşük ,505 en yüksek ,861 olduğu tespit edilmiştir.

4.4.2.Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

“Likert tipi ölçümlerde ölçeğin iç tutarlılığını belirlemede Cronbach’s Alpha yöntemi kullanılır.

- $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Ölçeğin Cronbach’s Alpha değerinin 0,4’ten büyük olması gerekmekte ve 1 tam değerine yaklaştıkça güvenilirlik seviyesinin yükseldiği kabul görmektedir. Alfa değerinin düşük çıkması testin homojen olmadığını yani birkaç özelliği bir arada ölçtüğünü gösterir”(Çakır, 2014:3).

Tablo 7:Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha
Örgüte Güven Ölçeği	11	,949
Etik Dışı Davranış Ölçeği(İşyerinde Gerçekleşen)	25	,958
Etik Dışı Davranış Ölçeği(Kendisinin Gerçekleştirdiği)	18	,916
Dürüst Olmama Alt Faktörü (İşyerinde Gerçekleşen)	9	,907
Kişilerarası Olumsuz İlişkiler ve Güvensizlik Alt Faktörü (İşyerinde Gerçekleşen)	6	,843
Görevin Kötüye Kullanımı Al Faktörü (İşyerinde Gerçekleşen)	6	,870
Saygısızlık Alt Faktörü(İşyerinde Gerçekleşen)	4	,816
İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevi Kötüye Kullanma Alt Faktörü (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	6	,855
Dürüst Olmama Alt Faktörü (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	6	,651
Saygısızlık Alt Faktörü (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	4	,669
Özel Hayata Müdahale Alt Faktörü(Kendisinin Gerçekleştirdiği)	2	,781

Analizimizde kullanılan ölçeklerden Örgüte Güven Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ,949; Etik Dışı Davranış Ölçeğinin(İşyerinde Gerçekleşen) Cronbach's Alpha değeri ,958 ve Etik Dışı Davranış Ölçeğinin(Kendisinin Gerçekleştirdiği) Cronbach's Alpha değeri ,916 olarak bulunmuştur. Analizimizde kullanılan üç ölçek de yüksek güvenilir ölçek olarak tespit edilmiştir.

Etik dışı davranış ölçeği(İşyerinde Gerçekleşen) alt faktörlerinin Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde; Dürüst Olmama alt faktörünün Cronbach's Alpha değeri ,907, Kişilerarası Olumsuz İlişkiler ve Güvensizlik alt faktörünün Cronbach's Alpha değeri ,843 , Görevin Kötüye Kullanımı alt faktörünün Cronbach's Alpha değeri ,870, Saygısızlık Alt Faktörünün Cronbach's Alpha değeri ise ,816 olarak tespit edilmiştir.

Etik Dışı Davranış Ölçeği(Kendisinin Gerçekleştirdiği) alt faktörlerinin Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde; İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevi Kötüye Kullanma alt faktörünün Cronbach's Alpha değeri ,855, Dürüst Olmama alt faktörünün Cronbach's Alpha değeri ,651 Saygısızlık Alt Faktörünün faktörünün Cronbach's Alpha değeri ,669 ve Özel Hayata Müdahale Alt Faktörünün Cronbach's Alpha değeri ,781 olarak tespit edilmiştir.

Sonuç olarak analizimizde kullanılan üç ölçek ve tüm alt faktörlerin güvenilirlikleri yeterli bulunmuştur.

4.4.3. Demografik Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcılar hakkındaki cinsiyet durumu dağılım verileri analiz edilerek açıklanmış, sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8:Katılımcıların Cinsiyetlerinin Frekans Dağılımı

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Kadın	146	51,8	51,8	51,8
Erkek	136	48,2	48,2	100,0
Total	282	100,0	100,0	

Tablo 8'e göre 282 katılımcının %51,8'i kadın, %48,2'si erkektir.

Katılımcılar hakkındaki yaş durumu dağılım verileri analiz edilerek açıklanmış, sonuçlar tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9:Katılımcıların Yaşlarının Frekans Dağılımı

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
21-30	88	31,2	31,2	31,2
31-40	131	46,5	46,5	77,7
41-50	59	20,9	20,9	98,6
50 +	4	1,4	1,4	100,0
Total	282	100,0	100,0	

Tablo 9’a göre katılımcıların %31,2’si 21-30, %46,5’i 31-40, %20,9’u 41-50 ve %1,4’ü 50 yaş ve üzeridir.

Katılımcılar hakkındaki medeni durum dağılım verileri analiz edilerek açıklanmış, sonuçlar tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10:Katılımcıların Medeni Durumlarının Frekans Dağılımı

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Evli	195	69,1	69,1	69,1
Bekar	87	30,9	30,9	100,0
Total	282	100,0	100,0	

Tablo 10’a göre katılımcıların %69,1’i evli, %30,9’u bekardır.

Katılımcılar hakkındaki eğitim durumu dağılım verileri analiz edilerek açıklanmış, sonuçlar tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11:Katılımcıların Eğitim Durumu Frekans Dağılımı

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Lise/Yüksekokul	55	19,5	19,5	19,5
Üniversite	175	62,1	62,1	81,6
Yüksek Lisans	51	18,1	18,1	99,6
Doktora	1	,4	,4	100,0
Total	282	100,0	100,0	

Tablo 11’e göre katılımcıların 19,5’i lise/yüksekokul, %62,1’i üniversite, %18,1’i yüksek lisans, % 0,4’ü ise doktora mezunudur.

Katılımcılar hakkındaki çalışma statüsü durumu dağılım verileri analiz edilerek açıklanmış, sonuçlar tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12:Katılımcıların Çalışma Statüsü Durumu Frekans Dağılımı

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Kamu	110	39,0	39,0	39,0
Özel Sektör	172	61,0	61,0	100,0
Total	282	100,0	100,0	

Tablo 12’ye göre katılımcıların %39’u kamu, %61’i özel sektör çalışanıdır.

Katılımcılar hakkındaki toplam çalışma süreleri durumu dağılım verileri analiz edilerek açıklanmış, sonuçlar tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13:Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri Frekans Dağılımı

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
5 Yılda Az	75	26,6	26,6	26,6
5-10 Yıl	104	36,9	36,9	63,5
11-15 Yıl	71	25,2	25,2	88,7
16-20 Yıl	20	7,1	7,1	95,7
21 Yıl ve Üzeri	12	4,3	4,3	100,0
Toplam	282	100,0	100,0	

Tablo 13’e göre katılımcıların %26,6’sı 5 yıldan az, %36,9’u 5-10 yıl, %25,2’si 11-15 yıl, %7,1’i 16-20 yıl ve %4,3’ü de 21 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahiptir.

Katılımcılar hakkındaki bulundukları kurumdaki toplam çalışma süreleri durumu dağılım verileri analiz edilerek açıklanmış, sonuçlar tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14:Katılımcıların Bulundukları Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Frekans Dağılımı

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
5 Yıldan Az	129	45,7	45,7	45,7
5-10 Yıl	106	37,6	37,6	83,3
11-15 Yıl	33	11,7	11,7	95,0
16-20 Yıl	10	3,5	3,5	98,6
21 Yıl ve Üzeri	4	1,4	1,4	100,0
Total	282	100,0	100,0	

Tablo 14'e göre katılımcıların %45,7'si 5 yıldan az, %37,6'sı 5-10 yıl, %11,7'si 11-15 yıl, %3,5'i 16-20 yıl ve %1,4'ü de 21 yıl ve üzeri bulundukları kurumlarda çalışma sürelerine sahiptir.

Katılımcılar hakkındaki pozisyon durumu dağılım verileri analiz edilerek açıklanmış, sonuçlar tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15:Katılımcıların Pozisyonlarının Frekans Dağılımı

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Yönetim	90	31,9	31,9	31,9
Yönetimsel Olmayan	192	68,1	68,1	100,0
Total	282	100,0	100,0	

Tablo 15'e göre katılımcıların %31,9'u yönetim, %68,1'i ise yönetimsel olmayan pozisyonda görev almaktadır.

Katılımcılar hakkındaki çalışma biçimi durumu dağılım verileri analiz edilerek açıklanmış, sonuçlar tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16:Katılımcıların Çalışma Biçimleri Frekans Analizi

	N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Masa Başı	209	74,1	74,1	74,1
Saha	73	25,9	25,9	100,0
Total	282	100,0	100,0	

Tablo 16'ya göre katılımcıların %74,1'i masa başı, %25,9'u sahada görev yapmaktadır.

4.4.4. Değişkenlerin Demografik Verilere Göre Analizi

4.4.4.1. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeylerinin Demografik Verilere Göre Dağılımı

Tablo 17:Katılımcıların Demografik Verilerine Göre Örgüte Güven Düzeylerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

		Örgüte Güven Düzeyi	
		Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	4,09	,58
	Erkek	4,01	,85
Yaş	21-30	3,96	,75
	31-40	4,05	,75
	41-50	4,19	,59
	50 +	4,05	,72
Medeni Durum	Evli	4,07	,68
	Bekar	4,01	,81
Eğitim Durumu	Lise/Yüksekokul	4,25	,70
	Üniversite	4,03	,69
	Yüksek Lisans	3,94	,77
	Doktora	1,91	.
Çalışma Statüsü	Kamu	4,17	,53
	Özel Sektör	3,98	,82
	Kendi Hesabına Çalışan	.	.
Toplam Çalışma Süresi	5 Yıldan Az	4,04	,77
	5-10 Yıl	3,92	,78
	11-15 Yıl	4,27	,58
	16-20 Yıl	4,07	,44
	21 Yıl ve Üzeri	3,99	,78
Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi	5 Yıldan Az	4,04	,76
	5-10 Yıl	3,99	,71
	11-15 Yıl	4,29	,67
	16-20 Yıl	4,17	,52
	21 Yıl ve Üzeri	3,75	,45
Pozisyon	Yönetim	4,08	,75
	Yönetimsel Olmayan	4,04	,71
Çalışma Biçimi	Masa Başı	4,06	,69
	Saha	4,02	,82

Tabloda katılımcıların demografik verilerine göre örgüte güven düzeylerinin tanımlayıcı istatistik değerleri(ortalama, standart sapma) verilmiştir. Buna göre katılımcıların Örgüte Güven Düzeylerine cinsiyetlere göre bakıldığında erkeklerde 4,09, kadınlarda 4,01 olarak belirlenmiştir. Yaş'a göre bakıldığında en düşük

değer(3,96) 21-30 yaş arası katılımcılarda tespit edilmiştir. Medeni durumları dikkate alındığında ise evlilerde 4,07, bekarlarda ise 4,01'dir. Eğitim durumlarına göre ise doktora mezunu katılımcıların örgüte güven düzeyleri(1,91) diğer bölüm mezunlarına göre oldukça düşüktür. Çalışma statüsü değişkenine göre kamu 4,17, özel sektör 3,98'dir. Toplam çalışma süresi ve kurumdaki toplam çalışma süresi değişkenlerine göre 11-15 Yıl arası çalışan katılımcıların örgüte güven düzeyleri diğer gruplara göre yüksektir. Katılımcıların pozisyonlarına göre örgüte güven düzeyleri yöneticilerde 4,08 yönetici olmayanlarda 4,04 olarak tespit edilmiştir. Son olarak çalışma biçimleri dikkate alındığında ise masa başı ve sahada çalışan katılımcıların örgüte güven düzeyleri sırasıyla 4,06 ve 4,02 olarak tespit edilmiştir.



4.4.4.2.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (İşyerinde Gerçekleşen), Demografik Verilere Göre Dağılımı

Tablo 18:Katılımcıların Demografik Verilerine Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (İşyerinde Gerçekleşen) Parametrik Olmayan Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

		Etik Dışı Davranış(İşyerinde Gerçekleşen)	
		Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	2,04	,59
	Erkek	2,07	,64
Yaş	21-30	2,13	,70
	31-40	2,05	,57
	41-50	1,95	,56
	50 +	2,29	,57
Medeni Durum	Evli	2,07	,62
	Bekar	2,02	,61
Eğitim Durumu	Lise/Yüksekokul	1,88	,58
	Üniversite	2,06	,60
	Yüksek Lisans	2,22	,63
	Doktora	3,64	.
Çalışma Statüsü	Kamu	1,89	,57
	Özel Sektör	2,16	,62
	Kendi Hesabına Çalışan	.	.
Toplam Çalışma Süresi	5 Yıldan Az	2,04	,66
	5-10 Yıl	2,13	,63
	11-15 Yıl	2,03	,55
	16-20 Yıl	1,96	,61
	21 Yıl ve Üzeri	1,83	,47
Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi	5 Yıldan Az	2,06	,67
	5-10 Yıl	2,13	,56
	11-15 Yıl	1,86	,54
	16-20 Yıl	1,96	,69
	21 Yıl ve Üzeri	2,00	,54
Pozisyon	Yönetim	2,08	,54
	Yönetimsel Olmayan	2,05	,65
Çalışma Biçimi	Masa Başı	2,05	,61
	Saha	2,08	,62

Tabloda katılımcıların demografik verilerine göre Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (İşyerinde Gerçekleşen) tanımlayıcı istatistik değerleri verilmiştir. Buna göre katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeylerine(İşyerinde Gerçekleşen) cinsiyetlere göre bakıldığında erkeklerde 2,04, kadınlarda 2,07 olarak belirlenmiştir. Yaş'a göre bakıldığında en düşük değer(1,95) 41-50 arası yaş grubunda olan katılımcılarda tespit edilmiştir. Medeni durumları dikkate alındığında ise evlilerde 2,07 bekarlarda ise 2,02'dir. Eğitim durumlarına göre ise doktora mezunu katılımcıların değerleri(3,64) diğer bölüm mezunlarına göre oldukça yüksektir. Çalışma statüsü değişkenine göre kamu 1,89, özel sektör 2,16'dır. Toplam çalışma süresine göre 5-10 yıl(2,13) ve kurumdaki toplam çalışma süresi değişkenlerine göre 5-10 yıl(2,13) çalışan katılımcıların değerleri diğer gruplara göre yüksektir. Katılımcıların pozisyonlarına göre bakıldığında yöneticilerde 2,08, yönetici olmayanlarda 2,05 olarak tespit edildi. Son olarak çalışma biçimleri dikkate alındığında ise katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) masa başı çalışanlarda 2,05 ve sahada çalışan katılımcılarda 2,08 olduğu belirlenmiştir.

4.4.4.3.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (Kendilerinin Gerçekleştirdiği), Demografik Verilere Göre Dağılımı

Tablo 19:Katılımcıların Demografik Verilerine Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (Kendisinin Gerçekleştirdiği) Parametrik Olmayan Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

		Etik Dışı Davranış(Kendisinin Gerçekleştirdiği)	
		Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	1,53	,36
	Erkek	1,54	,35
Yaş	21-30	1,53	,41
	31-40	1,51	,29
	41-50	1,57	,39
	50 +	1,89	,33
Medeni Durum	Evli	1,55	,35
	Bekar	1,49	,36
Eğitim Durumu	Lise/Yüksek okul	1,47	,38
	Üniversite	1,52	,33
	Yüksek Lisans	1,64	,38
	Doktora	1,12	.
Çalışma Statüsü	Kamu	1,47	,25
	Özel Sektör	1,57	,40
	Kendi Hesabına Çalışan	.	.
Toplam Çalışma Süresi	5 Yıldan Az	1,54	,40
	5-10 Yıl	1,52	,30
	11-15 Yıl	1,56	,37
	16-20 Yıl	1,48	,37
	21 Yıl ve Üzeri	1,46	,40
Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi	5 Yıldan Az	1,55	,38
	5-10 Yıl	1,53	,29
	11-15 Yıl	1,48	,40
	16-20 Yıl	1,55	,48
	21 Yıl ve Üzeri	1,57	,48
Pozisyon	Yönetim	1,54	,35
	Yönetimsel Olmayan	1,53	,36
Çalışma Biçimi	Masa Başı	1,51	,36
	Saha	1,60	,33

Tabloda katılımcıların demografik verilerine göre Etik Dışı Davranış Düzeylerinin (Kendisinin Gerçekleştirdiği) tanımlayıcı istatistik değerleri verilmiştir. Buna göre katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeylerine(Kendisinin Gerçekleştirdiği) cinsiyetlere göre bakıldığında erkeklerde 1,53, kadınlarda 1,54 olarak belirlenmiştir. Yaş'a göre bakıldığında en yüksek değer(1,89) 50 ve üzeri yaş grubunda olan katılımcılarda tespit edilmiştir. Medeni durumları dikkate alındığında ise evlilerde 1,55 bekarlarda ise 1,49'dur. Eğitim durumlarına göre ise doktora mezunu katılımcıların değerleri(1,12) diğer bölüm mezunlarına göre düşüktür. Çalışma statüsü değişkenine göre kamu 1,47 özel sektör 1,57'dir. Toplam çalışma süresine göre 11-15 yıl(1,56) ve kurumdaki toplam çalışma süresi değişkenine göre 21 yıl ve üzeri(1,55) çalışan katılımcıların değerleri diğer gruplara göre yüksektir. Katılımcıların pozisyonlarına göre yöneticilerde 1,54 yönetici olmayanlarda 1,53 olarak tespit edildi. Son olarak çalışma biçimleri dikkate alındığında ise katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) masa başı çalışanlarda 1,51 sahada çalışan katılımcılarda 1,60 olduğu belirlendi.

4.5.Analiz Türünün Belirlenmesi

“Ana kütlenin dağılımına bakılmaksızın, $n \geq 30$ için örneklem ortalaması yaklaşık olarak normal dağılmaktadır. Eğer ana kütle dağılımı simetriğe yakınsa, $n \geq 15$ için örneklem ortalaması yaklaşık olarak normal dağılmaktadır. Eğer ana kütle normal dağılıma sahipse, örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak örneklem ortalaması normal dağılmaktadır”(Smidt, 2001) Merkezi limit teoremi büyük bir sayıda olan bağımsız ve aynı dağılım gösteren rassal değişkenlerin (eğer sonlu varyans değerleri bulunuyorsa) aritmetik ortalamasının, yaklaşık olarak normal dağılım göstereceğini ifade eder. Merkezi Limit Teoremine göre, n sayısı ne kadar artarsa, değişkenlerin ortalamalarının dağılımı normal dağılıma o kadar yakınsar. Buna göre araştırmaya katılan kişi sayısı 282 olduğu için merkezi limit teoremine göre örneklem çapı normallik araştırması yapmaya gerek duymaksızın parametrik testler için yeterli bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların örgüte güven ve etik dışı davranış düzeylerine yapılan Levene's homojenlik testi sonuçları incelendiğinde verilerin varyans homojenliğine sahip olduğu anlaşılmış dolayısıyla analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin ölçek puanları bakımından analizlerinde Independent Samples T Testi ve One Way Anova testleri kullanılmıştır.

Ölçeklerin birbiri ile ilişkisi Pearson Korelasyonu ile incelenmiştir. Ölçeklerin birbirlerine olan etkileri ise lineer regresyon analizi ile araştırılmıştır. İstatistiksel anlamlılık değeri % 95 güven aralığında ve $p < ,05$ olarak kabul edilmiştir.

4.5.1. Değişkenler Arası Korelasyonlar

4.5.1.1. Örgüte Güven Ölçeğinin Etik Dışı Davranış(İş Yerinde Gerçekleşen) Ölçeği Alt Faktörleri İle İlişkisi

Analizimizde kullanılan örgüte güven ve etik dışı davranış(İş Yerinde Gerçekleşen) ölçeğinin alt faktörlerinin birbirleri ile olan ilişkilerini incelemek için pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar tabloda 20’de verilmiştir.

Tablo 20:Örgüte Güven ve Etik Dışı Davranış(İş Yerinde Gerçekleşen) Ölçeği Alt Faktörlerinin Pearson Korelasyon Analizi

		Örgüte Güven Düzeyi	Dürüst Olmama	Kişilerarası Olumsuz İlişkiler ve Güvensizlik	Görevin Kötüye Kullanımı	Saygısızlık
Örgüte Güven Düzeyi	Korelasyon Katsayısı	1	-,560**	-,446**	-,546**	-,514**
Dürüst Olmama	Korelasyon Katsayısı	-,560**	1	,715**	,798**	,495**
Kişilerarası Olumsuz İlişkiler ve Güvensizlik	Korelasyon Katsayısı	-,446**	,715**	1	,762**	,420**
Görevin Kötüye Kullanımı	Korelasyon Katsayısı	-,546**	,798**	,762**	1	,442**
Saygısızlık	Korelasyon Katsayısı	-,514**	,495**	,420**	,442**	1

**, P < 0.01

*, P < 0.05

Tablo 20’de korelasyon katsayıları incelendiğinde örgüte güven ölçeğinin, etik dışı davranış ölçeğine ait (iş yerinde gerçekleşen) tüm alt faktörler ile negatif yönlü ve

%99 güven aralığında anlamlı şekilde ilişkisi vardır($p < ,01$). Katılımcıların örgüte güven düzeyleri ile en kuvvetli(-,560) ilişki dürüst olmama alt boyutu ile gerçekleşirken; en zayıf(-,446) ilişki ise kişilerarası olumsuz ilişkiler ve güvensizlik alt boyutu ile gerçekleşmiştir.

4.5.1.2. Örgüte Güven Ölçeğinin Etik Dışı Davranış(Kendisinin Gerçekleştirdiği) Ölçeği Alt Faktörleri İle İlişkisi

Örgüte güven ve etik dışı davranış (kendisinin gerçekleştirdiği) ölçeğinin alt faktörlerinin birbirleri ile olan ilişkilerini incelemek için pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar tabloda 21’de verilmiştir.

Tablo 21:Örgüte Güven ve Etik Dışı Davranış(kendisinin gerçekleştirdiği) Ölçeği Alt Faktörlerinin Pearson Korelasyon Analizi

		Örgüte Güven Düzeyi	İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevi Kötüye Kullanma	Dürüst Olmama	Saygısızlık	Özel Hayata Müdahale
Örgüte Güven Düzeyi	Korelasyon Katsayısı	1	-,196**	-,285**	-,295**	-,271**
İş Arkadaşları ile Olumsuz İlişkiler ve Görevi Kötüye Kullanma	Korelasyon Katsayısı	-,196**	1	,805**	,235**	,674**
Dürüst Olmama	Korelasyon Katsayısı	-,285**	,805**	1	,268**	,640**
Saygısızlık	Korelasyon Katsayısı	-,295**	,235**	,268**	1	,246**
Özel Hayata Müdahale	Korelasyon Katsayısı	-,271**	,674**	,640**	,246**	1

**, $P < 0.01$

*, $P < 0.05$

Tablo 21’deki korelasyon katsayıları incelendiğinde örgüte güven ölçeğinin, etik dışı davranış ölçeğine ait(kendisinin gerçekleştirdiği) tüm alt faktörler ile negatif yönlü

ve %99 güven aralığında anlamlı şekilde ilişkisi vardır($p < ,01$). Katılımcıların örgüte güven düzeyleri ile en kuvvetli(-,295) ilişki saygısızlık alt boyutu ile gerçekleşirken; en zayıf(-,196) ilişki ise İş arkadaşları ile olumsuz ilişkiler ve görevi kötüye kullanma alt boyutu ile gerçekleşmiştir.

4.5.1.3.Örgüte Güven Ölçeğinin Etik Dışı Davranış Ölçeği İle İlişkisi

Analizimizde kullanılan örgüte güven ölçeğinin ve etik dışı davranış ölçeğinin birbirleri ile olan ilişkilerini incelemek için pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar tabloda 22’de verilmiştir.

Tablo 22:Örgüte Güven Ölçeğinin ve Etik Dışı Davranış Ölçeğinin Pearson Korelasyon Analizi

		Örgüte Güven Düzeyi	Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)
Örgüte Güven Düzeyi	Korelasyon Katsayısı	1	-,605**	-,334**
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	Korelasyon Katsayısı	-,605**	1	,611**
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	Korelasyon Katsayısı	-,334**	,611**	1

** . $P < 0.01$

* . $P < 0.05$

Tablo 22’ye göre katılımcıların örgüte güven düzeyleri ile etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) arasında negatif yönde, istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır. ($r_p(282) = -,605$; $p < ,001$)

Katılımcıların örgüte güven düzeyleri ile etik dışı davranış düzeyleri(kendilerinin gerçekleştirdiği) arasında negatif yönde, istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır. ($r_p(282) = -,334$; $p < ,001$)

4.5.2. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizleri

4.5.2.1. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeylerinin Etik Dışı Davranışın Örgütte Görülme Sıklığına Olan Etkisi

Katılımcıların örgüte güven düzeyinin, etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı üzerine etkisini tespit edebilmek için lineer regresyon analizi yapılmış sonuçlar Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23:Örgüte Güvenin Etik Dışı Davranışın Örgütte Görülme Sıklığı Üzerine Etkisi

	B	t	β	P
(Sabit)	130,383	25,031		,000
Örgüte Güven Düzeyi	-1,464	-12,728	-,605	,000
R^2	,367			
Düzeltilmiş R^2	,364			
F	181,017**			

Bağımlı Değişken: Etik Dışı Davranışın Örgütte Görülme Sıklığı

Bağımsız Değişken: Örgüte Güven

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

Tablo 23’deki basit lineer regresyon sonuçları incelendiğinde örgüte güven, etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı üzerinde negatif yönde anlamlı etkiye sahiptir (β =-,605 ve p<0,01). Örgüte güvenin, etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı toplam varyansının %36,7’sini açıkladığı ve değişkenler arasında kurulan denklemin %99 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (R^2 = ,367 ve F=181,017**). İki değişken arasındaki denklem;

Etik Dışı Davranışın Örgütte Görülme Sıklığı = -1,464*(Örgüte Güven Düzeyi) + 130,383 şeklindedir.

4.5.2.2.Katılımcıların Örgüte Güven Düzeylerinin Etik Dışı Davranışın Bireysel Görülme Sıklığına Olan Etkisi

Katılımcıların örgüte güven düzeyinin, etik dışı davranışın bireysel görülme sıklığı üzerine etkisini tespit edebilmek için lineer regresyon analizi yapılmış sonuçlar Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24: Örgüte Güvenin Etik Dışı Davranışın Bireysel Görülme Sıklığı Üzerine Etkisi

	B	t	β	P
(Sabit)	70,361	19,664		,000
Örgüte Güven Düzeyi	-,483	-6,112	-,334	,000
R^2	,118			
Düzeltilmiş R^2	,115			
F	37,355**			

Bağımlı Değişken: Etik Dışı Davranışın Bireysel Görülme Sıklığı

Bağımsız Değişken: Örgüte Güven

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

Tablo 24’deki basit lineer regresyon sonuçları incelendiğinde örgüte güven, etik dışı davranışın bireysel görülme sıklığı üzerinde negatif yönde anlamlı etkiye sahiptir (β =-,334 ve p<0,01). Örgüte güvenin, etik dışı davranışın bireysel görülme sıklığı toplam varyansının %11,8’ini açıkladığı ve değişkenler arasında kurulan denklemin %99 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (R^2 = ,118 ve F=37,355**). İki değişken arasındaki denklem;

Etik Dışı Davranışın Bireysel Görülme Sıklığı = -,483*(Örgüte Güven Düzeyi) + 70,361 şeklindedir.

4.5.3.Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile İşyerinde Karşılaştıkları Mobbing, Sözlü, Fiziksel ve Psikolojik Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi

4.5.3.1.Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Mobbinge Maruz Kalma Durumları Analizi

Katılımcıların örgüte güven düzeylerinin mobbinge maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için Independent Samples T testi yapılmıştır. Yapılan Independent Samples T testi sonucu katılımcıların örgüte güven düzeyleri mobbinge maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.($t(280)=-7,127$; $p=,000 < ,05$)

Tablo 25:Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Mobbinge Maruz Kalma Durumları Analizi

	Mobbing	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Örgüte Güven	Evet	161	3,81	,761	-7,127	280	,000
	Hayır	121	4,36	,524			

Tablo 25'e göre Mobbinge maruz kalan katılımcıların örgüte güven düzeyleri(3,81) maruz kalmayanlara(4,36) göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha düşüktür.

4.5.3.2.Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Sözlü Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi

Katılımcıların örgüte güven düzeylerinin sözlü tacize maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için Independent Samples T Testi yapılmıştır. Yapılan Independent Samples T Testi sonucu katılımcıların örgüte güven düzeyleri sözlü tacize maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.($t(280)= -9,058$; $p=,000 < ,05$)

Tablo 26:Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Sözlü Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi

	Sözlü Taciz	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Örgüte Güven	Evet	24	2,92	,864	-9,058	280	,000
	Hayır	228	4,15	,611			

Tablo 26'ya göre sözlü tacize maruz kalan(2,92) katılımcıların örgüte güven düzeyleri maruz kalmayanlara(4,15) göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha düşüktür.

4.5.3.3.Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Fiziksel Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi

Katılımcıların hiçbiri fiziksel tacize maruz kalmadıkları için örgüte güven düzeylerinin fiziksel tacize maruz kalma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği araştırılamamıştır.

4.5.3.4.Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Psikolojik Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi

Katılımcıların örgüte güven düzeylerinin psikolojik tacize maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için Independent Samples T testi yapılmıştır. Yapılan Independent Samples T testi sonucu katılımcıların örgüte güven düzeyleri psikolojik tacize maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.($t(280) = -7,771$; $p = ,000 < ,05$)

Tablo 27:Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyi ile Psikolojik Tacize Maruz Kalma Durumları Analizi

	Psikolojik Taciz	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Örgüte Güven	Evet	99	3,58	,849	-7,771	280	,000
	Hayır	183	4,30	,482			

Tablo 27'ye göre psikolojik tacize maruz kalan katılımcıların (3,58) örgüte güven düzeyleri kalmayanlara(4,30) göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha düşüktür.

4.5.3.5. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri İle Demografik Verilerinin Analizi

4.5.3.5.1. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Cinsiyetleri Analizi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgüte güven düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28:Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Cinsiyetleri Analizi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Örgüte Güven	Kadın	146	4,09	,582	,913	280	,362
	Erkek	136	4,01	,846			

Tablo 28'deki Independent Samples T Testi incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır.($t(280)=,913$; $p=,362 > ,05$)

4.5.3.5.2. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Yaşları Analizi

Katılımcıların yaşlarına göre örgüte güven düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29:Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Yaşları Analizi

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Örgüte Güven	21-30	88	3,96	,749	1,127	3	,338
	31-40	131	4,05	,753			
	41-50	59	4,18	,591			
	50 +	4	4,04	,721			

Tablo 29'daki One Way Anova testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların yaşlarına göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır.($F(3)=1,127$; $p=,338 > ,05$)

4.5.3.5.3. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Medeni Durumları Analizi

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgüte güven düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30:Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Medeni Durumları Analizi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Örgüte Güven	Evli	195	4,06	,678	,589	280	,557
	Bekar	87	4,01	,812			

Tablo 30'daki Independent Samples T Testi incelendiğinde katılımcıların medeni durumlarına göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır.($t(280)=,589$; $p=,557 > ,05$)

4.5.3.5.4. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Eğitim Durumları Analizi

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgüte güven düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31:Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Eğitim Durumları Analizi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Örgüte Güven	Lise/Yüksekokul	55	4,24	,749	2,782	2	,063
	Üniversite	175	4,03	,753			
	Yüksek Lisans	51	3,94	,591			

Tablo 31'deki One Way Anova sonuçları incelendiğinde katılımcıların eğitim durumlarına göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır.($F(2)=2,782$; $p=,063 > ,05$)

Not: Katılımcıların eğitim durumları değişkeni incelendiğinde doktora mezunu katılımcı sayısının 1 olduğu görülmüş ve bu durumun Anova testi güvenilirliğini düşürdüğü için doktora mezunu alt grubu analize dahil edilmemiştir.

4.5.3.5.5. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Çalışma Statüsü Analizi

Katılımcıların çalışma statülerine göre örgüte güven düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32:Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Çalışma Statüleri Analizi

	Çalışma Statüsü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Örgüte Güven	Kamu	110	4,17	,525	2,485	280	,014
	Özel Sektör	172	3,97	,815			

Tablo 32’deki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların çalışma statülerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmaktadır ($t(280)=2,485$; $p=,014 < ,05$).

Kamu çalışanlarının örgüte güven düzeyleri (4.17), özel sektör çalışanlarına (3,97) göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

4.5.3.5.6. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Toplam Çalışma Süreleri Analizi

Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre örgüte güven düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 33’de verilmiştir.

Tablo 33:Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Toplam Çalışma Süreleri Analizi

	Toplam Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Örgüte Güven	5 Yıldan Az	75	4,03	,771	2,662	4	,033
	5-10 Yıl	104	3,91	,783			
	11-15 Yıl	71	4,27	,579			
	16-20 Yıl	20	4,06	,436			
	21 Yıl ve Üzeri	12	3,99	,042			

Tablo 33'deki One Way Anova sonuçları incelendiğinde katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmaktadır. ($F(4)=2,662$; $p=,033 < ,05$)

Bu farklılaşmanın çalışma süreleri değişkeninin hangi alt grupları arasında olduğunu tespit edebilmek için Tukey Post Hoc Testi Yapılmış ve sonuçlar Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34:Tukey Post Hoc Test Sonuçları

(I) Toplam Çalışma Süresi	(J) Toplam Çalışma Süresi	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	p	99% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
5 Yıldan Az	5-10 Yıl	,12062	,10807	,798	-,2271	,4683
	11-15 Yıl	-,23515	,11812	,273	-,6152	,1449
	16-20 Yıl	-,03061	,17953	1,000	-,6082	,5470
	21 Yıl ve Üzeri	,04515	,22180	1,000	-,6685	,7588
5-10 Yıl	5 Yıldan Az	-,12062	,10807	,798	-,4683	,2271
	11-15 Yıl	-,35577*	,10982	,0009	-,7091	-,0024
	16-20 Yıl	-,15122	,17418	,908	-,7116	,4092
	21 Yıl ve Üzeri	-,07547	,21749	,997	-,7752	,6243
11-15 Yıl	5 Yıldan Az	,23515	,11812	,273	-,1449	,6152
	5-10 Yıl	,35577*	,10982	,0009	,0024	,7091
	16-20 Yıl	,20455	,18059	,789	-,3765	,7856
	21 Yıl ve Üzeri	,28030	,22266	,717	-,4361	,9967
16-20 Yıl	5 Yıldan Az	,03061	,17953	1,000	-,5470	,6082
	5-10 Yıl	,15122	,17418	,908	-,4092	,7116
	11-15 Yıl	-,20455	,18059	,789	-,7856	,3765
	21 Yıl ve Üzeri	,07576	,26049	,998	-,7623	,9139
21 Yıl ve Üzeri	5 Yıldan Az	-,04515	,22180	1,000	-,7588	,6685
	5-10 Yıl	,07547	,21749	,997	-,6243	,7752
	11-15 Yıl	-,28030	,22266	,717	-,9967	,4361
	16-20 Yıl	-,07576	,26049	,998	-,9139	,7623

*. $P < 0.01$ (p anlamlılık değeri < 0.01 kabul edilmiştir.)

Bağımlı Değişken: Örgüte Güven Düzeyi

Tablo 34'deki Tukey Post Hoc Testleri anlamlılık değerleri incelendiğinde toplam çalışma süresi 5-10 yıl ile 11-15 yıl arası olan katılımcıların örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmaktadır. ($p = ,0009$)

Sonuç olarak toplam çalışma süresi 11-15 yıl olan katılımcıların örgüte güven düzeyleri(4,27), 5-10 yıl olanlara göre(3,91) istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

4.5.3.5.7. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi

Katılımcıların kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre örgüte güven düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 35’te verilmiştir.

Tablo 35: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi

	Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Örgüte Güven	5 Yıldan Az	129	4,04	,758	1,335	4	,257
	5-10 Yıl	106	3,99	,706			
	11-15 Yıl	33	4,28	,671			
	16-20 Yıl	10	4,17	,523			
	21 Yıl ve Üzeri	4	3,75	,447			

Tablo 35’deki One Way Anova sonuçları incelendiğinde katılımcıların kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır. ($F(4)=2,662$; $p=,257 < ,05$)

4.5.3.5.8. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Pozisyonları Analizi

Katılımcıların pozisyonlarına göre örgüte güven düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Pozisyonları Analizi

	Pozisyon	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Örgüte Güven Düzeyi	Yönetim	90	4,08	,752	,514	280	,608
	Yönetimsel Olmayan	192	4,03	,708			

Tablo 36'daki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların pozisyonlarına göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır. ($t(280) = ,514$; $p = ,608 > ,05$).

4.5.3.5.9. Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Çalışma Biçimleri Analizi

Katılımcıların çalışma biçimlerine göre örgüte güven düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 37'de verilmiştir.

Tablo 37: Katılımcıların Örgüte Güven Düzeyleri ile Çalışma Biçimleri Analizi

	Çalışma Biçimi	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Örgüte Güven	Masa Başı	209	4,06	,687	,465	280	,642
	Saha	73	4,01	,816			

Tablo 37'deki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların çalışma biçimlerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır. ($t(280) = ,465$; $p = ,642 > ,05$).

4.5.4 Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Demografik Verilerinin Analizi

4.5.4.1. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Cinsiyetleri Analizi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre etik dışı davranış düzeylerinin(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 38'de verilmiştir.

Tablo 38:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Cinsiyetleri Analizi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	Kadın	146	2,0438	,58843	-,373	280	,709
	Erkek	136	2,0712	,64199			

Tablo 38’deki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır. ($t(280) = -,373$; $p = ,709 > ,05$).

4.5.4.2. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Yaşları Analizi

Katılımcıların yaşlarına göre etik dışı davranış düzeylerinin(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Yaşları Analizi

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	21-30	88	2,13	,703	1,281	3	,281
	31-40	131	2,04	,570			
	41-50	59	1,94	,558			
	50 +	4	2,29	,570			

Tablo 39’daki One Way Anova testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların yaşlarına göre etik dışı davranış düzeyleri (işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır. ($F(3) = 1,281$; $p = ,281 > ,05$)

4.5.4.3. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Medeni Durumları Analizi

Katılımcıların medeni durumlarına göre etik dışı davranış düzeylerinin(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 40’da verilmiştir.

Tablo 40:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Medeni Durumları Analizi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	Evli	195	2,07	,616	,730	280	,466
	Bekar	87	2,01	,609			

Tablo 40’daki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların medeni durumlarına göre etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır. ($t(280) = ,730$; $p = ,466 > ,05$).

4.5.4.4. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Eğitim Durumları Analizi

Katılımcıların eğitim durumlarına göre etik dışı davranış düzeylerinin(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Eğitim Durumları Analizi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	Lise/Yüksek okul	55	1,88	,575	4,152	2	,017
	Üniversite	175	2,05	,599			
	Yüksek Lisans	51	2,21	,631			

Tablo 40'deki One Way Anova Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların eğitim durumlarına göre etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmaktadır. .(F(3)=4,152; p= ,017 < ,05)

Not: Katılımcıların eğitim durumları değişkeni incelendiğinde doktora mezunu katılımcı sayısının 1 olduğu görülmüş ve bu durumun Anova testi güvenilirliğini düşürdüğü için doktora mezunu alt grubu analize dahil edilmemiştir.

Bu farklılaşmanın eğitim durumu değişkeninin hangi alt grupları arasında olduğunu tespit edebilmek için Tukey Post Hoc Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 42'de verilmiştir.

Tablo 42:Tukey Post Hoc Test Sonuçları

(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	p	98,34% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Lise/Yüksek okul	Üniversite	-,17737	,09289	,138	-,4434	,0886
	Yüksek Lisans	-,33569*	,11682	,012	-,6702	-,0012
Üniversite	Lise/Yüksek okul	,17737	,09289	,138	-,0886	,4434
	Yüksek Lisans	-,15831	,09562	,224	-,4321	,1155
Yüksek Lisans	Lise/Yüksek okul	,33569*	,11682	,012	,0012	,6702
	Üniversite	,15831	,09562	,224	-,1155	,4321

*. P < 0.0166 (p anlamlılık değeri < 0.0166 kabul edilmiştir.)

Bağımlı Değişken: Etik Dışı Davranış(İşyerinde Gerçekleşen)

Tablo 42'deki Tukey Post Hoc Testlerindeki anlamlılık değerleri incelendiğinde eğitim durumu Lise/Yüksekokul ile Yüksek Lisans olan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmaktadır. ($p = ,012$)

Sonuç olarak yüksek lisans(2,21) mezunu katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) lise/yüksekokul(1,88) mezunu katılımcılara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

4.5.4.5. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Çalışma Statüleri Analizi

Katılımcıların çalışma statülerine göre etik dışı davranış düzeylerinin(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 43'de verilmiştir.

Tablo 43:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Çalışma Statüleri Analizi

	Çalışma Statüsü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	Kamu	110	1,88	,566	-3,758	280	,000
	Özel Sektör	172	2,16	,620			

Tablo 43'deki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların çalışma statülerine göre etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmaktadır. ($t(280) = -3,758$; $p = ,000 < ,05$).

Sonuç olarak özel sektörde(2,16) çalışan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) kamuda(1,88) çalışan katılımcılara istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

4.5.4.6. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Toplam Çalışma Süreleri Analizi

Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeylerinin(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 44’de verilmiştir.

Tablo 44:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Toplam Çalışma Süreleri Analizi

	Toplam Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	5 Yıldan Az	75	2,04	,662	,881	4	,475
	5-10 Yıl	104	2,12	,633			
	11-15 Yıl	71	2,03	,550			
	16-20 Yıl	20	1,96	,611			
	21 Yıl ve Üzeri	12	1,83	,469			

Tablo 44’deki One Way Anova testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır.(F(4)=,881; p= ,475 > ,05)

4.5.4.7. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi

Katılımcıların kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeylerinin(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 45’de verilmiştir.

Tablo 45:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi

	Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	5 Yıldan Az	129	2,05	,667	1,362	4	,247
	5-10 Yıl	106	2,13	,556			
	11-15 Yıl	33	1,85	,535			
	16-20 Yıl	10	1,95	,691			
	21 Yıl ve Üzeri	4	2,00	,539			

Tablo 45’deki One Way Anova testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır.(F(4)=1,362; p= ,247 > ,05)

4.5.4.8. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Pozisyonları Analizi

Katılımcıların pozisyonlarına göre etik dışı davranış düzeylerinin(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Pozisyonları Analizi

	Pozisyon	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	Yönetim	90	2,07	,544	,338	280	,735
	Yönetimsel	192	2,04	,645			
	Olmayan						

Tablo 46’daki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların pozisyonlarına göre etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır. (t(280)= ,338; p= ,735 > ,05).

4.5.4.9. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Çalışma Biçimleri Analizi

Katılımcıların çalışma biçimlerine göre etik dışı davranış düzeylerinin(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 47:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(İşyerinde Gerçekleşen) İle Çalışma Biçimleri Analizi

	Çalışma Biçimleri	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (İşyerinde Gerçekleşen)	Masa Baş	209	2,04	,613	-,380	280	,704
	Saha	73	2,08	,618			

Tablo 47’deki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların çalışma biçimlerine göre etik dışı davranış düzeyleri(işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır. ($t(280) = -,380$; $p = ,704 > ,05$).

4.5.5.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendilerinin Gerçekleştirdiği) İle Demografik Verilerinin Analizi

4.5.5.1.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Cinsiyetleri Analizi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre etik dışı davranış düzeylerinin (kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Cinsiyetleri Analizi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	Kadın	146	1,52	,358	-,275	280	,784
	Erkek	136	1,53	,351			

Tablo 48’deki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre etik dışı davranış düzeyleri(kendilerinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmamaktadır. ($t(280) = -,275$; $p = ,784 > ,05$).

4.5.5.2.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Yaşları Analizi

Katılımcıların yaşlarına göre etik dışı davranış düzeylerinin(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 49’da verilmiştir.

Tablo 49:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Yaşları Analizi

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	21-30	88	1,53	,407	1,840	3	,140
	31-40	131	1,50	,292			
	41-50	59	1,56	,389			
	50 +	4	1,89	,330			

Tablo 49’deki One Way Anova testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların yaşlarına göre etik dışı davranış düzeyleri (kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmamaktadır. ($F(3) = 1,840$; $p = ,140 > ,05$)

4.5.5.3.Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Medeni Durumları Analizi

Katılımcıların medeni durumlarına göre etik dışı davranış düzeylerinin(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 50’de verilmiştir.

Tablo 50:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Medeni Durumları Analizi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	Evli	195	1,54	,352	1,177	280	,240
	Bekar	87	1,49	,358			

Tablo 50’deki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların medeni durumlarına göre etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmamaktadır. ($t(280)= 1,177$; $p= ,240 > ,05$).

4.5.5.4. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Eğitim Durumları Analizi

Katılımcıların eğitim durumlarına göre etik dışı davranış düzeylerinin(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 51’de verilmiştir.

Tablo 51:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Eğitim Durumları Analizi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	Lise/Yüksek okul	55	1,46	,377	3,537	2	,030
	Üniversite	175	1,52	,333			
	Yüksek Lisans	51	1,64	,381			

Tablo 51’deki One Way Anova Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların eğitim durumlarına göre etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmaktadır.(F(2)=3,537; p= ,030 < ,05)

Not: Katılımcıların eğitim durumları değişkeni incelendiğinde doktora mezunu katılımcı sayısının 1 olduğu görülmüş ve bu durumun Anova testi güvenilirliğini düşürdüğü için doktora mezunu alt grubu analize dahil edilmemiştir.

Bu farklılaşmanın eğitim durumu değişkeninin hangi alt grupları arasında olduğunu tespit edebilmek için LSD Post Hoc Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 52’de verilmiştir.

Tablo 52:LSD Post Hoc Test Sonuçları

(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	p	98,34% Güven Aralığı	
Lise/Yüksekokul	Üniversite	-,05656	,05433	,299	-,1875	,0744
	Yüksek Lisans	-,17617*	,06833	,010	-,3408	-,0115
Üniversite	Lise/Yüksekokul	,05656	,05433	,299	-,0744	,1875
	Yüksek Lisans	-,11961	,05593	,033	-,2544	,0152
Yüksek Lisans	Lise/Yüksekokul	,17617*	,06833	,010	,0115	,3408
	Üniversite	,11961	,05593	,033	-,0152	,2544

*. P < 0.0166 (p anlamlılık değeri < 0.0166 kabul edilmiştir.)

Bağımlı Değişken: Etik Dışı Davranış(kendisinin gerçekleştirdiği)

Tablo 52'deki LSD Post Hoc Testlerindeki anlamlılık değerleri incelendiğinde eğitim durumu Lise/Yüksekokul ile Yüksek Lisans olan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmaktadır. ($p = ,010$)

Sonuç olarak yüksek lisans(1,64) mezunu katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) lise/yüksekokul(1,46) mezunu katılımcılara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

4.5.5.5. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Çalışma Statüleri Analizi

Katılımcıların çalışma statülerine göre etik dışı davranış düzeylerinin(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 53'te verilmiştir.

Tablo 53:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Çalışma Statüleri Analizi

	Çalışma Statüsü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	Kamu	110	1,47	,251	-2,457	280	,015
	Özel Sektör	172	1,56	,403			

Tablo 53'teki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların çalışma statülerine göre etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmaktadır. ($t(280) = -2,457$; $p = ,015 < ,05$).

Sonuç olarak özel sektörde(1,56) çalışan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) kamuda(1,47) çalışan katılımcılara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

4.5.5.6. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Toplam Çalışma Süreleri Analizi

Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeylerinin(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 54'te verilmiştir.

Tablo 54:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Toplam Çalışma Süreleri Analizi

	Toplam Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	5 Yıldan Az	75	1,54	,401	,319	4	,865
	5-10 Yıl	104	1,52	,301			
	11-15 Yıl	71	1,55	,368			
	16-20 Yıl	20	1,48	,372			
	21 Yıl ve Üzeri	12	1,46	,402			

Tablo 54'deki One Way Anova testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeyleri (kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmamaktadır.(F(4)=,319; p= ,865 > ,05)

4.5.5.7. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi

Katılımcıların kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeylerinin (kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için One Way Anova Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 55'de verilmiştir.

Tablo 55:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri Analizi

	Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	P
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	5 Yıldan Az	129	1,54	,379	,228	4	,923
	5-10 Yıl	106	1,52	,290			
	11-15 Yıl	33	1,48	,403			
	16-20 Yıl	10	1,54	,475			
	21 Yıl ve Üzeri	4	1,57	,479			

Tablo 55’deki One Way Anova testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmamaktadır.(F(4)=,228; p= ,923 > ,05)

4.5.5.8. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Pozisyonları Analizi

Katılımcıların pozisyonlarına göre etik dışı davranış düzeylerinin(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 56’da verilmiştir.

Tablo 56:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Pozisyonları Analizi

	Pozisyon	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	Yönetim	90	1,53	,346	,233	280	,816
	Yönetimsel Olmayan	192	1,52	,359			

Tablo 56’daki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların pozisyonlarına göre etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmamaktadır. (t(280)= ,233; p= ,816 > ,05).

4.5.5.9. Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Çalışma Biçimleri Analizi

Katılımcıların çalışma biçimlerine göre etik dışı davranış düzeylerinin(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek için Independent Samples T Testi yapılmış ve sonuçlar tablo 57’de verilmiştir.

Tablo 57:Katılımcıların Etik Dışı Davranış Düzeyleri(Kendisinin Gerçekleştirdiği) İle Çalışma Biçimleri Analizi

	Çalışma Biçimleri	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	p
Etik Dışı Davranış (Kendisinin Gerçekleştirdiği)	Masa Başı	209	1,50	,359	-1,976	280	,049
	Saha	73	1,60	,333			

Tablo 57’deki Independent Samples T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların çalışma biçimlerine göre etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmaktadır. ($t(280) = -1,976$; $p = ,049 < ,05$).

Sonuç olarak sahada(1,60) çalışan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) masa başı(1,50) çalışanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

4.5.6. Hipotez Sonuçları

Araştırmaya ait;

Hipotez 1: Örgüte güven ve etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Örgüte güven etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığını negatif yönde etkiler.

Hipotez 2: Örgüte güven ve etik dışı davranışların bireysel görülme sıklığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Örgüte güven etik dışı davranış bireysel görülme sıklığını negatif yönde etkiler.

Hipotez 3: Çalışanların etik dışı davranışların örgütte görülme sıklığı ve bireysel görülme sıklığı;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Medeni durum,
- d) Eğitim durumu,
- e) Çalışma statüsü,
- f) Toplam çalışma süresi,
- g) Bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi,
- h) Pozisyon,
- i) Çalışma biçimi, değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Çalışanların örgüte güven algıları;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Medeni durum,
- d) Eğitim durumu,
- e) Çalışma statüsü,
- f) Toplam çalışma süresi,
- g) Bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi,
- h) Pozisyon,
- i) Çalışma biçimi, değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Örgüte güven düzeyi mobbinge maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Örgüte güven düzeyi sözlü tacize maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Örgüte güven düzeyi fiziksel tacize maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: Örgüte güven düzeyi psikolojik tacize maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotezlerinin istatistik çözümlmeleri ve testleri yapılmıştır. Sonuç olarak öne sürülen tüm araştırma hipotezleri kabul edilmiştir. Hipotezler ve kabul/red durumları Tablo 58’de gösterilmektedir.

Tablo 58: Araştırma Hipotezi Sonuçları

HİPOTEZLER	KABUL / RED
H₁: Örgüte güven ve etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Örgüte güven etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığını negatif yönde etkiler.	KABUL
H₂: Örgüte güven ve etik dışı davranışların bireysel görülme sıklığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Örgüte güven etik dışı davranış bireysel görülme sıklığını negatif yönde etkiler.	KABUL
H₃: Çalışanların etik dışı davranışların örgütte görülme sıklığı ve bireysel görülme sıklığı aşağıdaki değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	
H_{3a}: Cinsiyet,	RED
H_{3b}: Yaş,	RED
H_{3c}: Medeni Durum,	RED
H_{3d}: Eğitim Durumu,	KABUL
H_{3e}: Çalışma Statüsü,	KABUL
H_{3f}: Toplam Çalışma Süresi,	RED
H_{3g}: Bulunduğu Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi,	RED
H_{3h}: Pozisyon,	RED
H_{3i}: Çalışma Biçimi,	RED
H₄: Çalışanların örgüte güven algıları aşağıdaki değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	

H_{4a}: Cinsiyet,	RED
H_{4b}: Yaş,	RED
H_{4c}: Medeni Durum,	RED
H_{4d}: Eğitim Durumu,	RED
H_{4e}: Çalışma Statüsü,	KABUL
H_{4f}: Toplam Çalışma Süresi,	KABUL
H_{4g}: Bulunduğu Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi,	KABUL
H_{4h}: Pozisyon,	RED
H_{4i}: Çalışma Biçimi,	RED
H₅: Örgüte güven düzeyi mobbinge maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H₆: Örgüte güven düzeyi sözlü tacize maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H₇: Örgüte güven düzeyi fiziksel tacize maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.	(-)
H₈: Örgüte güven düzeyi psikolojik tacize maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL

SONUÇ

Vekâlet ilişkisi örgüt kuramı çerçevesinden incelendiğinde vekâlet veren olarak (asil), vekil olarak yönetici veya ast(çalışan) durumu diye açıklanmaktadır. Örgütsel yaşamın bireysel çıkarlardan oluştuğunu ve taraflar arasında çıkarlarını maksimize etmeyi amaçlayan fırsatçı bireyler olarak öngören vekâlet ilişkisi, vekâlet sorunlarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Genel olarak örgüte güven eksikliği dolayısıyla ortaya çıkan vekâlet sorunları beraberinde birtakım etik dışı davranışlarada yol açmaktadır.

Günümüzün gelişmiş toplumu; hızla değişen bir ekonomik yapıya sahip olmasına yol açan; bilgilenmenin önemi, istihdamın yapısı, üretim ve gelir düzeyi ile bireyler arasındaki ekonomik alışveriş ve bağımlılığın derecesini belirleyen parasal derinliğin ulaştığı boyut gibi nedenlerle, gelişme yolundaki bir toplumdan ayrılmaktadır. Buna göre; üretim yöntemleri, üretimin cinsi ve mesleki nitelikler açısından sürekli bir değişim vardır. Söz konusu değişimler olmadıkça ekonomide daha yüksek bir verim ve gelir düzeyine ulaşılammakta, bu dinamik yapıya ise ekonomideki fırsatların yakından izlenmesi ile sahip olunmaktadır. Bu yapı, firmaların iflas ederek kapanması, bireylerin ekonomik önceliklerinin değişmesi gibi nedenlerden kaynaklanabilen riskleri de içermektedir.

Bazı sosyal norm türleri, asillerin, vekillerin ve üçüncü tarafların (müşteriler ya da pay sahipleri) güvenilir davranışları ile ilişkilidir. Temel vekâlet ilişkilerinde güveni üretmek ve sürdürmek her iki taraf için de yararlı sonuçlar sağlar. Güven belirsizliği azaltır, işbirliğini geliştirir ve olumlu sonuçlara katkıda bulunur. Asil-vekil ilişkilerinde, asiller getiri sağlamak için kendi adına hareket etmek üzere başka bir vekile kaynak, otorite veya sorumluluk verir. Kurum-paydaş ilişkisinde güven önemlidir, çünkü paydaş kuruluşu, haklarını iade etme konusunda güvenir. Örgüt lehine bir güç farkı olasılığı vardır.

Ayrıca, düşük güç ve meşru paydaşların kuruluşla bir dereceye kadar zorlama altında bir ilişki içine girme olasılığı vardır. Dolayısıyla, paydaşlar potansiyel olarak savunmasızdır ve kuruluşu bağımlıdır. Güvenin etik yönü, güvenin varlığı ile güvenin yokluğu veya eksikliği arasındaki ayrımı vurgulamaktadır. Güven ilişkisinin

etik unsurunun yokluğunda, herhangi bir eylem yalnızca bir kişinin başka bir kişinin eylemlerine karşı savunmasızlığını arttırma isteğidir. Güvenilir tarafın hiçbir zımni görevi yoktur, sunulan hiçbir koruma vaadi yoktur.

Birey tarafından alınan herhangi bir risk, diğer tarafın etik niteliği ile ilgili olmayan inançlara veya herhangi bir zımni sözleşmeye dayanır. Eğer “güven eksikliği” güvensizliğin karşıtı olarak anlaşılıyorsa, o zaman güven en iyi şekilde “güvensizliğin” tersi olarak tanımlanır. Güvensizliğin genişliği, vekilin davranışının tahmin edilebilirliğine ve asilin şüphe düzeyine dayanır.

Böyle bir güvensizlik, vekilin, asil çıkarına hareket edeceği tahmin edilemeyeceği ve öz-ilgi gösterme ihtimalinin yüksek olacağı varsayımı olarak tasfir edilir ve bu nedenle de asilin, vekilden yüksek derecede şüphe duyduğu görülür. Güvensizlik eksikliği, vekilin davranışının tahmin edilebilir olduğu varsayımına dayanarak vekilin düşük şüpheli olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmamızda da incelediğimiz vekâlet kuramı çerçevesinde etik davranışın bir örgütte önemli bir faktör olması ve çeşitli çıkar gruplarının ve özellikle de yönetici, hisse senedi sahibi ve borç verenler olarak tanımlanan firma hak sahiplerinin kendi çıkarlarını maksimize etmek için firma politikalarını etkilemeye çalışmalarından kaynaklanan problemler ve firmanın devamlılığının sağlanması amacıyla söz konusu problemlerin önlenmesinde önemli bir yere sahiptir.

Vekâlet kuramı çerçevesinde örgüte güvenin etik dışı davranışlara etkisi ile ilgili yaptığımız çalışmada araştırmanın kapsamını İstanbul ve Kars’taki banka ve sigorta sektöründe faaliyet gösteren 4 işletmede çalışan 282 adet çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların bulunduğu işletmelere toplam 400 adet anket formu gönderilmiş ve 310 adet anket formu yanıtlanmıştır. Böylelikle geri dönüş oranı %77,5 olarak gerçekleşmiştir. Ancak, bazı soruları boş bırakılan 28 adet form elenmiş ve 282 adet form analize dahil edilmiştir.

Analizimizin birinci bölümde ölçeklerin güvenilirlik analizi ve faktör analizi yapıldı, ikinci bölümde demografik veriler, üçüncü bölümde demografik profiller ile ölçeklerin analizi ve dördüncü bölümde ölçeklerin birbirleriyle olan ilişkileri

incelenmiştir. Kullandığımız ölçeklerin faktör analizinde verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Araştırmamıza katılan katılımcıların %51,8'i kadın, %48,2'si erkektir ve 19,5'i lise/yüksekokul, %62,1'i üniversite, %18,1'i yüksek lisans, % 0,4'ü ise doktora mezunudur. Söz konusu katılımcıları yaş dağılımı ise; %31,2'si 21-30, %46,5'i 31-40, %20,9'u 41-50 ve %1,4'ü 50'dan oluşmaktadır. Araştırmamıza katılanların %69,1'i evli, %30,9'u bekaardır ve %39'u kamu, %61'i özel sektör çalışmaktadır. Katılımcılar toplam çalışma süreleri %26,6'sı 5 yıldan az, %36,9'u 5-10 yıl, %25,2'si 11-15 yıl, %7,1'i 16-20 yıl ve %4,3'ü de 21 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahiptir.

Katılımcıların Bulundukları Kurumdaki Toplam Çalışma Süreleri ise şöyledir: %45,7'si 5 yıldan az, %37,6'sı 5-10 yıl, %11,7'si 11-15 yıl, %3,5'i 16-20 yıl ve %1,4'ü de 21 yıl ve üzeri bulundukları kurumlarda çalışma sürelerine sahiptir ve %31,9'u yönetim, %68,1'i ise yönetsel olmayan pozisyonda görev almaktadır. Ayrıca çalışma %74,1'i masa başı, %25,9'u sahada görev yapmaktadır.

Çalışmamız kapsamında katılımcıların örgüte güven düzeylerinin mobbinge maruz kalma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için Independent Samples T Testi yapılmıştır. Yapılan T testi sonucu katılımcıların örgüte güven düzeyleri mobbinge maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir. Mobbinge maruz kalanların örgüte güven düzeyleri kalmayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha düşüktür.

Çalışmamızda elde ettiğimiz bulgular Bedük ve Ata (2019: 1182-1193)'nın gerçekleştirdiği mobbing ile örgütsel bağlılık ile ilgili çalışması ve Ertürk, A. (2016: 49-57)'ün lise öğretmenlerinin yaşadıkları mobbing davranışları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasından elde ettiği mobbing düzeyi azaldıkça örgütsel güven düzeyinin yükseldiğini bulduğu çalışmalar ile uyumludur.

Katılımcıların örgüte güven düzeylerinin sözlü tacize maruz kalma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için Independent Samples T Testi yapılmıştır. Yapılan T testi sonucu katılımcıların örgüte güven düzeyleri sözlü tacize maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sözlü tacize maruz

kalanların örgüte güven düzeyleri kalmayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha düşüktür. Ayrıca çalışmamızda katılımcıların örgüte güven düzeyleri psikolojik tacize maruz kalma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Martino ve diğerleri (2003: 35-37) tarafından yapılan ve öğretmenlerin maruz kaldıkları sözlü ve psikolojik tacizin örgüte güvensizlik, ekip çalışmasına engel olma, birlik ve beraberlik eksikliği, kurumu geriye götürme, istek ve motivasyon eksikliği vb. neden olduğunu bulduğu çalışma ile uyumludur.

Çalışmamızda örgüte güven ve etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı ve bireysel görülme sıklığı ilişkisi incelenmiş ve katılımcıların örgüte güven düzeyinin, etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı üzerine etkisini ve iki değişken arası ilişkiyi tespit edebilmek basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları örgüte güven düzeyinin, etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı üzerinde negatif yönde anlamlı şekilde etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Örgüte güven düzeyi ile etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı arasında negatif yönde, yüksek şiddette ($R=,627$) anlamlı ilişki vardır. Ayrıca örgüte güven düzeyi, etik dışı davranışın bireysel görülme sıklığı üzerinde negatif yönde anlamlı şekilde etkiye sahiptir ve örgüte güven düzeyi ile etik dışı davranışın bireysel görülme sıklığı arasında negatif yönde, zayıf şiddette ($R=,343$) anlamlı ilişki vardır. Bununla birlikte örgüte güven ve etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ve örgüte güven etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığını negatif yönde etkiler.

Çalışmamızın bulguları benzer bir araştırma yapan Gerçek (2017: 953-963)'in örgütüne ve örgütsel otoritelere güvenen çalışanların, güven ilişkisinin sürdürülebilmesi doğrultusunda kendisinden beklenen davranışları göstermekte tereddüt etmeyeceği ve etik iklim ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulduğu çalışması ile uyumludur.

Katılımcıların hiçbiri fiziksel tacize maruz kalmadıkları için örgüte güven düzeylerinin fiziksel tacize maruz kalma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği araştırılamamıştır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Çelik ve Gencer (2019: 108-124)'in yaptıkları çalışmada cinsiyetine göre örgütsel güvene ilişkin algıları ve örgütsel değişime ilişkin tutumları arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca Bökeoğlu ve Yılmaz (2008: 211-233)'ın yaptığı araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre yapılan karşılaştırmalarda, hiçbir alt boyutta ve toplam puanda gruplar arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Çalışmamızın sonuçları söz konusu çalışmalardan farklı bulgular ortaya koymuştur.

Katılımcıların yaşlarına göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlar Çelik ve Gencer (2019: 108-124)'in yaptığı çalışmada elde ettikleri örgütsel güven algılarının yaşa göre farklılaştığı sonucu ile uyumludur. Katılımcıların medeni durumlarına göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır. Elde ettiğimiz bu bulgular Halıcı, vd. (2015)'in elde ettiği medeni durum değişkenine göre yöneticiye güven puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu sonuçları ile uyumludur.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır. Altunel (2015)'in yaptığı çalışmasında ise örgütün kendisine güven düzeyi ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Katılımcıların çalışma statülerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmaktadır. Ayrıca çalışmamızda katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmaktadır. Anlamlılık değerleri incelendiğinde toplam çalışma süresi 5-10 yıl ile 11-15 yıl arası olan katılımcıların örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmaktadır. Sonuç olarak toplam çalışma süresi 11-15 yıl olan katılımcıların örgüte güven düzeyleri, 5-10 yıl olanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

Çalışmamızda katılımcıların kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır. Halıcı, vd. (2015)'in kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların yöneticiye güven puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Çalışmamızda katılımcıların pozisyonlarına

göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır. Yine Halıcı, vd. (2015), pozisyonuna göre örgütsel güven ölçeği alt boyutlarına göre güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur.

Araştırmamızda katılımcıların çalışma biçimlerine göre örgüte güven düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır. Ayrıca katılımcıların cinsiyetlerine göre etik dışı davranış düzeyleri (işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır. Katılımcıların yaşlarına göre etik dışı davranış düzeyleri ise (işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına göre etik dışı davranış düzeyleri (işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmamaktadır. Delice, (2014) yaptığı araştırmada çalışanların cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve etik eğitimi alma durumuna göre farklılaşmazken, yaşı, kıdemi ve rütbesi daha fazla olanlar etik dışı davranışları daha ciddi bir sorun olarak algılandığını bulmuştur.

Çalışmamızda katılımcıların eğitim durumlarına göre etik dışı davranış düzeyleri (işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmaktadır. Ayrıca anlamlılık değerleri incelendiğinde eğitim durumu lise/Yüksekokul ile yüksek Lisans olan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri (işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaşmaktadır. Sonuç olarak yüksek lisans mezunu katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri (işyerinde gerçekleşen) lise/yüksekokul mezunu katılımcılara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

Bununla birlikte çalışma statülerine göre etik dışı davranış düzeyleri (işyerinde gerçekleşen) anlamlı farklılaştığı ve sonuç olarak özel sektörde çalışan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri (işyerinde gerçekleşen) kamuda çalışan katılımcılara istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeyleri, kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeyleri, pozisyonlarına göre etik dışı davranış düzeyleri, çalışma biçimlerine göre etik dışı davranış düzeyleri ile cinsiyetlerine göre etik dışı davranış düzeyleri (kendilerinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmamaktadır. Ayrıca katılımcıların yaşlarına göre etik dışı davranış düzeyleri ile medeni durumlarına göre etik dışı davranış düzeyleri (kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmamakta olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte araştırmamızda katılımcıların eğitim durumlarına göre etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmakta olduğu ve anlamlılık değerleri incelendiğinde eğitim durumu Lise/Yüksekokul ile Yüksek Lisans olan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmakta olduğu görülmüştür. Sonuç olarak yüksek lisans mezunu katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri (kendisinin gerçekleştirdiği) lise/yüksekokul mezunu katılımcılara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

Katılımcıların çalışma statülerine göre etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) anlamlı farklılaşmakta ve özel sektörde çalışan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) kamud çalışan katılımcılara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksek olduğu çalışmamızda bulguların diğer bir sonucudur. Ayrıca katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeyleri, kurumdaki toplam çalışma sürelerine göre etik dışı davranış düzeylerinin ve pozisyonlarına göre etik dışı davranış düzeylerinin anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür. Çalışma biçimlerine göre etik dışı davranış düzeyleri ise anlamlı farklılaşmaktadır. Sonuç olarak sahada çalışan katılımcıların etik dışı davranış düzeyleri(kendisinin gerçekleştirdiği) masa başı çalışanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksektir.

Sonuç olarak, ilgili alan yazın tarandığında, mevcut araştırma sonuçları ile yapılan diğer araştırma sonuçları birbirleriyle örtüşmektedir. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- 1) Gelir odaklı olarak hazırlanan sözleşmeler vekilin fırsatçı davranışlarını kontrol altına alacak ve çıkarlara dayalı çatışmalar azalacaktır.
- 2) Bilgi sistemlerinin örgüt içinde entegre edilecek olması, asilin vekilin davranışlarını izleyebilecek ve fırsatçılık riskini azaltmasını sağlayacak böylelikle örgüte güven çerçevesinde etik dışı davranışların oluşmasını engelleyecektir.
- 3) Kayırmacı uygulamalar arttıkça fırsatçılık,ahlaki tehlike,bilgi asimetrisi,tersi seçim gibi vekâlet kuramına ait prensiplerin arttığı görülmektedir. Bu yüzden liyakat

esasına dayanan işe alımlar yoğun olarak gerçekleşirse önlenemez kayıplar olarak vekâlet maliyetleri de azalma gösterecektir.

4) Örgüte güven düzeyleri mobbinge maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir. Mobbinge maruz kalanların örgüte güven düzeyleri kalmayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha düşüktür. Bu ise örgütlerde üzerinde durulması gereken bir konudur. Özellikle yöneticilerin bu konuya daha hasasiyet göstermeleri ve çalışanlarının güven düzeyini artırmak için mobbinge hiçbir şekilde müsaade etmemeleri önerilmektedir.

5) Psikolojik ve sözlü tacize maruz kalanların örgüte güven düzeyleri kalmayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha düşük olması bu konuda örgütlerde yeterince önlemin alınmasının gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır. Örgütelerde hiçbir şekilde bu tür davranışlara müsaade edilmemesi ve örgütlerin vizyon ve misyonları açısından bir kural olarak bu konunun yer alması önerilmektedir.

6) Çalışmamızda bulguladığımız örgüte güven ve etik dışı davranışın örgütte görülme sıklığı arasında negatif yönlü ilişki örgüte ve örgütsel otoritelere güvenen çalışanların, güven ilişkisinin sürdürülebilmesi doğrultusunda kendisinden beklenen davranışları göstermekte tereddüt etmeyeceğini ortaya koymaktadır. Bu konuda alınacak tedbirler etik dışı davranışları sınırlandıracağı önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ackerman, S. R. (1978). *Corruption: A Study In Political Economy*. New York: Academic Press.
- Alchian, A. A., Ve Demsetz, H. (1972). “*Production, Information Costs, And Economic Organization*”. *The American Economic Review*, 62(5): 777-795.
- Altundemir, M. E. Ve Göksu, G. G. (2015). “Yükseköğretimde Performans Esaslı Bütçeleme Yöntemi: Çeşitli Ülke Uygulamaları” [Bildiri], *Uluslararası Yükseköğretimde Kalite Kongresi*, 12 Aralık 2015, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Altunel, Ahmet Tefvik (2015). “*Örgütsel Güven Düzeyi İle Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*”, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Aren, S. ve Karataş, A. (2004). “Vekâlet teorisi ve bilgi asimetrisi problemi”. Editör (Ed.). F. Ölçer ve A. Özyılmaz. *Güncel Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Arrow, K. J. (1971). *The economic implications of learning by doing*. London: Palgrave Macmillan.
- Arrow, K. J. (1984). *Principals and Agents: The Structure of Business*. Boston: Harvard Business School Press.
- Aryee, S., Budhwar, P. S., ve Chen, Z. X. (2002). “Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model”. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3): 267-285.
- Ay, Ü., Kılıç, K.C ve Biçer, M. (2009). “İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim ile İlişkisi Üzerine Bir Çalışma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2): 57-71.

- Ayden, C., ve Özkan, Ö. (2014). “Sağlık Çalışanlarının Kurumsal Güven Ve Örgütsel Bağlılık Boyutları İtibarıyla İncelenmesi; Malatya Devlet Hastanesi Sağlık Personeli Üzerine Bir Çalışma”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2): 151-167.
- Aydınlık Ü.A. ve Dönmez, D. (2007). “Türkiye’de Faaliyet Gösteren En Büyük 500 İşletme’de Etik Kodları Araştırması”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(28): 151-158.
- Aydin, İ. P. (2002). *Yönetişel Mesleki ve Örgütsel Etik*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baiman, S. (1990). “Agency research in managerial accounting: A second look”. *Accounting, Organizations and Society*, 15(4): 341-371.
- Bainbridge, S. M. (2008). “Caremark and enterprise risk management”. *Journal of Corporation Law*, 34(4): 967–990.
- Balkin, D. B., ve Gomez-Mejia, L. R. (2002). “Explaining the gender effects on faculty pay increases: Do the squeaky wheels get the grease?”. *Group ve Organization Management*, 27(3): 352-373.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive (Vol. 11)*. Massachusetts: Harvard university press.
- Barnea, A., Haugen, R. A., & Senbet, L. W. (1981). “Market imperfections, agency problems, and capital structure: a review”. *Financial management*, 12(3): 7-22.
- Barney, J.B., ve Hesterly, W. (1996). “Organizational Economics: Understanding the Relationship between Organizations and Economic Analysis”, in Clegg S.R., Hardy C., Nord W.R. (Eds.) *Handbook of Organization Studies*, London: Sage Publications Inc.
- Barney, J.B., ve Ouchi, W. G. (1986). *Organizational economics*. London: Jossey-Bass.

- Basu, A., ve Lal, R., Srinivasan, V., Staelin, R.(1985). "Salesforce Compensation Plans: An Agency Theoretic Perspective". *Marketing Science*, 4(4): 267-291.
- Baulkaran V. (2009). "Concentrated Control, Agency Problems and Dividend Policy". *Working paper*. 64 (1): 366-389
- Beccerra, M., ve Gupta, A. K. (1999). "Trust Within the Organization: İntegrating the Trust Literature With Agency Theory and Transaction Costs Economics". *Public Administration Quarterly*, 23(1): 177-203.
- Bedük, A., ve Ata, N. (2019). "Mobbing İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Belediye Otobüs Şoförleri Örneği". *Journal Of International Social Research*, 12(62):1182-1193.
- Bedük, A., & Çelik N. (2013). "Vekalet Teorisi Yaklaşımı İle İşlem Maliyeti Arasındaki İlişki". *Sakarya İktisat Dergisi*, 3(1): 43-67.
- Bergen, M., Dutta, S., ve Walker Jr, O. C. (1992). "Agency relationships in marketing: A review of the implications and applications of agency and related theories". *Journal of marketing*, 56(3): 1-24.
- Berle, A. A., ve Means, G. C. (1932). *The modern corporation and private property*. New Brunswick. NJ: Transaction.
- Berry, C. M., Ones, D. S., ve Sackett, P. R. (2007). "Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis". *Journal of applied psychology*, 92(2): 410.
- Bisel, R. S., Kelley, K. M., Ploeger, N. A., ve Messersmith, J. (2011). "Workers' moral mum effect: On facework and organizational ethics". *Communication Studies*, 62(2): 153-170.
- Boatright, J. R. (1994). "Fiduciary duties and the shareholder-management relation: Or, What's so special about shareholders?". *Business Ethics Quarterly*, 56(2): 393-407.
- Bok, S. (1999). *Lying: Moral choice in public and private life*. London:Vintage.

- Bowditch, J. L., Buono, A. F., ve Stewart, M. M. (2007). *A primer on organizational behavior*. London:Wiley.
- Bökeoğlu, Ö. Ç., ve Yılmaz, K. (2008). “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54),: 211-233.
- Börü, D. ve Güneşer, B.,(2005). “Yöneticilik Tarzının Çalışanın İş Tatmini İle İlişkisi ve Yöneticiye Olan Güvenin Bu İlişkideki Rolü,” *Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1): 135-156
- Bradburn ve Rager. (2003). *Understanding Business Ethics*. London, Continuum Paston: Pres Ltd, 54-67.
- Brass, Daniel J.; Butterfield, Kenneth D.; Skaggs, Bruce C. (1998). “Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective”.*The Academy of Management Review*, 23(1): 14-31.
- Brennan, M. J. (1994). “Incentives, rationality, and society”. *Journal of Applied Corporate Finance*, 7(2):31-39.
- Brickley, J. A., ve Van Horn, R. L. (2002). “Managerial incentives in nonprofit organizations: Evidence from hospitals”.*The Journal of Law and Economics*, 45(1): 227-249.
- Broadbent, J., Dietrich, M., ve Laughlin, R. (1996). “The development of principal–agent, contracting and accountability relationships in the public sector: conceptual and cultural problems”. *Critical perspectives on accounting*, 7(3): 259-284.
- Buchholz, R.A. ve Rosenthal, S., (1998). “Bridging Environmental and Business Ethics:A Pragmatic Framework,” *Environmental Ethics*, 20(4): 393-408.
- Cascio, W. F., ve Aguinis, H. (2008). “Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: Changes, choices, and trends”. *Journal of Applied Psychology*, 93(5): 1062.

- Chiles, T. H., ve McMackin, J. F. (1996). "Integrating variable risk preferences, trust, and transaction cost economics". *Academy of management review*, 21(1): 73-99.
- Coase, R. H. (1937). "The nature of the firm". *Economica*, 4(16): 386-405.
- Coleman, A. D., Esho, N., ve Wong, M. (2006). "The impact of agency costs on the investment performance of Australian pension funds". *Journal of Pension Economics ve Finance*, 5(3): 299-324.
- Cook, J., ve Wall, T. (1980). "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non- fulfilment". *Journal of occupational psychology*, 53(1): 39-52.
- Costigan, R. D., Iter, S. S., & Berman, J. J. (1998). "A multi-dimensional study of trust in organizations". *Journal of managerial issues*, 13(1): 303-317.
- Crane, A., ve Matten, D. (2016). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*. London:Oxford University Press.
- Çakır, A. (2014). *Faktör Analizi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı.
- Çelik, K., & Gencer, M. (2019). "Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Değişime İlişkin Tutumlarına Etkisi". *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(1): 108-124.
- Çarıkçı, A. (2000). "Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2):155-168.
- Çıtır, I.Ö., ve Kavi, E. (2010) "Algılanan Örgütsel Güven İle İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2) 232-243.

- Dahlstrom, R., ve Nygaard, A. (1995). "An exploratory investigation of interpersonal trust in new and mature market economies". *Journal of retailing*, 71(4): 339-361.
- Daily, C. M., Dalton, D. R., ve Rajagopalan, N. (2003). "Governance through ownership: Centuries of practice, decades of research". *Academy of Management Journal*, 46(2): 151-158.
- Davis, J., Schoorman, F. & Donaldson, L., (1997), "Toward a Stewardship Theory of Management", *The Academy of Management Review*, 22 (1): 20-47.
- De George, R. T. (2011). *Business ethics*. India:Pearson Education.
- Deluga, R. J. (1995). "The relation between trust in the supervisor and subordinate organizational citizenship behavior". *Military Psychology*, 7(1): 1-16.
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Demsetz, H. (1983). "The structure of ownership and the theory of the firm". *The Journal of law and economics*, 26(2):375-390.
- Demski, J. ve Feltham, G., 1978, "Economic Incentives in Budgetary Control Systems", *Accounting Review*, 53(2): 336- 359
- Di Martino, V., Hoel, H., ve Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the improvement of living and working conditions. London: Prediction.
- Donaldson, L. (1990). "The ethereal hand: Organizational economics and management theory". *Academy of management Review*, 15(3):369-381.
- Douma, S. W., ve Schreuder, H. (2008). *Economic approaches to organizations*. London:Pearson Education.
- Dyer G. Jr, W. (2006). "Examining the "family effect" on firm performance". *Family business review*, 19(4): 253-273.

- Eccles, R. G. (1985). *The transfer pricing problem: A theory for practice*. New York: Lexington Books.
- Eisenhardt, K.M. (1985). "Control: Organizational and economic approaches". *Management science*, 31(2): 134-149.
- Ekinci, B. T. (2016). "Vekâlet Teorisi". Köksal, T., (Ed.). *Bir İşletme Sorunsalı Olarak Vekâlet Teorisi ve Kayırmacılık*. İstanbul: Gece Kitaplığı Yayınevi
- Ellis, K., ve Shockley- Zalabak, P. (2001). "Trust in top management and immediate supervisor: The relationship to satisfaction, perceived organizational effectiveness, and information receiving". *Communication Quarterly*, 49(4): 382-398.
- Erdem, F. (2003). "Örgütsel yaşamda güven". Erdem, F., (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Güven*. (153-182), Ankara: Vadi Yayınları.
- Erdem, F., Ozen, J., ve Atsan, N. (2003). "The relationship between trust and team performance". *Work Study*, 52(7): 337-340.
- Ertürk, A. (2016). "Organizational trust of mobbing victims: A study of Turkish teachers". *Journal of Education and Training Studies*, 4(11): 49-57.
- Fallis, D. (2010). "Lying and deception". *Philosophers' Imprint* 10 (1): 89-122.
- Fama, E. F. (1980). "Agency problems and the theory of the firm". *Journal of Political Economy*, 88(2):288-307.
- Fama, E. F., ve Jensen, M. C. (1983). "Separation of ownership and control". *The Journal of Law and Economics*. 26(2): 301-325.
- Ferris, J. M., ve Graddy, E. A. (1998). "A contractual framework for new public management theory". *International Public Management Journal*. 1(2): 225-240.
- Freeman, R. E., ve Reed, D. L. (1983). "Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance". *California Management Review*, 25(3): 88-106.

- Friedman, M. (1970). "A Friedman doctrine: The social responsibility of business is to increase its profits". *The New York Times Magazine*. 13(1970): 32-33.
- Gerçek, M. (2017). "Etik İklim ve Örgütsel Güvenin Üretkenlik Karşısı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". *Journal Of International Social Research*, 10(51): 953-963.
- Ghoshal, S. (2005). "Bad management theories are destroying good management practices". *Academy of Management learning ve education*, 4(1): 75-91.
- Giacalone, R. A., ve Thompson, K. R. (2006). "Business ethics and social responsibility education: Shifting the worldview". *Academy of Management Learning ve Education*. 5(3):266-277.
- Gözütok, D., (1993), *Okulda Dayak*, Ankara: Dizgi Yayınları.
- Griffin, Rieky. W., Ebert, Ronald J. (1999). *Business*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall International.
- Gugler, K., ve Yurtoglu, B. B. (2003). "Corporate governance and dividend pay-out policy in Germany". *European economic review*, 47(4): 731-758.
- Gül, H. (2006). "Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama". *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 10(9): 65-79.
- Halıcı, M., Söyük, S., ve Gün, İ. (2015). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 52-59.
- Hall, R. H. (1977). *Organizations: Structure and process*. Engle-wood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Hansmann, H., ve Kraakman, R. (2001). "The End of History for Corporate Law89". *Geo LJ*,2(1):439.
- Harris, M., ve Raviv, A. (1978). "Some results on incentive contracts with applications to education and employment, health insurance, and law enforcement". *The American Economic Review*, 68(1): 20-30.

- Hartman, L. P., DesJardins, J. R., ve MacDonald, C. (2008). *Business ethics: Decision making for personal integrity and social responsibility*. New York:McGraw-Hill Education.
- Hasnas, J. (1998). "The normative theories of business ethics: A guide for the perplexed". *Business Ethics Quarterly*, 8(1): 19-42.
- Heath, J. (2009). "The uses and abuses of agency theory". *Business Ethics Quarterly*, 19(4): 497-528.
- Hendry, J. (2005). "Beyond self- interest: Agency theory and the board in a satisficing world". *British Journal of Management*, Vol.16(2): 55-63.
- Hensher, D. A., Puckett, S. M., ve Rose, J. M. (2007). "Agency decision making in freight distribution chains: Establishing a parsimonious empirical framework from alternative behavioural structures". *Transportation Research Part B: Methodological*, 41(9): 924-949.
- Hesterly, W. S., Liebeskind, J., & Zenger, T. R. (1990). "Organizational economics: an impending revolution in organization theory?". *Academy of Management Review*, 15(3): 402-420.
- Hirsch, P., & Friedman, R. (1986, August). "Collaboration or Paradigm Shift?: Economic vs. Behavioral Thinking About Policy?". In *Academy of Management Proceedings* 1(1): 31-35
- Holmstrom, B. (1979). "Moral hazard and observability". *Bell journal of Economics*, 10(1): 74-91.
- Hosmer, L. T. (1995). "Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics". *Academy of management Review*, 20(2): 379-403.
- Hoyk, R., ve Hersey, P. (2010). The ethical executive: Becoming aware of the root causes of unethical behavior: 45 psychological traps that every one of us falls prey to". *Stanford University Press*. 54(2): 65-78.

- Jensen, M. C., ve Ruback, R. S. (1983). "The market for corporate control: The scientific evidence". *Journal of Financial economics*, 11(1-4): 5-50.
- Jex, S. M., ve Britt, T. W. (2008). "Leadership and influence processes". *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*, 2(1): 303-338.
- Kanter, R. M. (2005). "What theories do audiences want? Exploring the demand side". *Academy of Management Learning ve Education*, 4(1): 93-95.
- Kapu, H. (2009). "Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlâkı". Orman, S., ve Z. Parlak, (Ed.). *İşletmelerde İş Etiği* (s. 52-113). İstanbul Ticaret Odası Yayınları
- Key, N., ve Runsten, D. (1999). "Contract farming, smallholders, and rural development in Latin America: the organization of agroprocessing firms and the scale of outgrower production". *World development*, 27(2): 381-401.
- Kim, J., ve Mahoney, J. T. (2005). "Property rights theory, transaction costs theory, and agency theory: an organizational economics approach to strategic management". *Managerial and decision economics*, 26(4):223-242.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Trevino, L. K. (2010). "Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work". *Journal of Applied Psychology*, 95(1): 1.
- Kivisto, J. (2007). *Agency theory as a framework for the government-university relationship*. USA:Tampere University Press.
- Klotz, L., Weber, E., Johnson, E., Shealy, T., Hernandez, M., & Gordon, B. (2018). "Beyond rationality in engineering design for sustainability". *Nature Sustainability*, 1(5): 225-264.
- Kramer, R. M., (1999). "Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions." *Annual Review of Psychology*, 50(1): 569-596.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. (1.Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi

- Lafontaine, F. (1992). "Agency theory and franchising: some empirical results". *RAND journal of Economics*, 23(2): 263-283.
- Lan, L. L., & Heracleous, L. (2010). "Rethinking agency theory: The view from law". *Academy of management review*, 35(2): 294-314.
- Lassar, W. M., ve Kerr, J. L. (1996). "Strategy and control in supplier–distributor relationships: An agency perspective". *Strategic Management Journal*, 17(8): 613-632.
- Luhmann, N. (1988). *Familiarity, confidence, trust: Problems and alternatives*. In D. Gambetta (Ed.), *Trust: Making and breaking cooperative relations*. Oxford, UK: Basil Blackwell.
- Mackie, J. (1990). *Ethics: Inventing right and wrong*. UK: Penguin.
- Mahon, J. E. (2008). *The definition of lying and deception*. UK: Penguin.
- Maury, B. and Pajuste, A. (2011), "Private Benefits of Control and Dual- Class Share Unifications". *Manage. Decis. Econ.* 32(1): 355-369.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., Schoorman, F. D. (1995). "An integrative model of organizational trust". *Academy of Management Review*, 20 (3): 709-734.
- McAllister, D. J., ve Bigley, G. A. (2002). "Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-basei self-esteem". *Academy of Management Journal*, 45(5):894-904.
- McEwan, T. (2001). *Managing Values and Beliefs in Organisations*, Harlow England: Pearson Education.
- McIntire, S. A., ve Miller, L. A. (2011). *Foundations of psychological testing*. England: McGraw-Hill.
- McKnight, D. H., Cummings, L. L., ve Chervany, N. L. (1998). "Initial trust formation in new organizational relationships". *Academy of Management review*, 23(3): 473-490.

- Meydan, C. H., ve Çetin, F. (2017). “Vekâlet Kuramı”. Sözen, H.C., ve Basım, H.N. (Ed.). *Örgüt Kuramları* (s.160-177). Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Milgrom, P. R., ve Roberts, J. D. (1992). *Economics, organization and management*, London: Pearson.
- Miller, D., & Le Breton- Miller, I. (2006). “Family governance and firm performance: Agency, stewardship, and capabilities”. *Family business review*, 19(1): 73-87.
- 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.
- Mitnick, B. M. (1975). “The theory of agency”. *Public Choice*, 24(1): 27-42.
- Mitroff, I. (2004). “An open letter to the deans and the faculties of American business schools”. *Journal of Business Ethics*, 54(2): 185-189.
- Moe, T. M. (1984). “The new economics of organization”. *American journal of political science*, 28(4): 739-777.
- Moosavi, J., ve Honarbakhsh, S. (2010). “Investigation of the Relationship between Concentrated ownership and Payout in Tehran Stock Exchange”. *Journal of Finance Accounting Research*, 2(7): 158-189.
- Morgan, D., & Zeffane, R. (2003). “Employee involvement, organizational change and trust in management”. *International journal of human resource management*, 14(1): 55-75.
- Nalbant, Z. E., (2005), “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(2): 193-201.
- Nelson, Debra L.; Quick, James Campbell. (1994). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges*. South - Western: College Pub.

- Nyhan, R. C. (1999). "Increasing affective organizational commitment in public organizations: The key role of interpersonal trust". *Review of Public Personnel Administration*, 19(3): 58-70.
- Oran, F. Ç. (2018). "*Liderlik Tarzlarının Örgütsel Güven Ve Etik Dışı Davranışların İfşasına (Whistleblowing) Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*". Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Edirne.
- Orman, S., ve Parlak, Z. (Eds.). (2009). *İşletmelerde iş etiği*. İstanbul: Ticaret Odası.
- Özdamar, K. (1999) *Paket Program İle İstatistiksel Veri Analizi*. (2. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S., (2005), "Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 95-109.
- Padilla, A. (2002). "Can agency theory justify the regulation of insider trading?". *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, 5(1): 3-38.
- Perrow, C. (1986). "Economic theories of organization". *Theory and society*, 15(1): 11-45.
- Perry, R. W., ve Mankin, L. D. (2007). "Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction". *Public Personnel Management*, 36(2): 165-179.
- Petersen, T. (1993). "The economics of organization: The principal-agent relationship". *Acta sociologica*, 36(3): 277-293.
- Peterson, D. K. (2002). "Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate". *Journal of business and psychology*, 17(1): 47-61.
- Pfeffer, J. (2005). "Developing resource dependence theory: how theory is affected by its environment". *Great minds in management: The process of theory development*. 65(2): 436-459.

- Poyraz, K. ve Aksoy, E. (2012). “Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(32), 183-202.
- Pratt, J. W., ve Zeckhauser, R. J. (1985). “Principals and agents: An overview”. *Principals and agents: The structure of business*, 1(1): 12-15.
- 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(1):1581-1592.
- Robins, J. A. (1992). “Organizational considerations in the evaluation of capital assets: Toward a resource-based view of strategic investment by firms”. *Organization science*, 3(4): 522-536.
- Ross, W. T., ve Robertson, D. C. (2000). “Lying: The impact of decision context”. *Business Ethics Quarterly*, 10(2): 409-440.
- Rozeff, M. S. (1982). “Growth, beta and agency costs as determinants of dividend payout ratios”. *Journal of financial Research*, 5(3): 249-259.
- Sadegi Sharif, J. Bahadori. H.(2009). “Investigation of the Relationship between Ownership structure and Payout in Tehran Stock Exchange”. *Journal of Finance Research*, 11(27): 61-80.
- Saruhan, N. (2013). “Organizational change: The effects of trust in organization and psychological capital during change process”. *Journal of Business, Economics*, 2(3): 16.
- Sen, A. (1999). *On ethics and economics*. New Delhi: Oxford University Press.
- Shapiro, S. P. (2005). “Agency theory”. *Annu. Rev. Sociol.*, 31(1): 263-284.
- Shavell, S. (1979). “On moral hazard and insurance”. *The Quarterly Journal of Economics*, 93(4): 280-301

- Shleifer, A., ve Vishny, R. W. (1997). "A survey of corporate governance". *The journal of finance*, 52(2): 737-783.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., ve Winograd, G. (2000). "Organizational trust: What it means, why it matters". *Organization Development Journal*, 18(4): 35-48.
- Skarlicki, D. P., ve Folger, R. (1997). "Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice". *Journal of applied Psychology*, 82(3): 434.
- Smith, R. W., ve Bertozzi, M. (1996). "Principals and agents: An explanatory model for public budgeting". *Journal of public budgeting, accounting ve financial management*, 10(3):325-353.
- Sternberg, Elaine. (2000). *Just Business: Business Ethics in Action*. Oxford ; New York : Oxford University Press.
- Stout, M. ve Love, J. M. (2013). "Ethical choice making". *Public Administration Quarterly* 37 (2):280-296.
- Surendra, A. (2010). "Aristotelian-thomistic virtue ethics, emotional intelligence and decision-making". *Advances in Management*, 3 (4): 185-198.
- Süer, Sezin. (2000). *"Business Ethics in Turkey"*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Swift, R. S. (2001). *Accelerating customer relationships: Using CRM and relationship technologies*. England: Prentice Hall Professional.
- Tan, H. H., ve Tan, C. S. (2000). "Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization". *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(2): 241.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). "Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1): 37-46.
- Tevrüz, S. (2007). *İş Hayatında Etik*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

- Tınaz, P. (2006a). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tiessen, P., ve Waterhouse, J. H. (1983). "Towards a descriptive theory of management accounting". *Accounting, Organizations and Society*, 8(2-3): 251-267.
- Tonus, H. Z., ve Oruç, İ. (2012). "İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı davranışlar ve yönetimi: bir işletmenin personel yönetmeliği içerik analizi". *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10): 149-181.
- Tosi, H. L., Katz, J. P., ve Gomez-Mejia, L. R. (1997). "Disaggregating the agency contract: The effects of monitoring, incentive alignment, and term in office on agent decision making". *Academy of Management Journal*, 40(3): 584-602.
- Trevino, 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(3): 447-476.
- Truong, T., ve Heaney, R. (2007). "Largest shareholder and dividend policy around the world". *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 47(5): 667-687.
- Tüzün, İ. K. (2007). "Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1): 93-118.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). "When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors". *Organization Science*, 22(3): 621-640.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Kitabevi.
- Ülgen, A. (2003). "Global Etik ve Global İşletmelerde Uygulanan Etik Yaklaşımlar Üzerine Bir Araştırma". İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Ülgen, H. ve Mirze S.K ; (2004), *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, İstanbul: Literatür Yayıncılık.

- Vardi, Y. (2001). "The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work". *Journal of Business ethics*, 29(4): 325-337.
- Velasques, M. (2002). *Business ethics: Concepts and cases (Vol. 111)*. NJ: Prentice Hall.
- Vining, A. R., ve Globerman, S. (1999). "Contracting-out health care services: a conceptual framework". *Health policy*, 46(2): 77-96.
- Wasserman, N. (2006). "Stewards, agents, and the founder discount: Executive compensation in new ventures". *Academy of Management Journal*, 49(5): 960-976.
- Waterman, R. W., ve Meier, K. J. (1998). "Principal-agent models: an expansion?". *Journal of public administration research and theory*, 8(2): 173-202.
- Welsh, W. N., ve Zajac, G. (2004). "Building an effective research partnership between a university and a state correctional agency: Assessment of drug treatment in Pennsylvania prisons". *The Prison Journal*, 84(2): 143-170.
- Wetlaufer, G. B. (1989). "The ethics of lying in negotiations". *Iowa L. Rev.*, 75(1):1219-1265.
- White, H. (1985). "Agency as control". Editör (Ed.) J. Pratt & R. Zeckhauser. *Principals and agents: The structure of business* (187–214). Boston: Harvard Business.
- Williams, B. (2006). *Ethics and the Limits of Philosophy*. New York: Routledge.
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies*. New York: Institutional Economics.
- Wilson, R. (1968). "The theory of syndicates". *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 28(2): 119-132.

Wong, C. S. Wong ve Ngo, H. Y., (2006). “Perceived organizational justice, trust, and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises”. *Journal of World Business*, 41(4): 344-355.

Worsham, J., Eisner, M. A., ve Ringquist, E. J. (1997). “Assessing the assumptions: A critical analysis of agency theory”. *Administration ve Society*, 28(4): 419-440.

Yeşil, S. (2011). *Uluslararası İş Etiği ve Yönetimi*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Zeckhauser, R., & Spence, M. (1971). “Insurance, information and individual action”. *American Economic Review*, 61(5): 380-387.

EKLER

Ek – 1 Araştırma Anketi

Vekâlet Kuramı Çerçevesinde Örgüte Güvenin Etik Dışı Davranışlara Etkisi Araştırma Anketi

Değerli Katılımcı;

Bu anket Formu, Kafkas Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı programı kapsamında Prof. Dr. Hüsnü Kapu danışmanlığında yürütülen **“Örgüte Güvenin Etik Dışı Davranışlara Etkisi”**ni incelemeye yönelik yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anketten elde edilecek veri ve sonuçlar sadece akademik amaçlar için kullanılacak ve üçüncü şahıslar ile kesinlikle paylaşılmayacaktır. Katılımınız ve sağladığınız değerli katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

ZOZAN ÖZÇAĞIN

KAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

İletişim adresi: zozanzelaloz@gmail.com

1.BÖLÜM

Bu bölümde, demografik bilgiler sorulmaktadır. Lütfen size en uygun olanı (X) koyarak belirtiniz.

Cinsiyetiniz	Kadın	Erkek			
Yaşınız	21-30	31-40	41-50	51+	
Medeni Durumunuz	Evli	Bekâr			
Eğitim Durumunuz	Lise/Yüksekokul	Üniversite	Yüksek Lisans	Doktora	
Çalışma Statünüz	Kamu Sektörü	Özel Sektör Çalışanı	Kendi Hesabına Çalışanlar		
Toplam Çalışma Süreniz	5 Yıldan Az	5-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21 Yıl ve Üzeri
Bulunduğunuz Kurumdaki Toplam Çalışma Süreniz	5 Yıldan Az	5-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21 Yıl ve Üzeri
Pozisyonunuz	Yönetim	Yönetimsel Olmayan			
Çoğunlukla Çalışma Biçiminiz	Masa başı	Saha			

2.BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadeleri **ÇALIŞTIĞINIZ KURUMU DÜŞÜNEREK** yanıtlayınız. İfadeler yalnızca sizin kurumunuzla ilgili algınızı ölçmeye çalışmakta olup, herhangi bir doğru ya da yanlış yargı içermemektedir. Aşağıdaki skalayı kullanarak, seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı (X) işareti koyarak belirtiniz.

“1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum”

	1	2	3	4	5
1. Çalıştığım kurumdaki insanların görüş alışverişinde doğru söylediklerini düşünüyorum.					
2. Çalıştığım kurumun daha önce ortaya koyduğu yükümlülüklerle uyduğunu düşünüyorum.					
3. Bana göre çalıştığım kurum güvenilirdir.					
4. Çalıştığım kurumdaki insanlar diğerlerini ezerek başarıya ulaşırlar.					
5. Çalıştığım kurumun çalışanlarının üzerinde hakimiyet kurmaya çalıştığını hissediyorum.					
6. Çalıştığım kurumun bizim sorunlarımızdan faydalanmaya çalıştığını hissediyorum.					
7. Çalıştığım kurumun çalışanlarıyla adilce müzakere ettiğini hissediyorum.					
8. Çalıştığım kurumun verdiği sözleri yerine getirdiğini hissediyorum.					
9. Çalıştığım kurumun bizi yanlış yönlendirmediğini düşünüyorum.					
10. Çalıştığım kurumun taahhütlerini yerine getirmediğini düşünüyorum.					
11. Çalıştığım kurumun ortak çıkarlarımıza adilce yaklaştığını hissediyorum.					
12. Çalıştığım kurumun çalışanların zayıf durumlarından yararlanmaya çalıştıklarını hissediyorum.					
13. Çalıştığım kurumun bana adil olacağına dair güvenim tamdır.					
14. Çalıştığım kurumdaki çalışanlar ile yöneticilerin birbirlerine güvendiklerini düşünüyorum.					
15. Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarıma güvenim tamdır.					
16. Kurumdaki çalışanların birbirlerine olan itimatları/güvenleri tamdır.					

İşyerinizde siz veya arkadaşlarınızdan herhangi biri;

- 1.Yıldırma(mobbing) davranışıyla karşılaştınız mı? **Evet() Hayır()**
- 2.Sözlü(cinsel içerikli) tacizle karşılaştınız mı? **Evet() Hayır()**
- 3.Fiziksel(cinsel içerikli) tacizle karşılaştınız mı? **Evet() Hayır()**
- 4.Psikolojik tacizle karşılaştınız mı? **Evet() Hayır()**

3.BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz, ifade edilen durumların iş yerinizde görülme sıklığını ve sizin gerçekleştirme sıklığınızı aşağıdaki skalayı kullanarak yanıtlayınız.

“1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Arasıra, 4= Sıklıkla, 5= Her zaman”

		İşyerinizde görülme sıklığı					Sizin gerçekleştirme sıklığınız				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
01	Çalışanlara ve yöneticilere yanlış bilgi vermek										
02	Dikkat çekmek için yöneticiye övgü yağdırmak										
03	Gizlilik gerektiren konuları çalışma ortamında diğer kişilerle paylaşmak										
04	İş arkadaşlarının yaptığı bir işi kendininmiş gibi göstermek										
05	Bir işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek										
06	Kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkmak										
07	Kendini beğendirmek için başkalarının hatalarını ön plana çıkarmak										
08	Kurumun araç ve gereçlerini kendi özel amaçları için kullanmak										
09	Özel görüşmelere kulak misafiri olmak										
10	İşyerindeki eşyaları hor kullanmak										
11	İşyerinde gösterilen iyi niyeti suistimal etmek										
12	İçten ve doğal davranmak										
13	İş ortamında ikiye bölünmüş davranmak										
14	İş veya özel bir istek karşılığı hediye almak/vermek										
15	Herkese eşit davranmak										
16	İşe geç gelmek ve/veya işten erken çıkmak										
17	Çalışanlar arasında din, dil, ırk, cinsiyet ayrımcılığı yapmak										
18	Özel hayatını iş ortamına yansıtmak										
19	Amirlerine ve iş arkadaşlarına saygılı davranmak										
20	İşyeri ve çalışma arkadaşları hakkında olumsuz konuşmak										
21	Arkadaş ilişkilerinde üstünlük göstermek, aşağılayıcı ve alaycı tavırlar sergilemek										
22	İş arkadaşlarının özel hayatına müdahale etmek										
23	Çalışma arkadaşlarını ezmek										
24	Başkalarına ait eşyaları karıştırmak										
25	İş arkadaşları ile gereksiz gerginlikler çıkarmak										
26	Güç elde etmek için bilgi saklamak										
27	İş arkadaşlarını yükselmek için bir basamak olarak görmek										
28	İş yerindeki bilgileri dışarıya sızdırmak										
29	Başkalarının haklarına saygılı davranmak										
30	Yetkilerini kötüye kullanmak										
31	İşyerinde sinirli, uyumsuz ve aşırı bireyci davranışlar sergilemek										
32	Yalan söylemek										

Ek – 2 Ölçek İzin Maili

← → ↺

https://mail.google.com/mail/#inbox/QgrcJHsNpWhFfbDqskHPVxdHFXNwgnl

🔒 ⚙

☰ Gmail

🔍 Postalarda arayın

🔍 ⚙

E-Posta Yaz

Gelen Kutusu

Yıldızlı

Ertelenenler

Gönderilmiş Postalar

Taslaqlar

Diğer

zelal

+

38 ileti dizisinden 27.

← → ⚙

ETİK DIŞI DAVRANIŞ ÖLÇEK İZİNİ

Gelen Kutusu x

zelal öz <zozanelaloz@gmail.com>

15 Nis 2019 15:11

Alınır: esra.tore

Sayın Esra Hocam,

Kaıkas Üniversitesinde İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim.Vekalet Kuramı Çerçevesinde Etik Dışı Davranışların Örgütsel Güvene Etkisi adlı tezimde sizin 2006 yılında "The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Unethical Behavior At Work"adlı yüksek lisans tezinizde kullandığınız etik dışı davranışlar ile ilgili ölçeği kullanmak için izninizi rica ediyorum.

İlginize şimdiden teşekkür ederim.

İyi günler dilerim.

Zozan Özçağın

Esra TÖRE <esra.tore@izu.edu.tr>

16 Nis 2019 13:05

Alınır: ben

Zozan Hanım Merhaba,

İlgili ölçeği kullanmanızı onaylıyor, çalışmanızda başarılar diliyorum.

Sevgiler...

Dr. Öğr. Üyesi Esra TÖRE
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi
EG211, Halkalı Küçükçekmece, İstanbul
www.izu.edu.tr

Yakın zamanda gerçekleşen bir sohbet yok

Yeni bir tane başlatın

👤 📞

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	Zozan ÖZÇAĞIN
Doğum Yeri	Kars
Doğum Tarihi	02.09.1993

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Kafkas Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölüm	İşletme

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	Yavuz Özçağın Sigorta Acenteliği
Görevi/Pozisyonu	Sigorta Satış Danışmanı
Tecrübe Süresi	2.5 Yıl

KATILDIĞI

Kurslar	Etkili İletişim Stratejileri ve Beden Dili Yönetim ve Organizasyon Eğitimi
---------	---

İLETİŞİM

Adres	Yenişehir mah. Ali Gaffar Okan Bulvarı, No:27 Kars/Merkez
E-mail	zozanzelaloz@gmail.com