NECMETTİN ERBAKAN
ÜNİVERSİTESİ

12.
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ



TAM BİLDİRİ KİTABI

30 Ekim - 1 Kasım 2025
Necmettin Erbakan Üniversitesi
KONYA

Detaylı bilgi ve iletişim için
neukongre.com.tr/odk

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ KONYA · 1908
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
KONYA TİCARET BORSASI
1882 KONYA TİCARET ODASI KONYA CHAMBER OF COMMERCE
NEU PRESS

Yayınevi: NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI
Publisher: NECMETTIN ERBAKAN UNIVERSITY PRESS (NEU PRESS)
Yaka Mah. Yeni Meram Cad. Kasım Halife Sok. B Blok No: 11 Meram / KONYA / TÜRKİYE
+90 332 221 0 575 www.neupress.org info@neupress.org
Sertifika No / Certificate Number: 49846
ROR ID: https://ror.org/013s3zh21
Crassref Funder ID: 501100016981
Genel Yayın Yönetmeni / Executive Editor:
Dr. Öğr. Üyesi/Asst. Prof. Dr. Fatih KALECİ, fkaleci@neupress.org
Telif ve Lisanslama Müdürü / Rights and Permission Manager:
Muammer KÖROĞLU, mkoroglu@neupress.org

Yayın No. / Publication Number: 481

Kitap Adı / Book Title: 12. Örgütsel Davranış Kongresi Tam Bildiri Kitabı
E-ISBN: 978-625-8684-45-2
Editör/Editor
Prof. Dr. Ahmet DİKEN
Tasarım/Design
Enes Malik YALÇIN, enesyalcin@neupress.org
Redaksiyon/Redaction
Torun BAYRAMLAR, torun@neupress.org
Baskı Sorumluları / Printing Officers
Muhammed Sami TEKİN, muhammedsami@neupress.org
Nurullah DEMİR, nurullah@neupress.org
Baskı/Printing
Necmettin Erbakan University Press (NEU PRESS)
Yaka Mah. Yeni Meram Cad. Kasım Halife Sok. B Blok No: 11 Meram / KONYA / TÜRKİYE
0332 221 0 575 - www.neupress.org
Sertifika No / Certificate No: 48888
Yayın Türü / Publication Type: Kitap-Akademik Yayımlar / Book-Academic Publications
Yayım Tarihi / Publication Date: Aralık 2025/December 2025
Yayım Yeri / Place of Publication: Konya, Türkiye
Yayın Dili / Language: Türkçe/Turkish
Ebat / Dimensions: 21x29.7 cm
Baskı Sayısı / Edition: 1
Sayfa Sayısı / Page Count: XVIII + 1076
Kategori/Category: Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler / Social, Human, and Administrative Sciences
SDG Kategori / SDG Category: 8 - İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
Anahtar Kelimeler: Liderlik ve Yönetim, Örgütsel Davranış, Yapay Zeka, Gruplar ve Takımlar
Keywords: Leadership and Management, Organizational Behavior, Artificial Intelligence, Groups and Teams

Lisans Türü | OA License: CC BY 4.0
Erişim | Access: neupress.org
Copyright 2025

**This book is published under CC BY license, which means that you can copy, redistribute, remix, transform, and build upon the content for any purpose,* even commercially, as long as you give appropriate credit, provide link to the license, indicate if changes were made, and do not impose additional terms or conditions on others that prohibit them from exercising the rights granted by that license, including any effective technological measures.

GENEL BİLGİ

12. Örgütsel Davranış Kongresi, Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) Doçentlik Yeni Kriterleri'ni karşılamaktadır. Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı (ÜAK) tarafından Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanı için ilan edilen ve 8. Bilimsel Toplantı maddesi b bendinde yer alan **"diğer uluslararası/ulusal bilimsel toplantının düzenleme komitesinde kurum/tüzel kişilik/karar organı tarafından resmi olarak görevlendirilmiş üniversite/enstitü/bilimsel kurum/branş derneği akademisyen temsilcisi bulunması zorunludur"** şeklindeki ifadeyi karşılamak üzere Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanlığı tarafından 22.07.2025 tarih ve E-19020759-200-711967 sayılı yazısıyla Prof. Dr. Ahmet Diken Akademisyen Temsilcisi olarak görevlendirilmiştir.

ÖNSÖZ

Örgütsel yapılarda insan faktörünün öncelikli bir unsur olarak kabul edilmesi, hem bireyin hem de örgütün gelişim yolculuğunun sürdürülebilirliğini mümkün kılmaktadır. İnsanoğlunun iş yaşamındaki varlığı dikkate alındığında, "örgütsel davranış" çalışma disiplini; birey, grup ve örgüt düzeyindeki etkileşimleri ele almakta, insan, yapı, teknoloji ve çevre faktörleri bağlamında ortaya çıkan bu etkileşimlerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasındaki performansı nasıl şekillendirdiğine odaklanmaktadır. Örgütsel davranış alanı ulusal ve uluslararası eğilimleri anlamayı, araştırmalara konu olan ve olabilecek kavramları sorgulamayı, dünyadaki gelişmeleri ulusal yazına taşımayı, alana özgü bilimsel yöntemdeki yenilikleri takip etmeyi, araştırma tasarımlarına yön vermeyi ve bu alanda bilimsel üretkenlik gösteren araştırmacıları bir araya getirerek iş birliklerini teşvik eden saygın bir bilimsel toplantı geleneği oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu misyon çerçevesinde her yıl farklı bir üniversitenin ev sahipliğinde "Örgütsel Davranış Kongresi" gerçekleştirilmektedir. Sürdürülebilir niteliği ile Örgütsel Davranış alanındaki ilerlemeyi destekleyen bu kongreler kapsamında düzenlenen "12. Örgütsel Davranış

Kongresi"nin, Necmettin Erbakan Üniversitesi bünyesinde gerçekleştirilmesiyle alandaki bilimsel üretkenliğe katkı sunulması hedeflenmiştir.

12. Örgütsel Davranış Kongresi'nin, alana özgü bilimsel üretkenlik içinde yer alan araştırmacıları bir araya getirerek hem alanın hem de yazındaki bilimsel bilginin gelişimine katkı sağlayacağı; iş dünyasının temsilcileri, yöneticiler ve çalışanlar için yol gösterici olacağı, alana dair farkındalık kazanacak yeni araştırmacıları teşvik edeceği değerlendirilmektedir. Ayrıca, kongrenin düzenlendiği Necmettin Erbakan Üniversitesi'nin, başta sanayi ile iş birliği olmak üzere tüm paydaşları ile etkileşiminin güçlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

12. Örgütsel Davranış Kongresi, Necmettin Erbakan Üniversitesi ev sahipliğinde 30 Ekim – 1 Kasım 2025 tarihleri arasında Konya'da gerçekleştirilmiştir. Kongremiz, açılış oturumunun ardından, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Ali DANIŞMAN'ın moderatörlüğünde düzenlenen "Yapay Zekânın İş Gücü Piyasasına Etkileri" konulu panel ile devam etmiştir. Panelde, İstanbul Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Veysel BOZKURT "Yapay Zekâ ve Geleceğin İş Dünyası", Boğaziçi Üniversitesi Veri ve Yapay Zekâ Merkezi öğretim üyesi Doç. Dr. Mustafa Taha KOÇYİĞİT "İnsan–Yapay Zekâ İşbirliği: Rekabet mi, Ortaklık mı?", İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi öğretim üyesi ve Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ "İşgücü Piyasasında Eşitsizlikler ve Etik Sorunlar" ve Akdeniz Üniversitesi öğretim üyesi Doç. Dr. Volkan AŞKUN "Yeni Meslekler ve Beceriler: Geleceğin İş Gücü" başlıklı sunumlarıyla çok değerli değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Panel moderatörüne ve birbirinden kıymetli panelistlere katkıları için özellikle teşekkür ederim.

Panelin ardından, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Sosyoloji Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. Ahmet KOYUNCU tarafından araştırmacılara yönelik "Nitel Araştırma Yöntemi" konulu bir çalıştay gerçekleştirilmiştir. Çalıştay sonrasında eş zamanlı oturumlara geçilmiş, iki gün boyunca alana özgü bilimsel bilgi paylaşımını sağlamak amacıyla 97 adet bildiri sunumları yapılmış ve kongre kapanış oturumunda genel bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir. 12. Örgütsel Davranış Kongresi, sosyal program ile tamamlanmıştır.

Örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar, davranış bilimlerinden yararlanarak örgütsel sorunlara çözüm yolları keşfetmek, örgüt yapısı içindeki davranışları ve bu davranışların nedenlerini anlamak, örgütsel etkinliği ve verimliliği artırmanın yollarını ortaya koymak amacıyla araştırmalar yürütmektedir. Bu bağlamda, örgütsel davranış disiplininde gerçekleştirilen çalışmalar, geniş bir etki alanına sahip olup hem kuramsal hem de uygulamalı boyutta önemli katkılar sunmaktadır.

İş ve insan kavramlarını birlikte değerlendirme güdüsüyle güçlenen örgütsel davranış araştırmaları, alana özgü bilimsel bilgi üretme çabasındaki araştırmacılar, iş yaşamının öznesi konumundaki çalışanlar, liderlik becerilerini geliştirme gayretindeki yöneticiler, iş dünyasının temsilcileri ve üniversite–sanayi etkileşimini geliştirmeye yönelik girişimler için önemli bir katma değer oluşturmaktadır. Bu bağlamda, Konya'da Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü ev sahipliğinde düzenlenen 12. Örgütsel Davranış Kongresi ile, alanın seçkin bilim insanları ve genç bilim insanı adayları bir araya getirilerek önemli bir bilimsel etkinlik gerçekleştirilmiştir. Diğer yandan, kongrede bir araya gelen değerli akademisyenler, araştırmacılar ve uygulayıcılar, alana dair özgün yaklaşımlar geliştirmiş, güncel konuları tartışmış, literatüre zenginlik katacak teorik ve uygulamalı katkılar sunmuş ve bu kongre kitabı ile nitelikli bir bilgi birikimi ortaya konmuştur.

Kongrenin gerçekleştirilmesinde tüm süreçlerde bizlere destek olan başta Rektörümüz Sayın Prof. Dr. Cem ZORLU ve Rektör Yardımcılarımıza, NEÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ahmet ŞAHBAZ'a, Örgütsel Davranış Kongresi Danışma Kurulu ve Bilim Kurulu üyelerine,

bildirilerin değerlendirilmesinde titizlikle görev alan hakemlerimize, çalışmalarıyla katılarak kongremizi zenginleştiren tüm yazarlara, organizasyonun her aşamasında disiplin ve özveriyle çalışan Yürütme Kurulu'na, Destek Ekibi'ne ve yaptığımız her bilimsel çalışmamızda bize desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen Konya Ticaret Odası Başkanı Sayın Selçuk ÖZTÜRK ve Konya Ticaret Borsası Başkanı Sayın Hüseyin ÇELİK beylere, NEÜPress ekibine, ayrıca kongremizi destekleyen tüm kişi ve kurumlara içtenlikle teşekkür ederim.

Kongremiz sonucunda hazırlanan bu kitapta yer alan çalışmaların, Örgütsel Davranış alanına ilgi duyan tüm araştırmacılar, uygulayıcılar ve öğrenciler için yol gösterici olmasını, alanın gelişimine katkı sağlamasını ve gelecekte yapılacak çalışmalara ilham kaynağı teşkil etmesini temenni ederim.

Prof. Dr. Ahmet DİKEN

12. Örgütsel Davranış Kongresi Düzenleme Kurulu Başkanı

BOARDS / KURULLAR

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ayşegül Asuman AKDOĞAN - Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Aşkın KESER - Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ - Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Azmi YALÇIN - Çukurova Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem GÜNAL KIREL - Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Deniz Elber BÖRÜ - Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ - Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY - İstanbul Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Ömür Neczan ÖZMEN - Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ - Fenerbahçe Üniversitesi

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Adem ÖĞÜT - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Ahmet DİKEN - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Prof. Dr. Ali DANIŞMAN - Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Prof. Dr. Ali ERBAŞI - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Ali Murat ALPARSLAN - Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Aşkın KESER - Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Aykut BEDÜK - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Aysun KANBUR - Kastamonu Üniversitesi

Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL - Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Ayşegül Asuman AKDOĞAN - Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ - Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Azmi YALÇIN - Çukurova Üniversitesi

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Bilçin TAK MEYDAN - Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Cavide UYARGİL - İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem VATANSEVER - Namık Kemal Üniversitesi

Prof. Dr. Deniz Elber BÖRÜ - Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ - Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Engin KANBUR - Kastamonu Üniversitesi

Prof. Dr. Enver AYDOĞAN - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL - Fırat Üniversitesi

Prof. Dr. Fatih ÇETİN - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Güler İSLAMOĞLU - Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Gülten Eren GÜMÜŞTEKİN - Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. H. Serdar ÖGE - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ - İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR - Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ - Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY - İstanbul Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA - Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN - Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Ömür Neczan ÖZMEN - Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT - Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Pelin KANTEN - Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Prof. Dr. Pınar Süral ÖZER - Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Rifat İRAZ - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Selami SARGUT - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Senay YÜRÜR - Yalova Üniversitesi

Prof. Dr. Serdar BOZKURT - Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ - Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. S. Arzu WASTI - Sabancı Üniversitesi

Prof. Dr. Tülay İlhan NAS - Karadeniz Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Yücel EROL - Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU - Bursa Uludağ Üniversitesi

Doç. Dr. Abdullah YILMAZ - Selçuk Üniversitesi

Doç. Dr. Aydan YÜCELER - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Burcu DOĞANALP - Selçuk Üniversitesi

Doç. Dr. Ebru ÖZER TOPALOĞLU - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. İlknur ÇEVİK TEKİN - Selçuk Üniversitesi

Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Nezahat KOÇYİĞİT - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Selçuk KARAYEL - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Vasfi KAHYA - Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Ahmet Diken - Necmettin Erbakan Üniversitesi (Dönem Başkanı)

Doç. Dr. Ebru Özer Topaloğlu - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Nezahat Koçyiğit - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi Atasagun - KTO Karatay Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hamide Selçuk - KTO Karatay Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Esin Ceylan Şaşmaz - Selçuk Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Ertuğrul Tekin - Selçuk Üniversitesi

Arş. Gör. Şükran Gökce - Necmettin Erbakan Üniversitesi

KONGRE DESTEK EKİBİ

Muhammed YÜKSEL/ Kariyer Merkezi ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü

Dr. Ömer Faruk DİKEN

Doktora Öğrencisi Cihan MERT

Doktora Öğrencisi Eylül Şevval ÜÇLER

Doktora Öğrencisi Hanane FİDHA

Doktora Öğrencisi Perihan İpek ÖZDEN

Yüksek Lisans Mezunu Ümmühan Gülsüm KARADAĞ

Yüksek Lisans Öğrencisi Zehra Nur ÇETİN

İÇİNDEKİLER

GENEL BİLGİ III

ÖNSÖZ IV

BOARDS / KURULLAR VI

KONGRE DESTEK EKİBİ IX

BİLDİRİLER XIV

İŞYERİNDE UYMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE ADAPTASYONU:GÜVENİRLİK VE GEÇERLİK ÇALIŞMASI 1

CİNSİYET, YAPAY ZEKÂ DENEYİMİ, EĞİTİM DURUMU VE
YAŞA GÖRE TIBBİ YAPAY ZEKÂ HAZIR BULUNUŞLUĞUN İNCELENMESİ 11

MEYDAN OKUMA İLE ENGEL ARASINDA: YAPAY ZEKÂ KAYGISININ PİLOTLARIN
KARİYER SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNE ETKİSİ 23

KONTROL ODAKLI KÜLTÜR YAPILARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE YETENEK
YÖNETİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 34

ALTURİSTİK LİDERLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİLİŞSEL VE DUYGUSAL GÜVENİN ROLÜ 48

YÖNETİCİNİN POLİTİK YETİSİ, ETİK LİDERLİK TARZI
VE ONA DUYULAN GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİLER 61

GENÇLERİN LİDERLİK ÖZ-GELECEĞİNDE EYLEMSEL FARKINDALIK ODAKLARI 75

DİJİTALLEŞME, YAPAY ZEKÂ VE İŞ BECERİKLİLİĞİ ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ 85

PATERNALİST LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİNDE MÜZAKERE BECERİSİ ARACI ROLÜ 98

İŞ YAŞAMININ GÖRÜNMEYEN YÜKÜ: TEKNOSTRES VE DİJİTAL YORGUNLUK LİTERATÜRÜNÜN
BİBLİYOMETRİK HARİTALANDIRILMASI 107

UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİNDE GÜNCEL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ SORUNLARI 120

AKADEMİSYENLERİN "ÖRGÜTSEL MİZAH" KAVRAMINA
İLİŞKİN ALGILARININ İNCELENMESİ: BİR METAFOR ANALİZİ 132

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ YÖNETİCİ DESTEĞİ VE AŞIRI İŞYÜKÜNÜN ETKİSİYLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: İŞ TATMİNİ VE DAYANIKLILIĞIN ROLÜ 144

KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK ÖNYARGILARIN SOSYAL
MEDYADAKİ YANSIMALARI: EKŞİ SÖZLÜK ÖRNEĞİ 156

KİŞİLİK VE TOPLUMSAL CİNSİYETİN DUYGUSAL TÜKENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KARİYER
KARARSIZLIĞININ ARACI ROLÜ 166

KADINLARIN KARİYER ENGELLERİNDE YENİ BİR KAVRAMÖNERİSİ: CAM PARMAKLIKLAR 178

BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN (MINDFULNESS) ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARINA
ETKİSİNDE ANLAM ARAYIŞININ ARACI ROLÜ 188

GELECEĞİN İŞ GÜCÜ: Z KUŞAĞINDA KARİYER UYUM
YETENEKLERİ VE PROAKTİF KARİYER DAVRANIŞLARI 199

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÇALIŞANLARIN SES ÇIKARMA DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ
VE PSİKOLOJİK GÜVENİN ARACI ROLÜ 210

İŞ YERİ MUTLULUĞUNU YENİDEN DÜŞÜNMEK: EKŞİ SÖZLÜK BAĞLAMINDA BİR İNCELEME 223
SEYİRCİ KALMA ETKİSİ KAVRAMI ÜZERİNE YAPILMIŞ
LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK BETİMSEL BİR ANALİZ 234
DUYGUSAL İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN TÜKÇEYE UYARLANMASI
GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI 246
MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER İLE KİŞİ-ÖRGÜT VE KİŞİ-İŞ
UYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞ STRESİNİN ROLÜ 258
YAPAY ZEKA UYGULAMALARININ ÖRGÜT PERSONELİNİN
YABANCILAŞMASINA YÖNELİK BİR PERSPEKTİF 271
ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ: LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK BİBLİYOMETRİK ANALİZ 279
YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ: ULUSAL YAZININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 292
DİJİTALLEŞMENİN GÖLGESİNDE STRES: DİJİTAL STRES ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLAMASI 305
İŞ STRESİ, TÜKENMİŞLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ:
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN "KARANLIK YÜZÜ" 316
SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI VE SOSYAL KAYGI İLİŞKİLİ Mİ?
AKADEMİDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA 325
DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN İŞGÖREN YETKİNLİKLERİ VE ETİK KODLARA YANSIMASI 333
İŞBİRLİKÇİ VE REKABETÇİ OYUNLAŞTIRMA TASARIMLARINDA KATILIM VE KATKI
DENEYİMLERİNİN NİTEL İNCELEMESİ (GENİŞLETİLMİŞ ÖZET)* 345
İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ 359
DUYGUSAL EMEK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TÜRKİYE YAZININDA META-ANALİZİ 372
OTANTİK LİDERLİĞİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ 383
DİJİTAL LİDERLİK VE ÖĞRETMEN DİJİTAL YETERLİLİĞİ: İLİŞKİSEL BİR İNCELEME 400
KAPSAYICI LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME DİRENÇ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
ÇALIŞAN PERSPEKTİFİNDEN AMPİRİK BİR İNCELEME 417
TÜRKİYE VE BANGLADEŞ'TE GENÇ İŞSİZLİĞİ VE NEET ORANLARININ KARŞILAŞTIRMALI
ANALİZİ: İNSAN KAYNAKÇAI YÖNETİMİ PERSPEKTİFİ 432
İŞİN ANLAMLILIĞI İLE KİMLİK İKİLEMİ: BİLİNÇLİ
FARKINDALIK VE DİĞER ODAKLILIĞIN ROLLERİ 446
DİJİTAL YORGUNLUĞUN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ 454
ETKİSİNDE PSİKOLOJİK STRESİN ARACI ROLÜ: 454
HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA 454
KADINLARIN İŞ YERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET ÖNYARGISINA DAİR DİJİTAL ANLATILARI: EKŞİ
SÖZLÜK PAYLAŞIMLARINA DAYALI BİR İNCELEME 467
İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME
İHLALİNİN ARACILIK ROLÜ 478
İŞ-YAŞAM DENGESİNİN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK
ETKİSİ VE LİDERLİK TARZLARININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ 489
KİRLİ İŞ: BİBLİYOMETRİK ANALİZ VE POST-YAPISALCI BİR DEĞERLENDİRME 503
KISKANAN, KISKANILAN VE YÖNETİM BAKIŞ AÇISIYLA İŞ YERİNDE KISKANÇLIK DENEYİMLERİ
ÜZERİNE BİR İNCELEME 520

X, Y VE Z KUŞAĞI KADINLARININ KALEYDOSKOP KARİYER YÖNELİMLERİ: KUŞAKLAR ARASI KARŞILAŞTIRMALI BİR İNCELEME 530

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ YERİ ZORBALIĞININ DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ 545

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE DUYGUSAL EMEK VE TÜKENMİŞLİK BAĞLAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ: SCOPUS ÖRNEĞİ 556

AŞIRI İŞ YÜKLENMENİN (HEAVY WORK INVESTMENT) OLUMLU VE OLUMSUZ SONUÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ 594

SAĞLIK PROFESYONELLERİNDEKİ İŞ-YAŞAM DENGESİZLİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE TÜKENMİŞLİĞİN ARACILIK ROLÜ 607

ZİHİNSEL YÜKTEN DAVRANIŞSAL TEPKİYE: DİJİTAL YORGUNLUK, DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA ÇALIŞMA BAŞLIĞI 619

MESLEKİ YILGINLIĞA GİDEN YOL: EĞİTİM SİSTEMİNDE DEĞİŞİM YORGUNLUĞU 631

ÖRGÜTSEL DAYANIKLILIK VE SÜRDÜRÜLEBİLİR DEĞER YARATIMI: SOSYAL YANLISI MOTİVASYON VE PSİKOLOJİK GÜVENLİK KOLEKTİF SOSYAL FAYDALARI NASIL TEŞVİK EDİYOR? 640

KAPSAYICI LİDERLİK ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK ANALİZ VE NEDENSEL İLİŞKİ MODELİ ÖNERİSİ 646

ŞEFFAFLIK KABULÜ ARTIRIR MI? SADECE YAPAY ZEKA VE İNSAN DÖNGÜDE YAPAY ZEKA KOŞULLARINDA DENEYSEL KANIT 657

SUSMAK EN İYİ CEVAP MIDIR? YÖNETİCİ 665

SESSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL YANSIMALARI 665

GÖKYÜZÜNDE GÖRÜNMEZ SAVAŞ: KABİN EKİPLERİNDE TÜKENMİŞLİĞE KARŞI DAYANIKLILIK 679

KAPSAYICI LİDERLİK VE SORUMLULUK ALMA DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE ETİK İKLİMİN ARACILIK ETKİSİ 696

OYUN TEMELLİ İŞ TASARIMININ VE EĞLENCELİ ÇALIŞMA ORTAMIN GÜVENLİKLİ BİR PSİKOLOJİK ORTAM YARATARAK İŞ TATMİNİNE YANSIMASI 707

ÇALIŞANLARIN DESTEK ARAYIŞINDA YAPAY ZEKANIN ROLÜ; KAVRAMSAL DERİNLİK VE TEKNİK YETERLİKLERE YÖNELİK GÖZLEMLER 723

SESSİZLİĞİ BOZAN SESLER: İHBARCILIK (WHISTLEBLOWING) DAVRANIŞI LİTERATÜRÜNE BİBLİYOMETRİK BİR BAKIŞ 731

YAPAY ZEKA ARAÇLARININ KULLANIM SIKLIĞI İLE METABİLİŞSEL TEMBELLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 744

DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİK VE DUYGUSAL EMEK İLİŞKİSİ İLE ÇALIŞANLARIN İYİ OLUŞUNDA ÖZ-YETERLİLİĞİN ROLÜ 759

DİJİTAL OKURYAZARLIK DÜZEYİNİN AKADEMİK ÖZYETERLİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 773

HAVACILIKTA SEZONLUK ÇALIŞMANIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, STRES VE İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ROLÜ 782

ÇALIŞANLARIN KARİYER UYUM YETENEKLERİNİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ 793

BEKÂR ÇALIŞANLARIN GÖRÜNMEYEN DENEYİMLERİ: KEŞFEDİCİ NİTEL BİR ARAŞTIRMA 802

İŞTE KADINA YÖNELİK İSTENMEYEN DAVRANIŞLAR MOBBİNG VE CİNSEL TACİZ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ 814

AİLE İŞLETMELERİNDE STRATEJİK DİJİTALLEŞME
HAMLELERİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DAVRANIŞLARI 825

LİDERLİK ARKETİPLERİNİN SÖYLEM ANALİZİ: BİR YAPAY ZEKÂ SİMÜLASYON ÇALIŞMASI 834

ÖRGÜTSEL İNSANDIŞILAŞTIRMANIN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
PSİKOLOJİK GÜVENLİĞİN ARACI ROLÜ 843

YAPAY ZEKA TABANLI SAĞLIK TEKNOLOJİLERİNE YÖNELİK KAYGI DÜZEYİNİN UZAKTAN SAĞLIK
HİZMETİ KULLANIMINA ETKİSİ: ÇEVRİMİÇİ MAHREMİYET ALGISININ ARACILIK ROLÜ 853

YAPAY ZEKA KAYGISININ İŞ BİÇİMLENDİRME ÜZERİNE ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI
ÖRNEKLEMİNDE BİR ARAŞTIRMA 863

ÇALIŞMA ARKADAŞI DESTEĞİ VE ÇALIŞMA ARKADAŞLARINA GÜVENİN ÇALIŞAN MUTLULUĞUNA
ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 875

ÇEŞİTLİLİK İKLİMİNDEN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA GİDEN YOL: DUYGUSAL KATILIMIN ROLÜ 888

“YAYINLIYORUM, ÖYLEYSE VARIM.” YAYIN BASKISININ AKADEMİSYENLERDE
İÇSEL ÇALIŞMA MOTİVASYONUNA ETKİSİ 898

ÖRGÜTSEL VİCDANIN İŞYERİNDE SAPMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İSTİSMARCI YÖNETİM
TARZININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ 911

“DİJİTAL İYİ OLUŞ” BAŞLIKLI ÇALIŞMALARIN WEB OF
SCIENCE VERİ TABANINA DAYALI BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 926

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME DİRENÇ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİNDE ÖRGÜT İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ 939

KİŞİ-ÇEVRE UYUMU İLE YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ 951

PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KİŞİSEL BAŞARININ ARACI ROLÜ 961

ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI VE ÇALIŞAN
ÇIKTILARI: KAYNAKLARIN KORUNMASI TEORİSİNİN META-ANALİTİK BİR TESTİ 969

ÇALIŞAN MUTLULUĞUNUN UZAKTAN VE HİBRİT ÇALIŞMA MODELLERİNDEKİ DİNAMİKLERİ 981

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA BİRYÖNTEM OLARAK GÖSTERGEBİLİM:
KAPSAYICILIK VE ÇEŞİTLİLİK TEMALARINDA“İŞSİZLER OKULU” ROMANI ÜZERİNE BİR İNCELEME 993

SİNEMA DİLİYLE MESLEK AHLAKI 1004

İYİLİK YORGUNLUĞU: SÜREKLİ DESTEKLEYİCİ LİDERLİK
TALEBİNİN İNSAN KAYNAKLARI PROFESYONELLERİNE ETKİSİ 1013

ÖRGÜTSEL DÜZEYDE GÜÇ VE POLİTİKA: ÖRGÜTSEL
DAVRANIŞ PERSPEKTİFİNDEN BİR İNCELEME 1026

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİNİN SANAL KAYTARMA
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ 1037

ÇALIŞANLARIN STARA TEKNOLOJİSİ ENTEGRASYONUNA
TUTUMSAL TEPKİLERİ VE PROAKTİF YANITLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 1048

MESLEKİ KAYGI VE GELECEK KARİYER BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEMOGRAFİK
FAKTÖRLER AÇISINDAN ANALİZİ: TURİZM ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 1065

BİLDİRİLER

ÖRGÜTSEL VİCDANIN İŞYERİNDE SAPMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İSTİSMARCI YÖNETİM TARZININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Öğr. Gör. Dr. Merve Gözde DURMAZ
Çanakkale Ondokuz Mart Üniversitesi
ORCID: 0000-0003-1000-8316
Öğr. Gör. Yeşim MONUS
Çanakkale Ondokuz Mart Üniversitesi
ORCID: 0000-0002-3065-1213

ÖZET

Günümüz çalışma yaşamında, işgörenlerin etik olmayan ve örgütsel normları ihlal eden davranışları (işyerinde sapma davranışları) hem kurumsal itibarı hem de finansal performansı tehdit eden ciddi bir sorunlardan biridir. Araştırmada, ahlaki bir iç pusula ve kolektif etik duyarlılık mekanizması olarak kavramsallaştırılan örgütsel vicdanın, işgörenlerin işyerinde sergilediği sapma davranışları üzerindeki potansiyel azaltıcı etkisini incelemek amaçlanmaktadır. Aynı zamanda, bu kritik ilişkide olumsuz bir liderlik biçimi olan istismarcı yönetim tarzının düzenleyici rolünü analiz edilerek, etik liderlik ve örgütsel iklimin önemine dair derinlemesine bakış açısı sunulacaktır. Araştırma, Sosyal Mübadele Kuramı (Social Exchange Theory) ve Kaynakların Korunması Kuramı (Conservation of Resources - COR Theory) olmak üzere iki temel teori üzerine inşa edilmiştir. Örgütsel vicdanın, işgörenlerin kuruma karşı bir borçluluk ve bağlılık hissi (Sosyal Mübadele) yaratarak etik değerleri içselleştirmeyi teşvik ettiği, bu sayede sapma davranışlarını azalttığı varsayılmıştır. Öte yandan, istismarcı yönetim tarzı, işgörenlerin psikolojik ve duygusal kaynaklarını (COR Teorisi) tüketerek, örgüte duyulan güveni zedeleyerek ve adaletsizlik algısını artırarak, örgütsel vicdanın olumlu etkilerini zayıflatıcı bir etki göstermesi beklenmektedir. Araştırma, Türkiye'de Marmara bölgesinde özel ve kamu sektörlerinde görev yapmakta olan 120 beyaz yakalı işgören örnekleminden toplanan anket verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nicel veriler, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve fark testleri olmak üzere istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel vicdanın işyerinde sapma davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir; bu durum, etik değerleri güçlü olan örgütlerde sapmanın azaldığını kanıtlamaktadır. Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu ise, istismarcı yönetim tarzının, örgütsel vicdanın sapma davranışlarını azaltma yönündeki olumlu etkisini zayıflattığına işaret eden düzenleyici etkidir. Bu sonuç, vicdanlı bir örgütsel yapının dahi, zehirli liderlik davranışları karşısında etik iklimini korumakta zorlandığını ortaya koymaktadır. Araştırma, örgütsel vicdan kavramının

örgütsel sapma davranışları bağlamındaki rolünü ampirik olarak test eden destekleyici çalışmalardan biridir. Teorik olarak, Sosyal Mübadele ve Kaynakların Korunması kuramlarını bir araya getirerek, etik iklim ve liderlik arasındaki karmaşık etkileşime ışık tutmaktadır. Yönetim pratiği açısından, sonuçlar önem taşımaktadır. İşyerinde sapma davranışlarının kalıcı olarak azaltılması ve etik duyarlılığın geliştirilmesi için sadece etik değerlerin kurumsallaştırılması (örgütsel vicdanın güçlendirilmesi) yeterli değildir; aynı zamanda yöneticilerin istismarcı tutumlarının sistemli bir şekilde önlenmesi ve sınırlandırılması hayati önem taşımaktadır. Örgütlerin, etik değerleri destekleyen ve aynı zamanda işgörenlerin kaynaklarını koruyan adil ve destekleyici bir liderlik kültürü benimsemeleri gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vicdan, İşyerinde Sapma Davranışı, İstismarcı Yönetim Tarzı

THE MODERATING ROLE OF ABUSIVE MANAGEMENT STYLE IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CONSCIENCE ON DEVIANT BEHAVIOR AT WORKPLACE

ABSTRACT

In today's working life, unethical and organizational norm-violating behaviors of employees (deviant behaviors in the workplace) are one of the serious problems that threaten both corporate reputation and financial performance. Research aims to examine the potential mitigating effect of organizational conscience, conceptualized as a moral inner compass and a mechanism of collective ethical sensitivity, on the deviant behaviors exhibited by employees in the workplace. At the same time, an in-depth perspective on the importance of ethical leadership and organizational climate will be provided by analyzing the regulatory role of abusive management style, which is a negative form of leadership in this critical relationship. The research is based on two basic theories: Social Exchange Theory (Social Exchange Theory) and Conservation of Resources Theory (COR Theory). It has been assumed that organizational conscience encourages employees to internalize ethical values by creating a sense of obligation and loyalty towards the organization (Social Exchange), thus reducing deviant behavior. On the other hand, the abusive management style is expected to weaken the positive effects of organizational conscience by depleting the psychological and emotional resources of employees (COR Theory), damaging the trust in the organization and increasing the perception of injustice. The research was conducted using survey data collected from a sample of 120 white-collar employees working in the private and public sectors in the Marmara region of Turkey. Quantitative data were analyzed using statistical techniques including confirmatory factor analysis, correlation analysis, hierarchical regression analysis and difference tests. According to the findings, organizational conscience has a significant and negative effect on deviant behavior in the workplace, which proves that deviance decreases in organizations with strong ethical values. Another important finding of the study is the moderating effect, which indicates that abusive management style weakens the positive effect of organizational conscience on reducing deviant behaviors. This result reveals that even a conscien-

tious organizational structure has difficulty in maintaining its ethical climate in the face of toxic leadership behaviors. This research is one of the supporting studies that empirically tests the role of the organizational conscience concept in the context of organizational deviant behaviors. Theoretically, it brings together the theories of Social Exchange and Resource Conservation to shed light on the complex interaction between ethical climate and leadership. From the point of view of management practice, the results are important. In order to permanently reduce deviant behaviors in the workplace and to develop ethical sensitivity, simply institutionalizing ethical values (strengthening the organizational conscience) is not enough; at the same time, it is vital to prevent and limit the abusive attitudes of managers in a systematic manner. Organizations need to adopt a fair and supportive leadership culture that supports ethical values and at the same time protects the resources of employees.

Keywords: Organizational Conscience, Workplace Deviant Behavior, Abusive Management Style

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin sürdürülebilir bir şekilde varlıklarını devam ettirebilmeleri, yalnızca ekonomik performansları ile değil aynı zamanda etik değerlere, adalete ve paydaş beklentilerine duyarlı bir yönetim anlayışı geliştirmeleri ile mümkündür. Örgütsel vicdan işgörenlerin davranışlarını yönlendiren önemli bir iç kontrol mekanizması olduğu gibi (Kanten vd., 2021), etik iklimi güçlendiren, çalışanların ahlaki standartlarını pekiştiren ve bireysel kararların etik boyutunu destekleyen bir unsurdur (Ind ve Iglesias, 2022).

Çalışanların örgütsel norm ve beklentilerini kasıtlı biçimde ihlal eden davranışlar olarak bilinen işyerinde sapma kavramı örgütlerin verimliliğini, olumlu iklimini ve sosyal sermayesini olumsuz yönde etkilemektedir (Bennett ve Robinson, 2000). İşgörenlerin bu tür davranışlara yönelmesinde yalnızca bireysel özellikler etkili olmayıp aynı zamanda örgütteki adalet, etik ve güven unsurları da belirleyicidir (Vardi ve Weitz, 2004). Bu nedenle, örgütsel vicdanın sapma davranışlarını sınırlandırıcı rolünün araştırılması hem kuramsal hem de uygulamacılar açısından önem taşımaktadır. Bunlara ek olarak istismarcı yönetim tarzı, örgütsel ortamın etik mesajlarını zayıflatabilmekte ve çalışanların psikolojik kaynaklarını tüketerek olumsuz tepkilere yol açabilmektedir (Tepper vd., 2017). Sosyal Mübadele ve Kaynakların Korunması Kuramları; yöneticilerin adil ve destekleyici olmayan davranışlarının, çalışanların moral bağlılığını ve normlara uyum isteğini azaltabileceğini öne sürmektedir (Hobfoll, 1989; Tepper vd., 2017). Bu durum, örgütsel vicdanın sapma davranışlarını azaltıcı etkisinin, istismarcı yönetimin söz konusu olduğu örgütlerde zayıflayabileceğine işaret etmektedir.

Bu çalışma, özel-kamu sektöründe çalışan bireylerle yürütülmüştür. Araştırmada örgütsel vicdanın işyerinde sapma davranışı üzerindeki etkisini ve bu ilişkide istismarcı yönetim tarzının rolü incelenmektedir. Çalışma, örgütsel etik literatürüne "örgütsel vicdan" perspektifinden katkı sağlaması ve işyerinde olumsuz davranışların azaltılmasına yönelik pratik öneriler sunması açısından önemlidir. Çalışmanın örgütlerde etik duyarlılığı ve insan merkezli yaklaşımı geliştirmek isteyen kurumlar için,

örgütsel vicdanın koruyucu işlevi ve yöneticilerin davranış tarzlarının düzenleyici rolüne ilişkin sonuçlarıyla katkı sağlaması beklenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Vicdan

Vicdan "bireyin ahlaki muhakeme yetisidir" (Swan ve Vallier, 2011: 1). 1977 yılında Illinois Sağlık Hizmetleri Vicdan Hakkı Yasası'nda "vicdanı" kavramsallaştırılmıştır. Buna göre; "Vicdan, yaratıcıya inanç ve yaratıcı ile birey arasındaki ilişkiden kaynaklanan, bireyin hayatında, dini inançlara sahip bireyler arasında yaratıcının birey için ifade ettiği önemden kaynaklanan, içtenlikle benimsenen, bir dizi ahlaki inanç" anlamına gelmektedir (Von Bergen, 2009: 3). Vicdan, doğru zamanda, doğru durumda doğru şeyi yapmakla ilgilidir (White, 2006: 1). Shreider (1989) göre vicdan "bireyin eylemlerinin anlamının farkına varması ve bu eylemlere karşı ahlaki sorumluluk duymasıdır" (Monin, 1992: 5777).

Bir örgütün vicdanı ise, örgütü yöneten, örgüt için çalışan, yöneticilerini seçerek veya paydaş ilişkisi çerçevesinde örgüte bağlı olan herkesin ahlaki değerlerinde yatmaktadır. Bu ahlaki değerler, örgütsel rollere ve bireyin toplumdaki rolüne ilişkin sahip oldukları değerlerdir (Pettet, 1997: 286). Örgütsel vicdana odaklanan işletmelerin, toplumsal büyüme ve kalkınmayı teşvik etmesi ve kamusal alana zarar veren uygulamaları gönüllü olarak ortadan kaldırarak kamu yararını proaktif bir şekilde desteklemesi beklenmektedir. Capra ve Pauli (1995), Stead ve Stead (2004) örgütsel vicdanI, yaratılan kurumsal zenginliğin, birbirine bağlı ve birbirine bağımlı olan tüm değer yaratma süreçlerine dahil olan tüm paydaşlar arasında eşit bir şekilde paylaşılma ihtiyacı olduğunu vurgulamıştır. Carroll (1979), Rasche ve Esser (2006) göre her örgütün, yarattığı değeri veya kaynakları, paydaşlarla en adil ve etik biçimde paylaşma yükümlülüğü konusunda bir vicdana sahip olması gerektiği üzerinde durulmuştur (Madumere, 2015: 3). Günümüzde bir örgütün yalnızca kendi menfaatine yönelik yürüttüğü çalışmalarla hayatını sürdürmesi mümkün gözükmemektedir. Örgütlerin aynı zamanda hizmet verdiği paydaşlar üretken ve topluma karşı sorumlu davranması gerekmektedir. Bir örgüt içindeki yazılı standartlar; vicdan, davranış kuralları veya kurumsal değerlerden herhangi biri olarak adlandırılsın etik davranışları hedeflemektedir (Farha, 1989: 381). Örgütsel vicdan, bireylerin dışarıdan doğrudan veya dolaylı bir denetime ihtiyaç duymadan, işlerini nitelik ve nicelik olarak yapmalarını sağlayan bir tür özdenetim mekanizmasıdır. Örgütsel vicdan yoksunluğu, kurumda birçok sorun çözümsüz hale getirebilir. Örgütsel vicdan, kurumun özüdür ve kurumun yapıları, işlevleri, davranışları ve performansı gibi tüm üst yapıların gelişiminde hayati bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, bu faktörlerden herhangi birindeki herhangi bir kusur veya eksiklik, doğrudan örgütsel vicdandaki tutarsızlıktan kaynaklanır. Örgütsel vicdanın eksikliği, usulsüzlüklere, çaba ve özveri eksikliğine, bilinç eksikliğine ve nihayetinde düşük performansa yol açabilir (Beheshtifar ve Moghadam, 2016: 91-93).

İstismarcı Yönetim Tarzı

Günümüzde örgütler kurallara, politikalara ve uluslararası normlara uyum konusunda örgütsel vicdanın öz denetimine sahip olabilecek bilince sahiptirler. Ancak örgütün yönetim tarzı bu özdenetimin önüne geçebilmektedir. Ashforth (1994)

istismarcı yöneticilerin; kişisel çıkarlar uğruna otoriteyi ve mevkii kullanabileceği, kazancı ve örgütsel politikaları adaletsizce yönetebileceği, Neuman ve Baron (1997) ise bu yöneticilerin taciz edici bir denetim uygulayabileceği, kayıtsız davranışlar ve kasıtlı düşmanlık sergileyebileceği üzerinde durmuşlardır (Tepper, 2000: 179). Tepper vd. (2017) yaptıkları araştırmada istismarcı yönetim tarzının öncüllerini; sosyal öğrenme (yüksek düzeyde istismar (sızma etkisi), ailede saldırganlık öyküsünün varlığı, örgüt kültürü/normları, ülke kültürü/normları), kimlik tehdidi (astın provokasyonu, tehditlere karşı hassasiyet) ve öz düzenleme bozukluğu (iş yükü/ sorumluluğu yerine getirme baskısı, tükenmişlik, bireylerin beklentileri ile başa çıkamama) sıralamışlardır (Tepper vd., 2017: 144). Alan yazında istismarcı yönetim tarzının; işgörenlerin hayal kırıklığı yaşamasına, çaresiz hissetmelerine ve işe yabancılaşmalarına (Ashforth, 1997), işyerinde memnuniyetsizliğe ve çalışanların psikolojik sıkıntı yaşamalarına (Richman vd., 1992), antisosyal ve sapkın davranışlara, performansın azalmasına, psikolojik iyi oluş düzeyinin azalmasına ve aile refahını olumsuz yönde etkilenmesine (Tepper, 2007: 274) neden olabileceği ve fiziksel tacizden daha sık gözlemlendiği (Keashly vd., 1994) ifade edilmektedir. Alan yazındaki araştırmalardan hareketle örgütsel vicdanın işyerinde sapma davranışı üzerindeki etkisinde istismarcı yönetim tarzının düzenleyici rol üstleneceği varsayılmıştır.

İşyerinde Sapma Davranışı

Kaplan (1975) işgörenin sapma davranışını önemli kurumsal normları ihlal eden ve bu ihlaller sonucunda kuruluşun, üyelerinin veya her ikisinin refahını tehdit eden gönüllü davranış olarak tanımlamıştır (Robinson ve Bennett, 1995: 556). Robinson ve Bennett (1995) yaptıkları araştırmada sapkın işyeri davranışları tiplerini örgütsel sapma ve kişilerarası sapma olmak üzere ikiye ayırmıştır. Kişilerarası sapma, belirli çalışanları hedef alan zararlı eylemleri ifade etmektedir. Örgütsel sapma örgütsel normları kasıtlı olarak ihlal eden eylemleri ifade etmektedir (Wang vd., 2018: 261).

İşyerinde sapma davranışları, örgüte yönelik sergilenmesine rağmen bireyin iş çıktısının verimliliğini düşürmeye odaklanmaktadır. İşten erken çıkmak, işte aşırı mola vermek, işte kasıtlı olarak yavaş çalışmak, iş kaynaklarını israf etmek düşük iş performansına yol açan sapkın davranış örnekleridir (Rahman vd., 2012: 48). Appelbaum vd. (2005), çalışma ortamının çalışanların olumsuz sapkın işyeri davranışları sergilemesinin bir göstergesi olduğunu öne sürmüştür (Appelbaum vd., 2005: 48). Yapılan araştırmalar bir örgütün etik ikliminin yapısının, etik olmayan davranışların iyi bir göstergesi olduğunu vurgulamaktadır. Peterson (2002) bir örgütün etik iklimin ve örgütsel ahlaki muhakemenin, doğru davranışın ne olduğunu etik açıdan değerlendiren ve etik/ahlaki konuların örgütte nasıl ele alınması gerektiği konusundaki ortak algıları ifade eden bir yönü olduğunu öne sürmüştür (Appelbaum vd., 2007: 589). Alan yazındaki araştırmalardan referansla örgütsel vicdanın işyerinde sapma davranışını etkileyeceği varsayılmıştır.

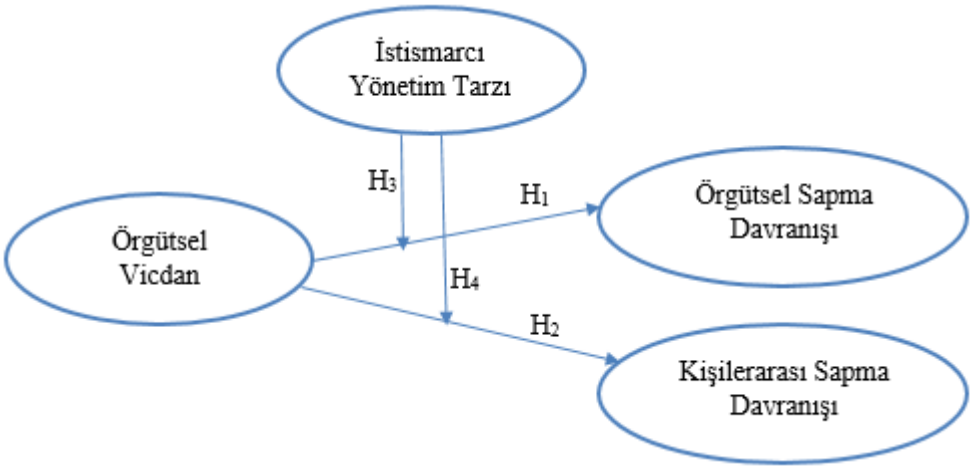
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplamada anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada örgütsel vicdanı, işyerinde sapma davranışını ve istismarcı yönetim tarzını ölçmek amacıyla üç ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beşli Likert tipi metrik ifadeden yararlanılmıştır. Araştırma modelinde örgütsel vicdan bağımsız

değişken, istismarcı yönetim tarzı düzenleyici değişken, işyerinde sapma davranışı ise bağımlı değişkenlerdir. Araştırma evrenini Türkiye'de özel-kamu sektörlerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın kapsamını ise Marmara bölgesinde özel ve kamu sektörlerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Teslim edilen 200 anket formundan geri dönen 131 adet (%65,5) anket formu değerlendirme kapsamına alınmış, yapılan uç değer analizi sonucunda 120 adet (%60) anket ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan istatistiksel analizler için IBM SPSS 22, Lisrel 8.80 ve PROCESS v4.2 paket programlarından faydalanılmıştır. İlk aşamada katılımcıların demografik özellikleri değerlendirilmeye alınmıştır. İlgili örneklemden elde edilen veriler öncelikle doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuş, değişkenler arasında ilişkinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve sonrasında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Anketin oluşturulmasında uluslararası literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin Türkçe 'ye uyarlamasını yapan araştırmacıların çalışmalarından yararlanılmıştır. Örgütsel Vicdan Ölçeği: Kanten vd. (2021) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek yirmi yedi ifade insan kaynakları politikaları, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüt kültürü, müşteri/paydaş odaklı bakış açısı, bireylerarası ilişkiler, iş ahlakı ve görev bilinci olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. İstismarcı Yönetim Tarzı Ölçeği: Tepper (2000) çalışmasından alarak geçerlilik ve güvenilirlik analizini yapan Bolat vd. (2017) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek on beş soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. İşyerinde Sapma Davranışı: Bennett ve Robinson (2000) çalışmasından alarak geçerlilik ve güvenilirlik analizini yapan Yüksel'in (2012) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek örgütsel sapma ve kişilerarası sapma olmak üzere iki boyut ve on sekiz ifadeden oluşmaktadır. 5'li Likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak ölçek dâhilindeki ifadeler değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmanın Modeli

Ulusal ve uluslararası alan yazında elde edilen kuramsal ve kavramsal gerekçeler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli, Şekil 1'de sunulmuştur:



Şekil 1. *Araştırmanın modeli*

H_1: Örgütsel vicdan algısı örgütsel sapma davranışını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H_2: Örgütsel vicdan algısı kişilerarası sapma davranışını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H_3: Örgütsel vicdan algısının örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde istismarcı yönetim tarzının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H_4: Örgütsel vicdan algısının kişilerarası sapma davranışı üzerindeki etkisinde istismarcı yönetim tarzının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H_5: İşgörenin işyerinde sapma davranışı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_6: İşgörenin örgütsel vicdan algısı sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_7: İşgörenin örgütsel vicdan algısı eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırma Bulguları

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular aşağıda verilmektedir.

Tablo1. *Demografik bulgular*

Cinsiyet	**Kişi Sayısı (%)**	**Yaş**	**Kişi Sayısı (%)**	**Deneyim**	**Kişi Sayısı (%)**	**Eğitim Düzeyi**	**Kişi Sayısı (%)**
Kadın	76 (63,3)	**20–29**	20 (16,7)	**0-3 yıl**	46 (38,3)	Ön Lisans	26 (21,7)
Erkek	44 (36,7)	**30-39**	44 (36,7)	**4-7 yıl**	21 (17,5)	**Lisans**	43 (35,8)
		40-49	39 (32,35)	**8-11 yıl**	15 (12,5)	**Y. Lisans**	23 (19,2)
		50 ve üzeri	17 (14,2)	**12-15 yıl**	16 (13,3)	**Doktora**	28 (23,3)
				16 yıl ve üzeri	22 (18,3)		
Gelir Düzeyi	**Kişi Sayısı (%)**	**Sektör**	**Kişi Sayısı**				
22.104 TL-32.000 TL arası	12 (10)	**Kamu**	65 (54,2)				
32.001 TL-42.000 TL arası	17 (14,2)	Özel Sektör	55 (45,8)				
42.001 TL-52.000 TL arası	20 (16,7)						
52.001 TL-62.000 TL arası	22 (18,3)						
62.001 TL ve üzeri	49 (40,8)						

Tablo 2. *Güvenilirlik analizleri ve doğrulayıcı faktör analizleri özet tablosu*

Değişkenler	**Cronbach's Aplha ≥70**	**x^2**	**df.**	**x^2 / df. ≤5**	**GFI ≥.85**	**AGFI ≥.80**	**CFI ≥.90**	**NFI ≥.90**	**NNFI ≥.90**	**RMSEA ≥0.08**
Örgütsel Vicdan	,795	169,57	70	0,09	0.85	0.80	0.98	0.94	0.98	.075
İstismarcı Yönetim Tarzı	,960	208	98	2.14	0.87	0.80	0.99	0.97	0.98	0.68
İşyerinde Sapma Davranışı	,889	198,22	97	2,04	0.85	0.80	0.96	0.91	0.95	0.78

Her bir değişkeni güvenilir olduğu ve yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu modellerin kabul edilebilir değerler aralığında yer aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri

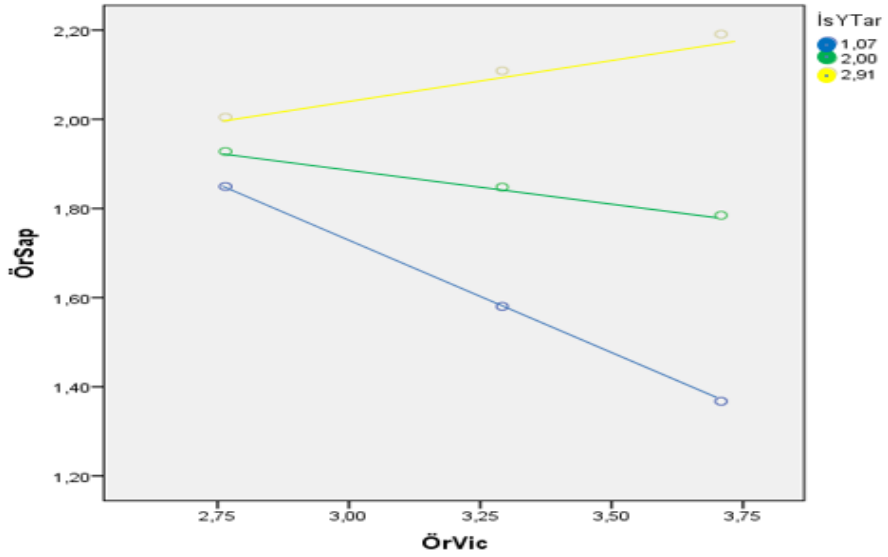
Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
Örgütsel Vicdan	**3,25**	**0,46**	**1**		
İstismarcı Yönetim Tarzı	**2,02**	0,90	-,337**	1	
Örgütsel Sapma Davranışı	**1,80**	**0,72**	**-,153**	**,388****	**1**
Kişilerarası Sapma Davranışı	**2,04**	**0,84**	**-,243****	**,411****	**,512**
**p<0.01 *p<0.05					

Tablo 3'e göre, örgütsel vicdan, istismarcı yönetim tarzı ve işyerinde sapma davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlara göre; örgütsel vicdan, istismarcı yönetim tarzıyla ve kişilerarası sapma davranışı ile negatif yönde ilişkilidir. Örgütsel vicdan, örgütsel sapma davranışı arasında ilişki bulunmamaktadır. İstismarcı yönetim tarzı, kişilerarası sapma davranışı ve örgütsel davranışı ile pozitif yönde ilişkilidir.

Tablo 4. *Örgütsel vicdan ile örgütsel sapma davranışı arasındaki etkileşimde istismarcı yönetim tarzının düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi*

Sabit	**B**	**Standart Hata**	**t**	**p**	**Alt sınır %95 güven aralığı**	**Üst sınır %95 güven aralığı**
Örgütsel Vicdan	-,921	,318	-2,894	**,004**	-1,551	-,290
İstismarcı Yönetim Tarzı	-,979	,425	-2,303	**,023**	-1,821	-,137
Etkileşim (Örgütsel Vicdan x İstismarcı Yönetim Tarzı)	,384	,125	3,058	**,003**	,135	,638
İstismarcı Yönetim Tarzının Düzenleyici Etkisi						
Düşük	-,511	,204	-2,498	**,014**	-,916	-,106
Orta	-,152	,139	-1,093	,276	-,427	,123
Yüksek	,198	,154	1,280	,203	,203	-,108
Model Özeti	**R**	**R^2**	**F**	**p**		
	,463	,214	10,554	**,000**		
Etkileşim Sonucundaki artan R^2		,063	9,352	**,002**		

Tablo 4'te görüldüğü üzere; işgörenin örgütsel vicdan algısı, örgütsel sapma davranışını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel Vicdan x İstismarcı Yönetim Tarzı etkileşim değeri b= ,384; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Düzenleyici etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri R2=,063; F=9,352; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel vicdan ve istismarcı yönetim tarzı, örgütsel sapmada davranışı üzerindeki değişimin yaklaşık (R2=,063) % 6'sını açıkladığı görülmektedir. H3 hipotezi desteklenmiştir.



Grafik 1. *Farklı istismarcı yönetim tarzı düzeylerinde örgütsel vicdan ve örgütsel sapma davranışı ilişkisi*

İstismarcı yönetim tarzının farklı düzeylerindeki düzenleyici etkisinin anlaşılması için, Jose (2013) tarafından geliştirilen ModGraph-I programı kullanılarak çizilen, Grafik 1'de istismarcı yönetim tarzının düşük, orta ve yüksek değere sahip olduğu durumlarda düzenleyici etkileri verilmiştir. İstismarcı yönetim tarzının düşük seviyede olduğunda p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=-,511; (t=-2,498) anlamlıdır. İstismarcı yönetim tarzının orta seviyede olduğunda p>0,05 anlamlılık düzeyinde b=-,152; (t=-1,093) ve yüksek seviyede olduğunda p>0,05 anlamlılık düzeyinde b=,198; (t=1,280) anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda istismarcı yönetim tarzının düşük düzeyde olduğu durumlarda örgütsel vicdanın örgütsel sapma davranışına olan negatif etkisinin daha da azaldığı gözlemlenmiştir.

Tablo 5. *Örgütsel vicdan ile kişilerarası sapma davranışı arasındaki etkileşimde istismarcı yönetim tarzının düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi*

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
Örgütsel Vicdan	-,790	,377	-2,094	**,038**	-1,538	-,043
İstismarcı Yönetim Tarzı	-,490	,504	-,972	**,333**	-1,490	,508
Etkileşim (Örgütsel Vicdan x İstismarcı Yönetim Tarzı)	,251	,149	1,686	**,094**	-,044	,547
Model Özeti	**R**	**R^2**	**F**	**p**		
	,448	,200	9,709	**,000**		
Etkileşim Sonucundaki artan R^2		,019	2,842	**,094**		

Tablo 4'te görüldüğü üzere; işgörenin örgütsel vicdan algısı, kişilerarası sapma davranışını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Dolayısıyla H2 hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel Vicdan x İstismarcı Yönetim Tarzı etkileşim değeri b= ,251; p>0,05 anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel vicdanın kişilerarası

sapma davranışı üzerindeki etkisinde istismarcı yönetim tarzının düzenleyici rolü bulunduğuna dair olan H4 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 6. *Cinsiyet bağımsız örneklemler T testi sonuçları*

Cinsiyet	N	Ort.	SS.	SD.	t	p
Kadın	76	1,80	,622	,071	-2,051	,035
Erkek	44	2,07	,725	,109		

Tablo 6'ya göre, işgörenlerin işyerinde sapma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (t=-2,051; p<0,05). Erkek işgörenlerin işyerinde sapma davranışına yönelik ortalama değeri, kadın işgörenlerin işyerinde sapma davranışına yönelik ortalamasında daha yüksektir. Bu sonuç erkek işgörenlerin, kadın işgörenlerden anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde sapma davranışı sergilediğini göstermektedir. Bağımsız T-testi sonucuna göre H5 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7. *Sektör bağımsız örneklemler T testi sonuçları*

Sektör	N	Ort.	SS.	SD.	t	p
Kamu Sektörü	65	3,13	,483	,060	-3,34	,001
Özel Sektör	55	3,40	,408	,055		

Tablo 7'ye göre, işgörenlerin örgütsel vicdan algısı sektöre göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur (t=-3,34; p<0,05). Özel sektörde çalışan işgörenlerin örgütsel vicdan algılarına yönelik ortalama değeri, kamu sektöründe çalışan işgörenlerin örgütsel vicdan algı ortalamasında daha yüksektir. Bu sonuç özel sektörde çalışan işgörenlerin, kamu sektöründe çalışan işgörenlerden anlamlı düzeyde daha fazla örgütsel vicdan algısına sahip olduğunu göstermektedir. Bağımsız T-testi sonucuna göre H6 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. *Eğitim bağımsız örneklemler T testi sonuçları*

	Eğitim Düzeyi (I)	Eğitim Düzeyi (J)	I-J (Ortalamalar Arasındaki Fark)	Örgütsel Vicdan Düzeyi Ortalamaları	Anlamlılık (p)
Örgütsel Vicdan	Ön lisans	Yüksek lisans	,414*	Ön lisans 3,39	,020
				Yüksek lisans 2,97	
	Lisans	Yüksek lisans	,350*	Lisans 3,32	,034
				Yüksek lisans 2,97	

Tablo 8'e göre, farklı eğitim düzeyine sahip işgörenlerin örgütsel vicdan algısına ilişkin anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p<0,05). İşgörenlerin örgütsel vicdan algısı, alınan eğitime göre farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre H7 hipotezi desteklenmiştir. Farklılıkların ön lisans ve yüksek lisans ile lisans ve yüksek lisans eğitim düzeylerinden kaynakladığı görülmektedir. Ön lisans eğitim düzeyine sahip işgörenlerin örgütsel vicdan algısı yüksek lisans eğitim düzeyine sahip işgörenlerden

anlamlı düzeyde farklılaşarak daha yüksek örgütsel vicdan algıladıkları söylenebilir. Lisans eğitim düzeyine sahip işgörenlerin örgütsel vicdan algıları, yüksek lisans eğitim düzeyine sahip işgörenlerden anlamlı düzeyde farklılaşarak daha yüksek örgütsel vicdan algıladıkları ifade edilebilir.

SONUÇ

Araştırmada istismarcı yönetim tarzının, örgütsel vicdan ile işyerinde sapma arasındaki negatif ilişkiyi etkilediği sonucuna varılmıştır. Bir başka ifade ile istismarcı yönetim tarzının seviyesi düştükçe örgütsel vicdanın sapmayı önleme gücünün artacağı söylenebilir. Örgütsel vicdan algısının yüksek olduğu örgütlerde örgütsel sapmanın düşük düzeyde kaldığı bilinmektedir. İstismarcı yönetim tarzının düşük seviyelerde olduğu işyerlerinde, örgütsel vicdanın örgütsel sapma üzerine olumlu etkilerinin daha da artacağı, istismarcı yönetimin yüksek olduğu örgütlerde ise örgütsel vicdanın işyerindeki sapma davranışını etkilemekte yetersiz kalacağı ifade edilebilir.

Liderlik tarzının örgütsel vicdan ve dolayısıyla örgütsel sapma üzerindeki etkilerinin olumsuz olduğu görülmektedir. Örgütsel vicdanın geliştirilebilmesi için sergilenen liderlik tarzının özenle seçilmesi ve özellikle istismarcı yönetim tarzı gibi bireyleri psikolojik açıdan olumsuz etkileyen durumların önüne geçilmesi önemlidir.

Araştırmamızın sonuçlarından biri de örgütsel vicdan algısının kişiler arası sapma davranışını azalttığı olmuştur. Bir örgütte istismarcı yönetim tarzı benimsenmesine rağmen örgütsel vicdan algısının kişiler arası sapma davranışını önlemeye devam etmediği sonucuna ulaşılmıştır. İstismarcı yönetim örgütsel düzeyde vicdanı negatif yönde etkilerken bireylerin kişiler arası sapma davranışına sirayet etmemektedir. Bunun sebebinin bireyler arasındaki güçlü ilişkilerin kötü yönetim tarzlarından etkilenmemesi olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamızın sonuçlarından biri de erkek işgörenlerin, kadın işgörenlere nazaran anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde sapma davranışı sergilemesi olmuştur. Erkeklerin iş yaşamında kadınlara nazaran daha rekabetçi olması, amaçlarına ulaşma konusunda daha kararlı ve mücadeleci olmaları bu sonucun oluşmasında etkili olabilir. Ülkemizde genel olarak evin ve ailenin geçiminin erkeklerin üzerinde olması, kadının iş yaşamında varlığının ana sebebinin evi ve aileyi geçindirmekten ziyade destek amacı taşıdığı göz önüne alındığında kadınların düşük rekabet göstermesi ve amaçlara ulaşma uğrunda işyerinde sapma davranışını tercih etmemesi anlaşılabilir görünmektedir. Bir diğer sebep ise kadınların iş yaşamı dışında ailede de etkin olması, genel olarak çocuk yetiştirme sorumluluğunun anne olarak kadında bulunması ve iyi, doğru, etik, ahlaklı ve vicdanlı olmayı öğretme konusunda sürekli bir çaba içinde olmalarının da erkeklere nazaran daha düşük seviyede sapma davranışları sergilemelerine sebep olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularından biri de özel sektörde çalışan işgörenlerin, kamu sektöründe çalışan işgörenlere nazaran anlamlı düzeyde daha yüksek seviyede örgütsel vicdan algıladıklarını göstermektedir. Bu farklılığın, özel sektördeki çalışma koşullarının, kamu sektörü ile karşılaştırıldığında çok daha katı kurallara tabi olması ve özellikle kurumsallığı yüksek olan işletmelerde etik kuralların ve değer yargılarının örgüt kültürü vasıtasıyla işgörenlere benimsetilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Özel sektördeki iş güvencesinin, kamu sektörü ile karşılaştırıldığında önemli oranda düşük olduğu, özel sektörde örgütün koyduğu kural ve etik değerlere uymamanın iş akdi feshi ile sonuçlanabileceği düşünüldüğünde örgütsel vicdan algı düzeyinin özel sektörün koşulları sebebiyle daha yüksek seviyelerde olabileceği düşünülmektedir. Değişkenlerimiz arasındaki ilişkilerde eğitim seviyesine göre farklılıkların olduğu ve bu farkların, ön lisans ve yüksek lisans ile lisans ve yüksek lisans eğitim düzeylerinden kaynakladığı görülmektedir. Ön lisans eğitim düzeyine sahip işgörenlerin örgütsel vicdan algı düzeyinin yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlardan anlamlı derecede daha fazla olduğu görülmektedir. Lisans eğitim düzeyine sahip işgörenlerin örgütsel vicdan algı düzeylerinin de yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlardan anlamlı seviyede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Ön lisans ve lisans düzeyi arasında da çok küçük bir fark olmakla beraber ön lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde örgütsel vicdan algısına sahip oldukları görülmektedir. Örgütsel vicdan algısı ile eğitim seviyesi arasındaki bu ilişkiler incelendiğinde örgütsel vicdan algı düzeyinin ortalamalarına göre, eğitim seviyesi arttıkça örgütsel vicdan algısının düştüğü görülmektedir. Bu ters orantının sebeplerinden biri yüksek eğitim seviyesinin daha iyi işlerde çalışmaya olanak sağladığı ve daha iyi işlerdeki rekabet düzeyinin çok daha keskin olması sebebiyle ahlaki vicdan algısının başarılı olmak karşısında daha geride kalabildiği düşünülebilir. Bununla birlikte bu sonucun farklı çalışmalarda araştırılması gerektiği ifade edilebilir.

Özetle örgütsel vicdan algısı gerek işyerinde etik davranışlar sergilenmesi gerekse işgörenlerin daha huzurlu ve mutlu çalışabilmeleri açısından önemli bir unsurdur. İşgörenin örgütsel vicdan algısı işyerinde sapma davranışlarını önleyebileceği ve işgörenler örgütsel sapma konusunda daha dikkatli ve özenli davranabileceği öngörülmektedir. İstismarcı yönetim tarzı, örgütsel vicdan ile örgütsel sapma arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sonuca göre yönetim tarzının destekleyici veya yıkıcı tarafı işgörenin davranışlarının şekillendiren düzenleyici bir rol üstlenmektedir. Bu sebeple yıkıcı bir yönetim tarzı ile örgütsel ortamın örgütsel ve bireysel refahına olumsuz etki yaratılacağı unutulmadan yönetim tarzı benimsenmelidir. Sonuç olarak araştırma örgütlerde ahlaki duyarlılıkların ön plana alındığı bir yönetim tarzı benimsenmesinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Araştırmanın ulusal ve uluslararası alan yazına farklılaştırılmış bir model sunmuş olmasına rağmen çeşitli kısıtlıkları da bulunmaktadır. Araştırmanın kısıtları; örneklem olarak Marmara bölgesinde çalışmakta olan beyaz yakalı 120 işgörenin araştırmaya dahil edilmesi ve kesitsel araştırma tasarımı kullanılması olarak sıralanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre gerek akademiye gerekse iş yaşamında yer alan uygulayıcılara aşağıdaki önerileri sunmanın yararlı olabileceği düşünülmektedir:

• Literatür tarandığında bu konuda sınırlı çalışma olduğu görülmüştür Ulusal alan yazında örgütsel vicdan konusunun önemine ve daha fazla incelenmesi gerektiğine olan inançla bu konunun farklı sektör (eğitim, sağlık ve gıda), farklı değişkenler (işyeri maneviyatı, örgütsel güven, psikolojik sözleşme) ve daha geniş örneklem üzerinde çalışılması önerilmektedir.

• Uygulayıcılara işyerinde sapma davranışlarının azaltılması ve etik duyarlılığın geliştirilmesi için örgütsel vicdanın güçlendirilmesi ve yöneticilerin istismarcı tutumlarının sınırlandırılması konusuna özen göstermeleri önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., ve Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 5(4), 43-55.

Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778.

Ashforth, B. E. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration,* 14(2), 126-140.

Beheshtifar, M., ve Moghadam, M.N. (2016). Organizational Cynicism Factors and Job Conscience, Bulletin of Environment, *Pharmacology and Life Sciences,* (Spl. Issue 1), 91-96.

Bennett, R. J., ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.

Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O., ve Yüksel, M. (2017). İstismarci yönetim ve tükenmişlik: lider-üye etkileşimi ve güç mesafesinin düzenleyici etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 20(38), 123-162.

Capra, F., ve Pauli, G. (1995). *Steering Business toward Sustainability*. United Nations University Press, New York.

Carroll, A.B. (1979). Three-dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review,* 4(4), 497-505.

Farha, A. S. (1989). The corporate conscience and environmental issues: responsibility of the multinational corporation. *Northwestern Journal of International Law & Business,* 10, 379-396.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist,* 44(3), 513–524.

Ind, N., ve Iglesias, O. (2022). *Brand desire: How to create consumer involvement and inspiration.* London: Bloomsbury.

Kanten, P., Durmaz, M. G., ve Arda, Ö. A. (2021). Organizational conscience in the service industry: A scale development study. *International Journal of Business and Management Studies,* 13(1), 31–47.

Kaplan, H. B. 1975. *Self-attitudes and deviant behavior.* Pacific Palisades, CA: Goodyear.

Keashly, L., Trott, V., ve MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation*. Violence and Victims,* 9, 341-357.

Madumere, I. (2015). Corporate conscience and sustainability: A study of Ogbia Local Government Area of Bayelsa State Nigeria. *SSRN Electronic Journal,* 1-15.

Monin, A. S. (1992). On the definition of the concepts thinking, consciousness, and conscience. *Proceedings of the National Academy of Sciences,* 89(13), 5774-5778.

Neuman, J. H., ve Baron, R. A. (1997). Aggression in the workplace. In R.A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations,* 37-67. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc.

Peterson, D.K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology,* 17(1), 47-61.

Pettet, B. (1997). The Stirring of Corporate Social Conscience. *Current Legal Problems,* 50(1), 279.

Rasche, A., & Esser, D.E. (2006) From Stakeholder Management to Stakeholder Accountability: applying Habermasian discourse ethics to Accountability Research. *Journal of Business Ethics,* 65, 251-267.

Richman, J. A., Flaherty, J. A., Rospenda, K. M., ve Christensen, M. L. (1992). Mental health consequences and correlates of reported medical student abuse. *JAMA*, 267(5), 692-694.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal,* 38(2), 555-572.

Robinson, S., ve Bennett, R. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology,* 85(3), 349-360.

Shreider, Y. (1989). *The New World 11*, 244 (in Russian).

Stead, W.E., ve Stead, J.G. (2004) *Sustainable Strategic Management.* Prentice Hall; New Delhi India.

Swan, K., ve Vallier, K. (2011). The normative significance of conscience. *Journal of Ethics & Social*

Philosophy, 6(3), 1-21.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal,* 43(2), 178–190.

Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management,* 33(3), 261-289.

Tepper, B. J., Simon, L., ve Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,* 4(1), 123–152.

Vardi, Y., ve Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Von Bergen, C. W. (2009). Conscience in the workplace. *Employee Relations Law Journal,* 35(1), 3-24.

Wang, S. P., Chen, M. S., ve Li, M. J. (2018). Key factors affecting deviant workplace behavior. *African Journal of Business Management,* 12(10), 258-266.

White, J. B. (2006). *Conscience: toward the mechanism of morality* (Doctoral dissertation). University of Missouri, Columbia.

Yüksel, S. (2012). The Impact of Perceptions of Ethical Work Climates and Organizational Justice on Workplace Deviance, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.