

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

AKADEMİK PERSONELDE KUŞAKLARARASI İŞ ETİĞİ ALGISININ
İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞLARI İLE İLİŞKİSİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Eda Sultan ARAR

Danışman
Dr. Öğr. Üye. Serap ŞAHİN

KASIM-2018
Kırıkkale

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

AKADEMİK PERSONELDE KUŞAKLARARASI İŞ ETİĞİ ALGISININ
İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞLARI İLE İLİŞKİSİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Eda Sultan ARAR

Danışman
Dr. Öğr. Üye. Serap ŞAHİN

KASIM-2018
Kırıkkale

KABUL-ONAY

Dr. Öğr. Üye. Serap ŞAHİN danışmanlığında Eda Sultan ARAR tarafından hazırlanan “Akademik Personelde Kuşaklararası İş Etiği Algısının İşyeri Sapma Davranışları İle İlişkisi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

21/11/2018

Dr. Öğr. Üyesi Serap ŞAHİN (Başkan)

Prof. Dr. Adnan AKIN

Dr. Öğr. Üyesi Hasan DAĞLAR

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(Ünvan, Adı Soyadı)

Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Akademik Personelde Kuşaklararası İş Etiği Algısının İşyeri Sapma Davranışları İle İlişkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

Tarih 21/11/2018

Eda Sultan ARAR

İmza



ÖN SÖZ

Günümüzde her alanda etik kavramına verilen önemin artmasıyla birlikte organizasyonlar sürekliliğini devam ettirmek için iş ortamında olması ya da olmaması gereken davranışların sınırını belirleyen iş etiği üzerine yoğunlaşmalıdırlar. Zira organizasyonlar etik konusunun göz ardı edilmeyecek bir olgu olduğunun farkına vardığında faaliyet gösterdiği toplumun güvenini kazanarak varlığını sürdüreceklerdir. Bunun yanında çeşitli mesleklerde karşılaşılan etik sorunların artmasıyla iş etiğine yönelik farkındalık boyutu ön plana çıkmaktadır. Bir organizasyona mensup bireylerin profesyonel yaşama yönelik etik algısı toplamda o organizasyonu temsil etmektedir. Bundan dolayı işgörenlerin iş etiği değerlerini kavrama ve uygulama konusunda ne durumda olduklarını tespit edip, etik dışı davranışların engellenmesi için çözümler üretilmelidir. Bununla birlikte iş yaşamında birlikte çalışmak durumunda olan farklı kuşaklardan işgörenler bulunmaktadır ki her bir kuşağın çalışma hayatına yönelik farklı değer yargıları vardır. Bu durum iş yaşamında bazı çatışmalara neden olmaktadır. İş etiği konusunda da fikir ayrılıkları yaşayabilecek özelliklere sahip olan kuşaklarla ilgili literatürde bu konuya dair açıklığı giderecek bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Diğer yandan organizasyonun bütününe ya da bir kısmına sorun teşkil etmesi sebebiyle organizasyonlar için önemli olan işyeri sapma davranışları son zamanlarda yapılan araştırmalarda güncellik kazanmıştır. İşyeri sapma davranışları gerek nedenleri gerek sonuçları bakımından birçok konuyla ilişkilendirilerek araştırmalara konu olmuştur. Buna rağmen iş performansını etkileyen iş davranışlarından görev ve örgütsel vatandaşlık konularına göre üzerinde daha az durulmuştur. Oysa organizasyonların varlığını sürdürmesinde bir tehlike unsuru olarak karşımıza çıkan işyeri sapma davranışının ne kadar önemli olduğu ancak araştırmalara daha fazla konu olmasıyla vurgulanacaktır. Literatür incelendiğinde akademisyenlerin etik algılarıyla işyeri sapma davranışlarını bir arada incelemeye yönelik bir çalışma bulunamamıştır. Söz edilen konular, bilim üreten, bilim insanı yetiştiren, ülkenin gelişmişlik seviyesini ileriye taşıyacak olan akademisyenler için incelenmesi gereken önemli konulardandır. Kısaca değişen şartlar ve farklı kuşaklardaki bireylerin bir arada çalıştığı göz önünde

bulundurulduğunda bu araştırma literatürde bu boşluğu dolduracak nitelikte olacaktır.

Tez yazma sürecinde bana katkı sağlayan ve destekleyen birçok kişi bulunmaktadır. Başta değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Serap ŞAHİN'e bu süreçte ilgi ve desteğini esirgemediği için teşekkürü borç bilirim. Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana her alanda yardımcı olmaya çalışan, tez sürecimde başından sonuna kadar destekleyen, teşvik veren gerektiğinde benimle birlikte çalışan vefakâr Eşim Arş. Gör. Tayfun ARAR'a minnet duygularımı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Tüm öğretim yıllarım boyunca ve tez sürecimde bana hep destek ve sevgilerini veren sevgili annem, babam ve kardeşime teşekkür ediyorum. Tez sürecimin son dönemlerinde bana manevi desteklerini esirgemeyen kayınvalidem ve kayınbabama teşekkür ediyorum.

ÖZET

ARAR, Eda Sultan, “Akademik Personelde Kuşaklararası İş Etiği Algısının İşyeri Sapma Davranışları İle İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2018.

İşgörenlerde iş etiği bilincinin oluşması, işgörenlerin kasıtlı olarak yaptıkları, mensup oldukları organizasyona ve/veya üyelerine zarar verebilecek olan işyeri sapma davranışlarını sergilemeleri açısından aleyhine bir etki oluşturduğu düşünülmektedir. İş etiği kavramının iş yaşamının düzenlenmesindeki katkısının yadsınamayacağı gibi yıllardan beri süre gelen öneminin yanında giderek algılanmasında farklılaşmalar meydana gelmiştir. İş etiği algısındaki bu farklılaşma akademik etik bazında ele alınacak olup tezin amacı; günümüz şartlarında çalışma hayatını birlikte yürütmek durumunda olan farklı kuşaklardaki akademisyenlerin iş etiği algılarını ve bu algıların işyeri sapma davranışlarıyla olan ilişkisini incelemektir. Amaç doğrultusunda demografik değişkenlerin olduğu 7 soru, akademik etik değerler ölçeği ve işyeri sapma davranışları ölçeği kullanılarak hazırlanan anket formu Ankara ve çevre illerindeki devlet üniversitelerinde çalışmakta olan 472 akademisyene uygulanmıştır. Anketten elde edilen veriler SPSS 21.0 İstatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizler sonucunda akademik etik değerlerin alt faktörü olan bilimsel araştırmaya yönelik değerlerde kuşaklararası farklılık bulunmuş olup farklılığın Sessiz Kuşak akademisyenlerinin Bebek Patlaması, Y ve X kuşaklarından daha düşük etik değerlere sahip olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Akademik Etik değerlerin diğer bir alt faktörü olan Meslektaş Yönelik Değerlerde de kuşaklararası farklılık bulunmuş olup; farklılığın sebebi Sessiz Kuşak akademisyenlerinin X ve Y Kuşaklarından, X Kuşağının da Bebek Patlaması Kuşağından farklı olmasından ileri geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Meslektaş Yönelik Değerlerde en yüksek etik değerlere sahip olan Sessiz Kuşak olurken sırasıyla Bebek Patlaması, Y ve X kuşakları takip etmiştir. İşyeri Sapma Davranışlarının alt faktörü olan Zamanı Verimsiz Kullanmaya yönelik işyeri sapmasında da kuşaklararası farklılık bulgusuna ulaşılmış olup; farklılık Y Kuşağının X ve Bebek Patlaması kuşaklarından daha fazla İşyeri Sapması Değerine sahip olmasından

kaynaklanmaktadır. Zamanı verimsiz kullanmaya yönelik işyeri sapmasında en yüksek değeri alan Y Kuşağı olurken; Sessiz, X ve Bebek Patlaması kuşağı onu takip etmişlerdir. Akademik Etik Değerler ile İşyeri Sapması ana değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı orta negatif ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde Akademik Etik alt faktörü olan Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler ile İşyeri sapma davranışları alt faktörü olan Örgüte Yönelik İşyeri Sapması arasında istatistiki olarak anlamlı orta negatif ilişki bulunmuştur. Akademik Etik Değerler ve İşyeri Sapmasının diğer alt faktörleri arasında ise istatistiki olarak anlamlı zayıf negatif ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Etiği, Akademik Etik, Kuşaklar, İşyeri Sapma Davranışları, Akademik Personel



ABSTRACT

Arar, Eda Sultan, “The Relationship between Inter-generational Work Ethics Perception and Workplace Deviance Behaviors in Academic Staff”, Master Thesis, Kırıkkale, 2018.

It is thought that workplace deviance behaviors performed by employees intentionally which may harm the organization and/or its members will constitute an opposite effect on the consciousness of work ethics. As the concept of work ethics has been neglected in the regulation of business life, it has become a differentiating factor in perceiving itself by going alongside the prevailing concept through years. This differentiation of work ethics perception will be handled on the basis of academic ethics meanwhile the purpose of this thesis is to examine the relationship between the perceptions of work ethics and the workplace deviance behaviors of academicians of different generations who have to carry out their working life together in today's conditions. For this purpose a questionnaire form including 7 demographic questions, academic ethical values scale and workplace deviance behaviors scale is prepared and applied to 472 academic staff working in public universities both in and near Ankara. The data obtained are analyzed by SPSS 21.0 Statistical Package Program. As a result of the analyzes, it was found that there were intergenerational differences in the values for scientific research which is the sub-factor of academic ethics values and it was found that the difference was due to the fact that the Silent Generation academicians had lower ethical values than the Baby Boomers, Y and X Generations. There is also an intergenerational difference in the colleague oriented values, which is another sub-factor of academic ethics; and it was found that the reason of the difference is due to the Silent Generation academicians are different from the X and Y Generations, and the Generation X is different from the baby Boomers Generation. While Silent Generation, which has the highest ethical values in terms of values, was followed by Baby Boomers, Y and X respectively. There is also another intergenerational difference found in inefficient use of time which is one of the sub-factors of workplace deviance behaviors. The difference is due to the fact that Generation Y has more workplace deviation values than X and

Baby Boomers. Y is the highest value in the workplace deviation for the inefficient use of time; the silent, X and Baby Boomers generation followed them. On the other hand, there was a statistically significant moderate negative relationship between Academic Ethical Values and Workplace Deviation main variable. There was also a statistically significant moderate negative relationship between institution oriented values which is sub factor of academic ethis and organization oriented workplace deviance which is sub-factor of workplace deviance behaviors. Furthermore, there were statistically significant weak negative relationships sub-factors of academic ethics values and sub-factors of workplace deviance.

Keywords: Work Ethics, Academic Ethics, Generations, Workplace Deviance Behaviors, Academic Staff

KISALTMALAR

AAPAE	:The Australian Association For Professional And Applies Ethics- Avusturya Mesleki ve Uygulamalı Etik Derneği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AICPA	: American Institute of Certified Public Accountants
AED	: Algılanan Etik Değer
ANOVA	: Analysis of Variance
APPE	:The Association for Pratical and Proffessional Ethics - Uygulamalı ve Mesleki Etik Birliği
Arş. Gör.	: Araştırma Görevlisi
AYEK	: Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
BSR	:Business for Social Responsibility - Sosyal Sorumluluk Derneği
CBE	:The Center for Business Ethics - İş Etiği Merkezi
CRE	: Centre for Research Ethics – Araştırma Etiği Merkezi
DNA	: Deoksiribo Nükleik Asit
Doç. Dr.	: Doçent Doktor
Dr. Öğr. Üy.	: Doktor Öğretim Üyesi
EB	: Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler
EÇ	: Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler
EM	: Meslektaş Yönelik Etik Değerler
EÖ	: Öğretim Sürecine Yönelik Etik Değerler
ET	: Topluma Yönelik Etik Değerler

EBEN	: The European Business Ethics Network- Avrupa İş Etiği Örgüt Ağı
EIBE	:European Institute for Business Ethics – Avrupa İş Etiği Enstitüsü
ERC	:Ethics Resource Center- Etik Kaynak Merkezi
HUEM	:Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi
Hız.	: Hazreti
IABS	: International Association for Business and Society - Uluslararası İş ve Toplum Derneği
IBE	: Institute Of Business Ethics - İş Etiği Enstitüsü
IBPE	:The Institute for Business & Professional Ethics - İş ve Meslek Etiği Enstitüsü
IGE	:The Institute for Global Ethics Global Etik Enstitüsü
İS	: İşyeri Sapması
ISBEE	: International Society of Business, Economics and Ethics-Uluslararası İş, Ekonomi ve Etik Derneği
İGİAD	: İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği
Okt.	: Okutman
Öğr. Gör.	: Öğretim Görevlisi
ÖSB	: Bireylere Yönelik İşyeri Sapması
ÖSÖ	: Örgütlere Yönelik İşyeri Sapması
Prof. Dr.	: Profesör Doktor
SASS	:The Shangai Academy of Social Sciences - Şangay Sosyal Bilimler Akademisi

SBE	: The Society for Business Ethics- İş Etiği Topluluğu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
TEDMER	: Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜGİAD	: Türk Genç İş Adamları Derneği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
UEAM	: Ortadoğu Teknik Üniversitesi Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi
vd.	: Ve Diğerleri
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Dünya'da İş Etiğine İlişkin Kuruluşlar	10
Tablo 2: Tarih Bazlı Kuşak Sınıflandırmaları.....	30
Tablo 3: Ulusal Yazınında Kuşak Sınıflandırmaları	32
Tablo 4: Türkiye’de Kuşakların Sınıflandırılması ve Özellikleri	34
Tablo 5: Kuşakların Türkiye Nüfusu İçindeki Dağılımı	42
Tablo 6: Türkiye Nüfusu İçinde Kuşakların İşgücü ve İstihdam Durumu (Bin)	43
Tablo 7: Kuşakların İş Etiğine Verdiği Önem Sıralamaları	46
Tablo 8: Ulusal Literatür İşyeri Sapma Davranışları Konulu Tezler	51
Tablo 9: Ulusal Literatürde İşyeri Sapması Konulu Makaleler	53
Tablo 10: Uluslararası Literatürde İşyeri Sapma Davranışları Konulu Çalışmalar ...	55
Tablo 11: İşyeri Sapma Davranışlarını Etkileyen Faktörler	69
Tablo 12: Akademik Etik Değerler Ölçeği Kodları	75
Tablo 13: İşyeri Sapma Davranışları Ölçeği Kodları.....	78
Tablo 14: Demografik Özelliklere Ait Frekans Tablosu.....	79
Tablo 15: Akademik Etik Değerler Algısı Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	81
Tablo 16: 7’li Likert Ölçeğinde Skala Aralıkları Ve Anlamları	82
Tablo 17: İşyeri Sapma Davranışları Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri	83
Tablo 18: Kolmogorov-Smirnov Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 19: Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 20: Analiz Dışı Bırakılan Maddelerden Sonra İşyeri Sapma Davranışları Ölçeğinin Faktör Yapıları (Varimax Yöntemi ile Döndürülmüş Varyans Değerleri)	86
Tablo 21: İşyeri Sapma Davranışları Ölçeği KMO ve Bartlett’s Testi.....	86
Tablo 22: İşyeri Sapma Davranışları Ölçeği için Yapılan Faktör Analizi Tablosu ...	86
Tablo 23: Analiz Dışı Bırakılan Maddelerden Sonra Akademik Etik Değerleri Ölçeğinin Faktör Yapıları (Varimax Yöntemi ile Döndürülmüş Varyans Değerleri)	87
Tablo 24: Akademik Etik Değerler KMO ve Bartlett’s Testi	88
Tablo 25: Akademik Etik Değerler Ölçeği için Yapılan Faktör Analizi Tablosu.....	88
Tablo 26: Akademik Etik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi	91

Tablo 27: Öğretim Sürecine Yönelik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi	92
Tablo 28: Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerinde Kuşaklararası Farklılığının Analizi	92
Tablo 29: Topluma Yönelik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi	93
Tablo 30: Meslektaş Yönelik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi.....	93
Tablo 31: Tukey HSD Sonuçları.....	94
Tablo 32: Meslektaş Yönelik Değerlerin Tanımlayıcı İstatistikleri	94
Tablo 33: Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi	95
Tablo 34: Tukey HSD Sonuçları.....	95
Tablo 35: Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	96
Tablo 36: İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığının Analizi	96
Tablo 37: Bireye Yönelik İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığının Analizi....	97
Tablo 38: Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığının Analizi	97
Tablo 39: Tukey HSD Sonuçları.....	98
Tablo 40: Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması Değerlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri	99
Tablo 41: Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığının Analizi	99
Tablo 42: Örgüte Yönelik İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığın Analizi	99
Tablo 43: Değişkenler Arası İlişkisel Sonuçlar	100
Tablo 44: Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları.....	101
Tablo 45: Kuşaklararası Farklılık Sonuçları	107
Tablo 46: Akademik Etik İle İşyeri Sapması Arasındaki İlişkiye Yönelik Matris ..	112

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Etik Unsurları.....	3
Şekil 2: İşyeri Sapma Davranışları Süreci	50
Şekil 3: İş Yeri Sapma Davranışları Tipolojisi	59
Şekil 4: Vardi & Wiener'in Örgütsel Kötü Davranışların Bireysel-Örgütsel Belirleyicileri.....	62
Şekil 5: İş Yeri Sapma Davranışlarına Neden Olan Faktörler	67
Şekil 6: İşyeri Sapma Davranışlarının Belirleyicileri	68
Şekil 7: İşyeri Sapma Davranışlarının Sonuçları	72
Şekil 8: Araştırma Modeli.....	74

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	1
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iv
KISALTMALAR	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
İÇİNDEKİLER	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ETİK VE İŞ ETİĞİ KAVRAMLARI	1
1.1. ETİK KAVRAMI.....	1
1.1.1. Etik ve Ahlak	2
1.1.2. Etiği Oluşturan Başlıca Unsurlar	3
1.1.3. Etik Kuramlar	6
1.2. İŞ ETİĞİ KAVRAMI.....	7
1.2.1. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi.....	7
1.2.1.1. Dünya’da İş Etiği	8
1.2.1.2. Türkiye’de İş Etiği	12
1.2.2. İş Etiğinin Önemi.....	16
1.2.3. Akademik/Bilimsel Etik	17
1.2.3.1. Akademik Etiğin Boyutları	20
1.2.3.1.1. Bilim Etiği	21
1.2.3.1.2. Eğitim Etiği	22
1.2.3.1.3. Yönetim Etiği	23

1.2.3.2. Akademik Etik Kodlar	23
1.2.3.3. Akademik Etik İhlalleri.....	24
1.2.3.4. Türkiye’de Akademik Etiğe İlişkin Temel Düzenlemeler	26

İKİNCİ BÖLÜM

2. KUŞAK KAVRAMI ve İŞ YAŞAMI.....	28
2.1. KUŞAK KAVRAMI	28
2.1.1. Kuşak Teorisi	29
2.1.2. Temel Kuşaklar ve Özellikleri.....	35
2.1.2.1. Kayıp Kuşak – 1914 Kuşağı	35
2.1.2.2. Gelenekselciler, Gaziler Kuşağı ve Sessiz Kuşak.....	36
2.1.2.3. Bebek Patlaması Kuşağı.....	37
2.1.2.4. X Kuşağı	38
2.1.2.5. Y Kuşağı	38
2.1.2.6. Z Kuşağı.....	40
2.1.2.7. Alfa Kuşağı	41
2.2. TÜRKİYE NÜFUSU İÇİNDE KUŞAKLAR	42
2.3. TÜRKİYE’DE İŞ YAŞAMINDA KUŞAKLAR	43
2.4. İŞ YAŞAMINDA KUŞAK ÇATIŞMALARI.....	45
2.5. KUŞAKLAR VE ETİK.....	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞLARI.....	48
3.1. İŞYERİ SAPMASI KAVRAMI.....	48
3.1.1. İşyeri Sapma Davranışları ile İlgili Yaklaşımlar	56
3.1.1.1. Hollinger ve Clark’ın İşyeri Sapması Yaklaşımı	57
3.1.1.2. Robinson ve Bennett’in Sapkın İşyeri Davranışları Yaklaşımı	57

3.1.1.3. Vardi ve Weiner'in Örgütsel Kötü Davranış Yaklaşımı	60
3.1.1.4. Gruys ve Sackett'in Üretkenlik Karşısı İş Davranışı Yaklaşımı	63
3.2. İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	66
3.3. İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI	69

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. AKADEMİK PERSONELDE KUŞAKLARARASI İŞ ETİĞİ ALGISININ İŞYERİ SAPMASI DAVRANIŞLARI İLE İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	73
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE VARSAYIMLARI	73
4.2. ARAŞTIRMA MODELİ	74
4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	75
4.4. AKADEMİK PERSONELDE KUŞAKLARARASI İŞ ETİĞİ ALGISININ İŞYERİ SAPMASI DAVRANIŞLARI İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ.....	78
4.4.1. Anket Sonuçlarından Elde Edilen Tanımsal İstatistikler	79
4.4.2. Araştırmanın Güvenirlik Ve Geçerlilik Testleri	84
4.4.3. Araştırmanın Hipotezleri	89
4.4.4. Ana ve Alt Hipotezlerin Analiz Edilmesi ve Sonuçlarının Yorumlanması	91
4.4.4.1. Akademik Etik Algısı ile Kuşaklararası Farklılık Testleri ve Sonuçları	91
4.4.4.2. İşyeri Sapma Davranışları ile Kuşaklararası Farklılık Testleri ve Sonuçları	96
4.4.4.3. Akademik Etik Algısı ile İşyeri Sapma Davranışları Arasındaki İlişkinin Araştırılması	100
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	104
KAYNAKÇA	115
EKLER.....	132

Ek-1 Anket	132
Ek-2 Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkelerine İlişkin YÖK Genelgesi'ne Göre Etik Davranış İlkeleri	135
Ek-3 Akademik Etiğe İlişkin Etik Dışı Davranışların Bilim Etiği Boyutu	140
Ek-4 Akademik Etiğe İlişkin Etik Dışı Davranışların Eğitim Etiği Boyutu	142
Ek-5 Akademik Etiğe İlişkin Etik Dışı Davranışların Yönetim Etiği Boyutu	144



GİRİŞ

Günümüzde etik konusu giderek önem kazanan ve araştırmalarda adından sıkça bahsettiren bir konu olmaktadır. Akademik dünyanın her adımında etik değerlere uygun hareket etmenin bilimsel ilerlemeye katkısı ise yadsınamaz bir önem taşımaktadır. Bir ülkenin itibarını şekillendiren, yeni nesiller üzerinde rol model görevi gören bilim insanı akademisyenlerin örnek davranış sergilemesi beklenmektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin etik değerlere yönelik algılarının ölçülmesi akademik dünyada etik ilkelere bağlılığın ne durumda olduğunu saptamak açısından önem arz etmektedir. Etik dışı davranışların varlığı akademik çıktıların bilimsel nitelikten uzak olmasına neden olmaktadır. Etik ilkelerden haberdar olmayan veya ilkeleri göz ardı eden akademisyenlerin davranışları bilimin ilerlemesine bir engel teşkil edeceği gibi gelecek kuşakları yetiştirmede öğretici görevine haiz olan akademisyenlerin aynı zamanda öğrencilere rol model olacağı gerçeği de unutulmamalıdır.

Bireyler etik dışı davranışlar sergileyebildiği gibi örgütsel normlardan kasıtlı olarak uzaklaşarak örgüte/örgüt çalışanlarına zarar verebilmektedir. Söz konusu zararlı davranışlar negatif iş yeri sapma davranışlarını oluşturmakla birlikte akademisyenlerin bu davranışları sergilemeleri olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu bağlamda iki olumsuz davranış biçimi olan etik dışı davranışlar ve işyeri sapma davranışları arasında ilişki var olup/olmadığı merak konusu olmaktadır.

Akademisyenlerin algılarının ölçülmesi hususunda her ne kadar kişiler arası fark olabileceği akla gelse de küreselleşen dünyanın bir getirisi olarak daha çok etkileşime geçen farklı kültürlerden bu etkileşime uyum sağlayabilen/sağlayamayan nesiller arasında da farklı algılamalar oluşabilmektedir. Kuşaklararası farklılıklar her dönem araştırmalara konu olan ve farklılıkların yönetilmesi örgütsel düzeydeki çıktılar açısından rolü büyük olan bir unsurdur.

Evrensel bir öneme sahip olan iş etiği olgusunu akademik etik boyutuyla incelemek, akademisyenlerin akademik etik algılarını ve işyeri sapma davranışlarını saptamak, iş yaşamına farklı bakış açıları olan kuşakların akademik etik algılarını saptayarak

işyeri sapma davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada akademisyenlerin etik değer algıları ile işyeri sapma davranışları arasındaki ilişkinin varlığı sorgulanacak olup, bir ilişki çıkması halinde kuşaklararası farklılık olup/olmadığı incelenecektir.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde etik, iş etiği ve akademik etik kavramları tanımlamalarına yer verilmekte olup etik ve ahlak kavramları arasındaki fark irdelenecek, etik kuramlardan bahsedilecektir. İş etiğinin tarihsel gelişimi, Türkiye ve Dünya’da iş etiğinin durumu ve önemine değinilecektir. Araştırmanın temel konusunu oluşturan akademik etiğin boyutları, akademik etik kodlar ve ihlaller ile Türkiye’de akademik etiğe ilişkin temel düzenlemeler anlatılmaktadır.

İkinci bölümde kuşak kavramı, kuşak teorisi, temel kuşaklar ve özellikleri, Türkiye nüfusu içinde ve iş yaşamında kuşakların yeri ile kuşaklar ve etik konusuna değinilmektedir.

Üçüncü bölümde işyeri sapma kavramının tanımı, işyeri sapma davranışı yaklaşımlarına, bu sapkın davranışları etkileyen faktörlere ve bu tür davranışların sonuçlarına yer verilmektedir.

Dördüncü bölümde “Akademik Personelin Kuşaklar Arası İş Etiği Algısı İle İş Yeri Sapma Davranışları Arasındaki İlişki”ye yönelik uygulama bölümü yer almakla birlikte çalışmanın varsayımlarına, kapsam ve sınırlılıklarına yer verilmiştir. Araştırma modeli olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın önemi vurgulanarak amacı doğrultusunda Ankara ve çevre illerdeki devlet üniversitelerinde çalışan 472 akademisyenden demografik değişkenler, akademik etik değerler ölçeği ve işyeri sapma davranışları ölçeği kullanılarak oluşturulan anket formu (çalışmanın sonunda Ek-1’de verilmiştir) ile veriler toplanmıştır. Anket formunda kullanılan ölçeklerden akademik etik değerler ölçeği Sevim (2014) tarafından geliştirilmiş olup ölçek 50 sorudan oluşmaktadır. İşyeri sapma davranışları ölçeği Robinson ve Bennett (2000) tarafından geliştirilmiş ve 19 sorudan oluşmakta olup, Yalap (2016) tarafından Türkçeye çevrilmiştir.

Katılımcılardan toplanan veriler SPSS 21.0 İstatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Katılımcıların tanımsal özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden yararlanılmıştır. Akademik etik değerler ve işyeri sapma davranışları algı düzeylerinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Akademisyenlerin iş etiği algısı ile işyeri sapma davranışları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre akademik etik değerleri ve işyeri sapma davranışlarını algılama düzeylerinin farklılığı t testi ve Tek Yönlü Varsans Analizi ile incelenmiştir. Akademik etik ve işyeri sapma davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Sonuç bölümünde analizler ışığında elde edilen bilgilere yer verilerek literatür taramasıyla desteklenen sonuçlar ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ETİK VE İŞ ETİĞİ KAVRAMLARI

1.1. ETİK KAVRAMI

Etik kavramı insan davranışlarını yönetecek kuralları, gelişmeyi hak eden karakter özelliklerini ve devamlılığı sağlanması gereken değerleri anlamaya yönelik sistematik bir girişim olarak akla gelmektedir. Etik kavramının daha iyi anlaşılması açısından özüne inmek doğru olacaktır. Etik kavramı Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir (Şimşek vd., 2011: 474; Aydın, 2012: 5; Gürsel, 2015: 222; Yatkın, 2015: 13). Bir başka çalışmaya göre ise kelime kökü “ethos” töre, gelenek anlamında olup; etik kavramı törebilim anlamına gelmektedir (Tevrüz vd., 2007: 1). Türk Dil Kurumu’na (TDK’ya) göre ise “töre bilimi, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü, etik bilimi, ahlaki, ahlakla ilgili” şeklinde tanımlanan etik kavramının Fransızca “éthique” kelimesinden türetildiği belirtilmektedir. 1979 yılında Barry’nin yaptığı çalışmaya göre etik bireyin iyi ve kötü davranışlarını oluşturan eylemler ve değerler olarak tanımlanmaktadır (Tsalikis ve Fritzsche, 1989: 696). Etik kelimesinin kökeni ve anlamı üzerine yapılan bu açıklamalara ek olarak genel bir tanımla etik: “*insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini*” olarak da ifade edilmektedir (Şimşek vd., 2011: 474; Aydın, 2012: 6). Dar anlamda etik; insan davranışlarında doğru ve yanlışın belirlenmesine vurgu yapan felsefe dalı olarak tanımlanırken geniş anlamda ise Solomon ve Hanson etik kavramını arzulanacak bir yaşam doğrultusunda ilerlenmesi, bütün etkinlik ve amaçlar için neyin yapılıp-yapılmayacağının, neyin istenip-istenmeyeceğinin ve neye sahip olunup-olunmayacağının bilinmesi olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2012: 8).

1.1.1. Etik ve Ahlak

Literatürde etik tanımı üzerine birçok farklı görüş olmakla birlikte, tartışmalar etik kavramını tanımlamanın kolay olmadığı noktasında birleşmektedir. Bunun temelinde, ahlak kavramı ile olan yakınlıktan kaynaklanan bir anlam karmaşası yatmaktadır. Ancak etik ve ahlak farklı anlamlara gelen kavramlardır. Etik ve ahlak kavramlarının farklı olmasının nedeni etiğin ahlakın felsefesi olması (Gürsel, 2015: 224), ahlakın ise etiğin araştırma konusu olmasıdır (Aydın, 2012: 6). Bu kavramlar arasındaki farklılık ahlakların çok olmasına karşın etiğin tek olması; yani felsefe disiplini olarak etiğin birçok farklı ahlakı sorgulamasıdır (Usta, 2012: 406). Bu farklılığa vurgu yapan bazı çalışmalarda açıklamalara aşağıda yer verilerek konu daha anlaşılır hale getirilmeye çalışılacaktır.

Ahlak, yaşanan olgudur; etik bu olguyu sorgulayan felsefe dalıdır (Tevrüz vd., 2007: 2).

Ahlak, doğru ve yanlış davranışın pratiği; etik ise teorisidir. Etik kavramında ilkelerden, ahlak kavramında ise davranış biçiminden söz edilmektedir (Şimşek vd., 2011: 475).

Ahlak sosyolojinin konusu olup insanların uyması gereken davranışlar ve değer yargıları sistemidir; etik ise bu değer yargılarını ortaya koyan değil, neyin değerli neyin değersiz olduğunu, hangi tür eylemin doğru, hangisinin yanlış olduğunu tartışan felsefe etkinliğidir (Gürsel, 2015: 223).

Ahlak kuralları toplumdan topluma ya da zamana göre değişiklik gösterebilen göreceli bir kavram olup her şartta geçerli olamamaktadır; oysa etik, ahlak kuramının tartışılması ile ilgilenerek evrensel nitelikli ilkeleri konu eder (Yoloğlu, 2016: 29).

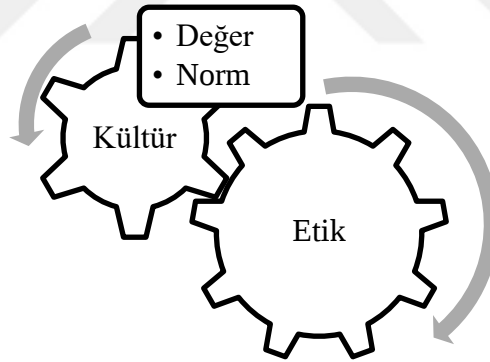
Ahlak öznel nitelikte olup yapılıp yapılmaması gereken davranışları bireyin vicdani duygularıyla yönetirken; etik, daha evrensel olup yaşanılabilir bir dünya için davranış biçimleri üzerinde düşünme çabası içerisindedir (Usta, 2012: 408-409).

Ahlak bireyin toplumsal ilişkilerindeki iyi-kötü, doğru-yanlış değerleri ile ilgilidir. Etik ise bilim/felsefe disiplini ile ilgilidir (İnam vd., 2009: 156).

Etik ile ahlak kavramlarının ayrıştırılmasını içeren bu görüşleri genel bir cümleyle ifade edecek olursak; etik tüm bireyler için evrensel davranış kalıplarını; nesnel, eleştirel bakış açısıyla değerleri sorgulayan bir bilim, ahlak ise etiğin çalışma alanı olup, daha öznel bir nitelik taşıyan, toplumlara göre farklılık gösterebilen davranış kalıpları olarak tanımlanabilir.

1.1.2. Etiği Oluşturan Başlıca Unsurlar

Literatürde etiği oluşturan unsurlardan kültür, değer ve norm olarak söz edilmektedir. Ancak diğer yandan değer ve norm kavramları kültür tanımlarında ya da kültürün unsurları arasında da bahsedilmektedir (Coşkun vd., 2013: 96; Varoğlu vd., 2013: 515; Özgener, 2014: 137). Bu sebepten etiğin unsurları ya da başka bir deyişle etiğin etkilendiği kavramlar olan kültür, değer ve normlardan bir bütün olarak bahsedilmesi yerinde olacaktır. Değerler, normları oluşturan düşünceler olarak ifade edilirken; normlar ise kültürü oluşturan davranış şekilleri olarak izah edilmektedir (Ünal, 2011: 126).



Şekil 1: Etik Unsurları

Şekil 1’de görüldüğü üzere birbirinin bu kadar içinde olan kavramların etik ile ilişkilerini izah ederken, bu kavramların birlikte ele alınması gerekmektedir. Öncelikle etik ilkelerin oluşmasında önemli bir yere sahip olan kültürün nasıl ve ne şekilde etkili olduğunu anlamak için tanımlarla hareket etmek yerinde olacaktır. Kültür kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalardan bazıları şu şekildedir: Kültür bir topluluğun genel özelliklerini, karşılıklı ilişkilerde uyulması gereken kuralları, değerleri ve tavırları içeren bir nitelik taşımaktadır (Özgener, 2014: 137). Ayrıca

kültür bir toplumda bulunan bireyler tarafından paylaşılan tüm anlamları içeren (Yoloğlu, 2006: 30), kuşaktan kuşağa aktarılan tutum, davranış ve gelenekler olarak tanımlanmakla birlikte değişebilen, öğrenilebilen, birleştirici ve en önemlisi toplum ihtiyaçlarını gidermeye yönelik kurallar sistemi olarak ifade edilmektedir (Coşkun vd., 2013: 90-91). Bunun dışında kültür bir toplumun yaşama biçimini doğrudan etkileyen bir olgu olarak da tanımlanmaktadır (Aydın, 2012: 12). Kültürün bu denli toplum ve bireyler ile bütünleşik bir özellik taşıması sebebiyle etik davranışlar konusunda da etkili olması kaçınılmaz bir durum olmaktadır. Kültür kavramı için yapılan tanımlamalarda ortak nokta olarak belirtilen; bir grup insan tarafından kabul edilen değerler, yargılar dizisi olması ve bu değer ve yargı dizisinin neyin “doğru” neyin “yanlış” olduğunu belirleyerek grubun davranışlarını etkilemesi (Varoğlu vd., 2013: 515), kültür kavramının etik olgusuyla yakından ilgili olmasıdır.

Söz konusu iş etiği olunca, örgütsel kültür ya da kurumsal kültür kavramları göze çarpmaktadır. Örgütler iş dünyasının toplumları olarak kendi içlerinde farklı kültürlere sahip olduklarından dolayı çalışanların etik değerlere bakış açıları ve davranışları örgüt kültüründe etik kavramının yapılaşmasıyla doğrudan ilgilidir. Zira iş etiğinin kurumsallaşması sürecinde, toplum kültürünün yanında örgüt kültürünün de etkisi yadsınamaz niteliktedir (Özgener,2014:136). Örgütsel kültür, çalışanların örgüt içinde nasıl davranması gerektiği hakkında yol göstermekle birlikte (Yoloğlu,2016:30), davranışları biçimlendirerek bireyler arası ilişkiyi yönlendirmekte ve örgüt için bir misyon oluşturulmasını sağlayarak davranışların standartlarını göstermektedir (Coşkun vd., 2013: 98). Söz konusu davranış standartlarının etik davranışlarla bir bütün olarak örgüt kültüründe yer etmesiyle, iş etiğinin kurumsallaşmasından bahsedilebilir. Etik ilkelere dayalı bir örgütsel kültürün oluşturulması; toplumsal amaç ve sorumlulukların bireysel kazanımlardan daha önemli tutulduğu, her çalışanın en doğru davranışı benimsediği bir ortamda gerçekleşebilecektir (Özgener, 2014: 138-139)

Toplumların ve örgütlerin kültürlerinin yapı taşlarından olan değerler; bireylerin davranışlarına yön veren, karşılaştıkları durumları değerlendirmelerini sağlayan ve söz konusu davranışları anlamlandıran kavramlardır (Morsümbül, 2014: 138; Bozkurt ve Doğan, 2013: 73). Değerler, bir kültürün üyeleri tarafından paylaşılan iyi-kötü, arzulanan-arzulananmayan önemli ve kalıcı inançlar ya da idealler olup bir

kişinin davranış ve tutumu üzerinde fazlaca etkiye sahiptir (www.businessdictionary.com). Yapılan tanımlar göz önüne alındığında değerler, kişinin davranış biçimine etki eden toplumsal ya da örgütsel bazda neyin doğru neyin yanlış olduğunu gösteren ilkeler olarak tanımlanabilmektedir. Dolayısıyla değerler kavramının iyi-kötü, doğru-yanlış gibi zıtlıklarda yol gösterici görevi etik kavramının tartışma konusu ile benzerlik göstermesi değerler-etik arasındaki ilişkiyi açıklar niteliktedir. Son yıllarda işletmelerin etik ve sosyal sorumluluk gibi konularda daha bilinçli hareket etmeleri gerekliliğinin, çevresel baskı nedeniyle artması ve globalleşen dünyanın iş dünyasına etkisiyle kültürel farklılığa hassasiyetin artması, ortak değerler ve inançlar sisteminin oluşturulmasında ve değerlere verilen önemin artmasında etkili olmuştur (Varoğlu, 2013: 119). Örgütlerde etik değerlerin yaratılması ve sürdürülmesi güçlü bir örgüt kültürünün oluşturulması açısından büyük önem taşımaktadır. Güçlü örgüt kültürünün oluşması örgütte işbirliğinin artması, dürüstlüğün ön planda olması, açık iletişimin benimsenmesi ve işgörenlerin işlerini güdülenmiş bir şekilde yapmaları için uygun şartların sağlanmasında büyük rol oynamaktadır (Özgener, 2014: 138).

Kültürü oluşturan diğer bir unsur olarak normlar, değerler kavramına nispeten daha spesifik durumlar için davranış biçimlerine ilişkin kültürel beklentilerdir (Coşkun, 2013: 94). Bireyler arasında ilişkileri düzenleyen, grubun tüm üyelerince paylaşılan, uyulmadığı takdirde ceza yaptırımı uygulanabilen normlar değerlerin yansımasıdır (Aydın, 2012: 17). Bu bağlamda değerler gibi normlarda birey ve davranışları ile ilgilenen, onlara yön veren bir role sahip olduğu için kişilerin etik davranışlar sergilemesinde etkili olmaktadır.

Gözden kaçırılmaması gereken bir diğer husus kültürün ve kültürün unsurları olan değerlerin ve normların her ne kadar davranışları iyi yönde etkilediği belirtilmiş olsa da “yanlış” kişilerin bir araya gelerek oluşturduğu topluluklarca benimsenen normlar, değerler ve dolayısıyla oluşan kültür yüzünden, kişi işyerinde üretkenlik karşısı iş davranışlarına eğilim gösterebilmektedir (Robbins ve Judge, 2009: 330). Bu bağlamda etiğin kurumsallaştırılması bir tercihten öte bir gereklilik olmaktadır. Zira Üçüncü Bölümde açıklanacağı üzere üretkenlik karşısı iş davranışları şeklinde nitelendirilen işyeri sapma davranışları işletmenin amaçlarının gerçekleştirilmesi sürecine zarar vermektedir.

1.1.3. Etik Kuramlar

Yüzyıllardır etik konusunda farklı görüşlere sahip olan düşünürler, kendi etik anlayışlarını ortaya koymuştur. Bu anlayışlar çerçevesinde günümüz etik kuramları oluşmuştur. Etik kuramlar literatürde bir eylem; istenen sonucu meydana getirdiğinde etik açıdan doğru ve iyi olduğunu savunan teleolojik öğretiler ve eylemi yapan kişinin niyetine göre etik değeri belirleyen deontolojik öğretiler olarak ikiye ayrılmaktadır (Özgener, 2014: 33,42). Teleolojik kuramlar; Egoizm Teorileri, Erdem Ahlakı, Faydacılık Teorisi olarak, deontolojik kuramlar ise Kant Ahlakı, Haklar Teorisi, Adalet Teorisi, Relativist Teoriler olarak kendi içlerinde ayrılmaktadır (Özgener, 2014: 33-50). Genel olarak temel bağlamda ele alınan teoriler; Faydacılık Teorisi, Kant Ahlakı Teorisi ve Feminist Etik Teorisi olup (Aydın, 2016: 47), bu teoriler hakkında kısaca bilgi verilecektir.

Faydacılık Teorisi'nin kurucusu sayılan John Stuart Mill (1806-1873) ve Jeremy Bentham'ın (1744-1832) etik anlayışı faydacılık ilkesine dayanmakla birlikte temeldeki düşünce en fazla insanı mutlu eden ve en fazla insanın faydasına olan eylemin iyi olduğu ve niyet değil sonucun önemli olduğudur (Dedeoğlu, 2006: 51; Aydın, 2016: 48). Faydacılık teorisinin, bu sonuç odaklı yaklaşımı bireyin kendi yararı adına yapacağı eylemlerde diğer insanların yararının gözetilerek yapılması açısından önem taşımaktadır (Aydın, 2003: 19). Bu teoride “iyi”nin anlamı mutluluk ve zevkle aynı olup bireysel mutlulukların artmasıyla toplumun mutluluğunun artacağı düşüncesi yer almaktadır (Özgener, 2014: 39).

Diğer temel etik kuram, Immanuel Kant (1724-1801) öncülüğünde gelişmiş Kant Ahlakı veya Ödev Ahlakı olarak literatüre geçmiştir (Dedeoğlu, 2006: 51; Aydın, 2016: 48). Kant'a göre bir eylemin iyi olarak adlandırılabilmesi için akla uygun olması gerekmekle birlikte ödev ahlakı içsel nitelik taşımakta ve bireyler toplumsal değerlere göre değil kendi iç değerlerine göre eylem gerçekleştirmektedir (Dedeoğlu, 2006: 51). Teoriye ismini veren ödev kavramı bireylerin ahlaki davranmaya zorunlu olduklarından öyle davranmadığını, ahlaki davranılması gerektiği düşüncesine sahip oldukları için öyle davrandıkları görüşünden ileri gelmektedir (Aydın, 2016: 48). Ancak temeli ahlak yasasına saygı olan ödev, söz konusu saygıdan dolayı bir davranışı yapma zorunluğunu barındırmaktadır (Özgener, 2014: 43).

Feminist Etik Teorisi, erkeklerin bakış açılarını yansıtan diğer etik teorilerine alternatif bir yaklaşım olup temel görevleri kadınlar ve hakları konusunda farkındalık yaratmak, kadınları etkileyen sorunlara dikkat çekmek, diğer teorilerdeki temel varsayımların yeniden tartışılmasını sağlamak, diğer alanlardaki feminist bakış açısının etik alanında yer bulmasını sağlamaktır (Aydın, 2016: 50).

1.2. İŞ ETİĞİ KAVRAMI

Günümüzde etik kavramının alt konusu olarak iş etiği kavramı sıklıkla araştırılan ve üzerinde durulan bir konudur. Bunun temelinde etiğin insan hayatındaki öneminin yanında, bireylerin günlerinin büyük bölümünü iş yerinde geçiriyor olması yer almaktadır. Etik kavramı, tüm kurum ve kuruluşlarda (hükümette, kamu kuruluşlarında, okullarda, üniversitelerde, özel işletmelerde) çalışan her bireyi ilgilendiren geniş kapsamlı bir olgudur. Çalışanları konu alan etik, literatürde iş etiği olarak adlandırılmaktadır. Daha önce açıklandığı üzere etik ve ahlak kavramları arasında farklılık olmasına rağmen literatürde iş etiği ve iş ahlakı kavramları birbirini yerine kullanılmakta ve aynı anlamı ifade etmektedir (Tevrüz vd., 2007: 3; Eğri ve Sunar, 2010: 43-44; Bozkurt ve Doğan, 2013: 74). Bu bağlamda iş etiği tanımlamalarına yer verirken iş etiği ve iş ahlakı arasında fark olmadığı baz alınacaktır. İş etiği, iş hayatında çalışanların davranışlarında neyin doğru, neyin yanlış olduğuna ilişkin kural, ilke ve standartlar olarak tanımlanabilmektedir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008:146; Yeşil, 2011:183; Özgener, 2014: 51). İş dünyasında çalışanların davranışlarına yön veren, yol gösteren değerler, ilkeler ve standartların tamamını konu edinen iş etiği (Şimşek vd., 2011: 478), işletmelerin etkinliklerinin toplum tarafından onaylanması hususunda önem arz etmektedir (Yeşil, 2011: 183). İş etiği, işletmeler bazında işgörenlerin davranışlarında doğru-yanlış ikilemi konusunda yol gösteren bir kavram olmasından dolayı işletmeler, her faaliyetinde kendi çıkarlarıyla iş etiği ilkelerinin uyumlaştırılması çabasında olmalıdır.

1.2.1. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Bu başlığın altında iş etiğinin tarihsel gelişiminin açıklandığı Dünya’da iş etiği ve Türkiye’de iş etiği şeklinde iki alt başlık altında ele alınacaktır.

1.2.1.1. Dünya’da İş Etiği

İnsanların etik meselelerle ilgili düşünmeye başlaması ilk çağ uygarlıklarına kadar uzanmakta olup, antik çağ felsefecilerinden olan Sokrates, Platon, Aristoteles ve Epikürüs etik düşüncenin temellerini oluşturmuştur (Yoloğlu, 2016: 36-37). Bu dönemde etik davranışlar sergileyerek mutluluğa erişilebileceği inancı yaygın olup (Yatkın, 2015: 16), diğer yandan iş etiğine ilişkin oluşumlar, dinsel boyutta ön plana çıkmış ve kişilerin dini inanışlarına yönelik şekillenen ticari anlayışları iş yaşamında kendine yer bulmuştur. Dinlerin insanların davranışlarına yön veren etkisi baz alındığında iş etiğinin, dini inanışların tarihi kadar eski olduğu kanısına varılmaktadır. Tarih boyunca kişilerin dini inanışlarının iş yaşamına yönelik etkisi aşağıda özetlenmiştir (Özgener, 2014: 56-61):

- Yahudi kutsal kitabı olan Tevrat’ta ticari faaliyetleri etkileyen faiz yasağı vardır ancak Yahudiler kendi aralarında faiz almazken başka dinlere mensup kişiler için faiz uygulamasında bir sınırlama getirmemişlerdir.
- Hristiyanlar ticarete ilk zamanlar kuşkuyla bakmışlar ancak daha sonra ticareti ahlaki olarak uygun görerek ticari faaliyetlerde bulunmuşlardır.
- Ortaçağ’da kilise faizi yasaklamış ancak kapitalizmin etkisiyle protestan reformcular dinsel boyutta faiz uygulamasının sakıncası olmadığını söyleyerek yasallaştırmıştır.
- İslamiyet dini ve kutsal kitabı olan Kuran-ı Kerim, iş ve ticari faaliyetleri desteklemekle birlikte faiz konusunda yasak getirmiştir.
- Ticaretle uğraşan Hz. Muhammed hadisleriyle ve ticari ilişkilerde davranışlarıyla örnek olarak, İslamiyet dininde iş etiğinin gelişmesine büyük katkı sağlamıştır.
- Uzakdoğu inanışlarından olan Konfüçyüslük ve Zerdüştlük dinleri de iş etiğine yönelik ilkeleriyle iş yaşamına yön vermektedir.

İş etiğine yönelik dini boyut günümüze kadar izlerini taşımış ancak bununla birlikte değişen dünya düzeni doğrultusunda farklı düşüncelerle birlikte gelişmiştir. Batı merkezli oluşarak dünyaya dağılan iş etiği anlayışı dünya devi Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) yaşanan gelişmeler neticesinde şekillenmeye başlamıştır. 19. yüzyılın sonlarında işletmeciliğin meslek haline gelmesiyle ve yönetim biliminin bir

disiplin olarak ele alınmaya başlamasıyla iş etiği, dini boyutun ötesine geçerek konu ile ilgili tartışma ve araştırmalar yapılmaya başlanmıştır.

İş etiği ile ilgili olarak 1960 yılından önce yapılan çalışmalar; 1921 yılında yayınlanan ilk teorik ve sistematik çalışma (Özgener, 2014:62) olarak kabul edilen Bankacılık ve İş Ahlakı hakkındaki çalışma ile birlikte 1920 yılında yayınlanan geçimlilik maaşı, 1930 yılında yayınlanan Yenilik Anlaşması ve 1950’de yayınlanan Dürüstlük Anlaşması olacak şekilde sıralanabileceğine karşılık günümüz iş etiği kavramsal çatısı altında kabul edilen ilk çalışma Ralph Nader’in 1965 yılında yayınladığı General Motors’un insan yaşamı ve güvenliğini hiçe sayarak kar etmesini eleştirdiği “Unsafe At Any Speed” adlı yayınıdır (Yoloğlu, 2016: 39). 1962 yılında ABD Başkanı John F. Kennedy’nin “Tüketici Haklarının Korunması”na ilişkin yayınladığı özel bildiri daha sonraki başkanlara örnek teşkil ederek, ekonominin dengesini bozabilecek iş faaliyetleri etik dışı kabul edilerek kanuna aykırı sayılmıştır (Bektaş ve Köseoğlu,2008:150). 1970’lerde etik hakkında bilinç oluşturma çabaları hız kazanarak devam etmiştir. Şirketlerin yolsuzluklar ve skandallarla anılmasıyla birlikte etik kavramı hakkında daha fazla tartışılmaya başlanmıştır. 1971 yılında Ekonomik Kalkınma Komitesi sosyal sorumluluk konusunda “üçlü halka” modelini oluşturmuş; iç halka ekonomik işler ve sorumluluklar, orta halka ekonomik işlevlerin toplumsal değerler göz önünde bulundurularak ifa edilmesi, dış halka iş dünyasının sosyal sorunlara karşı çalışmalar yaparak topluma katkıda bulunmasını ifade etmektedir (Tüsiad, 2009: 51). 1988 yılında “Uluslararası İş, Ekonomi ve Etik Derneği (International Society of Business, Economics and Ethics-ISBEE)”, 1976 yılında Bentley Koleji’nde W. Michael Hoffman’ın öncülüğünde İş Etiği Merkezi (Center for Business Ethics), 1977 yılında Etik Kaynakları Merkezi (Ethics Resource Center-ERC) kurularak iş etiğine disiplinlerarası bir boyut kazandırılmıştır (Özgener, 2014: 64; <http://isbee.org/a-history-of-the-international-society-of-business-economics-and-ethics/>; <https://www.bentley.edu/centers/center-for-business-ethics>; <https://www.bloomberg.com/research/stocks/private/snapshot.asp?privcapId=13219881>). Üniversitelerde ve işletmelerde sosyal sorumluluk, etik ve ahlak konularına ilgi artarken dersler, toplantılar ve konferanslar düzenlenmektedir (Yoloğlu, 2016: 41). 1980’ler itibariyle iş etiğinin kurumsallaşması ivme kazanmış, hızla farklı organizasyonlar tarafından da ilgi odağı olmuştur. 1980 yılında Etik Kaynakları

Merkezi, ABD Kamu Hizmetleri Etik Kodunu hazırlayarak yayınlanmış ve dağıtımını yapmıştır. 1987 yılında kurulan Amerikan Yeminli Serbest Muhasebeciler Enstitüsü (American Institute of Certified Public Accountants- AICPA), üyeleri için 1988’de “Mesleki Davranış Kodu” oluşturmuştur. 1980’li yılların ikinci yarısında da İş Etiği Topluluğu, İş Meslek Etiği Entitüsü gibi dünyanın çeşitli yerlerinde uygulamalı etik merkezleri kurulmuştur. (Özgener, 2014: 64). 1990’lı yıllara gelindiğinde artık iş etiği, dünyanın birçok ülkesinde araştırmaların ve uygulamaların yapıldığı bir konu haline gelmiştir. 1991 yılında ABD Federal Ceza Kurallarının (Federal Sentencing Guidelines) yasalaştırması ile işletmelerin iş etiği uzmanları görevlendirmesini sağlayarak iş etiğinin örgütsel bazda uygulanmasına önayak olmuştur (Bektaş ve Köseoğlu, 2008:151). 1990’lı yıllarda Avrupa’da, iş etiği konulu yayınlar artmış olup, 1991 yılında “Business Ethics: A European Review” ve 1995’te “Review Ethique des Affaires” yayın hayatına başlayan dergiler arasına girmişlerdir (Özgener, 2014: 66). Etik bilinç 2000’li yılların başında her kesim tarafından adı duyulan bir konu haline gelmesine ve çoğu araştırmaya konu olmasına rağmen, günümüzde hala etik sorunlar ile karşılaşmakta ve iş etiğinin kurumsallaştırılmasında problemler yaşanmaktadır. Gerek işletmelerin topluma ve çalışanlarına karşı, gerek işgörenlerin örgüte, iş arkadaşlarına ve muhatap oldukları tüketicilere karşı etik davranış kuralları çerçevesinde bir tavır içerisinde bulunmaları etik problemlerin çözümünde etkili rol oynayacak önemli bir faktördür.

İş etiğinin tarihsel gelişiminde görüldüğü üzere insanların giderek daha fazla bilinçlendiği, işletmelerden beklentilerinin salt ürün ve hizmetin ötesine geçerek sorumluluk ve ahlaki davranışı da “talep sepetleri”ne ekledikleri görülmektedir. Hayatta kalabilmek için buna kayıtsız kalamayan işletmeler ise özellikle klasik yönetim anlayışında göz ardı ettiği insan haklarına saygı duymayı ve yapacağı her türlü faaliyette etik olmayı listelerinin ilk sıralarına almıştır.

İş etiğine olan ilginin artması Dünya’da bu konuya ilişkin örgütlenmelerin başlamasını sağlamış olup söz konusu kuruluşlar iş etiği bilincinin oluşturulması ve artırılması hususunda önemli görevler üstlenmişlerdir. Tablo 1’de Dünya’da iş etiğine ilişkin kuruluş isimleri, kuruluş yılları ve faaliyet alanları listelenmektedir.

Tablo 1: Dünya’da İş Etiğine İlişkin Kuruluşlar

Kuruluş İsmi	Kuruluş Yılı	Faaliyet Alanı
Uluslararası İş, Ekonomi ve Etik Derneği (The International Society of Business Economics And Ethics- ISBEE)	1974	İş, ekonomi ve etik ile ilgili kurulan ilk mesleki kuruluştur. Disiplinlerarası yaklaşımı destekler. Ulusal ve uluslararası iş etiği kuruluşlarına destek vermektedir.
İş Etiği Merkezi (The Center for Business Ethics - CBE)	1976	İş Etiği konferanslarının destekçisi olmaktadır. Araştırma ve eğitime yönelik yayınlar temin etmekte ve danışmanlık hizmeti vermektedir.
Etik Kaynakları Merkezi (The Ethics Resource Center- ERC)	1977	ABD Kamu Hizmetleri Etik Kodu'nu yayınlamıştır. Danışmanlık, araştırma ve eğitim hizmetleriyle iş etiği örgütlenmelerine katkıda bulunmaktadır.
İş Etiği Topluluğu (The Society for Business Ethics- SBE)	1980	İş etiğine ilişkin akademik çalışmalar yürüten, bu konuda bilim insanlarını destekleyen kuruluştur.
İş ve Meslek Etiği Enstitüsü (The Institute for Business & Professional Ethics- IBPE)	1985	Etik uygulamaları geliştirmeye yönelik forumlar düzenlemekte, üniversitelerde iş etiği programlarının denetimini yapmaktadır.
Markkula Uygulamalı Etik Merkezi (The Markkula Center for Applies Ethics)	1986	Bio-teknoloji ve sağlık hizmetleri etiği, iş etiği, K-12 karakter eğitimi, uygulamalı etik, kamu politikası ve hükümet gibi konulara yoğunlaşmaktadır.
İş Etiği Enstitüsü (Institute Of Business Ethics-IBE)*	1986	İş etiği ve ilgili konularda halk eğitimini ilerletmek için endüstri ve iş yönetiminde davranışlarda etik standartların incelenmesi ve uygulanması ile ilgilenmektedir.
Avrupa İş Etiği Örgüt Ağı (The European Business Ethics Network- EBEN)	1987	33 ülkede 700'ün üzerinde üyesiyle kamu ve özel sektör kuruluşlarıyla akademik çevreyi iş etiğinin geliştirilmesi için bir araya getiren organizasyondur.
Araştırma Etiği Merkezi (Centre for Research Ethics -CRE)	1990	Bilim adamları, sosyal bilimciler ve öğrencilere bilim etiği hakkında eğitim vermektedir.
Uluslararası İş ve Toplum Derneği (International Association for Business and Society- IABS)	1990	20 ülkeden 10 üniversitedeki 300'ü aşkın profesör ve birçok şirketin üye olduğu bu kuruluş iş dünyası, hükümet ve toplum arasındaki ilişkilere yönelik araştırmalar yapmakta ve eğitim vermektedir.
Uygulamalı ve Mesleki Etik Birliği (The Association for Pratical and	1991	Disiplinlerarası uygulamalı ve mesleki etik alanında çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Professional Ethics- APPE)		
Etik Yöneticileri Birliği (The Ethics Officer Association- Eoa)	1992	Tarafsız ve herkese açık bir şekilde iş etiğine yönelik eğitim ve konferanslar düzenlemektedir.
Sosyal Sorumluluk Derneği (Business for Social Responsibility- BSR)	1992	Dünya çapında sorumlu işletme uygulamalarını geliştirmek için şirketlerle birlikte çalışmaktadırlar.
Avusturya Mesleki ve Uygulamalı Etik Derneği (The Australian Associatsooon For Professional And Applies Ethics- AAPAE)	1993	Uygulamalı etiğe ilişkin duyarlılığı ve bu alandaki sorunların tartışılmasını teşvik etmektedir.
Uluslararası İş Etiği Enstitüsü (The International Business Ethics Institute)	1994	International Business Ethics Review isimli dergi ve web sitesi aracılığıyla uluslararası düzeyde kamuoyu duyarlılığını arttırmaya yönelik çalışmalarını sürdürmektedirler.
Avrupa İş Etiği Enstitüsü (European Institute for Business Ethics – EIBE)	1994	İş etiği araştırmaları yürüterek ülkelerarası projeleri desteklemekte, üyelerine bilgi ve doküman temin etmektedir.
Global Etik Enstitüsü (The Institute for Global Ethics – IGE)	1995	İş etiğine ilişkin araştırmalar yürütmekte ve konferanslar düzenlemektedir.
SASS (The Shangai Academy of Social Sciences) Şangay Sosyal Bilimler Akademisi	1999	Çin’de iş etiğine yönelik faaliyet gösteren merkezdir.
Macau İş Etiği Derneği (The Macau Association of Business Ethics)	2002	Çin’de iş etiği projeleri yürüten, iş etiği bilincini yaymak için eğitim ve konferanslar düzenleyen kuruluştur.

Kaynak: <https://www.ibe.org.uk/a-brief-history/81/54>; Özgener, 2014: 70-75

1.2.1.2. Türkiye’de İş Etiği

Türkiye için iş etiğinin gelişimini sağlıklı değerlendirmek adına Eski Türk Devletleri’nden günümüze kadar olan uzun bir dönemi incelemek yerinde olacaktır. Bunun için öncelikle Eski Türk Devletleri’nin inanç sistemini ve kültürünü ele almak gerekmektedir. Zira İslamiyet öncesi Türk Devletleri’nde tek tanrılı bir din olan Gök Tanrı inancı hakim olmakla birlikte, bu inanışta hükümdar tanrı tarafından seçilen ve toplumun faydasına çalışan kişidir. Diğer yandan Türk toplum kültürünün önemli

yapı taşı olan töreler yani yazılı olmayan kurallar toplum ilişkilerini düzenleyen bir görev üstlenmekte ve haksızlığa karşı, eşitlikçi özgürlükçü özelliği ön plana çıkarken sözünde durma ve merhametli olma gibi olgulara değer vermektedir. Ayrıca Göktürk döneminden kalma Orhun Abideleri incelendiğinde devlet adamlarının topluma hesap vermesi ve sosyal devlet anlayışını içeren kültür hakkında bilgi vermesiyle birlikte o dönemin etik anlayışının anlaşılmasına ışık tutmaktadır.

İslamiyet'e geçişten itibaren ise Türkler yine inanışlarının izinden giderek etik kültürleri İslam'ın gereklerine göre şekillenmiştir. Kutsal kitap Kuran-ı Kerim ayetleriyle toplumun ahlak yapısını şekillendirmektedir. Diğer yandan aynı zamanda ticaretle uğraşan son peygamber Hz. Muhammed hadisleriyle iş hayatı konusunda nasihatlerde bulunarak, İslam toplumlarına iş etiği hakkında yol göstermektedir. Günümüze kadar Türk-İslam toplumlarında İslamiyet'in etkisi, devlet işlerinden günlük yaşantıya kadar görülmekte ve toplum ilişkilerini düzenlemekte yardımcı bir rol üstlenmiş olmakla birlikte, ahlaki standartlar konusunda da önemli bir yere sahiptir.

Selçuklu döneminde kurulan Ahilik Teşkilatı başlarda devlet adamları, müderrisler, askerler ve kadıları da içine alan bir kuruluş olmasına rağmen daha sonralarda esnaf teşkilatı olarak anılmaya başlamış ve ahlaki standartlar çerçevesinde faaliyet yürütülmesinde etkili olmuştur. İslami ahlak standartların etkisinde oluşturulan ahlak yasaları ahiliğin temelinde yer bulmuş aynı zamanda Eski Türker'den kalan sosyal devlet anlayışını devam ettirmişlerdir. Osmanlı Dönemi'ne kadar devam eden Ahilik Teşkilatı daha sonra Avrupa ile etkileşimlerin artmasıyla etkisini yitirmiş, yerini loncalara bırakmıştır.

Mustafa Kemal Atatürk'ün, Türkiye Cumhuriyeti'ni kurmasıyla birlikte iş etiği Türkiye'de yeni bir boyut kazanmıştır. Atatürk'ün ahlaki esaslara verdiği önem Cumhuriyet Dönemi'ne yön vermiştir. Büyük savaşlardan sonra kurulan yeni devletin sanayileşmesi, ticari hacminin gelişmesi için yapılan atılımlar zamanla başarılı olmuş ve günümüz iş yaşamının temelleri oluşturulmuştur. Tüm faaliyetlerde ahlaklı olmak bu dönemde sıkça vurgulanmış olup "Türk'üm, Doğruyum, Çalışkanım" ibaresi bunun en güzel örneğidir (Tüsiad, 2009: 65). Atatürk iş ahlakına verdiği önemi "*Tüccar milletin emeği ve üretimini kıymetlendirmek için, eline ve*

zekâsına güvenilen ve bu güvene layık olduğunu kanıtlaması gereken kişidir” sözleriyle dile getirmektedir (Özgener, 2014: 83).

1950’li yılların devamında ise Türkiye’de ticaret kendi kuralları yerine devlete ve bürokrasiye bağlı hale getirilmiş ve buna bağlı olarak değişen hükümet politikaları ekonomide belirsizliklere neden olarak işletmeleri bazı zamanlarda kötü yönde etkilemesi iş ahlakı bakımından da sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur ve bu süreçte tüm iş yaşamındaki olumsuzluklara karşı Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) kurulmuştur (Tüsiad, 2009: 66).

1980’li yıllarda rüşvet, rant, nepotizm, kronizm, partizanlık ve yağmacılık gibi iş ahlakına aykırı davranışların olağan hale gelmesi, iş ahlakının önemine dikkat çekilmesini sağlamıştır (Özgener, 2014: 85). 1997’ yılında ilk kez siyasi etik komisyonu kurulması için kanun teklifi yapılmış fakat Anayasa Komisyonu tarafından görüşülerek kabul edilmesine rağmen yasalaşamamıştır (Bulut, 2007: 12). Sonrasında aynı konu ile ilgili teklif 1999 yılında tekrar edilip Anayasa Komisyonu tarafından reddedilmiş, 2001 yılında tekrar gündeme gelmiş fakat sonuca ulaştırılamamış olup 2002 yılında yapılan yasa teklifi kabul edilmesine rağmen kanunlaştırılamamıştır (Bulut, 2007: 12-13; Özgener, 2014: 86). Söz konusu gelişmeler bu dönemde iş etiğine yönelik çalışmaların yapılmaya çalışıldığını ancak başarısızlıkla sonuçlandığının birer göstergesi olmaktadır.

Tüm bu gelişmelerin neticesinde son 20 yılda iş yaşamında etik davranışı destekleyen çalışmalar hız kazanarak kanunlarla da düzenlenmiştir. Sonraki yıllarda Türkiye’de yapılan iş etiğine ilişkin gelişmeler şu şekildedir (Tüsiad, 2009: 67-70; Eğri ve Sunar, 2010: 57-64; Özgener, 2014: 88-93):

- 1990’lı yıllarda işletme ve yönetim organizasyon kongre ve konferanslarında iş etiği konusunda bildiri sayısı artmış, birkaç üniversitede iş etiği adıyla dersler verilmeye başlanmıştır.
- 1992’de Türk Genç İş Adamları Derneği (TÜGİAD) İş ahlakı ve Türkiye’de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar adlı rapor yayımlamıştır.
- 1994’te Beyaz Nokta Gelişim Vakfı temiz toplum arayışıyla Yüksek İş Ahlakı Projesini başlatmıştır.
- 1995’te Tüketicinin Korunma Yasası kabul edilmiştir.

- 1996’da Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği kurulmuştur.
- 2000’de 300’den fazla iş adamının katılımıyla Etik Zirvesi düzenlenmiştir.
- 2001’de Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER) kurulmuştur.
- 2001’de Türkiye’deki ilk akademik araştırma merkezi olan Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi (HUEM) kurulmuştur.
- 2002’de Ortadoğu Teknik Üniversitesi Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi (UEAM) kurulmuştur.
- 2003’de İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) kurulmuştur.
- 2004’de Toplumsal Etik Derneği kurulmuştur.
- 2004’te Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur.
- 2005’te Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Resmi Gazete ’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Tüm bunlara ek olarak TEDMER, 2007 yılında Türkiye’de etik kavramına ilişkin değişimi takip etmek amacıyla 98 yöneticiye yapılan online anket ile Etik Barometre oluşturmuştur (<http://slideplayer.biz.tr/slide/1979181/>). Yapılan çalışmaya göre katılımcıların %96,9’u üst yönetimin etik yaklaşımı desteklemesinin iş etiği üzerinde pozitif etkisi olacağını belirtmiş, diğer yandan bürokrasi, ekonomik gelişim ve düzenleyici otoritelerin iş etiği üzerinde etkisinin olduğunu belirtenlerin oranı %70’in üzerindedir. Sektörel bazda iş etiğinde en çok gelişme gösteren “bankacılık ve finans” olurken, “bilgi teknolojileri” ve “otomotiv” sektörleri ilk üç sektör arasında yerini almıştır. İş etiği konusunda en az gelişim gösteren sektör ise “medya” olarak bulunmuştur. En fazla yol alması gereken sektörler ise “belediyeler”, “medya”, “kamu”, “sağlık” ve “inşaat” sektörü olarak belirtilmiştir. Katılımcıların %49’u Türk iş dünyasının etik olmadığını, %40,8’i ise kendi sektörlerinin etik olduğunu söylemişlerdir. Kendi sektörlerinde iş etiğine aykırı davranışların değişimine ilişkin ise %41,2’si değişimin olmadığı yönünde fikir beyan etmişlerdir. Katılımcıların %50’si kurumlarında Etik Kod ihtiyacının olduğunu savunmuşlardır.

2010 yılında yapılan kamu kurumlarında etik ve etik dışı davranış algısını ölçmeye yönelik il, ilçe ve kasabalardan 1089 kişilik örnekleme sahip bir çalışmaya göre katılımcıların %85’i kamu kurumlarında etik davranışların yaygın olduğunu, %30’u

kamu kurumlarında etik dışı davranışlara şahit olduklarını belirtmişlerdir (Gökçe ve Örselli, 2011: 46-63).

İĞİAD, 2008 yılında sadece İstanbul ve Kocaeli illerinde yaptığı araştırmayı 2013 yılında genişleterek 13 farklı ilden veriler toplamış ve İş Ahlakı Raporu oluşturmuştur. Raporda elde edilen sonuçlara göre katılımcıların %70'i bulundukları işletmede etik dışı davranışlarla karşılaşmadıklarını, %28'i işletmelerinde yazılı etik ilkelerin var olduğunu, %35'i sözlü normların olduğunu, %6,7'si ise yazılı ve sözlü olarak her iki şekilde etik ilkelerin olduğunu belirtmişlerdir. 2008 yılında yapılan araştırmaya kıyasla 2013 yılında hazırlanan raporda etik dışı davranışlarla karşılaşma sıklığının azaldığı tespit edilmiştir. Öğretim kurumlarında, etik eğitime önem verilmemesinin etik dışı davranışların artmasında etkili olduğunu düşünenlerin oranı ise %37,26'dır. (Torlak vd., 2013: 10-15).

1.2.2. İş Etiğinin Önemi

Etik, genel anlamda iyinin ve doğrunun var olmasını savunan bir disiplindir. Dolayısıyla iş etiği de iş dünyasında iyi ve doğru davranışı temsil etmektedir. İş etiğini kurumsallaştıran işletmeler hem toplum tarafından daha kabul edilebilir hem de daha başarılı olabilmektedir. İş etiğine aykırı davranışların bulunduğu bir işletmede birçok farklı problemler ortaya çıkabilecektir. İş etiğinin yeterli olmaması veya etik sorunların göz ardı edilmesi, farkına varılmaması işletmelerde yasal ve mali açıdan zararlara neden olacaktır (Şimsek vd., 2011: 482).

Fritzsche'e göre mikro ve makro boyutta etik davranışlar uzun vadeli iş başarısı için gereklidir ve iş dünyasında etik dışı davranışların yer alması sistemde çarpıklıkların oluşmasına ve kaynakların verimsiz kullanımına neden olmakta, dolaylı olarak da ülke ekonomisine zarar vermektedir (Tevrüz vd., 2007: 6). Ülke ekonomisine zarar veren bir işletmenin ise iş dünyasındaki ömrü uzun olmayacaktır. Etik olmayan işletmeler zamanla kendi organizasyonlarına zarar vermeye başlayacak, sonra çevreye ilişkin zararlar meydana gelecek ve sonuç olarak ülkeyi etkileyecek boyutlara ulaştığında ise diğer işletmelerde bu sonuçlardan etkilenecek bir etik dışı davranış paradoksu oluşacaktır.

Etik konusunun ön plana çıkarılmasının altındaki sebep bir organizasyon içerisindeki etik değerlerini yükseltmektir. Bireylerin kişisel etik değerleri ile organizasyonun etik değerleri birlikte ele alınarak örgütsel düzeyde istenilen sonuç elde edilebilecektir (Yatkın, 2015: 229).

1.2.3. Akademik/Bilimsel Etik

Akademik etik, meslek etiğinin bir parçası olarak öğrenci ve akademisyenler için kurumsal bazda nasıl davranışlar sergilemeleri gerektiği ile ilgilenmektedir (Aydın, 2017: 58). Akademik etik sadece akademisyenleri kapsayan bir etik alanı değil aynı zamanda eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetleri içerisinde olan herkes için davranış standartlarını belirleyen bir alandır. Akademik etik bilginin üretilmesi, yayılımı ve öğretilmesini kapsayan süreç içerisindeki üniversite yönetiminin, akademik personelin, teknik personelin, öğrencilerin ve bundan yararlanan kişi ve kurumlar gibi tüm paydaşların etik davranış sergilemeleri gerektiğini anlatan bir kavramdır (Büken, 2006: 167; Alev ve Genç, 2015: 148). Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkelerine ilişkin, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) genelgesinde, akademik etik *“Akademisyenlerin bilimsel çalışma ve akademik etkinlikleri sürecinde birikim ve bilgilerini paylaşma ve öğrencilerine aktarmada, bilimsel çalışmaların üretilmesi ve değerlendirilmesinde, toplumun farklı paydaşları ile ilişkilerinde ödüllendirme ve yükseltme aşamalarında, iyi eğitilmiş bilim insanlarının yetiştirilmesi faaliyetlerinin aşamalarında etik davranış kurallarına uymaktır”* şeklinde ifade edilmektedir (<http://etik.gov.tr/tr-tr/Mevzuat/Etik-Mevzuat%C4%B1>). Bilimin toplum tarafından gereken ilgiyi görmesi etik ilkelerin akademik dünyada yeteri kadar var olmasına bağlı olduğundan dolayı, etiğin en büyük sınav alanlarından biri akademik dünyadır (Büken, 2006: 167). Ancak her alanda var olmaya devam eden etik dışı davranışlara akademik dünyada da rastlanılmaktadır. Bilimsel anlamda üretim yapan, ders veren, bilim kurumlarını yöneten kişilerin etik dışı davranması adeta bir sirkülasyona davet çıkarak yetiştirdiği kuşakların, çalıştığı kişilerin etik algılarını etkilemekte sonuç olarak bir etik dışı davranış paradoksu yaratmaktadır. Etik davranışın oluşumu toplumun en küçük birimi olarak aileden başlamakta ancak kişi çevresinden öğrendikleriyle kendini geliştirmektedir. Kişi küçük yaşlarda ailesinin dışında, çoğunlukla okul çevresinin etkisinde yetişerek ve ilerleyen zamanlarda üniversite

eğitimi almasıyla bilimsel olgunluğa ulaşabilecektir. Bu bağlamda akademik etik çerçevesinde etik dışı davranışlar gözlemleyen kişi, düzene uyum sağlamak zorunda kalacak ve etik dışı davranmanın normal olduğunu düşünecektir. Bu noktada üniversitelerin tarafsız ve korkusuz bilim üretebilmeleri ve aktarabilmeleri açısından akademik özerklik ve akademik özgürlük kavramlarından da bahsetmek gerekmektedir. Üniversitelerin özerkliği; yönetsel, bilimsel ve mali yönden özerk olunmasını ifade etmektedir (Aydın, 2016: 36). Yönetsel özerklik, üniversite organlarını demokratik seçimle kendi içinde belirlenerek yönetilmesi ve denetlenmesini içermekte olup üniversite dışındaki makamların hukuka aykırı bir neden olmaksızın öğretim üyelerinin ve yardımcılarının görevlerine son veremeyeceğiyle ilgilidir (Erdem, 2013: 104). Bilimsel özerklik, bilim insanlarının araştırma konu ve yöntemleri bakımından serbest olmalarını, herhangi bir sınırlayıcı telkinle karşılaşmalarını ve eğitim-öğretim etkinlikleri bağlamında fikir ve söylemlerinden dolayı kanun/yönetmelik çerçevesinde sorgulanmamayı ifade etmektedir (Bilgili, 2016: 3). Mali özerklik ise üniversitelerin gelirleri ve harcamaları konusunda serbest, tam yetkili ve yeterli olduğu anlamına gelmektedir (<http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=287>, Öztürk, 2006). Diğer bir kavram olan akademik özgürlük ise akademik özerklikle bağlantılı ancak farklı anlam içermektedir. Akademik özerklik, bireysel olarak üniversite bünyesinde çalışan akademisyenlerin akademik özgürlüğünü sağlamaktadır (Erdem, 2013: 102). Akademik özerkliğin sağlanamaması durumunda akademik özgürlükten bahsedilemez, akademik özerklik akademik özgürlüğün koruyucusudur (Bilgili, 2016: 10). Akademik özgürlük, akademisyenlerin araştırmalarında konu ve teknik bakımından serbest olması ve korkuya yer vermeden her türlü bilgiyi sorgulama, test etme ve yeni tartışmalı fikir yaratma konularında özgür olması anlamına gelmektedir (Aydın, 2016: 40). Bahsi geçen bu iki kavram üniversitenin faaliyetlerini etkin olarak sürdürebilmesi kadar etik davranışları destekler niteliktedir. Adem (2008)'e göre ezberci eğitim sürdüren engellerle mücadele etmeden gerçeği araştırmadan faaliyet süren öğretim kurumları üniversite olamaz; ancak yabancı araştırmacıların bulgularını çevirerek aktaran ön lisans ve meslek yüksek okullarıdır (Adem, 2008; Aktaran Aydın, 2016: 40). Dolayısıyla Yüksek Lisans Eğitime başlayan bir kişi bile bilimsel araştırmanın nasıl yapılacağını bilmemesinin yanında, etik ilkelerin varlığından da ancak kulaktan dolma bilgilerle haberdardır. Bu sonucun ortaya

ıkmasında eğitim sistemimizin sorunları yanında, bazı akademisyenlerin etik dışı davranışları da etkili olmaktadır. Eğitim yaşantısının başından itibaren suregelen mevcut etik dışı davranışların nlenmesi ve eğitim sistemine yeni katılacak bireylerin etik dışı davranışlar sergilememeleri için etik konusunun eğitim mufredatına yerleştirilmesi ve akademisyenlik mesleğini icra eden/edecek olan kişilerin etik eğitimi alması önem arz etmektedir (Alev ve Genç, 2015: 177). Literatür incelendiğinde lisansüstü öğrenim gören öğrencilerde ve akademisyenlerde akademik etik davranışlara ilişkin çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları ve çalışmalardan elde edilen bulgular şu şekildedir:

Pınar (2002: 17) alışmasında akademisyenlerin etik dışı davranışlarını; not karşılığı maddi çıkar sağlama, araştırma verilerini değiştirme, özel seyahatlerini bilimsel çalışma gibi gösterip üniversiteden maddi yarar sağlama ve alıntı eser yazma olarak sıralamıştır.

Günbayı vd. (2013: 106) Lisansüstü ğrencilerin etik dışı davranışlarını; izinsiz sahiplenme (kopyala-yapıştır), kaynakça ve atıf yapmama, bilimsel araştırmalarını başkasına yaptırma, bilginin doğruluğunu araştırmama, verileri saptırma ve değiştirme olarak belirtmiştir. Ayrıca Lisansüstü ğrenciler, etik dışı davranışların öğrenciler, akademisyenler ve kendileri tarafından da sergilendiğini ifade etmişlerdir.

Kurtulmuş ve Ardıç (2013: 838) Lisansüstü ğrencilerin verilerle oynama, literatürü eksik tarama, katkı sağlamayan akademik çalışma ve intihal gibi etik dışı davranışlarının gözlemlediğini belirtmişlerdir.

Özder vd.'nin (2014: 34-35) alışmasının sonucunda; akademisyenlerin bir makaleyi birden çok dergide yayınlamayı etik dışı davranış olarak kabul etmedikleri, kaynaklarının tutarlılığında SCI (Bilim Atıf Dizinleri) taramasına dikkat etmemenin etik dışı davranış olduğundan habersiz oldukları, bulgu ve veriler üzerinde değişiklik yapmanın etik dışı olduğunu bildikleri fakat kabul etmedikleri sonuçlarına ulaşmışlardır. Yaptıkları alışma sonucu akademisyenlerin etik dışı davranışlardan habersiz olmalarını, etik eğitimin yetersiz olmasına bağlamışlardır.

Aydın vd. (2014) araştırmaları sonucunda, akademisyenlerin meslektaşlarına yönelik etik dışı davranışlarında en çok saygısız davranma, tehdit, taciz içeren hareketlerde

bulunma ve akademik özgürlük tanımama vurgulanmıştır. Söz konusu çalışma üniversiteye karşı etik dışı davranışlar olarak olanakların kötüye kullanılması, görev ve yükümlülükleri ile çelişen üniversite dışı etkinliklere katılma gibi davranışları içermektedir. Aynı çalışma da topluma karşı etik dışı davranışlar bilimsel bulgular ve kişisel düşüncelerini ayırt edememe, topluma hizmet etmeyi sorumluluk olarak kabul etmeme gibi görüşler belirtilmiştir. Ayrıca ekonomik kaygıların bilimselliğin önüne geçtiğine, etik davranışların ödüllendirilmediğine de yer vermişlerdir.

Korkmaz ve Çakıcı (2016: 1081) akademisyenlerin yaşadıkları etik ikilemler araştırmasında, meslektaş boyutunda akademik katkı, kişisel menfaat ve çatışmalar, bilgi paylaşımı, mesleki sorumluluk ve dedikodu; öğrenci boyutunda kopya, not, hediye, samimiyet, derse devam ve sınav süresi; yönetim boyutunda kaynak dağılımı, torpil, taraf tutma ve baskı gibi konularda ikilem yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Akademik etik yukarıda bahsedildiği üzere birçok farklı alana yönelik davranışları içermekte olup bu davranışların gruplandırılması, bu çalışmada akademik etiğin incelenmesi açısından kolaylık sağlayacaktır. Bu bağlamda akademik etiğin boyutlarını ele almak yerinde olacaktır.

1.2.3.1. Akademik Etiğin Boyutları

Akademik etik kavramının literatürde bilim etiği ile aynı anlamda kullanıldığı çalışmalar olmakla birlikte akademik etik; bilim etiği, yayın etiği, öğrenci ilişkilerinde etik, yönetimde etik, öğretmenlik etiği gibi birçok alanı da kapsamaktadır. Buna ilişkin Arıkan ve Demir (2009) çalışmalarında literatürde akademik etiğe ilişkin gruplandırmaları aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Aktan (2004)
 - Eğitim Etiği
 - Bilimsel Araştırma Etiği,
 - Öğrenci Etiği,
 - Öğretmen Etiği,
 - Araştırmacı Etiği olarak gruplandırmış.
- Ruacan (1996)
 - Bilim Etiği

- Araştırma Etiği
- Büklen (2006)
 - Araştırmada Etik
 - Öğrenci ile İlişkide Etik
 - Yönetimde Etik

Akademik etik tek bir başlık altında anlatılamayacak kadar karmaşık bir etik sisteme sahip bir kavramdır. Kapsamı bu kadar geniş olan akademik etik kavramının daha net anlaşılması açısından boyutlara indirgeyerek açıklanması yerinde olacaktır. Bu bağlamda akademik etik; “bilim etiği”, “eğitim etiği” ve yönetim etiği” olmak üzere üç alt başlık altında daha ayrıntılı olarak irdelenecektir.

1.2.3.1.1. Bilim Etiği

Akademik etik yukarıdaki gruplandırmalar çerçevesinde akademik dünya içerisinde bulunan kişilerin kurum içi, kurumlar arası ve kurum dışı her yönde etik davranış içerisinde olmaları çabası güden bir kavramdır. Söz konusu gruplandırmalar içerisinde akademik etiğin literatürde en fazla araştırılmış olan alt başlığı bilim etiğidir. Aynı zamanda bilim etiği ve akademik etik literatürde birbiri yerine de kullanılan kavramlardır. Akademik etiğin bilgi üretme, eğitim ve uygulamalı hizmet etkinliği sırasında karşılaşılan etik değer sorunlarını kapsamakla birlikte, akademik etik bilim etiğinden daha kapsamlı olup; ilke bazında bilim etiğini de kapsamaktadır (Alev ve Genç, 2015: 146). Bilimsel araştırmalar esnasında akademik etkinlikler çerçevesinde meydana gelen sorunları ve çözümlerini konu alan ahlaki ve bilimsel standartlar ortaya koyan etik alanı bilim etiğidir (Balcı, 2009: 253). Bilim etiği, bilimsel araştırma etiğini ve bilim yayın etiğini kapsayan tüm bilim paydaşlarının uyması gereken bilimsel standartlar ve davranış biçimleriyle ilgilenmektedir (Özder vd., 2014: 23).

İnam vd. (2009) çalışmalarında bahsettikleri üzere Resnik’e göre etik ile bilim arasındaki bağlantı üç olay nedeniyle önemli hale gelmiştir. Bunlardan ilki Soğuk Savaş döneminde embriyo klonlaması gibi gizli deneylerle ilgili oluşan toplumsal baskı, ikincisi kamu ve bilim insanların intihal, sahtekârlık ve fonların kötüye kullanımı gibi etik dışı davranışların çoğalması, son neden ise artan bilimsel değerler ile iş dünyası arasındaki etkileşimlerin neden olduğu etik sorunlar olarak

gösterilebilir. Bilimin kötüye kullanımı ve bilim üretme yolunda yapılan yanlış davranışlar etik bilincini nispeten canlandırmış ve bilim etiğine olan ilgi günümüze kadar giderek artmıştır. Bu bağlamda bilim ve etik birbiriyle bütünleşmiş olup iş dünyası ve bilim toplulukları bilimsel etik konusunda derslere ağırlık vermeye başlamıştır (İnam vd., 2009: 29-33). II. Dünya Savaşı sırasında Alman doktorlar tarafından çingeneler, Yahudiler ve siyasi mahkûmlar üzerinde etik dışı deneylerin yapılmış olması Nuremberg ve Helsinki Bildirgesi ile Avrupa İnsan Hakları Bildirgesi gibi uluslararası etik ilkelerin yazılmasına neden olmuştur (Robson, 2015: 240). Günümüze kadar süregelen bilimin ve dolayısıyla teknolojinin gelişmesi yapılan araştırmaların çoğalmasi ile meydana gelmiş, ancak her yeni gelişme başka bir etik sorununu gündeme getirmiştir. Bilim etiği çerçevesinde genel olarak bilim insanının dürüst, ahlaklı, meslektaşlarının emeğine saygılı ve araştırmalarında özgün olması beklenmektedir (Varoğlu vd., 2013: 680). Bilim etiği, etik değerlerin bilimsel bilgi üretme sürecine yansımastır (Ülman, 2006: 49).

1.2.3.1.2. Eğitim Etiği

Akademik etik her ne kadar bilim etiği ile aynı kavram gibi değerlendirilse de bilim etiğinin konusu olmayan akademik dünyayı ilgilendiren etik değerler bulunmaktadır. Bunlardan biri olan eğitim etiği, akademisyenin öğretmen rolüyle alakalı eğitim öğretim sürecinde ve öğrenci ile ilişkide, etik davranışlarda bulunması gerektiğini vurgular. Bu bağlamda üniversiteler sadece bilim insanların bilim ürettiği bir kurum değil aynı zamanda akademik bilginin yayılımının sağlandığı bir mecradır. Eğitim-öğretim etkinliğinin etkili ve verimli olması hususunda akademisyenlerin yeterliliklerini ve kendilerini geliştirmesi gerekmektedir birlikte sadece “anlatım” öğretim yöntemi görülen ülkemizde, öğreticinin öğretim becerilerini geliştirmesi en önemli konulardan biridir (Aydın, 2016: 99).

Akademisyenlerin ders anlatmayı bir formalite olarak görmesi, ders kitabını okuyarak ders işlemesi, kitabı sırayla öğrencilere okutması, PowerPoint sunumu halinde ders içeriğini sıkıcı bir şekilde öğrencilere aktarması, öğrencilerin sorularına ilgili cevap vermemesi ve danışmanlık için zaman ayırmaması gibi davranışlar da eğitim-öğretim etiği alanına girmektedir (Aydın, 2016: 100).

Etik konusunda öğrenciyle ilişki bağlamında ise öğrencilerin anlamsız bilgileri öğrenmesini isteme, din ve ırk ayrımı yapma (Balcı, 2009: 257), öğrenciler üzerinde aşırı güç ve yetki kullanımı, kalitesiz öğretim yapmak, öğrenci ile iletişimde saygısızlık yapmak, öğrencinin kişisel bilgilerini paylaşmak, öğrenciden hediye kabul etmek, öğrencilerin çalışmalarından intihal yapmak, değerlendirme yaparken adaletsiz olmak ve kayırma yapmak, şiddet uygulamak, romantik ilişki ve cinsel tacizde bulunmak ve kitap satma gibi ticari ilişkiye girmek etik dışı davranışlar kabul edilmektedir (Aydın, 2016: 104-113).

1.2.3.1.3. Yönetim Etiği

Akademik etiğin diğer boyutu olan yönetim etiği üniversite yöneticilerinin görev sorumluluklarını yerine getirirken etik bağlamda uymaları gereken ilkelerdir (Büken, 2006: 168). Üniversitelerde yöneticiler akademik özerklik ilkesi gereği kurum içinde çalışan akademisyenlerden seçilmekte ve bununla birlikte akademisyenler aynı zamanda yönetici konumuna gelmektedirler. Bölüm Başkanlığı ve Yardımcılığı, Anabilim Dalı Başkanlığı, Fakülte Dekanlığı ve Yardımcılığı, Rektörlük ve Yardımcılığı, Etik Kurul, Disiplin Kurulu ve Akademik Kurul gibi yönetim kademelerinde görev alan akademisyenlerin yönetim etiğine uyması, kaliteli eğitim için gereklidir. Yönetim etiği bağlamında üniversite yönetici pozisyonunda bulunan kimseler davranışlarını şekillendiren ödev ve yükümlülüklere ve insani erdemlere göre, toplumun yararı için hareket etmeleri gerekmektedir (Aydın, 2016: 173).

Yönetimde keyfi davranış, adam kayırma, işi ehline vermemek, liyakate uymamak, makamı atlama tahtası olarak kullanmak, her türlü etik dışı davranışa göz yummak (Varol ve Şeker, 2008: 725), mobbing, ihmal, bencillik, şiddet, baskı, saldırganlık, hakaret, küfür, cinsel istismar, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu ve zimmetine para aktarmak (Aydın, 2012: 90-94) gibi olmaması beklenen tutumlar, yönetim düzeyinde karşılaşılan etik dışı davranışlardır.

1.2.3.2. Akademik Etik Kodlar

Etik değerlerin oluşturulmasında etik kodlar yadsınamaz bir öneme sahiptir. Kod bir dizi kural ve ilkenin bir grup insan tarafından kabul edilmiş bir davranış standardıdır

(Balcı, 2009: 253). Bir meslek grubunun üyesi olarak kalabilmek için meslektaş baskısı ya da eğitim yoluyla kazanılan, sergilenmesi gereken önceden oluşmuş yazılı veya sözlü değer, standartlar ve bilinçli davranış şekilleridir (Aydın, 2016: 55). Etik kodu, bir gruba mensup kişilerin davranışlarının nasıl olması gerektiğini belirten yazılı ilke ve standartlardır (Alev ve Genç, 2015: 140). Literatürde etik kodların yazılı mı sözlü mü olması gerektiğine dair bir belirsizlik bulunmakla birlikte aslında etik kodlar kendiliğinden oluşarak zamanla hukuk kuralına dönüşür ve etik davranış kodları adı altında yazılı hale getirilerek sistemleşmektedir (Arıkan ve Demir, 2009: 205). Sözlü değerler ve standartlar da etik kodların oluşumu için yeterli olmakla birlikte, sistemleşmesi açısından yazılı hale getirilmeleri daha uygun olmaktadır.

Etik kodlar tarihsel süreçte dua, yemin ve kod olarak düzenlenmiş ve bilinen ilk mesleki yemin metni “Hipokrat Yemini” olmuştur (Aydın, 2016: 56). Akademik etiğe ilişkin kod davranışları Nazi araştırmalarında yaşanan vahşet sonucu “1947 Nuremberg Kodu” adlı kod olup medikal araştırmalara katılanların “Bilgilendirilmiş Onayı”nı gerektirmiştir (Balcı, 2009: 254). Üniversite öğretim üyelerinin yazılı mesleki etik kod olan ilk belgelerden biri 1915’de kabul edilip kamuoyuna açıklanan Amerika Üniversitesi Profesörleri Derneği’nin etik ilkeleridir (Aydın, 2016: 58). Ülkemizde ise “Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkelerine İlişkin YÖK Genelgesi” ile öğretim elemanlarının etik davranış ilkeleri düzenlenmiş ve üniversitelere duyurulmuştur. Söz konusu düzenlemeye ilişkin ilkeler tablo ile çalışmanın sonunda Ek-2’de özetlenmiş olarak verilmektedir. Ancak etik kodların benimsenmesi hususunda ne kadar başarı elde edildiği büyük bir tartışma konusu olmaktadır. Zira Arıkan ve Demir’in (2009: 234) çalışmasına göre akademisyenlik mesleğine yönelik etik kod hazırlama çabalarının yetersiz kaldığı görülmektedir.

1.2.3.3. Akademik Etik İhlalleri

Etik davranışların ne olması gerektiğinden daha ziyade etik dışı davranışların neler olduğu araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Bu bağlamda bu araştırma gereği akademik etik ihlallerinden bahsetmek uygun olacaktır. Akademik etiğe ilişkin etik dışı davranışlar daha önce belirtildiği gibi bilim etiği, eğitim etiği ve yönetim etiği olmak üzere üç boyutta gruplanarak çalışmanın sonunda Ek-3, Ek-4 ve Ek-5 olarak verilmiştir.

Akademik etik ihlalleri ile yapılan bazı çalışmalarda elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: Köklü (2003:146) çalışmasında aynı araştırmayı birden fazla toplantıda sunma davranışı %43,5 ile en çok karşılaşılan akademik etik ihlalleri arasında ilk sırada yer almıştır ve meslektaşlarının bu davranışı gösterdiği algısında olanların oranı ise %82 olarak bulunmuştur. %30,4 ile meslektaşlarla yapılan tartışmalarda ortaya çıkan fikirleri kendi araştırmalarında temel alma davranışı ikinci sıklıkta görülen etik dışı davranış olmuştur ve meslektaşlarının bu davranışı sergilediği yönünde fikir beyan edenlerin oranı ise %73 olarak elde edilmiştir. Aynı verilerden birden fazla makale yazma davranışı gösterenlerin oranı %23,5 olurken meslektaşlarının bu davranışı gösterdiğini söyleyenlerin oranı da aynı çalışmada %71,2 olarak verilmiştir.

Ülman'ın (2006: 60) çalışmasına göre akademik etik ihlallerin nedeni başarı ve kariyer hırsı, takdir edilme ve beğenilme arzusu, fazla yayın yapmanın saygınlık kazandırmasına yönelik kaygı durumu anlamına gelen “Hollywood Sendromu”, akademik baskı ve psikolojik faktörler olarak sıralanmıştır.

Raucan'ın (2009) çalışmasında ele aldığı 2006 yılı verilerine göre doçentlik sınavına başvuranların sayısı 2178 iken etik komisyonunca incelenen 83 dosyadan iade edilen dosya sayısının 53 ve ceza alan dosya sayısının 30 dosya olduğu bilgisine yer verilmiştir. Söz konusu cezaların 5'i haksız yazarlık, 5'i makul ölçüleri aşan alıntı yapmak, 4'ü dublikasyon, 1'i çarpıtmak, 3'ü yanlış ya da eksik beyanda bulunmak ve 1'i danışmanı olduğu yüksek lisans tezinden üretilen yayına öğrencinin ismini yazmamak gerekçelerini taşımaktadır.

TEDMER'in 2007 yılında oluşturduğu Etik Barometreye göre eğitim sektörü, etik bağlamında gelişme gösteren sektör sıralamasında sekizinci sırada, en fazla yol alması gereken sektörler arasında ise yedinci sırada yer almaktadır (<http://slideplayer.biz.tr/slide/1979181/>). Bu bağlamda eğitim sektöründe, iş etiği ortalama bir seyir içerisindedir. Ancak bir ülkenin genel olarak etik bağlamında yüksek bir duruş sergileyebilmesinin temelinde almış olduğu eğitim son derece önem arz etmektedir. Dolayısıyla eğitim sektörünün, ortalama bir etik göstermesi ile toplumun genel etik düzeyine de ayna tutacağı düşünüldüğünden, etik bağlamında iç açıcı bir durum ortaya çıkmamaktadır.

1.2.3.4. Türkiye’de Akademik Etiğe İlişkin Temel Düzenlemeler

Türkiye’de Akademik Etik ile ilgili temel düzenlemeler “Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkelerine İlişkin YÖK Genelgesi” ile yayınlanarak üniversitelere gönderilmiştir. Söz konusu etik davranış ilkeleri, akademik etiğin boyutlarına göre gruplandırılarak Ek-2’te özetlenmiştir.

Türkiye’de Akademik mevzuları düzenleyen ve gelişmesine katkıda bulunan kurumlardan ilki olan YÖK etik davranış ilkelerine ek olarak Türkiye’de telif haklarına yönelik yasal düzenleme, Fikir ve Sanat Eserleri kanununda bulunmakta, intihal ve yayın etiğine aykırılık suçlarını içermektedir (Ünal vd., 2012: 4-5). Bilimsel yayınlarla ilgili etik gelişmeleri destekleyen önemli kurumlardan bir diğeri olan TÜBİTAK, aynı zamanda bünyesinde Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu (AYEK) Yönetmeliği, Etik Davranışların Belirlenmesine İlişkin Esaslar, Hayvan Deneyleri Yerel Etik Kurulu Yönergesi, TÜBİTAK Araştırmalarına İlişkin Etik Komitenin Kuruluş ve Görevlerine İlişkin Esaslar gibi farklı düzenleri de barındırmaktadır (Alev ve Genç, 2015: 151).

Türkiye’de akademisyenler maddi kaygılar nedeniyle görev ve yükümlülüklerini yerine getirme konusunda yetersiz kalabilmektedirler (Aydın, 2016: 31). Akgeyik tarafından 2013 yılında hazırlanan raporda öğretim üyeleri maaşlarının uluslararası boyutta ve ulusal memur maaşları boyutunda karşılaştırılarak sıralama yapılmıştır (Akgeyik, 2013: 24). Aynı çalışmaya göre Türkiye 28 ülke arasında öğretim üyesi giriş maaşı açısından 17. sırada, kıdemli öğretim üyeliği maaşı açısından 20. sıradadır. Yeterli ücret alamayan akademisyenler ek gelir elde edebilmek ya da kazancının artmasına imkan vermek adına etik dışı davranışlara yönelebilmektedirler. Akademisyenlerin, görevlerini ve yükümlülüklerini etik ilkelerden ve kaliteden ödün vermeden tam anlamıyla yerine getirebilmesi için olanaklarının genişletilmesi, uygun fiziki, ekonomik ve sosyal ortamın sağlanması gerekmektedir.

Akademisyen; tüm bilim dallarında akademik çalışmalar yürüten öğretim elemanı ve bilim insanıdır. Bilim insanı tanımını ilk kez William Whewell 1830 yılında *“korunması gereken, eşi bulunmaz bir toplumsal role soyunmuş ve bu yüzden*

toplumun öteki kesimlerine göre özerk bir konumu olan kişiler” şeklinde tanımlamıştır (Aydın, 2016: 21- 22). Dolayısıyla akademisyen sadece bilimle uğraşan herhangi biri değil, topluma hizmet eden, bilgi ve değer yaratan ve bunlar sebebiyle belirli bir saygınlık kazanan kişidir. Literatürde en çok ele alınan etik konusunun alt başlıklarından biri de akademik etikdir. Akademisyenlik mesleği etik konusunun en çok tartışılan alanlarından biridir. Akademisyenlerin bilimsel çalışmalarının yanı sıra, toplumda değer yaratma, üniversitelerde ders verme, yönetim pozisyonlarında görev alarak idari işleri yürütme ve danışmanlık yapma gibi farklı şekillerde görevleri ve yükümlükleri olduğundan dolayı sorumlulukları oldukça kapsamlıdır. Bunların yanında akademisyenler söz konusu görev ve yükümlülüklerini gerçekleştirirken, etik ilkelere de uygun hareket etme sorumluluğunu da taşımaktadırlar. Akademisyenler, temsilcisi olduğu grubun toplum huzurunda saygınlığına leke sürecek davranışlarda bulunmamalıdır (Ertekin, 2002: 43).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KUŞAK KAVRAMI ve İŞ YAŞAMI

Tezin İkinci Bölümünde kuşak kavramı açıklanacak olup; kuşak teorilerine yer verilecek, temel kuşaklar ve özelliklerinden bahsedilerek, iş yaşamında kuşakların durumu aktarılacak ülkemizde kuşakların mevcut durumu hakkında bilgi verilecektir. Kavramsal açıklamalara ek olarak, literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda yer alan kuşakların etik ile ilgili bakış açılarına dair örnekler verilerek bu çalışma için temel oluşturulacaktır.

2.1. KUŞAK KAVRAMI

Kuşak kavramının kökeni, TDK'nın Büyük Türkçe Sözlüğünde yer alan açıklamaya göre Latince doğurmak anlamına gelen “generatio”, “generare” kelimesinden türetilen İngilizcedeki “Generation” kelimesinden gelmektedir. Aynı kaynaktan kuşak kavramı, “*benzer yıllarda doğmuş, aynı çağın koşullarını, benzer sıkıntıları, yazgıları yaşamış, benzer ödevlerle yükümlü olan kişilerin topluluğu olarak* “ veya “*yeni bir yaşama duygusunda, yeni biçimlerde birleşen kişilerin topluluğu, yaklaşık 25-30 yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, nesil, jenerasyon*” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Literatürde yer alan birçok çalışmada kuşak kavramı bu tanımlarla benzer şekilde ifade edilmekle birlikte, bazı çalışmalarda bu kavramla ilgili yapılan tanımlamalarda farklılıklar vardır. Bu tanımların bazıları şöyledir; belirli bir zaman aralığında dünyaya gelen, değerleri, davranışları ve hayat tarzları, aynı dönemde doğmuş olmalarından dolayı benzer olduğu düşünülen grup kuşak olarak tanımlanmaktadır (Ayhün, 2013: 96). Sarıtaş ve Barutçu'nun 2016 yılında yaptığı çalışmada 20-25 yıllık bir zaman diliminden oluşan kuşaklar, aynı dönemde çocukluktan yaşlılığa kadar aynı sosyal rolleri üstlenen bireyler topluluğu olarak ifade edilmektedir (Sarıtaş ve Barutçu, 2016: 2). Başka bir çalışmada ekonomik ve sosyal olaylarla meydana gelmiş zaman aralıklarında yetişen, içinde bulundukları değişimlerden dolayı karakterleri, çalışma tarzları ve iş yerlerinden

beklentileri farklılaşan bireylerden oluşmuş gruplar olarak tanımlanmıştır (Aydın ve Başol, 2014: 2). Bunun dışında Yalçın vd.'nin 2013 yılında yaptığı çalışmada, bir neslin doğumundan yaklaşık 20-25 yıl sonra kendi nesillerini dünyaya getirmeleriyle oluşan süre bir kuşak dönemi olarak adlandırılmaktadır (Yalçın vd., 2013: 137). Bu tanımlardan yola çıkarak kuşak, tarih boyunca birbirine yakın yıl kümelerinde doğan, aynı önemli olay ve gelişmelerden etkilenen, benzer karakteristik özellikler sahip bireylerin oluşturduğu topluluk olarak tanımlanabilir.

2.1.1. Kuşak Teorisi

Bazı kaynaklara göre Kuşak Teorisi'ni ilk kez 1928'de Alman Sosyolog Karl Mannheim ortaya atsa da (Yalçın vd., 2013: 137; Taylor, 2008: 4) başka kaynaklara göre Fransız sosyolog August Comte kuşak konusunda ilk araştırmaların sahibidir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:424; Şenturan vd., 2016: 172). Kuşakların ortak özelliklere sahip gruplardan oluşması gerektiğini belirterek kuşakları sınıflandırarak günümüze taşıyan ise 1991 yılında Straus Howe olmuştur (Yalçın vd., 2013: 137; Arslan ve Staub, 2015: 5; Şenturan vd., 2016: 172). 19. yy sonunda sanayi devrimi yaşam tarzını ve kültürü nasıl derinden etkilediyse, her yerde aynı anda mevcut olan erişilebilirlik ve dijital ilerleme de mevcut gelecekteki genç kuşakların toplumsal DNA'sını da aynı bağlamda yeniden şekillendirmiştir (Bergh ve Behrer, 2016: 35). Söz konusu değişim ise kuşakların oluşmasında rol oynamıştır. Kuşaklar için kullanılan isimler ise popüler kültürün bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Kuşaklar, tarih boyunca süregelen ve birbirini takip eden olgulardır. Doğdukları ve büyüdükları yılların aynı veya birbirine yakın olması, aynı yerel ve küresel olaylardan etkilenmelerinden dolayı tutum ve davranışlarında oluşan benzeşimler sonucunda çeşitli isimler almaktadır. Araştırmacılar kuşaklar konusunu açık bir şekilde anlatabilmek için zaman aralıklarına ihtiyaç duymakla birlikte, kuşakların tarih geçişleri net çizgilerle belirlenememektedir (Yalçın vd., 2013:137). Bu düşünceye destek verecek bir analogiyle devam etmek gerekirse; kuşaklar gibi tarihle yakından ilişkili olan birbiri ardına süregelen ve taşıdığı ortak karakteristik özelliklerden dolayı isim alan bir diğer olgu ise çağlardır. Tıpkı kuşaklar gibi çağların da kendilerine özgü bir başlangıç ve bitiş takvimleri bulunmaktadır. Tarih boyunca bu takvimleri belirleyen olaylar gerek çağlarda gerek kuşakta bilimin

evrensel niteliğinden hareketle küresel etkisi olan olaylardır. Örneğin bugünkü coğrafyamızda gerçekleşen İstanbul'un fethi ile derebeyliklerin yok olmasıyla Orta Çağ kapanıp Yeni Çağ başlamıştır ifadesi ile durumu yüzeysel anlatan bir tarihi kaynaktan edinilecek yanlış algı yüzyıllar süren bir çağın bir günde değişebilmesidir. Bir gün öncenin Orta Çağ olup ertesi günün Yeni Çağ olmasını düşünmek rasyonel olmayacaktır. Tıpkı çağlarda olduğu gibi kuşaklar arası geçişte de bu kadar kesin çizgiler yoktur. Örneğin Bebek Patlaması Kuşağının sonu olarak kabul edilen 1964 yılında doğan bir kişiyle, X Kuşağının başlangıcı kabul edilen 1965 yılında doğan bir kişi arasında kişilik, karakteristik, algı, tutum, davranış ve dünya görüşü arasında sadece farklı kuşaklara mensuplar diye büyük farklılıklar olmasını beklemek yanlış olacaktır. Aynı şekilde Koçel (2014: 70) de çalışmasında yönetim ve organizasyon alanındaki Klasik Yönetim, Neoklasik Yönetim, Modern Yönetim vb. gibi tarihsel dönemlerde kesin zaman dilimleri olmadığını; başlangıç ve bitiş tarihleri arasında dönemle ilgili belirli görüşlerin yoğunluk kazanarak yöneticilere yeni yöntem ve teknikler olarak yansması sonucu bu tarihlerin oluştuğunu belirtmektedir. Tarihler sadece önemli olayların başlangıç ya da bitiş noktalarını belirten soyut birer sınırlardır. Bundan dolayıdır ki birçok çalışmada kuşakların başlangıç ve bitiş yılları için farklılıklar bulunmaktadır. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda ortaya çıkan farklılıkları göstermek için Tablo 2'de tarih bazlı kuşak sınıflandırmaları özetlenmektedir.

Tablo 2: Tarih Bazlı Kuşak Sınıflandırmaları

Araştırmacılar	Kuşak Sınıflandırmaları			
Howe ve Strauss (2000)	Sessiz Kuşak (1925-1945)	Bebek Patlaması Kuşağı (1943-1960)	13. kuşak (1961-1981)	Milenyum kuşağı (1982-2000) -
Lancaster Ve Stillman (2002)	Gelenekselcil er (1900-1945)	Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Milenyum kuşağı, Milenyum yankısı, Y Kuşağı, Bebek Kırılması, Gelecek kuşak (1981-1999)
Martin ve Tulgan (2002)	Sessiz Kuşak (1925-1942)	Bebek Patlaması	X Kuşağı	Milenyumlular (1978-2000)

		Kuşağı (1946- 1960)	(1965- 1977)		
Oblinger ve Oblinger (2005)	Yetişkinler (<1946)	Bebek Patlaması Kuşağı (1947- 1964)	X Kuşağı (1965- 1980)	Y kuşağı; Net Kuşağı; Milenyumlular (1981-1995)	Milenyum Sonrası (1995- sonrası)
Tapscott(1998)	-	Bebek Patlaması Kuşağı (1946- 1964)	X Kuşağı (1965- 1975)	Dijital Kuşak (1976-2000)	
Zemke vd. (2000)	Gaziler (1922-1943)	Bebek Patlaması Kuşağı (1943- 1960)	X Kuşağı (1960- 1980)	Gelecektekiler (1980- 1999)	

Kaynak: Reeves ve Oh, 2008: 296

Kuşaklar ortak bir tarihi paylaşan, aynı sosyal olaylardan etkilenererek benzer kişisel özelliklere sahip olan, inanç, davranış, değer ve tutumlarında ortak yargılara sahip olan bireylerin oluşturduğu ve küresel bazda büyük olaylar vasıtasıyla farklı gruplar şeklinde ortaya çıkan topluluklar olarak adlandırılmaktadır. Kuşaklar, tanımından da anlaşılacağı üzere bu grupları etkileyen olayların küresel etkide olduğunu varsaymaktadır. Örneğin Bebek Patlaması Kuşağı ismini, II. Dünya Savaşı sonrası askerlerin eve dönmesiyle doğum sayısının büyük oranda artmasından almıştır. Bununla birlikte II. Dünya Savaşına katılmayan ülkelerde doğum sayısında, katılanlara nazaran bir artış olmamasına rağmen, bu tarihlerde doğan tüm bireylerin Bebek Patlaması Kuşağı olarak literatürde yer almasının nedeni batı literatürünün kaynak olarak alınmasından ileri gelmektedir. Bununla birlikte söz konusu durum ülkelere göre aynı kuşağın farklı özelliklere sahip olabileceği görüşünü akla getirmektedir. Kuşaksal farklılıklar, bilinenin aksine kendi içlerinde bile bazen heterojen yapıda olması, yapılan çalışmalarda elde edilen bulguların tutarsız ve zıt sonuçlarla karşılaşılmmasının da nedenidir (Arslan ve Staub, 2015: 7). Ülkelere göre

bazı önemli olaylar aynı kuşak bazında farklılıklar olmasına sebep olmakta ve buna örnek olarak İsrail için savaşlar, kuşaklar ayrımı için kullanılırken; ABD’de ise başta ekonomik, teknolojik ve politik olmak üzere önemli ve etkili gelişmeler ile kuşaklar birbirinden ayrılmaktadır (Yalçın vd., 2013: 137). Bu bağlamda yapılan ulusal çalışmalarda kullanılan kuşak sınıfları Tablo 3’de sunulurken, çalışmalar arası karşılaştırma yapılmasına imkan sağlanmaktadır. Ancak ulusal yazında kuşakların özelliklerini anlatan, Türkiye’de kuşak sınıflandırmaları adına fazla çalışma yapılmamış olması, Batı literatürüne bağımlılığı arttırmıştır.

Tablo 3: Ulusal Yazında Kuşak Sınıflandırmaları

Araştırmacılar	Kuşak sınıflandırmaları					
Yalçın vd.(2013)	Gelenekselciler (1920-1945)	Bebek Patlaması (1945-1965)	X Kuşağı (1965-1980)	Y kuşağı (1980-2000)		Z kuşağı (2001<)
Çetin ve Karalar(2016)	Gelenekselci Kuşak (1927-1945)	Bebek Patlaması kuşağı (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Y kuşağı (1981-1999)		Z Kuşağı (2000<)
Arslan ve Staub (2015)	Sessiz Kuşak (1925-1945)	Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1979)	Y Kuşağı (1980-1999)		Z Kuşağı (2000<)
Senbir (2004)	Sessiz Kuşak (1929-1939)	Bebek Patlaması Kuşağı (1945-1965)	X Kuşağı (1965-1977)	Y Kuşağı (1977-1994)	M Kuşağı (1994-2003)	Z Kuşağı (2003<)

Herhangi bir kuşağı etkileyen olayın, küresel etkide olabilmesi ve tüm dünyadaki insanları kapsayabilmesi, olayın gerçekleştiği ülkenin dünyanın geri kalanı üzerindeki sosyal, ekonomik, siyasi ve teknolojik gücünden ileri gelmektedir. Bu bağlamda daha önce verilen örneğe bakacak olursak Bebek Patlaması Kuşağı, tüm dünyayı etkisine alan Amerika ve Avrupa’yı kapsayan II. Dünya Savaşı sonrası erkeklerin eve dönmesiyle başlayan kuşaktır. Örnekten anlaşılacağı üzere küresel etki yaratan olaylar kuşakların belirlenmesinde temel oluşturmaktadır. Bunun yanında gelişmiş ülkelerde meydana gelen beklenmedik olayların diğer ülkeleri de

etkilemesi kaçınılmazdır. Yine Amerika'dan örnek verecek olursak, 2007 yılında meydana gelen Mortgage Krizi global dengesizliklere yol açarak diğer ülkeleri de oldukça fazla etkilemiştir. Finans dünyasında klasik bir deyiş olarak söz edilen ekonomik bağlamda “Amerika'nın hapsi sonucunda dünyanın neyle olması” bu düşünceye açıklık getirecek cinstedir. Tıpkı belirtildiği üzere Edward Lorenz'in yapmış olduğu deneyin sonucunda kelebeğin kanat çırpma hareketi sonunda havadaki akımın hızında meydana gelen ufak bir değişimin, yaptığı nihai hesaplamada büyük değişikliklere yol açtığını anlattığı ve adına kelebek etkisi verdiği kaos teorisinde (Koçel, 2015: 556) olduğu gibi küresel güç haline gelmiş ABD'de siyasi, askeri, ekonomik ya da teknolojik herhangi bir alanda meydana gelen bir gelişme tüm dünyayı etkileyebilmektedir. Bununla birlikte günümüzde teknolojinin gelişmesiyle dijital dünyanın iletişim kaynaklarını güçlendirmesi ve bununla birlikte küreselleşmenin artmasıyla bir bölgede gerçekleşen siyasi, sosyal, askeri, teknolojik, ekonomik vb. önemli bir olaya karşı dünyanın bir diğer tarafındaki bireyin etki-tepki hızı arttırmaktadır. Açık sistemde yaşayan ve bu küresel köyün bir bireyi olması sebebiyle kişi, çevresinden eskiye nispeten daha hızlı etkilenmekte ve bu etki bireyin tutum ve davranışlarında önceye nazaran daha hızlı bir değişim göstermektedir. Böylece zaman içerisinde bireylerin tutum ve davranışlarındaki benzerlik hızının artmasıyla, bu kişilerin bir kuşak adı altında toplanma hızı artmakta ve bu iki süreç birbiriyle doğru orantılı olarak devam etmektedir.

Literatürde, kuşaklar adlandırılırken Tablo 2 ve 3'de belirtildiği gibi her ne kadar tarih bazlı farklılıklar olsa da isimlendirme aşamasında görece olarak fikir birliği sağlanmıştır. Bu konuda yapılan Ulusal araştırmalar arasında kuşakları farklı şekilde isimlendiren bir çalışma olan Yalçın vd. (2013: 140-150) çalışmasında, Gelenekselciler olarak bahsedilen kuşak için Türkiye'de Cumhuriyetin kurulduğu yıllar olan 1920'lerden itibaren olan kuşağa, “Cumhuriyet Kuşağı” olarak isim vermişlerdir. Aynı şekilde Bebek Patlaması Kuşağı 1946-1964 yıllarında doğmasına rağmen, Türkiye'de sağ-sol çatışmalarının yoğun olduğu dönemde genç yaşta olup bu olayların ortasında yer alan nesil için “68 Kuşağı”; X Kuşağı ise geçmişi ile mevcut arasında sıkıştığı için “Geçiş Dönemi Çocukları” veya “Ara Kuşak” olarak söz edilmekte ancak daha sonraki kuşaklar için küreselleşmenin etkisiyle herhangi farklı bir sınıflandırma yapmamışlardır. Yalçın vd.'nin yaptığı çalışmada sınıflandırmalar, kuşaklardaki bireylerin doğum yıllarına göre değil; yetişkin bir

birey olduğu yıl baz alınarak ve/veya dönemin önemli yerel olayına atıfta bulunarak yapılmıştır. Ancak Yalçın vd. (2013)'nin yaptığı çalışmada göz ardı edilen husus kuşak teorilerinde yer alan ve kuşak kavramını tanımlarken küresel olaylar vurgusunun dikkate alınmayarak bölgesel olayların dikkate alınmasıdır. Diğer yandan aynı çalışmada Türkiye'deki kuşakların özelliklerinden bahsedilmiş olup, öne çıkan özellikler ve döneme damgasını vuran olaylar Tablo 4'de verilmiştir

Tablo 4: Türkiye'de Kuşakların Sınıflandırılması ve Özellikleri

Kuşaklar	Gelenekselciler	Bebek Patlaması	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Önemli Olaylar				*80ler/90lar ayrımı	
	*Cumhuriyet'in İlanı	*Göç (İçeri-Dışarı)	*Sağ-Sol Çatışması	*Doğal afetler,	*Bilgi Çağı
	*Devrimler	*Bireyci	*Darbe	*Terör olayları	*Akıllı telefonlar
	*Teknolojik Gelişme: Radyo	*Teknolojik gelişme: TV	*Teknolojik gelişme: Renkli TV+ Bilgisayar	*Teknolojik küreselleşme * Cep telefonları * İnternet kullanımının yaygınlaşması	*İnternet alışverişi
Özellikler			*İşgören teknolojiye bağımlı		
			*Bağımsızlık		
	*Sorumluluk sahibi	*Umutlu	*Kendi kazancını elde etme	*Sorgulayıcı	*İletişim kuvvetli
	*Fedakar	*İşkolik	*Kanaatkar	*Narsist	*Sosyal medya
		*İdealist	*Rekabetçi	*Özgürlükçü	bağımlılığı
			*Sisteme saygılı	*Statüye önem veren	*Aceleci
			*Dünya kuşaklarının tersine sadakati düşük	*Süreç odaklı	*Dikkatli

Kaynak: Yalçın vd., 2013: 140-158

2.1.2. Temel Kuşaklar ve Özellikleri

Kuşaklar daha önce bahsedildiği üzere sınıflandırılmaya tabi tutulmakta ve bu sınıflandırmalar konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Literatürde adı geçen kuşak isimleri sırasıyla şu şekildedir: Kayıp Kuşak, Gelenekselciler Kuşağı, Gazi Kuşağı, Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı ve son olarak Alfa Kuşağı şeklindedir. Ancak bu kuşak sınıflandırmalarında özellikle saydığımız ilk 4 kuşak ve Alfa Kuşağı için literatürde yeterli bilgi bulunmamakla birlikte, doğum tarihleri ve özellikleri bağlamında zaman ve bilgi karmaşasına rastlanmıştır. Bu çalışmada şu an çalışma hayatına devam etmekte olan Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağı el alınacağından aşağıda bu kuşaklarla ilgili daha ayrıntılı bilgiye yer verilirken, diğer kuşaklardan kısaca bahsedilecektir.

2.1.2.1. Kayıp Kuşak – 1914 Kuşağı

Kayıp Kuşakla ilgili literatürde pek fazla çalışma bulunmamakla birlikte 1900'lü yılların başlarında I. Dünya Savaşı zamanlarında doğmuş olan bu nesil hakkında birkaç çalışmada bilgiye rastlanılmıştır. Howe ve Strauss (2000) çalışmasında 1883-1900 yılları arasında doğanlar için kayıp kuşak olarak bahsetmiştir. Diğer yandan ulusal yazınında Altuntuğ (2012: 205) ile Arslan ve Staub (2015: 7) çalışmalarında X Kuşağının kayıp kuşak olarak adlandırıldığına yer vermişlerdir ancak bu bilgi literatür karmaşasını bir derece daha arttırmıştır. Zira Kayıp Kuşak, X Kuşağından daha önce yaşayan bir nesil için kullanılan bir ifadedir. Kayıp Kuşağı biraz daha açıklayacak olursak; birincil yakın atalarından gelen kültürel değerlerin Dünya Savaşı gibi küresel bir olayın etkisiyle asimile olması hatta yok olması sebebiyle bu kuşağı oluşturan bireylerin kendilerine manevi anlamda herhangi bir değer kalmamasından dolayı literatürde Kayıp Kuşak olarak adlandırılmaktadır. “Kayıp” olmalarının nedeni kendilerine bir üst kuşaktan herhangi bir değer aktarılamamış olmasıdır (Arar, 2016; 94). Tüm bunların yanında bu kuşağa mensup olan bireylerin bir kısmı (85 yaş ve üstü) ülkemizde “Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK’in) 2013 yılı verilerine göre 473.986 kişi olarak hayatlarına devam etmektedir. (www.tuik.gov.tr). Analitik olarak düşünüldüğünde bu yaş grubundaki bireylerin

gerek fiziksel gerek zihinsel bağlamda profesyonel olarak herhangi bir işi ifa etmelerinin olası olmadığı söylenebilir.

2.1.2.2. Gelenekselciler, Gaziler Kuşağı ve Sessiz Kuşak

Gelenekselciler, Gaziler Kuşağı ve Sessiz Kuşak gruplarının birlikte incelenmesinin nedeni literatürde bu kuşakların yaklaşık olarak aynı zaman diliminde yer almasıdır. Gelenekselciler için ilgili yazında 1925-1945 yıllarında doğan, II. Dünya Savaşları ile 1929 yılında başlayıp 1930'lu yıllarda devam eden Büyük Ekonomik Buhan gibi küresel bazda önemli etkileri olan olayların olduğu dönemde doğan (Dinç ve Aydemir, 2015: 867; Yüksekbilgili ve Akduman, 2015: 426), günümüz iş hayatının temellerini atan (Adıgüzel vd., 2014: 171) kuşak olarak adı geçmektedir. Diğer yandan Sessiz Kuşak mensuplarının da gelenekselciler gibi 1925-1945 yılları arasında doğduğu, otoriteye saygılı, sadakatli, çalışkan, kendini topluma adayan özellikleri taşıdığı bilinmektedir (Akdemir vd., 2013: 14; Demirkaya vd., 2015: 118). Bununla birlikte Gaziler Kuşağı ile aynı dönemde yaşayan bu kuşak savaşa gidemeyecek kadar genç olduklarından dolayı Sessiz Kuşak adını almıştır (Arar, 2016: 94). Gaziler Kuşağı ise 1925-1945 yılları arasında doğan (Arslan ve Polat, 2016: 264), çalışma ve karşılığını alma konularına önem veren aynı zamanda fabrikalarda kadın istihdamının gerçekleştiği ilk kuşak olarak adından bahsettirmektedir (Arar, 2016: 94).

Sessiz Kuşak ile temel kuşaklarda ilk grup olarak bahsedilen Kayıp Kuşağın birlikte ele alındığı bir çalışmada, Türkiye için Sessiz Kuşak bireylerinin 1900-1945 yıllarında doğdukları, ancak bu zaman aralığını 5 farklı dilime ayrılarak; 20. yüzyılın başından I. Dünya Savaşına kadar (1900-1914) doğanlar Büyük Değişim Kuşağı, 1914-1918 yılları arasında doğanlar I. Savaş Kuşağı, 1918-1929 yılları arasında doğanlar Ümit Kuşağı (Ümit Kuşağının içinde 1923-1929 arasında doğanlar ayrıca Cumhuriyet Kuşağı olarak da adlandırılmaktadır), 1929-1939 yılları arasında doğanlar Büyük Buhan Kuşağı ve 1939-1945 yılları arasında doğanlar II. Savaş Kuşağı olarak ifade edilmektedir (Ayhün, 2013: 93-94).

Ayhün (2013: 95) çalışmasında Sessiz Kuşağın (Gelenekselcilerin) halen iş dünyasında bulunduğunu ifade etse de, çalışmanın içerisinde iddiasını destekleyecek

bir bilgiye rastlanmamıştır. Bunun yanında Ayhün' n yaptığı çalışmanın örneklemini olan akademisyenlik mesleğinde daha önce 67 yaşı olan emeklilik haddinin 75'e çıkarılmış olması ve vakıf üniversitelerinde 90 yaşına kadar çalışabiliyor olmaları (milliyet.com.tr, 2017) sebebiyle bu kuşığa mensup bazı bireylerin halen çalışma hayatına devam ettiği varsayılabilir. Ancak literatürde Sessiz Kuşak  alışanlarının %95'i emekli olduğu ve %5'lik kısmının da kısa bir süre sonra iş yaşamının sona ermiş olacağı ifadesine rastlanmıştır (Akdemir vd., 2013: 14). Gelenekselciler, Gaziler Kuşacı ve Sessiz Kuşak zaman aralıklarında  ne çıkan olaylar sırasıyla II. Dünya Savaşı, Büyük Ekonomik Buhran ve Türkiye için Cumhuriyet dönemi olarak sıralanmaktadır (Zencirkıran, 2016: 170).

2.1.2.3. Bebek Patlaması Kuşacı

Bebek Patlaması Kuşacı ismini II. Dünya Savaşı sonrasındaki 1946-1964 yılları arasında doğurganlık oranında görülen büyük artıştan almaktadır (Ayhün, 2013: 99; Adıgüzel, 2014: 171; Bergh ve Behrer, 2016: 39; Zencirkıran, 2016: 171). Burada bahsedilmesi gereken önemli nokta, Türkiye'nin savaşı katılmadığı göz önünde bulundurulduğunda ülkemizdeki doğum oranlarında bahsedilen büyük artışın olmadığıdır. Bu bağlamda söz konusu kuşacın isimlendirilmesi yerel anlamda Türkiye'ye uymamakla birlikte; kuşakların küresel etkisi olan olaylar temel alınarak ayrımının yapıldığını hatırlatmak yerinde olacaktır. Diğer yandan günümüzde (2017 yılı itibarıyla) bu kuşacın bireyleri 53-71 yaşlarında olmaları sebebiyle iş yaşamına devam eden en yaşı bireylerdir. Bebek Patlaması Kuşacı mensuplarının büyüme döneminin, ekonomik büyüme ve tam istihdam zamanlarına rastlaması ve büyük değişimlerin yaşandığı yılları görmeleri sebebiyle uyumlu, özgüvenli, iyimser, fedakar ve açık fikirli olmak gibi karakter özellikleri taşımalarına neden olmuştur (Bergh ve Behrer, 2016, 39: Arslan ve Polat, 2016: 264). Bebek Patlaması Kuşacının diğer özellikleri ise; idealist, rekabetçi, işkolik, çok çalışıp az üretim yapan, çalışmak için yaşayan, özverili, tanınmak ve saygı duyulmak isteyen, kanaatkâr, duygusal, otoriteye bağlı olmak şeklinde sıralanabilir ( zer, 2014: 57; Arslan ve Staub, 2015: 5; Din  ve Aydemir, 2015: 867; Gürbüz, 2015: 41).

2.1.2.4. X Kuşığı

1965-1979 yılları arasında doğan X Kuşığı, bebek terbiyecileri, Bebek Patlaması sonrası, aylak nesil, kayıtsız, gölge, görünmez, kayıp kuşak, Bumerang kuşığı olarak da adlandırılmaktadır (Bergh ve Behrer, 2016: 39; Çetin ve Karalar, 2016: 160). Bergh ve Behrer'in (2016: 38-39) çalışmasına göre X etiketi ise Douglas Coupland'ın "bize yalnızca X deyin" diyen bir nesli anlattığı kitabıyla popüler olmuş ve kendinden sonraki iki kuşak içinde etiket sağlamıştır. X Kuşığı, Bebek Patlaması Kuşağının iş ahlakını ve işe odaklanmalarını benimsemelerinin yanında daha karamsar, özgüvene ve kişisel başarıya daha fazla yoğunlaşmış bir kuşaktır. Teknolojik devrim niteliğindeki gelişmelerin meydana geldiği yıllarda doğmuş olan X Kuşığı mensupları genel olarak rekabetçilik özelliğiyle bilinmekle birlikte kanaatkâr, toplum sorunlarına duyarlı, otoriteye saygılı ve iş motivasyonları yüksek bir kuşaktır (Koçel, 2015: 572; Zencirkıran, 2016: 174). Kürtajın yasallaşması, doğum kontrol uygulamalarının artması gibi kadın hakları alanındaki gelişmeler X Kuşığı bireylerinin olması beklenenden daha az sayıda olmasına sebebiyet vermiştir (Çetin ve Karalar, 2016: 159). Bununla birlikte X Kuşığı kadınların iş hayatına girmesi kolaylaşmıştır (Altıntuğ, 2012: 206). Günümüzde iş yaşamında hala var olmaya devam eden X Kuşığı bireyleri iş-yaşam dengesine önem vermekle birlikte terfi ve ödüllendirme olduğu sürece işlerine sadık kalmaktadırlar (Özer vd., 2013: 126). Yalçın vd.'ne (2013: 150) göre X Kuşığı mensupları ülkemizde yapılan araştırmalar baz alındığında diğer ülkelerin tersine sadakati düşüktür.

2.1.2.5. Y Kuşığı

Küreselleşmenin etkisiyle teknolojinin her geçen gün daha fazla ilerlemesi ve hızla değişen koşullar kuşakların oluşumunu hızlandırmış, önceki kuşaklarda 20-25 yıllık zaman diliminde oluşurken Y Kuşağıyla birlikte bu süre kısalmış, yaklaşık 15 yıla düşmüştür. Hangi zaman aralığında doğan bireylerin Y Kuşağı olarak adlandırılacağı konusunda, diğer kuşaklara göre daha fazla görüş ayrılığı olmuştur. 2000 yılında yapılan çalışmalardan Howe ve Strauss'un yaptığı çalışma ile Washburn'un yaptığı çalışmada 1982-2000 yılları arasında doğanlar Y Kuşağı olarak kabul edilirken, aynı yıl Zemke vd.'lerinin yaptığı çalışmada 1980-1999 yılları arasında doğanlar Y

Kuşağı olarak kabul edilmiştir. 2005 yılında yapılan çalışmalardan Seçkin'in çalışmasına göre 1980-1995 yılları arasında doğanlar, Keleş'in çalışmasına göre 1980-1999 arasında doğanlar Y Kuşağı olarak adlandırılmıştır. 2013 yılında yapılan çalışmalardan Berk'in çalışmasına göre 1982-1996 yılları arasında doğanlar Yüksek Bilgili'nin çalışmasına göre ise 1980 ve sonrası doğanlar Y Kuşağı olarak adlandırılarak literatürde yer almaktadır. (Şenturan vd., 2016: 173). Howe ve Strauss'un (2000) çalışmasına göre 1982-2000; Washburn'un (2000) çalışmasına göre 1982-2000; Zemke vd.'nin (2000) çalışmasına göre 1980-1999; Seçkin'in (2005) çalışmasına göre 1980-1995; Keleş'in (2005) çalışmasına göre 1980-1999; Berk'in (2013) çalışmasına göre 1982-1996; Yüksek Bilgili'nin (2013) çalışmasına göre ise 1980 ve sonrası Y kuşağı literatürde adı geçmektedir (Şenturan vd., 2016: 173). Bu araştırma kapsamında, 1980-1996 aralığı Y Kuşağı olarak alınacaktır. Bu kuşağın adı, X Kuşağından sonraki kuşak olması ve kuşağın sorgulayıcı (WHY) özelliğinden dolayı Y olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda Y Kuşağı; neden kuşağı, arayış kuşağı, net kuşağı, yeni jenerasyon, dijital yerliler, Einstein kuşağı (Yüksek Bilgili, 2013: 343; Bergh ve Behrer, 2016: 37), Facebook-Generation ya da Gen-Net (Koçel, 2015: 573) gibi birçok adla isimlendirilen bir kuşaktır. Y Kuşağı bireyleri, doğal afetlerin ve yaygın teknoloji kullanımının olduğu bir dönemde yetişmişlerdir (Arar, 2016: 96). Teknolojiyle iç içe büyüyen bir nesil olarak Y Kuşağı hayatı hızlı yaşamayı sevmekte ve hayatlarında farklı alanlara aynı anda ilgi göstermektedirler. Birden fazla işi aynı anda yapabilen Y Kuşağı bireyleri özel yaşamında olduğu gibi iş yaşamında da teknolojiyle ayrılmaz bir bütün olarak hayatlarını sürdürmektedirler (Arslan ve Staub, 2014: 7).

Bergh ve Behrer (2016: 31-91) çalışmasında Y Kuşağına ait bireylerin özel ya da benzersiz olmak gibi bir amaçları olduğu, önceki nesillerin aksine grup içi ortak karar alma ve eşitlik ilkelerine bağlı yetiştirildiği, ihtiyaç duydukları şeylere ulaşmak için en kısa yolu seçmelerinden dolayı tembel olduklarına inanılmasına rağmen ünlü ve başarılı kişileri rol model olarak seçtikleri için güçlü bir iş ahlakı gösterecekleri belirtilmektedir. Aynı çalışmada Y Kuşağının sosyal medya erişimine önem verdiği iş yaşam dengesi, esneklik ve geribildirim konularında farklı beklentilere sahip olmasından dolayı işyerlerinde sorun yaşayabildikleri, sürekli soru sorabilme ve aynı zamanda hızlı cevap alabilme isteğinde olduklarına da yer verilmiştir. Y Kuşağı, X

Kuşağına göre daha pozitif bir kuşak olmakla birlikte daha iyi bir gelecek ve daha bir iyi bir dünya inancıyla hareket etmektedirler.

Y Kuşağı bireylerinde, sadakat duyguları az, girişimci, teknoloji bağımlısı, eğlence ve kazanmayı çok seven, anı yaşamayı seven, yeniliklere açık, kendi için anlamlı meslekleri tercih eden, hızlı tüketen, otoriteye karşı, koçluk ve mentorluk yanlısı, sık iş değiştirmeye meyilli gibi özellikleri ön plana çıkan bir kuşaktır. (Arslan ve Staub, 2015: 7; Koçel, 2015: 573). Y Kuşağı bireyleri iş yaşamında bencil bir yaklaşım gösterse de -yani sadece kendi çıkarlarına göre hareket etmeleri ya da örgütten kendi beklentilerini karşılamalarını istemeleri gibi- diğer kuşaklar içinde takım çalışmasına uyum sağlama konusunda en başarılı kuşaktır. Ancak bu uyum her duruma karşı uyum sağlama olarak algılanmamalıdır; zira Y Kuşağı çalışkanlığına karşı beklentileri karşılanmadığında iş değiştirmeyi en çok tercih eden kuşaktır (Yüksekbilgili, 2013: 345). Bu durum Y Kuşağının kariyerinde terfi olanaklarına ne kadar değer verdiğini de göz önüne sermektedir. Aynı zamanda kendinden önceki kuşaklara göre nispeten refah düzeyi daha yüksek bir ortamda yetiştikleri ve teknolojiyle birlikte kendilerini daha hızlı ve kolay geliştirebilecekleri için işletmelerinin de aynı hızda kendilerine ödül veya terfi olarak cevap vermelerini beklemektedirler. İş yaşamında esneklik arayan bu kuşak aynı zamanda iş-yaşam dengesine de oldukça önem vermektedir.

Y Kuşağı 23-37 yaş aralığında oldukları ve önceki kuşaklara göre daha fazla nüfusa sahip oldukları için günümüz iş dünyasında da en çok çalışanın bulunduğu kuşaktır.

2.1.2.6. Z Kuşağı

Y Kuşağından sonra teknolojinin doruk noktasında dünyaya gelen Z Kuşağı, 1996 yıllarında doğan ile bazı çalışmalara göre hala doğmakta, bazı çalışmalara göre ise 2010'a kadar doğan bireyleri kapsamaktadır. Çalışmamızda ise Z Kuşağı ve daha sonraki kuşaklar akademik dünyada iş sahibi olmadığından 1996 yılı ve sonrası olarak alınmıştır. Y Kuşağından sonra geldikleri için Z Kuşağı denilmekle birlikte post-milenyum, çoğullar, ikuşağı (Bergh ve Behrer, 2016: 43), İnternet Kuşağı (Keleş, 2011: 132; Demirkaya vd., 2015: 189), Next Generation, iGen, Instant Online, gibi adlandırmalar da yapılmış olup, teknolojiyle birlikte aşırı

bireyselleşmeyle yalnız kalacakları için Yeni Sessiz Kuşak olarak da literatürde yer almaktadır (Akdemir vd., 2013: 15). Yapılan isimlendirmelerden de anlaşılacağı üzere Z Kuşağı teknolojiyle en erken yaşta tanışan, teknolojik gelişmelerin ürünleriyle sonradan değil doğdukları andan itibaren hayatlarının bir parçası haline gelen kuşaktır. Yani teknolojinin kullanımının yaygın olduğu bir zamanda doğduklarından dolayı onlar için teknoloji bir araç değil hayatlarının bir parçası olmuş ve bilgisayarlar var olmadan önceki dönemi düşünemeyen, küresel olarak bağlantılı, tamamen dijitalleşmiş ilk kuşak olma özelliğini taşımaktadırlar (Bergh ve Behrer, 2016: 40, 358). Bunların yanında “Mortgage Krizi” gibi ekonomik sıkıntılar yaratan küresel olay ve sürekli meydana gelen terör olayları, Z kuşağı bireylerini etkileyen önemli olaylar olarak sıralanmaktadır (Arar, 2016: 98).

Bergh ve Behrer’in (2016: 355-391) çalışmasında Z Kuşağının dürüstlük ve etik değerler gibi konulara diğer kuşaklara göre daha az değer veren X ve Y Kuşağı ebeveynleri tarafından yetiştirildikleri, bu vasıflar yerine yaratıcılık ve bağımsızlık gibi niteliklere sahip olmalarına rağmen X ve Y kuşağı ebeveynlerinin iş ahlakı, görgü gibi kavramları da çocuklarına öğretmeye çabaladıklarını belirtmişlerdir. Aynı çalışmada Z Kuşağı için dürüst olmak, hatasız olmaktan daha fazla önem arz etmekle birlikte iş hayatında hiyerarşik modele karşı bir duruş sergilemeleri nedeniyle kendi işlerini kurmayı planlamaktadırlar. Literatürde kuşak-ebeveyn kuşak eşleşmesi yapılırken tekil bir çerçeve çizilse de bu durum Z Kuşağı için, X ve Y Kuşaklarındaki yaş farkının az olmasından dolayı istisnai bir durum niteliğindedir.

Z Kuşağının özellikleri arasında; hırslı ve materyalist olmaları, bilgiyi hızlı yorumlamaları, aynı anda birden fazla işle ilgilenebilmeleri, işbirliğine yatkın olmaları, sadakatlerinin düşük olması, esnekliğe önem vermeleri (Çetin ve Karalar, 2016: 161), teknolojiye bağımlı ve aceleci olmaları (Altuntuğ, 2012: 206), takım çalışmasına yatkın olmamaları, çok zeki olmaları, kendilerine odaklanmaları ve kişiye özel alanlarda çalışmak istemeleri (Arar, 2016: 98-100) yer almaktadır.

2.1.2.7. Alfa Kuşağı

2010 yılından sonra doğanlar literatürde Alfa Kuşağı olarak adlandırılmaktadır. Alfa isminin verilmesi bilim insanlarının Latin alfabesi bitince genellikle Yunan

alfabesinin kullanmalarından kaynaklanmaktadır (Bergh ve Behrer, 2016: 45). Alfa Kuşağı henüz çocuk yaşlarda olan hatta yeni doğan bireyleri barındırmaktadır. Bu durum Alfa Kuşağı hakkında sınırlı bilgi bulunmasının yanında literatürde henüz araştırmalara konu olmamasına da neden olmaktadır. Pazarlama alanında yapılan haberlerde bahsedilen Alfa Kuşağı ile ilgili gezgin olacağı, turizm sektöründe etkili olacağı (www.dunya.com, 2015), çok genç yaşta büyük şirketler kurabileceği (www.medicatonline.com, 2017), tarihte resmi olarak en fazla eğitim görmüş kuşak unvanına sahip olabileceği, materyalist olabileceği (Bergh ve Behrer, 2016, 45) gibi tahminlerde bulunmaktadır.

2.2. TÜRKİYE NÜFUSU İÇİNDE KUŞAKLAR

TÜİK'in 2013 yılında adrese dayalı nüfus sayımı verileri baz alınarak, 2017 yılı itibariyle Türkiye nüfusu içinde kuşak gruplarının payları Tablo 5'deki gibi elde edilmiştir.

Tablo 5: Kuşakların Türkiye Nüfusu İçindeki Dağılımı

Kuşaklar	Nüfus İçindeki Payları	Yaklaşık Yüzdelik Pay
Sessiz Kuşak	4.607.667	%6
Bebek Patlaması Kuşağı	12.840.537	%17
X Kuşağı	16.075.110	%21
Y Kuşağı	19.047.579	%25
Z Kuşağı	19.005.264	%25
Alfa Kuşağı	4.905.692	%6
TOPLAM	76.481.849	%100

Tablo 5'den de görüldüğü üzere en yüksek nüfusa sahip olan Y Kuşağı olmakla birlikte, Y Kuşağını çok az farkla Z Kuşağı takip etmektedir. Z Kuşağından sonra en kalabalık kuşaklar X Kuşağı, Bebek Patlaması Kuşağı, Alfa Kuşağı ve Sessiz Kuşak olarak sıralanmaktadır. Nüfusun giderek artmasıyla her yeni kuşağın bireyleri de o kadar kalabalık olma potansiyelini barındırmışlardır. Bu durumda Alfa Kuşağının, önümüzdeki yıllarda Y Kuşağından daha yüksek nüfusa sahip olacağı öngörülmektedir.

2.3. TÜRKİYE’DE İŞ YAŞAMINDA KUŞAKLAR

İş yaşamında bireylerin kendi kuşakları dahil olmak üzere en az 3 farklı kuşakla birlikte çalışmakta olduğu görülmektedir. 2013 yılında Akdemir vd. tarafından yapılan çalışmaya göre Sessiz Kuşak bireylerinin %95’inin emekli olduğu, sadece %5’inin iş hayatına devam ettiği bilgisine yer verilmiştir (Akdemir vd., 2013: 14). Ancak günümüzde 2017 yılı itibariyle Sessiz Kuşak işgörenlerinin oldukça az kaldığı, yaşları itibariyle birçoğunun çalışabilecek durumda olmadığı kanısına hakim olmakla birlikte bazı iş alanlarında hala kendilerine yer bulan Sessiz Kuşak bireyleri de bulunmaktadır. Bir diğer kuşak olan Bebek Patlaması Kuşağı bireylerinin de bir kısmı emekli olmuş olsa da bir kısmı hala çalışma hayatına devam etmektedir. Günümüzde birlikte çalışmakta olduğu görülmekte olan Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağı bu çalışmanın örneklemini oluştururken, aynı zamanda iş yerlerinde kuşaklararası çatışmanın da başrolleri olarak adlarından bahsettirmektedirler. Z ve Alfa Kuşakları ise henüz iş yaşamında görülmemektedirler. Tablo 6’da Türkiye’de kuşakların 2016 TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre nüfus içindeki yeri, işgücü durumu ve istihdam durumları verilmiştir.

Tablo 6: Türkiye Nüfusu İçinde Kuşakların İşgücü ve İstihdam Durumu (Bin)

Kuşak	Nüfus	Nüfus %	İşgücü	İşgücü		İst. ²	İst. Nüfus %	İst. Kuşak %	İst. İşgücü %
				Nüfus %	Kuşak %				
Sessiz	2.558	3%	-	-	-	-	-	-	-
Bebek Pat. ¹	11.152	14%	3.216	4%	22%	3.044	4%	27%	95%
X	15.139	19%	13.677	17%	90%	12564	16%	83%	92%
Y	25.417	32%	11.866	15%	47%	10.108	13%	40%	85%
Z	25.549	32%	1.777	2%	7%	1489	2%	6%	84%
TOT ³	79.815	100%	29.773	37%	37%	27.205	34%	34%	91%

¹ Bebek Patlaması ² İstihdam ³ Total

Tablo 6’dan görüleceği üzere 2016 TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerine göre 79.814.871 toplam nüfusun yaklaşık 2.559.000 ile %3’ünü Sessiz Kuşak, 11.152.000

ile %14'ünü Bebek Patlaması Kuşağı, 15.139.075 ile %19'unu X Kuşağı, 25.416.508 ile %32'sini Y Kuşağı ve 25.549.101 ile %32'sini Z Kuşağı oluşturmaktadır.

Ayrıca aynı tabloda her bir kuşak için işgücü ve istihdam durumları şu şekilde özetlenebilir. Sessiz Kuşağa ait mevcut işgücü ve istihdam verilerine ulaşılamadığından tabloda yer almamaktadır. Bunun sebebi TÜİK verilerinin 71 yaş ve üzeri bireylere ait işgücü verilerini 55 yaş ve üzeri olarak, istihdam verilerini ise 65 yaş ve üzeri olarak sınırlandırılmasıdır. Kuşaklara ait verilerin gruplandırılması TÜİK verilerinde kullanılan yaş gruplarına uyumlaştırılarak gerçekleştirilmiştir. Bebek Patlaması Kuşağı 55 yaş ve sonrası, X Kuşağı 35-54 yaş aralığı, Y Kuşağı 20-24 yaş aralığı, Z Kuşağı ise 19 yaş ve öncesi olarak gruplar oluşturulmuştur.

Bebek Patlaması Kuşağında ise mevcut işgücü 3.216.000 olarak toplam nüfusun %4'ünü, kuşak nüfusunun %22'sini oluşturduğu görülmektedir. Bu kuşağa ait 3.044.000 birey istihdam edilmekte olup, istihdam edilen birey sayısı toplam nüfusun %4'ünü, kuşak nüfusunun %27'sini oluşturmaktadır. Diğer yandan bu kuşağa ait mevcut işgücünün %95'i istihdam edilmekte olup, bu sonuçtan yola çıkarak işsizlik oranının da %5 olduğu varsayılmaktadır.

X Kuşağının mevcut işgücü 13.677.000 olmakla birlikte, bu sayı toplam nüfusun %17'sine, kuşak bazlı nüfusun ise %90'ına karşılık gelmektedir. Bu kuşak bireylerinin 12.564.000'ü istihdam edilmekte olup bu sayı toplam nüfusun %16'sı, kuşak nüfusunun %83'ü olarak tabloda belirtilmiştir. İstihdamın kuşak bazlı mevcut işgücü içindeki payı ise %92 olması ile bu kuşağın kendisi içindeki işsizlik oranının %8 olduğu anlamına gelmektedir.

Y Kuşağı bireylerinin işgücü 11.866.000 olarak toplam nüfusun %15'ini oluşturmakta ve kuşak nüfusunun %47'sine karşılık gelmektedir. Y Kuşağının istihdam edilen birey sayısı ise 10.108.000 olarak belirtilmiş olup, toplam nüfusun %13'ünü, kuşak nüfusunun %40'ını ve kuşak bazında işgücünün %85'ine oluşturmaktadır. Diğer kuşaklara göre kuşak bazında işgücünün istihdam oranının %85 gibi daha düşük olması, bu kuşak bireyleri için işsizliğin diğer kuşaklara göre daha fazla sorun olduğunu göstermektedir. Bu kuşak bireylerinin daha genç olması ve gelecekte iş dünyası için temel olmaları istihdamlarının artacağı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Z Kuşağında 1.777.000 kişi toplam nüfusun %2'si, kuşak bazlı nüfusun ise %7 işgücüne dahildir. İstihdam edilen kişi sayısı 1.489.000 olup toplam nüfusun %2'sini, kuşak nüfusunun %6'sını oluşturmaktadır. İşgücüne dahil olan Z Kuşağı bireylerinin %84'ü istihdam edilmektedir. İşsizlik oranı her ne kadar %16 gibi görünse de Z Kuşağı mensuplarının yaşlarının küçük olması nedeniyle çoğunun profesyonel iş yaşamına henüz katılmamış olmaları gelecekte işsizlik oranlarının azalacağına işaret etmektedir.

Akademide de kuşaklar diğer iş kollarında olduğu gibi önemli bir yere sahiptir. Zira üç kuşak olarak Bebek Patlaması Kuşağı, X ve Y Kuşaklarına mensup akademisyenin birlikte eğitim vermesinin yanında dördüncü kuşak olarak Z Kuşağı öğrencilerinde bulunması kuşaklararası iletişimin yoğun olmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda bu yoğun iletişimde sorun çıkmaması için bilim fabrikası üniversitelerin kuşaklararası iletişim sürecini iyi yönetmesi gerekmektedir.

2.4. İŞ YAŞAMINDA KUŞAK ÇATIŞMALARI

Kuşakların her birinin birbirinden farklı dönemde yetişmeleri, farklı olaylardan etkilenmeleri, farklı teknolojileri kullanmaları değer, tutum, inanç ve davranış olarak hem özel hayatlarında hem iş hayatlarında bir takım farklılıkların olmasına sebep olmaktadır. Günümüz iş dünyasında işgören olarak birlikte çalışmak durumda olan Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağı bireyleri arasında değerler, yargılar, yaşama ve hissetme biçimi farklılığı iş yerlerinde zaman zaman çatışmalara yol açmaktadır. Bu tarz çatışmalar etkin olarak yönetilmediği zaman bireysel, departman bazlı ve örgütsel olarak performans düşüşüne ve verimlilik azalmasına yol açmakla birlikte taraflar arasında çözülmeyen çatışmalar neticesinde işgörenlerde gerek işlerine karşı gerekse örgütlerine karşı tatminsizlik, duyarsızlık duyguları artarken bağlılık hissi azalacaktır (Coşkun vd., 2013: 321-322).

2.5. KUŞAKLAR VE ETİK

Birinci Bölümde anlatıldığı gibi etik, ahlakın bir felsefesi olarak neyin doğru neyin yanlış olduğunu tartışan bir disiplindir. Bununla birlikte bireylerin hangi davranışlarının etik, hangilerinin etik olmadığı konusunda farklı görüşler

bulunmaktadır. Ahlak kurallarını sorgulayarak yol gösteren etik kavramı farklı algılamalar nedeniyle bazı bireyler için önemini kaybedebilmektedir. Bu durum bireylerin yetişmiş oldukları kültürden, etkilendikleri olaylardan, edindikleri değer, tutum ve davranışlardan kaynak olabilmektedir. Dolayısıyla kuşaklar arasında, etik kavramına bakış açıları farklılık gösterebilmektedir. Literatürde “Kuşaklararası Etik” ile ilgili çalışmalara bu bölümde yer verilerek bu araştırmanın iki ana konusu için temel oluşturulması hedeflenmiştir.

Bergh ve Behrer’in (2013: 9) çalışmasında kuşakların en çok önem verdiği konuları sıralamış olup iş etiği ile ilgili olan kısım Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7: Kuşakların İş Etiğine Verdiği Önem Sıralamaları

Kuşaklar	Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı
İş Etiği Önem Yüzdesi/Sırası	%10 4.Sıra	%17 1.Sıra	%11 2.Sıra	Sıralamada bulunmamaktadır

Tablo 7’de özetlendiği üzere iş etiğine en çok değer veren %17 ile önem verdiği konularda 1. sırada iş etiğine yer vermesiyle Bebek Patlaması Kuşağı olurken, X Kuşağı, iş etiğine %11 ile önem verdiği konular içerisinde 2. sıraya iş etiğini koymaktadır. Sessiz Kuşak ise %10 önem verdiği iş etiğini 4. sıraya yerleştirmektedir. Y Kuşağının ise önem verdiği ilk beş konu arasında iş etiği bulunmamaktadır. Bu bilgiler ışığında iş etiği önem derecelerine göre kuşakları sıralamak gerekirse; Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Sessiz Kuşak ve Y Kuşağı şeklinde olacaktır. Tabloya ilişkin verilen açıklamalar bu çalışmanın sonuç bölümünde elde edilen bulgular, teori ve amprik açıdan ele alınacaktır.

Twenge’nin (2010: 207) çalışmada iş etiğine verdikleri öneme göre kuşaklar sıralanmış; en fazla değer veren Sessiz Kuşak olmakla birlikte Sessiz Kuşağı, Bebek Patlaması Kuşağı, sonrasında X Kuşağı takip etmekte ve en az değer veren kuşağın ise Y Kuşağı olduğunu belirtmiştir.

Önceki kuşaklar, genç kuşakların iş ahlakı değerlerinden memnun olmadıklarını dile getirmesi (Smola ve Sutton, 2002: 379) kuşaklararası etik bağlamında farklılık olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Real vd. (2010), Rampell (2011), Hartman (2014), Khosravi (2014), Hite vd. (2015) ve Zabel vd. (2016) yaptığı çalışmalarda kuşaklararası iş etiğinin farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmış olmasına rağmen Jobe (2014) ise çalışmasında kuşaklararası iş etiğinde farklılık gösterdiğini tespit etmiş ve Y kuşağının X ve Bebek Patlaması kuşaklarından daha yüksek iş etiği değerlerine sahip olduklarını belirtmiştir (Zabel vd., 2016: 205).

2010 yılında Meriac vd.'nin yaptığı çalışmada kuşaklararası etik farklılıkları incelediği çalışmasında 1860 kişilik örnekleme Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağı aralarında iş etiği bağlamında farklılık olduğu sonucuna ulaşmış ancak bu farklılığın ölçüm eşdeğeri eksikliği sebebiyle ne anlama geldiği belirlenememiştir. Aynı zamanda üç kuşak arasında iş etiğinin boş zaman boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu vurgulanmıştır. Bebek Patlaması Kuşağının, X ve Y kuşaklarına göre daha yüksek iş etiği değerlerine sahip olduklarını belirtmiştir.

Daloğlu (2013), 1980 öncesi ve sonrası şeklinde ayırdığı iki kuşak arasında çalışma algısı üzerine bir araştırma yapmış olup, iki grup arasında iş etiği boyutunda mutlak bir farklılık bulgusuna ulaşmış ve etik konusunda 1980 öncesi doğan bireylerin daha yüksek puana sahip olduklarını belirtmiştir.

Literatür incelemesi sonucunda, “Kuşaklararası Etik” konusunda uluslararası yazında nispeten daha fazla çalışma olmasına rağmen ulusal yazınında sadece bir çalışmaya rastlanmış olması dikkat çekicidir. Zira bu çalışma spesifik olarak etik konusu üzerine yapılmamış olup, çalışma algısı başlığı altında bir boyut olarak etik konusuna yer verilmektedir. Bu durum ulusal yazında kuşakların etik algısının araştırılması konusunda eksikliğin olduğu anlamına gelmektedir. Bu çalışmayla ulusal yazındaki eksikliğin giderilmesi amaçlanmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞLARI

Üçüncü Bölümde işyeri sapma kavramı açıklanarak, hangi davranışların işyeri sapması tanımına uygun olduğuna açıklık getirilecektir. İşyeri sapma davranışları ile ilgili yaklaşımlardan bahsedilerek işyeri sapmasını etkileyen faktörler ve işyeri sapmasının sonuçlarına yer verilecektir.

3.1. İŞYERİ SAPMASI KAVRAMI

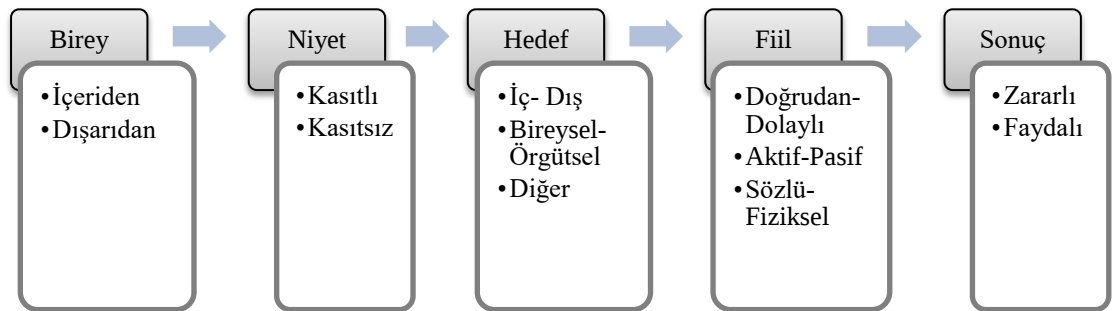
İşyeri sapması kavramı ismi her ne kadar olumsuz davranışları içerir gibi görünse de literatürde olumlu sapma davranışlarının da olduğuna yer verilmektedir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004: 830; Appelbaum vd., 2007: 587; Aksu, 2016: 590). Nitekim sapma istatistiksel olarak düzlemsel boyutta her iki yöne de olabilmektedir. Ancak işyeri sapma davranışları literatürde “üretkenlik karşıtı iş davranışları (Gruys ve Sackett, 2003), iş yeri saldırganlığı (2005), amaç karşıtı işyeri davranışları (Sackett ve DeVore., 2001), rol ötesi davranışlar (Çetin ve Fıkrkoca, 2010) gibi farklı isimlerle anılmakta ve söz konusu adlandırmalar aynı davranış kalıplarını ifade etmekle birlikte olumsuz etkilere sebebiyet vermektedir. Literatürde işyeri sapmasına ilişkin önemli çalışmalarda bulunan ve kendine sağlam bir yer edinen Bennett ve Robinson örgüt üyelerinin gönüllü olarak örgütsel normlar çerçevesinin dışında hareket ederek örgütün refahını tehdit etmesini işyeri sapması olarak açıklamaktadır (Robinson ve Bennett, 1995: 556; Bennett ve Robinson, 2000: 349; 2003: 247). Neoklasik yönetim anlayışının yapı taşı olan Hawthorne Deneylemleri ile insan unsurunun performansının fiziksel şartlardan ziyade duygu, düşünce ve sosyal çevre kaynaklı olduğunu belirtmesi yönetime yeni bir bakış açısı kazandırarak (Koçel, 2015: 277) örgütsel normların oluşması için zemin hazırlamıştır. Neoklasik yaklaşım yani davranışçı yönetim, örgütsel davranış kapsamına girmekle birlikte insanların bir araya gelerek oluşturduğu grupların davranışlarını ifade etmektedir. Yönetim kısmı ise bu davranışların örgütün yararına yönlendirilmesini içermektedir. Örgütlerin çalışanları

yönetmek ve düzende tutmak adına bir takım normlar belirlemeleriyle birlikte çalışanların davranışlarının kontrol edilmesi de kolaylaşmıştır. Normlar örgütün yararına çalışanların davranışlarını standardize eden davranış kalıplarıdır (Aydın, 2012: 17). Bir örgütün faaliyetlerinin istikrarlı ilerleyebilmesi ve karmaşa oluşmaması için normlar önem arz etmektedir. Bu bağlamda normları tehdit eden olumlu ya da olumsuz her davranış işyeri sapması olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte literatürde daha çok olumsuz sapma davranışları işyeri sapma davranışları olarak araştırılmıştır. Bu çalışmada da işyeri sapması kavramı olumsuz sapma davranışlarını temsil etmektedir.

İşyeri sapma davranışlarının bazılarını geçmişte tek başına ele alan çalışmalar olmasına rağmen tek bir çatı altında toplanması benzer sapkın davranışlara karşı önlemlerin oluşturulması açısından önem arz etmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 555). İşyeri sapma kavramı diğer organizasyonlarda davranış konularına istinaden literatürde önemi az fark edilen bir kavram olmakla birlikte yapılan araştırmalar işyeri sapma davranışlarının mevcut olması halinde büyük bir maliyet unsuru oluşturduğunu göstermektedir (Bowling ve Gruys, 2009: 54; Ferris vd., 2012: 1788). Moretti'nin 1986'da yapılan bir çalışmaya göre Amerika'da çalışanların hırsızlık, şiddet ve yasadışı uyuşturucu kullanmasından dolayı yılda 40 milyar doları aşan kayıplar meydana gelmiş ve yapılan hırsızlıkların her yıl sanayiye maliyetinin 5 milyar dolar, beyaz yakalılarının bilgisayar bağlantılı sapma davranışlarının maliyetinin yılda 40 milyon dolar olmuştur (Moretti, 1986: 135). Robinson ve Bennett'in (1995: 555) yaptıkları çalışmada işyeri sapma davranışlarının yılda 6-200 milyar dolar arasında değişen örgütsel kayıplara neden olmakla birlikte çalışanların %33-75'inde hırsızlık, bilgisayar sahteciliği, zimmete para geçirmek gibi sapma davranışlarını sergilediklerini vurgulanmaktadır. Bennett ve Robinson (2000: 349) yaptıkları başka bir çalışmada da çalışanların %75'inin işyerlerinde en az bir kez hırsızlık, dolandırıcılık, vandalizm, sabotaj ve devamsızlık yaptığı, %25'inin uyuşturucu kullandığı, kadınların %45'inin cinsel tacize maruz kaldığı belirtilmektedir. Bu bağlamda işyeri sapma davranışlarının önemini kavramak adına öncelikle sapma kavramını sonrasında işyeri sapma davranışları kavramını tanımlamak yerinde olacaktır.

“Sapma” kavramı büyük Türkçe sözlükte toplum bilimi terimi olarak “*bir olgular yığını içinden seçilmiş örneğin, yığının gerçek özelliklerine uzak düşmesi*” şeklinde tanımlanmaktadır (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts). Literatürde işyeri sapma davranışları kavramı birçok araştırmacı tarafından çalışılmış olup benzer şekilde tanımlara yer vermektedirler. Bu tanımlardan biri de İsteyerek; örgüte mensup bireylere veya örgütün kendisine zarar veren/vermeyi amaçlayan kişilerin davranışları işyeri sapma davranışları (Kim ve Cohen, 2015: 134) olarak ifade edilmektedir. Genel bir ifadeyle işletme normlarından uzaklaşma olarak söz edilen işyeri sapma davranışları; işgörenin görev tanımları, işletme normları ya da etik kodları dışında davranması olarak da tanımlanmaktadır (Koçel, 2015: 535). Ancak Kelloway vd. (2010: 18) çalışmalarında işyeri sapma davranışları çalışanların işyerindeki adaletsizliklere ve haksızlıklara karşı bir protesto biçimi olduğunu ileri sürerek ahlaki sistem dışında resmi ve gayri resmi normlardan sapmak olarak tanımlamaktadır. Bu tanımların dışında dedikodu, sabotaj, zorbalık, cinsel taciz (Dunlop ve Lee, 2004: 69), hırsızlık, dolandırıcılık, istismar (Ferris vd., 2012: 1789), uzun öğle tatili, işten erken çıkmak, saldırganlık (O’Connor vd., 2017: 20), örgüt mülkiyetine zarar vermek, hakarete bulunmak (Spector ve Fox, 2010: 134), yıldırma, misilleme (Spector ve Fox, 2002: 271), sanal kaytarma, devamsızlık (Kelloway vd., 2010: 19) gibi davranışlar işyeri sapma davranışları sayılmaktadır.

İşyeri sapma davranışlarını bir süreç olarak ele almak davranışların doğasını anlamak adına yararlı olacaktır. Robinson ve Greenberg (1998) çalışmasında işyeri sapma davranışları sürecini Şekil 2’deki gibi özetlemektedir:



Şekil 2: İşyeri Sapma Davranışları Süreci

Robinson ve Greenberg’in örgütsel davranış sürecini anlatan bu şekil “Birey”in niyetinin ne olduğunu, hedefini, yaptığı davranışın niteliği ve son olarak sonucun

olumluluk durumuna göre değerlendirilip işyeri sapma davranışı olup olmadığına karar verilebilmektedir. Bireyin içeriden bir çalışan ya da dışarıdan bir kişi (eski/emekli çalışan) olabileceğini, niyetinin kasıtlı olması gerektiğini, hedefin içeriden bir çalışan ya da eski çalışan olabileceğini, bireye yönelik ya da örgüte yönelik bir davranış sergilenebileceğini, fiilin doğrudan-dolaylı, aktif-pasif ya da sözlü-fiziksel olabileceğini ve sonucun faydalı ya da zararlı olabileceğini açıklamaktadır. Sonuçta çıkan zararlı davranışlar negatif işyeri sapması, yararlı çıkan davranışlar ise pozitif işyeri sapması olarak değerlendirilmektedir.

Ulusal literatürde işyeri sapma davranışları “Örgütsel Sapma Davranışları”, “Sapkın Davranışlar” ya da “Üretkenlik Karşısı İş Davranışları” olarak araştırmalara konu olmaktadır. Tablo 8’de konu ile ilgili Ulusal tezlerin listesi yer almaktadır.

Tablo 8: Ulusal Literatür İşyeri Sapma Davranışları Konulu Tezler

Yazarlar	Yıl	Tez Türü	Kavram	İlişkilendirilen Kavram	Örneklem
Mehmet Cem Türkeş	2004	YL	Sapkın Davranışlar	Özdenetim Aile İçi Denetim	12-19 Yaş Arası 825 Öğrenci
Bayazıt Paksoy	2006	YL	Sapkın Davranışlar	-	206 Öğretmen Ve Yönetici, 410 Öğrenci
Şuayip Küçükbaşol	2006	YL	Sapkın Davranışlar	Kişilik	13-17 Yaş Arası 591 Öğrenci
Selcen Kılıçaslan	2007	YL	Sapkın Davranışlar	Adalet Algısı	6 Şirketten Beyaz Yakalı Çalışanlar
Nilgün Avcı	2008	PhD	Örgütsel Sapma	Örgütsel Öğrenme İş Tutumları	İzmir Beş Yıldızlı Otellerinde Çalışan 250 Kişi
Mahmut Demir	2009	PhD	Örgütsel Sapma	Duygusal Zeka Çalışma Yaşamı Kalitesi İşten Ayrılma Niyeti	Muğla Bölgesinde Beş Yıldızlı Otellerde 563 İşgören
Necla Öykü İyigün	2011	PhD	Örgütsel Sapma	Psikolojik Kontrat Kişilik	İlaç Sektöründe Çalışan 510 Satış Temsilcisi

Özellikleri					
Suna Yüksel	2012	YL	Sapkın Davranışlar	Etik İş İklimleri Örgütsel Adalet	Kamu Kurumunda Çalışan 219 Kişi
Sevil Girgin Köse	2013	YL	Örgütsel Sapma	Stratejik Liderlik	İzmir’de Çalışan 481 Ortaokul Öğretmeni
Selçuk Kılıç	2013	PhD	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Örgütsel Etik İklim	Ülke Genelindeki 659 Çalışan
Ayşen Akbaş Tuna	2015	PhD	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Örgütsel Destek İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Hali	Hizmet Sektöründe Çalışan 706 Kişi
Müslüme Akyüz	2016	PhD	Örgütsel Sapma	Cinsiyet Ayrımcılığı Öz-Yeterlilik	314 Sağlık Çalışanı
Burcu Türkkaş Anasız	2016	YL	Örgütsel Sapma	-	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde Görev Yapan 18 Öğretim Üyesi
Osman Yalap	2016	YL	Örgütsel Sapma	Örgütsel Adalet	Tekstil İşletmesinde Çalışan Toplam 345 Kişi
Ülviye Tüfekçi	2016	YL	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Örgütsel Bağlılık	Bursa’da Beton Sanayinde Bir İşletmede Çalışan 104 Beyaz Yakalı Birey
Duygu Uğurlu	2016	YL	İşyeri Saldırganlığı	Kadının Namus Algısı Kadına Yönelik Ayrımcılık	Denizli’deki İki Kamu Kurumunda Çalışan 218 Erkek, 116 Kadın
Ayşe İspirli	2016	YL	Sapkın Davranışlar	Örgütsel Bağlılık	Isparta 381 Hastane Çalışanı
Barış Özcan	2017	YL	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Sanal Kaytarma	-

Alpaslan Doğan	2017	PhD	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Liderlik Örgüt Kültürü	Lojistik İşletmede Çalışan Toplam 325 Katılımcı
Sevgi Kılınç	2017	YL	Sapkın Davranışlar	Etik Liderlik Örgütsel Özdeşleşme Sinizm	Nevşehir Belediyesi Personeli
Sinem Bulkan	2017	PhD	Sapkın Davranışlar	Psikopatik Yönetici Davranışı İntikam Niyeti	Çeşitli Mesleklerde Ve Sektörlerde Bir Yöneticiye Bağlı Olarak Çalışan/Çalışmış 519 Kişi

*YL Yüksek Lisans Tezi ** PhD Doktora Tezi

Konuyla ilgili ulusal literatürdeki makaleler Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9: Ulusal Literatürde İşyeri Sapması Konulu Makaleler

Yazarlar	Yıl	Kavram	İlişkilendirilen Kavram	Örneklem
Mahmut Özdevecioğlu	2003	Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar	-	Kayseri’de Çalışan 574 Hemşireye
Şebnem Seçer Barış Seçer	2007	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	-	Kavramsal
Yavuz Demirel	2009	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Örgütsel Bağlılık	Kavramsal
Hatem Öcel	2010	Üretim Karşıtı İş Davranışları	Ölçek Çalışması	Kardemir AŞ’de Görev Yapan 351 Katılımcı
Hatem Öcel Orhan Aydın	2010	Üretim karşıtı iş Davranışları	Adil Dünya İnancı Cinsiyet	400 kamu ve özel sektör çalışanı
Mahmut Demir	2010	Örgütsel Sapma	Duygusal Zeka	Muğla Bölgesinde Beş Yıldızlı Otellerde 289
Mahmut Demir Özkan Tütüncü	2010	Örgütsel Sapma	İşten Ayrılma Eğilimi	Muğla Bölgesinde Yer Alan Beş Yıldızlı Ağırlama İşletmelerinde Çalışan 563
M. Öykü İyigün	2012	Örgütsel Sapma	Psikolojik Kontrat	İlat sektöründe

Canan Çetin				çalışan 510 satış Temsilcisi
Murat Yeşiltaş Hüseyin Çeken Ümit Sormaz	2012	Örgütsel Sapma	Örgütsel Adalet Etik Liderlik	Otel İşletmelerinde Farklı Departmanlarda Çalışan 675 İşgörene
Gökhan Ayazlar Berrin Güzel	2013	İşyerinde Sapma	Örgütsel adalet İşten ayrılma niyeti	Didim’de 302 otel çalışanı
Sevil Girgin Köse Ali Aksu	2013	Örgütsel Sapma	Ölçek Çalışması	Ortaokullarda Görevli 270 Öğretmen
Ebru Demircioğlu Murat Özdemir	2014	Üretim karşıtı iş Davranışları	Ölçek geliştirme	Ankara 466 Lise Öğretmeni
Gamze Bayın Gözde Terekli Yeşilaydın	2014	Örgütsel sapma	Analiz	244 hemşire
Habibe Tuğba Erol Korkmaz	2014	Üretim karşıtı iş Davranışları	Günlük duygu durumu Genel örgütsel adalet algısı	Bilgisayar teknolojileri ve yazılım sektörlerinde görev alan 50 çalışan 456 anket
Özgür Güldü	2014	Üretim karşıtı iş Davranışları	Yaşam doyumu Duygusal zeka Ahlaki Olgunluk düzeyi	180 kamu çalışanı kadın
Pelin Kanten, Funda Ülker	2014	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Yönetim Tarzı İşe Yabancılaşma	Çerkezköy Ve Antalya Da Organize Sanayide Çalışan 215
Selen Doğan Selçuk Kılınç	2014	Üretkenlik karşıtı iş Davranışları	-	Kavramsal
Sema Polatçı Fatih Özçalık Mihriban Cindiloğlu	2014	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	162 Akademik Personel
Ebru Demircioğlu Murat Özdemir	2015	Üretim karşıtı iş Davranışları	Psikolojik sözleşme	Ankara’daki 452 Lise Öğretmeni
Emre Sezici	2015	Üretkenlik Karşıtı İş	Kişilik Özellikleri	Dumlupınar

		Davranışları	Üniversitesi Sağlık Yüksekokulundaki 228 Dördüncü Sınıf Öğrencisi	
Sema Polatcı Fatih Özçalık	2015	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Örgütsel Adalet Pozitif Negatif Duygusalılık	Çorum’da Çeşitli Sektörlerde Çalışan 191 Kişi
Ayşen Akbaştuna Yasin Boylu	2016	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Örgütsel Destek	Hizmet Sektöründe Çalışan 706 Kişi
Müslüme Akyüz, Kubilay Özyer	2016	Örgütsel Sapma	Cinsiyet Ayrımcılığı	314 Sağlık Çalışanından
Ömer okan Fettahlioğlu Tuba Bıyıkbeyi Bilge Güler Sevda demir	2016	Üretkenlik karşıtı iş Davranışları	Duygusal emek Sosyal bağlılık	147 çağrı merkezi çalışanı
Alparslan Doğan Nevin Deniz	2017	Üretkenlik karşıtı iş Davranışları	Algılanan liderlik Tarzı Örgüt Kültürü	325 lojistik çalışanı
Mehmet Arıkök Hülya Gündüz Çekmecelioğlu	2017	Üretim karşıtı iş Davranışları	Etik Liderlik	Ankara sanayi odası üyesi şirkette çalışan 400 kişi
Merve Gerçek	2017	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Etik İklim Örgütsel Güven	İstanbul Ve İzmir’de Farklı İşletmelerde Çalışan 387 Kişi

Uluslararası literatürde yapılan çalışmalar da Tablo 10’de sıralanmaktadır.

Tablo 10: Uluslararası Literatürde İşyeri Sapma Davranışları Konulu Çalışmalar

Yazarlar	Yıl	Kavram	İlişkilendirilen Kavram	Örneklem
Buss	1961	İşyeri Saldırganlığı	-	Kavramsal
Paul E. Spector	1975	İşyeri Saldırganlığı	-	-
M. David Ermann, Richard J. Lundman	1978	Örgütsel sapma	Sosyal kontrol	Kavramsal
Richard C.Hollinger,	1982	Çalışan sapması	Sosyal kontrol	Kavramsal

John P. Clark				
Joseph A. Raelin	1986	Mesleki sapma	-	Farklı sektörlerden 115 çalışan
Donald M. Moretti	1986	Verimsiz Çalışan	-	Yarı zamanlı çalışan 111 üniversite öğrencisi
Sandra L. Robinson Rebecca J. Bennett	1995	İşyeri sapma davranışı	-	Kavramsal
Yoav Vardi Yoash Wiener	1996	Örgütsel kötü Davranış	-	Kavramsal
Robert A. Baron, Joel H. Neuman	1996	İşyeri Saldırganlığı	-	178 çalışan
Rebecca J. Bennett Sandra L. Robinson	2000	Örgütsel sapma	-	Ölçek geliştirme
Melissa L. Gruys Paul R. Sackett	2003	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	-	Kavramsal
Rebecca J. Bennett Sandra L. Robinson	2003	İşyeri sapması	-	Kavramsal
Bernd Marcus Heinz Schuler	2004	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	-	Kavramsal
Arar vd.	2018	İşyeri sapması	Akademide İşyeri Sapma Davranışlarının Sıralanması	6 Akademik Personel

İşyeri sapma davranışları kişisel veya örgütsel olarak iki boyuta sahiptir (O'Connor vd., 2017: 20). Kişisel boyutu örgüte mensup bireylere yönelik zararlı davranışları içerirken örgütsel boyutu kişinin doğrudan örgüte yönelik zararlı davranışlarda bulunmasıdır. İşyeri sapma davranışlarını ayrıntılarıyla açıklamak için konuya ilişkin yaklaşımları incelemek yerinde olacaktır.

3.1.1. İşyeri Sapma Davranışları ile İlgili Yaklaşımlar

Bu başlık altında işyeri sapma davranışları ile ilgili dört yaklaşım incelenecektir. Bu yaklaşımlar; Hollinger ve Clark'ın işyeri sapması yaklaşımı, Robinson ve Bennett'in sapkın işyeri davranışları yaklaşımı, Vardi ve Weiner'in örgütsel kötü davranış yaklaşımı ile Gruys ve Sackett'in üretkenlik karşıtı iş davranışı yaklaşımıdır.

3.1.1.1.Hollinger ve Clark'ın İşyeri Sapması Yaklaşımı

İşyeri sapma davranışlarını kapsamlı olarak inceleyen ilk çalışma Hollinger ve Clark tarafından, üç büyük endüstri çalışanlarından elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir (Gruys ve Sackett, 2003: 31; Köse ve Aksu, 2013: 377). Hollinger ve Clark işyeri sapma davranışlarının örgütün resmi biçimsel kurallarının ihlali ile oluştuğunu savunmaktadırlar (Seçer ve Seçer, 2007: 149). Hollinger ve Clark üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oldukça geniş bir listesini oluşturmuş ve iki boyutta incelemiştir (Gruys ve Sackett, 2003: 31; Polatçı ve Özçalık, 2015: 217). İlk boyut olan mülkiyet sapması, örgüt varlıklarının kötüye kullanımı anlamına gelmekte olup hırsızlık, maddi hasar, ekipmanın yanlış kullanımı gibi davranışlar bu boyutta incelenmektedir (Gruys ve Sackett, 2003: 31; Köse ve Aksu, 2013: 377). İkinci boyut olan üretim sapması ise üretim veya çalışma ile ilgili normların ihlal edilmesi olarak açıklanmakla birlikte devamsızlık ve gecikme, gereksiz hasta izni kullanımı, özensiz işler yapma ve işte uyuşturucu ya da alkol kullanımı gibi davranışları içermektedir. (Gruys, 2000: 16).

3.1.1.2.Robinson ve Bennett'in Sapkın İşyeri Davranışları Yaklaşımı

Robinson ve Bennett (1995: 556) çalışmalarında işyeri sapma davranışlarını “Sapkın İşyeri Davranışları (Deviant Workplace Behaviors)” olarak ele almış olup çalışanların kasıtlı olarak örgütün normlarını ihlal eden ve örgütün refahını tehdit eden davranışları şeklinde tanımlamaktadırlar. Tanımda yer alan norm kavramına vurgu yapılmış olup belirli bir toplumsal grubun standartları, resmi ve gayri resmi örgütsel politikalar, kurallar ve prosedürler olarak açıklanmıştır. Buradaki amaç sapma davranışlarının etik dışı davranışlardan farklılığına dikkat çekmektir. Söz konusu farklılık işyeri sapmasının örgütsel normları ihlal eden davranışa odaklanmasına rağmen etik neyin doğru veya yanlış davranış olduğunu incelemesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin toksik bir atığı su kaynağına boşaltmak örgütün normlarını ihlal eden bir davranış olmayabilirken; etik dışı bir davranıştır. Aynı şekilde toksik atığı su kaynağına boşaltan işletmenin çalışanı bu durumu yetkililere bildirmesi norm ihlali olurken; etiğe uygun bir davranış olmaktadır.

Ayrıca aynı çalışmada Robinson ve Bennett geliştirdikleri işyeri sapma davranışlarının boyutlarını açıklayan tipoloji Şekil 3’te tipoloji gösterilmektedir.



		<i>Örgütsel</i>	
Önem Derecesi Düşük	<u>Üretim Sapması</u>	<u>Mülkiyet Sapması</u>	Önem Derecesi Yüksek
	*Erken Ayrılma *Ölçüsüz Mola Verme *İş Yavaşlatma *Kaynakları İsrar Etme	* Ekipmana zarar verme *Rüşvet Kabul Etme *Çalışma süresi için Yalan Söyleme *İşletmeden Çalma	
Önem Derecesi Yüksek	<u>Politik Sapma</u>	<u>Kişisel Saldırganlık</u>	Önem Derecesi Yüksek
	*Adam Kayırma * Dedikodu * İş Arkadaşlarını Karalama * Zarar verici Rekabet	* Cinsel Taciz * Sözlü Taciz * İş Arkadaşlarından Hırsızlık * İş Arkadaşlarını Tehlikeye Atma	
Bireyler Arası			

Şekil 3: İş Yeri Sapma Davranışları Tipolojisi

Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995: 565

Robinson ve Bennett tipolojiyi oluştururken Hollinger ve Clark'ın 1982'de yaptıkları çalışmayı temel almış olup onlardan farklı olarak işyeri sapma davranışlarının kişilerarası boyutunu literatüre kazandırmışlardır (Gruys ve Sackett, 2003: 31). Tipoloji davranışın yapıldığı hedef ve davranışın ciddiyeti olmak üzere iki boyutta açıklanmaktadır. İlk boyut olarak "Davranışın Hedefi" bireyler arası ya da örgüte yönelik olarak ayrılmakla birlikte; ikinci boyut olan "Davranışın Ciddiyeti" önem derecesi düşük veya yüksek olarak sınıflandırılmaktadır.

Bu çalışmanın dışında Bennett ve Robinson tarafından 2000 yılında yapılan çalışma ile de işyeri sapma davranışları ölçeği, 12 maddesi örgüte yönelik sapma ve 7 maddesi kişilerarası sapma davranışları olacak şekilde geliştirilmiştir. Ayrıca bu çalışmada önceki çalışmalarında bulunan önem derecesinin düşük ve yüksek olmasının önemsizmemesi gerektiğini; örgütsel ve kişisel boyutların nitel, önem derecelerinin nicel olduğunu ve nitelliğin daha önemli olduğunu da vurgulamışlardır. Bu sebeple işyeri sapma davranışlarının boyutlarını kişiye yönelik ve örgüte yönelik olmak üzere ikiye ayırmışlardır.

3.1.1.3. Vardi ve Weiner'in Örgütsel Kötü Davranış Yaklaşımı

Vardi ve Weiner (1996: 151) çalışmalarında işyeri sapma davranışlarını “Örgütsel Kötü Davranış (Misbehavior in Organization)” olarak kullanmış olup örgütsel veya toplumsal normların örgüt üyeleri tarafından kasti olarak ihlal edilmesi olarak açıklamışlardır. Aynı çalışmada örgütsel kötü davranışın altında yatan niyetin önemini vurgulamakla birlikte şu şekilde sıralamışlardır (Vardi ve Weiner 1996: 151):

- a) Kendine fayda sağlamak isteyen Örgütsel Kötü Davranış
- b) Organizasyona fayda sağlamak isteyen Kötü Davranış
- c) Hasar vermeyi planlayan Kötü Davranış

Söz konusu örgütsel kötü davranışların hedeflerini ise aşağıdaki gibi sıralamışlardır (Vardi ve Weiner 1996: 155):

- 1) İşin kendisi (Ör: Bozuk veriler girerek)
- 2) Kuruluşun mali kaynakları, sembolleri, düzenlemeleri (Ör: Üretim sırlarını çalıp satmak)
- 3) Diğer üyeler (Ör: Taciz etmek)

Diğer yandan Vardi ve Weiner bu çalışmasında bir davranışın örgütsel kötü davranış olması için toplumsal ve örgütsel normlardan sadece birinin ihlalinin yeterli olduğunu savunulmaktadır (Vardi ve Weiner 1996: 154).

Şekil 4 ile gösterilen “Örgütsel Kötü Davranışların Bireysel-Örgütsel Belirleyicileri” modeli bireysel bağlılığın normatif-araçsal çerçevesini oluşturmak için Wiener (1982) tarafından uyarlanan Fishbein ve Ajzen modeline ve Wiener ve Vardi (1990) tarafından örgütsel kültür ve bireysel motivasyonun kavramsal olarak bütünleştirilmesine dayanmaktadır. Bu modele göre örgütsel kötü davranışlar iki belirleyiciden biri veya aynı anda ikisi sonucunda oluşabilmektedir. Bir örnekle bu modeli açıklamak gerekirse; örneğin bir yolsuzluğun, rüşvetin, adam kayırmanın normal görüldüğü sapkın bir işletmeye muhasebeci olarak göreve başlayan bir kişi örgütsel beklentiler (Kuralcı Güç) neticesinde işletmenin kazancını az göstermek suretiyle işletmenin daha az vergiye tabii olmasına olanak sağlayarak sapkın davranış sergilemektedir. Aynı muhasebeci maaşını arttırmak ya da üstlerinin gözüne girmek

(Araçsal Güç) için performansını yüksek göstermek üzere iş arkadaşlarını kötü göstererek (Örgüte Zarar Verme) ya da yaptığı işi fazla göstererek (Kişisel Çıkar) sapkın davranışta bulunmaktadır. Muhasebeci örgütsel sosyalleşmeye uyum sağlayamadığı ya da örgütsel sosyalleşmenin olmadığı işletmede, örgütsel kültürünün sapkın davranışlar için elverişli olması ve kişinin örgüte olan bağlılığının az olması da örgütsel kötü davranışları arttıracaktır. Sonuç olarak örgütsel kötü davranışın oluşması, kişisel ve örgütsel etmenler ile bireyin hedefleri doğrultusunda oluşan niyetlerin örgütsel veya kişisel çıkar ve örgüte zarar verme düşüncesi ile birleşmesi süreci sonucunda oluşmaktadır



3.1.1.4. Gruys ve Sackett'ın Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Yaklaşımı

Gruys ve Sackett (2003: 30) işyeri sapma davranışlarını “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı (Counterproductive Work Behavior)” olarak örgüt tarafından gözlemlenen bireyin örgütün yasal çıkarlarına karşı olan kasıtlı davranışı olarak ifade etmektedirler. Aynı çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tanımının davranışların neden olduğu sonuçlara değil davranışın kendisine odaklanılmakta olduğuna da yer verilmektedir. Ayrıca söz konusu davranışların hedefinin birey ve/veya örgüt olması her iki hedefe yönelik eylemin örgüt üzerinde önemli sonuçlara sebebiyet verme olasılığından dolayı vurgulanmaktadır.

Gruys ve Sackett (2003: 33) yaptıkları çalışmada, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını 11 davranış kategorisine ayırarak toplamda 66 davranış belirlemişlerdir. Bu davranışlar:

- 1) Hırsızlık ve İlgili Davranış;
 - i. Şirket mal veya mülkiyetinin alınmasında üçüncü şahıslara yardım etmek
 - ii. Şirkete ait nakit veya malı almak
 - iii. İşletme gider hesabını kötüye kullanmak
 - iv. İş arkadaşının nakit veya malını almak
 - v. Şirketten az miktarda nakit almak
 - vi. Müşteriye ait nakit veya malı almak
 - vii. Mal veya hizmetleri ücretsiz vermek
 - viii. Şirket tarafından belirlenen fiyattan daha aşağısına mal veya hizmet satmak
 - ix. Çalışan indirim ayrıcalıklarını kötüye kullanmak
- 2) Mülkiyetin İmha Edilmesi;
 - i. İş arkadaşının malına zarar vermek/ yok etmek
 - ii. Müşteriye ait bir mala zarar vermek/ yok etmek
 - iii. Firmaya ait mala veya teçhizata zarar vermek/ yok etmek
 - iv. Ürün üretimini kasten sabote etmek

3) Bilginin Kötüye Kullanımı;

- i. Şirket belgelerinde sahtekarlık yapmak veya yok etmek
- ii. Şirketin gizli bilgilerini deşifre etmek
- iii. Şirket içi gerekli bilgileri paylaşmamak
- iv. İşe girmek için kişisel bilgilerde yanlış beyan vermek
- v. Hataları gizlemek için işverene ya da amire yalan söylemek

4) Zamanı ve Kaynakları Kötüye Kullanmak;

- i. İş saatinde kişisel işlerle uğraşmak
- ii. İşle ilgisiz olarak internette zaman geçirmek
- iii. Uzun mola saatleri
- iv. İşte boş zaman geçirmek
- v. Şirket kaynaklarını boşa harcamak
- vi. Yetkisiz kaynak kullanmak
- vii. İşyerinde kişisel görüşmeler yapmak
- viii. Kişisel kargoları işyeri postasıyla göndermek
- ix. İşyerinde kişisel fotokopileri çıkarmak
- x. Kişisel amaçlar için e-posta kullanmak
- xi. Çalışma saatlerinde bilgisayar oyunu oynamak
- xii. Kendini fazla mesai yapmış gibi göstermek
- xiii. Gereksiz fazla mesai yapmak

5) Güvensiz Davranış;

- i. Güvenlik prosedürlerine karşı gelerek kendini tehlikeye atmak
- ii. Güvenlik prosedürlerine karşı gelerek iş arkadaşlarını tehlikeye atmak
- iii. Güvenlik prosedürlerine karşı gelerek müşterileri tehlikeye atmak
- iv. Manuel güvenlik prosedürlerini okumamak

6) İşe Devamsızlık;

- i. Mazeretsiz işe gelmemek
- ii. Kasıtlı olarak işe geç kalmak
- iii. Hasta değilken hasta izni kullanmak
- iv. İzinsiz işten erken çıkmak
- v. Aramadan işe gelmemek

7) Düşük İş Kalitesi;

- i. Kasıtlı olarak işi standartların altında yapmak

- ii. Kasıtlı olarak kötü ve hatalı çalışmak
 - iii. Kasıtlı olarak yavaş veya özensiz çalışmak
- 8) Alkol Kullanımı;
- i. Alkollü olarak işe gelmek
 - ii. Alkolden dolayı akşamdan kalma olması nedeniyle performansın etkilenmesi
 - iii. İşyerinde alkol tüketmek
- 9) Uyuşturucu Kullanımı;
- i. İşyerinde uyuşturucu kullanmak
 - ii. Uyuşturucu etkisinde işe gelmek
 - iii. Şirket mülkünde uyuşturucu bulundurmak ve/veya satmak
 - iv. Uyuşturucu bağımlılığının performansını etkilemesi
- 10) Uygun Olmayan Sözlü İşlemler;
- i. İş arkadaşıyla tartışmak/ kavga etmek
 - ii. İşyerinde bağırarak
 - iii. Müşteriye kötü söz söylemek
 - iv. İş arkadaşını sözlü olarak taciz etmek
 - v. Amirini sözlü olarak taciz etmek
 - vi. İşyerinde cinsellik içeren bir dil kullanmak
 - vii. Amirle tartışmak/ kavga etmek
 - viii. Müşteriyle tartışmak/ kavga etmek
- 11) Uygun Olmayan Fiziksel Eylemler;
- i. İş arkadaşına fiziksel olarak saldırmak
 - ii. Müşteriye fiziksel olarak saldırmak
 - iii. Amire fiziksel olarak saldırmak
 - iv. Astına karşı istenmeyen cinsel yakınlaşmada bulunmak
 - v. Amire karşı istenmeyen cinsel yakınlaşmada bulunmak
 - vi. İş arkadaşına istenmeyen cinsel yakınlaşmada bulunmak
 - vii. Müşteriye karşı istenmeyen cinsel yakınlaşmada bulunmak

Gruys ve Sackett (2003: 40-41) araştırmaları sonucu üretkenlik karşıtı iş davranışının birini yapma olasılığı arttıkça başka üretkenlik karşıtı iş davranışları yapma olasılığının da arttığını söylemektedirler. Aynı çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları ile yaş değişkeninin negatif yönde ilişkili olduğunu, yaşlı bireylerin

Üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeleri olasılığının daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmalarının ikinci kısmında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını kişisel ve örgütsel boyut; iş ile alakalı boyut olarak ikiye ayırmışlardır. Robinson ve Bennett'in (1995) alışmasında davranışların benzerliğe göre boyutlandırıldığına vurgu yapan Gruys ve Sackett bu ayrımı kendi çalışmalarında davranışların birlikte oluşmalarına göre boyutlandırmışlardır. Robinson ve Bennett'in iki boyutunu tek boyut olarak kişisel ve örgütsel boyut; diğer boyutu da iş ile alakalı boyut olarak ele almışlardır.

Gruys ve Sackett (2003) alışmalarında "Birlikte sergilendiğinde sergilenme sıklığının arttığı davranışlar var mıdır?" sorusunu sormuşlardır. Bu bağlamda incelenmesi gereken başka bir boyut ortaya çıkmaktadır.

3.2. İşYERİ SAPMA DAVRANIşLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Literatürde birçok araştırma işyeri sapma davranışlarına neden olan faktörlerin neler olduğunu saptamaya çalışmaktadır. Bu alışmalar sonucu ortak sonuçlara ulaşanların yanında farklı olanlarda mevcuttur. İşyeri sapma davranışlarını etkileyen faktörleri araştıran çalışmalar incelenerek, inceleme sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir.

O'Connor vd. (2017) alışmalarında, kısıtlı ortamlardaki sapma davranışlarını işyerinde işlevsiz davranışları tahmin etmekte kullanılan kişilikte öğrenmenin hibrit modelini kullanarak incelemiş olup özdisiplin, uyumluluk rasyonellik, duygusal arayış ve derin öğrenme faktörlerinin işyeri sapma davranışlarında etkili olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca zdisiplin ve uyumluluk faktörleri düşük olan çalışanlar işyeri sapma davranışları sergileme olasılığının daha yüksek olduğu belirtilmişlerdir. Bunun dışında rasyonelliğin kişilerarası sapmalarla doğrudan ilişkili olduğunu ve saldırgan, kaba, antisosyal davranışların rasyonelliği düşük bireyler tarafından sergileme sıklığının daha fazla olduğunu vurgulamışlardır. Son olarak düşük derin öğrenmeye sahip duygusal arayışların kısıtlı ortamlarda çalışırken zorluk çekeceğini ve işyeri sapma davranışlarına ynecekleri de aynı çalışmada belirtilmişlerdir.

Spector ve Fox (2002) işyeri sapma davranışlarına neden olan faktörleri iki grupta toplamışlardır ve şekil 5'teki gibi özetlenmektedir. Bu gruplardan ilki duygu ve gönüllü davranış ile ilgili çevresel koşullar, ikincisi duygusal değişkenlerdir. Duygu

ve gönüllü davranış ile ilgili çevresel koşullar; örgütsel kısıtlar, rol stresörleri, kişilerarası çatışma, adalet psikolojik sözleşme olarak sıralanmaktadır. Duygusal değişkenler ise; duygu, kişilik farklılıkları, kontrol olarak belirtilmektedir.



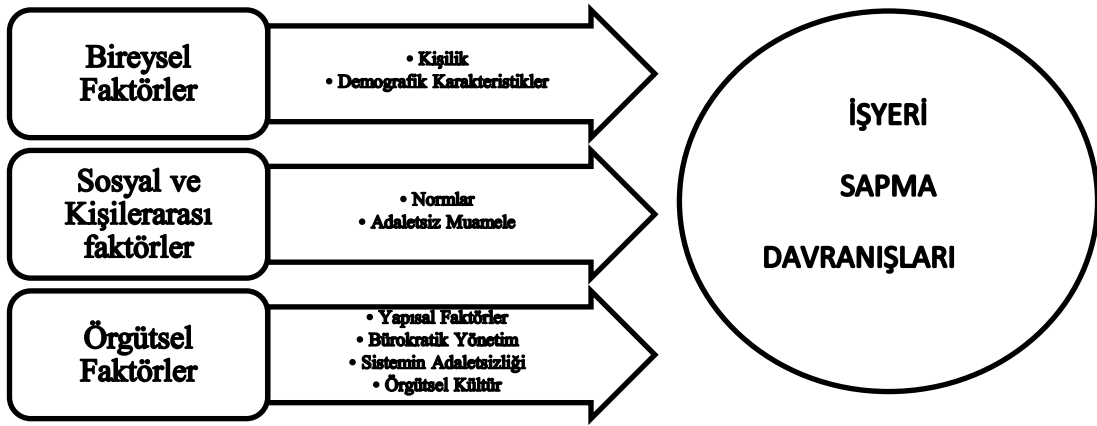
Şekil 5: İş Yeri Sapma Davranışlarına Neden Olan Faktörler

Kaynak: Spector ve Fox, 2002: 273-277

Spector ve Fox'un 2002'de yaptıkları çalışmada örgütsel kısıtlamalara bağlı hayal kırıklığı ve öfkenin; saldırganlık, düşmanlık, sabotaj ve hırsızlık gibi işyeri sapma davranışlarına neden olduğunu belirtmişlerdir. Aynı çalışmada rol stresörleri faktörü ile rol belirsizliği, rol çatışması, iş stresi gibi durumların kaygı ve öfke ile işyeri sapma davranışlarını etkilediği, kişilerarası çatışma faktörünün stres, depresyon ve hayal kırıklığı ile işyeri sapma davranışlarına sebep olduğu vurgulanmıştır. Eşitlik ve adalet algılamaları, psikolojik sözleşme faktörlerinin de olumsuz duygulara neden olarak işyeri sapma davranışlarının sergilenmesinde rol oynadığından bahsetmişlerdir. Diğer yandan ikinci grupta yer alan duygusal değişkenlerden biri olan duygu durumunun örneğin sinirlilik hali gibi olumsuz duygular işyeri sapma davranışlarının altında yatan bir başka unsurdur. Benzer şekilde kişiliklerinden kaynaklanan olumsuz duygulara sahip olan çalışanların işyeri sapma davranışlarını sergilemelerinin olağan olduğu belirtilmiştir. Son faktör olan kontrol değişkeninin ise çalışanın yüksek kontrol sahibi olmasının işyeri sapma davranışlarından uzaklaştıracağı görüşünü yansıtmaktadır.

Robinson ve Greenberg'e (1998) göre işyeri sapma davranışlarının öncülleri aşağıda verilmiştir. Şekil 6'daki gibi özetlenmektedir. Bu faktörlerden "Kişilik" için örnek olarak özkontrolü düşük bireylerin işyeri sapma davranışlarını sergileme ihtimallerinin yüksek olması ve "Demografik Karakteristikler" için genç olanlarda, işe yeni başlayanlarda, part-time çalışanlarda, hak ettiği kadar ücret alanlarda, düşük statülü olanlarda sapma davranışları görülme sıklığının fazla olması aynı

çalışmalarında örnek olarak göstermektedirler. Aynı şekilde yer alan ve ikinci grubu oluşturan “Sosyal ve Kişilerarası Faktörler” den “Normlar” ın işyeri sapma davranışlarının nedeni olabileceği görüşünü ise sapkınlığın göreceli olmasından ve bazı grupların normları toplum tarafından sapkın kabul edilen davranışlara sebep olmasından kaynaklandığı şeklinde açıklamaktadırlar. Bununla birlikte aynı faktör içinde bulunan “Adaletsiz muamele” için adaletsiz muamele gören çalışanların bu duruma karşı tepki olarak sapkın davranışlar içerisine girebilecekleri de belirtilmişlerdir. Aynı şekilde Robinson ve Greenberg yaptıkları çalışmada son öncül olarak ele aldıkları “Örgütsel Faktörler” için örgütün yapısıyla ilgili olarak etik olmayan liderliğin bulunması, resmi politikaların eksiliği ve etik kod eksikliği/yokluğu gibi durumların işyeri sapma davranışlarına sebep olduğunu söylemektedirler. Ayrıca aynı faktör altında bürokrasinin fazla olduğu, açık iletişimin olmadığı örgütlerde de işyeri sapma davranışlarıyla karşılaşılmasının daha olası olduğunu da belirtmişlerdir. Bununla birlikte işgörenler tarafından algılanan ödeme sisteminin adaletsizliği gibi “Sistem Adaletsizliği”nin de işyeri sapma davranışlarına neden olduğu belirtmişlerdir. Bu faktör altında son olarak yer alan “Örgütsel Kültür” faktörü ise kültürün işyeri sapma davranışları sergilemek için uygun olmasını yansıtmaktadır. Örneğin toksik bir kültüre sahip olan bir örgütün çalışanlarında sapma davranışları sergilemelerini beklemek doğru olacaktır.



Şekil 6: İşyeri Sapma Davranışlarının Belirleyicileri

Kaynak: Robinson ve Greenberg (1998)

Marcus ve Schuler 2004’te yaptıkları çalışmada işyeri sapmasını etkileyen faktörlere farklı bir çerçeve oluşturarak “Duruma” ve “Bireye” göre boyutlandırmıştır. Bu iki boyutu ise kontrol ve motivasyon yaklaşımlarına göre içsel ve dışsal olarak

açıklamıştır. Bu açıklamalar ışığında Tablo 11’de işyeri sapma davranışlarını etkileyen faktörleri kısaca şu şekilde ifade etmişlerdir

Tablo 11: İşyeri Sapma Davranışlarını Etkileyen Faktörler

1. Ayrım 2. Ayrım	Durum	Bireysel
Motivasyon	<u>Tetikleyiciler</u> : Sapmaya neden olabilecek dışsal olayların içsel algılamalarıdır.	<u>Eğilim</u> : Sapma davranışlarının kişiye cazip gelmesiyle oluşmasını ifade eder.
Kontrol	<u>Fırsatlar</u> : Sapma davranışlarının yapılmasına imkan tanıyan durumları ifade eder.	<u>İç Kontrol</u> : Kişinin sapma davranışlarına engel oluşturacak tüm bireysel farklılıklarını ifade eder.

Kaynak: Marcus ve Schuler, 2004

Chen (2011) de yaptığı çalışmada iş etiği ile sapma davranışları arasında ilişkiyi incelemiş; iş etiğinin iş merkezîyetçiliği, çalışkanlık, boş zaman ve ahlak boyutlarının farklı sapma boyutlarıyla negatif ilişkili olduğunu, yüksek iş etiğine sahip olsalar dahi duygusal olarak tükenen çalışanların istemeden kişilerarası sapkınlık yapabileceği ve art niyetli yönetimin varlığı halinde daha az sapma davranışları sergiledikleri sonuçlarına ulaşmıştır.

3.3. İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞLARININ SONUÇLARI

İşyeri sapma davranışları yapılan davranışın niteliğine göre farklı birçok sonuç ortaya çıkarmaktadır. Sapma davranışlarını pozitif veya negatif olabileceği gibi sonuçlarının da yararlı ya da zararlı olabileceği literatürde araştırmalarla açıklanmıştır. Ancak daha önce bahsedildiği üzere işyeri sapma davranışları bu çalışmada negatif sapma davranışlarını temsil etmekte olduğundan sonuçları da olumsuz olmaktadır. Bu bağlamda işyeri sapma davranışlarının örgütü, bireyi ve toplumu etkileyecek olumsuz bir takım sonuçlar ele alınmalıdır.

Literatür incelendiğinde işyeri sapmasının genel sonuçları; maliyetlerin artması, itibar kaybı, güven kaybı, bağlılığın azalması, verimliliğin azalması, performansın azalması, yabancılaşıma, bir takım fiziksel kayıplar (hastalık, yaralanma vb.), iş devrinde artış ve psikolojik rahatsızlıklar olarak belirtilmektedir (Köse ve Aksu, 2013: 380; Demir, 2010: 198).

Dunlop ve Lee'nin 2004'te yaptıkları çalışmada işyeri sapma davranışları ile performans arasındaki ilişkiyi incelemiş ve işyeri sapma davranışlarının performansı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Gruys ve Sackett (2003) ise yaptıkları çalışmada işyeri sapma davranışlarının birbirini etkilemesini incelemiş olup kişinin bir sapma davranışında bulunma ihtimalinin artması başka bir sapma davranışında bulunma ihtimalini de arttırmakta olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda sapma davranışlarının birbirini tetiklediği ve birinin sergilenmesinin sonucunda başka bir davranışın da sergilenme ihtimalinin arttırmakta olduğu söylenebilmektedir.

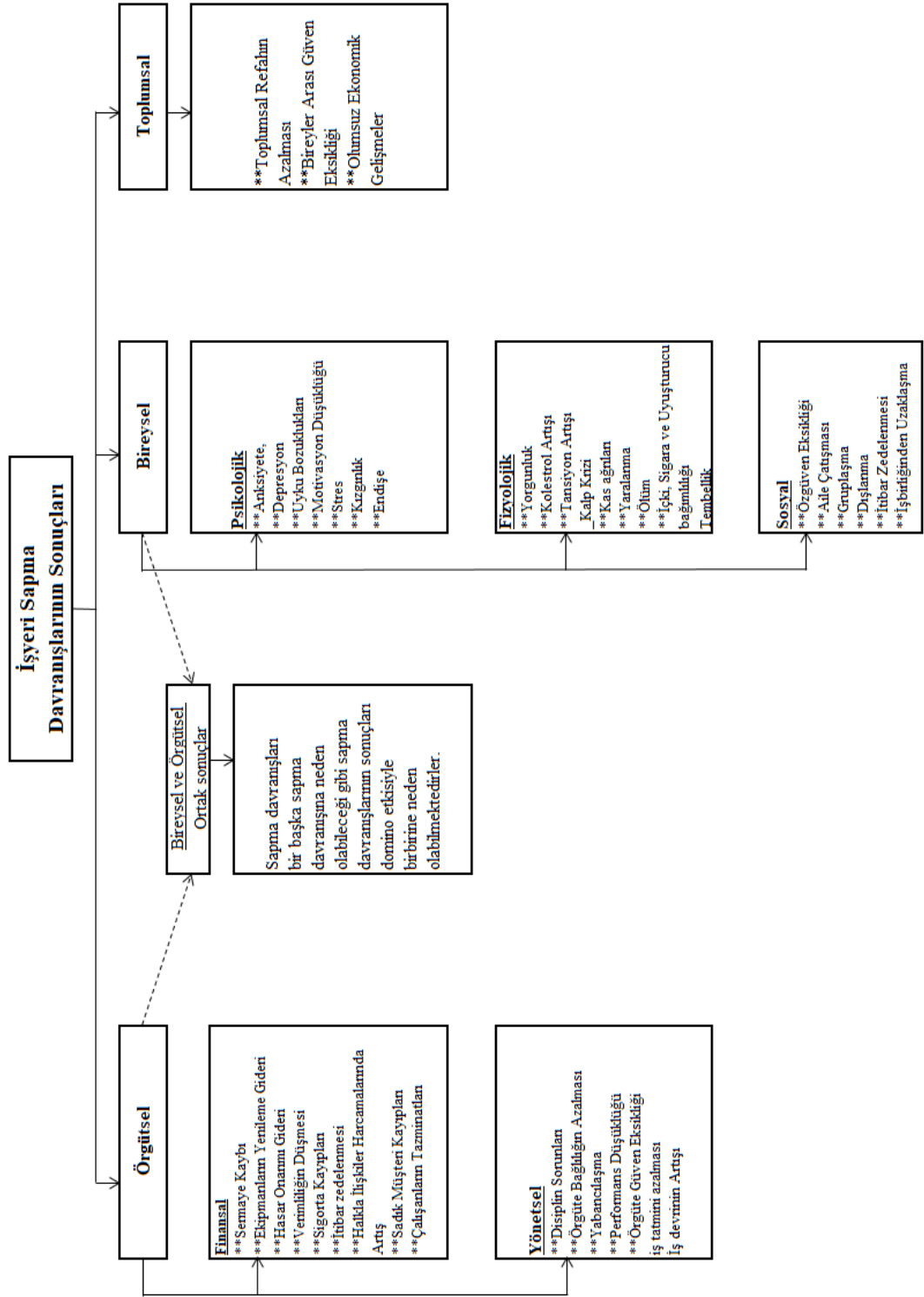
İşyeri sapma davranışları olumsuz birçok sonuç meydana gelmesine neden olmakla birlikte çalışanları bir başka işyeri sapma davranışına da yöneltebilmektedir. Örneğin iş arkadaşı tarafından saldırgan davranışlara maruz kalan çalışan psikolojik olarak etkilenmekte ve bunun sonucunda devamsızlık, işe geç gelme gibi başka işyeri sapma davranışına yönelebilmektedir.

Genel olarak işyeri sapma davranışlarını örgütsel, bireysel ve toplumsal olarak gruplayarak açıklayabiliriz. Örgütsel sonuçlar; finansal sonuçlar (maliyet artışı, üretim kaybı vb.) ve yönetsel sonuçlar (disiplin sorunları, performans düşüklüğü vb.) olarak iki ayrı boyutta incelenebilmektedir. Bireysel sonuçlar ise psikolojik (depresyon, anksiyete vb.), fizyolojik (yaralanma, sağlık sorunları vb.) ve sosyal (aile çatışması, dışlanma vb.) gibi üç ayrımda incelenebilmektedir. Bununla birlikte her davranışın bir diğerini etkilediği öngörüsünde örgütsel ve bireysel sonuçların birlikte ortaya çıkma ihtimalinin de kuvvetli olduğunu belirtmek yerinde olacaktır.

Literatür incelendiğinde işyeri sapma davranışlarının neden olacağı sonuçlar bireysel ve örgütsel bazda bırakılmaktadır. Ancak söz konusu davranışlara engel olunmadığı zaman sonrasında önüne geçilemeyecek boyutlara varabileceği gözden kaçırılmaması

gereken bir süreçtir. Her bir şirketi birer organ olarak düşündüğümüzde çalışanlar organları oluşturan hücreler olmak üzere bir çalışanın işyeri sapma davranışında bulunması o hücrede kanserin oluşması anlamına gelmektedir. Analojiye göre sapma davranışları için önlem alınmadığı takdirde sonuçları ile kişiden örgüte çoğalarak öncelikle organa daha sonra tüm vücuda yani topluma metastaz yaparak dağılacaktır. Bu durum toplumsal refahı ve ekonomiyi etkileyecek sonuçlar doğurabilecek nitelikte olabilmektedir.

İşyeri sapması davranışlarıyla ilgili olarak literatürdeki çalışmaların odak noktasının genel bir anlatımla konuyu aktarmak olduğu bunun dışında konu ile ilgili bir çerçeve çizilmekten uzak olduğu fark edilmektedir. Konu ile ilgili olarak çalışmalar incelendiğinde, işyeri sapma davranışlarının sonuçları Şekil 7'deki gibi özetlenmektedir.



Şekil 7: İşyeri Sapma Davranışlarının Sonuçları

Kaynak: Appelbaum vd., 2005: 46; Appelbaum vd., 2007: 587; Appelbaum ve Girard 2007: 22; Kidwell ve Martin 2004: 2-3; Muafi , 2011: 126; Dunlop ve Lee, 2004: 69; Özdevicioğlu 2003:144 çalışmaları incelenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. AKADEMİK PERSONELDE KUŞAKLARARASI İŞ ETİĞİ ALGISININ İŞYERİ SAPMASI DAVRANIŞLARI İLE İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Literatürde bu araştırma kapsamında yer alan kavramların birlikte kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamış olması nedeniyle çalışmanın literatürdeki bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. İş etiği ve işyeri sapma davranışları arasındaki ilişkiye yönelik Chen (2011)'in iş etiği ve iş davranışları arasındaki ilişkileri ele aldığı çalışmasından ve Zhang vd. (2015: 663) iş etiği ve işyeri sapma davranışları arasındaki ilişkiyi sorguladıkları çalışmalarından başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kuşaklararası etik farklılıklara ilişkin literatüre ise ikinci bölümde yer verilmiştir.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE VARSAYIMLARI

İşgörenlerde iş etiği bilincinin oluşturulması, işgörenlerin mensup oldukları organizasyona ve/veya üyelerine kasıtlı olarak zarar verme şeklinde nitelendirilen işyeri sapma davranışlarını sergilemeleri aleyhine bir etki oluşturduğu düşünülmektedir. İş etiği kavramının iş yaşamının düzenlenmesindeki katkısının yadsınamayacağı gibi yıllardan beri süre gelen öneminin yanında algılanmasında farklılaşmalar meydana gelmiştir. İş etiği algısındaki farklılaşma akademik etik açısından ele alınacak olup bu çalışmanın amacı; çalışma hayatını birlikte yürütmek durumunda olan farklı kuşaklardaki akademisyenlerin iş etiği algılarını ve bu algıların işyeri sapma davranışlarıyla olan ilişkisini incelemektir.

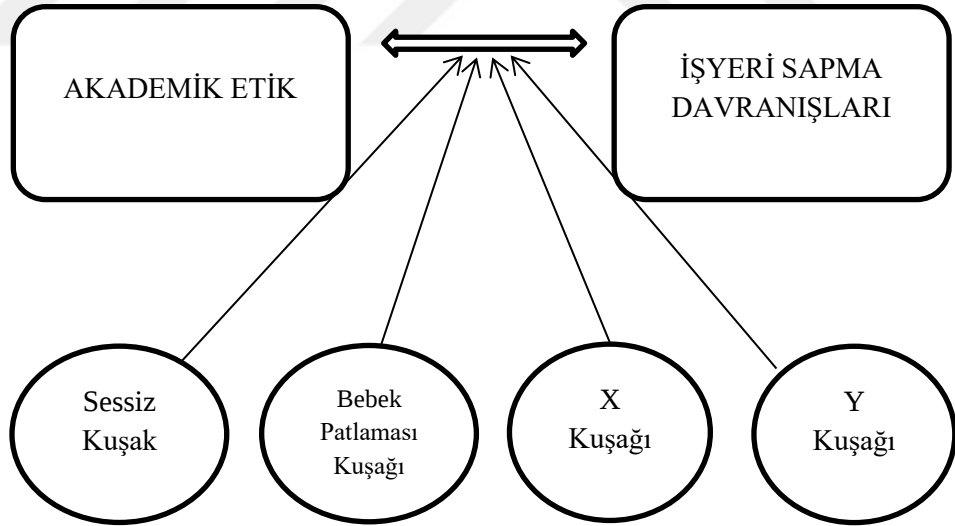
Bu araştırmanın dört varsayımı bulunmaktadır.

1. Varsayım: Aynı yıllarda doğmalarından ve benzer olaylara maruz kalmalarından dolayı benzer veya aynı karakteristik özellikleri gösteren insan toplulukları bulunmaktadır ve bu topluluklar “kuşak” adını almaktadır.
2. Varsayım: Her bir kuşağın iş görme anlayışında farklılıklar vardır.

3. Varsayım: Katılımcıların etik konusunda bilgi sahibi olduğu varsayılmaktadır.
4. Varsayım: Uygulanacak ankette katılımcıların vereceği cevapların doğru olduğu varsayılmaktadır.

4.2. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu çalışmanın kapsamında Ankara ve çevre illerinde devlet üniversitesinde çalışan çeşitli akademik unvanlara sahip rastgele örnekleme ulaşılan 472 akademik personelden elde edilen anket formları değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme yapılırken akademik etik ile işyeri sapma davranışı arasındaki ilişki incelenirken aynı zamanda akademik etik ile işyeri sapma davranışları ve alt değişkenleri üzerindeki Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağı'nın etkisi de ortaya konulmaya çalışılacaktır. Çalışma kapsamında ele alınacak ilişkisel bağlantıların oluşturduğu model Şekil 8'deki gibi ifade edilmektedir. Çalışma kapsamında ilişkisel bağıntısı incelenecek olan değişkenlerin oluşturduğu model ise Şekil 8'de ifade edilmektedir.



Şekil 8: Araştırma Modeli

4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın evrenini Ankara ve çevre illerinde devlet üniversitelerinde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise belirtilen üniversitelerde çalışan çeşitli unvanlardaki 472 akademisyen oluşturmaktadır.

Veri toplama aracı olarak anket seçilmiştir. Algılamaya ve deneyime dayalı çalışmalarda en çok kullanılan yöntem anket olmakla birlikte Türkiye’de yapılan araştırmalarda da çoğunlukla tercih edilen bir veri toplama aracıdır (Gökçe ve Örselli, 2011: 50). Araştırmada kullanılan anket sorularının ilk yedisi; cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, çalışılan üniversite ile fakülte ve akademik çalışma süresinin oluşturduğu demografik değişkenlerden oluşmaktadır. Anketin ikinci kısmında yer alan Akademik Etik Değerler Ölçeği Sevim (2014) tarafından geliştirilmiş olup 50 sorudan ve 5 faktörden oluşmaktadır. Akademik etik değerler ölçeğinde sırasıyla; bilimsel araştırma değerlere yönelik 9 soru, meslektaşına yönelik değerler kapsamında 10 soru, çalışılan kuruma yönelik değerlerde 9 soru, topluma yönelik değerlerde 8 soru, öğretim sürecine yönelik değerlerde 14 soru bulunmaktadır. İşyeri Sapma Davranışları Ölçeği Robinson ve Bennett (2000) tarafından geliştirilmiş, Yalap (2016) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İşyeri sapma davranışları ölçeği 19 soru ile bireye yönelik ve örgüte yönelik sapma davranışları olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İşyeri sapma davranışları ölçeğinin ilk 12 sorusu örgüte yönelik sapma davranışlarını ölçmekle birlikte kalan 7 soru bireye yönelik sapma davranışlarını ölçmeye yöneliktir.

Anket soruları tablo gösterimlerinde kolaylık oluşturması açısından orijinal faktör isimlerinin kısaltmalarına göre kodlanmıştır. Akademik Etik Değerler Ölçeğine ilişkin kodlar ve içerikleri Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12: Akademik Etik Değerler Ölçeği Kodları

Faktör	Kod	İçerik
Bilimsel araştırmaya yönelik değerler	EB1t*	Yazarı tarafından izinli olmayan bir bilgi ya da belgeyi kullanabilirim
	EB2	Hangi kaynaktan faydalanırsam bunu ilgili raporumda kesinlikle belirtirim.
	EB3t*	Başka araştırmacıların görüşlerini yorumlayarak kendi görüşüm olarak yazabilirim
	EB4t*	Herhangi konudaki araştırmamı alt başlıklara bölerek bunların her birini ayrı bir

		rapor olarak yayımlarım.
	EB5t*	Araştırmamla ilgili istatistik bulgular düşündüğüm gibi olmadığında bunlarda değişiklik yapabilirim.
	EB6t*	Kendisine ulaşamadığım bir kaynağı alıntı yapılmış gibi kaynakçama koyabilirim.
	EB7t*	Kaynak gösterildikten sonra yararlanılan eserden istenildiği kadar alıntı yapılabilineceğini düşünürüm.
	EB8	Yararlandığım kaynakla ilgili net bilgiler vermeye çalışırım.
	EB9t*	Bir makalenin bilimselliğinin yapılan alıntı sayısına bağlı olduğunu düşünürüm.
Meslektaşla yönelik değerler	EM1	Elde ettiğim bilgileri diğer araştırmacılarla paylaşıyorum.
	EM2	Meslektaşlarımda yapmış oldukları çalışmalara saygı duyarım.
	EM3	Diğer araştırmacıların yapmış oldukları çalışmaların literatüre katkı sağlayacağına inanırım.
	EM4	Tüm araştırmacıların istedikleri her konuda araştırma yapma haklarının olduğuna inanırım.
	EM5	Meslektaşlarımda bilimsel konulardaki görüşlerini önemserim.
	EM6t*	Meslektaşlarımla ilgili rapor hazırlamam gerektiğinde meslektaş dayanışmasını göz önünde bulundururum.
	EM7	Meslektaşlarımda yapmış oldukları çalışmaları nesnel bir yaklaşımla eleştiririm.
	EM8	Meslektaşlarımda çalışmalarına elimden geldiğince yardımcı olurum.
	EM9t*	Meslektaşlarımda din, siyaset, cinsiyet, dil, ırk, cinsel yönelim gibi özellikleri onlarla ilgili görüşlerimi etkiler.
	EM10t*	Derslerimde öğrencilerle diğer meslektaşlarımda hatalı davranışları hakkında tartışırım.
Çalışılan kuruma yönelik değerler	EÇ1	Kurum içindeki kurul, komite ya da komisyonlara alanımla ilgili konularda yardımcı olmaya çalışırım.
	EÇ2t*	Bilimsel ya da kültürel aktivitelerde alınan sorumlulukların beni akademik olarak yavaşlattığına inanırım
	EÇ3t*	Kurum içindeki toplumsal, kültürel ya da bilimsel içerikli etkinliklerin bana bilimsel açıdan bir katkı sağlayacağına inanmam.
	EÇ4t*	Kurum için ya da dışındaki projelere katılmamda bu projelerin ekonomik değerleri belirleyicidir.
	EÇ5	Kurumdaki işe alma, işten çıkarma ya da görevde yükseltme süreçlerini yürütürken liyakat esaslarını gözetirim.
	EÇ6t*	Kurum projelerine teçhizat açısından eksikliklerimi tamamlamak için katılırım.
	EÇ7	Çalıştığım kurumun tüm personeline saygılı davranırım
	EÇ8	Kurumun kaynaklarını yönetimin öngördüğü gibi kullanırım.
	EÇ9t*	Kurumun beni farklı organizasyonlar için görevlendirmesini angarya olarak

		görürüm
Topluma yönelik değerler	ET1	Toplumsal olarak belirli bir entelektüel kapasiteye ulaşabilmek için üzerime düşen görevleri yaparım.
	ET2	Topluma yönelik gerçekleştirilen kültürel ve bilimsel içerikli etkinliklerde bulunmak için çaba sarf ederim.
	ET3	Üniversitelerde yapılan bilimsel çalışmaların topluma yansıtılması gerektiğine inanırım.
	ET4	Toplumsal konularla ilgili bilimsel bulguları çözümlerken toplumdan yana bir tavır takınırım.
	ET5	Toplumsal olarak bilimsel gelişmeyi sağlayabilmek için gönüllü çalışmalarda bulunurum.
	ET6t*	Unvanım veya bulunduğum makamdan dolayı toplumsal bir ayrıcalığa sahip olduğuma inanırım
	ET7t*	Toplumsal açıdan yanlış olarak gördüğüm konularla ilgili toplumla çatışmaktan çekinmem.
	ET8t*	Hizmet konusu yetki alanım dışında olsa bile bunu bir görev olarak üstlenirim.
Öğretim sürecine yönelik değerler	EÖ1	Derslerimi programda yer alan içeriğe göre yürütürüm.
	EÖ2	Derslerimi ders programında belirtilen gün ve saatte yaparım.
	EÖ3	Sınavlarımı sınav programında belirtilen gün ve saatte yaparım.
	EÖ4	Ders planını, tüm öğrencilerin ulaşabileceği ortamlarda paylaşıyorum.
	EÖ5	Sınav kâğıtlarını zamanında okur ve ilan ederim.
	EÖ6t*	Öğrencilerin dil, din, ırk, cinsiyet gibi özellikleri onlarla ilgili görüşlerimi etkiler.
	EÖ7	Öğrencilerin araştırmalarını, düşüncelerini özgürce paylaşabilecekleri demokratik ortamlar oluştururum.
	EÖ8	Girdiğim derslerle ilgili değerlendirme kriterlerimi açık bir şekilde öğrencilerle paylaşıyorum.
	EÖ9	Öğrencilerin başarı durumlarını tarafsız bir şekilde değerlendiririm.
	EÖ10t*	Gönülsüz olan öğrencileri bilimsel araştırmalarımına katılmaları için zorlarım.
	EÖ11	Araştırmalarımına destek veren öğrencilerin isimlerini araştırma raporumda belirtirim.
	EÖ12	Öğrencilerle ilişkilerimi mesleki profesyonellik sınırları çerçevesinde kurarım.
	EÖ13	Akademik çalışmalarımnda etik ilkelere göre davranarak öğrencilerime model olmaya çalışırım.
	EÖ14	Öğrencilerin hassas oldukları konularla ilgili konuşurken onları incitmemeye çalışırım.

*"t" ile gösterilen maddeler ters mantıklı maddelerdir.

İşyeri Sapma Davranışları ölçeğine ilişkin kodlar ve içerikleri Tablo 13'de gösterilmektedir.

Tablo 13: İşyeri Sapma Davranışları Ölçeği Kodları

Faktör	Kod	İçerik
Örgüte Yönelik İşyeri Sapma Davranışları	ÖSÖ1t*	İşyerinden izinsiz eşya almam.
	ÖSÖ2	İşyerinde normalden daha uzun molalar kullandığım olur.
	ÖSÖ3	İşle ilgili harcamalarımı üst yönetime olduğundan yüksek raporladığım olur.
	ÖSÖ4	Çalışma zamanım içerisinde, hayallere daldığım olur.
	ÖSÖ5	İzinsiz olarak işyerine geç geldiğim olur.
	ÖSÖ6	İşyerinde dağınık çalışırım.
	ÖSÖ7	Üst yönetimin talimatlarına uymayı reddettiğim olur.
	ÖSÖ8	İşyerinde kasıtlı olarak yavaş çalışırım
	ÖSÖ9	Gizli şirket bilgilerini yetkili olmayan birisiyle paylaşıyorum.
	ÖSÖ10	İşyerinde sigara kullanırım
	ÖSÖ11	İşimi yaparken az çaba gösteririm.
	ÖSÖ12	Fazla mesai almak için işi ağırdan alırım.
Bireye Yönelik İşyeri Sapma Davranışları	ÖSB1	İş arkadaşlarımı küçük düşürdüğüm olur.
	ÖSB2	Bazı durumlarda iş arkadaşlarıma küfür ederim.
	ÖSB3t*	İşyerinde dini ve siyasi söylemlerde bulunmam.
	ÖSB4	İş arkadaşlarımı incittiğim olur.
	ÖSB5	Bazı iş arkadaşlarımla dalga geçerim.
	ÖSB6	İş arkadaşlarıma kaba davranırım.
	ÖSB7	İş arkadaşlarımı herkesin içinde utandırırım.

*"t" ile gösterilen maddeler ters mantıklı maddelerdir.

Araştırmanın uygulama kısmının sadece devlet üniversitelerinde yapılmış olması dışında bu bölümde alt başlık 4.1'de verilen varsayımlar ve ve genç yaşta olmalarından dolayı Z Kuşağı ve Alfa Kuşağı çalışma kapsamı dışında tutulmaları sınırlılıkları oluşturmaktadır.

4.4. AKADEMİK PERSONELDE KUŞAKLARARASI İŞ ETİĞİ ALGISININ İŞYERİ SAPMASI DAVRANIŞLARI İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Bu başlık altında önce anket sonuçlarından elde edilen tanımlayıcı istatistiklere yer verilecek daha sonra sırası ile araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği ile son olarak da ana ve alt hipotezlerin analizlerinin yapılarak sonuçlarının yorumlanması yer alacaktır.

4.4.1. Anket Sonuçlarından Elde Edilen Tanımsal İstatistikler

Anket yolu ile katılımcılardan elde edilen veriler sırası ile demografik özellikleri, Akademik Etik Değer Algıları ve İşyeri Sapma Davranışları Ölçeğine ait tanımsal istatistikler IBM SPSS 21.0 programı yardımıyla elde edilmiştir

Katılımcıların demografik özelliklerine ait frekanslar Tablo 14'deki gibidir.

Tablo 14: Demografik Özelliklere Ait Frekans Tablosu

Cinsiyet	N	%	Kümülatif %
Kadın	225	47,7	47,7
Erkek	247	52,3	100
TOPLAM	472	100	
Medeni Durum	N	%	Kümülatif %
Evli	303	64,2	64,2
Bekar	161	34,1	98,3
Diğer	8	1,7	100,0
TOPLAM	472	100	
Yaş	N	%	Kümülatif %
23-37 arası	230	48,7	48,7
38-52 arası	97	20,6	69,3
53-71 arası	91	19,3	88,6
72 ve üstü	54	11,4	100,0
TOPLAM	472	100	
Unvan	N	%	Kümülatif %
Prof. Dr.	82	17,4	17,4
Doç. Dr.	38	8,1	25,4
Dr. Öğr. Üy.	83	17,6	43,0
Öğr. Gör.	26	5,5	48,5
Arş. Gör.	242	51,3	99,8
Okt.	1	0,2	100,0
TOPLAM	472	100	
Fakülte	N	%	Kümülatif %
İİBF	57	12,1	12,1
Eğitim	37	7,8	19,9
Mühendislik	60	12,7	32,6
Fen Edebiyat	113	23,9	56,5
Diğer	205	43,5	100,0
TOPLAM	472	100	
Çalışma Süresi	N	%	Kümülatif %
50+ yıl	2	,4	,4
45-49 yıl	3	,6	1,1
40-44 yıl	9	1,9	3,0
35-39 yıl	12	2,5	5,5
30-34 yıl	27	5,7	11,2
25-29 yıl	22	4,7	15,9
20-24 yıl	23	4,9	20,8
15-19 yıl	51	10,8	31,6

10-14 yıl	43	9,1	40,7
5-9 yıl	130	27,5	68,2
4 ve altı yıl	150	31,8	100,0
TOPLAM	472	100	

Tablo 14’de görüldüğü üzere çalışma kapsamında ankete 472 kişi katılmıştır. Katılımcıların %52,3’ü erkek akademisyenlerden oluşurken %47,7’si kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Bunun dışında anketi dolduran akademisyenlerin %64,2’si gibi büyük çoğunluğu evli iken %34,1’lik kısmının bekâr olduğu görülmektedir. Çalışmanın temel amaçlarından olan kuşaklararası farka bakılmak amacıyla oluşturulmuş yaş skalasına bakıldığında; birinci sırada %48,7 ile 23-37 yaş arasına giren Y Kuşağından oluştuğu, ikinci sırada %20,6 ile 38-52 yaş aralığında yer alan X Kuşağının yer aldığı ve üçüncü sırada X Kuşağına yakın bir yüzde (%19,3) ile 53-71 yaş aralığında bulunan Bebek Patlaması Kuşağının olduğu görülmektedir. Ankete katılan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımına bakıldığında ise %51,3 olan en yüksek oranla Araştırma Görevlilerinin ilk sırada oldukları görülürken, onları %17,6 ile Dr. Öğretim Üyeleri ve %17,4 ile Profesör’lerin izlediği görülmektedir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında örneklemin unvan bilgileri kuşak bazında uyumlu sonuçlar vermektedir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğu Fen-Edebiyat fakültesinde görev yaparken (n=113), bu sayıyı en yakından takip eden Mühendislik (n=60) ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personel izlemektedir (n=57). Veterinerlik, Hukuk ve Güzel Sanatlar gibi fakültelerden ankete katkı yapan katılımcılar, yüzdelik bakımdan nispeten düşük olduğu için “Diğer” sınıfı altında birleştirilmiştir. Katılımcıların son olarak çalışma sürelerine bakıldığında akademik hayata yeni başlayanların %31,8 (n=150) oranla çoğunlukta olduğunu, bunu nispeten daha deneyimli olan %27,5 lik oranıyla (n=130) 5-9 yıl arası çalışanlar olduğu görülmektedir.

Akademik Etik Değerler Ölçeği maddelerinin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 15’de verilmektedir. Ölçekte en yüksek skoru olan maddelerin kodu ve puanı kalın olarak belirtilirken; en düşük skoru alan maddelerin kodu ve puanı kalın ve italik olarak belirtilmiştir.

Tablo 15: Akademik Etik Değerler Algısı Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

BOYUTLAR	KODLAR	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.	Variance
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler (t=Ters Mantıklı Madde)	EB1t	472	1,00	7,00	6,3030	1,35884	1,846
	EB2	472	1,00	7,00	6,2076	1,13022	1,277
	EB3t	472	1,00	7,00	5,8623	1,64726	2,713
	EB4t	472	1,00	7,00	4,9682	1,73788	3,020
	EB5t	472	1,00	7,00	6,4534	1,21820	1,484
	EB6t	472	1,00	7,00	6,2669	1,22809	1,508
	EB7t	472	1,00	7,00	5,0381	1,85991	3,459
	EB8	472	1,00	7,00	6,0275	1,25906	1,585
	EB9t	472	1,00	7,00	4,7352	1,70792	2,917
Meslektaşlara Yönelik Değerler (t=Ters Mantıklı Madde)	EM1	472	1,00	7,00	5,8538	,87537	,766
	EM10t	472	1,00	7,00	5,6610	1,77250	3,142
	EM2	472	1,00	7,00	6,0275	,80950	,655
	EM3	472	2,00	7,00	5,7182	,95718	,916
	EM4	472	1,00	7,00	5,5869	1,42799	2,039
	EM5	472	1,00	7,00	6,0318	,78808	,621
	EM6t	472	1,00	7,00	3,4703	1,86917	3,494
	EM7	472	1,00	7,00	5,8220	1,00217	1,004
	EM8	472	1,00	7,00	5,9301	,85547	,732
	EM9t	472	1,00	7,00	6,2860	1,36096	1,852
Topluma Yönelik Değerler (t=Ters Mantıklı Madde)	ET1	472	2,00	7,00	6,0064	,84333	,711
	ET2	472	1,00	7,00	5,5890	1,15310	1,330
	ET3	472	1,00	7,00	6,0720	,93929	,882
	ET4	472	1,00	7,00	5,0869	1,51106	2,283
	ET5	472	1,00	7,00	5,2733	1,28831	1,660
	ET6t	472	1,00	7,00	5,2987	1,79932	3,238
	ET7t	472	1,00	7,00	3,0847	1,53419	2,354
	ET8t	472	1,00	7,00	4,0148	1,69857	2,885
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler (t=Ters Mantıklı Madde)	EÇ1	472	1,00	7,00	5,7309	1,05560	1,114
	EÇ2t	472	1,00	7,00	4,8559	1,64220	2,697
	EÇ3t	472	1,00	7,00	5,5890	1,44412	2,085
	EÇ4t	472	1,00	7,00	5,2754	1,62661	2,646
	EÇ5	472	1,00	7,00	5,8602	1,31040	1,717
	EÇ6t	472	1,00	7,00	4,7119	1,87214	3,505
	EÇ7	472	1,00	7,00	6,2140	,90456	,818
	EÇ8	472	1,00	7,00	5,9004	1,15683	1,338
	EÇ9t	472	1,00	7,00	4,5572	1,66419	2,770
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler (t=Ters Mantıklı Madde)	EÖ1	472	1,00	7,00	5,7521	1,09815	1,206
	EÖ10t	472	1,00	7,00	4,4449	1,78491	3,186
	EÖ11	472	1,00	7,00	5,8898	1,17861	1,389
	EÖ12	472	1,00	7,00	5,9746	,96839	,938
	EÖ13	472	1,00	7,00	6,2775	,72949	,532
	EÖ14	472	1,00	7,00	6,2097	,89613	,803
	EÖ2	472	1,00	7,00	6,2394	,71375	,509
	EÖ3	472	1,00	7,00	6,3008	,70977	,504

EÖ4	472	1,00	7,00	6,1123	,94324	,890
EÖ5	472	1,00	7,00	6,1250	,93257	,870
EÖ6t	472	1,00	7,00	6,5847	1,09293	1,195
EÖ7	472	1,00	7,00	5,9534	1,09329	1,195
EÖ8	472	1,00	7,00	6,0318	,96711	,935
EÖ9	472	1,00	7,00	6,2225	,84165	,708

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin puanlandırılmasında 7’li Likert Ölçeği esas alınmıştır. Bunun temel nedeni ise özellikle sosyal bilimlerde, katılımcılara puanlaması için sunulan skalanın genişliği ile toplanan verilerin normal dağılma ihtimali ile geçerlik ve güvenirlik oranlarının doğru orantılı olmasıdır (Preston ve Colman, 2000: 12). 7’li Likert Ölçeğinde skala aralıkları ve anlamları Tablo 16’da belirtilmiştir (Kaplanoğlu, 2014: 139).

Tablo 16: 7’li Likert Ölçeğinde Skala Aralıkları Ve Anlamları

Aralık	Seçenek
1,00 -1,86	Kesinlikle Katılmıyorum
1,87-2,71	Katılmıyorum
2,72-3,57	Kısmen Katılmıyorum
3,58-4,43	Kararsızım
4,44-5,29	Kısmen Katılıyorum
5,30-6,14	Katılıyorum
6,15-7,00	Kesinlikle Katılıyorum

Burada ilk olarak belirtilmesi gereken nokta akademik etik değerlerin anlam olarak pozitif bir tutumu çağrıştırması ve skorların yüksek olmasının beklenmesidir. Bu bağlamda Akademik Etik Değerler Ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında; Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler boyutunda en yüksek skoru 6,4534 ile “Araştırmamla ilgili istatistik bulgular düşündüğüm gibi olmadığında bunlarda değişiklik yapabilirim” EB5t kodlu madde almıştır. Bu boyuttaki en düşük skoru ise 4,7352 ile “Bir makalenin bilimselliğinin yapılan alıntı sayısına bağlı olduğunu düşünürüm”EB9t kodlu madde almıştır. Ölçeğin ikinci alt boyutu olan Meslektaş Yönelik Değerler boyutunda en yüksek skoru 6,2860 ile “Meslektaşlarımdan din, siyaset, cinsiyet, dil, ırk, cinsel yönelim gibi özellikleri onlarla ilgili görüşlerimi etkiler EM9t kodlu” madde almıştır. Bu boyuttaki en düşük skoru ise 3,4703 ile “Meslektaşlarımla ilgili rapor hazırlamam gerektiğinde meslektaş dayanışmasını göz önünde bulundururum” EM6t kodlu madde almıştır. Ölçeğin üçüncü alt boyutu olan

Topluma Yönelik Değerler boyutunda en yüksek skoru 6,0720 ile “Üniversitelerde yapılan bilimsel çalışmaların topluma yansıtılması gerektiğine inanırım” ET3 kodlu madde almıştır. Bu boyuttaki en düşük skoru ise 3,0847 ile “Toplumsal açıdan yanlış olarak gördüğüm konularla ilgili toplumla çatışmaktan çekinmem” ET7t kodlu madde olmuştur. Ölçeğin diğer bir alt boyutu olan Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler boyutunda en yüksek skoru 6,2140 ile EÇ7 kodlu “Çalıştığım kurumun tüm personeline saygılı davranırım” ve en düşük skoru 4,5572 ile “Kurumun beni farklı organizasyonlar için görevlendirmesini angarya olarak görürüm” EÇ9t kodlu madde yer almıştır. Ölçeğin son alt boyutu olan Öğretim Sürecine Yönelik Değerler boyutunda en yüksek skoru 6,5847 ile “Öğrencilerin dil, din, ırk, cinsiyet gibi özellikleri onlarla ilgili görüşlerimi etkiler” EÖ6t kodlu madde alırken en düşük skoru 4,4449 ile “Gönülsüz olan öğrencileri bilimsel araştırmalarımın katılmaları için zorlarım” EÖ10t kodlu madde almıştır.

İşyeri Sapması Ölçeği maddelerinin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 17’deki gibidir. Ölçekte en yüksek skoru olan maddelerin kodu ve puanı kalın olarak belirtilirken; en düşük skoru alan maddelerin kodu ve puanı kalın ve italik olarak belirtilmiştir.

Tablo 17: İşyeri Sapma Davranışları Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

BOYUTLAR	KODLAR	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.	Variance
Bireye Yönelik Sapma Davranışları (t=Ters Mantıklı Madde)	ÖSB1	472	1,00	6,00	1,3263	,83164	,692
	ÖSB2	472	1,00	7,00	1,3008	,92072	,848
	ÖSB3t	472	1,00	7,00	2,8665	1,89568	3,594
	ÖSB4	472	1,00	7,00	1,9788	1,42750	2,038
	ÖSB5	472	1,00	7,00	1,5975	1,27654	1,630
	ÖSB6	472	1,00	7,00	1,2394	,71672	,514
	ÖSB7	472	1,00	7,00	1,1949	,72573	,527
Örgüte Yönelik Sapma Davranışları (t=Ters Mantıklı Madde)	ÖSÖ10	472	1,00	7,00	1,7712	1,62862	2,652
	ÖSÖ11	472	1,00	7,00	1,2585	,80664	,651
	ÖSÖ12	472	1,00	4,00	1,0869	,30369	,092
	ÖSÖ1t	472	1,00	7,00	1,7712	,99605	,992
	ÖSÖ2	472	1,00	7,00	3,3538	1,90647	3,635
	ÖSÖ3	472	1,00	7,00	1,3072	,94257	,888
	ÖSÖ4	472	1,00	7,00	3,4873	1,86482	3,478
	ÖSÖ5	472	1,00	7,00	3,0699	1,91246	3,658
	ÖSÖ6	472	1,00	7,00	2,9089	1,94897	3,798
	ÖSÖ7	472	1,00	7,00	2,6250	1,75496	3,080
	ÖSÖ8	472	1,00	7,00	1,2606	,72993	,533

ÖSÖ9	472	1,00	6,00	1,1610	,51261	,263
------	-----	------	------	--------	--------	------

Burada belirtilmesi gereken husus ise, işyeri sapmasının negatif bir tutum ve davranışı çağrıştırmışından dolayı skorların düşük çıkma beklentisidir. Bu bağlamda İşyeri Sapma Davranışları Ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında; ilk boyut olan Bireye Yönelik Sapma Davranışlarında en yüksek skoru 2,8665 ile “İşyerinde dini ve siyasi söylemlerde bulunmam” ÖSB3t kodlu madde alırken, en düşük skoru 1,1949 ile “İş arkadaşlarımı herkesin içinde utandırırım” ÖSB7 kodlu madde almıştır. İkinci alt boyut olan Örgüte Yönelik Sapma Davranışlarında en yüksek skoru 3,4873 ile “Çalışma zamanım içerisinde, hayallere daldığım olur” ÖSÖ4 kodlu madde alırken en düşük skoru 1,0869 ile “Fazla mesai almak için işi ağırdan alırım” ÖSÖ12 kodlu almıştır.

Araştırma kapsamındaki örneklemin

- ✓ Akademik Etik Değerleri 5,86 ortalama ve 0,471 standart sapma ile oldukça yüksek çıkarken;
- ✓ İşyeri Sapma Davranışlarına yönelik tutumları ise 2,06 ortalama 0,680 standart sapma ile düşük bulunmuştur.

4.4.2. Araştırmanın Güvenirlik Ve Geçerlilik Testleri

Çalışma amacı ve kapsamında uygulanacak testlerin niteliğini belirleyebilmek için ilk olarak toplanan verilerin normal dağılım özelliği incelenmiştir. Tablo 18’de görüldüğü gibi, çalışma kapsamında Akademik Etik Değerler Ölçeğinin Kolmogorov-Smirnov analizi sonucunda sig. değerinin 0,05’den büyük olmasından (sig. 0,200) dolayı verilerin elde edildiği anakütlenin normal dağılıma uyduğu söylenebilir. İşyeri Sapma Ölçeği için Kolmogorov-Smirnov analiz sonucunda sig. değerinin 0,05’den küçük (sig. 0,00) elde edilmiş olmasına rağmen Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında olmasından dolayı yine normal dağılım gösterdiği (Tabachnick ve Fidell, 2013:79) kabul edilmektedir.

Tablo 18: Kolmogorov-Smirnov Analizi Sonuçları

Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			S*	K**
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.		
Akademik Etik Değerler Ölçeği	,034	472	,200 ¹	,984	472	,000	-,246	1,880
İşyeri Sapma Davranışları Ölçeği	,076	472	,000	,951	472	,000	,926 ²	1,396 ³

S*: Skewness; K**: Kurtosis

Verilerin normal dağılımından ötürü, çalışmada toplanan verilerin analizinde parametrik analizler kullanılabilecektir.

Normal dağılıma uygunluk testleri yapıldıktan sonra çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirlik katsayılarına bakılmış Cronbach's Alpha değerleri Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19: Güvenirlik Analizi Sonuçları

ÖLÇEK	MADDE SAYISI	CRONBACH'S ALPHA
Akademik Etik Değerler Ölçeği	50	,807
İşyeri Sapma Davranışları Ölçeği	19	,783

Tablo 19'daki sonuçlara göre Akademik Etik Değerler Ölçeğinin güvenirliği ($0.81 < \alpha < 1.00$) olmasından dolayı yüksek güvenirlik sınıfında sayılır iken; İşyeri Sapması Ölçeğinin güvenirliği ($0.61 < \alpha < 0.80$) olmasından dolayı orta düzeyde güvenirlik sınıfındadır denilebilir (Yaşar, 2014: 63).

Nihayetinde ölçeklerin geçerliliklerini sınamak ve alt boyutlarını belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. İlk olarak, çalışmanın bağımlı değişkeni olan işyeri sapması değişkenini ölçen ölçek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör yükü 0,40 dan küçük olan ve binişik maddeler analizden çıkarılmıştır. Bu kapsamda ÖSB2, ÖSÖ3, ÖSÖ10 ve ÖSÖ11 kodlu maddeler analizden çıkarılmıştır.

Tablo 20: Analiz Dışı Bırakılan Maddelerden Sonra İşyeri Sapma Davranışları Ölçeğinin Faktör Yapıları (Varimax Yöntemi ile Döndürülmüş Varyans Değerleri)

Faktör	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Açıklanan Toplam Varyans %
1	2,934	19,558	19,558
2	2,399	15,995	35,553
3	1,932	12,879	48,432
4	1,431	9,540	57,972

Sonuç olarak işyeri sapması ölçeği, Tablo 20’de görüldüğü üzere toplam varyansının %57,972’sini açıklayan 4 boyut altında toplanmış ve Tablo 21’de görüleceği üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,809 olarak bulunmuştur. Bu ölçekte olduğu gibi birden fazla faktörü bulunan ölçeklerde açıklanan toplam varyansın %40-%60 aralığında olması yeterli olarak nitelendirilmektedir (Çokluk vd., 2012: 245). Ayrıca Field’e (2000) göre KMO değerinin en az 0,50 olması gerekmektedir. Ölçek iki koşulu da sağlamaktadır.

Tablo 21: İşyeri Sapma Davranışları Ölçeği KMO ve Bartlett’s Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri	,809
Ki-Kare	1984,479
df	105
Sig.	,000

Tablo 22’de İşyeri Sapma Davranışları ölçeği için yapılan faktör analizi neticesinde ilgili faktörlere ayrılan maddeler ve faktör yükleri verilmektedir.

Tablo 22: İşyeri Sapma Davranışları Ölçeği için Yapılan Faktör Analizi Tablosu

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
ÖSB1	,612			
ÖSB3t				,728
ÖSB4	,728			
ÖSB5	,779			
ÖSB6	,761			
ÖSB7	,828			
ÖSÖ12			,803	

ÖSÖ1t		,656
ÖSÖ2	,752	
ÖSÖ4	,795	
ÖSÖ5	,743	
ÖSÖ6	,651	
ÖSÖ7		,499
ÖSÖ8	,675	
ÖSÖ9	,763	

Tablo 22’de görüldüğü üzere Faktör 1, 2, 3 ve 4 altında toplanan maddelerin faktör yükleri sırası ile 0,612 ile 0,828; 0,651 ile 0,795; 0,675 ile 0,803 ve son olarak 0,499 ile 0,728 arasında değişmektedir. Faktör analizi neticesinde faktörler ve kapsadıkları ilgili maddeler incelendiğinde; Faktör 1 “*Bireye Yönelik İşyeri Sapma Davranışları*”, Faktör 2 “*Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapma Davranışları*”, Faktör 3 “*Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapma Davranışları*” ve Faktör 4 de “*Örgüte Yönelik İşyeri Sapma Davranışları*” olarak yeniden adlandırılmıştır. Yukarıda bahsedilen faktörlerin yeniden adlandırılmalarındaki dayanak noktası, konunun temeli sayılan Bennett ve Robinson (1995: 565) çalışmasındaki konunun tipolojisidir.

İkinci olarak, çalışmanın bağımsız değişkeni olan akademik etik değerler değişkenini ölçen ölçek için faktör analizi yapılmıştır. Burada da faktör yükü alt sınırı 0,40 olarak belirlenmiştir ve binişik maddeler analizden çıkarılarak ölçek 6 faktör altında toplanmıştır. Bu bağlamda EB1t, EB2, EB3t, EB8, EB9t, EM4, EM6t, EM7, EM9t, EM10t, EÇ1, EÇ3t, EÇ6t, EÇ9t, ET4, ET7t, ET8t, EÖ1, EÖ6t ve EÖ10t kodlu maddeler analizden çıkarılmıştır.

Tablo 23: Analiz Dışı Bırakılan Maddelerden Sonra Akademik Etik Değerleri Ölçeğinin Faktör Yapıları (Varimax Yöntemi ile Döndürülmüş Varyans Değerleri)

Faktör	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Açıklanan Toplam Varyans %
1	5,551	18,505	18,505
2	3,218	10,726	29,230
3	2,422	8,072	37,303
4	2,164	7,214	44,517

5	1,791	5,969	50,486
---	-------	-------	--------

Sonuç olarak akademik etik değerleri ölçeği, Tablo 23’de görüldüğü üzere toplam varyansının %50,486 sını açıklayan 5 boyut altında toplanmış ve Tablo 24’de görüleceği üzere KMO değeri 0,885 olarak bulunmuştur. Buradaki ölçekte üst kısımda belirtilen alt sınır KMO değerinin üstünde ve yeterli görülen toplam varyans aralığında çıkmıştır.

Tablo 24: Akademik Etik Değerler KMO ve Bartlett’s Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri	,885
Ki-Kare	5259,091
Df	435
Sig.	,000

Tablo 25’de Akademik Etik Değerler Ölçeği için yapılan faktör analizi neticesinde ilgili faktörlere ayrılan maddeler ve faktör yükleri verilmektedir.

Tablo 25: Akademik Etik Değerler Ölçeği için Yapılan Faktör Analizi Tablosu

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
EB4t				,536	
EB5t				,575	
EB6t				,698	
EB7t				,638	
EM1		,611			
EM2		,808			
EM3		,762			
EM5		,784			
EM8		,618			
ET1			,636		
ET2			,774		
ET3			,550		
ET5			,712		
ET6t				,552	
EÇ2t			,492		
EÇ4t				,435	
EÇ5					,616
EÇ7					,620

EÇ8		,637
EÖ11	,501	
EÖ12	,589	
EÖ13	,753	
EÖ14	,657	
EÖ2	,749	
EÖ3	,753	
EÖ4	,639	
EÖ5	,677	
EÖ7	,628	
EO8	,702	
EÖ9	,729	

Tablo 25’de görüldüğü üzere Faktör 1, 2, 3, 4 ve 5 altında toplanan maddelerin faktör yükleri sırası ile 0,501 ile 0,753; 0,611 ile 0,808; 0,492 ile 0,774; 0,435 ile 0,698 ve son olarak 0,616 ile 0,637 arasından değişmektedir. Faktör analizi neticesinde faktörler ve kapsadıkları ilgili maddeler incelendiğinde; Faktör 1 “*Öğretim Sürecine Yönelik Değerler*”, Faktör 2 “*Mesleğe Yönelik Değerler*”, Faktör 3 “*Topluma Yönelik Değerler*”, Faktör 4 “*Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler*” ve Faktör 5 de “*Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler*” olarak yeniden adlandırılmıştır.

Her iki değişken için yapılan faktör adlandırmalarındaki dayanak noktası ölçeğin orijinal halindeki faktör isimlendirmeleri ve faktör kapsamındaki maddelerin ortaya çıkardıkları anlam olmuştur.

4.4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri 3 ana hipotez ve alt hipotezler olarak aşağıda sıralanmaktadır.

Birinci Ana Hipotez ve Alt Hipotezleri

H₀: Akademisyenlerde akademik etik algısı kuşaklararası farklılık göstermemektedir.

H₁: Akademisyenlerde akademik etik algısı kuşaklararası farklılık göstermektedir.

H₀: Akademisyenlerin öğretim sürecine yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur

H₁₁: Akademisyenlerin öğretim sürecine yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır.

H₀: Akademisyenlerin meslektaşına yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur.

H₁₂: Akademisyenlerin meslektaşına yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır.

H₀: Akademisyenlerin topluma yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur

H₁₃: Akademisyenlerin topluma yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır

H₀: Akademisyenlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur.

H₁₄: Akademisyenlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır.

H₀: Akademisyenlerin çalışılan kuruma yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur.

H₁₅: Akademisyenlerin çalışılan kuruma yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır.

İkinci Ana Hipotez ve Alt Hipotezleri

H₀: Akademisyenlerin işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H₂: Akademisyenlerin işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

H₀: Akademisyenlerin bireye yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H₂₁: Akademisyenlerin bireye yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

H₀: Akademisyenlerin zamanı verimsiz kullanmaya yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H₂₂: Akademisyenlerin zamanı verimsiz kullanmaya yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

H₀: Akademisyenlerin örgüte yönelik ciddi işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H₂₃: Akademisyenlerin örgüte yönelik ciddi işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

H₀: Akademisyenlerin örgüte yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H₂₄: Akademisyenlerin örgüte yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

Üçüncü Ana Hipotez

H₀: Akademisyenlerde akademik etik algısı ile işyeri sapma davranışları arasında negatif yönlü ilişki yoktur.

H₃: Akademisyenlerde akademik etik algısı ile işyeri sapma davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

4.4.4. Ana ve Alt Hipotezlerin Analiz Edilmesi ve Sonuçlarının Yorumlanması

Hipotezleri sınamak için, son halini alan her iki ölçeğin maddelerinin aritmetik ortalaması alınarak ilgili parametrik analizler uygulanmıştır. Araştırmanın yöntem kısmında belirtilmiş olan ve değişkenler ile alt boyutlarına yönelik olan hipotezlerin içeriği, yapılan faktör analizi ve sonrasında yeniden adlandırılan faktör isimleri 4.4.3 başlığı altında belirtilmiştir.

4.4.4.1. Akademik Etik Algısı ile Kuşaklararası Farklılık Testleri ve Sonuçları

Çalışmanın temel amacı kapsamındaki ilk hipotez;

H₀: Akademisyenlerde akademik etik algısı kuşaklararası farklılık göstermemektedir.

H₁: Akademisyenlerde akademik etik algısı kuşaklararası farklılık göstermektedir.

şeklinde. İki'den fazla düzeydeki gruplar arası farklılığı incelenmek istediğinde ve veriler normal dağıldığında Tek Yönlü Varyans Analizi (One-way ANOVA) yapılmaktadır. Tablo 26'da analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 26: Akademik Etik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi

Akademik Etik Değerler	Sum of Squares					
	df		Mean Square		F	
	Sig					
Gruplar arası	,221		3		,074	
	104,317		468		,223	

Toplam	104,537	471
---------------	---------	-----

Tablo 26’da görüldüğü üzere sig. değeri 0,804 ile ($p>0.05$) istatistiki olarak anlamlı olmadığı için akademik etik değerlerin kuşaklararası bir farklılığı bulunmamıştır. Bununla birlikte hipotezin alt hipotezlerinin de sınanması gereklidir. H_{11} , H_{13} , H_{15} Alt hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H_0 : Akademisyenlerin öğretim sürecine yönelik değerler değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur

H_{11} : Akademisyenlerin öğretim sürecine yönelik değerler değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır.

H_0 : Akademisyenlerin topluma yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur.

H_{13} : Akademisyenlerin topluma yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır.

H_0 : Akademisyenlerin çalışılan kuruma yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur.

H_{15} : Akademisyenlerin çalışılan kuruma yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır.

Hipotezleri test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış ve Tablo 27, Tablo 28 ve Tablo 29’da analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 27: Öğretim Sürecine Yönelik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Gruplar arası	,765	3	,255	,657	,579
	Grup içi	181,594	468	,388		
	Toplam	182,359	471			

Tablo 28: Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerinde Kuşaklararası Farklılığının Analizi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Gruplar arası	5,568	3	1,856	2,613	0,051
	Grup içi	332,398	468	,710		
	Toplam	337,966	471			

Tablo 29: Topluma Yönelik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi

Topluma Yönelik		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Değerlerin	Gruplar					
Kuşaklararası	arası	4,441	3	1,480	2,343	,072
Farklılığının Analizi	Grup içi	295,658	468	,632		
	Toplam	300,099	471			

Sırası ile Tablo 27, 28 ve 29’da analiz sonucu sig. değeri 0,579; 0,051 ve 0,072 ile istatistiki olarak anlamlı olmadığı için öğretim sürecine yönelik değerler çalışılan kuruma yönelik değerler ve topluma yönelik değerlerde kuşaklararası bir farklılık bulunmamıştır.

İkinci alt hipotez ise aşağıdaki gibidir:

H₀: Akademisyenlerin meslektaşına yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur.

H₁₂: Akademisyenlerin meslektaşına yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır.

Hipotezi test etmek amacıyla Tek yönlü Varyans Analizi yapılmıştır ve Tablo 30’da analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 30: Meslektaşına Yönelik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Meslektaşına Yönelik	Gruplar					
Değerler	arası	6,488	3	2,163	5,162	,002
	Grup içi	196,081	468	,419		
	Toplam	202,569	471			

Tablo 30’da görüldüğü üzere sig. 0,002 ($p < 0.05$) ile istatistiki olarak anlamlı olduğu için meslektaşlara yönelik değerlerde kuşaklararası farklılık bulunmuştur. Bununla birlikte hangi kuşaklar arasında farklılığın olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi uygulanmış ve ardından hangi kuşağın Meslektaşına Yönelik Değerlerinin daha yüksek olduğunu belirlemek amacıyla ilgili değişkenin tanımlayıcı istatistikleri belirlenmiş ve sonuçlar Tablo 31 ve Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 31: Tukey HSD Sonuçları

Bağımlı Değişken: Yaş		Mean Dif.	Std. Error	Sig.
Meslektaşaya Yönelik Değerler	38-52	,13058	,07836	,343
	23-37 53-71	-,12138	,08016	,430
	72 +	-,26663*	,09788	,034
	23-37	-,13058	,07836	,343
	38-52 53-71	-,25195*	,09446	,039
	72 +	-,39721*	,10990	,002
	23-37	,12138	,08016	,430
	53-71 38-52	,25195*	,09446	,039
	72 +	-,14526	,11119	,559
	23-37	,26663*	,09788	,034
	72 + 38-52	,39721*	,10990	,002
	53-71	,14526	,11119	,559

Tablo 31’de görüldüğü üzere 72 + yaş aralığındaki Sessiz Kuşak ile hem 23-37 yaş aralığındaki Y Kuşağı hem de 38-52 yaş aralığındaki X Kuşağı arasında meslektaşaya yönelik değerler bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Bununla birlikte 38-52 yaş aralığındaki X Kuşağı ile 53-71 yaş aralığındaki Bebek Patlaması Kuşağı arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Hangi kuşağın ilgili etik değerde daha yüksek skor aldığını incelemek için ise Tablo 32’deki ortalama değerlerine bakıldığında yüksekten düşüğe doğru sırasıyla Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, Y Kuşağı ve X Kuşağının meslektaşaya yönelik etik değer skorlarına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 32: Meslektaşaya Yönelik Değerlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Std Sapma
72 +	54	6,1519	,57748
53-71	91	6,0066	,56525
38-52	97	5,7546	,79189
23-37	230	5,8852	,62499

Bir diğer alt hipotez aşağıda verilmiştir.

H_0 : Akademisyenlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık yoktur.

H₁₄: Akademisyenlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerlerinde kuşaklararası farklılık vardır.

Hipotezi test etmek amacıyla Tek yönlü Varyans Analizi yapılmış ve analiz sonucuna Tablo 33’de yer verilmiştir.

Tablo 33: Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlerin Kuşaklararası Farklılığının Analizi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Gruplar arası	14,973	3	4,991	6,105	,000
	Grup içi	382,618	468	,818		
	Toplam	397,591	471			

Tablo 33’de görüldüğü üzere sig. değeri 0,000 ile ($p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olduğu için bilimsel araştırmaya yönelik değerlerde kuşaklararası farklılık bulunmuştur. Bununla birlikte hangi kuşaklar arasında farklılığın olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi uygulanmış ve ardından hangi kuşağın bilimsel araştırmaya yönelik değerlerinin daha yüksek olduğunu belirlemek amacıyla ilgili değişkenin tanımlayıcı istatistikleri belirlenmiş ve sonuçları Tablo 34 ve Tablo 35’de verilmiştir.

Tablo 34: Tukey HSD Sonuçları

Bağımlı Değişken: Yaş			Mean Dif.	Std. Error	Sig.
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	38-52		-,20817	,10947	,229
		23-37	,01581	,11198	,999
		72 +	,44740*	,13673	,006
	53-71	23-37	,20817	,10947	,229
		38-52	,22397	,13196	,326
		72 +	,65556*	,15352	,000
	72 +	23-37	-,01581	,11198	,999
		53-71	-,22397	,13196	,326
		72 +	,43159*	,15532	,029
	72 +	23-37	-,44740*	,13673	,006
		38-52	-,65556*	,15352	,000
		53-71	-,43159*	,15532	,029

Tablo 34’de görüldüğü üzere 72 + yaş aralığındaki Sessiz Kuşak, hem 23-37 yaş aralığındaki Y Kuşağı ile hem 38-52 yaş aralığındaki X Kuşağı ile hem de 53-71 yaş aralığındaki Bebek Patlaması Kuşağı ile arasında bilimsel araştırmaya yönelik değerler bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (sig. değerleri $< 0,05$). Hangi kuşağın ilgili etik değerde daha yüksek skor aldığı incelemek için ise Tablo 35’deki ortalama değerlerine bakıldığında; sırasıyla X, Y ve Bebek Patlaması Kuşağındaki akademisyenlerin Sessiz Kuşak akademisyenlere oranla bilimsel araştırmaya yönelik değerlerde daha yüksek etik değere sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 35: Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Std Sapma
72 +	54	5,1142	1,04702
53-71	91	5,5458	,91593
38-52	97	5,7698	,86818
23-37	230	5,5616	,87931

4.4.4.2.İşyeri Sapma Davranışları ile Kuşaklararası Farklılık Testleri ve Sonuçları

Çalışma kapsamında incelenen ikinci ana hipotez ise aşağıdaki gibidir.

H₀: Akademisyenlerin işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H₂: Akademisyenlerin işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

Hipotezi test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış olup Tablo 36’da analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 36: İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığının Analizi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
İşyeri Sapması	Gruplar arası	1,138	3	,379	,868	,457
	Grup içi	204,557	468	,437		
	Toplam	205,696	471			

Tablo 36’da görüldüğü üzere sig. değeri 0,457 ($p>0,05$) ile istatistiki olarak anlamlı olmadığı için işyeri sapmasında kuşaklararası bir farklılık bulunmamıştır. Bununla

birlikte hipotezin alt hipotezlerinin de sınanması gereklidir. İlk alt hipotez aşağıdaki gibidir:

H_0 : Akademisyenlerin kişiye yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H_{21} : Akademisyenlerin kişiye yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

Hipotezi test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış olup Tablo 37’de analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 37: Bireye Yönelik İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığının Analizi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kişiye Yönelik İşyeri Sapması	Gruplar arası	1,568	2	,523	,881	,451
	Grup içi	277,690	98	,593		
	Toplam	279,258	100			

Tablo 37’de görüldüğü üzere sig. değeri 0,451 ($p>0,05$) ile istatistiki olarak anlamlı olmadığı için bireye yönelik işyeri sapmasında kuşaklararası bir farklılık bulunmamıştır. İşyeri sapma davranışı kapsamındaki diğer bir alt hipotez ise aşağıdaki gibidir.

H_0 : Akademisyenlerin Zamanı Verimsiz Kullanmaya yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H_{22} : Akademisyenlerin Zamanı Verimsiz Kullanmaya yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

Hipotezi test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış olup Tablo 38’de analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 38: Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığının Analizi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması	Gruplar arası	34,983	3	11,661	5,724	,001
	Grup içi	953,373	468	2,037		
	Toplam	988,356	471			

Tablo 38’de görüldüğü üzere sig. değeri 0,001 ($p<0,05$) ile istatistiki olarak anlamlı olduğu için zamanı verimsiz kullanmaya yönelik işyeri sapmasında kuşaklararası farklılık bulunmuştur.

Bununla birlikte hangi kuşaklar arasında farklılığın olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi uygulanmış ve ardından hangi kuşağın zamanı verimsiz kullanmaya yönelik işyeri sapması değerlerinin daha yüksek olduğunu belirlemek amacıyla ilgili değişkenin tanımlayıcı istatistikleri belirlenmiştir; sonuçlar Tablo 39’daki gibidir.

Tablo 39: Tukey HSD Sonuçları

Bağımlı Değişken: Yaş		Mean Dif.	Std. Error	Sig.
Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması Değerleri	38-52	,49301*	,17280	,023
	23-37 53-71	,65215*	,17676	,001
	72 +	,19509	,21583	,803
	23-37	-,49301*	,17280	,023
	38-52 53-71	,15914	,20830	,871
	72 +	-,29792	,24233	,608
	23-37	-,65215*	,17676	,001
	53-71 38-52	-,15914	,20830	,871
	72 +	-,45706	,24517	,245
	23-37	-,19509	,21583	,803
	72 + 38-52	,29792	,24233	,608
	53-71	,45706	,24517	,245

Tablo 39’da görüldüğü üzere 23-37 yaş aralığındaki Y kuşağı ile hem 38-52 yaş aralığındaki X kuşağı hem de 53-71 yaş aralığındaki Bebek Patlaması kuşağı arasında zamanı verimsiz kullanmaya yönelik işyeri sapması değerleri bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Hangi kuşağın ilgili işyeri sapması değerinde daha yüksek skor aldığı incelemek için ise Tablo 40’daki ortalama değerlerine bakıldığında sırasıyla Y kuşağı, Sessiz Kuşak, X Kuşağı ve Bebek Patlaması Kuşağı zamanı verimsiz kullanmaya yönelik işyeri sapması skorlarına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 40: Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması Değerlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Std Sapma
72 +	54	3,2593	1,62814
53-71	91	2,8022	1,27286
38-52	97	2,9613	1,49275
23-37	230	3,4543	1,40670

İşyeri sapma davranışı kapsamında yer alan diğer iki alt hipotez aşağıdaki gibidir.

H₀: Akademisyenlerin örgüte yönelik ciddi işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H₂₃: Akademisyenlerin örgüte yönelik ciddi işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

H₀: Akademisyenlerin örgüte yönelik işyeri sapma davranışlarında kuşaklararası farklılık yoktur.

H₂₄: Akademisyenlerin örgüte yönelik işyeri sapması davranışlarında kuşaklararası farklılık vardır.

Hipotezleri test etmek amacıyla One way ANOVA analizi yapılmıştır. Tablo 41 ve Toblo 42’de analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 41: Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığının Analizi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapması	Gruplar arası	,436	3	,145	,883	,450
	Grup içi	77,115	468	,165		
	Toplam	77,552	471			

Tablo 42: Örgüte Yönelik İşyeri Sapmasında Kuşaklararası Farklılığın Analizi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapması	Gruplar arası	5,674	3	1,891	1,714	,163
	Grup içi	516,484	468	1,104		
	Toplam	522,158	471			

Tablo 41 ve 42’de sırası ile sig. değerleri 0,450 ve 0,163 ile örgüte yönelik ciddi işyeri sapması ve örgüte yönelik işyeri sapması arasında kuşaklararası farklılık bulunamamıştır

4.4.4.3.Akademik Etik Algısı ile İşyeri Sapma Davranışları Arasındaki İlişkinin Araştırılması

Çalışma kapsamında üçüncü ana hipotez aşağıdaki gibidir.

H₀: Akademisyenlerde akademik etik algısı ile işyeri sapma davranışları arasında negatif yönlü ilişki yoktur.

H₃: Akademisyenlerde akademik etik algısı ile işyeri sapma davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Bu bağlamda akademik etik değer algısı ile işyeri sapması arasındaki ilişki ile alt boyutları arasındaki muhtemel ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 43’de verilmiştir.

Tablo 43: Değişkenler Arası İlişkisel Sonuçlar

		EO	BEO	MEO	TEO	CEO	ÖEO	SO	BSO	ZSO	ÖCO	ÖO
EO	Pearson Correlation	1										
	Sig (2-tailed)	-										
BEO	Pearson Correlation	,475**	1									
	Sig (2-tailed)	,000	-									
MEO	Pearson Correlation	,634**	,036	1								
	Sig (2-tailed)	,000	,219	-								
TEO	Pearson Correlation	,665**	,159**	,381**	1							
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,000	-							
CEO	Pearson Correlation	,558**	,018	,407**	,288**	1						
	Sig (2-tailed)	,000	,347	,000	,000	-						
ÖEO	Pearson Correlation	,784**	,059	,429**	,372**	,402**	1					
	Sig (2-tailed)	,000	,101	,000	,000	,000	-					
SO	Pearson Correlation	-	-	-	-	-	-	1				
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	-				
BSO	Pearson Correlation	-	-	-	-	-	-,090*	,678**	1			
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,001	,025	,000	-			
ZSO	Pearson	-	-	-,092*	-	-	-	,824**	,277**	1		

	Correlation	,244**	,242**		,223**	,078**	,107**					
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,022	,000	,045	,010	,000	,000	-		
ÖCO	Pearson	-	-									
	Correlation	,241**	,240**	-,096*	-,087*	-,076*	,179**	,449**	,360**	,238**	1	
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,018	,030	,049	,000	,000	,000	,000	-	
ÖO	Pearson	-	-	-	-	-	-					
	Correlation	,344**	,128**	,284**	,256**	,318**	,205**	,627**	,261**	,323**	,146**	1
	Sig (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	-
*0,05 anlamlılık düzeyinde ** 0,01 anlamlılık düzeyinde												

Tablo 43’de EO ile Akademik Etik Değerleri değişkenleri nitelendirilirken sırasıyla BEO, MEO, TEO, CEO ve ÖEO; ilgili değişkenin alt boyutları olan bilimsel araştırmaya yönelik değerleri, meslektaşlara yönelik değerleri, topluma yönelik değerleri, çalışılan kuruma yönelik değerler ve öğretim sürecine yönelik değerleri nitelendirmektedir. SO ile İşyeri Sapmasına ait değişkenler nitelendirilirken sırasıyla BSO, ZSO, ÖCO ve ÖO ilgili değişkenin alt boyutları olan bireye yönelik işyeri sapmasını, zamanı verimsiz kullanmaya yönelik işyeri sapmasını, örgüte yönelik ciddi işyeri sapmasını ve örgüte yönelik işyeri sapmasını nitelendirmektedir.

Pearson Korelasyon analizi sonucunda elde edilen katsayıların yorumlanmasında kullanacağımız ilişki türlerini gösteren değerler Tablo 44’de verilmektedir

Tablo 44: Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları

r	İlişki Türü
0.00	İlişki yok
0.01-0.29	Zayıf İlişki
0.30-0.70	Orta Düzeyde İlişki
0.71-0.99	Güçlü İlişki
1.00	Mükemmel İlişki

Kaynak: Baykul ve Güzeller, 2014: 577

Tablo 43’de incelendiğinde akademisyenlerde akademik etik algısı ile işyeri sapma davranışları arasında istatistiki açıdan anlamlı ($p < 0.01$) orta düzeyde negatif bir ilişki ($r = -0,372$) bulunmuştur. Bununla birlikte işyeri sapması ile tüm alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır ($p < 0.01$). Ayrıca akademik etik algısı ile tüm alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır ($p < 0.01$).

İşyeri Sapma Davranışları ile Bilime Yönelik Değerler ($r = -0,280$), Meslektaş Yönelik Değerler ($r = -0,239$), Topluma Yönelik Değerler ($r = -0,281$), Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler ($r = -0,214$), Öğretim Sürecine Yönelik Değerler ($r = -0,185$) arasında istatistiki olarak anlamlı ($p < 0.01$) zayıf negatif bir ilişki bulunmuştur.

Akademik Etik Değerler ile Bireye Yönelik İşyeri Sapma Davranışları ($r = -0,231$), Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapma Davranışları ($r = -0,244$) ve Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapma Davranışları ($r = -0,241$) arasında istatistiki olarak anlamlı ($p < 0.01$) zayıf negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu zayıf ilişkilerin dışında Akademik Etik Değerleri ile Örgüte Yönelik İşyeri Sapma Davranışları arasında istatistiki olarak anlamlı ($p < 0.01$) orta düzeyde negatif bir ilişki ($r = -0,344$) bulunmuştur.

Bununla birlikte her iki değişkenin alt boyutları arasında da istatistiki açıdan anlamlı ilişkilere rastlanılmıştır.

Bireylere Yönelik İşyeri Sapma Davranışları ile Bilime Yönelik Değerler ($r = -0,177$), Meslektaş Yönelik Değerler ($r = -0,213$), Topluma Yönelik Değerler ($r = -0,150$), Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler ($r = -0,147$) ve Öğretim Sürecine Yönelik Değerler ($r = -0,090$) arasında istatistiki olarak anlamlı ($p < 0.01$) zayıf negatif bir ilişki bulunmuştur.

Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapma Davranışları ile Bilime Yönelik Değerler ($r = -0,242$), Meslektaş Yönelik Değerler ($r = -0,092$), Topluma Yönelik Değerler ($r = -0,223$), Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler ($r = -0,078$) ve Öğretim Sürecine Yönelik Değerler ($r = -0,107$) arasında istatistiki olarak anlamlı ($p < 0.05$) zayıf negatif bir ilişki bulunmuştur.

Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapma Davranışları ile Bilime Yönelik Değerler ($r = -0,240$), Meslektaş Yönelik Değerler ($r = -0,096$), Topluma Yönelik Değerler ($r = -0,087$), Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler ($r = -0,076$) ve Öğretim Sürecine Yönelik Değerler ($r = -0,179$) arasında istatistiki olarak anlamlı ($p < 0.01$) zayıf negatif bir ilişki bulunmuştur.

Örgüte Yönelik İşyeri Sapma Davranışları ile Bilime Yönelik Değerler ($r = -0,128$), Meslektaş Yönelik Değerler ($r = -0,284$), Topluma Yönelik Değerler ($r = -0,256$) ve Öğretim Sürecine Yönelik Değerler ($r = -0,205$) arasında istatistiki olarak anlamlı ($p < 0.01$) zayıf negatif bir ilişki bulunmuştur.

Bu zayıf negatif ilişkiler dışında Örgüte Yönelik İşyeri Sapma Davranışları ile Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler arasında istatistik olarak anlamlı ($p < 0.05$) orta düzeyde negatif bir ilişki ($r = -0,318$) bulunmuştur.



SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Akademik dünyada etik kavramı bilimsel gelişmenin ve gelecek kuşakların yetiştirilmesi açısından üzerinde durulması gereken bir konudur. Akademisyenlerin etik dışı davranış sergilemeleri sadece kendine veya çalıştığı kuruma zarar vermekle kalmamakta; aynı zamanda ülkenin bilimsel imajını ve yetiştirdiği öğrencilerin davranışlarını da etkilemektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin etik algılarını ölçmek önem arz etmektedir. Örgütsel normlardan kasıtlı bir şekilde sapma eylemi olarak ifade edilen işyeri sapma davranışlarının negatif olanlarının akademik dünyada sergilenmesi ise bir başka olumsuz davranış biçimidir. Etik dışı davranışlar ve iş yeri sapma davranışları literatürde farklı şekillerde ele alınmakta ancak sonuçları bakımından benzer olumsuzluklara neden olmaktadır. Bir ülkenin itibarını şekillendiren, yeni nesiller üzerinde rol model görevi gören bilim insanı akademisyenlerin örnek davranış sergilemesi beklenmektedir. Ancak pratikte etik dışı davranış ve iş yeri sapma davranışları sergilediği görülmektedir. Bu bağlamda iki olumsuz davranış biçimi arasında ilişki olup/olmadığı merak konusu olmaktadır.

Günümüz çalışma hayatında kişiler kültürel ya da demografik sebeplerden dolayı farklı algılamalara sahip olmaktadır. Farklılıkların bir nedeni kuşakların aynı çalışma ortamında bulunmasıdır. Bu durum aynı zamanda kişilerin algılamalarını da etkilemekte olup farklı değerlere sahip olması anlamına gelmektedir. Kuşakların incelenmesi ve farklılıkların yönetimi akademik dünyada bilimsel çıktıların niteliğinin değer kazanması açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı akademik personelin kuşaklar arası iş etiği algısının işyeri sapma davranışlarıyla ilişkisini incelemektir. Amaç doğrultusunda demografik değişkenlerin olduğu 7 soru, akademik etik değerler ölçeği ve işyeri sapma davranışları ölçeği kullanılarak hazırlanan anket formu Ankara ve çevre illerdeki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 472 akademisyene uygulanmıştır. Ankette kullanılan akademik etik değerler ölçeği Sevim (2014) tarafından geliştirilmiş olup 50 sorudan oluşmaktadır. Akademik Etik Değerler ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin maddeleri 5 faktör altında toplanmıştır. *Öğretim Sürecine Yönelik Değerler* adı verilen ilk faktör altında; EÖ11 kodlu “Araştırmalarım destek veren öğrencilerin isimlerini araştırma raporumda

belirtirim.”, EÖ12 kodlu “Öğrencilerle ilişkilerimi mesleki profesyonellik sınırları çerçevesinde kurarım.”, EÖ13 kodlu “Akademik çalışmalarında etik ilkelere göre davranarak öğrencilerime model olmaya çalışırım.”, EÖ14 kodlu “Öğrencilerin hassas oldukları konularla ilgili konuşurken onları incitmemeye çalışırım.”, EÖ2 kodlu “Derslerimi ders programında belirtilen gün ve saatte yaparım.”, EÖ3 kodlu “Sınavlarımı sınav programında belirtilen gün ve saatte yaparım.”, EÖ4 kodlu “Ders planını, tüm öğrencilerin ulaşabileceği ortamlarda paylaşıyorum.”, EÖ5 kodlu “Sınav kâğıtlarını zamanında okur ve ilan ederim.”, EÖ7 kodlu “Öğrencilerin araştırmalarını, düşüncelerini özgürce paylaşabilecekleri demokratik ortamlar oluştururum.”, EÖ8 kodlu “Girdiğim derslerle ilgili değerlendirme kriterlerimi açık bir şekilde öğrencilerle paylaşıyorum.” ve EÖ9 kodlu “Öğrencilerin başarı durumlarını tarafsız bir şekilde değerlendiririm.” maddeler yer almaktadır.

Meslektaşla Yönelik Değerler adı verilen ikinci faktör altında; EM1 kodlu “Elde ettiğim bilgileri diğer araştırmacılarla paylaşıyorum.”, EM2 kodlu “Meslektaşlarımın yapmış oldukları çalışmalara saygı duyarım.”, EM3 kodlu “Diğer araştırmacıların yapmış oldukları çalışmaların literatüre katkı sağlayacağına inanırım.”, EM5 kodlu “Meslektaşlarım bilimsel konulardaki görüşlerini önemserim” ve EM8 kodlu “Meslektaşlarımın çalışmalarına elimden geldiğince yardımcı olurum.” maddeleri yer almaktadır.

Topluma Yönelik Değerler adı verilen üçüncü faktör altında; ET1 kodlu “Toplumsal olarak belirli bir entelektüel kapasiteye ulaşabilmek için üzerime düşen görevleri yaparım.”, ET2 kodlu “Topluma yönelik gerçekleştirilen kültürel ve bilimsel içerikli etkinliklerde bulunmak için çaba sarf ederim.”, ET3 kodlu “Üniversitelerde yapılan bilimsel çalışmaların topluma yansıtılması gerektiğine inanırım.”, ET5 kodlu “Toplumsal olarak bilimsel gelişmeyi sağlayabilmek için gönüllü çalışmalarda bulunurum.” ve EÇ2t kodlu “Bilimsel ya da kültürel aktivitelerde alınan sorumlulukların beni akademik olarak yavaşlattığına inanırım” maddeleri yer almaktadır.

Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler adı verilen dördüncü faktör altında; EB4t kodlu Herhangi konudaki araştırmamı alt başlıklara bölerek bunların her birini ayrı bir rapor olarak yayımlarım.”, EB5t “Araştırmamla ilgili istatistik bulgular

düşündüğüm gibi olmadığında bunlarda değişiklik yapabilirim.”, EB6t “Kendisine ulaşamadığım bir kaynağı alıntı yapılmış gibi kaynakçama koyabilirim.”, EB7t “Kaynak gösterildikten sonra yararlanılan eserden istenildiği kadar alıntı yapılabilineceğini düşünürüm.”, ET6t “Unvanım veya bulunduğum makamdan dolayı toplumsal bir ayrıcalığa sahip olduğuma inanırım.” ve EÇ4t “Kurum için ya da dışındaki projelere katılmamda bu projelerin ekonomik değerleri belirleyicidir.” maddeleri yer almaktadır.

Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler adı verilen beşinci faktör altında; EÇ5 kodlu “Kurumdaki işe alma, işten çıkarma ya da görevde yükseltme süreçlerini yürütürken liyakat esaslarını gözetirim.”, EÇ7 kodlu “Çalıştığım kurumun tüm personeline saygılı davranırım” ve EÇ8 kodlu “Kurumun kaynaklarını yönetimin öngördüğü gibi kullanırım.” maddeleri yer almaktadır. Yukarıdaki faktör adlandırmadaki dayanak noktası, her bir faktörün içerdiği maddelerden çıkan ortak anlamlarla birlikte ölçeğin orijinal halindeki faktör isimlendirmeleridir.

İşyeri sapma davranışları ölçeği Robinson ve Bennett (2000) tarafından geliştirilmiş 19 sorudan oluşmakta olup, Yalap (2016) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İşyeri Sapma Davranışları ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin maddeleri 4 faktör altında toplanmıştır. *Bireye Yönelik İş Yeri Sapma Davranışları* adı verilen ilk faktör altında; ÖSB1 kodlu “İş arkadaşlarımı küçük düşürdüğüm olur.”, ÖSB4 kodlu “İş arkadaşlarımı incittiğim olur.”, ÖSB5 kodlu “Bazı iş arkadaşlarımla dalga geçerim.”, ÖSB6 kodlu “İş arkadaşlarıma kaba davranırım.” ve ÖSB7 kodlu “İş arkadaşlarımı herkesin içinde utandırırım.” maddeleri yer almıştır.

Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapma Davranışları adı verilen ikinci faktör altında; ÖSÖ2 kodlu “İşyerinde normalden daha uzun molalar kullandığım olur.”, ÖSÖ4 kodlu “Çalışma zamanım içerisinde, hayallere daldığım olur.”, ÖSÖ5 kodlu “İzinsiz olarak işyerine geç geldiğim olur.” ve ÖSÖ6 kodlu “İşyerinde dağınık çalışırım.” maddeleri yer almıştır.

Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapma Davranışları adı verilen üçüncü faktör altında; ÖSÖ12 kodlu “Fazla mesai almak için işi ağırdan alırım.”, ÖSÖ8 kodlu “İşyerinde kasıtlı olarak yavaş çalışırım” ve ÖSÖ9 kodlu “Gizli şirket bilgilerini yetkili olmayan birisiyle paylaşıyorum.” maddeleri yer almıştır.

Örgüte Yönelik İşyeri Sapma Davranışları adı verilen dördüncü faktör altında; ÖSB3t kodlu “İşyerinde dini ve siyasi söylemlerde bulunmam.”, ÖSÖ1t kodlu “İşyerinden izinsiz eşya almam.” ve ÖSÖ7 kodlu “Üst yönetimin talimatlarına uymayı reddettiğim olur.” maddeleri yer almıştır. Bahsedilen faktörlerin yeniden adlandırılmalarında dayanak noktası, konunun temeli sayılan Bennett ve Robinson (1995: 565) çalışmasındaki konunun tipolojisidir.

Anketten elde edilen veriler SPSS 21.0 İstatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Katılımcıların tanımsal özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden, akademik etik değerler ve işyeri sapma davranışları algı düzeylerinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre akademik etik değerleri ve işyeri sapma davranışlarını algılama düzeylerinin farklılığı t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelenmiştir. Akademisyenlerin iş etiği algısı ile işyeri sapma davranışları arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenirken iş etiği davranışlarının işyeri sapma davranışları üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir.

H₁, H₁₁, H₁₂, H₁₃, H₁₄, H₁₅ ve H₂, H₂₁, H₂₂, H₂₃, H₂₄ hipotezleri Tek Yönlü Varyans Analizi ile test edilerek; sonuçlar Tablo 45’de özetlenmektedir.

Tablo 45: Kuşaklararası Farklılık Sonuçları

	FARKLILIK	
	VAR	YOK
Akademik Etik (EO)		✓
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerleri (BEO)	✓	
Meslekteşaya Yönelik Değerleri (MEO)	✓	
Topluma Yönelik Değerleri (TEO)		✓
Öğretim Sürecine Yönelik Değerleri (ÖEO)		✓
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler (CEO)		✓
İşyeri Sapması (SO)		✓
Bireye Yönelik İşyeri Sapması (BSO)		✓
Zamanı Verimsiz kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması (ZSO)	✓	
Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapması (ÖCO)		✓
Örgüte Yönelik İşyeri Sapması (ÖÖ)		✓

Sonuçlara göre genel olarak dört kuşak arasında ortalama iş etiği seviyelerinde çok az genel fark olduğu söylenebilmektedir. Tablo 45’de özetlendiği üzere akademik etik değerler ana değişkeni kuşaklar arası farklılık göstermezken; akademik etik değerlerin alt faktörü olan Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler ve Meslektaş Yönelik Değerler kuşaklararası farklılık göstermektedir. Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler için yapılan Tukey HSD testi sonucunda 72+ yaş aralığındaki Sessiz Kuşak, hem 23-37 yaş aralığındaki Y Kuşağı ile hem 38-52 yaş aralığındaki X kuşağı ile hem de 53-71 yaş aralığındaki Bebek Patlaması Kuşağı arasında bilimsel araştırmaya yönelik değerler farklılık göstermektedir. Söz konusu farklılık Sessiz Kuşak akademisyenlerinin Bebek Patlaması, X ve Y Kuşaklarındaki akademisyenlere göre daha düşük etik değere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Analiz sonucunda Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlere verilen önem bakımından kuşakların sıralamasında en çok X Kuşağı olmak üzere Y Kuşağı, Bebek Patlaması ve son olarak Sessiz kuşak takip etmiştir. Meslektaş Yönelik Değerler için yapılan Tukey HSD testi sonucunda 72+ yaş aralığındaki Sessiz Kuşak ile hem 23-37 yaş aralığındaki Y Kuşağı hem de 38-52 yaş aralığındaki X Kuşağı arasında ve 38-52 yaş aralığındaki X Kuşağı ayrıca 53-71 yaş aralığındaki Bebek Patlaması Kuşağı farklılık bulgusuna ulaşılmıştır. İlk farklılık Sessiz kuşak akademisyenlerinin Y ve X Kuşağından daha yüksek meslektaş yönelik değerlere sahip olmasından kaynaklanırken; ikinci farklılık X Kuşağı akademisyenlerinin Bebek Patlaması göre daha düşük meslektaş yönelik değerlere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler ile Meslektaş Yönelik Değerler için yapılan analizler sonucunda dikkat çeken nokta iki etik alt faktörünün kuşak sıralamalarının birbirinin tamamen ters çıkmasıdır. Zira Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler için kuşaklar en yüksek skordan başlanarak sıralandığında “X>Y>Bebek Patlaması>Sessiz” şeklinde olurken; için kuşaklar en yüksek skordan başlanarak sıralandığında ise “Sessiz>Bebek Patlaması>Y>X” şeklinde sıralanmıştır. Bu durum iki faktör arasındaki odak farkını göz önüne sermektedir. Bu bağlamda davranışsal teoride açıklanmakta olan kişiler arası ilişkilere önem veren akademisyenlerin çalışan odaklı veya teknik-görev boyutlarını önemseyen akademisyenlerin ürün odaklı oldukları söylenebilmektedir (Robbins ve Judge, 2009: 424). Davranışsal teori temelinde Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlere daha çok önem veren X ve Y Kuşakları akademisyenleri Ürün odaklı gruba dahil olurken; Meslektaş Yönelik

Değerlere yönelik skorları yüksek çıkan Sessiz ve Bebek Patlaması Kuşakları çalışan odaklı grup içerisine girmektedir.

Literatürde akademik etik ile kuşaklararası; işyeri sapma davranışları ve kuşaklararası farkı inceleyen bir çalışmaya rastlanılmadığından sonuçları iş etiği-kuşak, iş etiği-yaş, işyeri sapması-yaş değişkenlerini inceleyen çalışmalarla karşılaştırmak yerinde olacaktır. Akademik etik ana değişkeni bağlamında kuşaklararası farklılığın bulunmaması; Meriac (2010) çalışmalarında iş etiğine yönelik kuşaklararası fark bulmaları yönünden çelişirken: Real vd. (2010), Rampell (2011) ve Hartman (2014) Hite vd. (2015) Khosravi (2014), çalışmalarında iş etiğinin kuşaklara göre değişmediği sonuçları ile örtüşmektedir. Özer'in 2015 akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada genel etik değerlerin yaşa göre değişmediği sonucuna ulaşması ile Bozkurt ve Doğan'ın 2013 yılında yaptıkları araştırmaya göre çalışanların iş etiği tutumlarının, yaş grupları değişkenine göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmış olmaları akademik etik değerlerin kuşaklara göre değişmediği sonucunu desteklemektedir. Smola ve Sutton (2002: 379) 1974 ile 1999 yıllarında çalışan işçiler üzerinde yaptıkları çalışmada iş değerlerinin yaş değişkenine bağlı olmaktan ziyade kuşaklara göre şekil aldığını belirtmesi ana değişken akademik etiğin kuşak bazlı değişkenlik göstermemesi bulgusu ile ayrı düşmektedir.

Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler için yapılan analiz sonuçları Joseph (2010), Twenge (2010: 207), ve Daloğlu'nun (2013) kuşakları, iş etiğine verdiği önem derecelerine göre sıraladığı çalışmasında X Kuşağının Y Kuşağından daha üst sırada olması açısından örtüşmektedir. Jobe (2014) ise çalışmasında kuşaklararası iş etiğinde farklılık gösterdiği bulgusu ve Y kuşağının Bebek Patlaması kuşağından daha yüksek iş etiği değerlerine sahip olduklarını belirtmesi araştırmamızı destekler niteliktedir. Myers & Sadaghiani'nin 2010'da yaptıkları çalışmalarında Y kuşağını iş etiği konusunda zayıf olarak betimlemesi ise analiz sonucunda Y kuşağının etik değerlerde baskın olması sonucu ile ters düşmektedir.

Meslektaş Yönelik Değerler için yapılan analiz sonuçları Siebert (2008) ve Twenge'nin (2010: 207) çalışmalarında Sessiz Kuşak çalışanlarının X ve Y Kuşağı çalışanlarından iş etiği bağlamında daha yüksek değerlere ulaşmaları ile benzerlik

göstermektedir. Yine iş etiği değişkeni için Meriac (2010) ve Joseph'in (2010) çalışmalarında Bebek Patlaması Kuşağının X ve Y Kuşaklarından daha yüksek değerlere sahip olması sonucu ile Bergh ve Behrer'in (2013: 9) çalışmalarında Bebek Patlaması Kuşağının X kuşağından daha yüksek etik değerlere sahip olması sonuçları açısından uyumludur.

Tablo 45'de özetlendiği üzere işyeri sapması ana değişkeni kuşaklar arası farklılık göstermezken; İşyeri Sapması alt faktörlerinden olan Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması kuşaklararası farklılık göstermektedir. Söz konusu farklılık Y kuşağı Akademisyenlerini X Kuşağı ve Bebek Patlaması daha yüksek Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması değerine sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması sıralamasında en yüksek skor Y kuşağı olurken bu skoru sırasıyla Sessiz Kuşak, X Kuşağı, Bebek Patlaması Kuşağı takip etmektedir. Literatürde Yalap'ın 2016 çalışmasında yaş grupları arasında işyeri sapma davranışlarının alt boyutlarında bir farklılık bulgusuna rastlanmaması ve İyigün'ün 2011'de yaptığı çalışanlar ve çalışma arkadaşları için yaptığı araştırmada yaş değişkeni ile işyeri sapma davranışlarının üretkenlik karşıtı boyutunda ve çalışma arkadaşları için bireylerarası sapma boyutunda farklılık saptamamış olması bizim analiz sonuçları ile örtüşmektedir. Bununla birlikte İyigün'ün aynı çalışmasının devamında çalışanların kendi özünde bireylerarası sapma boyutu ile yaş değişkeni arasında farklılık tespit etmesi bizim çalışmamızda bireye yönelik işyeri sapması faktörünün kuşaklararası farklılık göstermediği bulgusuyla ters düşmektedir.

Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması için yapılan analiz sonuçlarını karşılaştırmak üzere yapılan literatür taramasında benzer bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak Saad vd. (2016) nin kuşakların işyeri sapmasına bakış açılarını incelediği çalışması X ve Y kuşaklarının işyeri sapma davranışları bakımından farklılık göstermesi bulgusu Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması için çalışmamızda yapılan analiz sonuçları ile uyumlu iken X kuşağının Y kuşağından daha yüksek sapma davranışları sergilediği bulgusu çalışmamız ile ters düşmektedir. Bununla birlikte teknoloji kullanımı yoğun olan ve bu bağlamda sanal kaytarma davranışları sergilemekte olan Y Kuşağına (Amarat vd.,

2017) mensup akademisyenlerin Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik Sapma davranışlarında en yüksek skoru alması şaşırtıcı olmamaktadır.

Analiz sonuçlarının genel itibariyle batılı literatür ile örtüşmemesinin temel nedeninin kültür farklılığı olabileceği düşünülmektedir. Zira her ne kadar kuşaklar evrensel olaylardan etkilenecek oluşmuş olsa da yerel olayların etkisi de göz ardı edilemez. Batı literatürünü şekillendiren olaylar çerçevesinde oluşmuş kuşakların ulusal sınırlar içinde kendi içlerinde farklı özellikleri taşımaları mümkündür. Bununla birlikte araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin de her ne kadar evrensel kapsamda geliştirilmiş olsa da bu ölçekler batı toplumları esas alınarak geliştirildiğinden “sınırlı evrensellik” göstermektedir. Bundan dolayı hem ölçeklerin hem de Kuşak kavramının batı literatüründen alınması sebebiyle yapılan analizlerde yabancı literatürle çelişkinin olması olağandır. Literatürde araştırmanın ana değişkenlerinin bir arada bulunduğu bir çalışmaya rastlanmamış olması, akademisyenler üzerinde yapılan iş etiği-kuşak araştırmalarının akademik etik değerleri ölçmemesi, kuşak ve etik ya da işyeri sapma davranışlarına ilişkin çalışmalara rastlanmamış olması literatür kapsamında kıyaslamalı olarak yorum yapılmasını sınırlandırmaktadır.

Akademik Etik Değer algısı ile İşyeri Sapması arasındaki ilişki ile alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde kullanılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 46’de özetlenmektedir.

Tablo 46: Akademik Etik İle İşyeri Sapması Arasındaki İlişkiye Yönelik Matris

İLİŞKİ MATRİSİ	İşyeri Sapması SO	Bireye Yönelik İşyeri Sapması BSO	Zamanı Verimsiz Kullanmaya Yönelik İşyeri Sapması ZSO	Örgüte Yönelik Ciddi İşyeri Sapması ÖCO	Örgüte Yönelik İşyeri Sapması ÖO
Akademik Etik Değerler EO	(-)Orta	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Orta
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler BEO	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf
Meslektaş Yönelik Değerler MEO	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf
Topluma Yönelik Değerler TEO	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler CEO	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Orta
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler ÖEO	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf	(-)Zayıf

Tablo 46'ya göre Akademik Etik Değerler ile İşyeri Sapması ana değişkeni ile alt faktör olan Örgüte Yönelik İşyeri Sapması arasında orta negatif ilişki bulunması; Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler ile Örgüte Yönelik İşyeri Sapması arasında orta negatif ilişki bulunması akademisyenlerin akademik etik değerleri ne kadar yüksek olursa, işyeri sapma davranışları sergileme olasılıklarının o kadar düşük olduğu yargısına ulaştırmaktadır. Akademik Etik Değerler ve İşyeri Sapmasının geri kalan diğer alt faktörleri arasında bulunan zayıf negatif ilişki ise nispeten daha az kuvvette

olsa da etik değerleri yüksek olan akademisyenlerin işyeri sapma davranışlarını daha az gösterecekleri anlamına gelmektedir.

Faktörler arası negatif ilişkinin olması etik kavramının olumlu anlamının yanı sıra sapma kavramının olumsuz anlamından dolayı beklenen bir durumdur. Literatürde benzer çalışmalar bulunmaktadır. Chen (2011) işyeri sapma davranışları ile iş etiği arasındaki ilişkiye yönelik yaptığı çalışmada negatif yönlü ilişki olduğu ve iş etiği değerleri yüksek çalışanların, işyeri sapma davranışlarını gösterme ihtimalinin az olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Zhang vd. (2015: 663) ve Saad vd. (2016) iş etiği ve işyeri sapması arasında negatif ilişki bulduğu çalışmalarıyla analiz sonuçlarını desteklemektedir. Yeşiltaş vd. (2012), Mo ve Shi (2017:301) ve Gök vd. (2017:270) alışmalarında etik liderlik ile işyeri sapma davranışları arasında negatif ilişki bulmaları dolaylı yoldan çalışmanın etik ve işyeri sapma davranışları arasında negatif ilişkinin varlığını sorgulayan hipotezi desteklemektedir. Bunun dışında Kim ve Cohen (2015:137) alışmasında bireylerin etik karakteri ile işyeri sapması arasında negatif ilişki bulgusuyla yaptığımız çalışmanın analiz sonuçları örtüşmektedir.

Çalışmanın temel amaçlarından olan ve reddedilemeyen hipotezinde olduğu gibi ve literatür tarafından desteklenecek şekilde bireyin etik değerleriyle işyeri sapma davranışları arasında negatif bir ilişki vardır. Bu bağlamda işyeri davranışları söz konusu olduğu zaman kuşak boyutunun önemi ortaya çıkmaktadır. Zira iş etiği ve işyeri sapması gibi önem derecesi yüksek değerlerin kontrolünün sağlanması kuşakları anlamak, değer yargılarını bilmek ve onları motive edecek faktörleri öğrenmek oldukça önemlidir.

Literatürde:

- ✓ Araştırmanın ana değişkenlerinin bir arada bulunduğu bir çalışmaya rastlanmamış olması,
- ✓ Akademisyenler üzerinde yapılan iş etiği-kuşak araştırmalarının akademik etik değerleri lmemesi,
- ✓ Kuşak ve akademik etik / işyeri sapma davranışlarına ilişkin çalışmalara rastlanmamış olması literatür kapsamında kıyaslamalı olarak yorum yapılmasını sınırlandırmaktadır.

Kuşaklararası farkın incelendiği analizlerin sonuçları genel çerçevede yorumlandığında Sessiz, Bebek Patlaması, X ve Y Kuşak akademisyenleri topluma, öğretim sürecine ve çalışılan kuruma yönelik benzer etik değerlere sahip olmalarının yanı sıra meslektaş ve bilimsel araştırmaya yönelik farklı etik değerlere sahip oldukları söylenebilmektedir. Bu bağlamda etik değerlerin kurumsallaştırılması ve benimsetilmesi için farklılığın en aza indirilerek standartlaştırılması gerekmektedir. Bilimin temel taşlarından olan akademisyenler standart etik değerlere sahip olduklarında ülkenin gelişmesine katkıda daha etkili olacaklardır. Zira etik konusunda özellikle akademik etik tartışmalarının azalması bilimin gelişmesine ivme kazandıracaktır. Diğer yandan sapma davranışlarında kuşaklararası fark bulgusuna ulaşılmaması işyeri sapma davranışlarının engellenmesi kapsamında yapılacak çalışmalarda kuşaklara yönelik farklı yöntemlere ve önlemlere gerek olmadığı şeklinde yorumlanabilmektedir. Ancak Zamanı Verimsiz Kullanmaya yönelik işyeri sapma davranışları boyutunda çıkan kuşaklararası fark bulgusu bu faktöre yönelik alınacak önlemlerde Y ve Sessiz Kuşak çalışanlarına daha fazla ağırlık verilmesi gerektiği şeklinde yorumlanabilmektedir.

Akademik Etik ile İşyeri Sapma Davranışları arasında tespit edilen orta negatif ilişki ile akademisyenlerin etik değer algılarının yüksek olması sapma davranışları sergilemelerinde engelleyici bir görev üstlenmektedir. Bu bağlamda sapma davranışları görülen örgütlerde özellikle örgüte yönelik sapma davranışlarına karşı alınacak önlemlerde Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerlerin benimsetilerek kurumsallaştırılması büyük önem taşımaktadır.

Konu ile yapılacak gelecek çalışmalarda yaş haddinin sağlamamasından dolayı araştırmaya dahil edilmeyen Z kuşağının da araştırma kapsamına alınması, örneklemin daha geniş çerçevede ve hatta uluslararası arenada yapılması, etik konusunun akademik alandan genişletilerek diğer iş alanlarında da bakılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, Orhan, Batur, Zeynep, Ekşili Nisa, “Kuşakların Değişen Yüzü Ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar” **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 19, 2014/1, s.165-182.

Akbaş Tuna, Ayşen, **Algılanan Örgütsel Destek Ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2015

Akdemir, Ali, Konakay, Gönül, Demirkaya, Harun, Noyan, Aral, Demir, Bülent, Ağ, Cengiz, Pehlivan, Çağlar, Özdemir, Eşref, Akduman, Gülbeniz, Eregez, Hanide, Öztürk, İlksen, Balcı, Oktay, “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2013, s.11-42.

Akyüz, Müslüme, **Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz-, Aracılık Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat 2016

Alev, Beril, Genç, F. Neval, “Türkiye’de Üniversite Etik Kurulları Üzerine Bir İnceleme” **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı 31, 2015, s.135-182

Altuntuğ, Nevriye, “Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu Ve Geleceğin Tüketici Profili”, **Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, 2012, s.203-212.

Appelbaum S. H., Ve Girard, D. R. “Toxins İn The Workplace: Effect On Organizations And Employees, Corporate Governance: The İnternational” **Journal Of Business İn Society**, 7 (1), 2007,. 17 – 28.

Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., Matousek, A “Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts and Solutions”. **The International Journal of Business in Society**, 7(5), . 2007, ss. 586-598.

Appelbaum, Steven H., Deguire, Kyle, J. Lay, Mathieu, "The Relationship Of Ethical Climate To Deviant Workplace Behaviour", Corporate Governance: **The International Journal Of Business İn Society**, Vol. 5 Issue: 4, (2005) pp.43-55

Appelbaum, Steven H., Iaconi, Giulio David, Matousek, Albert, “Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions” **Corporate Governance**, Vol. 7 No. 5, 2007, pp. 586-598

Arar, Tayfun, Öneren, Melahat, Karaoğlu, Serhat, Arar, Eda Sultan, “Akademide İşyeri Sapma Davranışlarının AHP ile Belirlenmesi”, **1st International PEFA Congress**, Aydın / TÜRKİYE.

Arıkan, Hakan, Demir, Günce yılmaz, “**Akademisyenlik Ve Etik: Uygulamalar Üzerine Toplumsal Bir Değerlendirme**”, VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Ekim 2009, “Toplumsal Dönüşümler ve Sosyolojik Yaklaşımlar”, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Arslan, Aykut, Staub, Selva, “Kuşak Teorisi Ve İçgirişimcilik Üzerine Bir Araştırma”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 6, Sayı 11, 2015, s.1-24.

Arslan, Yaser, Polat Soner, “Eğitim Örgütlerinde Kuşaklar Arası Çatışma: Nedenleri Ve Başa Çıkma Yaklaşımları” **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 17, Sayı 1, Nisan 2016, s.263-282.

Avcı, Nilgün, **Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları Ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008

Aydın, Gülşen Çetin, Başol, Oğuz, “X Ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı?”, **Electronic Journal of Vocational Colleges-December/Aralık**, 2014, s.1-15.

Aydın, İnayet, **Akademik Etik**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2016

Aydın, İnayet, Demirkasımoğlu, Nihan, Alkın Şahin, Senar, “Üniversitelerde Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlara İlişkin Akademisyen Görüşleri” **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı 43, Mayıs – Haziran 2014, s1-18

Aydın, İnayet, **Eğitim ve Öğretimde Etik**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2003

Aydın, İnayet. **Yönetmel, Mesleki Ve Örgütsel Etik**.(5.Basım), Pegem Yayıncılık, Ankara, 2012.

Ayhün, Sena Erden, “Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar Ve Örgütsel Yansımaları” **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2013, s93-112

Balcı, Ali, **Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik Ve İlkeler**, Pegem Akademi, 2009

Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence On Their Relative Frequency And Potential Causes. **Aggressive Behavior**, 22, 161-173

Baykul, Yaşar, Güzeller Cem Oktay, **Sosyal Bilimler İçin İstatistik Spss Uygulamalı**, Pegem Akademi, Ankara, 2014

Bektaş, Çetin, Köseoğlu, Mehmet Ali, “ İş Etiği Ve İş Etiğinin Yayılım Süreci” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi**, Cilt 13, Sayı 1, 2008, s.145-158.

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

Bergh, Joeri Van Den, Behrer, Mattias, **How Cool Brands Stay Hot Branding to Generation Y**, Kogan Page, London, 2013

Bergh, Joeri Van Den, Behrer, Mattias, **Markalar Nasıl Genç Kalır**, Çev.Canan Vaner, Mediacat Kitapları, İstanbul, 2016

Bilgili, Ali Sinan, “Üniversitelerde Bilimsel/Akademik Özerklik ve Özgürlük Hakkında Bir Değerlendirme”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 20 (1),Nisan 2016, s.1-15

Boone, Louis E, Kurtz, David L, **Contemporary Business**, Yalçın, Azmi, Nobel Yayın, Ankara, 2013

Bowling, Nathan, Gruys ,Melissa L.,” Overlooked Issues In The Conceptualization And Measurement Of Counterproductive Work Behavior” **Human Resource Management Review**, Vol:20, 2010 P.54–61

Bulut, Nihat, “Siyaset ahlak ilişkisi bağlamında siyasi etik komisyonu kurulması çalışmalarının değerlendirilmesi”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 11, 2007, s. 3–4

Buss, Arnold H. **The psychology of aggression**. Wiley, 1961.

Büken, Nüket Örnek, “Türkiye Örneğinde Akademik Dünya Ve Akademik Etik”, **Hacettepe Tıp Dergisi**; Sayı 37, 2006, s. 164-170

Chen, Hao. **Work Ethic and Workplace Behavior: Essays on Direct and Moderated Relationships Across National Cultures**, The University of Texas at Dallas, Ann Arbor, 2011.

Demir Uslu, Yeter, “Kültür ve Örgüt Kültürü”, Paksoy, H. Mustafa, Gültekin İnce, Buket, “Çatışma ve Farklılıkların Yönetimi” Paksoy, H. Mustafa(Ed.). **Davranış Bilimleri**, Lisans Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Çetin, Canan, Karalar, Serol, “X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 14, Sayı 28, 2016, s.157-197.

Çetin, Fatih, Fıkırkoca, Ali, “Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel Ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir Mi?”, **Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi**, 65-4, s41-66

Çokluk, Ömay, Şekercioğlu, Güçlü, Büyüköztürk, Şener, “**Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları**”, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2012.

Daft, Richard L, Marcic, Dorothy, **Management The New Workplace**, 7th Edition, Cengage Learning, South-Western, 2011

Daloğlu, Elif Sezi, **Çalışma Algısı Üzerine Kuşaklararası Bir Analiz**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2013

Dedeoğlu, Gözde, **Bilişim Toplumu ve Etik Sorunlar**, Alfa Aktüel, Bursa, 2006

Demir, M. “Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:26, Nisan 2010, s.196-207.

Demir, Mahmut, **Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009

Demirkaya, Harun, Akdemir, Ali, Karaman, Engin, Atan, Özlem, “Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 7/1, 2015, s.186-204..

Dinç, Sait, Aydemir Muzaffer, “İş Ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının Ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması” May 2015, (Erişim) <https://www.researchgate.net/publication/277188736> 28 Temmuz 2016, s866

Doğan, Alpaslan **Algılanan Liderlik Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarının Ortaya Çıkmasındaki Etkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Lojistik Endüstrisinde Bir Araştırma** Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017

Dunlop, Patrick D., Lee, Kibeom, “Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, And Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel” **Journal Of Organizational Behavior**, Vol:25, 2004, P.67–80

Erdem, Ali Rıza, “Üniversite Özerkliği: Mali, Akademik ve Yönetimsel Açından Yaklaşım”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, 2013 s. 91-107

Erden Ayhün, Sena, “Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar Ve Örgütsel Yansımaları” **Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, Haziran 2013, s.93-112.

Ertekin, Cumhuriyet, Berker, Nihat, Tolun, Aslıhan, Ülkü, Dinçer, Aksan, Doğan, Erzan, Ayşe, Güriz, Adnan Öztürk, Orhan, **Bilimsel Araştırmada Etik Ve Sorunları**, TÜBİTAK Matbaası, TÜBA (Türkiye Bilimler Akademisi) Yayınları, Ankara, 2002

Ferris ,D. Lance, Spence ,Jeffrey R., Brown ,Douglas J., Heller ,Daniel, “Interpersonal Injustice and Workplace Deviance: The Role of Esteem Threat”, **Journal of Management**, Vol. 38, No. 6, November 2012, p.1788-1811

Field, A., **Discovering Statistics Using SPSS for Windows**, London-Thousand Oaks-New Delhi, 2000.

Girgin Köse, Sevil, **Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sapma Ve Stratejik Liderlik Arasındaki İlişki Üzerine Algıları: İzmir İli Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2013

Gök, Kubilay, Sumant, John J., Bommer, William H., Demirtaş, Özgür, Arslan, Aykut, Eberhard, Jared, Özdemir, Ali İhsan, Yiğit, Ahmet, “You May Not Reap What You Sow: How Employees’ Moral Awareness Minimizes Ethical Leadership’s Positive Impact On Workplace Deviance, **Journal Of Business Ethics**, 2017 Vol 146 P 257-277.

Gruys, M.L. (2000). **The Dimensionality Of Deviant Employee Behavior In The Workplace**. Doctoral Thesis. University of Minesota. USA.

Gruys, M.L. Ve Sackett, P.R. “Investigating The Dimensionality Of Counterproductive Work Behavior”, **International Journal Of Selection And Assessment**, 11 (1), 30-43 2003.

Gruys, Melissa Lynne, **The Dimensionality Of Deviant Employee Behavior In The Workplace**, Doctoral Thesis, The Faculty Of The Graduate School Of The University Of Minnesota, Minnesota, 2000.

Günbayı, İlhan, Kasalak, Gamze, Özçetin Serdar, “Bilimsel Araştırmalarda Etik Dışı Davranışlar: Bir Durum Çalışması”, **Yükseköğretim Dergisi**; Sayı: 3(2), 2013 s. 97-108.

Gürbüz, Sait, “Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi?”, **İş ve İnsan Dergisi**, 2(1), 2015, s.39-57.

Gürsel, Musa, **Örgüt Sosyolojisi (Kavramlar, Süreçler ve Açıklamalar)**, Pegem Akademi, Ankara, 2015

Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal And Informal Social Controls Of Employee Deviance. **The Sociological Quarterly**, 23, 333—343

Howe, Neil, Strauss, William, **Millennials Rising: The Next Great Generational**, Knopf Doubleday Publishing Group, New York, 2000

IBE-Institute of Business Ethics, “Business Ethics Briefing”, Haziran 2015 Erişim

https://www.ibe.org.uk/userassets/briefings/b48_ethics_across_generations.pdf
27 Kasım 2017, s3

Konuk, Osman, Bayram, Ahmet Kemal, “Sosyal Bilim, Etik ve Yöntem: Bilginin Parçalanması ve Etik Arayışlar” Yıldırım, Yılmaz, “Gadamer Hermeneutiğini Sosyal Bilimlere Etik Bir Model Olarak Okumak”, Konuk, Osman, Bayram, Ahmet Kemal, (Ed.). **Bilim, Etik ve Yöntem**, Adres Yayınları, Ankara, 2009.

İyigün, Necla Öykü **Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü Ve Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011

Joseph, Julie A.. **How generation, gender, and personality affect work ethic: Guiding managers in leading a diverse workforce**, Argosy University/Sarasota, ProQuest Dissertations Publishing, 2010. (<https://search.proquest.com/docview/922420812?accountid=16369>).

Kaplanoglu, Emre, “Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM’ler Üzerine Bir Araştırma”. **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, 2014, 64 s.131-150.

Keleş, Hatice Necla, “Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, 2011, s129-139

Kelloway, E. Kevin, Francis, Lori, Prosser, Matthew, Cameron, James E., “Counterproductive Work Behavior As Protest”, **Human Resource Management Review**, Volume 20, Issue 1, March 2010, Pages 18-25

Kılıç, Selçuk, **Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2013

Kidwell, R. E., Jr., Martin, C. L.(2004). “Managing The Ambiguity Of Workplace Deviance: Lessons From The Study Of Conflict”. **The Meeting Of The Academy Of Management**. New Orleans, LA.

Kim, Yeonjeong, Cohen ,Taya R., “Moral Character And Workplace Deviance: Recent Research And Current Trends” **Current Opinion İn Psychology**, Vol: 6, 2015, P.134–138

Koçel, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul,2015

Korkmaz, Oya, Çakıcı, Ayşe, "Akademisyenlerin Yaşadıkları Etik İkilemler" **Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences, International Conference**, 2016, s1066-1085

Köklü, Nilgün," **Akademisyenlerin Araştırma Etiği Konusundaki Görüşleri**", Eğitim Bilimleri ve Uygulama, 2(4), s137-151

Köse, Sevil Girgin, Aksu, Ali, "Okullar İçin Örgütsel Sapma Ölçeği", **NWSA-Education Sciences**, 1C0593, 8, (3), 375-389

Kurtulmuş, Mehmet, Ardiç, Tuncay, "Lisansüstü Öğrencilerin Bilimsel Araştırma Sürecine İlişkin Gözlemledikleri Etik Dışı Davranışlar", **Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic** Volume 8/12 Fall 2013, p. 831-840

Marcus, Bernd, Schuler, Heinz, "Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective" **Journal of Applied Psychology**, Vol. 89, No. 4, 2004,p.647–660

Meriac, John P., Woehr, David J., Banister, Christina, "Generational Differences in Work Ethic: An Examination of Measurement Equivalence Across Three Cohorts" **J Bus Psychol** 25, 2010, s.315–324.

Mo, Shenjiang, Shi, Junqi, "Linking Ethical Leadership To Employee Burnout, Workplace Deviance An Performance: Testing The Mediating Roles Of Trust İn Leader Surface Acting", **Journal Of Business Ethics**, Vol: 144, 2017, 293-303

Moretti, Donald M., "The Prediction Of Employee Counterproductivity Through Attitude Assessment", **Journal Of Business And Psychology**, Volume 1, No. 2, Winter 1986, p.134-147

Morsümbül, Şebnem, "Kültürel Değerlerin Üç Kuşak Arasındaki Değişimi Üzerine Bir İnceleme: Ankara Örneği" **Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, Sayı 21, Güz 2014, s.137-160.

Muafi, J. “Causes And Consequence Deviant Workplace Behavior.” **International Journal of Innovation, Management and Technology**, 2 (2), 2011,124.

Myers, K. K., Sadaghiani, K., “Millennials İn The Workplace: A Communication Perspective On Millennials’ Organizational Relationships And Performance.”, **Journal Of Business Psychology**, 25, 2010, 225-238..

Neuman, J. H. ve Baron, R. A. “Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Cuases And Preferred Targets.” **Journal of Management**, 24, 1998, 391-419.

O'Connor, Peter J., Stone, Sharon, Walker, Benjamin R., Jackson, Chris J., “Deviant Behavior İn Constrained Environments: Sensation-Seeking Predicts Workplace Deviance İn Shallow Learners”, **Personality And Individual Differences** Vol: 108, 2017, P.20–25

Orman, Sabri, Parlak, Zeki, **İşletmelerde İş Etiği**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2009.

Öcel, H. “Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, **Türk Psikoloji Yazıları**, 13, 2010, 18-29

Örnek Büken, Nüket, “Türkiye Örneğinde Akademik Dünya Ve Akademik Etik” **Hacettepe Tıp Dergisi**, Sayı 37, 2006, s.164-170.

Özcan, Barış Otel İşletmelerinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Bağlamında Sanal Kaytarmanın Çözömlenmesi Ve Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2017

Özcan, Kenan, Aydın, Balyer, “Öğretim Elemanları Etik Davranışları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 10, Aralık 2012, s.345-376.

Özder, Hasan, Işıktaş, Serdal, Erdoğan, Fatoş, “Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Kurallardan Haberdar Olma Ve Onaylama Dereceleri”,

International Journal Of New Trends İn Arts, Sports & Science Education, 2014, Volume 3, İssue 1, s. 22-37

Özdevecioğlu, Mahmut, “Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar Ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt XXII, Sayı 1, 2003, s. 121-150

Özer, Ayşe, **Öğretim Elemanlarının İş Etiği Algısı Ve İş Tatmini İlişkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2015

Özer, Pınar Süral, Eriş, Engin Deniz, Özmen, Ömür Neczan Timurcanday,” Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 38, 2013, s. 123-142.

Öztürk, Sevim, Üniversitelerin Yapısal ve İşlevsel Değişiminde Üniversite Özerkliğinin Yeniden Tanımlanması Veya Özerklik Kavramı ve Üniversite Özerkliği, 2006, Erişim <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=287> 12 Kasım 2017

Pınar, İbrahim, “Akademisyenlerin Etik değerleri Üzerine Bir Araştırma” **Yönetim**, Yıl 13, Sayı 43, Ekim 2002, s. 5-19

Polatcı, Sema, Özçalık, Fatih, “Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif Ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, Sayfa: 215-234

Preston, Carolyn C., Colman, Andrew M., “Optimal Number of Response Categories in Rating Scales: Reliability, Validity, Discriminating Power, and Respondent Preferences”, **Acta Psychologica**, 2000, 104, s. 1-15.

Reeves, T.C., Oh, E., Generational Differences, in Handbook of research on educational communications and technology, **Taylor&Francis e-Library**,2008

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., **Organizational Behavior**, Pearson Education International, New Jersey, 2009

Robinson, S., & Bennett, R., “A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multi-Dimensional Scaling Study”. **Academy Of Management Journal**, (1995). 38, 555-572.

Robinson, Sandra L., Greenberg, Jerald, “Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants And Dilemmas In The Study Of Workplace Deviance”, **Journal Of Organizational Behavior** (1986-1998); 1998;1

Robson, Colin, **Bilimsel Araştırma Yöntemleri: Gerçek Dünya Araştırması**, Çev., Çinkır, Şakir, Demirkasımoğlu, Nihan, Anı Yayıncılık, Ankara, 2015

Saad, Nur Ain, Yahya, Khulida Kirana, Yean, Tan Fee, “Does Workplace Deviance Behavior Influence Generation Perception?” **International Journal of Humanities and Social Science** Vol. 6, No. 3; March 2016.

Sackett, Paul R. ; Devore, C. J. **Counterproductive Behaviors At Work. International Handbook Of Work Psychology**. Editor / N. Anderson; D. Ones; H. Sinangil; C. Viswesvaran. Sage Publications, 2001.

Sarıtaş, Emel, Barutçu, Süleyman, “Tüketici Davranışlarının Analizinde Kuşaklar: Sosyal Medya Kullanımı Üzerinde Bir Araştırma”, **Pamukkale Journal Of Eurasian Socioeconomic Studies** Vol. 3, No. 2, 2016, s. 1-15.

Seçer, H. Şebnem, Seçer, Barış, “Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri Ve Önlenmesi” **Tisk Akademi** 2007 / II, s.146-175.

Sevim, Oğuzhan, “Akademik Etik Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi: Güvenirlik Ve Geçerlilik Çalışması” **International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, 2014 Volume 9/6, Spring.

Sezici, E. Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin rolü. **International Journal of Economic and Administrative Studies**, 7 (14), 2015. 1-22.

Siebert, James David. "An Investigation of Intergenerational Workplace Conflicts and Managerial Responses." Order No. 3306471, St. Ambrose University, 2008.

<https://search.proquest.com/docview/304836369?accountid=16369>

Smola, Karen Wey, sutton, charlotte d., “Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium”, **Journal of Organizational Behavior**, 23, 2002, s. 363–382.

Spector, Paul E., “Relationships Of Organizational Frustration With Reported Behavioral Reactions Of Employees.” **Journal Of Applied Psychology**, (1975). 60, 635-637

Spector, Paul E., Fox, Suzy, “Theorizing About The Deviant Citizen: An Attributional Explanation Of The İnterplay Of Organizational Citizenship And Counterproductive Work Behavior”, **Human Resource Management Review**, Vol:20, 2010, P.132–143

Spector, Paul E., Fox, Suzy, An Emotion-Centered Model Of Voluntary Work Behavior Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior And Organizational Citizenship Behavior”, **Human Resource Management Review**, Vol:12, 2002, p.269–292

S ral  zer, Pınar, “Kuşak Farkının İşe İlişkin Değer Ve Tutumlar Açısından İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma “ **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar** Cilt 51, Sayı 589, 2014, s.53-68.

Şenturan, Şermin, Köse, Aslıhan, Dertli, E. Mine, Başak, Satenik, Şentürk, Nesibe, “X ve Y Kuşağı Yöneticilerinin İş Değerleri Algısı ve Farklılıkları Üzerine İnceleme”, **Business and Economics Research Journal**, Volume 7, Number 3, 2016, s.171-182.

Şimşek, M. Şerif, Akgemci, Tahir, Çelik, Adnan, **Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış**, Gazi Kitabevi, 2011

Tabachnick, Barbara G., Fidell, Linda. S., **Using Multivariate Statistics**, 2013 Pearson, Boston.

Taylor, J.C., **Whither March the Cohorts: he validity of Generation heory as a Determinant of the Socio Cultural Values of Canadian Forces Personnel**, Canadian Forces College – College Des Forces Canadiennes, Nssp 10 - Pesn 10, 2008)

Tevrüz,Suna,Yaşar, Neslihan, Gürel, Hakan, Arıkan, Selma, İslamoğlu Güler, Türker, Mine, Tokur, Pınar, Birsell, Melek, Çobanoğlu, Emine, Çalışkan, Kutlu, Turgut, Tülay, **İş Hayatında Etik**, Beta Basım, İstanbul ,2007

Tsalikis, John, Fritzsche, David J., “Business Ethics: A Literature Review with a Focus on Marketing Ethics” **Journal of Business Ethics**, September 1989, Volume 8, Issue 9, s. 695–743.

Tüfekçi, Ülviye, **Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2016

Türkkaş Anasız, Burcu **Öğretim Üyelerinin Örgütsel Sapma Davranışlarının İncelenmesi (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği)**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla, 2016

Twenge, Jean M., “A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes”, **J Bus Psychol**, 25, 2010, s.201–210.

Uğurlu, Duygu, **Kadının Namusu Algısı, İşyeri Saldırganlığı Ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2016

Usta, Aydın “Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği Ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, S.1, Y.2012, s. 403-421.

Ülman Yeşim Işıl, “**Bilimsel Yayın Etiği: Örneklerle Bilimsel Yanıltma Türleri**”, Tıbbi Yayın Hazırlama Kuralları ve Yayın Etiği, ed. H. Yazıcı, M. Şenocak, İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Programı, Nobel yay. İstanbul 2006, 49-6

Ünal, Aylin, “Çalışma Ahlaki Kavramına Kültürel Bir Bakış Ve Türkiye’de Çalışma Ahlaki” İ.Ü. **Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı 44, Mart 2011, s.125-145.

Ünal, Mehmet, Toprak, Metin, Başpınar, Veysel, “**Bilim Etiğine Aykırı Davranışlar ve Yaptırımlar: Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bir Çerçeve Önerisi**” Amme İdaresi Dergisi, Cilt 45, Sayı 3, Eylül 2012, s. 1-27.

Values Definition, <http://www.businessdictionary.com/definition/values.html>, (Erişim) 3 Ağustos 2017

Vardi, Yoav, Wiener, Yoash, “Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework”, **Organization Science**, VO1. 7, No. 2. March-April 1996, p.151-165

Çetin, Fatih, Basım, H. Nejat, “Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler”, Erkenekli, Mehmet,”Toplumsal Kültür”, Şahin, Faruk, “Örgütsel Davranışta Araştırma Yöntemleri”, Sıgır, Ünsal, Gürbüz, Sait, (Ed.). **Örgütsel Davranış**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Varol, Asaf, Şeker, Selim, “Öğretim Elemanlarının Etik İhlalleri” **Eğitim Bilimleri Bakış Açısıyla Türkiye Cumhuriyetinde Eğitimin Çağdaş Değerlerle İrdelenmesi Çalıştayı** 1-3 Mart 2008, Ankara Üniversitesi, s.213-223.

Yalap, Osman, **Çalışanların Örgütsel Adalet Algulamalarının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerinde Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2016

Yalçın, Osman, Sökmen, Ahmet Burak, Kulak, Hatice, “Kuşakların Temel Özellikleri Ve Hava Harp Okulu Uygulamaları”, **Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları**, Cilt 12, Sayı 24, 2013, s133-179.

Yaman, Erkan, “Üniversiteler ve Etik: Baskılar ve Psikolojik Şiddet”, **İş Ahlakı Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, s81-97

Yaşar, Metin, “İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2014, 36, 2, s. 59-75.

Yatkın, Ahmet, **Kamuda Etik Yönetimi**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2015

Yeşil, Salih, “Küresel İş Etiği Üzerine Alternatif Stratejiler, Eleştiriler ve Değerlendirmeler”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 10, Sayı 35, Yıl 2011 Kış, s.180-201.

Yeşiltaş, M. Çeken, H. Sormaz, Ü. “Etik Liderlik Ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi” **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 28, Bahar, 2012, s.18-39.

Yıldız, Bora, **Yapıcı Ve Yıkıcı Sapkın İşyeri Davranışlarının Öncülleri**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2015

Yoloğlu, Nurhayat, **İletişim Bilimleri Açısından Mesleki Etik; Temel İlkeler**, Sage Yayınevi, Ankara, 2016

Yüksekbilgili, Zeki, “ Türkiye’de Y Kuşağının Yaş Aralığı” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 53, Bahar, 2015, s.259-267.

Yüksekbilgili, Zeki, “Türk Tipi Y Kuşağı”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 45, Bahar, 2013, s.342-353.

Yüksekbilgili, Zeki, Akduman, Gülbeniz, “Kuşaklara Göre İşkoliklik” **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 19 Nisan 2015, s.415-440.

Yükseköğretimde Akademisyenler 75 Yaşına Kadar Çalışabilecek, 11.05.2017
(Erişim) <http://www.milliyet.com.tr/yuksekogretimde-akademisyenler-75-gundem-2448756/> 21 Temmuz 2017

Zabel, Keith L., Biermeier-Hanson, Benjamin B. J., Baltes, Boris B., Early, Becky J., Shepard, Agnieszka, “Generational Differences in Work Ethic: Fact or Fiction?”, Volume 32, Issue 3, June 2017, pp 301–315.

Bayhan, Vehbi, “Gençlik Ve Kuşaklar: Kuşaklara Göre Gençliğin Değer Ve Davranışları” Zencirkıran, Memet, (Ed.). **Davranış Bilimleri**, Dora Yayınevi, Bursa, 2016

Zhang, Hanpeng, Luo, Xin, Liao, Qinyu, Peng, Lifang, `Does IT Team Clmated Matter\_ An Emprical Study Of The İmpact Of Co Workers And The Confucian Work Ethic On Deviance Behavior` **Information & Managment** 52, 2015, 658-667

EKLER

Ek-1 Anket

Sayın Katılımcı

Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar Kırıkkale Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı “Akademik Personelde Kuşaklararası İş Etiği Algısının İşyeri Sapma Davranışları ile İlişkisi” isimli Yüksek Lisans tezinde bilimsel bir amaçla kullanılacak olup üçüncü kişiler ile paylaşılmayacaktır. Çalışmanın güvenilirliği ve geçerliği siz katılımcının vereceği dürüst ve tutarlı cevaplara bağlıdır. Anket yaklaşık 10 dk nızı alacaktır. Değerli vaktinizi ayırarak gösterdiğiniz katılım için teşekkür ederim.

Cinsiyet: K: ☐ E: ☐

Medeni Durum: Evli: ☐ Bekar: ☐ Diğer: ☐

Yaş: 72 ve sonrası: ☐ 53-71 arası: ☐ 38-52 arası: ☐ 23-37 arası: ☐

Unvan: Prof. Dr. ☐ Doç. Dr. ☐ Dr. Öğr. ☐ Öğr. Gör. ☐
Arş. Gör. ☐ Okutman ☐

Çalışılan Üniversite:

Çalışılan Fakülte/Yüksekokul:

Akademik Çalışma Süresi(Yıl): 50+ ☐ 45-49 ☐ 40-44 ☐ 35-39 ☐
30-34 ☐ 25-29 ☐ 20-24 ☐ 15-19 ☐ 10-14 ☐ 5-9 ☐
5'ten az ☐

AKADEMİK ETİK DEĞERLER ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bilimsel araştırmaya yönelik değerler								
1	Yazarı tarafından izinli olmayan bir bilgi ya da belgeyi kullanabilirim.							
2	Hangi kaynaktan faydalanırsam bunu ilgili raporumda kesinlikle belirtirim.							
3	Başka araştırmacıların görüşlerini yorumlayarak kendi görüşüm olarak yazabilirim.							
4	Herhangi konudaki araştırmamı alt başlıklara bölerek bunların her birini ayrı bir rapor olarak yayımlarım.							
5	Araştırmamla ilgili istatistik bulgular düşündüğüm gibi olmadığında bunlarda değişiklik yapabilirim.							
6	Kendisine ulaşamadığım bir kaynağı alıntı yapılmış gibi kaynakçama koyabilirim.							
7	Kaynak gösterildikten sonra yararlanılan eserden istenildiği kadar alıntı yapılabilineceğini düşünürüm.							
8	Yararlandığım kaynakla ilgili net bilgiler vermeye çalışırım.							
9	Bir makalenin bilimselliğinin yapılan alıntı sayısına bağlı olduğunu düşünürüm.							
Meslektaşına yönelik değerler								
10	Elde ettiğim bilgileri diğer araştırmacılarla paylaşıyorum.							
11	Meslektaşlarımdan yapmış oldukları çalışmalara saygı duyarım.							

Ek-1 Devam

12	Diğer araştırmacıların yapmış oldukları çalışmaların literatüre katkı sağlayacağına inanırım.								
13	Tüm araştırmacıların istedikleri her konuda araştırma yapma haklarının olduğuna inanırım.								
14	Meslektaşlarım bilimsel konulardaki görüşlerini önemserim.								
15	Meslektaşlarımla ilgili rapor hazırlamam gerektiğinde meslektaş dayanışmasını göz önünde bulundururum.								
16	Meslektaşlarımla yapmış oldukları çalışmaları nesnel bir yaklaşımla eleştiririm.								
17	Meslektaşlarımla çalışmalarına elimden geldiğince yardımcı olurum.								
18	Meslektaşlarımla din, siyaset, cinsiyet, dil, ırk, cinsel yönelim gibi özellikleri onlarla ilgili görüşlerimi etkiler.								
19	Derslerimde öğrencilerle diğer meslektaşlarımla hatalı davranışları hakkında tartışırım.								
Çalışılan kuruma yönelik değerler									
20	Kurum içindeki kurul, komite ya da komisyonlara alanımla ilgili konularda yardımcı olmaya çalışırım.								
21	Bilimsel ya da kültürel aktivitelerde alınan sorumlulukların beni akademik olarak yavaşlattığına inanırım								
22	Kurum içindeki toplumsal, kültürel ya da bilimsel içerikli etkinliklerin bana bilimsel açıdan bir katkı sağlayacağına inanmam.								
23	Kurum için ya da dışındaki projelere katılmamda bu projelerin ekonomik değerleri belirleyicidir.								
24	Kurumdaki işe alma, işten çıkarma ya da görevde yükseltme süreçlerini yürütürken liyakat esaslarını gözetirim.								
25	Kurum projelerine teçhizat açısından eksikliklerimi tamamlamak için katılırım.								
26	Çalıştığım kurumun tüm personeline saygılı davranırım								
27	Kurumun kaynaklarını yönetimin öngördüğü gibi kullanırım.								
28	Kurumun beni farklı organizasyonlar için görevlendirmesini angarya olarak görürüm								
Topluma yönelik değerler									
29	Toplumsal olarak belirli bir entelektüel kapasiteye ulaşabilmek için üzerime düşen görevleri yaparım.								
30	Topluma yönelik gerçekleştirilen kültürel ve bilimsel içerikli etkinliklerde bulunmak için çaba sarf ederim.								
31	Üniversitelerde yapılan bilimsel çalışmaların topluma yansıtılması gerektiğine inanırım.								
32	Toplumsal konularla ilgili bilimsel bulguları çözümlerken toplumdan yana bir tavır takınırım.								
33	Toplumsal olarak bilimsel gelişmeyi sağlayabilmek için gönüllü çalışmalarda bulunurum.								
34	Unvanım veya bulunduğum makamdan dolayı toplumsal bir ayrıcalığa sahip olduğuma inanırım								
35	Toplumsal açıdan yanlış olarak gördüğüm konularla ilgili toplumla çatışmaktan çekinmem.								
36	Hizmet konusu yetki alanım dışında olsa bile bunu bir görev olarak üstlenirim.								
Öğretim sürecine yönelik değerler									
37	Derslerimi programda yer alan içeriğe göre yürütürüm.								
38	Derslerimi ders programında belirtilen gün ve saatte yaparım.								
39	Sınavlarımı sınav programında belirtilen gün ve saatte yaparım.								
40	Ders planını, tüm öğrencilerin ulaşabileceği ortamlarda paylaşıyorum.								
41	Sınav kâğıtlarını zamanında okur ve ilan ederim.								
42	Öğrencilerin dil, din, ırk, cinsiyet gibi özellikleri onlarla ilgili görüşlerimi etkiler.								
43	Öğrencilerin araştırmalarını, düşüncelerini özgürce paylaşabilecekleri demokratik ortamlar oluştururum.								

Ek-1 Devam

44	Girdiğim derslerle ilgili değerlendirme kriterlerimi açık bir şekilde öğrencilerle paylaşıyorum.							
45	Öğrencilerin başarı durumlarını tarafsız bir şekilde değerlendiririm.							
46	Gönülsüz olan öğrencileri bilimsel araştırmalarıma katılmaları için zorlarım.							
47	Araştırmalarıma destek veren öğrencilerin isimlerini araştırma raporumda belirtirim.							
48	Öğrencilerle ilişkilerimi mesleki profesyonellik sınırları çerçevesinde kurarım.							
49	Akademik çalışmalarında etik ilkelere göre davranarak öğrencilerime model olmaya çalışırım.							
50	Öğrencilerin hassas oldukları konularla ilgili konuşurken onları incitmemeye çalışırım.							

İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşyerinden izinsiz eşya almam.							
2	İşyerinde normalden daha uzun molalar kullandığım olur.							
3	İşle ilgili harcamalarımı üst yönetime olduğundan yüksek raporladığım olur.							
4	Çalışma zamanım içerisinde, hayallere daldığım olur.							
5	İzinsiz olarak işyerine geç geldiğim olur.							
6	İşyerinde dağınık çalışırım.							
7	Üst yönetimin talimatlarına uymayı reddettiğim olur.							
8	İşyerinde kasıtlı olarak yavaş çalışırım							
9	Gizli şirket bilgilerini yetkili olmayan birisiyle paylaşıyorum.							
10	İşyerinde sigara kullanırım							
11	İşimi yaparken az çaba gösteririm.							
12	Fazla mesai almak için işi ağırdan alırım.							
13	İş arkadaşlarımı küçük düşürdüğüm olur.							
14	Bazı durumlarda iş arkadaşlarıma küfür ederim.							
15	İşyerinde dini ve siyasi söylemlerde bulunmam.							
16	İş arkadaşlarımı incittiğim olur.							
17	Bazı iş arkadaşlarımla dalga geçerim.							
18	İş arkadaşlarıma kaba davranırım.							
19	İş arkadaşlarımı herkesin içinde utandırırım.							

Ek-2 Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkelerine İlişkin YÖK Genelgesi'ne Göre Etik Davranış İlkeleri

Boyutlar	İlkeler
Genel İlkeler	Akademik Özgürlük Ve Özerklik
	Akademik Dürüstlük
	Sorumluluk Ve Hesap Verebilirlik
	Temel Hakların Korunması Ve Güçlendirilmesi
	Başkalarına Saygı
Meslektaşlara Karşı Yükümlülükler	Meslektaşlarına Saygılı Davranma
	Meslektaşlarının Akademik Özgürlük Haklarını Savunma
	Meslektaşlarının Çalışmalarını Adil Ve Nesnel Yorumlama
	Meslektaşları Hakkında Edindiği Gizli Ve Kişisel Bilgileri Saklama
	Meslektaşlarına Ayrımcılık Yapmama
	Meslektaşlarının Hak Ve Ayrıcalıklarını Kullanmasında Engellememesi Ve Reddetmemesi
	Meslektaşlarına Yönelik Zorlama Yapmaması
	Kendi Akademik Alanında Güncelliğini Koruma
Kendi Disiplinlerine Karşı Yükümlülükleri	Çalışmalarında Akademik Dürüstlüğü Koruma
	Diğer Disiplinleri Kötülememe
	Yanıltıcı Veya Yanlış Açıklamada Bulunmama, Gerçekleri Kasıtlı Olarak Saklamama
	Hediye Kabul Etmeme
	Yetkin Olmadığı Konularda Proje Araştırmacılığı Ve Bilirkişilik; Sınav, Tez, Atama Veya Yükseltme Jüri

Ek-2 Devam

	Üyeliği Yapmama
	Çıkar İlişkisi Veya Çatışması Olduğu Kişilerin Atama Ve Yükseltme Jürilerinde Görev Almama
	Komite, Komisyon Ve Örgütlenmelerde Yönetime Katılma Sorumluluğunu Üstlenme
	Kurum Dışında Üniversite Görevleri İle İlgili Olmayan Etkinliklerle Meşgul Olmama
	Liyakat Esaslarını Gözetme
Üniversiteye Karşı Yükümlülükler	Üniversitedeki Tüm Personellere Saygılı Olma, Kişisel İşleri İçin Kullanmama, Taciz Etmeme
	Mali Kaynakları Dürüstlükle Kullanma
	Konumunu Kişisel Çıkar İçin Kullanmama
	Üniversite Olanaklarını Kişisel Çıkar İçin Kullanmama
Topluma Karşı Yükümlülükler	Toplumun Ekonomik, Kültürel Ve Entelektüel Kapasitesinin Geliştirilmesinde Rol Oynama
	Topluma Yönelik Açıklamalarda Bilimsel Bulgular İle Kişisel Görüşleri Ayırt Etme
	Topluma Hizmet Etmeyi Toplumsal Sorumluluk Olarak Kabul Etme
	Toplumu Bilinçlendirmek Amaçlı Uzmanı Olduğu Konuda Eğitim Ve Hizmet Çalışmalarını Gönüllü Olarak Üstlenme
Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği	Araştırmanın Tasarımı Ve Yürütülmesinde Gerekli Yeterliliğe Sahip Olmak
	Araştırmanın Yapılışı Ve Bulguların Analizi Sırasında Özeleştiri, Dürüstlük Ve Şeffaflığı Korumak
	Yanlış Veri Beyanı Yapmamak Ve Veri Üretmemek
	Kaynakların Atıf Yapılarak Yazılması
Ek-2 Devam	Yazar Haklarının Korumak

Bilimsel Değerlendirme Etiği		İntihalde Bulunmamak
		Yayınların Başka Dilde Tekrar Yayınlanması Hususunda İlk Yayın Hakkında Bilgi Vermek, Atıfta Bulunmak
		Bağımsız Tarafsız Davranmak
		Dürüst Davranmak, Gizlilik İlkesine Riayet Etmek
		Eşitlik İlkesine Uygun Davranmak
		Önyargılı Olmamak
		Değerlendirme Süresine Uyma, Eleştiriyle Birlikte Yapıcı Geri Bildirimde Bulunma
		Hakemlik Görevlerini Esinlenme Fikir Hırsızlıkları Yaparak Kötüye Kullanmama
		Bir Makalenin Yayınını Engellememe Ya Da Geciktirmeme
		Bilimsel Gereklere Dışına Çıkılmamak
		Alanı Dışında Değerlendirme Yapmamak
Eğitim Ve Öğretim Etiği	Eğitim Ve Öğretim Sürecindeki Sorumluluklar	Yetkili Kurullar Tarafından Onaylanan Ders İçeriğini Kullanmak
		Engelli Öğrencilere Yasalar Gereğince Destek Vermek
		Ders Programında Belirtilen Yer Ve Zamanda Derste Bulunmak
		Yazılı Ders Planı Hazırlayarak İlk Dersinde Öğrencilere Vermek
		Öğrenci Notlarını Kendisinden Başka Kişilere Açıklamama
		Yetkililerden İzin Almadan Veya Geçerli Mazereti Olmadan Görevlerini Aksatmama
	Öğrenciye Karşı Sorumluluklar	Öğrencileri Araştırmaya Teşvik Eden Ortam Yaratma
		Mesleğin Ya Da Disiplinin Temel Değer Ve İlkelerini

Ek-2 Devam

Yönetim Etiği	Öğrenmeye, Fikirlerini Serbestçe İfade Etmeye Teşvik Etme
	Dersin Öğrenme Çıktılarını Açık Hale Getirme, Gerekliklerini Ve Başarı Ölçütlerini Belirleme
	Değerlendirmelerde Tarafsız Ve Adil Olma
	Öğrencilerin Çalışmalarını Ve Sınavlarını Zamanında Değerlendirme Ve Duyurma
	Öğrencilerin Ders İle İlgili Değerlendirmelerini Dikkate Alma
	Öğrencilerin Kişisel Bilgilerine Saygı Gösterme
	Kişisel Çıkarları İçin Öğrencileri İstismar Etmeme
	Profesyonellik Sınırını Aşacak Kişisel Yakınlık Kurmamak
	Herhangi Bir Taciz Türünde Bulunmamak
	Öğrencilerin Güncel Ve Kaliteli Bilgi Alabilmesi İçin Kendini Geliştirmek
	Öğrenmelerine Engellememe
	Hediye, İkram Kabul Etmeme
	Tüm Öğretim Elemanlarının Mesleki Saygınlığını Tanıma Ve Etik İlkelerin Vazgeçilmez Değerler Olduğuna İnanma
	Ayrımcılık Yapmama
Ek-2 Devam	Akademik Özerklik Ve Özgürlüğü Koruma
	Öğretim Elemanlarının Atama Ve Yükselme Başvurularında Liyakat Esasına Göre Hareket Etme
	Kayıрма, Rüşvet Ve Her Türlü Bezdirme, Yıldırma Davranışının Etik İhlallere Neden Olduğunu İlan Etme Ve İhlallerle Mücadele Etme

Taciz, Bezdirme, Yıldırma Davranışlarını Önlemek İçin
Bilinçlendirme Ve Bilgilendirme Önlemi Alma, Maruz
Kalanlarla Dayanışma İçerisinde Olma

Yurt İçi Yurt Dışı Bilimsel Faaliyetlere Katılmada Eşitlik
Ve Liyakat Esasına Göre Hareket Etme

Özlük Haklarını Kısıtlayıcı, Kariyere Zarar Verici
Engellemeler Yapmama

Ders Yüğü/ Ek Ders Yüğü Taleplerini Uzmanlık Ve
Yetkinlikler Gözetilerek Hakkaniyet İlkesine Göre
Dağılım Yapma

Üniversite Kaynaklarının Kullanımında Ve İşlerin
Yürütülmesinde Açık Ve Hesap Verebilir Olma

Gizli Bilgileri Yetkili Kişiler Hariç Paylaşmama

Hediye, Borç İkram Kabul Etmeme

Etik Dışı Davranışlarda Bulunanlara Gerekli Yaptırımı
Uygulama

Politik Organlar Ve Sivil Toplum Kuruluşları İle İlişkide
Tarafsız Davranma

Kaynak: <http://etik.gov.tr/tr-tr/Mevzuat/Etik-Mevzuat%C4%B1>

Ek-3 Akademik Etiğe İlişkin Etik Dışı Davranışların Bilim Etiği Boyutu

Boyut	Etik Dışı Davranışlar	Açıklama	Nedenleri
Bilim Etiği	Uydurma	Olmayan verilerin, sonuçların oluşturularak raporlaştırılması	*Tembellik: Veri toplamanın zor olması *Açgözlülük: yayın yaparak, getireceği faydayı çoğaltma
	Saptırma	Araştırma verilerinin değiştirilmesi,	*Araştırmacı tahminine uygun hale getirmek istemesi *İlgi çekmek *Politik nedenler *Destek veren kurumun hoşuna gidecek sonuca ulaşmak
	Aşıırma-İntihal	Başkasına ait fikir, süreç ve sonuçların atıfsız ve izinsiz kullanımı	*Etik ilkelerin anlaşılammaması *Etik ilkelerden habersiz olunması
	Korsanlık	Bir çalışmanın kopyalarının yetkisiz biri tarafından çoğaltılması ve ticari olarak satılmasıdır.	*Ticari kar sağlamak
	Kendinden aşırma	*Tekrarlı Yayın *Bir Makalenin Parçalarının Birkaç Makalede Kullanılması *Metnin Geri Dönüşümü Ve Yeniden Üretme *Telif Haklarından Yararlanma	*Hızlı yayımlatmak için aynı anda birkaç dergiye çalışmanın gönderilmesi *Yeni ve fazla yayın üretmek *Etik ilkelerin tam anlaşılammaması
	Onursal yazarlık	Bir katkısı olmadığı halde tanınmış bilim adamlarının ya da teknik destek veren ama ciddi katkısı olmayan birim, bölüm başkanlarının yazar olarak yazılması	*Araştırmaya saygınlık ve değer katmak *yazarın yönetsel baskıya maruz

Ek-3 Devam

			kalması
	Hayalet yazarlık	Araştırmaya asıl yazar kadar katkısı olan fakat ismi yazılmayan yazardır.	*Diğer yazar tarafından önemsiz görülen öğrenci veya stajyerlerin isminin yazılmaması *Para karşılığı yayın üreten kişiler
	Armağan yazarlık	Çalışmanın asıl yazarının katkısı vermemiş kişileri yazar olarak yazması	*Dalkavukluk *Çıkar ilişkisi
	Karşılıklı yazarlık	Yazarların ortak çalışması olmadığı halde birbirlerinin yaptığı çalışmalara yazar olarak yazılması	*Yayın sayısını arttırmak
	Habersiz yazarlık	Haberi olmadan yazar listesine yazılması	*Prestij sağlamak *Yazar listesini kabartmak *İsmi konan kişiye bilerek zarar vermek
	Sıralı yazarlık	Akademik yükselme sırası gelen akademisyenin katkıya bakılmaksızın adının ilk sıraya yazılması	*Akademik yükselme kriterlerini sağlamak
	Tez danışmanının tezden üretilen yayında ilk isim olarak yazılması	Tezi yazan öğrencinin katkısının daha fazla olmasına rağmen danışmanın ilk sıraya kendi ismini yazdırması	*Kolay eser üretmek
	Yazar listesinden isim çıkarılması	Çalışmanın yazarlarından olan bir araştırmacının isminin yazılmamasıdır	*Tek yazarlı yayınların daha çok puan getirmesi *Yazarlar arasındaki anlaşmazlık
	Tezini, makalesini başkasına yazdırma	Kişilerin kendisinin hazırlaması gereken tezin başka kişilere ya da uzman araştırma şirketlerine hazırlanmasıdır	*Kariyer yapmak *Kısa yoldan yükselmek

Kaynak: Ertekin vd., 2002: 35-51; Büken, 2006: 168-169; Aydın vd., 2014: 11; Aydın, 2016: 82-153

Ek-4 Akademik Etiğe İlişkin Etik Dışı Davranışların Eğitim Etiği Boyutu

Eğitim Etiği	Ders ve uygulamalarda özensizlik	Derse hazırlıksız gelme, kaliteli etkin ders anlatmama	*Ders anlatmanın önemsiz olduğu inancı *Tembellik
	Ders verme yükümlülüğünü araştırma görevlilerine bırakma	Derse ders anlatma yeterliliğine sahip olmayan araştırma görevlisini göndererek kendi sorumluluğundan kurtulma,	*Kendine zaman yaratma *İş yükümlülüğü fazlalığı
	Başarının değerlendirilmesinde özensizlik	Öğrencilere notlarını verirken adaletsiz hareket edilmesi	*Ayrımcılık *Önem vermemek *Bireysel Tatmin *Psikolojik Faktörler
	Ders saatini kısa tutma	Belirlenen ders süresinden daha az zamanda dersi sonlandırmak	*Zaman yetersizliği *İş yükümlülüğü fazlalığı
	Ders dışı konu anlatma	Politik fikirlerin anlatılması ya da konu dışı esprilerin dersin zamanından çalacak kadar uzun tutulması	*Dersleri politik baskı aracı olarak kullanmak *Dersin amacı dışında eğlence olarak görmek
	Sanal ders programı hazırlama	Aslen derse girmediği halde veya ders vermediği halde resmiyette dersinin var olarak hazırlanması	*Ek ders ücreti alabilmek için
	Kaynakların güncellenmemesi	Akademisyenlerin bilgilerini tazelemeden, yeniliklerle güncelleştirmeden ders vermesi	*Kişisel faktörler
	Ayrımcılık yapmak	Din, dil, ırk, cinsiyet, tutum ve davranışlarından dolayı diğerlerinden farklı davranmak	*Önyargılar
	Öğrencilerden hediye kabul etmek	Karşılıklı ilişkileri geliştirmek adına yapılan bir davranıştır.	*Çıkar ilişkisi
	Öğrenciye ait bilgilerin paylaşmak	Öğrenciye ait kişisel bilgilerin, notlarının, transkriptin üçüncü kişilerle paylaşılması	*Etik dışı olarak bilinmemesi/ kabul görmemesi

Ek-4 Devam

Öğrencilerle Romantik ilişki kurmak	Rızaya dayalı bir ilişki olsa da etik bakımdan uygun değildir.	*Kişisel faktörler
Öğrencilere cinsel tacizde bulunmak	Aynı ya da karşı cinsten birine karşı cinsel nitelikli taleplerdir.	*Psikolojik faktörler *Kişisel faktörler *Çıkar ilişkisi
Öğrencilere kitap satmak veya ticari ilişkiye zorlama	Ticari kazanca neden olacak herhangi bir edimde bulunulması	*Ticari kazanç
Öğrenciye şiddet uygulamak	Fiziksel, sözel, duygusal vb. tüm şiddet türleri bu kapsama girer.	*Psikolojik Faktörler *Aşırı duygu durumu
Öğrencilere zaman aydırmamak	Danışmanlığını üstlendiği öğrencilere yeterli gelecek zamanı ayırmamaktır.	*Fazla İş yükümlülüğü *Zaman Yetersizliği *Yükümlülüğten kaçma

Kaynak: Ertekin vd., 2002: 35-51; Büken, 2006: 168-169; Aydın vd., 2014: 11;
Aydın, 2016: 82-153

Ek-5 Akademik Etiğe İlişkin Etik Dışı Davranışların Yönetim Etiği Boyutu

Yönetim Etiği	Liyakatsizlik / Kayırma	Yönetim işe alınacak, atanacak ve yükseltilecek kişilerin seçimlerinde liyakate dayalı gerçekleştirmemeleridir.	*Nepotizm *Torpil yapmak *Toksik liderlik
	Adaletsizlik	Görev, yetki ve makam gibi konularda dağıtımın adaletsiz yapılmasıdır.	*Çalışkan ve verimli olması nedeniyle bir personele iş yükü verilmektedir.
	Üniversite konumunu kullanarak kişisel kazanç sağlama	Yakın aile bireyleri ya da üyesi olduğu kuruluşa çıkar sağlamak, gizli bilgi paylaşmak, para kabul etmek, reklam ve satış yapmak	*Kişisel kazanç sağlamak
	Ayrımcılık yapma	Yöneticilerin; öğrencilere, çalışanlarına ya da hizmet sundukları gruplara karşı insan hak ve özgürlüklerine aykırı ya da kısıtlayıcı ve fırsat eşitliğini engelleyici davranışta bulunmasıdır.	*Nepotizm *Torpil yapmak *Toksik liderlik
	Görev ve yetkinin kötüye kullanımı	Bir kişi üzerinden çıkar elde etmek, gizli bilgilere ulaşmak, ceza verme gücünü kullanarak kişileri bazı şeyleri yapmaya zorlamak	*Çıkar ilişkisi
	Üniversite olanaklarının dışarıda kullanılması	Yetkili birinin izni olmadan üniversiteye ait tesis, ekipman ve malzemelerin kişisel, ticari, politik ve dinsel amaçlar için kullanılması	*Çıkar sağlamak
	Yolsuzluk	Sahip olduğu yetkileri yasa dışı olarak kullanmak.	*Kazanç sağlama *Çıkar sağlama
	Rüşvet almak	Yolsuzluk içeren işlem için parasal fayda sağlamaktır	*Maddi kazanç elde etme
	Etik dışı davranışlara göz yummak	Öğrencilerin ve çalışanların yaptığı etik dışı davranışlar için işlem yapmamaktır.	*Çıkar ilişkisi *Önemsiz görmek
	Keyfi davranmak	Genel ilke ve standartlar yerine kendi duygu durumuna göre farklı davranış sergilemek	*Toksik liderlik *Kişisel faktörler

Ek-5 Devam

	Engellemede Bulunmak/ Özerkliğe müdahale etmek	Bulunduğu pozisyonu kullanarak çalışanları kısıtlamak, araştırmalarını, çalışmalarını engellemek	*Çıkar çatışması *Kişisel faktörler
	Konumu gereği sahip olduğu bilgileri tehdit ya da şantaj unsuru olarak kullanmak	Sahip olduğu idari yetkiyi hiyerarşik olarak altında çalışan bireylere karşı herhangi bir çatışma durumunda aleyhte kullanma	*Çıkar sağlamak

Kaynak: Ertekin vd., 2002: 35-51; Büken, 2006: 168-169; Aydın vd., 2014: 11;
Aydın, 2016: 82-153