T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

BİLGİ İFŞASI, BİREYSEL ETİK DEĞERLER VE ÖRGÜTEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: SEYAHAT İŞLETMESİ ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

SELDA GÜVEN

BALIKESİR, 2023

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

BİLGİ İFŞASI, BİREYSEL ETİK DEĞERLER VE ÖRGÜTEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: SEYAHAT İŞLETMESİ ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

SELDA GÜVEN

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. BAYRAM ŞAHİN

BALIKESİR, 2023

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 201812526004 numaralı Selda GÜVEN'in hazırladığı **''Bilgi İfşası, Bireysel Etik Değerler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Seyahat İşletmesi Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi''** konulu DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 10.03.2023 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

Üye (Başkan) Prof. Dr. Ahmet KÖROĞLU İmza

Üye (Danışman) Prof. Dr. Bayram ŞAHİN İmza

Üye Prof. Dr. Barış ERDEM İmza

Üye Doç. Dr. Serkan TÜRKMEN İmza

Üye Doç. Dr. Mesut BOZKURT İmza

10/03/2023
Enstitü Onayı
Prof. Dr. Bayram ŞAHİN

ETİK BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

…./…./20…

İmza

Selda GÜVEN

ÖNSÖZ

Günümüzde işletmelerde yaygın olan etik dışı uygulamalar, çalışanlara, örgüte ve bir bütün olarak topluma zarar vermektedir. Turizm bu kapsamdaki uygulamaların sıklıkla hedefinde olan bir faaliyet alanıdır. Bu kapsamda turizm işletmelerinde bu faaliyetler belirlenerek, engellenmeli ve etik bilinç geliştirilmelidir. Bu şekilde çalışanların, turistlerin ve işletmelerin zarar görmesi engellenerek, çalıştığı örgüt ile gurur duyan ve örgütün sürdürebilirliği için çaba harcayan bir insan kaynaklarına sahip olunabilir. Günümüzde tüketicilerin etik farkındalığının artması ise bu kapsamda turizm örgütlerine rekabet avantajı sağlayabilir. Belirli bir plan ve efor çerçevesinde gerçekleştirilen bu çalışmanın turizm çalışanlarına, yöneticilerine ve akademisyenlerine katkı sağlaması ümit edilmektedir.

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde bana her daim katkı sağlayan, öğrencisi olmanın akademik hayatımdaki en büyük şans olduğuna inandığım, değerli hocam ve mentorum Prof. Dr. Bayram ŞAHİN'e teşekkürlerimi borç bilirim. Bu çalışmaya değerli görüşleriyle katkı sağlayan Prof. Dr. Ahmet KÖROĞLU'na, Prof. Dr. Barış ERDEM'e, Doç. Dr. Serkan TÜRKMEN'e ve Doç. Dr. Mesut BOZKURT'a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bugüne kadar gelmemde büyük emeği olan BTİOYO ailesindeki tüm hocalarıma, benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen sevgili anneme ve babama teşekkür etmek istiyorum. Biricik oğlum Yunus Can GÜVEN, beraber geçirdiğimiz bu süreçte en büyük motivasyon kaynaklarımdan biriydi. Benimle gurur duyması temennisiyle…

BALIKESİR, 2023 **SELDA GÜVEN**

ÖZET

BİLGİ İFŞASI, BİREYSEL ETİK DEĞERLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: SEYAHAT İŞLETMESİ ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE İNCELENMESİ

GÜVEN, Selda

Doktora, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bayram ŞAHİN

2023, 453 Sayfa

Bilgi ifşası, örgütlerde hatalı uygulamaların, sorunu çözebilme yeteneğine sahip içsel ya da dışsal taraflara gönüllülük esasına dayalı olarak, faaliyeti sonlandırmak adına açıklanmasıdır. Karmaşık bir yapıya sahip olan bilgi ifşası, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi bireysel faktörlerden, yasal düzenlemeler, misilleme gibi durumsal faktörlerden, örgüt iklimi, örgütün büyüklüğü gibi örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Bilgi ifşasıyla örgüte, örgüt üyelerine ve genel anlamda topluma zarar veren yanlış bir uygulamanın ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. Bu noktada bilgi ifşasının ahlaki bir zemine sahip olduğu, kişinin ahlaki ideolojisini oluşturan etik değerlerinin bilgi ifşasına yönelik tutumu olumlu olarak etkilediği belirtilebilir. Çünkü etik değerlere sahip bireyler örgütsel hatalara sessiz kalmayacak, tepki gösterecektir. Örgütsel bağlılık ise çalışanın dahil olduğu kurum ile özdeşleşmesi, örgütün çıkarları adına çaba harcaması ve örgüte yönelik sadakatini kapsayan bir davranıştır. Örgütlerine kendilerini adamış çalışanlar, örgütün çıkarlarını korumak ve zarar görmesini engellemek adına israf, kötü yönetim uygulamaları, taciz, mobing gibi etik dışı ve bilgi ifşası kapsamında ele alınabilecek, örgüte zarar veren faaliyetlere karşı tepki gösterecektir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde, araştırma problemi, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar belirtilmiştir. İkinci

bölüm kuramsal çerçeveyi kapsamakta ve üç alt başlıktan oluşmaktadır. Bu alt başlıklar sırasıyla bilgi ifşası, etik ve örgütsel bağlılık şeklindedir. Üçüncü bölüm yöntemden oluşmaktadır. Dördüncü bölüm bulgular ve yorumlar, son bölüm ise sonuç ve önerilerden oluşmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, seyahat işletmesi çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumlarının, bireysel etik değerlerinin ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesidir. Bu kapsamda bilgi ifşası, örgütsel bağlılık ve bireysel etik değerler arasındaki ilişkiler ve etkiler test edilmiş, demografik faktörler açısından farklılık yaratıp yaratmadığı istatistiki analizler aracılığıyla araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda duygusal bağlılığın ve idealizmin, içsel ve dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumu etkilediği bulunmuştur. Ayrıca etik konum ölçeğinin doğruluk boyutu, devam bağlılığı ve gayri resmi bilgi ifşasına yönelik tutum arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu ise özelikle dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumun sosyo demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklar göstermesidir. Genel olarak değerlendirildiğinde araştırmaya katılan seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına daha olumlu tutum sergiledikleri, idealizm ve rölativizm puanları açısında durumsalcı yapıya sahip oldukları görülmüştür. Bu durum Türk toplum yapısı ile benzer nitelik taşımaktadır. Bağlılık ile ilgili elde edilen sonuçların ise yakın zamanda deneyimlenen pandemi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi İfşası, Etik Değerler, Örgütsel Bağlılık, Turizm, Seyahat Acentaları

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WHISTLEBLOWING, PERSONAL ETHICAL VALUES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY IN THE SAMPLE OF TRAVEL AGENCY EMPLOYEES

GUVEN, Selda

PhD, Department of Tourism Management

Advisor: Prof. Dr. Bayram SAHIN

2023, 453 Pages

Whistleblowing is the disclosure of faulty practices in organizations to internal or external parties capable of solving the problem, on a voluntary basis, in order to terminate the activity. Having a complicated structure, it is affected by individual (age, gender, educational status) situational (legal regulations, retaliation), and organizational factors (organizational climate and size of the organization). It is aimed to annihilate a wrongdoing that abuses the organization, the members of the organization and the society in the main via whistleblowing. From this point, it can be asserted that the whistleblowing has a moral ground, and the ethical values that form the moral ideology of the individual influence positively the attitude towards it. Forwhy individuals associated with ethical values do not remain silent to organizational mistakes, they react, on the contrary. Organizational commitment, on the other hand, is a conduct that embodies the identification of the employees, loyalty, and making efforts for the interests of the organization. In the context of whistleblowing, committed employees respond to improper practices such as waste, mismanagement practices, harassment, mobbing, which can be considered as unethical in order to defend the interests of the organization and restrain it from being harmed.

This study consists of five sections. In the first part, the research problem, the purpose of the research, its significance, assumptions, limitations and definitions are indicated. The second part covers the theoretical framework and comprise of three sub-titles. These sub-headings are whistleblowing, ethics and organizational commitment, respectively. The third part consists of the method. The fourth section is constituted of findings and comments, and the last section composes of conclusions and recommendations.

The purpose of this study is to investigate the travel agency employees' whistleblowing attitudes, personal ethical values and organizational commitment. In this context, the relationships and effects between whistleblowing, organizational commitment and personal ethical values were tested, and whether it made a difference in terms of demographic factors was examined through statistical analysis. As a result of the analysis, it was found that affective commitment and idealism affect the attitude towards internal and external whistleblowing. Besides, veracity dimension of the ethical position scale impacts the relationship between continuance commitment and informal whistleblowing attitude. Other substantial finding of the study is that the attitude towards external whistleblowing demonstrates significant differences in terms of socio-demographic variables. All in all, it was seen that the travel agency employees participating in the research had a more positive attitude towards the internal whistleblowing, and they had a situationalist constitution in terms of idealism and relativism scores. These conclusions overlaps Turkish society structure. The results related to commitment are thought to be related to the recently experienced pandemic.

Keywords: Whistleblowing, Ethic Values, Organizational Commitment, Tourism, Travel Agencies

Biricik Oğluma

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ……iii
ÖZET……...iv
ABSTRACT……vi
İÇİNDEKİLER……ix
ÇİZELGELER LİSTESİ……...….xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ…….…...…xvii
KISALTMALAR LİSTESİ…….……...….xviii
1. GİRİŞ ……...……...1
1.1. Araştırmanın Problemi…..……..……...2
1.2. Araştırmanın Amacı 4
1.3. Araştırmanın Önemi 5
1.4. Araştırmanın Varsayımları 7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 7
1.6. Tanımlar……7
2. İLGİLİ ALANYAZIN……9
2.1. Kuramsal Çerçeve…….……9
2.1.1. Bilgi İfşası (Whistleblowing) Kavramı ve Kapsamı……9
2.1.1.1. Bilgi İfşasının Bileşenleri…….20
2.1.1.2. Bilgi İfşasının Özellikleri…….28
2.1.1.3. Bilgi İfşasının Olumlu ve Olumsuz Yönleri…….30
2.1.1.4. Bilgi İfşasını Açıklayan Yaklaşımlar……...35
2.1.1.4.1. Prososyal Davranış Teorisi Kapsamında Bilgi İfşası……..36
2.1.1.4.2. Sosyal Bilgi İşleme Teorisi Kapsamında Bilgi İfşası…….38
2.1.1.4.3. Hirschmann'ın Çıkış, Ses ve Sadakat Teorisi……41
2.1.1.4.4. Planlı Davranış Teorisi Kapsamında Bilgi İfşası……43
2.1.1.5. Bilgi İfşası Tipolojisi……45
2.1.1.6. Bilgi İfşasını Etkileyen Faktörler…….49
2.1.1.6.1. Bireysel Faktörler……49
2.1.1.6.2. Kültürel Faktörler……52

2.1.1.6.3. Psikolojik Fakörler……..56
2.1.1.6.4. Durumsal Faktörler…….58
2.1.1.6.5. Örgütsel Faktörler……...61
2.1.1.7. Dünya'da Bilgi İfşasıyla İlgili Yasal Düzenlemeler……64
2.1.1.8. Bilgi İfşası ve Bireysel Etik Değerler İlişkisi……...71
2.1.1.9. Bilgi İfşası ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi……...74
2.1.1.10. Turizmde Bilgi İfşası……..76
2.1.2. Etik Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi……...…….78
2.1.2.1. Ahlak……80
2.1.2.2. Kültür……81
2.1.2.3. Değerler……83
2.1.2.4. Normlar……84
2.1.2.5. Etik Teoriler……..87
2.1.2.5.1. Teorik Etik……..89
2.1.2.5.1.1. Normatif Etik Teoriler……...90
2.1.2.5.1.2. Normatif Olmayan Etik Teoriler……101
2.1.2.5.2. Uygulamalı Etik……...……104
2.1.2.6. Etik Sistemler……111
2.1.2.6.1. Bireysel Düzeyde Etik……..112
2.1.2.6.2. Örgütsel Düzeyde Etik……..112
2.1.2.6.3. Toplumsal Düzeyde Etik……...113
2.1.2.7. Etik İkilem……..114
2.1.2.8. Etik Karar Verme……...116
2.1.2.8.1. Etik Karar Vermeye Etki Eden Faktörler……..118
2.1.2.8.1.1. Bireysel Faktörler……119
2.1.2.8.1.2. Durumsal Faktörler……..128
2.1.2.8.2. Etik Karar Verme Modelleri……138
2.1.2.8.2.1. Bartel Modeli……...139
2.1.2.8.2.2. Kohlberg'in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modeli……...141
2.1.2.8.2.3. Ferrell ve Gresham Modeli……..144
2.1.2.8.2.4. Hunt ve Vitell Modeli……..148
2.1.2.8.2.5. Cavanagh, Moberg ve Velasquez Modeli……150
2.1.2.8.2.6. Bommer, Gratto, Gravander ve Tuttle Modeli……152
2.1.2.8.2.7. Trevino Modeli……154

2.1.2.8.2.8. Jones Modeli……156
2.1.2.8.2.9. Pruden Modeli……159
2.1.2.8.2.10. Stassen Modeli……...160
2.1.2.8.2.11. Rest Modeli……162
2.1.2.9. Bireysel Etik Değerler……164
2.1.2.9.1. Bireysel Etik Değerlerle İlişkili Faktörler……...…..170
2.1.2.9.1.1. İdealizm…….……..173
2.1.2.9.1.2. Rölativizm……174
2.1.2.10. Turizm ve Etik……..175
2.1.2.11. Turizm İşletmelerinde Yaşanan Etik Sorunlar……181
2.1.2.11.1. Konaklama İşletmelerinde Yaşanan Etik Sorunlar……185
2.1.2.11.2. Seyahat İşletmelerinde Yaşanan Etik Sorunlar……...187
2.1.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlar İlişkisi……190
2.1.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık……208
2.1.3.2. Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık……208
2.1.3.3. Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık……....212
2.1.3.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini……..213
2.1.3.5. Örgütsel Bağlılık, İtaat, Otorite ve Yönetime Bağlılık…….…..214
2.1.3.6. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat……..216
2.1.3.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler……...217
2.1.3.7.1. Kişisel Faktörler……221
2.1.3.7.2. Örgütsel Faktörler……229
2.1.3.7.3. Örgüt Dışı Faktörler……..235
2.1.3.8. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları……...237
2.1.3.8.1. Tututmsal Bağlılık Yaklaşımı……...244
2.1.3.8.2. Sosyo-Psikolojik Bağlılık Yaklaşımı……245
2.1.3.8.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı……..247
2.1.3.9. Örgütsel Bağlılık Modelleri……248
2.1.3.9.1. Etzioni Modeli……...249
2.1.3.9.2. Katz ve Kahn Modeli……250
2.1.3.9.3. Kanter Modeli……...250
2.1.3.9.4. Mowday, Porter ve Steers Modeli……252
2.1.3.9.5. Wiener Modeli……..252
2.1.3.9.6. Penley ve Gould Modeli……...…253

2.1.3.9.7. Argyris Modeli……..254
2.1.3.9.8. Becker Modeli……...255
2.1.3.9.9. Salancik Modeli……..……..256
2.1.3.9.10. O'Reilly ve Chatman Modeli……..257
2.1.3.9.11. Meyer ve Allen Modeli……...258
2.1.3.10. Örgütsel Bağlılığı Sonuçları……261
2.1.3.10.1. Düşük Örgütsel Bağlılık……..266
2.1.3.10.2. Ilımlı Örgütsel Bağlılık……...267
2.1.3.10.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık……268
2.1.3.11. Turizmde Örgütsel Bağlılık……..269
2.2. İlgili Araştırmalar……..274
2.2.1. Bilgi İfşası ile İlgili Araştırmalar……274
2.2.2. Etik ve Bireysel Etik Değerler ile İlgili Araştırmalar……..278
2.2.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar……...285
2.2.4. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Araştırmalar……..288
3. YÖNTEM……290
3.1. Bilgi İfşası, Bireysel Etik Değerler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi……....290
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri……295
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi……...301
3.4. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri……302
3.5. Veri Toplama Süreci……303
3.6. Verilerin Analizi……...304
4. BULGULAR VE YORUMLAR……305
4.1. Bulgular……305
4.1.1. Sosyo-Demografik ve Etik Dışı Uygulamalara İlişkin Tanımlayıcı İsatistikler ve Bulgular……..305
4.1.2. Bilgi İfşası, Etik Konum ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinde Yer Alan İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular…….....310
4.1.3. Ölçeklere İlişkin Çarpıklık Basıklık Değerleri……314
4.1.4. Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları……315
4.1.4.1. Bilgi İfşası Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları……...316

4.1.4.2. Etik Konum Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları……...319
4.1.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları……...321
4.1.5. Seyahat Acentası Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri ile Bilgi İfşasına Yönelik Tutumları Arasındaki İişkilerin Analizi……323
4.1.5.1. Sosyo-Demografik Değişkenler ve İçsel Bilgi İfşasına Yönelik Tutumların Analizi……323
4.1.5.2. Sosyo-Demografik Değişkenler ve Dışsal Bilgi İfşasına Yönelik Tutumların Analizi……325
4.1.6. Korelasyon Analizi……..……328
4.1.7. Regresyon Analizi ve Hipotezler…….……...….329
4.2. Yorumlar……...334
5. SONUÇ VE ÖNERİLER……...347
5.1. Sonuç…….347
5.2. Öneriler……...……..351
KAYNAKÇA……...…354

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Bilgi İfşası Tanımları…….……...…….12
Çizelge 2. Örgütte Ortaya Çıkan Kanuna Aykırı Eyleme Tepki – Potansiyel Kazanımlar ve Potansiyel Kayıplar……20
Çizelge 3. Bilgi İfşasının Aşamaları…….……..25
Çizelge 4. Bilgi İfşasında Eyleme Geçmenin ve Geçmemenin Potansiyel Maliyetleri ve Avantajları……..34
Çizelge 5. Teorik Etik Sınıflandırması……...89
Çizelge 6. Amaçsal ve Araçsal Değerler……..166
Çizelge 7. Bireysel Etik İdeolojilerin Sınıflandırılması……...171
Çizelge 8. Örgüsel Bağlılık Tanımları……..199
Çizelge 9. İşe Bağlılık Türleri……..209
Çizelge 10. Örgütsel Bağlılığın Temelleri……239
Çizelge 11. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları……..242
Çizelge 12. Bağlılık Düzeylerinin Muhtemel Sonuçları……...265
Çizelge 13. Bilgi İfşası ile İlgili Araştırmalar……..275
Çizelge 14. Etik Karar Verme ile İlgili Araştırmalar……...278
Çizelge 15. Bireysel Etik ve Etik Değerler ile İlgili Araştırmalar……282
Çizelge 16. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar……285
Çizelge 17. Ölçeklere İlişkin Ön Test Sonuçları……..303
Çizelge 18. Sosyo-Demografik Değişkenlere İlişkin Verilerin Frekans Analizi….305
Çizelge 19. Etik Dışı Uygulamalara İlişkin Verilerin Frekans Analizi……308
Çizelge 20. Bilgi İfşası Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri……311
Çizelge 21. Etik Konum Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri……312
Çizelge 22. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri……313
Çizelge 23. Bilgi İfşası, Etik Konum ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri……314

Çizelge 24. Bilgi İfşası Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları……...318
Çizelge 25. Etik Konum Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları……...320
Çizelge 26. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları……..…….322
Çizelge 27. Sosyo- Demografik Özellikler ile İçsel Bilgi İfşasına Yönelik Tutum Arasındaki Farklılık Analizi…….324
Çizelge 28. İçsel Bilgi İfşası ve Sosyo Demografik Değişkenlere İlişkin Hipotezler……..325
Çizelge 29. Sosyo- Demografik Özellikler ile Dışsal Bilgi İfşasına Yönelik Tutum Arasındaki Farklılık Analizi…….326
Çizelge 30. Dışsal Bilgi İfşası ve Sosyo Demografik Değişkenlere İlişkin Hipotezler……..328
Çizelge 31. Bilgi İfşası, Etik Konum ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi……..329
Çizelge 32. Örgütsel Bağlılık ve İçsel Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları……...330
Çizelge 33. Örgütsel Bağlılık ve Dışsal Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları……...330
Çizelge 34. Örgütsel Bağlılık ve Gayri Resmi Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları…….……..330
Çizelge 35. Örgütsel Bağlılık ve Bilgi İfşası Arasındaki Etkilere İlişkin Hipotezler……..331
Çizelge 36. Etik Konum ve İçsel Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları……...331
Çizelge 37. Etik Konum ve Dışsal Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları……...331
Çizelge 38. Etik Konum ve İsim Belirtilerek Yapılan Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları……...332
Çizelge 39. Etik Konum ve Bilgi İfşası Arasındaki Etkilere İlişkin Hipotezler……..332
Çizelge 40. Etik Konum ve Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Regresyon Analizi Bulguları……...332

Çizelge 41. Etik Konum ve Normatif Bağlılığa İlişkin Regresyon Analizi Bulguları……...333
Çizelge 42. Etik Konum ve Devam Bağlılığına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları……...333
Çizelge 43. Etik Konum ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Etkilere İlişkin Hipotezler...……...333
Çizelge 44. Bireysel Etik Değerlerin Örgütsel Bağlılık ve Bilgi İfşasına Yönelik Tutum Arasındaki İlişki Üzerine Etkisi…….……..334
Çizelge 45. Bireysel Etik Değerlerin Örgütsel Bağlılık ve Bilgi İfşasına Yönelik Tutum Arasındaki İlişkiye Etkisine İlişkin Hipotez…….334

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Etik Dışı Davranışlar ve Bilgi İfşası……..15
Şekil 2. Bilgi İfşasının Hiyerarşik Yapısı……...17
Şekil 3. Bilgi İfşası Kararında Sosyal Bilgi İşleme Modeli……40
Şekil 4. Planlı Davranış Teorisi'nde Bilgi İfşası Niyeti…….44
Şekil 5. Bilgi İfşası Tipolojisi…….45
Şekil 6. Etik Karar Vermede Olasılık Modeli……...146
Şekil 7. Bütünleştirilmiş Etik Karar Verme Modeli…….147
Şekil 8. Genel Pazarlama Etiği Teorisi…….149
Şekil 9. Etiği Politik Davranış Kurallarına Dahil Etmek için bir Karar Ağacı…….151
Şekil 10. Etik ve Etik Dışı Karar Vermede Davranışsal Model……...153
Şekil 11. Etkileşimci Etik Karar Verme Modeli……...155
Şekil 12. Bireylerin Etik Karar Verme Sorunuyla İlgili Model……157
Şekil 13. Etik Etkinin Üç Düzeyli Kavramsallaştırılması……159
Şekil 14. Sosyal Teori Modeli …….161
Şekil 15. Dört Bileşenli Etik Karar Verme Modeli……..162
Şekil 16. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Aşamaları…….201
Şekil 17. Örgütsel Bağlılık Gelişim Modeli…….203
Şekil 18. Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Çıktıları…….220
Şekil 19. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli……..259
Şekil 20. Bilgi İfşasına Yönelik Tutum ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Bireysel Etik Değerlerin Etkisi …….……..…….296

KISALTMALAR LİSTESİ

Sayfa

ACFE **:** The Association of Certified Fraud Examiners……....…...17

SOX **:** Sarbanes-Oxley Act……...……..…….63

PIDA **:** Public Interest Disclosure Act……...……..…….64

M.Ö. **:** Milattan Önce……..……..95

URJ Model **:** Faydacılık, Haklar ve Adalet Modeli……..……148

UNWTO **:** Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü…….……..…..172

1. GİRİŞ

Günümüzde etik dışı iş uygulamalarının sıklıkla vuku bulmasının ve birçok faaliyet alanını etkilemesinin etik ile ilişkili uygulamaların ön plana çıkmasına sebebiyet verdiği belirtilebilir. Etik dışı uygulamaları engellemede bir araç olan bilgi ifşası Schultz ve Harutyunyan'a (2015, s. 88) göre yönetişimin iyileştirilmesini, etik ve yasal açıdan sağlıklı örgütler oluşturulmasına katkı sağlayabilir. Turizm endüstrisinde ise yanlış uygulamaların genellikle göz ardı edildiği ve önleyici girişimlerin sonuca ulaşmak noktasında yetersiz kaldığı belirtilebilir. Bu durumun turizmde meydana gelen bilgi ifşası kapsamındaki olayların ortaya çıkarılması noktasında ciddi bir boşluğa sebebiyet verdiği, bunun nedeninin ise bilgi ifşasının oldukça riskli bir eylem olmasından ve ifşacıların sıklıkla işten çıkarılma, tehdit, mobing gibi çeşitli misillemelerle karşılaşmasından kaynaklandığı ifade edilebilir.

Belirli yapıdaki kişilerin bilgi ifşasında bulunma olasılığı yüksek olsa da ifşanın gerçekleşip gerçekleşmemesi, birçok farklı değişkene bağlı (Hersh, 2002, s. 259) tüm örgütsel davranışlarda olduğu gibi, farklı dinamiklerin etkileşime girdiği karmaşık bir olgudur (Keenan ve Mclain, 1992, s. 348). Bu perspektiften bilgi ifşası hem bireysel düzeydeki ahlaki değerlendirmelerde, hem de örgütsel bağlılık noktasında olumlu ve olumsuz yorumlara konu olmaktadır. Bilgi ifşasına yönelik değerlendirme farklılıklarının anlaşılabilmesi için, ifşanın hem bireyin kendi etik değerleriyle olan ilişkisinin hem de örgütsel bağlılık açısından anlaşılması ve turizm ile ilişkilendirilmesi önem taşımaktadır.

Farklı görüşler olmakla birlikte, teorik temelde bireyin sahip olduğu etik değerlerin ve örgüte yönelik bağlılığının bilgi ifşasını olumlu olarak etkilediği düşünülmektedir. Kişinin ahlak felsefesini oluşturan etik değerlere sahip olması nedeniyle, yanlış uygulamalara tepki göstermesi, şaşılacak bir durum olmamalıdır. Aynı şekilde örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışanın da örgütün uzun vadeli çıkarlarını korumak, örgüte zarar gelmesini engellemek adına uygunsuz eylemleri

açığa çıkarması doğaldır. İlgili alanyazın incelendiğinde turizmde faaliyet gösteren işletmeler açısından hem bilgi ifşası hem de etik değerlerle ilgili çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada öncelikle sırasıyla bilgi ifşası, bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık konuları genel hatlarıyla aktarılacak, her bir değişkenin birbiriyle olan ilişkisine değinilecektir. Bilgi ifşası, bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık kapsamında daha önce yapılmış olan çalışmalar incelenecektir. Çalışmanın sonraki bölümlerinde ise sırasıyla araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler, istatistikî analizlere ilişkin bulgular, yorumlar ile sonuç ve öneriler yer almaktadır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Batılı toplumlarda, özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde örgütlerdeki etik sorunların 1970'lerden itibaren dikkat çekmeye başladığı (Gerçek, 2005, s. 31) ifade edilebilir. Özellikle son yıllarda, etik dışı uygulamaların belirleyicilerini ortaya koyan çalışmaların hızla arttığı (Seymen ve Bolat, 2007, s. 24) bireylerin bu faaliyetleri açığa çıkarmak adına direkt yönetime ya da kendilerini dinleyecek, dikkate alacak başka bir otoriteye yöneldikleri (Hirschman, 1970, s. 4) belirtilebilir. Bu durum ise örgütlerde yöneticilerin ve çalışanların etik sorunlar karşısında nasıl bir yol izlediklerini anlamanın giderek önem kazanmasına (Sims, 1992, s. 512) sebebiyet vermiştir. Etik problemler, birden fazla paydaş, değer ve ilgi çatışmasının olduğu, kanunlarla sınırların net olarak çizilmediği koşullar altında her zaman var olacaktır (Trevino, 1986, s. 601). Oysaki bu durum hem toplum hem de örgüt için maliyeti yüksek ve ciddi problemlere (Jones ve Kavanagh, 1996, s. 511) neden olmaktadır. Örgütlerde ortaya çıkabilecek etik dışı uygulamalar 7 şekilde sınıflandırılabilir. Bunlar (Büdün ve Aydın, 2019, s. 778):

- ✓ Personel veya işyeri şikayetleri,
- ✓ Yönetimin kötü olması ve kaynak israfı,
- ✓ Maddi kazanç için yapılan yolsuzluk, rüşvet, hırsızlık vb.,
- ✓ Kusurlu idare (ihmal, ehliyetsizlik),
- ✓ Çıkar çatışması,
- ✓ Adaleti kandırma,
- ✓ Profesyonel olmayan ve uygunsuz davranışlar şeklindedir.

Etik dışı uygulamaların ortaya çıkarılması olarak da ifade edilen bilgi ifşası (Dungan, Waytz ve Young, 2015, s. 129); serbest konuşma özgürlüğü, yolsuzluklara karşı bir araç ve iç yönetimin ihtilaf mekanizması olma gibi çeşitli şekillerde rol oynayan çok yönlü bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Banisar, 2011, s. 2). Bilgi ifşası kavramı genellikle örgütün suiistimal, ihmal ve sorumsuzluk, yozlaşma, sosyal açıdan yasadışı ve zararlı eylemler gibi üçüncü sahışlara zarar veren uygulamalarının yetkili mercilere bildirilmesi olarak ifade edilmektedir. İfşacılar şikayetlerini içsel ya da dışsal olarak iletirler. Bu faaliyet örgütün yapısını ve faaliyetlerini tehdit edebilir. Çünkü etik farkındalık oluşmuştur ve bu kapsamda bu uygulamalar durdurulabilir (Near ve Micelli, 1985, s. 4). Yukarıdaki açıklamalar kapsamında araştırmanın konu başlıklarından bir tanesi bilgi ifşasıdır.

Mevcut amaçlar ve araçlar arasında yaptığımız seçimleri etkileyen kalıcı inançlar olarak tanımlanabilen değerlerin (Kernaghan, 2003, s. 711) özellikleri, olumlu ve olumsuz davranışları açıklayıcılığı, günlük yaşamda önemli ve önemsiz durumları etkilemesi, tüm durumlara karşı alınan her tavrın ve her davranışın bir değere dayanması şeklinde belirtilebilir (E. Yılmaz, 2009, s. 110). Kişinin bulunduğu çevreye uyum sağlamasını kolaylaştıran bir tür sosyal biliş olan değerler, davranışları etkiler (Fritzsche ve Oz, 2007, s. 336). Bu noktada etik değerin bir diğer özelliği, davranışlara yön gösteren ve onları gerekçelendiren bir öneri niteliği taşımasıdır. Farklı bir anlatımla etik değerler, bireyler için davranışı belirleyen bir ölçüt, toplum açısından ise davranışı düzenleyen kurallar olarak (Yıldırım ve Kadıoğlu, 2007, s. 76) ifade edilebilir.

Her birey, etik belirsizliği ve etik göreliliği arttıran farklı değerlere sahiptir (Kyarimpa ve Garcia-Zamor, 2006, s. 32). Bu açıdan değerin temelinde, kişiye özgülük ve bireysellik olduğu belirtilebilir (Lindsay, 1927, s. 423). Bireyin ahlaki veya gayri ahlaki davranış ve eylemleri sergileme ve yorumlama standartları olan bireysel etiği (Apa, 2013, s. 12) oluşturan değerler, sadece davranışları etkilemekle kalmamakta aynı zamanda mesleki anlamda sergilenen tavırları da önemli ölçüde şekillendirmektedir (Çetinkaya, 2017, s. 6). Bu nedenle bireysel etik değerler bu çalışmanın konusu kapsamında araştırılmıştır.

Örgütüne bağlı bir çalışan, örgütsel üyeliği sürdürme arzusunun örgüte katılım motivasyonu ile desteklendiği kişi olarak tanımlanabilir. Örgüt adına kayda değer bir çaba harcama isteği, organizasyonun hedeflerini kabulü ve hedeflerine olan

inancı kişinin motivasyonunu ortaya çıkarır (Angle ve Perry, 1981, s. 2). Bir çalışanın örgütsel bağlılığı, örgütün amaçlarına inanç ve yüksek düzeyde kabul, örgüt adına dikkate değer bir çaba harcama isteği ve örgütte kalmak için güçlü bir istek ve onun amaçları doğrultusunda sıkı çalışma şeklinde karakterize edilebilir (Lam, 1998, s. 787). Bu karakteristiklerin çalışanın örgütte aktif olmasını, kendisini daha yüksek bir mevkide görmesini ve örgüte beklenenden daha fazla katkıda bulunmasını sağladığı (Bogler ve Somech, 2004, s. 279) ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılığın çalışanın örgüte olan sadakatini kapsayan çok boyutlu doğasının, tutum, davranış ve karakter ile bağlantılı olduğu (Batemann ve Strasser, 1984, s. 112) belirtilmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık, fedakarlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışının bir ifadesi olarak (Güney, 2007, s. 235) nitelendirilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın bir diğer konu başlığını örgütsel bağlılık oluşturmaktadır.

Örgütte meyadan gelen bir suiistimali ortaya çıkarmaya karar veren kişi için bilgi ifşası oldukça karmaşık bir ikilemdir (Mansbach ve Bachner, 2010, s. 483). Yani çalışanlar etik dışı uygulamaları çoğunlukla farketmekte ancak bunu ifşa edip etmeme noktasında bir takım çelişkiler yaşamakta, eylemin doğru olup olmadığı, örgüte zarar verip vermediği noktasında kararsız kalmaktadır. Uys ve Senekal (2008, s. 38) çok sayıda bilgi ifşası vakasına rağmen, eylemin aslında takdir edilmediğini, ifşacıların işverenleri tarafından ciddi şekilde mağdur edildiğini, gerçekte, etik sorunların farkına varan çalışanların, onları ihbar etmekten caydırabilecek ahlaki bir ikilemle karşı karşıya kaldığını, bu ikilemin, kamu yararını gözetme yükümlülükleri ile işverenlerine sadakat yükümlülükleri arasındaki seçimle, yani ilke ahlakına karşı sadakat ahlakının çelişen talepleriyle yüzleşmekle ilgili olduğunu belirtir. Bu noktada karşımıza şu soru çıkmaktadır: İnsanları bilgi ifşasına yönelten öncüller neler olabilir? Bilgi ifşasına yönelik tutum ile örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki vardır? Kişinin sahip olduğu etik değerlerin bu ilişkiye etkisi nedir? Bu araştırma kapsamında bu sorular cevaplandırılmaya çalışılacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada temel olarak bilgi ifşasına yönelik tutumun ayrıntılı olarak incelemesi, bilgi ifşasına yönelik tutumun bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık ile nasıl bir etkileşimde olduğunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu kapsamda, bilgi

ifşasına yönelik tutum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, bireysel etik değerlerin etkisi incelenecektir. Bilgi ifşası, turizm alanında görece yeni bir konu olduğundan, seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumları alanındaki eksikliğin giderilmesine çalışılacaktır. Seyahat acentası çalışanlarının iş yerlerinde etik dışı durumlarla karşılaşmaları, bu durumlara ilişkin tepki göstermeleri, fikirlerini paylaşmaları ya da paylaşmaları bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık ile direkt ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt bulunmaya çalışılacaktır;

1. Seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumları ve bireysel etik değerleri arasında ilişki var mıdır?

2. Seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumları ve örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?

3. Seyahat acentası çalışanlarının bireysel etik değerleri ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki var mıdır?

4. Seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide bireysel etik değerlerin etkisi nedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bilgi ifşası konusuna, iki karşıt görüş hâkimdir (Malin, 1983, s. 277; Paul ve Townsend, 1996, s. 149; Hersh, 2002, s. 244; Park, Blenkinsopp ve Park , 2014, s. 121; Liu, Liao ve Wei, 2015, s. 107; Weiskopf ve Tobias-Miersch, 2016, s. 1622; Culiberg ve Mihelic, 2017, s. 787; Watts ve Buckley, 2017, s. 671; Kenny, Fotaki ve Vanderkerkhove, 2020, s. 324). Bu karşıtlığın sebebi insanların ahlaki temelde bilgi ifşasını değerlendirme farklılıklarından kaynaklanmaktadır (Santoro ve Kumar, 2018, s. 10). Birinci görüş bilgi ifşasını, bir yanlışı düzeltmeye hizmet eden nihai bir adalet eylemi olarak ele almakta, ifşacıları kahraman olarak görmektedir. İkinci görüş ise bilgi ifşasını ciddi bir ihanet olarak değerlendirmektedir (Dungan, Waytz ve Young, 2015, s. 129). Yani bilgi ifşasının temel ikilemi, kişinin örgüte sadakati ve zarar gören ya da görme ihtimali olan taraflara karşı sorumluluğu arasındaki çatışmadır (Elliston, 1982a, s. 169; Petersen ve Farrell, 1986, s. 7; Mansbach ve Bachner, 2009, s. 18; Andrade, 2015, s. 322).

Bilgi ifşasının, işletmecilik literatüründe iletişim, insan ilişkileri, örgütsel davranış, çalışma psikolojisi, verimlilik ve koordinasyon boyutlarıyla ele alındığı görülmektedir (Kayar ve Kozak, 2006, s. 599). Turizm alanında doğrudan bilgi ifşasını konu alan az sayıda çalışmanın olmasının nedeni konunun hassasiyetine, veri toplamada yaşanacak sıkıntılara ve engellenme kaygısına bağlanabilir (Kozak ve Şahin, 2018, s. 35). Bilgi ifşasının, insan ilişkilerinin yoğun bir biçimde gerçekleştiği, etik dışı davranışların çok sayıda insanı etkilediği emek yoğun bir çalışma alan olan seyahat işletmeleri kapsamında incelendiğini gösteren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ulusal yazında bu konuda toplam 77 tez bulunmaktadır. Bu çalışmalardan 22 tanesi doktora tezidir ve sadece 2 tanesi turizm alanında ve konaklama işletmelerini kapsayacak şekilde yapılmıştır. Bilgi ifşasını ele alan çalışmalarda ağırlıklı olarak örgütsel bileşenler üzerinde durulduğu (Yükseköğretim Kurumu Başkanlığı Tez Merkezi, 2020), seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşası davranışının etik karar verme ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinde bireysel etik değerlerin etkisinin incelendiği bir çalışmanın olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmanın önemini ortaya koyan noktalar şu şekilde belirtilebilir.

- ✓ Seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumlarının incelendiği bir çalışmanın varlığına rastlanmamıştır.
- ✓ Seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumlarını, bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık ile beraber inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.
- ✓ Ulusal yazında turizm ve bilgi ifşası üzerine sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır.
- ✓ Turizmde etik ve etik değerler ile ilişkili çalışmalar kısıtlılık arz etmektedir.
- ✓ Seyahat acentası çalışanlarının demografik değişkenler karşısında bilgi ifşasına yönelik tutumlarındaki farklılıklara ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır.

İnsan ilişkilerinin ön planda olduğu turizmde etik konusu son zamanlarda daha da önem kazanmıştır. Bu durumun temelinde etik dışı uygulamaların turizm işletmelerine, turistlere ve memnuniyete kalıcı zararlar verebilme olasılığı yer alır (Akova ve Çalık, 2008, s. 2). Bu çalışma ile alanyazında bilgi ifşası, bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık konusunda seyahat acentacılığı alanında mevcut olan

boşluk doldurulmak istenmektedir. Böylece yazına önemli bir katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın temel varsayımı; bilgi ifşasına yönelik tutum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, bireysel etik değerlerin ise bu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkilemesidir. Araştırmanın bir diğer varsayımı, bilgi ifşasına yönelik tutumun şekillenmesinde bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olabilme olasılığıdır. Ayrıca hazırlanan anket formuna, katılımcıların dürüstçe, tarafsız ve samimi yanıtlanacağı, ulaşılabilen seyahat acentası çalışanları örnekleminin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada sosyal bilimlerde birçok alanda olduğu gibi bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Seyahat acentası çalışanlarına üzerine yapılan bu çalışma Antalya'da çalışan kişilerle sınırlandırılmıştır. Kurumsal çerçevesi ise ulaşılabilen alan yazındır. Covid 19, iş yoğunluğu ve konunun hassasiyeti nedeniyle anketlerin yüz yüze toplanmasına yönelik talepler geri çevrilmiştir. Buna istinaden anketler elektronik ortamda geliştirilen bir form aracılığı ile toplanmıştır. Diğer bir sınırlılık ise çalışmanın seyahat acentalarına ne derece uygulanabileceği ile ilişkilidir. İşletmelerde olması gereken ve gerçekleşen arasındaki farklılık etik dışı uygulamaları önlemeye yönelik girişimlerin geliştirilmesini ve uygulamaya konmasını zorlaştırmaktadır. Ancak konunun ele alınmasının ve genel çerçevesinin çizilmesinin seyahat acentası çalışanlarına ve yöneticilerine farkındalık kazandıracağı düşünülmektedir.

1.6. Tanımlar

Çalışmada sık kullanılan ve yazar tarafından oluşturulan bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

Bilgi İfşası: Bir örgüt içerinde meydana gelen yanlış, hatalı, kanuna aykırı ve etik dışı uygulamaların örgüt çalışanları ya da diğer bireyler tarafından işletme içinde

ya da dışında sorunu çözme, uygulamayı durdurma gücüne ve yetkisine sahip üçüncü taraflara iletilmesini kapsayan bir süreçtir.

Etik ve Ahlak: Sıklıkla birbiri yerine kullanılan ancak temelde birbirinden farklı olan bu iki kavram arasında esasen net ayrımlar bulunmaktadır. Ahlak bireye, kültüre, topluma, coğrafi sınırları çizilebilen bir alana özgü olabilir. Bu noktada tek bir ahlak yoktur. Ahlaklar vardır. Yani bir kültürün ahlaki olarak algıladığı bir uygulamayı bir diğer toplum gayri ahlaki olarak değerlendirebilir. Etik ise ahlak kurallarının, ahlaki prensiplerin ve uygulamaların uluslar üstü ve evrensel bir şekilde geliştirilmesiyle ilgili düşünce sistemidir. Ahlak, kişinin dâhil olduğu grup, toplum ya da kültür kapsamında iyinin ya da kötünün, doğrunun ya da yanlışın çevresini çizen inançlar, değerler, tabular olarak tanımlanabilir.

Değer: Değerler insan davranışlarını, inançlarını şekillendiren, farklı hiyerarşik düzeylerde ve subjektif olan bilişsel unsurlardır.

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların dâhil oldukları örgüte yönelik sadakati, örgütün amaçlarına katılımı ve bu amaçlara ulaşmak adına gereken eforun sarf edilmesi ve örgüt için özveride bulunma olarak tanımlanabilir.

2. İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde kuramsal çerçeve ve ilgili alanyazı ile ilişkili benzer çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu başlık kapsamında sırasıyla bilgi ifşası, bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık konuları işlenecektir.

2.1.1. Bilgi İfşası (Whistleblowing) Kavramı ve Kapsamı

Bu bölümde öncelikle bilgi ifşası kavramı ve bilgi ifşasının kapsamı üzerinde durulacak, bilgi ifşası davranışını açıklayan yaklaşımlar incelenecektir. Bilgi ifşası türleri incelendikten sonra bilgi ifşasını etkileyen faktörler, bilgi ifşası ile ilgili yasal düzenlemeler bu konu ile ilgili yapılmış çalışmalar, bilgi ifşası, bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ele alınacaktır. Son olarak ise turizmde bilgi ifşası konusu üzeride durulacaktır.

Bu çalışmada, Türkçe'de tam karşılığını olmayan whistleblowing kavramı (Çetinel ve Taslak, 2017, s. 81; Arslan ve Kayalar, 2017, s. 15) bilgi ifşası olarak kullanılmıştır. Whistleblowing üzerine yapılan Türkçe çalışmalarda; kavram, *ahlaki olmayan davranışların duyurulması* (Esen ve Kaplan, 2012 s. 33; Sayğan ve Bedük, 2013, s. 1), *bilgi ifşası* (Uyar ve Yelgen, 2015, s. 85; Kartal ve Sipahi, 2018, s. 119; Kozak ve Şahin, 2018, s. 31), *bilgi uçurma* (Celep ve Konaklı, 2012, s. 65), *ifşa* (Arslan ve Kayalar, 2017, s. 15), *ihbarcılık* (Candan ve Kaya, 2015, s. 305) gibi farklı şekillerde ifade edilmiştir. Uğur ve Özdemir (2019, s. 71) 2010 – 2017 yılları arasında Türkçe olarak yayınlanmış 46 makale ve lisanüstü çalışmayı incelemiş, whistleblowing kelimesinin karşılığı olarak ‘*’bilgi-haber uçurma, ifşa etme, ihbarcılık-muhbirlik, açığa çıkarma, izharcılık, ahlaki olmayan davranışların*

duyurulması, etik ve yasal olmayan davranışı bildirme'' olmak üzere 7 kelime tespit etmiştir. Örgütte ortaya çıkan etik dışı uygulamaların engellenmesini ve örgütün uzun dönemli çıkarlarının korunmasını kapsayan (Zhang, Chiu ve Wei, 2009b, s. 627) whistleblowing kavramı, bu çalışmada *bilgi ifşası*, whistleblower ise *ifşacı* olarak ele alınacaktır. Tük Dil Kurumu'nda gizli bir şeyi açığa çıkarma, yayma olarak ifade edilen ifşa kelimesinin (Türk Dil Kurumu, 2020); yanlış, etik dışı ve üçüncü şahıslara zarar veren uygulamaların ortaya çıkarılmasını amaçlayan whistleblowing kelimesi ile örtüştüğü düşünülmektedir. Buna istinaden ''bilgi ifşası'' olarak bir kullanım tercih edilmiştir.

Kavram, bir oyunda faul yapılması durumunda düdükle oyunun durdurulması ya da suç işlendiğinde polisin düdükle topluluğu uyarması anlamına gelmektedir (Aydın, 2002-2003, s. 81; O'Sullivan ve Ngau, 2014, s. 403). Evans (2008, s. 268), İngiliz polisinin suç işlendiğinde düdük çalmasının iki işlevi olduğunu belirtir. Birinci işlevde, polis memuru işlenen bir suça işaret etmektedir, ikinci işlev ise suç karşında halkı uyarmaktadır.

Kavramın, ilk kullanımıyla ilgili literatürde farklı görüşler mevcuttur. Hennequin (2020, s. 804) Antik Yunanistan'da, şehri korumak için doğruyu söyleyenlere ya da korkusuzca konuşanlara koruma sağlandığını, 13. yüzyılda, Qui Tam kuralının İngiltere'de kabul edildiğini ve bu kural ile bir vatandaşın çıkarları tehlikede olduğunda hükümdar adına hareket etmesine izin verildiğini belirtir. Qui Tam, "Kral için olduğu kadar kendisi için de dava açan" anlamına gelen Latince bir ifadenin kısaltmasıdır (Kesselheim ve Studdert, 2008, s. 342; Boumil, Nariani, Boumil ve Berman, 2010, s. 18). Perry (1998, s. 236) bireysel özerklik ile toplumsal rasyonaliteyi birleştirme girişimi olarak dile getirdiği bilgi ifşasının bir terim olarak yeni, ancak eylemsel açıdan oldukça eski olduğuna dikkat çekmekte ve 1571'de Martin Luther King'in Doksan Beş Tez'ini bir katedralin kapısına çivilemesi ile bilgi ifşası arasında bağlantı kurmaktadır.

Vandekerckhove (2006, s. 7), ''*Whistleblowing and Organizational Social Resposibility: A Global Assessment''* isimli kitabında 1961 yılında basılmış olan ''*Oxford English Dictionary'de''* ve 1976 yılında yayına girmiş olan ''*Webster Third New International Dictionary of the English Language'de''* whistleblowing kelimesinin bulunmadığını belirtir. Ancak her iki sözlükte de ''*whistle*'' kelimesi söylemek, dile getirmek, sinyal vermek ve ıslık çalmak olarak kullanılmıştır.

Whistleblowing kelimesinin ilk literatür kullanımının 1971 yılında Hartman tarafından kaleme alınan *''Computer''*dergisinde yer aldığını, bu yazıda yazarın whistleblowinge karşı olumsuz bir tutumu olduğunu, bu eylemi etik dışı olarak nitelendirdiğini ve sadece üçüncü şahısların gücünü, prestijini arttırdığını aktarır.

Kavramın bir diğer kullanımını Near (1989, s. 2) Chevrolet Corvair ve Ford Pinto'nun güvenlik problemlerini halka ifşa eden Ralf Nader ile ilişkilendirir. Ralf Nader bu kavramı''bir kuruluşun, yasadışı, hileli, zararlı olarak ve yolsuzluk kapsamında değerlendirilebilecek eylemlerinin, kuruluşun çıkarlarını göz ardı eden ve kamunun yararına hizmet ettiğine inanan kişiler tarafından ifşa edilmesi'' olarak tanımlamıştır (akt. Banisar; 2011, s. 3). Nader'in whistleblowing eylemini olumlu bir çerçeveye oturttuğu ve yaygınlaşmasında büyük bir rol oynadığı belirtilmektedir (Alper, 2018, s. 13).

Petersen ve Farrell (1986, s. 3), Hersh (2002, s. 243), ise terimin ilk defa 1963 yılında o dönemdeki Amerikan hükümetinin güvenlik zaafiyetleri ile ilgili gizli belgeleri açıklayan Otto Otopeka olayıyla ilintili kullanıldığını, kökeninin İngiliz polislerin halkı ve diğer polisleri suça karşı uyarmak için düdük ya da ıslık çalmasından geldiğini belirtir. Gaudet (2016, s. 4-5), bilgi ifşası ile ilgili kayıtların 17. yüzyıla kadar uzandığını, bu dönemde Deniz Komutanı John Grannis'in kötü yönetim ve yetersizlikleri nedeniyle Kıta Komutanı Commodore Hopkins'in görevden alınmasını isteyen imzalı bir dilekçe verdiğini ifade eder. Bu eylem sonucunda 1778 yılında ''*Whistleblower Law*'' mecliste kabul edilmiştir. Yasada, herhangi bir şahsın suiistimal ve dolandırıcılık içeren kabahatli davranışlarının kongreye ya da uygun bir makama bildirilmesinin Amerika Birleşik Devleti'nin hizmetinde olan tüm kişilerin ve diğer tüm sakinlerin görevi olduğu belirtilmiştir.

Hayatın her alanında sahip olduğu geniş sonuçları itibariyle 1970'lerden beri hem araştırmacıların hem de kamuoyunun ilgi odağı olan (Mansbach ve Bachner, 2010, s. 483) bilgi ifşasının, üzerinde fikir birliğine varılmış kesin bir tanım mevcut değildir (Fettahlıoğlu ve Demir, 2014, s. 8). Bilgi ifşası kapsamında yapılan tanımlar ise çeşitlilik göstermektedir (Clements, 2005, s. 150). Literatürde yer alan tanımlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Çizelge 1. Bilgi İfşası Tanımları

BİLGİ İFŞASI İLE İLGİLİ TANIMLAR	
Elliston, 1982a, s. 168	Bilgi ifşası, üçüncü şahıslara açıkça zarar veren faaliyetlerin iletilmesini kapsayan bir iletişim sürecidir.
Malin, 1983, s. 277	Bilgi ifşası, işverenin uygunsuz faaliyetlerinin çalışan tarafından ifşa edilmesidir.
Miceli ve Near, 1985, s. 525	Bilgi ifşası, örgütte meydana gelen yasadışı, ahlaka aykırı ve gayrimeşru uygulamaların, işverenleri kontrolü altına alabilecek taraflara ifşa edilmesidir.
Dozier ve Miceli, 1985, s. 826	Bilgi ifşası, örgütün yanlış uygulamalarının örgütün içindeki bir kişiye ya da dışarıdaki bir yetkiliye rapor edilmesidir.
Rongine, 1986, s. 281	Bilgi ifşası, çalışanın işvereninin üçüncü şahıslara zarar vermesi muhtemel olan yasadışı ve ahlaka aykırı davranışlarını kamuoyuna iletmesidir.
Jensen, 1987, s. 321	Bilgi ifşası, kasıtlı olarak çeşitli medya araçları aracılığıyla yapılan duyarlı, suçlayıcı, destek arayan, zorlayıcı bir iletişim faaliyetidir.
Keenan ve McLain, 1992, s. 349	Bilgi ifşası, mevcut veya eski örgüt üyelerinin örgüt liderinin kontrolü altındaki yasadışı, ahlaka aykırı ve gayrimeşru faaliyetlerini, yanlışı düzeltmeye istekli ve buna muktedir olan taraflara bildirmesidir.
Vinten, 1992, s. 44	Bilgi ifşası, çalışanın, herhangi bir örgütsel uygulamanın yasa, kural, düzenleme, uygulama kuralları veya profesyonel ifadeye aykırı olduğunu kanıtladığı, yanlış yönetimi, yolsuzluğu, yetkinin kötüye kullanılmasını, kamu veya işçi sağlığına ve güvenliğine yönelik tehlikeyi içerdiğine makul olarak inandığı bilginin yetkisiz olarak ifşa edilmesidir.
Larmer, 1992, s. 125	Bilgi ifşası, çalışan tarafından işletmenin etik dışı uygulamalarının işletme içinde bir yetkiliye ya da halka şikâyet edilmesi eylemidir.
Jubb, 1999, s. 78	Bilgi ifşası, örgütte ayrıcalıklı bilgilere ve verilere erişme yetkisi olan kişi tarafından örgütün hatalı, şüpheli ve yasa dışı faaliyetlerinin bu faaliyetleri düzeltme potansiyeline sahip bir dış kuruluş ile gönüllü ve kasıtlı olarak paylaşılmasıdır.

Çizelge 1-devamı

McLain ve Keenan, 1999, s. 266	Bilgi ifşası, çalışanlar tarafından etik dışı bir uygulamanın bu eylemi durdurmaya istekli ve buna muktedir olan kuruluşlara bildirilmesidir.
King, 1999, s. 316	Bilgi ifşası, gözlenen yanlış bir eylemin açıklanmasını kapsayan bir iletişim sürecidir.
Wilmot, 2000, s. 1051	Bilgi ifşası, işverenin hatalı uygulamalarını ortaya çıkarmak, bildirmek veya ilan etmektir.
Aydın, 2002-2003, s. 80	Bilgi ifşası, işyerinde öğrenilen yanlışların, çevre ve insan sağlığına zararlı faaliyetlerin açığa çıkarılması ya da duyurulmasıdır
Berry, 2004, s. 1	Bilgi ifşası, doğru ve yanlış konusunda kendi gerçeğini söyleyerek bütünlüğü sürdürmek, hakları savunmak, çıkarları korumak, adaleti etkilemek ve yanlışları düzeltmek için bir stratejidir.
Kranacher, 2006, s. 80	Bilgi ifşası, çalışanın örgüte zarar verme potansiyeline sahip bilgileri medya, hükümet yetkilileri gibi otorite figürlerine rapor etmesidir.
Eaton ve Akers, 2007, s. 67	Bilgi ifşası, örgütün yanlış uygulamalarının dâhili ve harici taraflara bildirilmesi eylemidir.
Evans, 2008, s. 268	Bilgi ifşası, örgütlerin kanuna aykırı ve etik dışı uygulamaları izinsiz bir biçimde raporlayan bir muhalefet biçimidir.
Alleyne, Weekes-Marshall ve Arthur, 2013, s. 36	Bilgi ifşası, örgütte tanık olunan yanlış uygulama, suiistimal, yolsuzluk veya kötü yönetim ile ilgili örgüt içinde ya da dışında raporlama yapmayı içerir. Bu eylem, bir yasanın, kuralın, düzenlemenin ihlalini ve/veya kamu yararına doğrudan bir tehdidi kapsar.
O'Sullivan ve Ngau, 2014, s. 402	Bilgi ifşası, örgütün bir üyesinin ya da alt düzey yöneticisinin, kuruluşun içinde veya dışında, yasadışı, ahlaka aykırı ya da her ikisini de kapsayabilen, diğer örgüt üyelerinin de dâhil olduğu bir eylemi, kuruluş içinde daha yüksek bir otoriteye açıklaması ya da ifşa etmesidir.
Dungan, Waytz ve Young, 2015, s. 129	Bilgi ifşası, bir kişinin etik dışı davranışını üçüncü bir tarafa bildiren etik bir ikilemdir.

Çizelge 1-devamı

Near ve Miceli, 2016, s. 109	Bilgi ifşası, iç ve dış kanalları kullanarak bir kişinin örgütsel yanlışları yetkili bir makama ya da otoriteye ihbar ederek, raporlayarak durdurmasıdır.
Tanı, 2018, s. 285	Bilgi ifşası, çalışanların kendi rızasıyla mesleki ve toplumsal sorumluluklarını ön planda tutarak, işyerindeki yöneticilerinin, iş arkadaşlarının veya işletme sahibinin gerçekleştirdiği, göz yumduğu veya izni dâhilindeki her türlü ahlaka ve yasaya aykırı uygulamasının çeşitli kanallar aracılığı ile toplumda duyurulmasıdır.
Olesen, 2019, s. 280	Bilgi ifşası, hassas bilgilere ayrıcalıklı erişime sahip örgüt üyelerinin, bu bilgileri örgüt dışındaki kişilere veya gruplara aktarma eylemidir.

***Tablo yazar tarafından oluşuturulmuştur.**

Yukardaki tanımlar ışığında; bilgi ifşası, bir örgütün eski ve yeni üyelerinin, bu davranış sonucunda ortaya çıkabilecek çeşitli olumsuzlukları ya da misillemeleri göze alarak örgüt içinde tespit ettikleri kanuna aykırı ve etik dışı uygulamaları önce iç kanallara, iç kanallardan herhangi bir sonuç elde edilememesi durumunda, eldeki kanıtlarla beraber faaliyeti sona erdirme ya da sona erdirilmesi için örgüte baskı uygulama gücüne sahip dışsal kanallara başvurulması olarak ifade edilebilir. Bilgi ifşasında gönüllülük esastır, herhangi bir baskı ya da zorlama söz konusu olmamalıdır, kişisel çıkar sağlama amacı güdülmemelidir.

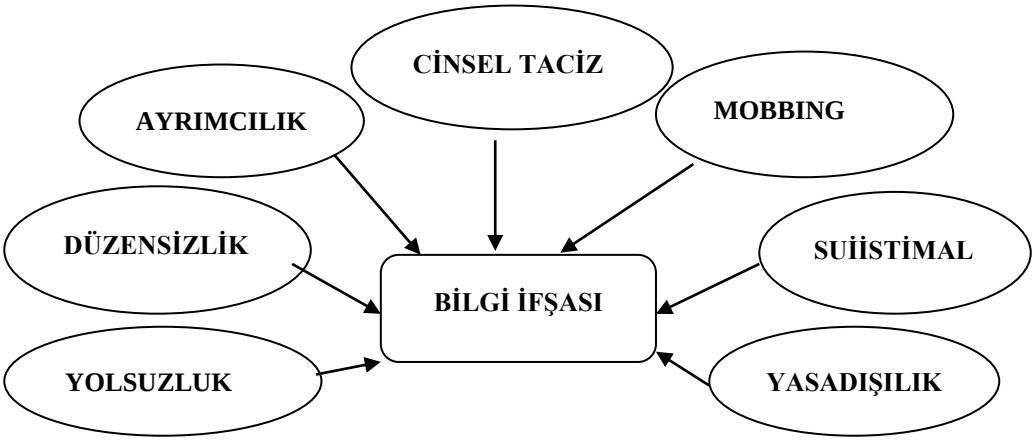
Bilgi ifşasının kapsamına giren konuları, Bowman (1983, s. 271), halkın sağlığını, güvenliğini ve özgürlüğünü tehlikeye atan dolandırıcılık, israf ve istismar uygulamaları olarak belirtir. Near ve Miceli (1985, s. 3), bilgi ifşasının suiistimali, ihmali, sorumsuzluğu, yozlaşmayı, sosyal açıdan yasadışı ve zararlı faaliyetleri, kaynak israfını kapsadığını belirtir. Paul ve Townsend (1996, s. 150) kötü yönetimin, fon israfının, yetkinin kötüye kullanılmasının, kamu refahına ya da özel refaha zarar vermenin, yasaların, kuralların ve düzenlemelerin ihlalinin, etik olmayan ahlak dışı davranışların bilgi ifşasının kapsamında olduğunu ifade eder.

McLain ve Keenan (1999, s. 255), çevreye zarar vermenin ve görevi kötüye kullanmanın da bilgi ifşası içerisinde ele alınabilecek konular olduğunu belirtir. Hersh (2002, s. 243), bilgi ifşası kapsamındaki konuların tehlikeyi, ahlaka aykırılığı, yasadışılığı ve ayrımcılığı içerdiğini, bu eyleme konu olan durumların sadece hukuka aykırılık ile sınırlandırılmayacağını vurgular. Brown ve Donkin (2008, s. 14)

örgütlerderki kanuna aykırı ve etik dışı uygulamaları; *1) Maddi kazanç sağlamak için suiistimal (rüşvet, yolsuzluk, hırsızlık), 2) Çıkar çatışması, 3) Uygunsuz ve profesyonel olmayan davranışlar, 4) Kusurlu yönetim (yetersiz yönetim ve ihmal), 5) Kaynakların kötü yönetilmesi ve israf, 6) Adaleti yanıltma* ve *7) Personel ve işyeri şikayetleri* şeklinde sınıflandırmıştır.

McLain ve Keenan (1999, s. 256) ise örgütün hatalı uygulamalarının ahlaki açıdan yanlış davranışlarla beraber, yasadışı, etik dışı, savurgan, verimsiz, ihmalci, gücün kötüye kullanılması, örgütsel kuralların ve profesyonel standartların ihlalini içerdiğini belirtir. Hoffman ve Schwartz (2014, s. 771) yasadışı ve etik olmayan faaliyet yelpazesinin oldukça geniş olduğunu; yolsuzluğu, rüşveti, hediye almayı ve vermeyi, komisyonu, gaspı, kayırmacılığı, iltiması, kara para aklamayı, bilgi hırsızlığını, çıkar çatışmalarını, dolandırıcılığı, uygunsuz muhasebe kayıtlarını, ayrımcılığı, cinsel tacizi, işyeri güvenliğini, tüketici ürün güvenliğini ve çevre kirliliğini kapsadığını ifade eder. Dasgupta ve Kesharwani (2010, s. 3) bu kapsamdaki uygulamaları; hırsızlık, israf, yanlış yönetim uygulamaları, güvenlik sorunları, cinsel taciz, ayrımcılık ve yasal ihlaller olarak sınıflandırır.

Kızıloğlu ve Çelik (2015), bilgi ifşası kapsamında değerlendirilebilecek etik dışı uygulamaları aşağıdaki şekilde belirtmiştir.



Şekil 1. Etik Dışı Davranışlar ve Bilgi İfşası

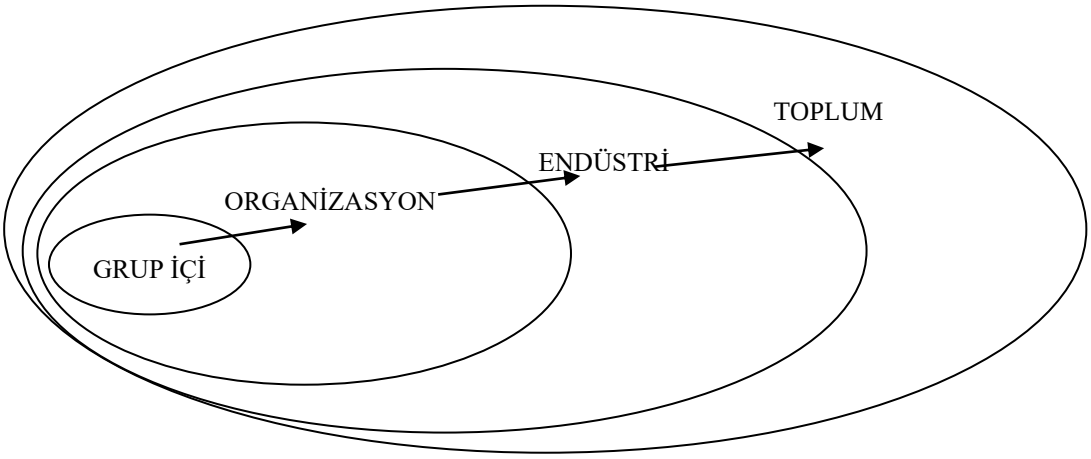
Kaynak: Kızıloğlu, E. ve Çelik, A., (2015). Whistleblowing behavior in organizations and work morality interaction. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 329-341

Bilgi ifşası, örgütlerde yasaya aykırı ya da etik dışı uygulamaların tespit edilmesi ve önlenmesi noktasında önemli bir kontrol mekanizması olarak hizmet eder (Kaplan ve Schultz, 2007, s. 110). Bu açıdan bilgi ifşası, örgütlerin hesap verebilirliğini ve dürüstlüğünü artırabilecek, kanuna aykırı ve etik dışı uygulamaları

tespit ederek durdurabilecek, değişim yaratabilecek bir araç olarak (Alleyne, Charles-Soverall, Broome ve Pierce, 2017, s. 242) ele alınabilir. Bilgi ifşası oldukça önemli olduğu, çünkü örgüt üyelerinin kurumsal yanlışları tespit etme olasılığının denetçilerden, medyadan veya endüstri düzenleyicilerinden daha fazla olduğunu öne sürülmektedir (Evans, 2008, s. 267).

Casal ve Zalkind (1995, s. 797)'e göre örgütün yanlış uygulamalarının nedeni örgütsel amaçlara ulaşmak için alternatif çözüm yollarından yoksun olması ve yanlış uygulamalarla bağlantılı ekonomik faydalardır. Örgüt, işlenen suçun failine ya da yanlışın kendisine bağlı olabilir, belki de yanlış uygulamanın örgüte fayda sağladığı düşünülmektedir. Yanlışa bağımlılık ne kadar yüksekse, örgüt, ifşacının yanlışı durdurma girişimine o kadar çok direnecektir (Near ve Miceli, 1995, s. 687). Özler, Şahin ve Atalay (2012, s. 172) bilgi ifşası sürecinde yer alan aşamaları aşağıdaki şekilde belirtir:

- Öncelikle örgüt içinde yanlış uygulamayı durdurabilecek, düzeltebilecek bir yetkiliye başvurmak,
- Birincil ilişkilere sahip olunan kişilerle konuyu tartışmak,
- Başvurulan yetkilinin soruna çözüm üretmemesi durumunda, örgüt içerisinde sorunu çözebileceğine inanılan diğer kişilerle iletişime geçmek,
- Örgütte etikle ilgilenen çalışanlarla ilişki kurmak,
- Örgüt dışındaki yetkililere başvurmayı düşünmek,
- Örgüt dışındaki yetklilerle iletişime geçmek ve işten ayrılmak.



Şekil 2. Bilgi İfşasının Hiyerarşik Yapısı

Kaynak: Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L. ve Haslam, S. A., (2019). The social pyschology of whistleblowing: An integrated model. *Organiational Psychology Rewiev*, 41-67.

Bilgi ifşasının belirli bir hiyerarşik yapıya sahip olduğu belirtilebilir. Yani ifşacı halka açılmadan önce tüm alternatif kanalları tüketmelidir. Ancak alternatif kanallar uygulanabilir bir seçenek olmadığında, bilgi, kamuya açıklanabilir. Sorumluların suçu soruşturmasına, incelemesine, açıklamasına fırsat vermek adına, kamuoyu olaya direkt dahil edilmemelidir. Ancak, dahili prosedür gerçekçi bir seçenek değilse, sonraki aşama olarak bağımsız bir gözetim organına gidilebilir. Bu kanalların etkisiz olduğuna, makul bir şekilde örgütün ya da dışarıdaki bir otoritenin sorunu çözemeyeceğine inanılıyorsa, delillerin yok edilmesi, ifşacıya ve üçüncü bir tarafa misilleme durumu söz konusuysa ifşa edilen bilgiler kişilerin yaşamına, sağlığına ve güvenliğine ya da çevreye yönelik risk ve tehdit içeriyorsa, bu durumda bilgiler bir medya kuruluşu aracılığıyla kamuya açıklanabilir (Boot, 2019, s. 32-33).

Perrucci, Anderson, Schendel ve Trachtman (1980, s. 156-161) ise, örgüt üyelerinin yasaya aykırı ve etik dışı uygulamaları ilk defa fark ettiklerinde bilgi ifşasına basitçe karar vermediklerini belirtir. Bu uygulama bir dizi süreci kapsamaktadır. İlk evre farkındalık aşamasıdır ve çalışan örgütün yanlış uygulamaları ile karşı karşıya gelmiştir. Bu aşamada, yanlış uygulama gözlenmekte, aynı düzeydeki çalışanlardan destek görülmekte ve tepki gösterilmemektedir. Sonraki aşama örgütte üst düzey yetkililere ulaşma çabasıdır. Bu aşamada, üst düzey yöneticilerin etik dışı uygulamaları düzelteceklerine inanılmaktadır. Eğer örgüt içinde yeterli destek mevcut değilse ve üst düzey yönetimin yanlış uygulamalara karşı herhangi bir girişimde bulunmazsa, ortaya bilgi ifşasının son aşaması çıkar. Bu

noktada, dışsal güce başvurulur ve bu tür faaliyetler halka ya da dışarıdaki bir otoriteye ifşa edilir.

Bilgi ifşası, bilgiyi kamuya açık hale getirmeye yönelik gelişigüzel bir eylem değildir. Bilginin ifşa edildiği mercii örgüte değişim için baskı yapma ve ifşacıyı koruma gücüne sahiptir (Perrucci vd., 1980, s. 161). Berg (2020, s. 60) bilgi ifşasının cesarete gerektiren bir karar olduğunu, çünkü maliyeti yüksek misillimelere neden olabileceğini belirtir. Hersh (2002, s. 251) bilgi ifşasının, kanuna aykırı eylemin durdurulması ya da devam etmesi, örgütte politika değişikliğinin olması ya da olmaması, ifşacının ödüllendirilmesi, cezalandırılması ya da örgütün herhangi bir tepki vermemesi olmak üzere üç muhtemel sonucunun olduğunu belirtir. Clements (2005, s. 150) bilgi ifşasının özellikle halkı zararlardan koruma noktasında kritik bir rolü olduğunu, bu nedenle, uygun motivasyonlarla teşvik edilmesini ve ifşacıların korunması gerektiğini belirtir. MacGregor, Robinson ve Stuebs (2014, s. 37), örgütte bilgi ifşası için etkin bir ortamın gerekliliklerini aşağıdaki dört unsur ile ifade eder:

- ✓ İşe al ve geliştir: Doğru insanların işe alınmasını, örgütsel bağlılığı teşvik edilmesini ve etiğin öncelik haline getirilmesini kapsar.
- ✓ Çalışanları eğit: Örgütsel prosedürlerin amacının açıklamasını, sorumlulukların netleştirilmesini ve raporlama seçeneklerinin neler olduğunu belirlenmesini içerir.
- ✓ Raporlamayı teşvik et: İçsel ifşanın ödüllendirilmesini ve örgütün korunmasını içerir.
- ✓ Analiz et ve cevaplandır: Prosedürlerin izlemesini, yeterli araştırma kaynağının sağlamasını ve problemin çözülmesini kapsar.

Günümüzde ise bilgi ifşasına ilişkin araştırmalar giderek önemi artan bir konu haline dönüşmüştür (MacNab ve Worthley, 2008, s. 407). ‘’The Association of Certified Fraud Examiners’’’ (ACFE) tarafından hazırlanan ‘’2020 Report to Nations’’ raporunda, 2020 yılı içerisinde 125 farklı ülkeden 2504 dolandırıcılık vakasının tespit edildiği ve toplam kaybın 3,6 milyar dolardan fazla olduğu ifade edilmiştir. 895 vaka ile Amerika ve Kanada birinci sırada yer alırken, Sub-Saharan Afrika’da 301, Asya-Pasifik bölgesinde 198, Batı Avrupa’da 128, Orta Asya ve Güney Afrika’da 127, Güney Asya’da 103, Latin Amerika ve Karayipler’de 101 ve Batı Avrupa ve Batı/Orta Asya’da 95 dolandırıcılık vakası yer almıştır. Raporda mesleki dolandırıcılık üç ana kategoride belirtilmiştir. Bunlar, yozlaşma/bozulma

(corruption), varlık suistimali (asset misappropriation) ve mali tablo dolandırıcılığı (financial statement fraud) şeklindedir. Vakaların% 50'si çalışanlar, % 22'si müşteriler, %15'i isimsiz (gizli ve ad belirtilmeden), % 11'i tedarikçiler, % 6'sı diğerleri, % 2'si rakipler ve % 2'si hissedarlar tarafından ifşa edilmiştir. İfşa edilen organizasyonların, % 44'ü özel sektörü, % 26'sı kamu sektörü, % 16'sı devlet kuruluşudur. Doğu Avrupa ve Batı/Orta Asya kategorisinde yer alan Türkiye 13 vaka ike Sırbistandan sonra ikinci sırada yer almıştır ve ikinciliği Rusya ile paylaşmaktadır (ACFE, 2020).

Transperency International tarafından hazırlanan 2019 Yolsuzluk Algılama Indeksi'ne (Corruption Perceptions Index) göre en az yozlaşan iki ülke Yeni Zelanda ve Danimarkadır. Türkiye bu listede Romanya, Macaristan, Çin, Sırbistan, Yunanistan gibi ülkelerden sonra 180 ülke arasından 92. sırada gelmiş ve puanı 39/100 şeklinde belirtilmiştir (Transparency International, 2020). U.S. Securities and Exchange Commission tarafından hazırlanan 2020 yılı ''Whistleblower Program'' yıllık raporuna göre, 78 farklı ülkeden bireysel olarak birçok ifşacı programa başvuruda bulunmuştur. Rapora göre Kanada'dan 91, İngiltere'den 84, Çin'den 67, Kolombiya'dan 48, Hindistan'dan 43 başvuru gerçekleşirken, Türkiye'den ise sadece 8 ifşacı başvuruda bulunmuştur (U.S. Securities and Exchange Commission, 2020).

Bu sonuçlar ışığında, bilgi ifşasının Türkiye'de yeterli düzeyde bilinmediği ve konuya yönelik direkt koruyucu yasa olmamasından dolayı bilgi ifşasına cesaret edebilen çalışan sayısının az olduğu ifade edilebilir (Yıldız ve Tanı, 2018, s. 61). Ayrıca, turizm gibi işverenlerin ve üst düzey yöneticilerinin birbirleri ile sürekli iletişimde olduğu faaliyet alanlarında, çalışanların bilgi ifşasında bulunması durumunda çeşitli misillemeler ortaya çıkabilir. Bu noktada çoğu çalışanların, örgütsel suiistimallerle karşılaşsalar dahi sessiz kalacakları, bilgi ifşasını tercih etmeyecekleri belirtilebilir. Bilgi ifşası sonrasında işleyecek olan hukuki süreç de çalışanların ifşadan kaçınmasına neden olabilir. Özellikle küçük örgütlerde çalışanlar yanlış uygulamalar karşısında işten ayrılmayı daha kolay bir seçenek olabilir.

2.1.1.1. Bilgi İfşasının Bileşenleri

Near ve Miceli (1985, s. 2), bilgi ifşasının, ifşacı, ifşa eylemi, ifşayı alan kurum/kişi ve ifşa edilen örgüt olmak üzere en az dört unsuru içerdiğini belirtir. Bilgi ifşasında bulunan kişiler halihazırda örgüt üyesi olabilirler ya da örgütün eski üyeleridir ve bu kapsamdaki faaliyetler bu kişiler tarafından keşfedilmiştir (Dworkin ve Near, 1987, s. 243). Örgüt çalışanlarını, bilgi ifşasına yönelik inanç ve algıları bakımından üçe ayırmak mümkündür. Bunlar; örgütsel yanlışları gözlemlemeyenler, gözlemleyenler ancak ifşa etmeyenler ve gözlemleyip ifşa edenler şeklindedir (Miceli ve Near, 1984, s. 688-689). Demiral (2008, s. 129) ve Kızıloğlu ve Çelik (2015, s. 333) çalışanların örgütsel hataları fark ettiklerinde üç davranış biçimi ortaya çıktığını belirtir. Bu davranış biçimlerinden birincisi; kişinin sessiz kalmayı tercih etmesi, ikincisi, ifşa eylemi gerçekleşip örgüt içerisindeki bir yetkiliye rapor edilmesi ve son olarak ise bilginin dışarıdan bir yetkiliye, otoriteye ya da medyaya ifşa edilmesi şeklindedir. Örgütsel hatalara gösterilen tepki, örgütün potansiyel kazanımları ve kayıpları aşağıda belirtilmiştir:

Çizelge 2. Örgütte Ortaya Çıkan Kanuna Aykırı Eyleme Tepki – Potansiyel Kazanımlar ve Potansiyel Kayıplar

TEPKİ	POTANSİYEL KAZANIM	POTANSİYEL KAYIP
KATILIM	*Örgütsel hatalar ödüllendirilir. *Örgütsel hatalar kabul edilir.	*Örgüte zarar veren eylem devam eder. *Haysiyet, saygınlık ve güvenilirlik kaybedilir. *Yasal cezalar ortaya çıkar. *Örgüt yönetimi ceza uygulayabilir.
HİÇBİRŞEY YAPMAMA / EYLEMSİZLİK	* Örgütün yanlış, hatalı uygulamaları devam eder.	* Örgütsel hatalar sonucu ortaya çıkan zarar devam eder.
KANUNA AYKIRI EYLEMİ DURDURMAK İÇİN DİREKT (BİREYSEL) GİRİŞİM	* Örgütsel hatalar durdurulur. * Başarı duygusu ortaya çıkar (İçsel ödül). * En hızlı çözümdür.	* İfşayı gerçekleştiren taraf misillemeye maruz kalabilir. *İfşacı muhbir olarak etiketlenebilir.
PROSEDÜRE UYGUN TEPKİ	*Örgütsel hatalar durdurulur. *İsimsiz ifşa kişiyi korur. *Örgütsel hatanın sonlanması ile dışsal ödüller kazanılabilir.	*Yönetimin olumsuz tepkisi oluşabilir. *İsimsiz ifşa nedeniyle ifşayı kimin yaptığının bilinmez.

Çizelge 2-devamı

PROSEDÜR DIŞI TEPKİ	* Örgütsel hatalar durdurulur. * Başarı duygusu ortaya çıkar (İçsel ödül). * Örgütsel hatanın sonlanması ile dışsal ödüller kazanılabilir. (Meşhur olma).	*İfşacı misillemeye maruz kalabilir. *İfşacı muhbir olarak etiketlenme.

Kaynak: McLain, L. D. ve Keenan, P. J., (1999). Risk, information and the decision about response to wrongdoing in organization. *Journal of Business Ethics,* 255-271

Örgütün etik dışı faaliyetlerini gözlemleyen çalışanların dört seçeneğe sahip olduğu belirtilebilir. Bu seçenekler; sessiz kalmak, dahili prosedürler yoluyla endişeyi dile getirmek, düzenleyici kuruluşlar gibi harici bir organizasyona endişeyi dile getirmek ya da medyaya açıklama yapmak şeklindedir (Rachagan ve Kuppusamy, 2013, s. 370). Örgütsel hataları aktif olarak destekleyen ya da görmezden gelen kişilerin diğerlerine oranla bu kapsamdaki eylemlere dahil olmaya daha fazla meyilli oldukları belirtilmektedir (McLain ve Keenan, 1999, s. 264-266).

Bazı durumlarda bu eylemleri gözlemleyen kişiler hiçbir şey yapmamayı tercih edebilir (Park, Rehg ve Lee, 2005, s. 389) ve esasen bu en basit, en yaygın seçimdir. Çünkü bilgi ifşası, ifşacının hayatını zorlaştırmaktadır (Evans, 2008, s. 269). Sosyal baskı, resmi prosedürler hakkında yetersiz bilgi ve güvensizlik de böyle bir tercihin ortaya çıkmasına sebebiyet verebilir. Bireysel girişimde bulunma ise, hem ifşacının hem de ifşaya konu olan diğer tarafların zarar görmesine neden olabilir. Prosedüre uygun raporlama yapan bireylerin kişisel olarak yetersiz olduğu öne sürülmektedir. Çünkü değişim için dışarıdan yardıma ihtiyaç duyulmaktadır. Eylemsizlik ya da prosedüre uygun ifşa örgütsel hataları durdurmada oldukça riskli ya da etkisiz olabilir. Bu durumda ise dışsal kanallara başvurulmaktadır (McLain ve Keenan, 1999, s. 264-266).

İfşacı, Bucka ve Kleiner'e (2001, s. 50) göre işini kaybetme riskini bilerek göze alarak sahtekarlığı, yolsuzluğu ve adaletsizliği ortaya çıkarmaktadır ve ifşacılar ortaya çıkan yanlıştan daha fazla etkilenmektedir (Heacock ve McGee, 1987, s. 39). Yani genelde ifşacının ilk etapta karşılacağı tutum misilleme olabilir. Oysa ki bir çok yönetici, örgütte cereyan eden kanuna aykırı ve etik dışı faaliyetlerle ilgili bilgi sahibi olmak istemektedir. Bu tutarsızlığın yöneticilerin ifşa eylemine cevap vermek adına uygun bir yöntem bulamamış olmalarından kaynaklandığı öne sürülmektedir (Greenberger, Miceli ve Cohen, 1987, s. 527).

İfşacılar, bilgi ifşasının örgüt tarafından desteklenmesi gerektiğine inanmaktadır (Heacock ve McGee, 1987, s. 39). Örgütün yanlış uygulamalarını örgütün bir üyesi ifşa ediyorsa, bu kişi iç/içsel ifşacıdır. İçsel ifşacılar, çeşitli hiyerarşik seviyelerden (yani alt kademe, orta veya üst yönetim) veya işlevlerden (örneğin, muhasebe, finans, pazarlama, insan kaynakları) çalışanlardır. Örgütün hatalı uygulamalarını, örgütün parçası olmayan bir kişi ifşa ediyorsa, bu kişi dış/dışsal ifşacı olarak adlandırılmaktadır. Bu kişiler tüketiciler, müşteriler, tedarikçiler, distribütörler, danışmanlar, yatırımcılar, denetçiler, sektör düzenleyicileri, hissedarlar ve diğer ilgili çıkar gruplarından olabilir (Culiberg ve Mihelic, 2017, s. 790; Smaili ve Arroyo, 2019, s. 97). İfşacının kişiliğini, motivasyonlarını, ifşanın nedenini ve başarıya olan bakış açısını birleştirerek (Hennequin, 2020, s. 807), Heumann Friedes, Cassak, Wright ve Joshi (2013, s. 40-44) bir ifşacı tipolojisi oluşturumuştur. Bu tipoloji şu şekildedir:

- ✓ Fedakar İfşacı (Alturist): Suça şiddetle karşı çıkar, adalet ve iyilik için şirket içinde ve hatta dışında yiğitçe savaşır. Örgütün vicdanı gibi davranır ve yanlışı düzeltmekten başka bir beklentisi yoktur. Esas olarak etik nedenlerle hareket eder. Bazen terfi etse de, güçlü misillemelere de maruz kalabilir. Bu tür bireyler için ahlak esastır. Ancak eylemleri toplumun bir kısmı tarafından yüceltilirken, diğer bir kesim tarafından kötülenebilir (Hennequin, 2020, s. 807; Heumann vd., 2013, s. 40-44). Dozier ve Miceli (1985, s. 824) alturistik davranışların kişinin kazancına yönelik olmaması, gönüllü bir eylem olması ve eylemin olumlu sonuçlanması olmak üzere üç kriteri olduğunu belirtir.
- ✓ İntikamcı İfşacı (The Avenger): Fedakar ifşacının tamamen zıttıdır. İntikamcı, kendisini rahatsız eden veya aşağılayan bir kişi, ekip veya kuruluştan intikam almak için dolandırıcılık, yönetim sorunları, yasadışı faaliyetler veya kişisel iddialarını bildirir. İfşanın sebebi, bireysel öfke ve memnuniyetsizliktir (Hennequin, 2020, s. 807; Heumann vd., 2013, s. 40-44). Dasgupta ve Kesharwani, (2010, s. 6) bilgi ifşası davranışının ana nedeninin fedakarlık olamayacağını, bu eylemle ifşacının bir takım çıkarlar elde ettiğini, mali kazanım, intikam alma ve işe geri dönme gibi kişisel nedenleri olabileceğini belirtir.
- ✓ Örgütün adamı/kadını (Organization wo/man): Örgüt kültürünü ve misyonunu benimsemiş, uzun süreli çalışanlardır. Şirketten duyduğu korku

nedeniyle etik dışı olarak değerlendirdikleri davranışları bildirir. Burada yaklaşım, bu yanlış davranışların sonuçlarına işaret edilerek işletmeyi korumaya yöneliktir. Teknik, prosedürel ve etik konular ile ilgili olarak kuruluşun misyonuna yönelik hareket eder. Sıklıkla olumsuz bir şekilde "her şeyi bilen" olarak tanımlanır. Yöneticiler veya üst yönetim, bu tür ifşacıları hedeflerine ulaşmada veya politikaları için destek kazanmada bir engel olarak görebilirler. Yönetsel imtiyazlarara karşı olduğu için bu tür bir bilgi ifşası eylemi beraberinde bir takım misillemeleri getirebilir (Hennequin, 2020, s. 807; Heumann vd., 2013, s. 40-44).

- ✓ Panik İfşacı (The Alarmist): Panik ifşacılar, örgütsel politikalarının bir veya daha fazlasının kamusal alana yönelik ahlaki risklerinden sürekli olarak şikayet eden çalışanlardır. Çoğunlukla kanıta dayanmadığı için ifadeleri güvenilmezdir ve neredeyse her zaman yanılmaktadırlar. Ortaya atılan suçlamaların yasaya aykırı veya uygunsuz olmaması, kamu menfaati ya da genel menfaat için herhangi bir tehdit oluşturmaması nedeniyle tüm güvenilirliklerini kaybedebilirler. İddiaları herhangi bir etki yaratmaz (Hennequin, 2020, s. 807; Heumann vd., 2013, s. 40-44).
- ✓ Ödül Avcısı (The Bounty Hunter): Temel motivasyonu basitçe para kazanmaktır. Bazı ülkelerde, ifşacıların risk almaları ve misillemeye uğramaları nedeniyle hükümetler bu durumu tazmin etmektedir (Hennequin, 2020, s. 807; Heumann vd., 2013, s. 40-44).

Etik dışı faaliyetlerin genellikle kasıtlı ve bilinçli olarak üst düzey yöneticilerin bilgisi dahilinde, bazı durumlarda ise yöneticilerin bilgisi olmadan orta veya alt düzey çalışanlar tarafından da gerçekleştiği (Dworkin ve Near, 1987, s. 243) belirtilmektedir. İfşayı alan kuruluş eğer yeterli yetkiye ve güce sahip değilse bilgi ifşası herhangi bir etki yaratması pek de mümkün görünmemektedir. Tam tersi durumda ise örgüt içerisinde gerçekleşen hatalı uygulamalar durdurulabilir. İfşayı destekleyen, güçlü veya yüksek statüye sahip bilginin ifşa edildiği kurum, ifşacıya destek sağlayarak, örgüte baskı uygulayabilir ve ifşanın güvenirliğini arttırabilir (Near ve Miceli, 1995, s. 693). Eğer örgütte kanuna aykırı ve etik dışı uygulamalar yaygınsa, bu durumda ahlaki değerleriyle hareket eden ifşacıları ortaya çıkacaktır (Near, 1989, s. 3). İfşa, bu eylemi gerçekleştirmenin maliyetinin ve faydasının karşılaştırılması sonucunda şekillenir. Eylem sonucunda oluşacak tepki ise kararı

etkileyen bir diğer faktördür (Dozier, 1988, s. 10). Miceli ve Near (1985, s. 528) kanuna aykırı ve etik dışı uygulama ile karşılaşıldığında harekete geçip geçmeme kararının, bu eylemin yanlış olup olmadığı konusundaki karardan daha karmaşık olabileceğini ifade eder. Gözlemlenen faaliyetler önemsiz ise, hatalı uygulamayı düzeltecek güce sahip örgüt dışındaki bir otoritelerden destek alma olasılığı düşüktür. Çünkü örgütsel faaliyete karşı bir kampanya düzenlemenin, bu faaliyeti düzenleyenler açısından da maliyeti vardır.

Bilgi ifşası, genellikle hükümetin yasalarında veya politikalarında bir değişiklik meydana getirmek amacıyla yapılan hukuka aykırı, kamuya açık, şiddet içermeyen, siyasi (Scheuerman, 2014, s. 611) bir muhalefet eylemi olarak ifade edilebilir (Elliston,1982b, s. 23; Baltacı, 2017, s. 417). Herhangi bir örgüt bilgi ifşasının hedefi olabilir (Near ve Miceli, 1985, s. 4). Ancak, içsel bilgi ifşasının görece küçük örgütlerde daha yüksek oranda ve dışsal bilgi ifşasının ise büyük örgütlerde daha sık meydana gelebileceği (Miceli ve Near, 1992, s. 156-157) belirtilmektedir.

Küçük örgütlerde çalışanlar daha fazla sadakat hissi içerisinde olabilir ve örgüte zarar vermemek adına bilgi ifşasını iç kanallarla gerçekleştirilebilir. Büyük örgütlerde ise çalışanların bağlılıkları daha düşük olabilir ve küçük örgütlerle karşılaştırıldığında daha fazla misilleme yaşayabilirler (Near ve Miceli, 1985, s. 12). Buna ilave olarak, bilgi ifşası kamu sektöründe özel sektöre göre daha fazla gerçekleşmektedir (Rothshield ve Miete, 1999, s. 107; Gottschalk, 2018, s. 73), ifşa edilen konular sektörel bazda farklılık göstermektedir (Near Rehg, Scotter ve Miceli, 2004, s. 223). Bürokrasinin (Paul ve Townsend, 1996, s. 153), hiyerarşinin ve otoritenin yoğun olduğu organizasyonlar bilgi ifşası eylemine daha az açıktır (Miceli, Near ve Schwenk, 1991, s. 119). Bilgi ifşasının aşamaları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Near ve Miceli, 1985, s. 5).

Çizelge 3. Bilgi İfşasının Aşamaları

BİLGİ İFŞASININ AŞAMALARI			
BİLGİ İFŞASINI VE SONUÇLARINI POTANSİYEL OLARAK ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER			
GÖZLEMCİNİN KARARI: 1	GÖZLEMCİNİN KARARI: 2 (Birinci soruya verilen cevap olumluysa)	ORGANİZASYONUN KARARI: 1 (İkinci soruya verilen cevap olumluysa)	ORGANİZASYONUN KARARI: 2 (İkinci soruya verilen cevap olumluysa)
Gözlenen aktivite kanuna aykırı, etik dışı ya da gayri meşru mudur?	Gözlemlenen faaliyet rapor edilmeli midir?	Sorgulanan faaliyet durdurulmalı mıdır?	Bilgi ifşacısı cezalandırılmalı mıdır?
OLUMLU KARAR ALMAYA YOL AÇAN POTANSİYEL DEĞİŞKENLER			
*Kişinin bireysel değerlerine ters düşen aktiviteler *Kesin kanıt varlığı *Örgütsel normlar ve değerler arasında çatışma	*Gözlemlenen faaliyetin etkisinin ciddiyeti *Şikâyet kanalları hakkında yeterli bilgi *Gözlemcinin kişisel özellikleri (örneğin, gençlik, iç kontrol odağı, yüksek benlik saygısı ve yüksek inisiyatif)	*Sorgulanan faaliyete alternatifler *Harekete geçilmemesi durumunda oluşabilecek yüksek maliyetler	*Örgütün bilgi ifşacısına düşük bağımlılığı *Boş, anlamsız suçlama *Sorgulanan faaliyete alternatifin olmaması
	*İstihdam alternatiflerinin ve / veya duygusal desteğin mevcudiyeti *Alternatif eylemin olmaması *Bilgi ifşasının etkili olacağı inancı *Bilgi ifşasının daha az kişisel maliyetle sonuçlanacağına yönelik inanç		

Kaynak: Near, P. ve Miceli, P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 1-16

Bilgi ifşasının, ifşacı ve ifşa edilen örgüt tarafından verilen dört karardan sürecini temsil ettiğini belirtilmektedir. Birinci aşamada, kişi faaliyetin gerçekten yanlış olup olmadığına karar vermelidir. Faaliyet, bireyin kendi değerleriyle ya da

kurum tarafından belirlenen değerlerle çelişiyorsa, kanıtlar mevcutsa, bu durumda birey bu eylemi daha yüksek düzeyde şüpheli olarak değerlendirecektir (Near ve Miceli, 1985, s. 4). Uygun koşullar altında dahi birçok gözlemci bilgiyi ifşa etmemektedir. İfşacılar ancak örgütsel yanlışların ciddi olduğunu algılarsa, nereye başvuracaklarını bilirse, eyleme geçmenin etkili olacağına, diğer alternatif eylemlerin hedefe ulaşmayacağına inanırlarsa harekete geçebilirler (Near ve Miceli, 1995, s. 686).

İfşacı olmaya karar vermek sıradan, düşünmeden alınan bir karar değildir. İfşacıyı harekete geçiren motivasyonlar, örgütün ortamı ve söz konusu eylemin toplumu nasıl etkilediği bu noktada önemli olabilir (Dryburgh, 2009, s. 162). İfşacının kişisel durumu da, kararını etkilemektedir. Alternatif finansal ve duygusal destek kaynağına sahip olması, bilgi ifşası eyleminin maliyeti ve bireysel özellikler ifşacının kararı etkileyen kişisel faktörler arasında sıralanabilir. Bu noktadan sonra örgüt kanuna aykırı ve etik dışı eyleme devam edip etmeme kararı ile karşı karşıya kalır. Son aşamada örgüt ifşacıyı görmezden gelmeye ya da onu susturmak için adımlar atmaya karar verebilir. Örgüt ifşacıya göre daha fazla güce sahip ise (düşük düzeyde bağımlılık) en az maliyetli olan suçu ya da suçlayıcıyı gözden düşürme stratejisi izleyebilir. İfşacının örgütte meydana gelen yanlış uygulamaları durdurmada ne derecede etkili olabileceği örgütte sahip olduğu güç ile bağlantılıdır (Near ve Miceli, 1995, s. 686). Örgüte bağımlılığı yüksek olan ifşacı daha fazla misilleme ile karşılaşmaktadır ve genellikle çalışanlar işverenlerine daha fazla bağımlıdır. Diğer taraftan, örgüt karşısında daha güçlü, örgüt için daha değerli olan ifşacılar da şiddetli misillemelerle karşılaşabilmektedir. Buradaki mantık örgütün misillemeyi en çok zararı verebileceği ifşacıya yönelik gerçekleştirdiği şeklindedir (Parmerlee, Near ve Jensen, 1982, s. 30).

Paul ve Townsend (1996, s. 150), bilgi ifşasının dört temel unsuru içermesi gerektiğini belirtir: Bunlardan birincisi; kişi iyi niyetli bir şekilde kanuna aykırı ve etik dışı eylemi kurum içindeki ya da dışındaki bir kişiye aktarmalıdır. İkincisi; bilgi aktaran kişi kuruluşun mevcut veya geçmişteki bir üyesi olmalıdır ya da o kuruma iş başvurusu yapmış olmalıdır. Üçüncüsü; ifşa edilen bilgiler işverenin hatalı uygulamaları ile ilgili olmalıdır. Dördüncü olarak ise kişi ifşa ettiği konu ya da eylemle ilgili kanıtlara sahip olmalıdır ve olayın ana sorumlusu belirlenebilmelidir.

Bu dört ögeye ek olarak Rongine (1986, s. 284), ahlaki çatışmanın da bilgi ifşasının unsuru olduğunu belirtir.

Jubb (1999, s. 77), bilgi ifşasının; ifşa etme eylemi, ifşacı, ifşa konusu, hedef, ifşayı alan örgüt ve sonuçtan oluştuğunu ifade eder. Chiu (2003, s. 65), bilgi ifşasının sekiz bileşenine değinir. Bunlardan birincisi; *aktördür* ve kuruluşun üyesi ya da eski üyesidir. İkincisi *hedeftir*. Yani etik olmayan eylemler gerçekleştiren, yürüten örgüt ya da yönetim üyeleridir. Üçüncü bileşen, *ifşa eylemini gerçekleştiren kişi ya da kuruluştur*. *Konu* dördüncü bileşendir ve etik olmayan, kanuna aykırı uygulamanın biçimi ve niteliğidir. Beşinci bileşen *bilgidir* ve kanıt anlamına gelmektedir. Bilgi ifşasının altıncı bileşeni, *harici ve dahili olabilen iletişim kanallarıyla bilginin yayılmasıdır*. Yedinci bileşen *güdüdür* ve ifşa edilen bilgilere karşı gönüllü protestonun gerçekleştirilmesidir. Son bileşen olan *sonuç* ise bu kapsamdaki faaliyetin durdurulması ve kamu yararının korunmasıdır.

Bilgi ifşası sürecini başlatan kişiye ifşacı denilmektedir. Örgütün üyesi olsun ya da olmasın, etik dışı faaliyetleri ortaya çıkarmak isteyen herkes ifşacıdır (Kızıloğlu ve Çelik, 2015, s. 333). İfşacı, toplumun sağlığını, güvenliğini ve özgürlüğünü tehlikeye atan, kanuna aykırı ve etik dışı yönetim faaliyetlerini açığa çıkarır ve durdurur (Akyürek, 2020, s. 20). Ancak birçok çalışan misilleme korkusu (Near, 1989, s. 3), örgüte güven duymama ve muhbir, köstebek, ispiyoncu şeklinde etiketlenmemek adına, ifşa kapsamındaki faaliyetin farkında olduğu halde sessiz kalmayı ve hiçbir şey yapmamayı tercih etmektedir (Atılgan ve Koç, 2019, s. 380). Örgütte yozlaşma ileri seviyedeyse, ifşacılar, yöneticileri ve meslektaşları tarafından "istenmeyen kişi" olarak ilan edilmekte, kurumdan uzaklaştırılmakta (Akyürek, 2020, s. 20), sadakatsizlik, gizlilik ihlali ve hassas bilgilerin sızdırılması suçlamalarıyla karşı karşıya kalmaktadır (Lavena, 2016, s. 114).

İfşacı, kendisine verilen görevin veya şahit olduğu uygulamanın, üçüncü şahıslara zarar verdiğine veya insan haklarını zedeleyeceğine inanmaktadır. Burada öncelikle bireyin uygulamanın yasalara aykırı veya etik dışı olup olmadığına karar vermesi gerekir (Gökçe, 2014, s. 262-263). Etik dışı uygulamaların ortaya çıkarılması, meydana gelebilecek zararları önleyebilir, hatta hayat kurtarabilir ve tüm toplumun yararınadır (Mansbach ve Bachner, 2010, s. 483). Sprague (1998, s. 74) ifşacıların harekete geçmeden önce dikkat etmesi gereken unsurları aşağıdaki şekilde belirtir.

- ✓ İfşacılar tüm gerçeği olabildiğince kapsamlı bir şekilde belgelemeli ve konuyu güvendikleri arkadaşları ya da meslektaşları ile tartışmalıdır.
- ✓ İfşacılar gerçekler konusunda ısrarcı olmalı ve art niyetli hareket etmemelidir.
- ✓ Benzer durumlarla karşılaşmış ve tavsiyelerle yardımcı olabilecek diğer ifşacılarla irtibata geçilebilir.
- ✓ Bilgi ifşası vakaları hukuki açıdan uzun bir süreci kapsadığı için ifşacılar sabırlı olmaya hazırlanmalıdır.

2.1.1.2. Bilgi İfşasının Özellikleri

Tsahuridu ve Vandenkerckhove (2008, s. 109) bilgi ifşasının üç özelliği olduğunu belirtir. Bunlardan birincisi, *ifşacının organizasyondaki ayrıcalıklı bilgilere erişiminin* olmasıdır. İkincisi, ifşa edilen bilgiler *kanuna aykırı ya da etik dışı bir uygulama hakkında* olmalıdır. Son olarak ise *ifşa eylemiyle örgütsel hatalar, yanlış uygulamalar ortadan kalkar, düzelttirilir*. Henik (2015, s. 444) bilgi ifşasının *güçlü duygusal durumlar, önemli değerlere yönelik tehditler, kazanç ya da kayıp olasılığı içeren aşırı durumlar* olmak üzere üç özelliğinin olduğunu belirtir. Celep ve Konaklı (2012, s. 67) bilgi ifşasının özelliklerini; *örgütte kanuna aykırı ve etik dışı bir eyleme tanıklık edilmesi, bu eylemi durdurmak için harekete geçilmesi, örgütte bu eylemi gerçekleştirecek ahlaki yönden gelişmiş bireylerin bulunması* ve *böylece örgütün gelişiminin desteklenmesi* olarak belirtir.

R. G. Thomas (2020, s. 844) bilgi ifşasının dört özelliği olduğunu ifade eder. Bu özelliklerden birincisi *''eylemden zaran gören üçüncü taraftır''*. İfşacı yerel bir gücün himayesi altında meydana gelen başka birini etkileyen bir zararı gözlemler. İkincisi *''yerel çökertme ya da yıkım''* ifşacının yerel güç sahibi bir yetkiliyle mücade etmesidir. *''Merkezi ya da harici bir güce başvurmak''* ise üçüncü özelliktir ve ifşacının örgütün içindeki ya da dışındaki daha yüksek bir güce başvurması anlamına gelmektedir. '*'Makul endişe beklentisi*'' son özelliktir ve ifşacının seçtiği gücün yerel iktidarın eylemleriyle ilgileneceğine ve bunları düzeltmek için girişimde bulunacağına dair makul beklentidir. Evans (2008, s. 270), bilgi ifşasının iki temel özelliği olduğunu ifade eder. Bu özellikler, *belirli bir dereceye kadar güç, otorite konumundaki kişilere meydan okuma istekliliği* ve *doğruluk duygusu, kendini toplumun çıkarları için feda etmeye olan inanç* şeklindedir.

Vinten (1996, s. 33) ve Gunsalus (1998, s. 76) bilgi ifşası eyleminin gerekliliklerini şu şekilde sıralar.

- ✓ Bilgi ifşası eylemi, başkalarına zarar görmesini önlemeyi amaçlayan ahlaki motivasyondan kaynaklanır.
- ✓ İfşacı kamuya açılmadan önce sorunlu davranışı düzeltmek için mevcut tüm dahili prosedürleri kullanır.
- ✓ İfşacının makul bir kişiyi ikna edecek kadar kanıta sahip olması gerekir.
- ✓ İfşacı, yanlış uygulamadan kaynaklanabilecek ciddi bir tehlike algılar.
- ✓ İfşacı, "ahlaki ihlallerden kaçınma ve/veya ifşa etme" sorumluluklarına uygun olarak hareket eder.
- ✓ Bilgi ifşası eyleminin makul bir başarı şansı vardır.

Yukarıdaki bilgiler çerçevesinde bilgi ifşasının özellikleri aşağıdaki şekilde belirtilebilir (Vinten 1996, s. 33; Gunsalus 1998, s. 76; Evans, 2008, s. 270; Tsahuridu ve Vandenkerckhove 2008, s. 109; Celep ve Konaklı, 2012, s. 67; Henik, 2015, s. 444; R. G. Thomas,2020, s. 844):

- ✓ Örgütte durdurulması gereken kanuna aykırı, etik dışı, ve üçüncü taraflara zarar veren bir eylem mevcuttur.
- ✓ Örgütte bu eyleme tanıklık eden ve bundan hoşnutsuz olan çalışanlar mevcuttur.
- ✓ Örgütte yanlış uygulamaların yönelik isteği olan ve bu konuda harekete geçebilme cesaretine sahip çalışanlar mevcuttur.
- ✓ Örgütün yanlış uygulamanın kanıtlanabilmesi gerekmektedir.
- ✓ Yanlış uygulamanın türü ne olursa olsun örgütün kendisi de dahil olmak üzere bütün paydaşlar bu eylemden zarar görmektedir.
- ✓ Bilgi ifşası davranışı ahlaki yönden gelişmişlik gerektirmektedir.
- ✓ Bilgi ifşası eylemi herhangi bir zorunluluk olmadan gönüllü olarak gerçekleştirilen bir faaliyettir
- ✓ Bilgi ifşası örgüt içerisinde bir yetkiliye raporlama ya da harici yetkililere bildirme şeklinde gerçekleşebilir.
- ✓ Bilgi ifşası davranışı sonucu ifşacı çeşitli olumsuzluklar yaşayabilir.
- ✓ İfşa eylemi sonucunda kanuna aykırı ve etik dışı uygulamalar ortadan kalkabilir ya da düzeltilebilir.
- ✓ Bilgi ifşası eyleminde kişisel çıkarlar ön planda değildir.

- ✓ Bilgi ifşasıyla örgüt üzerinde değişmesi baskısı oluşturulabilir.

2.1.1.3. Bilgi İfşasının Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Bilgi ifşası ile ilgili karşıt iki görüşün mevcut olduğu ifade edilebilir. Birinci görüş, kanuna aykırı ve etik dışı eylem gözlemlendiğinde bilgi ifşasını sosyal açıdan arzu edilen, uygun ve yapılması gereken bir eylem olarak değerlendirir. Diğer görüş ise bilgi ifşasını olumsuz bir eylem olarak dikkate alır (Burton ve Near, 1995, s. 19). İfşanın farklı şekillerde yorumlanması, ifşacıya yönelik bireysel algılarla (Santoro ve Kumar, 2018, s. 10) beraber ifşanın farklı kültürlerde farklı şekillerde değerlendirilmesi ile ilişkili olabilir (Rustiarini, Yuesti ve Dewi, 2021, s. 97). Yani bireyin çalıştığı örgütte düşünmeyi, hissetmeyi ve harekete geçmeyi seçme biçimi dahil olduğu kültürün bir işlevi olabilir (Oktem ve Shahbazi, 2012, s. 946). Kültür gibi paylaşılan sistemler, sosyal yapıları, gelenekleri ve resmi olmayan ve kurumsallaşmış uygulamaları etkileyerek sosyal çevreyi şekillendirir ve böylece bireylerin psikolojik süreçlerini dolayısıyla sosyal davranışlarını etkiler. Bu nedenle, kültürün, insanların ne tür faaliyetlerin yanlış olduğu, yanlış yapmaya karşı uygun tepkinin ne olduğu ve hangi durumlarda bilgi ifşasının uygun tepki olduğu konusundaki algılarını şekillendirerek bilgi ifşasını etkilediği ileri sürülmektedir (Hellmann, Endrawes ve Mbuki, 2019, s. 734). King'e (2000, s. 11-14) göre hangi davranışın etik ya da etik dışı olduğu, yanlış bir uygulamaya yönelik algı kültürel temelde farklılaşmaktadır.

Tartışmalı bir konu olan bilgi ifşası, kimilerine göre sadakat normlarının ihlal edildiği bir eylem olarak görülürken, diğer bir açıdan sadakatten daha önemli olduğu düşünülen kamu sağlığı, çevreye saygı, değerlerin kahramanca savunulduğu bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Bouville, 2008, s. 579). Birçok ifşacı kahramanca, asil eylemler yapan kişiler olarak ifade edilirken, bir kısmı da meslektaşlarının ve yönetimin yanlış uygulamalarını ifşa ettikleri için sorun ve hoşnutsuzluk yaratan kişiler olarak betimlenmekte (Zakaria, 2015, s. 231; Zakaria, Razak ve Noor, 2015, s. 250) hain ya da kötü adam olarak değerlendirilmekte (Kenny, Fotaki ve Vanderkerckhove, 2020, s. 323-324) örgütün karlılığını tehdit eden, itibarını zedeleyen kişiler olarak damgalanmakta, ağır bedeller ödemektedirler (Uys, 2008, s. 904). Bilgi ifşasının toplum üzerinde olumlu etkileri olsa da, genellikle

kutuplaşmış duygusal tepkilere yol açmaktadır. Esasen eylem, kamu yararına sadakat ve örgüte bağlılık arasındaki etik bir ikilem olarak tasvir edilse de, bireyin kişisel menfaatlerinden daha yüksek bir çıkar adına hareket etmesiyle, yani kamu çıkarıyla ilgilidir (Contu, 2014, s. 393). Buradaki temel problem, ekonomik ve politik gücü kontrol eden bireylerin gittikçe kötüleşen etik davranış standartıdır (Evans, 2008, s. 270).

Örgütün yanlış uygulamalarını ifşa eden çalışanların karşılaşabileceği başlıca riskler; *ciddiye alınmama, stres, tecrit, sağlığını kaybetme, misilleme, işten atılma, dışlanma, psikolojik şiddet, arkadaşlık ilişkilerinin bozulması, yargılanma* ve *suçlanma* sayılabilir (Aktan, 2015, s. 29-30). Bilgi ifşasında bulunan kişiler, iddialarını geri çekmeleri yönünde baskıya maruz kalmakta, tehdit edilmekte, terfi ve zamları red edilmektedir, araştırma destekleri azaltılmakta, finansal kesintiler ve küçülme dönemlerinde örgütlerin açık hedefi haline gelmekte (Rhodes ve Strain, 2004, s. 35), rütbeleri düşürülmekte (Barnett, Cochran ve Taylor, 1993, s. 127), çalışma koşullarınındaki niteliksizleştirilmektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005, s. 277). İfşacılar "sıçan", "köstebek", "ispiyoncu", "gammaz", "hain" (Bayrakçı ve Kayalar, 2016, s. 121), ‘’sinsi’’, ‘’casus’’ ve ‘’muhbir’’ gibi ithamlarla mağdur edilmektedir (Jubb, 1999, s. 77). Oysa ki, bilgi ifşası kapsamındaki faaliyetlerin açığa çıkarılması etik kapsamında (Sayğan ve Bedük, 2013, s. 6; Baltacı, 2017, s. 55) sadakat açısından değerlendirilmelidir. Bu perspektiften bu tür faaliyetlerin ifşa edilmesinin çalışanlar açısından da oldukça zor bir davranış olduğunu belirtilmek gerekir (Yeoh, 2014, s. 460-461). Yani etik değerlere sahip çalışanların etik dışı uygulamaları ifşa etmesi, olumsuz söylemlerle değil, etik bağlamında dürüstlük olarak dikkate alınmalıdır (Meriç, 2020, s. 113). Bilgi ifşası yönelik isteksizliğin nedenlerini Rhodes ve Strain (2004, s. 36):

- ✓ Kişinin bir gruba ait olmanın önemini öğrenmiş olması, özdeşleşme ve dayanışma,
- ✓ Psikolojik açıdan sadakatsizliğin acı veren bir eylem olarak algılanması,
- ✓ Emir komuta zincirine itaat,
- ✓ İfşacı olarak açığa çıkma korkusu,
- ✓ Suçlamadan, intikamdan ve acı çekmekten korkmak şeklinde belirtir.

Ampirik araştırmalar tutarlı bir şekilde göstermektedir ki, bireylerin örgütsel yanlışları bildirmemelerinin nedenleri misilleme korkusu, eyleme geçilse dahi

sorunun düzeltilmeyeceğine dair bir inanç (Lewis, 2013, s. 35), kişisel ilişkilere ve iş ilişkilerine zarar verme korkusudur (Hüttl ve Lederer, 2013, s. 284). İfşacılarının % 90'ının işini kaybettiği (Chiu, 2003, s. 65), kariyerini sonlandırdığı (Zhang, Chiu ve Wei, 2009a, s. 25) ve %95'inin misillemelere maruz kaldığı belirtilebilir (Barnett, Cochran ve Taylor, 1993, s. 128). Parmerlee, Near ve Jensen (1982, s. 18) misillemenin, birinci aşamasının kişiyi vazgeçirmeye yönelik sözlü baskı ve iş performansına yönelik eleştiriler, ikinci aşamasının izolasyon, örgütsel rolü düşürme ve kaynak kısıtlama, üçüncü aşamasının kişisel hakaret ve son aşamanın ise kişinin organizasyondan ihraç edilmesi olduğunu belirtir. Rothshield ve Miethe (1999, s. 120-121) ifşacıların karşılaştıkları olumsuz durumları:

- ✓ İşini kaybetme ya da emekli olmaya zorlanma,
- ✓ İşyerinde olumsuz performans değerlendirmeleri,
- ✓ Yöneticiler tarafından yakından takip edilme,
- ✓ Başka bir iş arayışında kara listede yer alma,
- ✓ Şiddetli depresyon,
- ✓ Güçsüz hissetme ve izole olma,
- ✓ Başkalarına güvensizlik,
- ✓ Fiziksel sağlığın bozulması,
- ✓ Finansal zorluklar,
- ✓ Aile ilişkilerinde problemler şeklinde sıralamıştır.

Bilgi ifşası ile, örgütsel hataları düzeltilir (Miceli Near, Rehg ve Scotter, 2012, s. 924), örgütte işin yapılma şekli değiştirilebilir (Mansbach ve Bachner, 2009, s. 20). Böylece daha güvenilir ürünler üretilir, çalışma koşulları düzeltilir, müşterilere zarar veren aldatıcı uygulamalar farkedilir ve engellenir (Miceli ve Near, 1985, s. 526; Miceli ve Near, 1988, s. 267; Kızıloğlu ve Çelik, 2015, s. 333), satış kaybı, maliyetli davalar, olumsuz imaj (Miceli ve Near, 1985, s. 526; Miceli ve Near, 1988, s. 267), belirli türdeki hükümet sözleşmeleri için teklif verememe, lekelenmiş imajı düzeltme (Benson ve Ross, 1998, s. 1518), itibar kaybı ve skandal sonucu ortaya çıkan olumsuz tanıtım (Rhodes ve Strain, 2004, s. 37) gibi önemli istenmeyen sonuçlardan kaçınabilir. Özellikle örgüt içindeki bir probleme örgütün dışında çözüm aranması durumunda (Greenberger, Miceli ve Cohen, 1987, s. 517), bilgi ifşası yasal düzenlemelere sebebiyet vererek (Barnett, Cochran ve Taylor, 1993, s. 128), örgütün otoritesine (Dozier ve Miceli, 1985, s. 824; Benson ve Ross, 1998, s. 1518; Gökçe,

2013a, s. 507), performansına (Near ve Miceli, 1985, s. 1), imajına, tutarlılığına, (Keenan, 1990, s. 223), örgüte olan güvene (Pierson, Forcht ve Bauman, 1993, s. 58) zarar verebilir. Her ne kadar bilgi ifşası tehdit olarak algılansa da örgütsel problemlere çözüm üretilerek uzun vadede örgütün etkinliği arttırılabilir (Miceli, Near ve Schwenk, 1991, s. 113).

Esasen, bilgi ifşası eyleminin ana fikri, örgütte olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği alanlarda ahlaki gerekliliklerı sağlamak; örgütsel yanlışlara engel olmak amacıyla eylemi gerçekleştiren kişiyi ifşa etmektir. Bu eylem, bireysel çıkarlar elde etmek için yapılan gammazcılık veya ispiyonculuk değildir (Demirtaş, 2014, s. 139), makyavelist nitelik (Demirtaş ve Biçkes, 2014, s. 100) taşımamaktadır. Makyavelizmde bireyler, öncelikle kişisel çıkarlara dayalı etik kararlar verme, hedeflerine ulaşmak için aldatma ve manipülasyon kullanma eğilimindedir. Dahası, yüksek düzeyde makyavelist bireylerin ahlaki sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında etik normları görmezden gelme olasılığı yüksektir (Dalton ve Radtke, 2013, s. 153). Bu nedenle de, bireysel çıkarların ötesinde örgütün çıkarlarının daha ön planda tutulduğu bilgi ifşası gibi davranışlar, pro-sosyal davranışlar arasında yer almaktadır (Demirtaş, 2014: 139).

Örgüt yöneticileri bilgi ifşasının etkili bir şekilde yönetimi ile ilgilenmelidir (Miceli ve Near; 1985, s. 526). Bilgi ifşası, örgütlerde şeffaflığı ve hesap verebilirliği arttırmanın önemli bir yoludur (Apaza ve Chang, 2011, s. 113). Topluma pahalıya mal olan etik ihlalleri düzelten bir mekanizama olan bilgi ifşasının mevcut olmaması, örgütün kanuna aykırı ve etik dışı eylemlerine devam etmesine, hatta zamanla örgütsel normlara dönüşmesine sebebiyet verebilir. Kısa vadade örgütsel istikrarsızlığa yol açsa da, uzun vadede bilgi ifşası kurumsal maliyetleri düşürmeye yardımcı olabilir (Anvari vd., 2019, s. 43). Bu açıdan, belki de asıl çözümlenmesi gereken konunu, örgütte ifşanın hoş karşılanmasını sağlayacak bir ortamın nasıl oluşturulabileceğidir (Kaptein, 2011, s. 514). Çünkü örgütte etik dışı uygulamaların ortaya çıkarılması örgütün yararınadır. Bundan dolayı ifşacıların korunması ve desteklenmesi gerekir (Sayğan ve Bedük, 2013, s. 6).

İfşa kapsamındaki uygulamaların tespit edilmesinde hayati rol oynayan ifşacılar (Sprague, 1998, s. 71), örgütün faaliyetlerini düzeltmede önemli bir kaynak olarak görülebilir (Miceli ve Near, 1988, s. 267; Pierson, Forcht ve Bauman, 1993, s. 58; Kaptein, 2011, s. 513; Lavena, 2016, s. 114). Çünkü bu kapsamdaki eylemleri ilk

fark edenler genellikle örgüt çalışanları ya da çalışanlara yakın olan kişilerdir (Hüttl ve Lederer, 2013, s. 283). Yöneticiler, ifşacıları sorunlar karşısında yararlı bilgiler ve çözümler üreten kendini adamış çalışanlar olarak görürlerse örgüte çeşitli şekillerde fayda sağlamış olurlar. Her ne kadar bilgi ifşası yöneticiler tarafından tehdit olarak algılansada (Miceli ve Near, 1994, s. 71) bu eylemle örgütsel etkinliği arttıracak değerli bilgiler elde edilebilir.

Çizelge 4. Bilgi İfşasında Eyleme Geçmenin ve Geçmemenin Potansiyel Maliyetleri ve Avantajları

BİLGİ İFŞASINDA EYLEME GEÇMENİN VE GEÇMEMENİN POTANSİYEL MALİYETLERİ VE FAYDALARI		
EYLEME GEÇMEME	MALİYETLER	FAYDALAR
ÖRGÜTÜ GÖZLEMLEYEN	*Örgütün uzun dönemde faaliyetine devam edememe riski *Yanlış uygulamanın maliyetinin giderek artması	*Örgütün faaliyetlerinin sorunsuz ilerlemesi *Anlamsız şikâyetlerden kaçınma
TOPLUM	*İnsan haklarının ve güvenliğin tehlikeye atılması	*Anlamsız şikâyetlerden kaçınma
EYLEME GEÇME	MALİYETLER	FAYDALAR
ÖRGÜTÜ GÖZLEMLEYEN	*Otoriteye meydan okuma *Örgütün yaşama yeteneğini tehdit *Örgüt üyelerinin faaliyetlerinin tahmin edilemezliği	*Örgüt üyelerinin artan güvenliği ve refahı *Etik kodların desteklenmesi *İsrafın ve yanlış yönetim uygulamalarının azalması *Ahlakın gelişmesi *İyi niyetin korunması *Zarar veren iddialardan kaçınma *Yasal düzenlemelerden kaçınma
TOPLUM	*Mahkemeler	*Toplum üyelerinin artan güvenliği ve refahı *Hizmetlerin niteliğinin artması *Daha az yasal düzenleme *Etik kodların desteklenmesi

Kaynak: Miceli ve Near, (1992). Blowing the whistle: The organizational & legal implications for companies and employees. Newyork: Lexington Books

Örgütün yanlış uygulamalarının bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde etkileri bulunmaktadır (Kartal ve Sipahi, 2018, s. 129). İfşacı için; bilgi ifşasının en olumlu yanı psikolojik ve vicdani olarak rahatlamadır. Ancak çalışan örgüte sadakatsizlikle suçlanabilir, çeşitli misillemelerle karşı karşıya kalabilir. Bu durum

bireysel açıdan bilgi ifşasının olumsuz yönüdür (Meriç ve Elden, 2019, s. 1497). Bilgi ifşası sonucunda işini kaybeden ve çeşitli misillemelerle karşılaşan çalışanlar bu eylemi olumsuz durumlara sebebiyet veren, ceza riski bulunan maliyetli bir eylem olarak görebilirler (Miceli ve Near, 1985, s. 526). Örgüt açısından bu uygulamanın en olumlu yanı şeffaflık ve sorumluluktur. Örgütün uygulamalarının sorgulanması ise bir diğer avantaj olarak belirtilebilir. Örgütün kamuoyundaki itibarını kaybetmesi, imajının zedelenmesi, kapsamlı bir denetleme sürecinin yaşanması, cezalar, örgüt açısından olumsuz sonuçlar olarak ifade edilebilir (Meriç ve Elden, 2019, s. 1497).

Toplum açısından bilgi ifşasının olumlu tarafı, toplumun menfaati korunmaya çalışıldığı için tüm toplumun yararına olmasıdır. Ayrıca etik dışı ve kanuna aykırı uygulamalar için bilgi ifşası caydırıcı etki yaratacaktır. Ancak manipülatif ve yanıltıcı ifşa eylemleri toplumda güvensizliğe yol açacaktır. Bu durum ifşacıyı korkutulabilir, olay örtbas edilebilir, örgüt duruma kayıtsız kalabilir ve toplumun sisteme olan güveni zedelenebilir (E. G. Yılmaz, 2009, s. 1459). Barnett, Cochran ve Taylor (1993, s. 128) işverenlerin, ifşacıları koruyan yasalardaki artış, iş dünyasında etiğin artan önemi ve dışsal bilgi ifşasının olumsuz sonuçları nedeniyle bilgi ifşasına karşı etkili ve etik çözümler üretmeleri gerektiğini belirtir. Örgüt açısından en iyi yaklaşımın bilgi ifşasını kurumsallaştırmak ve içselleştirmek olabilir (Vinten, 1996, s. 32). Aydın (2002-2003, s. 88-89), bilgi ifşasının belki de en önemi katkısının ülkenin geneline ve topluma olduğunu belirtir. Örgütün insan sağlığına veya çevreye yönelik yanlış faaliyetlerinin ortaya çıkarılmasının toplumsal katkılarının tartışılmaz olduğunu ifade eder. Bilgi ifşasının desteklenmesi ve ifşacıların cesaretlendirilmesi kanuna aykırı eylemlerde bulunma potansiyeli olanların da korkutulmasını sağlayabilir. Bilgi ifşasının topluma olan katkısı nedeniyle ödüllendirilmesini önerilmektedir.

2.1.1.4. Bilgi İfşasını Açıklayan Yaklaşımlar

Artan nitelikli çalışma hacmine rağmen, bilgi ifşasını açıklayan sınırlı sayıda yaklaşım mevcuttur (Park ve Blenkinsopp, 2009, s. 545). Miceli ve Near (1988, s. 268) genel bir bilgi ifşası teorisinin olmadığını belirtir ve davranış üzerine yapılan çalışmalardan faydalanılarak bilgi ifşası davranışı ile ilgili teoriler

geliştirilebileceğini ifade eder. Mercan (2015, s. 2), bilgi ifşası üzerine yapılan çalışmaların büyük bir kısmının teori açısından yetersiz olduğunu belirtir.

Yazarlar farklı teoriler kullanarak bilgi ifşasını açıklamaya çalışmışlardır. Örneğin Lachman (2008, s. 390) bilgi ifşasını, deontolojinin özünü oluşturan Kantçı Teori, Ahlak Teorisi ve Faydacılık (Sonuçsallık) Teorisi ile açıklamaya çalışmıştır. Dozier ve Miceli (1985, s. 828) bilgi ifşasının politik bir davranış olduğunu, politik davranışın ise, davranışı sosyal sonuçlar, maliyet ve faydalar açısından değerlendiren Faydacılık Teorisi, bireyin haklarını vurgulayan Haklar Teorisi ve eylem ve politikaların etkilerinin dağılımına odaklanan Adalet Teorisi ile açıklanabileceğini belirtir. Culiberg ve Mihelic (2017, s. 793), bilgi ifşasının Rest tarafından geliştirilmiş Etik Karar Verme Modeli ile açıklanabileceğini; farkındalık, yargı, niyet ve bilgi ifşası davranışı olmak üzere dört aşamadan oluştuğunu ifade eder. Alleyne vd., (2017, s. 242) bilgi ifşasını açıklamada, İlkeli Örgütsel Muhalefet Modelini (Model of Principled Organizational Dissent) test etmiştir. Model, bir bireyin kanuna aykırı ve etik dışı eylemi bildirme kararının, raporlamaya yönelik kişisel sorumluluk algılarından, sorunun ciddiyetinden ve kişisel raporlama maliyetinden etkilendiğini belirtir.

Bilgi ifşasını açıklamada kullanılan belli başlı teoriler; Prososyal Davranış Teorisi, Sosyal Bilgi İşleme Teorisi, Hirschmann'ın Çıkış (Exit), Ses (Voice) ve Sadakat (Loyalty) Teorisi ve Planlı Davranış Teorisidir.

2.1.1.4.1. Prososyal Davranış Teorisi Kapsamında Bilgi İfşası

Yardım etme, paylaşma, bağış yapma ve işbirliği gibi eylemler gönüllülük esasına dayanan toplum yanlısı davranış biçimleridir. Bu eylemler pozitif sosyal eylemlerdir ve bunlarla başkalarının iyiliğinin ve refahının oluşturulması ve devam ettirilmesi amaçlanır (Brief ve Motowidlo, 1986, s. 711). Karşılık beklenmeden, başkalarını düşünerek ve gönüllü olarak gerçekleştirilen (Esmer ve Özdaşlı, 2018, s. 74), insanlara faydalı eylemler prososyal davranışlar olarak ifade edilmektedir (Penner, Dovidio, Piliavin ve Schroeder, 2005, s. 14.2).

Örgütsel anlamda prososyal davranışlar, örgütün üyeleri tarafından gerçekleştirilen, bireyin etkileşimde bulunduğu bireyin, grubun ya da organizasyonun refahını arttırmayı amaçlayan davranıştır (Brief ve Motowidlo, 1986,

s. 711). Bu açıdan, bilgi ifşasının prososyal davranışın bir türü olduğu ifade edilebilir (Street, 1995, s. 105). Miceli ve Near (1985, s. 527) iş yerindeki tehlikeler, rüşvet, sahtekarlık gibi direkt ifşa kapsamındaki olayların ortaya çıkarılmasının, bu davranışın toplum yanlısı pozitif bir sosyal davranış olduğununun göstergesi olduğunu, örgütün yanlış faaliyetlerini gözlemleyen kişinin bunları düzeltmekten sorumlu olduğunu öne sürer (Miceli ve Near, 1988, s. 268). Brief ve Motowidlo (1986, s. 713-716) prososyal davranışın 13 farklı türünü belirtmiştir. Bunlar:

- ✓ İş arkadaşlarına işle ilgili konularda yardımcı olmak,
- ✓ İş arkadaşlarına kişisel konularda yardımcı olmak,
- ✓ İşe alma, performans değerlendirme, tazminat gibi çalışanları kapsayan konularda hoşgörülü davranmak,
- ✓ Tüketicilere örgütsel amaçlarla tutarlı, mal ve hizmet sunmak,
- ✓ Tüketicilere örgütsel amaçlarla tutarsız, mal ve hizmet sunmak,
- ✓ Tüketicilere kurumsal hizmetler veya ürünlerle ilgili olmayan kişisel konularda yardımcı olmak.
- ✓ Kurumsal değerlere, politikalara ve düzenlemelere uymak,
- ✓ Prosedürel, idari veya örgütsel iyileştirmeler önermek,
- ✓ Uygunsuz direktiflere, prosedürlere veya politikalara itiraz etmek,
- ✓ İş için fazladan efor sarf etmek,
- ✓ Ek görevler için gönüllülük,
- ✓ Geçici sıkıntılar yaşandığı durumlarda, örgütün üyesi olmaya devam etmek,
- ✓ Örgütü diğer kişiler karşısında uygun bir şekilde temsil etmek, şeklindedir.

Bilgi ifşasının Prososyal Davranış Modeli kapsamında değerlendirilmesinin temeli Darley ve Latane'nin "Seyirci Müdahele Yaklaşımı" esasına dayanmaktadır (Miceli, Near ve Schwenk, 1991, s. 115; Ahmad, Smith, Ismail ve Yunos, 2011, s. 920). Latane ve Darley (1968, s. 215), doğrudan müdahil olmadığı durumlara bireyin müdahale etmesinin şaşırtıcı olduğunu, yine de, bireylerin başkalarının sıkıntısını hafifletmek için hareket etmeleri gerektiğine dair güçlü bir kültürel normun mevcut olduğunu belirtir. Birey, acil bir durumla karşılaştığında duruma müdahale etmek için yalnızca kendisinin olduğunu düşünürse, acil duruma daha hızlı tepki vermektedir. Ancak sorunu çözebilecek başkalarının varlığına inanırsa harekete geçme sorumluluğu ve yardım etme olasılığı azalmaktadır. Buna ‘’Sorumluluğun Dağılımı (Difussion of Responsibility)’’ adı verilmektedir.

Seyirci Müdahale Yaklaşımına göre birey, acil durumlarda ve yalnız olduğunda tepki verecektir ve bilgi ifşası girişimine karar vermede beş aşama izlenecektir (Bayrakçı ve Kayalar, 2016, s. 124). Süreçte herbiri kritik önem taşıyan bu aşamalar aşağıdaki şekildedir (Latane ve Darley, 1968, s. 220-221; Dozier ve Miceli, 1985, s. 831; Miceli Near ve Schwenk, 1991, s. 115):

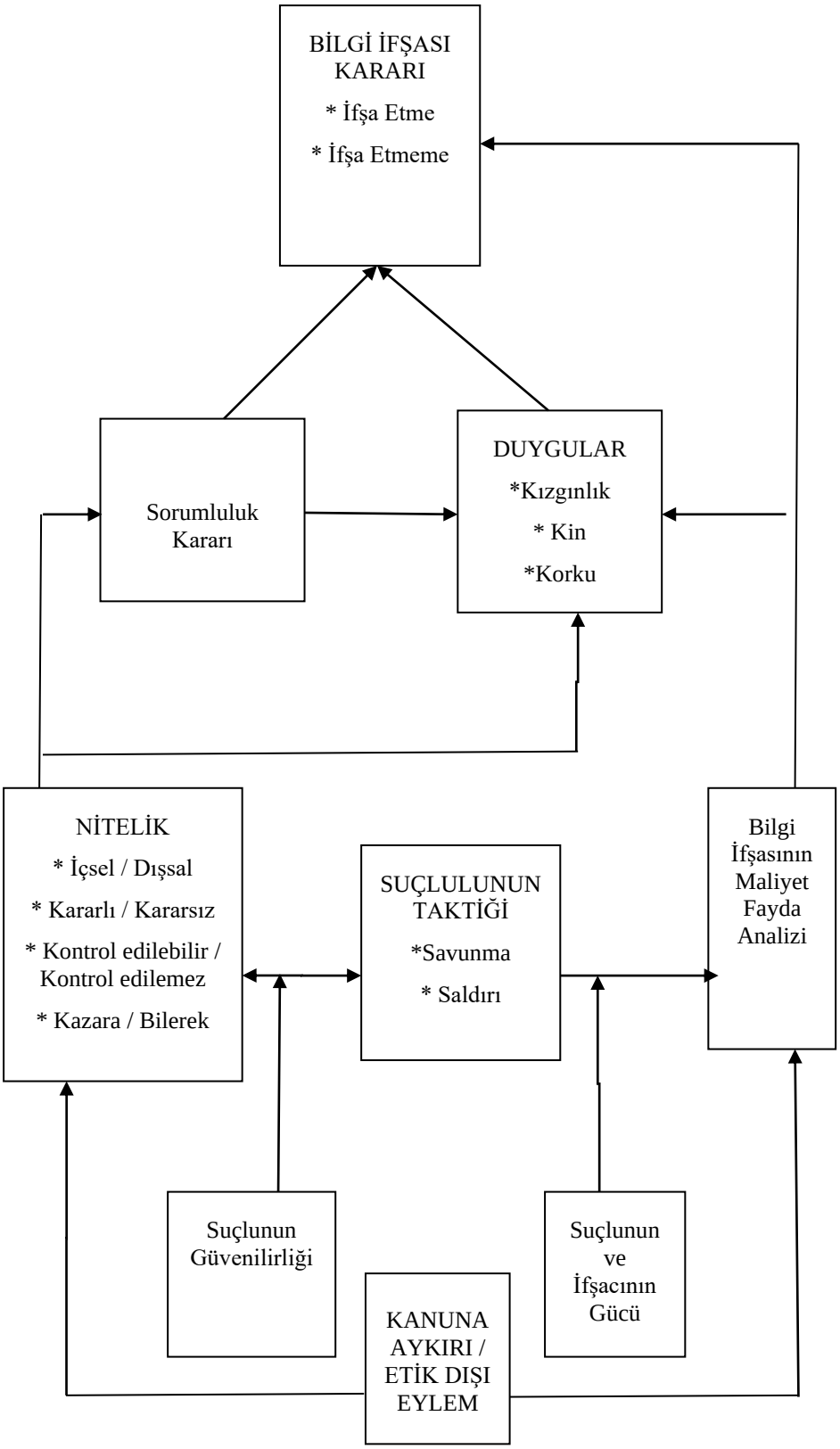
- ✓ Seyirci olayın farkında olmalıdır.
- ✓ Seyirci olayın aciliyet içerdiğine karar vermelidir.
- ✓ Seyirci yardım etmek gibi bir sorumluluğu olduğuna karar vermelidir. İlk üç adımın her birinde seyirci kendini karar sürecinden çıkartabilir. Bundan dolayı da yardımcı olamaz. Seyirci, olayı fark edemeyebilir, acil bir durum olarak yorumlayamayabilir veya harekete geçme sorumluluğunu üstlenmeyebilir.
- ✓ Seyirci yardım etmek için uygun bir yöntem seçmelidir.
- ✓ Seyirci müdahaleyi gerçekleştirir.

Diğer kişilere yardım etmeyi amaçlayan Prososyal Davranış Teorisi'nde acil bir durumu gözlemleyen seyircilerin bir dizi karar verdiklerini ve bu sürecin olaya müdahale edip etmeme kararına yol açtığını öne sürülmektedir. Sürecin birinci aşamasında birey, şüpheli bir faaliyetin olup olmadığına karar verir. İkinci aşamada, örgütün etik dışı uygulamalarının kurumu ve çalışanları ne yönde olumsuz etkilediği gözlemlenir. Son aşamada ise birey bilgi ifşasına yol açabilecek üç temel kararı verecektir. Bunlar; ''Harekete geçmek benim sorumluluğum mu?; Suçu durdurabileceğime inandığım herhangi bir eylem var mı? ve Eğer öyleyse; bu eylemin maliyetleriyle ilgili beklenen faydalar, alternatif eylemlerden ağır basıyor mu?'' şeklindedir. Bireylerin hissettiği sorumluluk ve motivasyon derecesi, bilgi ifşasını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir (Miceli vd.,2012, s. 926).

2.1.1.4.2. Sosyal Bilgi İşleme Teorisi Kapsamında Bilgi İfşası

Sosyal Bilgi İşleme Teorisi; güç, adalet ve prososyal davranışlara kişinin nitelik ve duygularının da eklenmesinin gerekliliğini savunur. Kişinin niteliklerinin; olayları ve olaylar karşısında bireyin nasıl tavır takındığını etkilediği belirtilmektedir. Ayrıca bireyin özellikleri duygusal, psikolojik ve davranışsal tavırlarını farklılaştırmakta ve bu durum, değerlendirme mekanizmalarının kişiden kişiye

değişmesine neden olmaktadır (Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003, s. 109). Bilgi ifşası karar sürecinin birçok aşamasında yer alan duygular, problemlere dikkat çekilmesine yardımcı olur ve davranışlarının nedenlerini yorumlama sürecini başlatır. Harekete geçen duygular, risk ve fayda/maliyet değerlendirmesinde önemli bir rol oynar (Henik, 2008, s. 113). Bilgi ifşası niyetinde olan kişilerin algıladıkları olumsuz durumlar karşısında sorumluluk duyguları çerçevesinde nasıl açıklamalarda bulunup, karar aldıkları inceleyen (Ülkü, 2019, s. 72), bu teoriye göre ifşacılar, yanlış olarak algıladıkları eylemleri içsel, istikrarlı ve kontrol edilebilir nedenlere bağladıkları ölçüde, suçluları sorumlu tutacak, sorumluluk düzeyiyle bağlantılı olarak da, ifşa etmeye karar verecektir. Potansiyel ifşacılar, yanlış olarak algıladıkları eylemi hissettikleri sorumluluk düzeylerine göre suçu işleyen kişiye öfke ve kızgınlık hissedecektir. Bu öfke ve kızgınlık hissi ifşa niyetini ortaya çıkaracak, ifşanın fayda/zarar kıyaslamasına göre bilgi ifşasına karar verecektir. Suçu işleyenin yanlış davranışa ilişkin mazeretleri ifşacının kontrol edilemez ve kararsız tavırlar sergilemesine neden olabilir. Misilleme ise ifşacının ifşayla ortaya çıkabilecek maliyet algısını arttırabilir. Korku duygusu, öfke ve kızgınlık duygularından daha güçlü olduğu için bilgi ifşasını olumsuz etkileyebilir. Eğer ifşacı suçludan daha güçlü olduğuna inanırsa bu durumda bilgi ifşası gerçekleşir (Gundlach vd., 2003, s. 111-115). Duygu ve niteliklere odaklanan Sosyal Bilgi İşleme Teorisi, gözlemcilerin yanlış davranışlara yönelik sorumluluk aldıktan sonra yaşadıkları değer çatışmasını duyguları dahil ederek inceler (Henik, 2008, s. 111).



Şekil 3. Bilgi İfşası Kararında Sosyal Bilgi İşleme Modeli

Kaynak: Gundlach, M. J.; Douglas, C. S. ve Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *The Academy of Management Review,* 107-123

Güçlü duygusal içeriğe sahip olan olağanüstü durumlar önemli değerleri tehdit edebilir, dikkate değer kayıplar ya da kazançlar ortaya çıkarabilir, bilişsel karar verme mekanizmasının devre dışı kalmasına neden olabilir. Burada korku ve öfke olmak üzere odaklanılan iki ana duygu bulunmaktadır (Henik, 2015, s. 444). Öfke genellikle ego ile ilgili hedeflere bir engel, kişinin kendisine veya sevdiklerine yönelik bir tehdit sonucu ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar öfkeli kişilerin, riskli durumlar söz konusu olduğunda yargılarının iyimser yönde olduğu, korku dolu bireylerin ise riskli durumlar karşısında kötümser yargılarda bulunduğu yönündedir (Hollings, 2013, s. 504). Bireyin örgütte ortaya çıkan etik dışı uygulamalara duyduğu öfke, bireyi içsel ifşaya yöneltmektedir (Gottschalk, 2018, s. 73).Tehlikenin azaltılamadığı durumlarda korku da azaltmaktadır. Ayrıca tehlikeli durumlarda korkuyu gizleme, metanet ve cesaret gibi toplumsal olarak arzu edilen beklentiler karşısında birey daha cesur ve sabırlı görünmeye çalışabilir (Latane ve Darley, 1968, s. 220).

2.1.1.4.3. Hirschmann'ın Çıkış (Exit), Ses (Voice) ve Sadakat (Loyalty) Teorisi

Hirschmann (1970, s. 4) örgütte meydana gelen yozlaşmalarla ilgili olarak çalışanların üç tepki biçimi geliştirildiğini belirtir. Bunlardan birincisi olan *çıkış*, müşterilerin işletmenin ürünlerini satın almayı bırakması ya da çalışanların örgütten ayrılmasıdır. Müşteriler ya da çalışanlar memnuniyetsizliklerini direkt yönetime ya da başka bir otoriyete bildirmeleri durumu ise *ses* olarak ifade edilebilir. Üçüncü kategori olan sadakat ise Farrell ve Rusbult (1992, s. 201) tarafından çalışanların örgütü desteklediği, koşulların iyileşmesini beklediği yapıcı ama pasif bir tepki olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, Hirschmann tarafından belirlenen üç tepki kategorisine ek olarak, dördüncü bir bileşen önermiş ve bunu *ihmal ya da görmezden gelme (neglect)* olarak belirtmiş ve çalışanın pasif olarak koşulların kötüleşmesine izin verdiği tepkiler olarak ifade etmiştir. Bilgi ifşasını ise *ses* kategorisinde ele alınmıştır.

Kolarska ve Aldrich (1980, s. 44), örgütten memnun olmayan üyelerin dört farklı biçimde tepki vereceğini belirtir. Bu tepkiler; *örgütte kalmaya devam etmek ve sessiz kalmak (stay and be silent), örgütte kalmaya devam etmek ve tepki göstermek*

(stay and be vocal), örgütten ayrılmak ve sessizliğini korumak (exit and remain silent) ve son olarak da *örgütten ayrılmak ve tepki göstermek (exit vociferously)* şeklindedir. Ses seçeneği direkt ya da dolaylı olarak oluşabilir. Dolaylı ses (indirect voice), direkt yönetime yapılan başvuruların başarısız olması, direkt sesin (direct voice) kullanımından korkulması, etkili olduğuna inanılmaması ve nasıl kullanılacağının bilinmemesi durumunda başvurulabilir.

Jubb (1999, s. 79) sesin çalışanın endişelerini ve uyuşmazlıklarını dile getirmesi olarak ifade etmektedir. Bu perspektiften, örgütte yanlış bir faaliyet algılandığında, çalışanın sahip olduğu seçenekler çıkış, ses ve sadakat çerçevesinde analiz edilebilir. Çalışan, örgütten ayrılarak veya örgütte çalışmaya devam ederek ve sessiz kalarak kendini sorundan uzaklaştırabilir (Uys, 2008, s. 905). Jensen (1987, s. 322) çalışanın işten ayıldıktan sonra bilgi ifşasını gerçekleştirmesinin inandırıcılığı düşürdüğünü, çünkü örgütten ayrılarak çalışanın suçlamaları güvenli bir mesafeden yaptığını belirtir.

Çalışan örgütten ayrılmaya karar verirse, örgüt için değerli olan bilgi ve deneyimi de beraberinde götürmektedir (Loyens ve Maesschalck, 2014, s. 154). Çalışanlar, endişelerini içeriden veya dışarıdan dile getirerek sorunla yüzleşebilir. Sessiz kalmak genellikle sadakat seçeneği olarak kabul edilir (Uys, 2008, s. 905). Bilgi ifşası açısından ses, daha yüksek bir otoriteye başvurarak örgütsel uygulamaları, politikaları ve çıktıları değiştirme girişimi, bir muhalefet türü ve kişinin mevcut politikayı vicdani reddi (Henik, 2008, s. 112) olarak ifade edilmektedir. İşletmeden memnun olmayan çalışanların, örgütte kalmaya ve mevcut koşulları iyileştirmeye karar vermesi ses olarak adlandırılmaktadır. Ses ve bilgi ifşası, hem örgtülerin mevcut sorunlarını düzeltmeye hem de iyileştirmeler yapmaya teşvik etmesi bakımından benzerdir. Ancak bilgi ifşasınının örgtün yanlış uygulamalarını kapsaması, onu sesten ayırır ve bilgi ifşasında çalışanlar zaman zaman kimliklerini ifşa etmekten çekinir (Cho ve Song, 2015, s. 453). Munro (2017, s. 522) örgütün hatalı uygulamaların çözümlenmesinde dahili kanallar başarısız olduğunda, bilgi ifşasının çalışanın sesi olarak görev yaptığını belirtir.

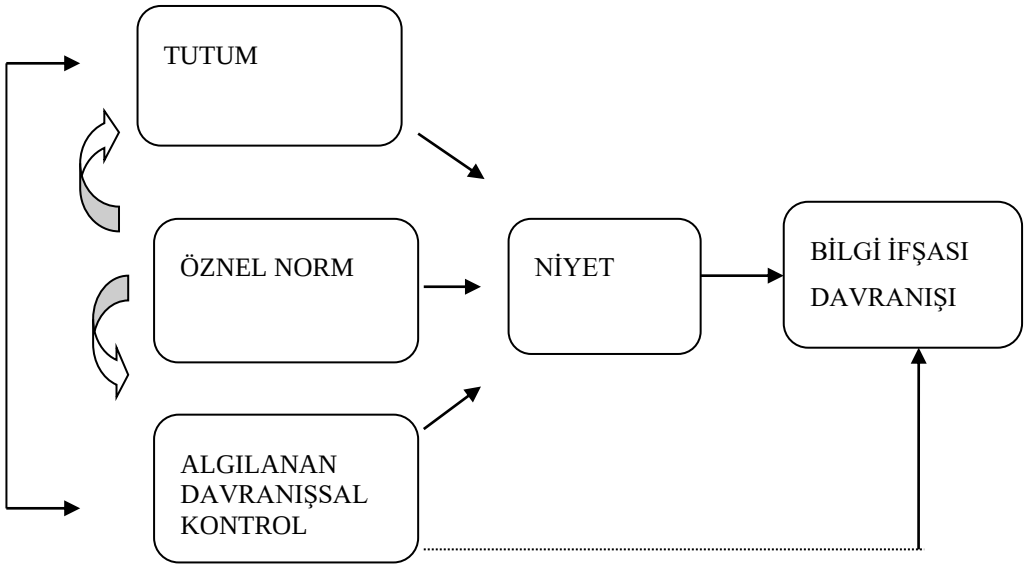
2.1.1.4.4. Planlanlı Davranış Teorisi Kapsamında Bilgi İfşası

Planlı Davranış Teorisi; Sebepli Davranış (Mantıklı Eylem Teorisi/ Theory of Reasoned Action) Teorisinin bir uzantısıdır (Ajzen, 1991, s. 181) ve bu teoriye algılanan davranışsal kontrol öğesi eklenerek oluşturulmuştur (Rustiarini ve Sunarsih, 2017, s. 193; Alleyne, Haniffa ve Hudaib, 2019, s. 70). Bilgi ifşası incelendiğinde herhangi bir bireyin olumsuz bir durumu ortaya çıkarmaya yönelik tutumu, değer verilen kişilerin desteklerine yönelik algıladığı sosyal baskı ve ifşa sürecinin ne kadar kontrolü altında olduğuna yönelik algısı, kişinin ifşa niyetini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecektir. Bilgi ifşası ortaya çıkması için öncelikle niyetin oluşması gereklidir (Turan ve İpçioğlu, 2018, s. 150).

Planlı Davranış Teorisine göre, toplumsal davranışlar belirli faktörlerin kontrolündedir, belirli sebepleri vardır ve planlanmış olarak ortaya çıkar. (Mercan, 2015, s. 2-6). Planlı davranış teorisinin merkezinde bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirme niyeti bulunmaktadır. Niyet, bir davranışı gerçekleştirmek için kişinin ne kadar çabalamaya istekli olduğunun ve planladığının göstergesidir. Genel bir kural olarak, bir davranışta bulunma niyeti ne kadar güçlüyse, o davranışın gerçekleşme olasılığı da o derece yüksektir. Ancak belirtmek gerekir ki davranışsal niyet, söz konusu davranış kişinin iradesi ya da kontrolü altında ise ifade bulabilir. Yani kişi davranışı kendi isteğiyle yerine getirmeye ya da getirmemeye karar verebilmelidir (Ajzen, 1991, s. 181-182). Gerçek davranışın iyi bir öngörücüsü (Hunt ve Vitell, 1986, s. 9) olan davranışsal niyet, belirli bir davranışsal alternatifin seçilme olasılığına bireyin atadığı öznel olasılıktır. Teoriye göre, davranışların belirli sebepleri vardır. Davranışların sonuçları önceden hesaplanır, ortaya çıkan sonuçlardan herhangi birine ulaşmak için karar verilir ve karar eyleme dönüştürülür (Kalkan, 2011, s. 193).

Teoriye göre, davranışsal niyet; tutum, öznel norm ve algılanan kontrolden oluşur. Tutum, kişinin davranış hakkındaki yargısı olarak tanımlanırken, öznel norm davranışın algılanan kabul edilebilirliğidir. Algılanan kontrol ise, kişinin davranışı gerçekleştirmenin zorluk düzeyine ilişkin algısıdır (Chiu, 2003, s. 66-67). Bireyin davranışa yönelik tutumu, davranışsal sonuçlara ve bu sonuçların birey tarafından değerlendirilmesine bağlıdır. Birey, bilgi ifşasının olumlu sonuçlanacağına inanıyorsa ve sonucu önemli olarak değerlendiriliyorsa ifşacı olma olasılığı daha yüksektir (Winardi, 2013, s. 365-366). Tutumlar, bilgi ifşasının ne kadar olumlu veya

olumsuz olacağını değerlendirerek, bilgi ifşası niyeti üzerinde bağımsız ve doğrudan bir etkiye sahiptir (Alleyne, Hudaib ve Pike, 2013, s. 15). Çevresindeki kişi veya grubun davranışa katılacağına veya katılmayacağına dair inancı olan öznel normun, bilgi ifşası niyeti üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahip olabilir. Algılanan davranışsal kontrol ise bireyin ifşa eylemi sonucunda ortaya çıkan durumların üstesinden gelebilme yeteneğiyle bağlantılıdır (Winardi, 2013, s. 365-366).



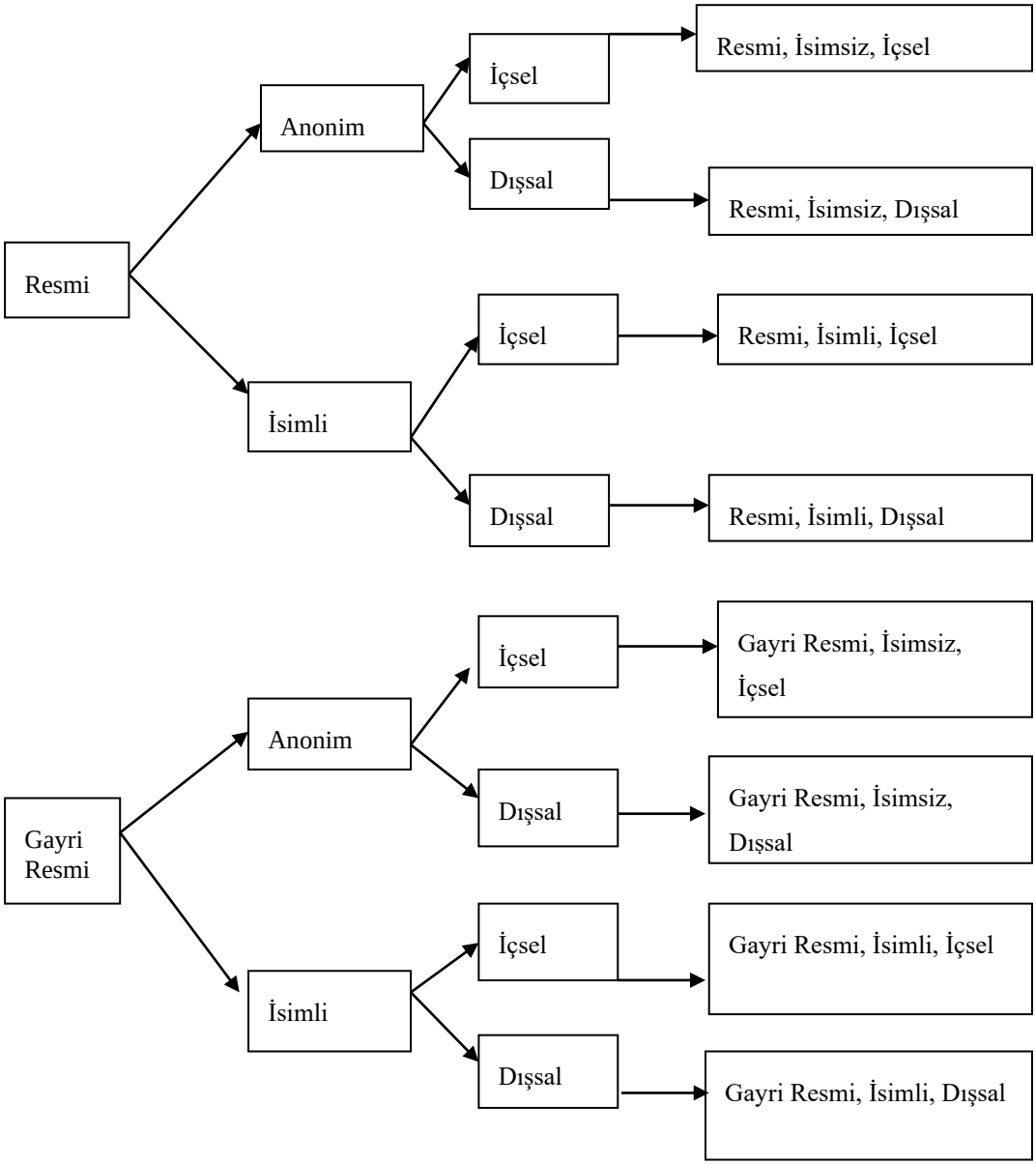
Şekil 4. Planlı Davranış Teorisi'nde Bilgi İfşası Niyeti

Kaynak: Park; H. ve Blenkinsopp; P., (2009). Whistleblowing as planned behavior-A survey of south korean police officer. *Journal of Business Ethic*, 545-556

Planlı Davranış Teorisi, oldukça karmaşık psikolojik bir süreçtir. Bu perspektiften bilgi ifşası niyetini açıklamada özellikle uygun görülmektedir Ayrıca teori, tutum ve niyet ile niyet ve davranış arasındaki farklılıkları analiz etme noktasında geniş çapta kabul görmüştür (Park ve Blenkinsopp, 2009, s. 546). Tutum ve davranışsal niyet arasındaki bağlantı göz önüne alındığında, bir davranışı etik olarak değerlendiren kişinin, o eylemi gerçekleştirmek için davranış niyetine ulaşma olasılığı daha yüksektir (Zhang, Chiu ve Wei, 2009b, s. 629-631). Birçok davranışı açıklamada kullanılan Planlı Davranış Teorisi (Turan ve İpçioğlu, 2018, s. 148), insanların genellikle normlara uygun veya akranlarının onayı dâhilinde belirli bir şekilde davranmayı seçtiklerini savunur. Ancak örgütsel normlar, çalışanların kanuna aykırı ve etik dışı uygulamaları haklı çıkarmalarına ve rasyonelleştirmelerine olanak tanıyan ipuçları ve semboller sağlıyorsa, gözlemciler eyleme geçmemeyi tercih edebilir (Zhang, Chiu ve Wei, 2009b, s. 629-631).

2.1.1.5. Bilgi İfşası Tipolojisi

Bilgi ifşası, kanuna aykırı ve etik dışı örgütsel uygulamaların, bu uygulamaları durdurma gücüne sahip olduğuna inanılan kişi veya kuruluşa bildirilmesi olarak tanımlanabilir ve ifşacılar farklı ifşa yöntemleri kullanabilir (Park, Blenkinsopp, Oktem ve Omurgonulsen, 2008, s. 930).



Şekil 5. Bilgi İfşası Tipolojisi

Kaynak: Park, H.; Blenkinsopp, J.; Oktem, K.; Omurgonulsen, U.; (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 929-939.

Yukarıdaki şekil kapsamında bilgi ifşası tipolojisinde yer alan unsurlar aşağıdaki şekilde açıklanmıştır.

2.1.1.5.1. İçsel Bilgi İfşası / Dışsal Bilgi İfşası

İçsel bilgi ifşasında, harici baskı endişesi oluşmadan örgütsel suiistimallerle mücade edilebilir. Sorunlar dahili olarak düzeltilebilir ve örgütün gizli bilgiler ifşa olmaz (Ahmad vd., 2011, s. 919). Malin (1983, s. 308) içsel bilgi ifşasında,örgütün itibarına zarar vermek, asılsız iddialara karşı savunma yapmak gibi riskleri taşımadığını belirtir. Nihayetinde, içsel bilgi ifşası yasaya aykırı ya da etik dışı eylemlerin kamu zararı meselesine dönüşmeden önce düzeltilmesini sağlayarak örgütün itibarını korur ve itibarın tekrar kazanılması maliyetini de ortadan kaldırabilir. Barnett (1992, s. 950), içsel bilgi ifşasının, sorunların skandallara dönüşmeden önce düzeltmesine olanak sağladığını belirtir. Hatta içsel ifşa örgüt tarafından ılımlı karşılanabilir, teşvik edilebilir. Çünkü Hedin ve Månsson (2012, s. 158)'a göre, örgüt bu kapsamdaki faaliyetlerin çözümünün örgüt dışında aranmasını tercih etmeyecektir. Bu noktada yöneticilerin içsel ifşayı tercih ettikleri belitilebilir (Kaplan ve Schultz, 2007, s. 110).

Miceli ve Near (1984, s. 700), içsel bilgi ifşasında ifşacının diğer çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının ve eğitim düzeylerinin yüksek olduğunu ve denetleyici poziyonuna sahip olduklarını belirtir. Bu çalışanlar misilleme ile karşılaşmaktan korkmaktadır ancak dışsal bilgi ifşasına göre içsel bilgi ifşasının daha az risk barındırdığına inanmaktadır. Miceli ve Near (1985, s. 541), örgütün uygunsuz faaliyetlerini tespit edilerek, bu faaliyetlerin düzeltilmesi için alternatifler yaratarak, yöneticilerden gelebilecek misilleme tehdidini azaltarak, denetçi pozisyonları oluşturarak ve destekleyerek, etkili bir iç raporlama sistemi oluşturarak dışsal bilgi ifşasının engellenebileceğini belirtir. Keenan (1990, s. 224-225) çalışanların içsel bigi ifşasına başvurmalarının örgütten gelecek destek hissiyatı ile ilgili olduğunu belirtir. İşletme, kanuna aykırı ve etik dışı faaliyetlerin raporlanmasını teşvik etmek ve olumlu bir şekilde ödüllendirmek gibi aktif bir yaklaşım benimseyerek, çalışanlar arasında içsel bilgi ifşası eğilimini artırabilir. Paul ve Townsend (1996, s. 152), benzer şekilde ödüllendirme sisteminin içsel bilgi ifşasını teşvik edeceğini belirtir. Miceli ve Near ise (1994, s. 67) yöneticilerinin örgütlerin hatalı faaliyetleri azaltarak çalışanlarını içsel bilgi ifşası konusunda cesaretlendirebileceğini belirtir.

Çalışan; medya, kamu çıkar grupları, düzenleyici kurumlar gibi dış kaynaklara örgütte gerçekleşen etik dışı bir faaliyeti ifşa ederse, bu, dışsal bilgi ifşası olarak adlandırılmaktadır (Heacock ve McGee, 1987, s. 36). Çoğunlukla ifşacılar

harici kanallardan önce dahili kanallarla bilgiyi ifşa etmektedir (Miceli ve Near, 1994, s. 67; Aksu, Yılmaz ve Orçan, 2016, s. 1744). Çünkü bilgi ifşasında dış kanalların kullanılması sonucunda, ifşacıların misillemelere karşı korunması istenilen düzeyde gerçekleşmeyebilir. Ancak, ifşacı, vakayı bildirmek için dahili kanallar yerine harici kanalları kullanırsa vakanın daha inandırıcı olabileceğini düşünebilir. Dışsal bilgi ifşası ile görece vakaya daha fazla dikkat çekilmesi muhtemeldir ve böylece düzeltici önlemleri alması için örgüte dışarıdan baskı uygulanabilir (Near ve Miceli, 1990, s. 176). Malin'e (1983, s. 309) göre dışsal bilgi ifşası çalışanın sadakati üzerine tartışmalara neden olmakta, tartışmanın ana teması ise topluma sadakat görevi, işverene sadakat görevi ve çatışmaya neden olan görevlerin nasıl dengeleneceği üzerine yoğunlaşmaktadır. Bazı durumlarda, dışsal ifşayı yapan çalışanı koruyacak kamu hukuku mevcut olabilir. Bu gibi durumlarda, çalışan hem dışsal bilgi ifşasını gerçekleştirip hem de kurumda çalışmaya devam edebilir. Tam tersi bir durum söz konusu ise çalışan önce istifa etmeli, sonrasında bu eylemi gerçekleştirmelidir (Heacock ve McGee, 1987, s. 36).

Şiddetli sonuçlar doğurabilecek olan dışsal bilgi ifşası, çoğunlukla çalışanın dahili girişimleri başarısız olduğunda ya da yönetimin uygulamalarında herhangi bir değişiklik olmayacağına inanıldığında ortaya çıkmaktadır (Paul ve Townsend, 1996, s. 150). Barnett (1992, s. 949-950); Keenan ve McLain (1992, s. 348), dışsal bilgi ifşasıyla, hem ifşacı hem de örgüt açısından ciddi sonuçlar ortaya çıkabileceğini, kamuoyunun istenmeyen ilgisinin oluşabileceğini ifade eder. Malin (1983, s. 314), dahili kanallar başarısız olsa bile, işverene zarar veren bilgilerin yalnızca uygun taraflara ifşa edilmesini gerektiğini belirtir. Kanuni ihlallerin söz konusu olduğu durumlarda, uygun taraf genellikle hükümetin icra makamı olacaktır. Dworkin ve Baucus'a göre (1998, s. 1281) dışsal ifşacılar kuruluşta daha az görev süresine sahiptir, ellerinde kanuna aykırı ve etik dışı eyleme dair daha fazla kanıt mevcuttur ve kurumsal uygulamaları değiştirmede daha etkili olabilirler. Dışsal bilgi ifşasında, görece daha fazla misilleme ortaya çıkabilmektedir (Rothshield ve Miethe, 1999, s. 126). İfşacının eylemi örgüt içinde mi yoksa dışında mı gerçekleştiğine bağlı olarak misillemenin biçimi de değişebilir (Dworkin ve Baucus, 1998, s. 1281).

2.1.1.5.2. İsimli (Ad Belirtilerek Yapılan) Bilgi İfşası / Anonim Bilgi İfşası

İfşacı misillemeyi önlemek için, isim ya da kaynak belirtmeden suçlayıcı deliller sunabilir. Ancak bu durumda ifşa istenen etkiyi yaratmayabilir. Çünkü örgüt, suçlamalarının hedefi ile yüzleşmek istemeyen ifşacının endişelerini göz ardı edebilir. İkincisi, ifşacılar yanlış davranışlara ilişkin yeterli kanıt sunmazlarsa, ifşayı alan tarafın gücü azalabilir (Near ve Miceli, 1995, s. 692). Elliston (1982a, s. 174-175) anonim olarak isim belirtilmeden yapılan bilgi ifşasının birisini ispiyonlamak gibi algılanabileceğini, gerçeğin önünde bir engel olduğunu ve ifşa eylemine konu olan tarafın kendini savunma hakkının elinden alındığını belirtir. İfşacı ve suçlu taraf eşit şartlarda karşılaşırlarsa, bu durumda anonim bilgi ifşasına gerek kalmayabilir. Bu noktada bilgi ifşasının ad belirtilerek mi yoksa anonim olarak mı gerçekleştirileceği konusunda ifşacının hayatını ya da sağlığını tehdit eden bir durumun ortaya çıkması ve haksız misilleme olasılığı belirleyici olabilir.

Bilgi ifşasının, açık bir şekilde gerçekleşmesi inandırıcılığını artırmaktadır. Çünkü kişi, misilleme olasılığına rağmen örgüte karşı cesaret sergilemektedir. Kişinin kimliğini gizli tutması, ilk etapta daha fazla korumayı beraberinde getirsede, er ya da geç kimlik açığa çıkabilir. İfşacının kimliğini kamuoyuna açıklanmaya cesaret edememesi şüpheli bir davranış olarak algılanabilir (Jensen, 1987, s. 323). Elliston (1982b, s. 25) ad belirtilerek yapılan bilgi ifşasının daha etkili olduğunu belirtir. Kişinin bilgi ifşasını anonim olarak gerçekleştirmesinin şüphe uyandıracağını ifade eder. Çalışanın, kamu yararına mı yoksa kendi menfaatine mi bu eylemi gerçekleştirdiği, bu eylemin bir vicdan çağrısı mı ya da kin ve zıtlaşmalardan mı kaynaklandığına yönelik sorgulamalar eylemin etkinliğini azaltabilir. D. Nayir ve Herzig (2012, s. 198) ad belirtilmeden yapılan bilgi ifşasının amacının ifşa niyetini artırmak olduğunu belirtmiştir. Ancak kimliğin ortaya çıkması ifşacıyı tehlikeye atabilir (Berg, 2020, s. 60).

2.1.1.5.3. Resmi Bilgi İfşası / Gayri Resmi Bilgi İfşası

Yetkili-yetkisiz ifşa olarak da adlandırılan (Candan ve Kaya, 2015, s. 310), bu sınıflandırma, örgütün yanlış uygulamalarını bildirmek için kullanılan iletişim kanalı veya prosedürün örgütte mevcut olmasına ya da olmamasına dayanır. Resmi bilgi ifşası, standart iletişim hatlarını veya bu tür bildirimler için resmi bir örgütsel

protokolü izleyerek kanuna aykırı ve etik dışı faaliyetlerin rapor edilmesinin kurumsal bir biçimidir. Gayri resmi bilgi ifşası ise, çalışanın yakın arkadaşlarına veya güvendiği kişilere bu kapsamdaki faaliyetleri iletmesiyle ortaya çıkar (Park vd., 2008, s. 930). Resmi bilgi ifşasında ifşacı, resmi mercilere başvururken, resmi olmayan bilgi ifşasında tanıdığı ve güvendiği insanlara durumu sözlü olarak iletmektedir (Atılgan ve Koç, 2019, s. 380). Örgütte etkin bir bilgi ifşası sürecinin gerçekleştirilebilmesi için, resmi bildirme prosedürleri uygulamaya konulmalıdır. Bu prosedürler, örgütün çalışanlarının etik ve ahlaki kaygılarını kapsayacak standartlar çerçevesinde geliştirilmelidir (Atalay ve Acuner, 2019, s. 122). İfşacı, resmi bilgi ifşa sürecinde resmi yazışma, rapor gibi resmi iletişim araçlarını kullanarak kanuna aykırı ve etik dışı faaliyetleri ortaya koyar, kurumsal biçimde raporlar, standart iletişim kanallarını veya örgütsel protokolü izler. Gayri resmi bilgi ifşasında ise, yanlış uygulamaya tanık olan kişi güvendiği diğer kişilere durumu anlatmaktadır. Zaman zaman gerçek olmayan, spekülatif bilgiler resmi olmayan iletişim yoluyla çalışanlar arasında kolayca yayılabilir. Bu durum örgüt içinde ciddi problemleri ortaya çıkarabilir. Bu perspektiften, gayri resmi ifşanın görece örgüt içinde daha güçlü etkilere sahip olduğunu ifade edilebilir (Nartgün ve Kaya, 2017, 68-69).

2.1.1.6. Bilgi İfşasını Etkileyen Faktörler

Bilgi ifşasını etkileyen faktörler; bireysel, kültürel, psikolojik, durumsal ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılabilir.

2.1.1.6.1. Bireysel Faktörler

Vadera, Aguilera ve Caza (2009, s. 555) bilgi ifşasını etkileyen bireysel faktörleri tutarlı ve tutarsız faktörler olarak ikiye ayırmış, tutarlı faktörleri; performans, konum, ücret düzeyi, eğitim ve ifşanın değeri, tutarsız faktörleri ise cinsiyet, yaş, kıdem, iş tatmini, kazanç tatmini, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve kişisel ahlak şeklinde belirtmiştir. Geçmişte meydana gelen bilgi ifşası vakalarında erkek popülâsyonun yoğun olması nedeniyle görece erkeklerin bilgi ifşasını daha fazla gerçekleştirdiği öne sürülmüştür. Kadınların ise çoğunluğun görüşüne uyma eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Bu durumda eğer bilgi ifşası çoğunluğun görüşünden ayrılan bir davranış ise o zaman kadın ifşacıların sayısının erkek

ifşacılara göre daha az (Near ve Miceli, 1985, s. 9; Dworkin ve Baucus, 1998, s. 1282) olduğu ifade edilebilir. Benzer şekilde Keenan (1990, s. 225); Sims ve Keenan (1998, s. 413); Gottschalk (2018, s. 73) cinsiyetin bilgi ifşası üzerine etkilerini incelemiş ve erkeklerin görece bilgi ifşasına daha yatkın olduğu sonucuna varmıştır. Ancak bu noktada, Hersh (2002, s. 248), kadınların genellikle üst düzey pozisyonlarda daha az çalıştıklarını, misillemeye daha fazla maruz kaldıklarını, erkek yöneticilerin kadın çalışanların endişelerini daha az dikkate alma eğiliminde olduklarını belirtir. Celep ve Konaklı (2012, s. 83) ise kadınların örgütün yanlış uygulamalarını iş arkadaşlarıyla paylaşmaya, kimliklerini gizleyerek ifşayı gerçekleştirmeye daha yatkın olduklarını öne sürer. Bilgi ifşasında bulunan kadınların diğer kadın çalışanlara göre daha genç, daha eğitimli ve evli olma olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Parmerlee, Near ve Jensen, 1982, s. 30).

Keenan (1990, s. 225), uzun süre yönetici pozisyonunda çalışanların, üst düzey yöneticilerin bilgi ifşasına daha eğilimli olduğunu belirtir. Gottschalk (2018, s. 73) ise bilgi ifşası eyleminde bulunanların örgüte uzun zaman hizmet veren, son zamanlarda iyi performans göstermiş, büyük çalışma gruplarındaki profesyoneller olduklarını belirtmiş. Benzer şekilde Ettorre (1994, s. 18); Barnett (1992, s. 951); Mansbach ve Bahcner (2010, s. 483-484) yönetimde işgal edilen pozisyon ve bilgi ifşası arasında ilişki olduğunu belirtir. Bu kapsamda yönetim düzeyi yükseldikçe bilgi ifşasının daha fazla ortaya çıkmasının nedenleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Miceli ve Near, 1988, s. 268; Casal ve Zalkind, 1995, s. 796; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005, s. 289):

- ✓ Üst düzey yöneticilerin diğer çalışanlara göre örgütteki konumları gereği daha fazla yetkileri bulunur.
- ✓ Üst düzey yöneticiler örgüt içindeki değişimi tam olarak gerçekleştirme becerisine sahip örgüt üyelerine erişebilmelerinin daha kolaydır
- ✓ Üst düzet yöneticiler örgüt dışından daha fazla destek alabilirler.
- ✓ Üst düzey yöneticiler daha fazla alternatif istihdam olanaklarına sahiptir, bundan dolayı işverenlerine daha az bağımlıdır.
- ✓ Örgütsel hiyerarşide daha yüksek düzeylerde ve daha uzun süre çalışanlar, örgütün değerleri hakkında daha büyük bir anlayışa, takdire ve bağlılığa,

dolayısıyla bu kültürü korumak için daha büyük bir arzuya sahip oldukları ifade edilmektedir

- ✓ Üst düzey yöneticilere daha fazla güven duyulmaktadır.

Güvenilir bireylerin, örgütün yanlış uygulamaları ile ilgili beraber çalıştıkları kişileri ya da üst yönetimi daha fazla etkileyebilme şansına sahiptir (Near ve Miceli, 1995, s. 689- 691). İfşacı, örgütsel değişim isteğiyle motive olmuştur ve bu değişimin ise diğerlerini etkileme yeteneğiyle bağlantılıdır. Diğerlerini etkileme yeteneği ise bireyin güvenilirliği ile ilişkilidir (Miceli, Near ve Schwenk, 1991, s. 115). Bu noktada, bilgi ifşasında, güvenilirlik önemli bir faktör olarak belirtilebilir. Araştırmalar, farklı ırklara ve etnik kökene mesup olmanın güvenilirliği etkilediği ve kadınlara daha az güven duyulduğunu göstermektedir (Near ve Miceli, 1995, s. 689-691). Örgütsel hataları gözlemleyen ancak bildirmemeyi tercih eden çalışanların eğitim düzeyi yüksek, düşük ücretli ve denetleyici pozisyonlarında görev almaktadır ve örgüt karşısında çok daha az güce sahiptir (Heacock ve McGee, 1987, s. 39). Ancak Ettorre (1994, s. 18); Barnett, (1992, s. 951) ifşacıların iyi eğitimli ve örgütlerine bağlı çalışanlar olduğunu savunmaktadır.

Örgütteki görev süresi bilgi ifşasını etkileyen faktörler arasındaki olabilir. Görev süresi, bilgi ifşası eyleminde iç ve dış kanal seçimini etkileyebilir. İşe yeni başlayanlar, bilgi ifşası için hangi kanalın daha uygun olduğuna daha az aşina olma eğilimindedir. Örgütün hedefleriyle daha az özdeşleşirler, paylaşılan normlar, kurumsal kültürün nasıl işlediği hakkında daha az bilgi sahibi olabilirler. Nispeten yeni üyeler, kendilerini güçsüz olarak algıladıkları, organizasyona daha az kişisel yatırım yapmış oldukları, organizasyona zarar verip vermemekle ilgilenmedikleri için dışsal bilgi ifşasına daha eğilimlidir. (Dworkin ve Baucus, 1998, s. 1283). Yaşlı çalışanlar, örgütleri kişisel yatırımı olarak (zaman gibi) görebilir ve bu yatırımı kaybetme riski ile karşı karşıya kalmayı tercih etmeyebilir. Bu açıdan, genç çalışanlar yaşlı çalışanlara göre bilgi ifşasına daha yatkın olabilir (Near ve Miceli, 1985, s. 10). Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005, s. 289) ise örgütte yaşlı çalışanların bilgi ifşasını gerçekleştirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu, yaşlı çalışanların misilleme yaşasalar dahi değerlerini savunacaklarını, görev süresi daha uzun olan çalışanların örgütte bağlılığının daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Dindarlık, bireyin bir dinin değer ve ilkeleriyle özdeşleşmesini ve bunlara bağlılığını ifade eder (Olowookere, Oguntuashe ve Adekeye, 2016, s. 474).

Dindarlığın bilgi ifşası niyetini etkileyebileceği, kendini dindar olarak tanımlanan bireyin belirli dini inançlara sıkıca sarılabileceği ve bunları günlük yaşantısında uygulayabileceği, dindar bireylerin yasalara daha fazla riayet edeceleri ve işyerinde etik olmayan uygulamalarla karşılaştıklarında bilgi ifşasını gerçekleştirebilecekleri belirtilebilir. Bunun nedeni, dini değerlerin bireyin davranışını şekillendirmesidir (Puni, Agyemang ve Asamoah, 2016, s. 41). Dindar bireylerin bu dine özgü değerlere uygun davrandıkları ve ilkesiz davranışları kabul etmeyecekleri, dolayısıyla etik olmayan bir durumla karşılaştıklarında bilgiyi ifşa etme olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir (Yudha ve Rizal, 2018, s. 118).

Aileden veya arkadaşlardan sosyal/maddi destek alan çalışanların bilgi ifşasında bulunma olasılığı daha yüksektir. Aslında, ifşacıların hemen hepsinin aile veya arkadaşlardan duygusal destek aldığını, eşlerden veya diğer aile üyelerinden alternatif destek sağlanmasının, ifşacının örgüte bağımlılığını azalttığı belirtilebilir (Near ve Miceli, 1985, s. 10). Kazançlarından memnun olmayan çalışanların da daha fazla bilgi ifşası girişimde bulunmaları beklenebilir (Miceli, Near ve Schwenk, 1991, s. 116). Ancak Vadera, Aguilera ve Caza (2009, s. 556) bazı araştırmalarda bireysel performans, eğitim ve konum ile bilgi ifşası arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını ifade etmektedir. Benzer şekilde (Cassematis ve Wortley, 2013, s. 16), ifşa eylemini gerçekleştirenlerin ve gerçekleştirmeyenlerin benzer özellikler taşıdıklarını ve belirli bir demografik kategoriye girmediğini belirtir. Yukarıda belirtilen çalışmalar kapsamında bireysel faktörlerin bilgi ifşası üzerine etkileriyle ilgili görüşlerin farklılık gösterdiği ve sadece bireysel faktörler ile bilgi ifşasının açıklama girişimlerinin yetersiz olacağı düşünülmektedir.

2.1.1.6.2. Kültürel Faktörler

Bilgi ifşası farklı kültürlerde farklı şekillerde algılanabilir. Genel olarak kültür, milliyet ve etik üzerine yapılan çalışmalarda çeşitli ülkelerden kişilerin bilgi ifşasını algılama biçiminin önemli farklılıklar içerdiği sonucuna ulaşılmıştır (Hassink, Vries ve Bollen, 2007, s. 29). Örneğin, Japonya'da bir çalışan genellikle çalışma hayatı boyunca tek bir örgüte bağlıdır, bu nedenle bilgi ifşası oldukça sıra dışı olarak değerlendirilmektedir. Nüfusu, güçlü sendikaları ve derin bireyselliğiyle Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışanların kendilerini daha az güvende

hissettikleri, çalıştıkları örgüte daha az bağlı oldukları ve işverene karşı çatışmacı bir duruş sergiledikleri için, bilgi ifşası girişiminde bulunma olasılıklarının da daha yüksek olacağı (Jensen, 1987, s. 324) öne sürülmektedir.

Brody, Coulter ve Mihalek (1998, s. 14-18) bilgi ifşasını Hofstede tarafından geliştirilen kültürel boyutları açısından ele almıştır. Çalışmada, Japonların ve Amerikalıların etik algısında bireycilik açısından farklılık olduğu belirtilir. Japonların yöneticilerine karşı gerekenden daha fazla sorumluluk hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Her ne kadar kültürel boyutlar açısından Japonlar ve Amerikalılar farklılık gösterse de her iki kültürün de bilgi ifşasına olumlu yaklaştığı ifade edilmiştir. Ancak Park, Rehg ve Lee (2005, s. 390-391) Amerikan toplumunda, ifşacıların genellikle ‘’sıçan’’ veya ‘’köstebek’’ olarak adlandırıldığını, bu türdeki etiketlemelerin ise ‘’örgüte gizlice sızan ve bir başkasının sırrını veya hatasını araştıran kişi’’ anlamına geldiğini belirtir. Asya toplumlarında ifşacılara yönelik tutumların, Amerikan toplumundan daha olumsuz olabileceğini, Güney Korelilerin, bilgi ifşasını ihanet olarak görme eğiliminde olduğunu, bilgi ifşasıyla diğer iş arkadaşlarının inançlarının ihlal edildiğini ve ifşanın kolektif toplumlarda hoş görülmeyen, istenmeyen bir eylem olduğunu ifade eder. Kolektivizm, sadakat, uyum, işbirliği, birlik, uygunluk, örgütsel normların, tutumların ve değerlerin sorgusuz sualsiz kabulü gibi grup temelli değerlerin önemine vurgu yapar.

Chang, Wilding ve Shin (2017, s. 6) kültürel açısından Kore toplumunun, geleneksel Konfüçyüsçülük ve hiyerarşik kolektivizm vurgusu nedeniyle Batı toplumlarından farklı olduğunu belirtir. Konfüçyüsçülük, yaşlılara saygıyı, sevgiyi, uyumu, nezaketi ve iyilikseverliği vurgular. Hiyerarşik kolektivizm ise, Kore halkı için grup bağlılıklarına ve belirsizlikten kaçınmaya işaret etmektedir. Kore'de geleneksel sadakat örgütsel sadakat ile bağdaştırılmakta ve ifşacıları hain olarak görmeye yönelik bir eğilim olduğu iddia edilmektedir. Sims ve Keenan (1999, s. 142), bireycilik ve güç mesafesi boyutunda yüksek puan alan bir kültürün, bilgi ifşası eğiliminin daha düşük olacağını öne sürer.

Hersh (2002, s. 255) ifşacıların yasalarla desteklenmesine rağmen, İngilizlerde yerleşik bir gizlilik kültürünün olduğunu ifade etmektedir. Chiu, (2003, s. 66) bir kültürde etik olarak kabul edilen bir unsurun, başka bir kültürde etik dışı olarak kabul görebileceğini vurgular. Bilgi ifşası konusunda Batılı araştırmalar, ortalama ifşacıyı örnek bir çalışan olarak tasvir etmektedir. Ancak, bilgi ifşası Çinli

çalışan tarafından kabul edilemez ve etik dışı olarak nitelendirilmektedir. Bunun nedeni, güvene dayalı istihdamın önemli bir unsur olarak görülmesi ve bilgi ifşasının çalışanlar ve işverenler arasındaki yakın bağı koparmasıdır. Sosyal uygunluğu ve uyumu teşvik eden Çin kültüründe bilgi ifşası sosyal açıdan istenmeyen bir davranış olarak ifade edilmektedir. Zhang, Chiu ve Wei'de (2009a, s. 27) benzer görüşlere sahiptir. Keenan (2007, s. 87), Çin'in, hukukun üstünlüğünü tam olarak oturtamamış bir geçiş ülkesi olduğunu, Çinli yöneticilerin Amerikalı meslektaşlarına göre daha az bilgi ifşası girişiminde bulunacaklarını belirtmiştir. Ayrıca, ifşacılara verilen koruma Amerika'daki kadar güçlü değildir ve yeterli bir kurumsal güven yoktur. Çin toplumu ilişki odaklı bir toplumdur. Uygunsuz, yasa dışı uygulamalar Çin toplumunda daha yaygındır. Bu açıdan bilgi ifşası, birine ya da bir gruba ihanet olarak değerlendirilebilir.

Hwang Staley, Chen ve Lan (2008, s. 509), Taywanlı ve Amerikalı yöneticilerin rüşvete bakış açılarının farklı olduğunu, Taywanlı yöneticilerin rüşvete daha olumlu baktığını ve meslektaşlarının baskılarından daha fazla etkilendiğini belirtmiştir. Sampaio ve Sobral (2013, s. 373-383) Brezilya kültürünün çatışmalardan kaçınmayı, kayıt dışılığın yaygınlığını, kişilerarası ilişkilere aşırı güveni, insanların duygusal doğasını ve pasif veya seyirci tutumları gibi bazı kalıplaşmış özelliklere sahip olduğunu ifade eder. Bu açıdan, bilgi ifşasının birçok Brezilyalı çalışan tarafından kabul edilemez bir davranış olduğunu öne sürer. İfşacılar tipik bir şekilde hain olarak nitelendirilmekte, bu eylem bir suç olarak algılanmaktadır. Clark vd., (2020, s. 141), Amerikalıların bilgi ifşasına Çinliler, Tayvanlılar ve Ruslardan daha büyük bir eğilimleri olduğunu, Amerikan ifşacıların Çinli, Tayvanlı ve Rus ifşacılardan daha az misilleme korkusu yaşadığını, Çinlilerin, Amerikalıların ve Tayvanlıların bilgi ifşası niyetlerinin, Ruslara göre daha fazla suçlunun durumundan etkilendiğini; ve kişisel ilişkilerin veya ağların, Çinli ve Tayvanlıların bilgi ifşası eğilimi üzerinde Amerikalılara ve Ruslara göre daha büyük bir etkiye sahip olduğunu ifade eder.

Farklı kültürlerden gelen çalışanların ahlaki gelişimin aşamaları da farklıdır. Buna açıdan, çalışanlar arasında kültürel bağlamda ahlaki muhakeme kapasitesi büyük ölçüde değişiklik gösterir (Berry, 2004, s. 7). Geçmişte özellikle Amerika merkezli şirketlerde vuku bulan en büyük skandallardan bazıları, bu şirketlerde çalışan kişilerin çabalarıyla ortaya çıkarılmıştır. Amerikan şirketlerinde çalışanların

bu cesurca eylemleri, Asya ülkelerini bilgi ifşası açısından olumlu olarak etkilemiştir. Yine de Batı kültürleriyle karşılaştırıldığında, Batılı olmayan kültürlerde çalışanların örgütlerinde yanlış faaliyetlerle karşılaştıklarında, gösterdikleri tepkiler hakkında çok az şey bilinmektedir (Park, Rehg ve Lee, 2005, s. 387). Bilgi ifşası, özellikle kültürel faktörlerden etkilenir, çünkü doğru, yanlış, adalet, ahlak ve sadakat algıları kültürlere göre farklılık gösterebilir (Hwang, vd. 2008, s. 505). Etik tutumlar ve algılar üzerine yapılan çoğu kültürlerarası araştırma, ulusal kültürün etik tutum ve davranışlar üzerinde ciddi bir etkiye sahip olduğunu ve bireysel etik tutum tercihlerini açıklamada önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Kültürün, değerlendirme, akıl yürütme, tutumlar ve bireysel tercihler üzerindeki etkisi nedeniyle etik karar verme ile yakından bağlantılı olduğu da ifade edilmiştir (Park vd., 2008, s. 929).

Hüttl ve Lederer, (2013, s. 284-285), yolsuzlukların Doğu Avrupa'da her zaman mevcut olduğunu ve Batı Avrupa'nın piyasa ekonomisindeki yolsuzluktan farklı olarak ortaya çıktığını belirtir. Bunun nedenini ise siyasi kültür ve ekonomik sistemler arasındaki farklılıklar olarak ifade eder. Piyasa ekonomisine geçişten önce, Doğu Avrupa'da belirli mal ve hizmetlerin kıtlığından kaynaklanan, devletin planlama ve yeniden dağıtımdaki başarısızlıklarına bir cevap olarak ortaya çıkan küçük yolsuzlukların egemen olduğunu, nüfusun büyük bir kısmı tarafından uygulandığını vurgulamaktadır. Doğu Avrupa toplumlarında neredeyse herkes kişisel yolsuzluk deneyimine sahiptir ve bu durum bireyleri yolsuzluklara karşı hem hoşgörülü hem de sessiz hale getirmiştir. Çünkü toplum bir suç ortaklığı sistemine dönüşmüştür. Tudu ve Pathak, (2014, s. 208) benzer şekilde Hindistan'da yolsuzluğun bir yaşam biçimi haline geldiğini, yakın geçmişte ortaya çıkan skandalların ifşasıyla ülkenin imajının ciddi şekilde zarar gördüğünü ve Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün (International Transperency Organization) Yolsuzluk Algılama Endeksi'nde (Corruption Perceptions Index) en düşük rakamlara sahip ülkelerden birisi olduğunu belirtir.

Alleyne (2016, s. 202-203) Barbados'da çalışanların bilgi ifşasıyla ilgili genel bir isteksizlik gösterdiklerini, özellikle, meslektaşlarını, yönetimi ve arkadaşlarını ifşa etme olasılıklarının çok düşük olduğunu öne sürer. Bu isteksizlik, yüzyıllar süren İngiliz sömürge yönetiminden ve siyah Afrikalı işçi sınıfının köleleştirilmesinden kaynaklandığını, bireylerin muhafazakar ve pasif olduğunu (yani statükoya saygı

duyan) ifade eder. Kişisel maliyet algısının yüksek olması da, bilgi ifşası eğilimini azaltmaktadır. Barbados'da toplumun küçük olması ve yakın ilişkiler göz önüne alındığında, potansiyel ifşacılar yüksek kişisel maliyetlerle karşılaşabilir. Bunun nedeni, gruplara sadakatin, ilişkilerin korunmasının önemli olması ve toplumdaki eşitsiz güç dağılımıdır.

Türkiye'de de bilgi ifşası olumsuz olarak algılanmaktadır (Önder, Akçıl ve Cemaloğlu, 2019, s. 5). Rüşvet gibi kanuna aykırı ve etik dışı uygulamalar hakkında açıkça şikayette bulunmak ülkede yaygın değildir. Pek çok kişinin potansiyel taciz ve misilleme korkusuyla resmi şikayette bulunmadığı belirtilmektedir. Ayrıca, Türkiye'de bilgi ifşasına yönelik tutumlar hakkında çok az şey bilinmektedir. Genel olarak dışsal bilgi ifşası Türkiye için oldukça az telaffuz edilen bir durumdur (D. Nayir ve Herzig, 2012, s. 199). Türkiye'nin kültürel yapısı nedeniyle ispiyonculuk, muhbirlik gibi negatif olarak değerlendirilebilen bu kavram, aslında örgütün sahip olduğu etik karakteristiklerin geliştirilmesi, örgütün hatalı uygulamalarının durdurularak etik iklim yaratılması noktasında önemli bir pro-sosyal davranıştır (Demirtaş ve Biçkes, 2014, s. 99). Türkiye'de, aile içerisinde ya da gruplarda ortaya çıkan olumsuzlukların "dışarıya" duyurulmasını engelleyen kültürel bir yapı da bulunmaktadır. Bu açıdan, toplum yararını kapsamadığı sürece, bilgi ifşası etik açıdan doğru bir davranış olarak değerlendirilmeyebilir (B. Çiftçi, 2017, s. 155). ''Bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın ya da kol kırılır yen içinde kalır'' gibi söylemlerde bilgi ifşasının Türk kültüründe olumsuz olarak değerlendirildiğinin bir göstergesi olabilir.

2.1.1.6.3. Psikolojik Faktörler

Farrell ve Petersen (1982, s. 405-409) bilgi ifşasını, kişinin örgütsel rolü çerçevesinde gereklilik arz etmeyen, ancak kuruluş içindeki avantaj ve dezavantajların dağılımında etkisi olan politik bir davranış olarak belirtir. Buna göre, örgüt içindeki etkinliğini düşük olarak algılayan çalışanlar, daha az örgütsel politik davranışta bulunacaktır. Near ve Miceli (1985, s. 8) yeterli özgüvene sahip olmayan çalışanların örgütsel faaliyetlere daha az ilgi gösterdiklerini ve bu nedenle bilgi ifşası ihtimallerinin daha düşük olduğunu belirtir. Rothshield ve Miethe'de (1999, s. 116) ifşacıların yüksek özgüvene sahip olduklarını ifade eder. Buna ilave olarak bilgi

ifşası eyleminde bulunan kişiler örgütün hatalı uygulamalarından daha fazla etkilenmektedir (Heacock ve McGee, 1987, s. 39). Çalışma hayatından memnun, örgütte diğerleriyle eşit muamele gördüklerine inanan bireylerin bilgi ifşasını gerçekleştirme olasılıkları da daha yüksektir (Miceli ve Near, 1988, s. 269).

Örgütteki yanlış uygulamayı gözlemleyen kişi bu uygulamadan etkilenen kişiyi şahsen tanıyorsa daha fazla empati yapabilir. Duygusal olarak tanıdığı bir kişiye yardım etme motivasyonuna sahip kişilerin bilgi ifşasına daha olumlu yaklaşabilecekleri söylenebilir (Miceli, Near ve Schwenk, 1991, s. 116). Ayrıca aynı gruba dahil, grupla özdeşleşmiş ve uyumlu bireylerde empati yüksek düzeydedir, herhangi bir üyenin yaptığı yanlış davranışı bildirmeye karşı olumsuz bir eğilim mevcuttur (Paul ve Townsend, 1996, s. 152). Bir başkasının duygusal durumunun veya koşulunun kavranmasıyla ortaya çıkan, uyumlu duygusal durum olarak tanımlanabilen empati (Eisenberg ve Miller, 1987, s. 91) hissiyatı sonucu, birey olayları karşısındaki kişinin gözünden değerlendirir. Aynı şekilde bireyler hoşlandıkları ya da yakın ilişkiler geliştirdikleri kişileri suçlu olarak görme konusunda isteksizdir (Sieber, 1998, s. 13). Bu durumda ifşa edilecek olay bireyin tanıdığı birisi tarafından gerçekleştirilmişse, bilgi ifşa etme noktasında isteksizlik ortaya çıkabilir (Alleyne, Weekes-Marshall ve Arthur, 2013, s. 55).

Bilgi ifşasını etkileyen psikolojik faktörlerden bir diğeri kontrol odağıdır. Brownell (1981, s. 846) kontrol odağını bireyin başına gelen olaylar karşısında sorumluluk kabul etme derecesi olarak tanımlar. Rotter (1966, s. 1) eğer bir olayın sonucunun şans, kader ya da diğer başka güçler tarafından şekillendirildiğine inanılıyorsa, bu durumun dışsal kontrol odağının göstergesi olduğunu ve içsel kontrol odağının ise kişinin olayın sonuçlarının kendi davranışlarına ve kişisel özelliklerine bağlı olduğunu düşünmesi olarak belirtir. İçsel kontrol odağı etik kararlarla ilişkilendirilirken, dışsal kontrol odağı ise daha az etik kararlarla ilişkilendirilmektedir (Ahmad vd., 2011, s. 923). İçsel kontrol odağında, birey eylemlerinin bir etki yarattığına ve davranışlarıyla dünyayı değiştirebileceklerine inanır. Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler ise bilgi ifşasında bulunmayabilir çünkü davranışlarının olaylar karşısında herhangi bir değişime yol açmayacağına inanır (Dozier ve Miceli, 1985, s. 829). İçsel kontrol odağına sahip bireylerin dışsal kontrol odağına sahip bireylere göre daha fazla bilgi ifşası eylemine yatkın olduğu belirtilebilir (Near ve Miceli, 1985, s. 8).

Örgüt üyeleri olayları kendi kontrolleri altında gördüklerinde, bilgi ifşası motivasyonlarının daha yüksek olabileceği ifade edilebilir (Dozier ve Miceli, 1985, s. 829; Chiu, s. 2003, 67). Araştırmalar içsel kontrol odağına sahip bireylerin dışsal kontrol odağına sahip bireylere göre etik davranışlara daha eğilimli olduğu göstermektedir (McLain ve Keenan, 1999, s. 265). Hersh (2002, s. 250), ifşacıların herhangi birşeyi değiştirmeye olan inaçlarından çok kendi imajlarını korumak için harekete geçen, kendi vicdanları tarafından motive edilen bireyler olduğunu belirtir.

2.1.1.6.4. Durumsal Faktörler

Bilgi ifşası, geniş çapta yolsuzlukla mücadelenin bir yolu olarak kabul edilmekte, dünyanın dört bir yanında, yanlış uygulamalarla ilgili iyi niyetli bildirimleri teşvik eden ve ifşacılara koruma sağlayan yasalar geliştirmektedir (Hüttl ve Lederer, 2013, s. 283). Bu açıdan bilgi ifşasının örgütsel gücün kötüye kullanılması engellemede yasalarla beraber hareket etmekttiği (Boyle, 1990, s. 821) ifade edilebilir. Son 30 yılda yasal çerçevede meydana gelen değişiklikler, örgütsel yaşamda kanuna aykırı ve etik dışı faaliyetleri açıkça ifade etmeye ve kınamaya benzetilen bilgi ifşasını kolaylaştırmıştır. 1990'ların sonlarında ve 2000'lerin başlarında yürürlüğe giren Amerika'daki Sarbanox-Oxley Act ve İngiltere'deki Public Disclosure Act yasalarının bu değişiklikleri başlatan ilk yasalar olduğu belirtilebilir (Contu, 2014, s. 393). Bu yasalar genellikle çalışan, işveren ve toplumun haklarını dengelemeye çalışır (Paul ve Townsend, 1996, s. 154).

Bilgi ifşasının, toplumsal faydaları ve ifşacıları koruyan mevzuat yaygın bir şekilde benimsenmeye başlasa da, halen bir çok ifşacı oldukça olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir (Park vd., 2008, s. 929). Ayrıca bilgi ifşasının önünde uygulanma açısından ve psikolojik açıdan engeller bulunmaktadır (Park, Blenkinsopp ve Park, 2014, s. 129). İfşacıları koruyan yasalar, genellikle yalnızca iddia edilen örgütsel yanlışın yasayı ihlal etmesi durumunda geçerlidir. Bu yasalar, çoğu zaman olumsuz yorumlar, toplantılardan dışlanma veya düşük performans değerlendirmeleri gibi daha ince misilleme biçimlerini karşısında ifşacıyı korumamaktadır (Miceli ve Near, 1988, s. 271).

Çalışanın bilgi ifşasına karar vermesinde etkili olan diğer bir faktör, davranışı gerçekleştirmenin fayda ve maliyetidir. Bilgi ifşasının potansiyel maliyetleri,

misilleme, dışlama, taciz şeklinde olabilir (Miceli ve Near, 1988, s. 271). Bu noktada kişisel maliyet algısı ile bilgi ifşası arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilebilir (Alleyne, Hudaib ve Pike, 2013, s. 17). Jensen (1987, s. 325), bilgi ifşasıyla ifşacının, iş kaybı, finansal güvencenin, saygınlığın, arkadaşlıkların kaybı, aşırı psikolojik stres, genel sosyal dışlanma, ailenin ve sevdiklerin güvenin kaybı, damgalanma, kişiye referans verilmemesi, hapis, daha az arzu edilen bir pozisyonda çalıştırılma, yetersiz iş tatmini, terfi ve maaş artışı olasılığının düşük olması ve erken emekliliğe zorlanma gibi oldukça ağır ve yıkıcı durumlarla karşı karşıya kalabileceğini belirtir. Heacock ve McGee (1987, s. 40) ifşa edilen olay ciddi ise, ifşacı denetçilerin veya yöneticilerin desteğinden yoksunsa ve harici kanalları kullanıyorsa, örgütlerin misilleme ihtimalinin görece yüksek olduğunu ifade eder.

Dworkin ve Near, (1997, s. 2) misilleme korkusunun bilgi ifşası engellediğini, misilleme olasılığı azaltılırsa bilgi ifşasının artacağını ve yanlış uygulamaların azalacağını öne sürer. Benzer şekilde Heacock ve McGee, (1987, s. 39) suçu destekleyen ve güçlü misilleme tehdidi bulunan örgütlerde bilgi ifşasının gerçekleşme olasılığının düşük olduğunu ifade eder. Ancak, Callahan ve Collins (1992, s. 945) ve Barnett, Cochran ve Taylor (1993, s. 128) ifşacıların misillemeye maruz kalsalarda, misillemenin bilgi ifşasında caydırıcılığının olmadığını belirtir. Eğer bir organizasyonda kanuna aykırı ve etik dışı uygulamalar yaygınsa misillemelere rağmen (Burton ve Near, 1995, s. 19), bir noktadan sonra bilgi ifşası ortaya çıkacaktır (Near, 1989, s. 3). Ayrıca Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005, s. 290), daha iş performansı yüksek bireylerin daha az misillemeye uğrama ihtimallerinin olduğunu belirtir. Yönetimin misillemesi, bireyleri örgüte veya madurlara yardım etmek odağından uzaklaştırarak, intikam almaya yöneltebilir (Gottschalk, 2018, s. 73). Burada asıl çözümlenmesi gereken nokta örgütün bilgi ifşasını nasıl engelleyeceği değildir. Ana tema bilgi ifşasının olumsuz sonuçlarının azaltılarak, örgüte olumlu katkılar sağlanmasıdır (Dworkin ve Near, 1987, s. 242).

Near vd., (2004, s. 230) ifşacıların en çok kötü yönetim ve cinsel istismarı bildirme eğilimininde olduğunu, hırsızlık ve güvenlik problemlerini ise daha az ifşa ettikleri belirtilmiş, Robinson, Robertson ve Curtis ise (2012, s. 224), çalışanların hırsızlığı daha fazla ifşa ettiklerini, çünkü hırsızlığı daha ciddi olarak algıladıklarını ve ortaya çıkarmak konusunda daha fazla sorumluluk hissettiklerini belirtmiştir. Bireyler örgütün etik dışı faaliyetlerine farklı tepkiler vermektedir. Daha fazla ceza

gerektiren ve toplumu etkileyen kurumsal suçlara göre bireysel suçlar daha fazla ifşa edilmektedir. Bunun nedeni olarak da güvenlik endişeleri ve misilleme korkusu belirtilebilir (Miceli, Near ve Schwenk, 1991, s. 118). Bu noktada ifşa girişimini belirleyen unsurlardan birisi gerçekleşen yanlış faaliyetin ciddiyetidir.

Örgütlerde türü ya da boyutu ne olursa olsun örgütsel her etik dışı uygulama tespit edilmeli ve önlenmelidir. Bu açıdan bilgi ifşası önemli bir sistemdir. Bu sistemin var olmaması sonucunda örgüte dolandırıcılık, yolsuzluk ve başarısızlık hakim olabilir (Naufal, Sofia, Prawira ve Apandi, 2020, s. 44). Örgütlerde etik dışı uygulamaların (Miceli, Near ve Schwenk, 1991, s. 118; Dworkin ve Baucus, 1998, s. 1282) ve şüpheli faaliyetlerin yüksek düzeyde olması, çalışanların kuruluşun yanlışa bağımlı veya hoşgörülü olduğuna, bu uygulamaların devam edeceğine inanmalarına neden olabilir. Böyle bir örgüt, üyelerine örgütün faaliyetlerini sorgulamamaları gerektiğine dair ek ipuçları (örneğin misilleme, tehdit) gönderebilir (Miceli ve Near, 1985, s. 528). İfşacının kişisel ve profesyonel itibar kaybına yol açabilen bilgi ifşasıyla, örgüt kötü tanıtım, pahalı davalar, iş kaybı gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Bu durum örgütün ifşacıya karşı savunmacı ve düşmanca bir tavır takınmasına neden olabilir (Ettorre, 1994, s. 18-19). Dworkin ve Near (1997, s. 2), ifşacılarının suçu ihbar eden vicdan sahibi bireyler olduğunu, ancak çoğunun misillemeye maruz kaldığını belirtir. Misilleme korkusu, çalışanın örgütsel hataları resmi kanallar aracılığıyla rapor etmesi durumunda işvereninin kendisine karşı herhangi bir işlem yapmayacağına duyduğu güvenin derecesi ile doğrudan ilgilidir (Keenan, 1988, s. 247; Keenan, 1990, s. 225).

Bireyin dahil olduğu grubun büyüklüğü de bilgi ifşasını etkileyen faktörler arasında belirtilebilir. Grubun büyüklüğü arttıkça birbiriyle uyumlu bireylerin birbirine yardım etme olasılığı da artacaktır. Küçük gruplarda, örgütün kanuna aykırı ve etik dışı faaliyetleri ortaya çıkarılmayabilir ya da kimin bildirdiğinin tespit edilmesinin kolay olabilir. Bu durum bilgi ifşasını olumsuz olarak etkiler (Miceli ve Near, 1988, s. 277). Grubun hedefleriyle örgütün hedefleri aynı değilse, bilgi ifşası grubun çıkarlarına zarar veriyorsa bu durumda bilgi ifşası gerçekleşmeyecektir. Ancak yine de büyük gruplarda örgütün yanlış faaliyetlerini ortaya çıkarmaya yönelik eğilim daha yüksektir (Paul ve Townsend, 1996, s. 152). İfşacı ve örgüt üyeleri arasında güçlü ilişkiler ve sosyal destek mevcutsa, etik dışı uygulama diğer çalışma arkadaşlarına zarar veriyorsa, bu durumda bilgi ifşasının ortaya çıkma

olasılığı daha yüksektir (Vadera, Aguilera ve Caza, 2009, s. 564). Teo ve Caspersz (2011, s. 247), iş arkadaşlarının ifşacıyı eyleme geçirmeye teşvik edebileceklerini ya da bu eylemden vazgeçirebileceklerini belirtir. Greenberger, Miceli ve Cohen (1987, s. 529) grubun çoğunluğun bilgi ifşasına bakış açısının da, kararı olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğini belirtir. Grup üyeleri örgütün uygunsuz faaliyetlerini tanımlamaya, uygun tepkiyi oluşturmaya yardımcı olabilir ya da bu eylemden vazgeçirebilir.

2.1.1.6.5. Örgütsel Faktörler

Örgütün büyüklüğü bilgi ifşasını etkileyen faktörler arasında sayılabilir. Öncelikle, büyük örgütler herhangi bir çalışana görece daha az bağımlıdır. Bunun nedeni, işten bir çalışanın sorumluluklarının yeniden atamasının daha kolay olmasıdır. Örgütün üyelerine bağımlılığının yüksek olması misilleme ihtimalini de azaltmaktadır. Bu perspektiften küçük örgütlere mensup çalışanlar, bilgi ifşasını büyük örgütlerdeki emsallerine göre daha az maliyetli olarak algılayabilir. Ayrıca, büyük örgütlerde iletişimin önünde önemli engeller mevcuttur. İletişimde taraflar arasındaki mesafe ve iletişim kanalındaki bağlantıların sayısının iletişim akışını engelleyebilir (Miceli ve Near, 1985, s. 529-530; Miceli ve Near, 1992, s. 156-157). Daha büyük kuruluşlar genellikle çok karmaşık ortamlarla başa çıkmak durumundadır. Hissedarların, müşterilerin, çalışanların, hükümetin ve toplumun dahil olduğu bir çok paydaş mevcuttur. Yöneticiler, bazen bu paydaş gruplarından birini veya daha fazlasını tatmin etmek amacıyla tartışmalı eylemlerde bulunabilir (Barnett, 1992, s. 950-951). Bu tarz iç ve dış baskılar örgütlerdeki kanuna aykırı ve etik dışı faaliyetleri tetikleyebilir (Sprague, 1998, s. 71). Örgütler büyüdükçe, bu büyüklükle başedebilmek adına daha fazla bürokratikleşme (Barnett, 1992, s. 950-951) ve karmaşıklaşma (Vandekerckhove ve Commers, 2004, s. 225) eğilimindedir. Bürokratik yapılanma ise, çalışanların önemli olduğunu düşündüğü konulara yöneticilerin dikkatini çekmenin zor olduğu algısını oluşturabilir (Barnett, 1992, s. 950-951).

Örgütün iletişim iklimi de bilgi ifşasında önemli bir faktör olarak belirtilebilir. Örgütlerde yukarı doğru gerçekleşen iletişim üzerine yapılan araştırmalarda, açıklık ve güvenin örgütsel performans üzerinde olumlu etkilerinin

olduğu ifade edilmiştir (Keenan, 1988, s. 247). Bu durumda, daha demokratik ve daha az bürokratik örgütlerin açık iletişim kanallarına sahip olduğu ifade edilebilir (Rothshield ve Miethe, 1999, s. 117). Açık bir iletişim ilişkisi, her iki tarafın da diğerini istekli ve verilmek istenen mesajı alan bir dinleyici olarak görmesi ve olumsuz veya kabul edilemez olarak görülebilecek yanıtlardan kaçınması olarak tanımlamıştır. Bu perspektiften, ideal yönetim iklimi, kısmen ‘’duyguların içten açıklanması’’ ile elde edilen destekçilik, empati, katılım ve güven ile karakterize edilebilir. Açık iletişim ile yöneticiler, örgütün yanlış uygulamalarının ifşa edilerek, karmaşık problemler haline dönüşmeden çözebilmesini sağlayabilir (Eisenberg ve Witten, 1987, s. 419). Bu noktada, örgüt etik ve ahlaki konulara duyarlı iç iletişim kanalları oluşturulmalıdır (Barnett, 1992, s. 956). Araştırmalar, etkili iletişim kanallarına sahip kuruluşlarda, çalışanların daha çok içsel bilgi ifşasına yöneldiğini göstermektedir. Bu kanallara güven duyuluyorsa ve erişim kolaysa, çalışan hassas konuları gündeme getirme konusunda rahat hissedecektir ve statü farklılıkları gözünü korkutmayacaktır (Miceli ve Near, 1994, s. 68). Örgütte gerçekleşen uygunsuz faaliyetlerin ifşası için açık kanalların mevcudiyeti, şikayetçi ile şikayeti alan kişi arasında güvene dayalı ilişki, yanlış uygulamayı gözlemleyen kişinin, suçu dahili olarak bildirmesi olasılığını da artıracaktır (King, 1999, s. 324). Etkili iç iletişim kanalları, örgütte eleştiri ve tartışma kültürüne izin, verir muhalefeti bir güç kaynağına dönüştürür ve dolayısıyla ifşacının endişelerini stratejik bir avantaja çevirir (Evans, 2008, s. 277).

Çalışanın örgüte olan güven düzeyi, bilgi ifşasının davranışa dönüşmesi noktasında destekleyici ya da caydırıcı bir rol oynayacaktır (Berry, 2004, s. 5). Örgütün yanlış uygulamalarını gözlemleyen çalışanlar, yönetime güven duymuyorsa, yönetimin yanlışı düzelteceğine inanmıyorsa ve örgütü güçlü olarak görüyorsa bu durumda bilgi ifşası makul bir seçenek olmaktan çıkabilir (Miceli ve Near, 1988, s. 269). Eğer örgüt güçlüyse, ifşacının çatışmayı kazanma şansı olmayabilir. Ne yazık ki ifşacıların çoğu almaları gereken önlemler, ortaya koymaları gereken kanıt miktarı ve olaydan sonra hiç kimsenin yanlarında olmayacağı gerçeğini yeteri kadar dikkate almamaktadır (Sieber, 1998, s. 7).

Örgütsel iklim ve kültürle ilgili olarak, araştırmalar, ekip veya arkadaşlık iklimi, güçlü etik veya demokratik iklimleri olan örgütlerdeki bireylerin örgütün etik dışı uygulamalarını daha fazla ifşa ettiklerini göstermektedir (Vadera, Aguilera ve

Caza, 2009, s. 563). Burada ideal olan, örgütün hangi faaliyetlerin yanlış kabul edildiğinin spesifik olarak açıklanmasıdır. Şüpheli faaliyetlerin net örneklerini sunan bir politika, çalışanlar tarafından daha kolay anlaşılır ve daha az temelsiz şikayet ile sonuçlanır. Bu noktada olumlu bir örgüt iklimi yaratılarak etik dışı faaliyetlerin azaltılması, bilgi ifşasını tamamen engellemeyecektir. Çünkü bireylerin yanlış olanın ne olduğuna dair algıları ve inançları değişkilik göstermektedir (Miceli ve Near, 1994, s. 66-67).

Örgüt yöneticileri yanlış uygulamalarla ilgili bilgi sahibi olmak istemelerine rağmen, ifşacıların karşılaştıkları ilk tepki genellikle misilleme şeklindedir. Yöneticilerin ifadeleri ve örgütse uygulamalar arasındaki bu tutarsızlık, ikilemlerin artmasına neden olur. Bu koşullar altında çalışanların, resmi örgüt kanallarından tatmin edici bir çözüm aramak yerine sessiz kalmaları veya sorunu örgüt dışında çözmeleri beklenebilir (Keenan, 1990, s. 224). Organizasyonda ortaya çıkan kanuna aykırı eylemin türü özellikle organizasyonun karlılığı ile ilgiliyse ve ifşacının elinde önemli bilgiler bulunuyorsa bu durumda misilleme oldukça şiddetli bir biçimde gerçekleşebilir (Rothschield ve Miethe, 1999, s. 107). Bu durumda, üst yönetimin, örgütte ortaya çıkabilecek etik dışı faaliyetleri tanıması ve etkin cevap verilen bir ortamın oluşturulması önemlidir. Yöneticiler aşağıda belirtilen sorulara odaklanarak ifşa kapsamındaki faaliyetler hakkındaki düşünceleri netleştirebilir ve sorunlu alanları belirleyebilir. Bu sorular (Miceli ve Near, 1994, s. 66-67):

- ✓ Biz nasıl bir işletmeyiz?
- ✓ Değerlerimiz ve standartlarımız nelerdir?
- ✓ Etik yükümlülüklerimiz nelerdir?
- ✓ Değerlerimizi hayata geçirmenin ve standartlarımızı karşılamanın maliyetleri ve faydaları nelerdir?
- ✓ Değerlerimizin ve standartlarımızın uygulamada sürdürülmesini sağlamak için ne yapmaya hazırız? şeklindedir.

Çok uluslu örgütler bilgi ifşasına daha fazla ilgi göstermektedir. Bazıları bilgi ifşası için özel departmanlar kurmuştur. Diğerleri, çalışanları olası etik dışı faaliyetleri gözlemlemeye, bu tür faaliyetlerin farkına varmaları durumunda iletişim kurmaya teşvik eden etik kodlar oluşturmuştur (Keenan, 2007, s. 86). Örgütler büyüdükçe, ifşacıları koruyan prosedürlere sahip olma olasılıkları yükselir (Rothwell ve Baldwin, 2007, s. 346). Örgütün hatalı uygulamalarını engellemek için yeterli

önlem almanın örgütün stratejik, mali ve yasal çıkarına olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, bu tür faaliyetlerin engellenmesi örgütün toplumsal ve etik yükümlülüğüdür (Kaptein, 2011, s. 513). Rhodes ve Strain (2004, s. 35) örgütlerin etik sorunları sistematik olarak görmezden geldiğini, ifşacıların kurumsal düşman haline getirilip, cezalandırıldığını ve bu nedenle etik bir ortamın sağlanamadığını belirtir.

2.1.1.7. Dünya'da Bilgi İfşası ile İlgili Yasal Düzenlemeler

İnsanların haksızlığa karşı tepki göstermesi çok eskilere dayanmaktadır. Konfüçyüs felsefesinde kişinin haksızlığa karşı durması, onur ve asalet göstergesi olarak belirtilmektedir. Antik Yunan'da adaletsiz uygulamaların dile getirenlerin (Yener, 2018, s. 223), şehri korumak için doğruyu söyleyenlerin ve korkusuzca konuşanların koruma altına alındığı ifade edilmektedir. 13. yüzyılda ise İngiltere'de ''Qui Tam'' yasası mevcuttur. Bu yasaya göre, herhangi bir tehlike anında kişi hem kamu menfaati hem de kendisi için kral adına dava açma hakkına sahiptir (Hennequin, 2020, s. 804). Esasen bilgi ifşasını kapsayan yasal düzenlemelerin bir asır öncesine dayandığı ifade edilebilir. 1863 yılında Abraham Lincoln tarafından iç savaşta birliğe sahte barut satışını engellemek adına yürürlüğe konulan yasa bilgi ifşası konulu yasal düzenlemelerin başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Bu yasayla hükümeti dolandıran kişi veya örgütleri bildirenlere teşvikler sunulmuştur (Eaton ve Akers, 2007, s. 67). 1986'da yürürlüğe giren *''False Claim Act''* iç savaş günlerinde sahte barut satışını cezalandıran yasanın revizyonudur. Yasa, ifşacıların işverenlerine dava açmasına izin verir ve tazminat ödeneklerinin % 10 ila % 30'unu garanti eder (Bucka ve Kleiner, 2001, s. 54).

Otuzdan fazla ülke bilgi ifşasına yönelik koruma yasalarını yürürlüğe koymuş, diğerleri iş kanunları veya kamu sektörü istihdam kuralları gibi diğer yasalara çeşitli koruma maddeleri eklemiştir (Mustapha ve Siaw, 2012, s. 135). Bu yasaları yürürlüğe koyan ülkelerden bazıları Yeni Zelanda'da *''Protected Disclosures Act''*, Fransa'da *''Whistleblowing Act''*, Amerika'da *''Sarbanes-Oxley Act''* ve İngiltere'de *''Public Interest Disclosure Act''* şeklindedir (Zhang, Chiu ve Wei, 2009b, s. 627). Japonya'da 2004 yılının sonunda, özel ve kamu sektörlerini kapsayan ifşacılara koruma sağlayan bir yasa kabul edilmiştir. 2005 yılında,

Belçika'daki Flamen Parlamentosu ifşacıların korumasına yönelik yasayı yürürlüğe sokmuştur (Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008, s. 110).

Bu tür yasaların yaygınlaşması, kuruluşların topluma daha fazla hesap verebilirliğinin bir göstergesi olarak belirtilebilir (Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008, s. 107). Ancak bilgi ifşası kapsamındaki yasaların beklenen etkiyi göstermediği ifade edilebilir. Bunun nedeni olarak; bilgi ifşasının motivasyonunda yasal düzenlemelerin etkili olmaması, yasaların yetersiz olarak algılanması ve işverenlerin politikalarını değiştirerek içsel bilgi ifşasını desteklemeleri belirtilebilir (Dworkin ve Near, 1987, s. 261-262). Amerikada uygulamada olan Federal yasaların ve Eyalet yasalarının ifşacıları korumak noktasında başarısız olduğu, fedaral yasaların kamu refahını teşvik eden yasaları uyguladığı, eyalet yasalarının ise çalışanların korunmasıyla ilgili olduğu belirtilmektedir. Ayrıca federal yasalar, eyalet yasalarıyla çelişebilir, eyalet yasalarını engelleyebilir ya da geçersiz kılabilir. Bazı eyaletler ifşacıların şikayetlerini öncelikle dahili olarak açıklamasını şart koşar, bazı federal yasalar ve eyalet yasaları ise ancak dışsal bilgi ifşası karşısında uygulanabilmektedir (Hersh, 2002, s. 255-256). Zaman zaman ifşacıların korunmasına yönelik tepkiler, ülkeden ülkeye sektörden sektöre değişiklik göstermektedir (Clements, 2005, s. 151). Avrupa Birliği halihazırda ifşacıları korumak için yeni bir yasa taslağı hazırlamaktadır (Olesen, 2019, s. 282)

Geçtiğimiz 30 yıl içinde, birçok ülkede ifşa eylemi sonrasında ortaya çıkabilecek misillemelere karşı koruma sağlayan yasalar çıkarılmıştır. 1978'de, Amerika'da *''US Civil Service Reform Act''* (1989'da to the *''Whistleblower Protection Act''* olarak değiştirildi) ifşacılar için açıkça koruma sunan ilk yasal mevzuat olarak belirtilebilir (Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008, s. 110). Bu yasayla, fedaral kurumlarda ortaya çıkan israf, dolandırıcılık ve kötüye kullanma gibi hatalı uygulamaları bildiren devlet çalışanlarının korunması amaçlanmıştır (Near ve Miceli, 2008, s. 264). Michigan'ın ise Amerika'daki ifşacılara koruma sağlayan ilk eyalet olduğu ifade edilebilir. 1981 yılında kabul edilen *''The Michigan Act''* büyüklükleri nedeniyle kamu refahını en fazla tehlikeye atan işletmeleri ve hükümet organlarını kontrol etmek amacıyla yürürlüğe girmiştir. 1970'lerin ortasında zehirli sığır yemi skandalı sonucu binlerce hayvanın telef olması ve bu ürünleri tüketen kişilerin ciddi sağlık sorunları yaşaması yasanın yürürlüğe girmesi konusunda etkili olmuştur (Dworkin ve Near, 1987, s. 245-246).

2002 tarihli *''Sarbanes-Oxley Act (SOX)''*, resmi olarak *''The Corporate and Criminal Fraud Accountability Act''*, kamu işletmelerinin çalışanların dolandırıcılığı ve/veya etik ihlalleri rapor etmeleri için gizli raporlama kanalları oluşturmasını gerektirir. Kanun, bireysel ve kurumsal sorumluluğu içeren, idari ve hukuki cezalara izin veren ve beyaz yakalı suçlar için cezaları güçlendiren agresif bir uygulama programı yoluyla çalışanları misillemeden korumak için tasarlanmıştır. Enron (Berry, 2004, s. 9), WorldCom ve Tyco gibi kurumsal skandallar yasanın ortaya çıkmasını tetiklemiştir (Eaton ve Akers, 2007, s. 66; Dworkin, 2007, s. 1758). Enron'da Başkan Yardımcısı olan Sherron Watkins, Enron Başkanı Kenneth Lay'i muhasebe yöntemlerinin uygusuzluğu konusunda uyarmıştır. WorldCom İç Denetim Başkan Yardımcısı olan Cynthia Cooper, denetim komitesine yönetim kurulunun sahte muhasebe kayıtları tuttuğunu bildirmiştir. FBI çalışanı Coleen Rowley, FBI Direktörü Mueller'i soruşturma yöntemlerinin yetersizliği ile bilgilendirme yapmıştır. Karşılığında bu üç kadın çeşitli misillemeler yaşasalar da 2002 yılında cesur davranışları nedeniyle Times dergisi tarafından ''Yılın Kişisi (Person of the Year)'' seçilmiştir (Hwang vd., 2008, s. 504-505). Kanun, halka açık bir işletmenin belirli misilleme eylemlerinde bulunmasını yasaklamaktadır. Bu eylemler, işten çıkarılma, rütbe indirimi, askıya alınma, tehdit edilme, taciz edilmesi veya ayrımcılık şeklindedir. Korumayı, işe iadeyi, faizli geri ödemeyi ve avukat ücretleri dahil olmak üzere hasar ve masrafların tazminini içerir. İfşacılara misilleme yapılması, 10 yıla kadar hapis cezasını ve önemli para cezalarını da beraberinde getirmektedir. (Schmidt, 2005, s. 153-154; Hwang vd., 2008, s. 506). Günümüzde, federal düzeydeki yasalara ek olarak, Amerika'daki her eyalette ifşacıları koruyan yasalar mevcuttur (Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008, s. 110). Ancak federal ve eyalet yasaları SOX'da olduğu gibi içsel ifşalar için prosedürler oluşturmaya doğrudan zorlamamaktadır (Schmidt, 2005, s. 154).

İngiltere'de 1998 yılından yürürlüğe giren *''Public Interest Disclosure Act (PIDA)''*, bilgi ifşası nedeniyle çalışanların zarar görmemesi veya işten çıkarılmaya maruz kalmaması için *''The Employment Rights Act''* üzerinde değişiklik yapılmasıyla oluşturulmuştur. Kamuda ve özel sektördeki hemen hemen tüm çalışanlar için geçerlidir. Kamuya açıklamaların sadece sınırlı durumlarda yapılması kaydıyla, sorunların örgüt içinde çözülmesini teşvik eder (Vinten, 1999, s. 151-152). Yasanın nitelikli ifşalar adı altında altı kategorisi vardır. Bunlar; ceza gerektiren bir

suç, yasal yükümlülüklere uyulmaması, adaletsizlik, sağlık ve güvenlik tehlikesi, bireysel ve çevresel zarar ve önceki beş kategoriyle ilgili bilgilerin kasıtlı olarak gizlenmesi şeklindedir (Hersh, 2002, s. 256). PIDA korumasından yararlanabilmek için, ifşa edilen konunun ifşa edilen makamın görev alanına girmesi gerekmektedir ve iddianın doğruluğuna makul düzeyde inanılmalıdır. Alman mevzuatında, çevre yasası, çalışma yasası veya veri koruma yasası gibi çalışanları koruyan yalnızca birkaç yasa mevcuttur. ABD ile karşılaştırıldığında, bilgi ifşası konusunda neredeyse hiç vaka ve adli karar yok gibi görünmektedir. Tüm yargı kararları, belirli bir misilleme biçimiyle yani ifşa eylemi sonrası işten çıkarılma ile ilgilidir. Bu kararlara dayanan yetersiz hukuki akademik literatür, işverene bağlılığın bilgi ifşasını yasaklamadığı yönündedir. Hakim görüş, ABD ve İngiltere yaklaşımından farklı olarak, toplumun üstün çıkarlarına sadakatin, görevi etkileyemeyeceği üzerinedir (Schmidt, 2005, s. 155- 157). Norveç'te, 1977'den beri tüm örgütlerde sağlık, güvenlik ve çalışma ortamı (Health –Safety – Environment) raporlama sistemleri kullanma zorunluluğu getirilmiştir. Özel sektör ve kamu sektörünü kapsayan iç raporlama sisteminin amacı, belirlenmiş operasyon standartlarına göre genel hataları veya sapmaları rapor etmektir. Çoğu durumda Kuzey Avrupa ve İskandinav ülkelerinin bilgi ifşasını desteklediği varsayılsa da, çalışanların rapor vermeye cesaret edebilmesi ve ardından misillemeye karşı korunma deneyimini yaşayabilmesi için örgütlerin bu tür faaliyetleri destekleyen bir iklime sahip olmaları gerektiği belirtilebilir (Bjørkelo, 2013, s. 309-310).

1990'ların başlarında, Avustralya'nın bazı eyaletlerinde (Güney Avustralya, Queensland ve New South Walles), 2001'de Avustralya'nın geri kalan Victoria Eyaletleri'nde, 2003'te Batı Avustralya'da bilgi ifşasına yönelik yasalar çıkartılmıştır (Tsahuridu ve Vandekerckhove, 2008, s. 110). Eyalet ve bölge düzeyinde çıkarılan *''The Public Interest Disclosure Act 1994'', ''Protected Disclosures Act 1994'', ''The Whistleblowers Protection Act 1993'', ''The Whistleblowers Protection Act 1994''*, ve *''The Whistleblowers Protection Bill 2001''* olmak üzere beş yasa mevcuttur. Yasalar mevcut olmasına rağmen ifşacılara çok az koruma sunulur (Clements, 2005, s. 151).

Güney Kore'de '*'Anti Corruption Act*'' 2001 yılında kabul edilmiş ve etik dışı uygulamaları ifşa eden çalışanlara yasal destek sağlanmıştır (Park, Rehg ve Lee, 2005, s. 388). Yasa, dışsal bilgi ifşasını kapsamaz ve örgütte herhangi bir şüpheli

uygulamanın tespit edilmesi durumunda ancak ilgili komisyona gidildiğinde koruma sağlamaktadır (Apaza ve Chang, 2011, s. 120-124). 2001 yılında çıkarılan yasanın ardından 2011 yılında ''*Act on the Protection of Public Interest Whistleblowers*'' yasası yürürlüğe konulmuştur. Ancak Kore'de artan yasal desteğe ve kapsamı genişletilen yasalara rağmen, bilgi ifşası kariyer açısından zararlı olarak görülmekte ve ifşacılar işlerini kaybetmektedir (Chang, Wilding ve Shin, 2017, s. 2-3).

Peru anayasası vatandaşlarına ifade özgürlüğü hakkı tanımakta ve yolsuzlukla mücadele yasaları bulunmaktadır. Ancak bilgi ifşasına ve ifşacının korunmasına yönelik herhangi bir spesifik yasa mevcut değildir (Apaza ve Chang, 2011, s. 120-124). Malezya'da ''*Whistleblowing Protection Act*'' 2010 yılında kabul edilmiştir. Kamu ve özel sektör için geçerli olan yasa, içsel ifşaları kapsamaz. Ayrıca ifşanın emniyet teşkilatına yapılması zorunluluğu mevcuttur (Meng ve Fook, 2011, s. 250-254). Bilgi medyaya ifşa edilirse, ifşacı yasa kapsamında koruma talep edemez. İfşacı bilgileri resmi bir makama ifşa ettikten sonra medyaya ifşa ederse, ifşacıya tahsis edilen koruma geri çekilir (Rachagan ve Kuppusamy, 2013, s. 378). Karayipler'de, potansiyel ifşacılar için koruma ve teşvikler ile ilgili mevzuat yetersizdir. Bu kapsamda sadece ''*Money Laundering and Financing of Terrorism (Prevention and Control) Act 2011''* ve *''Proceeds of Crime Act 1990''* yasaları bulunmaktadır (Alleyne vd., 2017, s. 242-243).

1998 yılındaki ekonomik kriz sonrasında Endonezya'da bilgi ifşasını düzenleyen politikalar veya düzenlemeler geliştirilmiştir. Endonezya'daki zayıf kurumsal yönetim sistemi, tespit edilmesi zor olan kanuna aykırı eylemlere ve etik ihlallere yol açmıştır. Bu amaçla, bilgi ifşasının öncüsü olan Ulusal Komite, örgütlerde etik ihlalleri önlemek için bir sistem oluşturmuştur. Her işletme yönetimi destekleyici bir ifşa sistemine sahiptir. İfşacıların korunmasına yönelik 2006 tarihli ''*Whistleblowing Protection Act*'' yürürlüğe konmuş olsa da ifşacıları çeşitli risklerden ve misillemelerden tam olarak korumak mümkün olmamaktadır (Latan, Jabbour ve Jabbour, 2019, s. 192).

Hırvatistan'da, direkt bilgi ifşasına yönelik herhangi bir yasa bulunmamaktadır. Temel koruma kaynağı, iyi niyetle yolsuzluk vakası bildiren kişileri işten çıkarılmaya karşı güvence altına alan ve bir hükmü olan İş Kanunu'dur. Benzer şekilde, Sırbistan'ın da genel bir bilgi ifşası yasası yoktur. Bosna Hersek, ifşacılar için en zayıf korumaya tedarik eden ülkelerden biridir. Kanuna aykırı ya da

etik dışı eylemi ihbar eden vatandaşlar, ‘’*Protection of Witnesses Under Threat and Vulnerable Witnesses*’’ yasası ile korunmaktadır. Moldova parlamentosu 2008 yılında bilgi ifşası ile ilgili bir yasa tasarısı hazırlamış ancak fon eksikliği nedeniyle kabul edilmemiştir. Macaristan’da ise ‘’*Act on the Protection of Fair Procedures 2010*’’ yasası, kamu yararına yönelik uygunsuz eylemlerle ilgili bilgi veren çalışanlar için etkili koruma sağlamaktadır (Hüttl ve Lederer, 2013, s. 287).

Bilgi ifşasını motive eden üç temel yasama modeli olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi ödül modelidir ve ifşayı teşvik ederek parasal ödemeler sağlar. Yapılan araştırmalar ödüllendirmenin bilgi ifşası üzerinde oldukça etkili olduğunu göstermektedir. Misilleme karşıtı model, bilgi ifşası sonucu ortaya çıkan misillemelere karşı ifşacıyı korumayı amaçlar. Ancak bu kapsamdaki yasaların bilgi ifşasını motive etmede yetersiz olduğu ifade edilmektedir. Son olarak yapısal model ise işletmenin kendi içerisinde ciddi ve resmi bir kanal oluşturarak çalışanların bu kanalları kullanmalarının sağlanmasıdır (Seifert, Sweeney, Joireman ve Thornton, 2010, s. 708-709). Yasal olarak eğilim ifşacıları korumaya yöneliktir. Ancak yasalar kamu çalışanlarını özel sektör çalışanlarına göre daha fazla korumaktadır. Çünkü özel sektörde işveren işçi ilişkileri geleneksel isteğe bağlı istihdam şeklindedir. Bu durumda özel sektörde çalışan bir ifşacının herhangi bir zamanda veya hiçbir neden gösterilmeden işten çıkarılma olasılığı mevcuttur (Barnett, Cochran ve Taylor, 1993, s. 128). Esasen yasal düzenlemelerin amacı ifşacının çeşitli türdeki misillemelerden korunmasıdır (Vandekerckhove ve Lewis, 2012, s. 255). Bilgi ifşası ile ilgili yasalar benzer önermeleri paylaşır. Bu önermeler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Dworkin ve Near, 1997, s. 2):

- ✓ Normal şartlar altında çalışanlar örgütün yanlış faaliyetlerini rapor eden vicdanlı insanlardır.
- ✓ İfşacıların büyük bir kısmı misillemeye maruz kalır.
- ✓ Misilleme korkusu çoğu çalışanın bilgiyi ifşa etmesini engeller.
- ✓ Eğer misilleme kontrol altına alınırsa, bilgi ifşası eylemi artacak ve örgütte yanlış uygulamaları azalacaktır.

2004 tarihli 5237 sayılı Türk Ceza Kanunun (Kanun 12 Ekim 2004 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir) amacı ‘’*kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak, suç işlenmesini önlemektir*’’. Kanunun 278. Maddesi ‘’ *İşlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen*

kişi, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır''şeklindedir. 279. Madde ''*Kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*'' olarak belirtilir. 280. Madde ''*Görevini yaptığı sırada bir suçun işlendiği yönünde bir belirti ile karşılaşmasına rağmen, durumu yetkili makamlara bildirmeyen veya bu hususta gecikme gösteren sağlık mesleği mensubu, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*''şeklindedir. 281. Madde ise '' *Gerçeğin meydana çıkmasını engellemek amacıyla, bir suçun delillerini yok eden, silen, gizleyen, değiştiren veya bozan kişi, altı aydan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*''olarak ifade edilmektedir. 283. Madde '' *Suç işleyen bir kişiye araştırma, yakalanma, tutuklanma veya hükmün infazından kurtulması için imkân sağlayan kimse, altı aydan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*'' (Resmi Gazete, 2020) şeklindedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun yukarıda belirtilen maddelerinin bilgi ifşası ile ilgili olduğu belitilebilir (Esen ve Kaplan, 2012, s. 49). Türkiye'de başta memurlar olmak üzere örgüt üyeleri suç duyurusunda bulunamamaktadır. Bunu yaptıkları taktirde de çeşitli misillemeler yaşamaktadır. 2011 yılında Kaya soyisimli bir öğretmen okul müdürünün dolandırıcılığını ifşa ettiği için İstanbul'da başka bir okula sürülmüştür (Gökçe, 2013a, s. 507). Roche şirketinde üst düzey yönetici olarak çalışan Veysi Mungan 2004 yılından şirketin bir ilacı devlet kurumlarına özel sektöre göre üç katı fiyata faturalandırdığı bilgisini sızdırmış ve uzun süre işsiz kalmıştır. Hatta iş başvurularında Roche şirketinin işe girmesini engellemek adına çeşitli eylemlerde bulunduğunu belirtilmiştir. Roche, Türkiye'ye 5,2 milyon Türk Lirası tazminat ödemiştir (Hürriyet, 2020).

Türkiye'de son yıllarda kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirlik anlayışını geliştirilmesine yönelik adımlardan birisi olarak Cumhurbaşbakanlık İletişim Merkezi (CİMER) kabul edilebilir (Candan ve Kaya, 2015, s. 311). Anayasa'nın 74. maddesi ise

> ''*Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar, kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir.Kendileriyle ilgili başvurmaların sonucu, gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir*''

şeklindedir (Türkiye Cumuhuriyeti Anayasası, 2020a). Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 15. maddesi '' *Devlet Memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu konuda*

gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir.''olarak ifade edilmiştir (Türkiye Cumuhuriyeti Anayasası, 2020b). Bilgi ifşası ile ilgili olarak iş hukuku sınırlayıcı rol oynamaktadır. Şöyle ki, çalışanın işyeri ile ilintili bilgileri yetkili merciilere bildirmesi sadakat yükümlülüğü ile sınırlandırılmıştır. Sadakat yükümlülüğünün kaynağı, Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesidir. Çalışan ve işveren arasındaki güvene dayalı ilişkinin, hizmet süresince ve sonrasında devam etmesini amaçlamaktadır. Çalışanın işveren ve işyeri ile ilgili bilgileri bildirmesini kısıtlayan sadakat yükümlülüğü, özen yükümlülüğü, sır saklama yükümlülüğü gibi yükümlülükleri kapsamaktadır (Özbek ve Şengül, 2020, s. 563).Türkiye'de bilgi ifşasına yönelik direkt bir yasa bulunmamaktadır. Dünya Hukuk Grubu'nun Türkiye'nin de dahil olduğu 29 ülke ile yapılan Bilgi İfşası Programlarına Küresel Rehber (Global Guide to Whistleblowing Programs) adlı çalışmada (Yıldız ve Tanı, 2018, s. 61), Türkiye'nin bu alanda herhangi bir yasal düzenlemesi veya rehber niteliği taşıyacak bir çalışmasının olmadığı belirtilmiştir (Yıldız ve Tanı, 2018, s. 61; Yener, 2018, s. 232).

2.1.1.8. Bilgi İfşası ve Bireysel Etik Değerler İlişkisi

Bireyler yaşamlarında etik ile ilgili iki sorunla karşı karşıyadır. Bu sorunlar, yapılacak doğru şeyin ne olduğuna karar verilmesi ve doğru eylemi gerçekleştirecek güce sahip olmak (Ventriss ve Barney, 2003, s. 356) şeklindedir. Ahlaki algı bireyin gözlemlediği yanlış bir davranışın ciddiyetine ilişkin muhakemesi ile ortaya çıkar (Keenan, 2002, s. 21). Bilgi ifşasında bulunan kişilerin örgüt içinde diğer çalışanlara göre ahlaki muhakeme seviyelerinin daha yüksek olduğu söylenebilir (Miceli ve Near, 1984, s. 700; Dozier ve Miceli, 1985, s. 829; Rothshield ve Miethe, 1999, s. 117). Esasen bireyin sahip olduğu etik değerler ve ahlak, bilgi ifşası eyleminin bir nevi habercisidir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005, s. 289).

Malin (1983, s. 309) çalışanın, örgütün yanlış uygulamalarını kamuya açık bir şekilde bildirerek zararı önlemek gibi ahlaki bir yükümlülüğü olsa da, benzer bir yasal görevi olmadığını belirtir. Genel olarak, bireyin sahip olduğu tek yasal görev işlenen suçun gizlenmesine yardımcı olmamaktır. Yani çalışanın ögütsel suiistimalleri bildirmek gibi bağımsız bir görevi yoktur. Dahası, ifşacısının, işverenin bu kapsamdaki faaliyetlerini ortaya çıkarmaya yönelik eylemleri, çalışanın bireysel vicdanından kaynaklanan son derece kişisel bir karardır. Kişi bilgi ifşasında

bulunarak vicdanının emirlerine uygun hareket etmektedir. Lindblom'a göre (2007, s. 413-415), bilgi ifşası ile ilgili etik tartışmanın nedeni, ifade özgürlüğü hakkı ve örgüte sadakat görevi arasındaki çatışmadır. Bu durum bilgi ifşasının etik ikilemini oluşturur. Bu ikilem, çalışanların işverenlerine sadık olmak için hem yasal hem de ahlaki yükümlülükleri olduğunu ve aynı zamanda ahlak dışı veya tehlikeli uygulamaları durdurmada bireyin üzerine düşeni yapmakta özgür olması gerektiğini düşünmesinden kaynaklanmaktadır.

Oz'a (2001, s. 138) göre değer kavramı etik ya da etik dışı tutumlarla bağlantılıdır, iş ve etik uygulamalarla ilgili tutumlar açısından kişisel değerler, örgütsel değerlerden daha ön plandadır ve bunun nedeni kararların sorumluluğunu üstlenenlerin kuruluşlar değil insanlardır olmasıdır. Miceli ve Near (1985, s. 527), kişinin bir faaliyeti bireysel, mesleki etik kurallara açıkça zarar verdiğine veya örgütün kurumsal politikasını, örtük normlarını ihlal ettiğine inandığı durumlarda yanlış olarak değerlendirdiğini belirtir. Hersh (2002, s. 244), her türlü kanuna aykırı ve etik dışı faaliyetten kaçınmak gerektiğini, bilgi ifşasının bu açıdan etik ve övgüye değer bir eylem olduğunu ifade eder. İfşacıları, güçlü ahlaki inançlara, yüksek düzeyde ahlaki gelişime ve evrensel adalet standartlarına sahip bireyler olarak tanımlar.

Birey ahlaki gelişim düzeyine göre bir eylemin yanlış olduğunu ve ve bunu düzeltmek için harekete geçmesi gerektiğini belirleyebilir (Near ve Miceli, 1985, s. 8). Ahlaki yönden gelişmiş olan bireylerin adalete daha fazla eğilimli oldukları ve toplumun refahını önemsedikleri ifade edilebilir (Street, 1995, s. 107-108). Örgüt topluma zarar verecek faaliyetlerde bulunduğunda, ahlaki açıdan çalışanın bilgi ifşası hakkı ortaya çıkar. Hak; örgütün, toplumun yasal veya ahlaki kurallarını ihlal etmesi ve bu tür ihlallerin kamuya zarar vermesi durumunda, çalışanların sözleşmesinden doğan sadakat yükümlülüğünün ahlaki temelini kaybettiği ilkesine dayanmaktadır (Rongine, 1986, s. 283). Keenan (1990, s. 226) bilgi ifşasını olumlu olarak algılayan bireylerin güçlü ahlaki algıları olduğunu belirtir. Bireyler, ahlaki görev ya da yükümlülük duygusuyla yasaya aykırı ve etik dışı faaliyet bildirmeye karar verirler (Berry, 2004, s. 7). Miceli, Near ve Schwenk (1991, s. 116), bilgi ifşasının ahlaki açıdan doğru bir eylem olduğunu, ahlaki gelişmişlik düzeyi yüksek olan kişilerin etik dışı uygulamaları daha fazla bildirdiğini ifade eder.

Durumların ciddiyetine ilişkin yargıdaki bireysel farklılıklar, bilgi ifşası eğiliminin artmasına veya azalmasına neden olabilir. Etik davranışa ilişkin bu ahlaki algı, bireycilik boyutundan etkilenebilir. Bir kültürdeki yüksek düzeyde bireycilik, etik olmayan bir durumun ciddi olarak algılama olasılığı düşürür, belirsizlikten kaçınma boyutunun yüksek olması ise etik olmayan durumun daha şiddetli olarak algılanmasına sebebiyet vermektedir. Erillik boyutunun çok düşük puan alması etik olmayan durumu daha ciddi olarak algılanmasına neden olur. Yüksek güç mesafesi ise bilgi ifşası eğilimini düşürür (Sims ve Keenan, 1999, s. 142). Birey bilgi ifşasını ister bir sonuca ulaşmak için isterse de bir görevi yerine getirmek için gerçekleştirsin, eylem ancak ahlaki amacı ile bağlantılı olarak anlaşılabilir (Wilmot, 2000, s. 1051). Ventriss ve Barney (2003, s. 366), ifşacıların finansal ve fiziksel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaktan çok bireysel etik değerlerini korumaya önem verdiklerini belirtmiştir. Berry (2004, s. 4) bireysel etik değerlerle, örgütsel değerlerin çatışması durumunda çalışanların kuruma daha az bağlı olacağını ifade eder. Eğer çalışan etik değerlere sahip değilse, sorgulanabilir davranışı rasyonelleştirme eğiliminde olabilir. Öte yandan, bir çalışanın etik değerleri yüksekse ve bu değerler örgüt tarafından desteklenmiyorsa, çalışan çatışma yaşayabilir. Hwang vd. (2008, s. 505), bireyin misilleme tehditi nedeniyle bilgi ifşasından kaçınabileceğini ve bu durumun kişisel kabul edilen etik değerlerin ihlali anlamına geldiğini belirtir. Özler, Şahin ve Atalay (2012, s. 187) bilgi ifşasının etik davranış olarak değerlendirilebileceği durumları aşağıdaki şekilde belirtmiştir:

- ✓ Bilgi ifşasının genel kabul görmüş etik ilkelere ve yasalara aykırı olmadığından emin olunmalıdır.
- ✓ İfşacı güçlü kanıtların sahip olmalıdır. Şüpheyle ve resmi olmayan bilgilerle harekete geçmek yanlıştır.
- ✓ Örgütte yanlış olduğuna inanılan uygulama diğer paydaşlara ciddi zarar vermelidir.
- ✓ Bilgi ifşası çıkar sağlama amacı taşımamalıdır.
- ✓ Dışsal bilgi ifşası son çare olarak kullanılmalıdır.
- ✓ Bilgi ifşası gönüllülük esasına dayanmalıdır.

2.1.1.9. Bilgi İfşası ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve bilgi ifşası arasındaki ilişki üzerine karşıt iki görüş mevcuttur. Birinci görüş, örgütüne bağlı çalışanı ‘’örgütün adamı (organization men/women)’’ olarak ele alır. Bu kişiler, riskten kaçınan kişiler olarak belirtilmiştir (Somers ve Casal, 1994, s. 271) ve kendilerini üyesi oldukları örgüte adamışlardır. Kuruluşa sadık oldukları sürece, kuruluşun da kendilerine sadık olacağına inanırlar ve bu durumda biilgi ifşasının düşük örgütsel bağlılığın göstergesi olduğu öne sürülür (Randall, 1987, s. 463-464). Örgütsel suiistimalleri ifşa etme oldukça riskli olarak değerlendirilir. Bu yüzden örgütsel bağlılık ile bilgi ifşası arasında negatif bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. İkinci görüş, örgüte bağlı çalışanları ‘’yenilikçi (reformers)’’olarak ele alır. Bu kişiler çalıştıkları kuruluşlarda işleri yoluna koymak isterler. Bu açıdan bağlılık, örgütün yanlış uygulamalarının sona erdirilmesi açısından baskı uygular. Çünkü, bu tür eylemler örgütün tamamına zarar vermektedir (Somers ve Casal, 1994, s. 271). Bu açıdan ifşacının, örgütü etkileyerek etik dışı faaliyeti durdurmaya ve böylece örgütsel davranışını değiştirmeye çalıştığı belirtilebilir (Near ve Miceli, 1995, s. 686).

Çalışanlar ahlaki nedenlerle işletmeye olan sadakatlerini bozarlar, adalet ve sosyal fayda sağlamak adına örgütün sadakat ve gizlilik talebini redederler (Elliston, 1982b, s. 23). Vandekerckhove ve Commers (2004, s. 231), sadakatin sözleşmeye dayalı sonradan öğrenilen bir tutum olduğunu belirtir. Bu açıdan sadakati ilişkisel bir sözleşme olarak adlandırmaktadır. Uys (2008, s. 906-907) sadakatin aşağıda belirtilen dört unsurdan oluştuğunu ifade eder:

- ✓ Sadakat, belirli kişilere, kuruluşlara veya gruplara karşı özel bir sorumluluk biçiminde ortaya çıkar
- ✓ Mutlak değildir, ancak koşullardan ve bağlamlardan etkilenir ve derecesi de değişebilir.
- ✓ Bireyin menfaatine olmasa bile, taahhüdü yerine getirmeleri beklenir.
- ✓ Sadakat, belirli bir grubun üyeleri arasında özel bir ilişkinin var olduğu durumlarda beklenir

Mansbach ve Bachner (2009, s. 18) örgütün etik dışı eylemlerin ifşa edilmesinin, bireyin kamu yararı ile meslektaşlarına, denetmenlerine veya işverenine olan sadakat arasında seçim yapmasını gerektiren etik bir ikilem oluşturduğunu ifade

eder. Rongine (1986, s. 283) bilgi ifşasının temel ikileminin sadakat ya da sakatsizlik olmadığını, kime hangi koşullarda sadık olunması gerektiği olduğunu belirtir. Genel olarak ifşacılar sadakatsiz olarak algılansalarda aslında durum bunun tam tersi olabilir, ifşacılar uzun dönemde örgütün ve diğer bireylerin çıkarları adına bilgi ifşası girişiminde bulunmuş olabilir (Miceli ve Near, 1988, s. 269). Vinten (1996, s. 33) bilgi ifşasının bir sadakatsizlik eylemi olmaktan, bir kuruma zarar vermekten çıkaran ahlaki olarak gerekçelendirecek üç koşul önermiştir. Bunlar; *örgütün ürünü veya politikası aracılığıyla halka ciddi ve önemli zararlar vermesi*; *durumun derhal yöneticilere bildirilmesi* ve *hiçbir sonuç elde edilmezse, çalışanın bütün dahili prosedürleri ve olasılıkları kullanması* şeklindedir. Urumsah, Syahputra ve Wicaksono (2018, s. 357), örgütsel bağlılığı güçlü olan bireyin, örgütün hedeflerini desteklediği ve örgütü hedeflerine ulaştırmaya çalıştığını ifade etmiştir. Bu noktadan, örgütün hedeflerine ulaşmasını engelleyebilecek etik dışı faaliyetin varlığı, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanı sorunu çözmeye yöneltecektir.

Örgüte bağlılığı yüksek çalışanlar, bilgi ifşasına karşı karar verebilirler. Ancak bu noktada çelişkili sonuçlar mevcuttur. İfşacıların büyük çoğunluğu kendilerini bilgi ifşasını iç kanalları kullanarak gerçekleştirmeye çalışan, bunun için reddedilen ve cezalandırılan, daha sonra dış kanalları kullanan sadık çalışanlar olarak görmektedir. Başlangıçta sadık bir şekilde davrandıklarına inanmaktadırlar ve üst yönetimin dikkatini örgütü sıkıntıya sokabilecek faaliyetlere çekerek işverenlerine yardımcı olmaya çalışmışlardır (Near ve Miceli, 1985, s. 10). Bilgi ifşası, çalışanların örgüte bağlılıkları ve örgütteki sorumlulukları ile ilgili önemli soruları gündeme getirir. Geleneksel olarak, çalışan, bir müdür, yani işveren adına hareket eden, sadakat ve gizlilik görevlerine sahip bir temsilci olarak görülmüştür. Bilgi ifşası, ilk başta, bu görevlerin ihlali gibi görünmektedir. Birçok durumda işverenler ve diğer çalışanlar bu eylemi sadakatsizlik olarak değerlendirmektedir ve dolayısıyla ahlaki açıdan yanlış olduğu iddia edilmektedir. Çözüm, ahlaki nedenlerle bilgi ifşasının işverenin çıkarına uygun şekilde hareket etmek olduğunu ve dolayısıyla sadakatsizliği içermediğini fark etmekte yatar (Larmer, 1992, s. 125-128).

İfşacılar aslında intikam peşinde koşan hoşnutsuz çalışanlar değil aksine ortalamanın üzerinde performans gösteren örgüte sadık kişiler olarak betimlenmektedir (Benson ve Ross, 1998, s. 1518). Bu kişiler, kuruluşun daha fazla zarar görmesini engellemek için üst yönetimi, gözlemlenen yanlış uygulamalara karşı

uyarmaya çalışırken sadık bir şekilde hareket ettiklerine inanmaktadır (Sims ve Keenan, 1998, s. 413).

Örgütsel bağlılığın içsel ve dışsal bilgi ifşasının önemli bir yordayıcısı olduğunu belirten Alleyne, Weekes-Marshall ve Arthur (2013, s. 56) çalışanların örgüte bağlılık ve sadakat duygusundan dolayı uygunsuz faaliyetleri dahili olarak bildirme eğiliminde olabileceklerini. Aruoren ve Oboreh (2020, s. 114-118), bilgi ifşası ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma olduğunu ve bu çalışmaların çoğunun örgütsel bağlılığın çok boyutlu doğasını dikkate almadığını belirtir. Nijerya'da ticari bir banka çalışanları üzerine yapılan çalışmada, dışsal bilgi ifşasıyla, örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılırken içsel bilgi ifşası ve örgütsel bağlılık arasında dikkate değer bir ilişkinin mevcut olmadığı öne sürmüştür.

2.1.1.10. Turizmde Bilgi İfşası

Turizmde etik sorunları değerlendirirken, endüstrinin yapısını dikkate almak gerekir (Enghagen, 1990, s. 467). Farklı çıkarlar gruplarının bulunduğu turizmde, sosyo-kültürel, ekonomik ve çevresel boyutlar kapsamlı birçok etkiyi ortaya çıkarabilmektedir (Aslan ve Kozak, 2006, s. 51). Çok kültürlü ve emek yoğun bir niteliğe sahip olan turizm endüstrisinde turist, çalışan ve işletmeler açısından ifşa eylemine konu olabilecek kanuna aykırı ve etik dışı uygulamalar meydana gelebilmektedir (Kozak ve Şahin, 2018, s. 31). Bu eylemler, aldatıcı veya yanıltıcı tanıtım ve fiyatlandırma, fazla rezervasyon (overbooking), ahlak dışı eğlence türleri, sosyo-kültürel farklılıklardan doğan uygulamalar, çalışanların haklarının korunmaması, kaçak işçi çalıştırma, rüşvet, yasa dışı para transferi, alkol ve uyuşturucu kullanımı, kayda geçmeyen gelirler (Akan, 2007, s. 10), dolandırıcılık, kara para aklama, çalışanların dolandırılması, uyuşturucu kaçakçılığı, kimlik hırsızlığı, kredi kartı dolandırıcılığı (Segura, 2009, s. 90) olarak belirtilebilir.

Uzun süre boyunca gerçek bir endüstri olarak algılanmayan turizmde, etik konuların ihmal edildiğini ifade edilmektedir. Turizmin artan olumsuz çevresel, ekonomik ve sosyal etkileri nedeniyle, son 10 yılda turizm ve etik ile ilgili çalışmaların sayısı artmaya başlamıştır. Ancak hali hazırda bazı gelişmiş destinasyonlarda etik sorunlar oldukça yaygındır. Tayland gibi kadınların, çocukların

ve hayvanların iş ve sex amacıyla sömürüldüğü ülkelerde etik problemler toplumsal problemlere dönüşmüştür (Božić, Dragin, Spasojević ve Lukić, 2018, s. 86-87). Turizmde ortaya çıkan bir diğer etik sorunun cinsel taciz olduğu belirtilebilir. Birçok çalışan üstlerinin tacizine maruz kalmakta ya da çalışanların samimi ve içten davranışları müşterilerin uygunsuz ve hoş olmayan beklentilerini ortaya çıkarabilmektedir (Olcay, Özkan ve Göçebeler, 2018, s. 4).

Günümüzde genel kamuoyunda ve iş dünyasında etik dışı uygulamaların örgütlerde yaygın bir sorun olduğunun farkına varılmıştır (Calvert, Martin, Beck ve Lin, 2008, s. 31-32). Etik dışı uygulamaların mevcudiyeti ise oldukça önemli bir noktadır. Çünkü bu uygulamalar başkalarının yaşamlarında önemli bir değişiklikler meydana getirebilmektedir. Hissedarlar, çalışanlar, tedarikçiler ve müşteriler dahil olmak üzere pek çok paydaş ve ilişkinin varlığı ise ticari açıdan etik dışı uygulamaların geniş kapsamlı etkilerini ortaya çıkarmaktadır (Woiceshyn, 2011, s. 311). 2019 yılında Alanya Turizm Çalıştayı'nda, Türkiye'de turizm endüstrisinde yaşanan sorunlar etik dışı uygulamalarla bağlantısını gözler önüne sermektedir. Bu sorunlar (Sosyal Demokrasi Derneği, 2019, 6-10);

- ✓ Yabancıların satın aldıkları ikincil konutları kendi adlarına kiralamaları sonucu güvenlik zafiyetlerinin ve sızıntıların ortaya çıkması,
- ✓ Fırsatçı esnaf ve kontrolsüz fiyatlar,
- ✓ Adli suçlar,
- ✓ Yetersiz kişilerin yönetici pozisyonunda çalışmaları,
- ✓ Yüzeysel ve yetersiz eğitimler ya da hiç eğitim verilmeden personele dağıtılan belgeler,
- ✓ Çalışanların iş güvenliğinin olmaması,
- ✓ Çalışanlara sosyal haklarının verilmemesi,
- ✓ Uzun çalışma saatleri,
- ✓ Çalışanların konaklama koşullarının kötü olması,
- ✓ Turizm alanındaki desteklerin sadece işvereni kapsaması,
- ✓ 35 yaşından büyük işçilerin iş bulamaması, bu işçiler yerine asgari ücret veya altında ve zor şartlarda çalışmayı kabul eden genç göçmenlerin çalıştırılması,
- ✓ Çalışanların sendikalara üye olmaktan korkması şeklinde ifade edilmiştir.

Hızla büyüyen ve dönüşen bir endüstri olarak turizmde, diğer alanlarla karşılaştırıldığında etik sorunlar üzerine oldukça az bilimsel araştırma bulunmaktadır

(Fennell ve Malloy, 1999, s. 928-929). Turizm alanında doğrudan bilgi ifşasını konu alan az sayıda çalışmanın olmasının nedeni konunun hassasiyetine, veri toplamada yaşanacak sıkıntılara ve engellenme kaygısına bağlanabilir (Kozak ve Şahin, 2018, s. 35).

İş hayatında etiğin artan önemine karşı, birçok çalışan, kariyerini tehlikeye atmamak adına örgütün etik dışı uygulamaları karşısında sessizliği tercih etmektedir. Özellike çalışanı koruma altına alacak örgüt politikalarının ya da yasal düzenlemelerin olmaması bilgi ifşası niyetini olumsuz etkilemektedir (Çiğdem, 2013, s. 106). Ancak emek yoğun bir endüstri olan turizmde, gerek yöneticilerle astları, gerekse çalışanlar ve misafirler arasında (Günay ve Özyurt, 2020, s. 228) ortaya çıkan yasadışı ve etik olmayan davranışlar uzun vadede hem bireysel hem de toplumsal düzeyde ciddi zararlar oluşturma potansiyeline sahiptir (Wheeler, 1995, s. 39). Bu nedenle turizm çalışanlarının söz konusu kanuna aykırı ve etik dışı faaliyetlere dahil olmaması ve etik dışı uygulamalarla mücadele etmesi önemlidir. Turizm sektöründe konaklama, yiyecek ve seyahat hizmetleri işletmelerinde çalışan bireylerin bilgi ifşası sürecini başlatabilmeleri için özellikle kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir (Günay ve Özyurt, 2020, s. 228-241). Bu noktada hukuki açıdan tam olarak yasal çerçevenin oturmamış olması ve bu nedenle problem çözümlerinin uzaması önemli bir dezavantaj olarak ifade edilebilir (Yirik ve Ekici, 2014, s. 1598).

Çalışanların kendilerini bilgi ifşası noktasında güvende hissedebilmesi ise ancak, ülkelerin sahip olduğu ve uyguladığı yasal düzenlemelerle tahsis edilebilir. Sonuç olarak, yoğun rekabetin yaşandığı turizm endüstrisinde işletmelerin, varlıklarını sürdürmeleri ve güçlendirmeleri, etik dışı uygulamaları önlemeleri için ifşacıların korunmaları ve teşvik edilmeleri gerekmektedir. Böylelikle çalışanların motivasyonu, bağlılığı, örgütsel vatandaşlığı ve güveni artırılacak ve yüksek personel devir hızı, deneyimli personel ihtiyacı gibi sektörel sorunlar çözülecektir (Günay ve Özyurt, 2020, s. 228-241).

2.1.2. Etik Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi

Bu bölümde öncelikle etik kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi üzerinde durulacak ve etiğin sınıflandırılması yapılacaktır. Etik ikilem ve etik karar verme

modelleri incelendikten sonra bireysel etik değerler ve bu kapsamda yapılmış çalışmalar kapsamında ele alınacaktır. Son olarak turizm ve etik konusu ile turizm işletmelerinde karşılaşılabilen etik sorunlara değinilecektir.

Etik, yargıları, standartları ve davranış kurallarını kapsayan ahlakın doğasının ve gerekçelerinin araştırılması olarak tanımlanabilir (Hunt ve Vitell, 1986, s. 6). Ferrell ve Gresham, (1985, s. 88) etiğe en eski yaklaşımın, ahlak felsefesi çalışmalarına dayandığını ve bireylerin bilinçli ya da bilinçsiz olarak etik kararlar verirken bir dizi temel etik felsefe varsayımını kullandıklarını öne sürer. Sims (1992, s. 505-506), etiğin, karakter veya gelenek anlamına gelen Yunanca "ethos" kelimesinden türetilen felsefi bir terim olduğunu ifade eder. Miesing ve Preble (1985, s. 466), etiği, temelde ahlaki ilkelerle ilgili olan ve doğruyu yanlıştan ayırmaya çalışan insan davranışının çerçeveleri olarak tanımlar. Lillie (1955, s. 2) etiği, insan davranışını ve bu davranışı doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü vb. şekilde yargılayan bir bilim olarak belirtir. Türkeri (2017, s. 16), etiği, bireylerin eylemlerini yöneten prensipler olarak ifade eder.

Kökenleri 2500 yıl öncesine uzanan, Sokrates, Platon ve Aristo döneminden beri insan davranışını çeşitli teorilerle açıklamayan çalışan, felsefenin bir dalı olan etik (Brickley, Smith ve Zimmerman, 2002, s. 1821; Gül ve Gökçe, 2008, s. 378), 1970'li yıllarda modası geçmiş bir uğraş olarak görülürken, günümüzde etiğe olan ilginin giderek arttığı ifade edilmektedir. Ancak burada kastedilen felsefenin bir alanı olan etik değil, meslek etikleridir ve bu etiklerin en eskileri bioetik ve basın etiğidir (Kuçuradi, 2003, s. 7). İdeal insan davranışı ve ideal varoluş biçimlerini inceleyen etik (Rich, 2016, s. 4), davranışla, özellikle de kişinin topluma ilişkin ahlaki davranışıyla ilgilidir. Kişinin davranışının toplumsal standartlara göre ölçülme derecesi, tipik olarak kişinin etikliğinin bir göstergesi olarak belirtilebilir (Sauser, 2005, s. 345). Bireylerin davranışının temelini oluşturan ahlaki ilkelerinin bütünü olarak tanımlanabilen etik, iş yapma yöntemlerini belirlemede destek sağlayan değerler, ilkeler ve standartlar olarak ifade edilebilir (Alev ve Genç, 2015, s. 137). İyiliğin ve kötülüğün ne olduğu (DeTienne, Ellertson, Ingerson ve Dudley, 2021, s. 433), kaynağı, iyiye ulaşmanın ve kötülükten kaçınmasının nasıl olabileceği etiğin temel sorunu olarak belirtilebilir (Tektaş, Başgöze ve Eryiğit, 2020, s. 3).

2.1.2.1. Ahlak

Ahlak ve etik terimleri sıklıklar birbirinin yerine kullanılmaktadır. Bu tür bir kullanım kabul edilebilir olsa da ahlak ve ahlak ile ilgili terimleri davranışın kendisi ile sınırlandırmanın daha uygun olduğu söylenebilir (Tsalikis ve Fritzsche, 1989, s. 696, Arslan ve Berkman, 2009, s. 31; Güler, 2009, s. 188). Etik, çoğunlukla doğru ve yanlış, iyi ve kötü, erdem ve ahlak dışılığın sistematik olarak incelendiği bir araştırma alanı, bir disiplin anlamına gelir. Ahlak ise bir disipline değildir. Günlük yaşamda fiilen işleyen düşünce ve eylem kalıplarına atıfta bulunmak için kullanılır. Bu anlamda ahlak, etik disiplininin konusudur (Brinkmann, 2002, s. 159). Ahlak, kuralları yazılı olmayan norm sistemleri, ya da belirli bir zamanda, belirli bir kültürde neyin iyi neyin kötü olduğuna ilişkin normlardır. Dolayısıyla bireylerin genel olarak neleri yapmaları, neleri yapmamaları gerektiğini belirleyen değişik ve değişken norm sistemleridir. Ahlâk normlarını, etik değerlerle karıştırmamak gerektiği ifade edilebilir (Kuçuradi, 2003, s. 8). Yani yakın anlamlara sahip olsalarda, etik ve ahlak terimleri birbirinden farklıdır (Ateş ve Oral, 2003, s. 58).

Ahlakın, zamansal ve toplumsal açıdan değişiklik gösterebileceği (Arslan ve Berkman, 2009, s. 31), bireyler arasında da ahlaki farklılıkların bulunduğu, bireysel açıdan ele alındığında ahlakın, bir kişinin ne ölçüde iyi ya da kötü olduğunu belirleyen, bireyin ahlaki standartları izleme eğilimini ortaya çıkaran bir karakter özelliği olduğu (Sun ve Goodwin, 2020, s. 243) belirtilebilir. Ancak etik ise coğrafi bölge, fiziksel sınırlar ve toplumlara göre şekil almamaktadır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 31). Esasen etik ve ahlak arasındaki en temel ayrım etimolojiktir. Etik teriminin (ethics – ethos – ores) yunanca olduğu, ahlakın (moral – moris – mores) ise Latince olduğu ifade edilebilir (Reese ve Fremouw, 1984, s. 863; Yatkın, 2009, s. 103; Aghdamy, 2009, s. 211; Alev ve Genç, 2015, s. 137; Farmer, 2018, s. 2). Pieper (2012, s. 33), kavramsal açıdan bu ayrımdan çıkan sonucun, etik düşüncelerin direkt ahlaki olarak değerlendirilemeyeceği ancak ahlakla bağlantılı spesifik bir sorun sonucu oluşmuş olabileceği ya da ahlaki bir düşüncenin sadece ahlakı kapsadığı için etik sayılamayacağı şeklinde değerlendirir. Chowdhury (2016, s. 1), ahlakın insan davranışına atıfta bulunduğunu, etiğin ise insan davranışının teorik, sistematik ve rasyonel yansımasını tanımladığı belirtir.

Genel olarak ahlaktan bahsedildiğinde, bu ahlakın belirli bir topluma özgü olan ahlakı kapsadığı ve değişkenlik gösterdiği ifade edilmektedir (Tepe, 2018, s. 14-

15; Macklin, 2019, s. 780). Belirli bir kültüre ait değer yargı sistemi olan ahlak, bu açıdan aynı eylemlerin farklı kültürlerde ve hatta aynı kültürdeki farklı topluluklarca değişik bir şekilde değerlendirilmesi hatta zıt olarak algılanması durumunu ortaya çıkarabilir. Yani eylem farklı gruplar ya da kültürler tarafından dâhil olunan toplumun özelliklerine göre iyi ya da kötü olarak algılanabilmektedir (Bravo, 2009, s. 142). Bu noktada, ahlakın göreceli bir kavram olduğu sonucuna ulaşılabilir (Marques, 2019, s. 16). Soysal davranışın ve dürüstlüğün algılanan doğruluğu olarak tanımlanabilen (Crocetti, vd., 2019, s. 1010), geniş temelli ve davranışın nasıl olması gerektiğini şekillendiren ahlak terimine karşılık, etik istenilir iyidir, yazılı kuralları içermesi beklenir ve evrensel değeri mevcuttur (Öztürk, 2009, s. 180).

Cevizci (2016 s. 17), etik ve ahlak arasındaki bir diğer ayrımın ahlakın yerel yani bulunduğu bölgeye göre şekillenmesi, etiğin ise evrensel olması şeklinde belirtir. Yatkın (2008, s. 214-215) ahlakın, insanların birbirleriyle etkileşimlerinde uymaları gereken manevi prensipleri kapsadığını, etiğin ahlak ya da ahlakları üretmediğini, aksine ahlakı incelediğini ifade etmektedir. Mahmutoğlu (2019, s. 241-242), etiğin tek başına insan davranışının ahlaki yapısını şekillendiremeyeceği, davranışların ahlaki boyutunun kişinin kendi isteğiyle ve iradesiyle oluşabileceğini, iyi ya da kötü davranışlarının nedeninin etik olmadığını, etiğin bireyleri teşvik ederek iyiye ulaşmak için yol gösteren bir kılavuz olduğunu öne sürer.

2.1.2.2. Kültür

Kültür terimi, hayranlık ve saygı uyandıracak şekilde bir şeyi geliştirmek ve rafine etmek anlamına gelen Latince ‘’cultus’’ kelimesinden türemiştir (Pavlyshyn, Voronkova, Yakutina ve Tesleva, 2019, s. 237). Agazzi (1993, s. 3-4) kültür kavramının gelişimsel boyutu, çok boyutlu yapısı ve kendine has özellikleri nedeniyle anlaşılmasının oldukça zor olduğunu ifade etmektedir. Bu noktada kültür ile ilgili tanımlamaların iki şekilde sınıflandırılabileceğini, buna göre birinci sınıflandırmadaki kültürün, günlük dildeki kullanımının entelektüel üretim alanına atıfta bulunduğunu, ikincisinin ise teknik ve sosyolojik manada ele alınabileceğini, insan topluluklarını karakterize eden tüm entelektüel, maddi, kurumsal formları ve ürünleri içerdiğini belirtir. Payne ve Dimanche (1996, s. 1002), kültürü, insanın bilgisi, inançları, sanatı, ahlakı, yasaları, gelenekleri ve bir toplumda yaşama dâhil olan her şeyin toplamı olarak tanımlar. Kültür, İbrahimoğlu, Çiğdem ve Seyhan

(2014, s. 1118) tarafından aynı gruba mensup üyeler arasında paylaşılan ve yazılı olmayan bir dizi ortak değer, norm, inanç ve fikir olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan kültür, sosyal bir olgudur. Çünkü kültürel öğeler aynı sosyal çevrede yaşayan bireylerden elde edilir.

Kültür, aynı zaman diliminde insanları diğer toplumlardan ayıran, belirli bir coğrafi bölgede yaşayan bir grup insan tarafından paylaşılan ve nispeten kalıcı bir anlamlar sistemidir. Bu sistem, ortaya çıkan sosyal çevrelerin niteliğine göre değişir (İbrahimoğlu, Çiğdem ve Seyhan, 2014, s. 1118). Dolayısıyla kültür, bireyin düşünme, eyleme geçme ve yaşam tarzının bir parçasıdır (Pavlyshyn vd., 2019, s. 237), bir toplumu oluşturan bireylerin yaşam biçiminin bütünü ya da toplumsal yapıyı şekillendiren, nesilden nesile geçen araçlar ve inançlar olarak (Kozak ve Nergiz, 2018, s. 88) tanımlanabilir.

Kültürü tanımlayabilmek için toplumun bütünlüğünü oluşturan ve onu geliştiren içsel faktörler belirlenmelidir. Bu içsel faktörler arasında, töreler, folklor, dini ritüeller ve inançlar, yemek pişirme, giyim tarzı, evlilik ve cenaze merasimleri, zanaatkârlık, endüstriyel üretim ve güzel sanatlar gibi unsurlar sayılabilir (Agazzi,1993, s. 3-4). Bu noktada Armstrong (1996, s. 1199), benzer kültürlerden bireylerin, kendi uluslarının, bölgelerinin veya gruplarının diğer üyeleriyle paylaştıkları ancak diğer ulusların, bölgelerin veya grupların üyeleriyle paylaşmadıkları koşullamalarının bir parçası olan kolektif değerlere sahip olduğunu belirtir. Presbitero ve Teng-Calleja (2019, s. 1383) her bir kültürün farklı değerlere sahip olduğunu ifade eder. McCuddy ve Peery (1996, s. 265) bu değerlerin, etik ve etik dışı eylemlerden etkilendiğini ve davranışların değişkenliği ile ilgili olduğunu öne sürer. Sarwono ve Armstrong (2001, s. 49); İbrahimoğlu, Çiğdem ve Seyhan (2014, s. 1118), farklı kültürel geçmişe sahip bireylerin etik algılarının farklı olduğunu ve bir eylemin etikliği açısından bireyin sahip olduğu algının değişkenlik gösterdiğini öne sürer. Singhapakdi, Rawwas, Marta ve Ahmed (1999, s. 258) farklı toplumların zıt kültürlerinin farklı beklentiler ürettiğini ve bu toplumların etik standartlarının değişkenlik gösterdiğini ifade eder. Uluğ (2009, s. 7), davranışlara kılavuzluk eden etik kuralların kültürün ürünü olduğunu belirtir.

2.1.2.3. Değerler

Bireylerin tutum ve davranışları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olan değerler, belirli bir davranış tarzına dair kalıcı, kuralcı ve yasaklayıcı inançlar olarak tanımlanabilir (Nonis ve Swift, 2001, s. 251). Değer ve etik terimleri genellikle eşanlamlı olarak kullanılmakta, ancak aynı anlama gelmemektedir. Tüm değerler etik değildir, yani etik doğru ve yanlış davranışa ilişkin kalıcı inançlar değildir. Değerler etik olabilir ya da olmayabilir (Kernaghan, 2003, s. 711). Etik, kuralların veya normatif taahhütlerin sistematik bir ifadesi olarak düşünülebilir ve genellikle mesleklerle ya da topluluklarla ilişkilendirilir. Değerler ise doğası gereği daha kişiseldir ve mesleki ya da sosyal düzeyde etiğin günlük karar vermede ne ölçüde uygulandığını belirler (Gray ve Boling, 2016, s. 973). Chippendale (2001, s. 1) ise, değerlerin bireyi motive etiğini, etiğin ise kısıtladığını ifade eder. Elango, Paul, Kundu ve Paudel, (2010, s. 544) değerlerin etik davranış için önemli bir temel oluşturduğunu, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde değerlendirilebileceğini belirtir.

Birbiriyle bağlantılı olan değerler, insan davranışına rehberlik eden (Chowdhury, 2016, s. 1) davranışı belirleyen, uyarlayan, savunan işlevlere hizmet eden standartlar olarak görülür. O halde bir değer sistemi, farklı sosyal durumlarda rehberlik için farklı bölümleri etkinleştirilebilen zihinsel bir yapı veya haritadır. Değerlerin hem davranışsal yöntemlere hem de idealleştirilmiş uç durumlara atıfta bulunduğu söylenebilir. Değerler, bireyin içindeki kişisel inançlar (Payne, 1980, s. 410), bireyi ya da bir grubu bir diğerinden ayıran karakteristik özellikler olarak ifade edilebilir (Weber, 2019, s. 1673). Akaah ve Lund (1994, s. 418-419) değerlerin özelliklerin özelliklerini aşağıdaki şekilde belirtir:

- ✓ Değerler nispeten az sayıdadır. Bu noktada kastedilen tek bir değerin binlerce görüşün ve tutumun temelini oluşturmasıdır.
- ✓ Bireyler farklı derecelerde benzer değerlere sahiptir.
- ✓ Değerler bir değer sistemi içerisinde düzenlenir. Bir sistem olarak değerler, değerlerin uygun davranış biçimlerine ulaşmak için gösterilen çabaya rehberlik eden kalıcı bir inançlar kümesini temsil etmesi gerçeğinden kaynaklanmaktadır.
- ✓ Değerlerin öncülleri, toplum, kurumlar ve kişiliktir.

- ✓ Değerlerin sonuçları neredeyse her olguda kendini gösterir. Bu açıdan değerlerin insan davranışının her yönünü etkilediği belirtilebilir.
- ✓ Yukarıda belirtilen özelliklere ilave olarak, Weber (2019, s. 1673), değerlerin son derece bireysel olduğunu, bir kişi için önemli olan bir değerin, diğer kişi ve gruplar için önemsiz ya da daha az önemli olabileceği ifade eder. Bu açıdan değerler görecelidir ve önem algısı kişisel özelliklerle beraber birçok faktörden etkilenir.

Rokeach (1968, s. 550) değerlerin belirli hedef ve özel durumların ötesinde davranış biçimleri ve varoluş ile ilgili olduğunu ifade eder. Yani, değerlere sahip bir bireyin belirli bir davranış tarzına yönelik kalıcı bir inanca sahip olduğu söylenebilir. Posner, Kauzes ve Schmidt (1985, 294) değerlerin, günlük hayatta önemli amaçlara hizmet eden ve günlük hayatın neredeyse her alanını etkileyen bir dizi standart olduğunu belirtir. Bu standartlar, eylemleri, istekleri, tutumları, meşru davranışı ve ahlaki yargıyı belirler. Akaah ve Lund (1994, s. 419) değerlerin, sosyal eylem, tutum ve ideoloji, değerlendirmeler, ahlaki yargılar, benliğin karşılaştırılması, kendini başkalarına sunma ve başkalarını etkileme girişimleri gibi sosyal davranış olarak adlandırılabilecek neredeyse her türlü davranışın belirleyicisi olduğunu ifade eder.

Değer tanımları farklılık göstersede değerlerin, davranışları şekillendirdiğine dair genel bir fikir birliği mevcuttur (Fritzsche ve Oz, 2007, s. 335; Çalışkur ve Aslan, 2013, s. 85). Bu açıdan bir toplumun kültürünün temel ilkeleri olan değerler, bir birey veya bir grup için açıkça veya dolaylı olarak neyin arzu edildiği ve mevcut eylem biçimleri, araçsal ve amaçsal davranış seçimini etkileyen unsurlar şeklinde tanımlanabilmektedir (Weber 1990a, s. 37; Ho, 2010, s. 155; Aybas ve Meydan, 2018, s. 1392). Değerle uyumlu davranış, birey özellikle belirli değerleri önemli olarak algıladığında öne çıkar (Yin, Qian ve Singhapakdi, 2018, s. 316). Değerler, teknolojide, ekonomide ve politikada ortaya çıkan büyük değişikliklere tepki olarak değişebilse de, oldukça istikrarlıdır (Christie, Kwon, Stoeberl ve Baumhart, 2003, s. 265).

2.1.2.4. Normlar

Normlar, aileye, eğitim kurumlarına, inanç sistemine ve insanların sosyalleşmelerini sağlayan diğer gruplara ve kurumlara göre şekillenmektedir

(Chong, 2000, s. 2). Sosyal normların düzenleyici doğası (Payne, 1980, s. 410-411), bireyleri bu normlara uygun davranmaya zorlayabilir (Kuçuradi, 2003, s. 9). Kollektif bir yapı oluşturan, bireysel ilişkileri düzenleyen ve eylemleri şekillendiren normlar, genellikle paylaşım özelliği taşır ve toplumsal açıdan ön plana çıkar (Küçükoğlu, 2012, s. 179).

Normlar, insanların davranışlarını kontrol eder, uygulamaların geliştirilmesinde hem girdi hem de çıktı değişkenleridir ve ilk etapta davranışın rutin hale gelmesi için zorlayıcı bir yapıya sahiptir. Örneğin diş fırçalamak bir normdur. Yani diş fırçalamak için öncelikle dışarıdan bir baskı mevcuttur. Ancak bir süre sonra bu eylem bir rutin haline dönüşür ve birey bu eylemi gerçekleştirmediğinde kendini rahatsız hisseder (Frese, 2015, s. 1328). Kashima (2015, s. 1307) normları, bir grupta yaygın olan ve kişiyi düzenli bir düşünce, duygu ve eylem modeli sergilemeye yatkın hale getiren psikolojik bir yapı olarak tanımlar. Yazıcı (2014, s. 202) normları, ahlaki ilkelere nerede, nasıl ve ne düzeyde uyulması gerektiğini şekillendiren sosyal kurallar olarak ifade etmektedir. Interis (2011, s. 425) normları, belirli bir referans grubu içinde yaygın olan gönüllü bir davranış olarak belirtir ve verilen tanımın, gönüllülük, yaygınlık ve belirli bir referans grubu olmak üzere üç temel bileşeninin olduğunu ifade eder. Gül ve Gökçe (2008, s. 380), normların başlıca özelliklerinin; yavaş gelişmeleri, kabul edilir olmaları, ortak davranışa odaklanması ve kapsayıcılıkları olduğunu belirtir. Normlar, etik ilkelerin oluşturulmasında veya etik kararlarda tamamlayıcı faktörler olarak ele alınabilir. Esasen normların temel işlevi, işleyişi kolaylatırmak, varlığın sağlıklı bir şekilde devam ettirilmesini sağlamaktır.

Literatürde normlarla ilgili farklı sınıflandırmalar mevcuttur. Örneğin Kozak ve Nergiz (2018, s. 90) normları, din normları, örf ve adetler, moda kuralları, hukuk normları ve ahlak normları olarak sınıflandırmaktadır. Peter Smith (2015, 1310-1312) *''Yes, Subjective Norms Are Important, but Let's Not Lose Sight of Cultural Differences''* isimli çalışmasında normları, öznel normlar (subjective norms), tanımlayıcı normlar (descriptive norms) ve kural koyucu normlar (prescriptive / injunctive norms) olarak ele almaktadır. Kashima (2015, s. 1307), tanımlayıcı normların, bir gruptaki bireylerin düşüncelerinin, duygularının ve eylemlerinin düzenliliği ile ilgili olduğunu, kural koyucu normların ise bireylerin bir gruptaki düşünce, duygu ve eylem hakkındaki onay veya onaylamamalarının düzenliliği ile

ilgilidir olduğunu öne sürer. Park, Klein, Smith ve Martell (2009, s. 746-747) öznel normların, belirli bir durumda başkalarından beklenen davranışla ilgili inançlara atıfta bulunduğunu, tanımlayıcı normların bir eylemin popülerliğine atıfta bulunduğunu ve son olarak kural koyucu normların kanunun sosyal onayına atıfta bulunduğunu ifade eder.

Niemiec, Champine, Vaske ve Mertens (2020, s. 1024-1025) öznel normların mantıklı eylem teorisi ve planlı davranış teorisinin bir bileşeni olduğunu, öznel normların, kural koyucu normlarla aynı anlama geldiğini öne sürer. Öznel normlar davranışı etkilemektedir, çünkü bireyler davranışlarını yönlendirmek için anahtar referansları dikkate almaktadır. Tanımlayıcı normlar, bir davranışın popülasyon içinde ne kadar yaygın olduğuna dair algılardır ve hangi davranışın etkili ve uygulanabilir olduğuna yönelik kanıtlar sunar. Üçüncü norm türü olan kişisel normlar ise sosyal grupların standartlarından ziyade bireysel düzeydeki standartlara atıfta bulunmaları bakımından öznel ve tanımlayıcı normlardan farklılık gösterir. Elek, Miller-Day ve Hecht'de (2006, s. 148) benzer şekilde normları sınıflandırmaktadır. Esasen bu sınıflandırmanın temeli, Cialdini, Reno ve Kallgren (1990, s. 1015-1026) tarafından yapılan *'' A Focus Theory of Normative Conduct: Recycling the Concept of Norms to Reduce Littering in Public Places''* isimli çalışmaya dayanmaktadır.

Bir diğer norm tipolojisi, gelenekler (folkways), örf-adet/töre (mores), hukuk (laws) ve tabu (taboo) şeklindedir. Talebinezhad ve Najafabadi (2016, s. 2), normları bu tipolojiyi kullanarak sınıflandırmıştır. Morris (1956, s. 610), normların bu sınıflandırılmasının başlangıç noktasının 1906 yılında William Graham Sumner tarafından yazılan *''Folkways and Mores''* isimli çalışma olduğunu aktarır. Rosen (1972, s. 176), gelenekleri (folkways), muhtemelen batıl inanç, tesadüf veya bir otorite figürünün fikri veya hevesi ile başlayan, kaynakları belirsiz ve değişim süreci yavaş bir kavram olarak ifade eder. Sumner ((1906), 2010, s. 52) hakikat ve hak unsurları refah doktrinlerine dönüştürüldüğünde, geleneklerin (folkways) başka bir düzleme yükseldiğini ve böylece yeni biçimlerde gelişerek, insanlar ve toplum üzerinde yapıcı etkiyi genişletme yeteneğine sahip oldukları ifade eder. Bu şekilde gelenekler (folkways), örf ve adetlere (mores) dönüşür. Örf ve adetler (mores), kendi içlerinde toplumsal refaha ilişkin felsefi ve etik genellemeleri olan geleneklerdir (folkways).

Cheng (1948, s. 461), hukukun temel işlevinin insan haklarını korumak olduğunu, geleneklerin ve örf-adetlerin işlevinin ise hukukun işleyişini kolaylaştırmak olduğunu ifade eder. Bu iki kavram arasındaki farkı aydınlatmak adına, H. Coşkun (2019, s. 113), toplumun oluşmasında, düzenlenmesinde ve kuralların uygulanmasında örf ve adetlerin önemli bir yere sahip olduğunu, bunlara uyulmaması durumunda bir takım psikolojik ya da toplumsal yaptırımlar olabileceğini, hatta zaman zaman yasalara refererans olduklarını belirtir. Gelenekler ise daha çok nesilden nesile aktarılan kültürel miras unsurları olarak ele alınmaktadır.

Tabu ise Čyras ve Lachmayer (2018, s. 419-420) tarafından belirli bir uygulamayı, kişiyi, yeri, ilişkiyi ya da eylemi yasaklayan ve kısıtlayan sosyal ya da dini bir gelenek, ihlali insan veya insanüstü aracılık olmaksızın otomatik bir cezaya yol açan yasak olan negatif bir yaptırım şeklinde tanımlar. Dastani, Torroni ve Yorke-Smith (2018, s. 3) ise normları, mevuzata göre düzenlenen yasal normlar, kültürel özelliklere göre şekillenen sosyal normlar, bilişsel gerekçelendirme ile oluşturulan ahlaki normlar ve zihinsel süreçlerle bağlantılı olan rasyonel normlar şeklinde sınıflandırır. Gibbs (1965, s. 586) tarafından yapılan çalışma ve literatürdeki birbirinden farklı tanımlamalar ve sınıflandırmalar temel alınarak, sosyoloji literatüründe normların tanımlanmasında ve sınıflandırılmasında bir mutabakat eksikliği olduğu, bu tanımların ve sınıflandırmaların çeşitlilik arz ettiği çıkarımda bulunulabilir.

2.1.2.5. Etik Teoriler

İlk etik teoriler, etiği normatif bir perspektiften ele alır. Yani bireyin uyması gereken ahlaki standartları ve kodları geliştirir, bunları gerekçelendirir (Tsalikis ve Fritzsche, 1989, s. 696). Etik teorilerin her biri kendine has ahlaki bir görüş içerir ve ahlaki davranışın belirli yönlerini vurgular (Fritzsche ve Becker, 1984, s. 167). Literatür incelendiğinde etik teorilerin farklı şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir. Örneğin Türkeri (2019, s. 13), etik teorileri klasik teoriler ve modern teoriler olarak incelemektedir. Kozak ve Nergiz (2018, s. 37) etik teorileri; teorik ve uygulamalı etik olarak iki ana başlık altında ele almış, teorik etiği normatif ve normatif olmayan teorilere şeklinde iki alt başlık kapsamında incelemiştir. Osmo ve Landau (2006, s. 865), direkt olarak etik teorilerin deontolojik ve teleolojik olmak üzere iki ana gruba

ayrıldığını öne sürmüştür. Alkan (2018, s. 133) etiği, normatif etik, betimleyici etik ve metaetik olmak üzere üçe ayırarak ele alır. Monteverde (2014, s. 389), etik teroileri, tarihi, entelektüel, yorumlayıcı ve araçsal teoriler olarak sınıflandırır.

Tsalikis ve Fritzsche (1989, s. 696- 699) ise etik teorilerin, sonuç teorileri, tek kurallı teoriler ve çok kurallı teoriler olmak üzere genellikle üçe ayrıldığını ifade eder. Birinci grup teoriler teleolojik, ikinci grup teoriler deontolojik ve üçüncü grup ise birinci ve ikinci grup teorilerin karışımı olan teorilerdir. Sonuç teorilerinin başlıcalarının egoizm ve faydacılık olduğu ifade edilir. Tek kurallı teorilerin başlıcaları ise altın kural (golden rule) ve Kant'ın görev (Kant's categorical imperative) etiğidir. Laczniak, (1983, s. 7), altın kuralın, '*'Kendinize nasıl davranılmasını istiyorsanız başkalarına da öyle davranınız*'' şeklinde yorumlanabileceğini belirtir. Tsalikis (2018, s. 6), normative etik kapsamındaki çok kurallı teorilerin İlk Bakışa Sorumluluklar (Ross's Prima Facie Duties), Adalet Teorisi (Rawls's Maximin Priciple of Justice) ve Orantılılık Teorisi (Garrett's Principle of Proportionality) olduğunu ifade etmektedir. Kına (2018, s. 227) ilk bakışta sorumluluklar teorisinin, '*'Doğru eylemleri doğru kılan nedir*'' sorusuna yanıt aradığını belirtir. Bu noktada teorinin, motivist ve sonuçsalcı kuramların hepsini reddederek kendi kuramını geliştirdiği ifade edilebilir. Tsaliki ve Fritzsche (1989, s. 696- 699) göre teori, bir eylemin doğruluğunun ya da yanlışlığının, eylemi ortaya çıkaran motivasyon unsurlarına ya da eylemin sonuçlarına bağlı olmadığını öne sürer.

Orantılılık teorisi ise niyet, araç ve amacı bir araya getiren bir sentez önerir. Bu teoride birey isteklerinden kendisi sorumludur. İstek kendi başına iyiyse, öngörülen ancak istenmeyen etkilere etik açıdan izin verilebilir. Ancak bunun için bireyin orantılı nedenleri olmalıdır (Tian, Gao ve Cone, 2008, s. 634). Tsalikis ve Ortiz-Buonafina (1990, s. 510), normatif teorileri sonuçsalcı, sonuçsalcı olmayan ya da deontolojik, hibrit ve etik görecelilik olarak sınıflandırmıştır. Hoştut (2011, s. 3700), etiği, normatif, normatif olmayan ve uygulamalı etik olarak sınıflandırır. O. D. Yılmaz (2019, s. 130), genel de etik üzerine yapılan çalışmalarda etiğin, normatif, meta ve uygulamalı olmak üzere üç başlık altında incelendiğini belirtir.

Bu çalışmada etik teoriler öncelikle kendi içinde teorik etik ve uygulamalı etik olarak iki ana grupta incelenecektir. Uygulamalı etik spesifik bir alana yöneliktir. İş etiği, tıp etiği, sosyal etik, dağıtımsal adalet ve çevre etiği bu alana

örnek olarak gösterilebilir. Bu şekilde bir sınıflandırma yapılmasının temeli İoanna Kuçuradi'nin 2003 yılında yazdığı ''*Etik ve Etikler*'' çalışmasıdır. Kuçuradi bu çalışmasında bireylerin günlük yaşamda ve meslek hayatlarında karşılaştıkları etik problemlerin bir filozofun ele aldığı ve cevap bulmaya çalıştığı etik poblemlerden farklı olduğu ifade etmektedir. Birinci gruptaki problemler gerçektir, ilk defa karşılaşılmaktadır, bir defalık problemlerdir, reçetesi yoktur ve her durum için farklı bir cevap bulunması gerekir. İkinci türde ise, etik problemler genel ve teorik problemlerdir. Bu kategoriye verilen cevap felsefi bilgiyi oluşturur (Kuçuradi, 2003, s. 9). Ancak bu açıdan göz önünde bulundurulması gereken nokta teorik etik bilgisinin olmaması durumunda uygulamalı etiğin açıklanamayacağıdır. Bir bireyin neden etik olması gerektiği ya da doğru eylemin ne olduğu sorusunun bilgisel olarak izah edilememesi durumu uygulamalı etiği olanaksız hale getirecektir (Birinci, 2009, s. 151). Teorik sınıflandırması ise aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Çizelge 5. Teorik Etik Sınıflandırması

<table>
<tr><td rowspan="14">Teorik Etik</td><td rowspan="11">Normatif Etik</td><td rowspan="4">Teleolojik Teoriler</td><td colspan="2">Faydacılık</td></tr>
<tr><td colspan="2">Bireyselcilik (Egoizm)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Hedonizm</td></tr>
<tr><td colspan="2">Durumsal Etik</td></tr>
<tr><td rowspan="7">Deontolojik Teoriler</td><td colspan="2">Sosyal Kontrat Teorisi</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Doğa Kanunu Teorisi</td><td>Stoacılık</td></tr>
<tr><td>İlahi Buyruk Kuramı</td></tr>
<tr><td colspan="2">Haklar Teorisi</td></tr>
<tr><td colspan="2">Adalet Teorisi</td></tr>
<tr><td colspan="2">Varoluşçuluk</td></tr>
<tr><td>Erdem Etiği</td><td colspan="2">Eudaimonist (Mutluluk Etiği)</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Normatif Olmayan Etik</td><td>Betimsel Etik</td><td colspan="2">Fenomenoloji</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Meta Etik</td><td colspan="2">Ahlaki Gerçekçilik</td></tr>
<tr><td colspan="2">Semantik Etik Üstücülük</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ahlaki Hata Teorisi</td></tr>
</table>

*** Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur**.

2.1.2.5.1. Teorik Etik

Teorik etik, ahlakın ruhuna ve iyilik için en yüksek potansiyele atıfta bulunur (Fleckenstein ve Huebsch, 1999, s. 141). Günümüzde çok çeşitli etik konular mevcuttur ve bu konular üzerinde derinlemesine düşünmek gerekir. Birey teorik etikten, neden profesyonel etik ilkelerine bağlı olduğunu açıklayabilmesi için

yararlanmalıdır. Teorik etik, bireyin neye inandığının ve etik inançlarının temelinin ne olduğunu anlaşılmasına yardımcı olur. Teorik diğer adıyla felsefi etik, filozofların etik veya ahlaki felsefe başlıkları altında değerlendirdiği, etik iddialarda bulunmanın anlamlılığı, etik ilkeler ve erdemler, etik bilgi ve iyilik ve etik yükümlülüğün temeli gibi soruları ele alır (Tjeltveit, 2000, s. 248-249). Esasen teorik bir zemin oluşturulması, etiği sosyal bilimlerdeki baskın temalarla ilişkilendirerek çalışma alanını genişletecektir (Haimes, 2002, s. 112). Ayrıca etiğin hem teorik hem de davranışsal boyutu (Nagel, 1980, s. 197), etiğin her iki düzeyde de incelenmesini gerekli kılabilir ve bu şekilde etiğin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olabilir.

2.1.2.5.1.1. Normatif Etik Teoriler

Normatif etik, bireylere ahlaki açıdan nasıl davranmaları gerektiği konusunda rehberlik eder (O'Fallon ve Butterfield, 2005, s. 375; Bartels, 2008, s. 386; Kagan, 2018, s. 11). Doğru ve yanlışın, iyi ve kötünün ne olduğu (Ekvall, Tillman ve Molander, 2005, s. 1226), hangi eylemlerin bireyin görevi olduğu ya da olmadığı, yapılması gerekip gerekmediği, hangi güdülerin iyi ya da övgüye değer olduğu, hangi karakterlerin erdemli olduğu (Sumner, 1967, s. 95) ve eylemleri düzenleyen norm ve ilkeler, normatif etiğin çalışma alanını oluşturur. Normatif etiğin temelleri Sokrates tarafından atılmıştır (Alev ve Genç, 2015, s. 138). Normatif etik, belirli bir etik standardın belirli bir uygulamaya neden uygulanabileceğini gerekçelendirmek ve böyle bir ideali sürdürmenin nedenlerini açıklamakla ilgilidir (Laczniak ve Murphy, 2019, s. 401). Normatif etik, bir ahlaki sistemin temel ilkesini veya temel değerlerini ortaya çıkarmaya, geliştirmeye ve haklı çıkarmaya çalışır (Tsalikis ve Fritzsche, 1989, s. 700).

Birden çok normatif teori vardır (Kagan, 2018, s. 11). Normatif etiğin, temel ahlaki hakları, görevleri, erdemleri ele aldığı söylenebilir (Kagan, 1992, s. 223). Hangi ilke ve uygulamaların, kim tarafından ve neden önemli kabul edildiğini sormayı içeren normatif etiğe yönelik üç yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar, teleolojik, deontolojik teoriler ve erdem etiğidir (Manners, 2008, s. 55). Etik davranışı değerlendirme noktasında normatif teorilerin birbirinden temel farklılıklara sahip olduğu ifade edilmektedir. Teleolojik felsefeler, davranışın sonuçlarına odaklanarak, davranışın ahlaki değeriyle ilgilenir. Kişinin seçiminden etkilenen tüm sosyal birimler için neyin iyi olacağına dayanmaktadır. Deontolojik felsefeler ise, belirli bir

davranışta yer alan yöntemlere ve niyetlere vurgu yapar (Ferrell ve Gresham, 1985, s. 89; Fraedrich, Thorne ve Ferrell, 1994, s. 832). Erdem etiğinde ise erdemli bir karaktere sahip olma durumu inançtan bağımsız bir yaklaşımla ele alınmaktadır (Ateş ve Oral, 2003, s. 59). Bu çalışmada belirtilen üç normatif teori ve kapsamlarındaki farklı bakış açıları incelenecektir.

2.1.2.5.1.1.1. Teleolojik Teoriler

Teleolojinin kökeni, yunanca amaç anlamına gelen telos kelimesine dayanmaktadır. Teleolojik teoriler, bir eylemin doğruluğunun veya yanlışlığının her zaman özünde iyi veya kötü olan belirli sonuçlar üretme eğilimiyle belirlendiğini savunur (Chaill, 1981, s. 603). Yani teleolojiye göre doğru eylemler doğrudur çünkü iyi sonuçlar ortaya çıkarırlar, yanlış eylemler ise yanlıştır çünkü kötü sonuçlar meydana gelmesine neden olabilirler. Bu açıdan, teleologlar için, sonuçların iyi veya kötü olarak değerlendirilmesi, doğru eylem normlarının çıkarılmasa zemin hazırlar (Macdonald ve Beck-Dudley, 1994, s. 615). Teleolojik teoriler kapsamında faydacılık, etik egoizm, hedonizm ve durumsal etik ele alınacaktır.

Faydacılık, davranışları sosyal sonuçları açısından değerlendirir, eylemlerin ve planların sonuçlarıyla yargılanması gerektiğini savunur. Faydacılığın klasik yapısında, ahlaki davranışların çok sayıda ve büyük ölçekli iyilik ürettiği iddiası yer alır (Cavanagh, Moberg ve Velasquez, 1981, s. 365). Geleneksel olarak birçok teorisyen, bir eylemin ahlaki doğruluğunun sonuçlarına bakılarak belirlenebileceğini iddia eder. Sonuçlar iyiyse, davranış etiktir; kötü ise, davranış etik değildir. Bir eylemin sonuçlarına bakıldığında, ‘*’Eylemler sonuca dâhil olan herkes açısından mı dikkate alınmalıdır*’’ sorusuna verilecek olumlu cevap faydacılık teorisine dayanır (Tsalikis ve Fritzsche, 1989, s. 697).

Faydacılık, on dokuzuncu yüzyılın ilk yarısında ortaya çıkan yasal, sosyal ve siyasi reform ideolojisi içerisinde gelişmiştir ve temel prensibi, bir eylemin doğruluğunun, eylemin sonucundan etkilenen bütün bireylerin mutluluğuna yaptığı etkiyi belirlenmesi şeklindedir (Quinton, 1973, s. 1). Esasen faydacılık teorisinin kurucusunun on sekizinci yüzyılın filozoflarından Jeremy Bentham olduğu ve John Stuart Mill’in ise Bentham’ın felsefesinin mirasçısı olduğu aktarılmaktadır (Tsalikis ve Fritzsche, 1989, s. 697; West, 2004, s. 8; Laczniak ve Murphy, 2019, s. 403).

Robin ve Reidenbach (1986, s. 4), faydacılık teorisinde, bireyin konulara net etkileri açısından bakma eğiliminde olduğunu belirtir. Bu net etki, tüm bireylerin yaşadığı fayda ve maliyetlerin toplamıdır. Tsalikis ve Fritzsche (1989, s. 697), faydacılık temelli kararların, kuramcılar tarafından etik dışı kabul edildiği iki durumun söz konusu olduğunu ifade eder. Bu durumlar, toplumun kazancı pahasına kişisel kazanç yaratan kararlar ve istenen amaçlara görece verimsiz bir şekilde ulaşılmasına neden olan kararlar şeklindedir. Faydacılığın zayıf yönleri arasında, bazen etik olmayan araçların kullanılmasının gerekmesi ve fayda ilkesinin, adalet ilkesiyle çatışması olarak belirtilebilir.

Faydacılık, eylem ve kural faydacılığı olarak iki şekilde sınıflandırılabilir (Fritzsche ve Becker, 1984, s. 167; Tsalikis ve Fritzsche, 1989, s. 697; Laczniak ve Murphy, 2019, s. 403). R. B. Miller (2009, s. 8), kural faydacılığının kuralların faydalarını vurguladığını öne sürer. Buna göre kurallar insanın gelişimini amaçlar ve bu amaca ise ancak sosyal düzeni destekleyen kurallara uyarak yaklaşılabilir. Erdoğan (2006, s. 8); Okuroğlu, Bahçecik ve Alpar (2014, s. 57) eylem faydacılığını, faydacı prensipleri karşılayan eylemler şeklinde belirtmektedir. Emmons (1973, s. 226-228); Bernstein'a (1979, s. 127-128) göre eylem faydacılığı, sadece en iyi sonuçları olan şeyi yapmanın ahlaki açıdan doğru olduğunu savunur. Kural faydacılığında ise ahlaki değerlendirmenin temel öznesi eylemler değil, kurallar olduğu öne sürülmektedir. Buna göre, bir eylemin, üreteceği en iyi sonuç bir kurala göre doğruysa, ahlaki açıdan da doğrudur. Bu perspektiften, sırasıyla eylemlerin kurallara göre ve kuralların da faydalarına göre ölçüldüğü belirtirlebilir. Brody (1967, s. 81-82), faydacılık üzerine temel tartışmanın, olumlu sonuçlar üretecek başka eylemler olsa da ahlaki eylemleri yerine getirmek mecburiyeti olduğunu öne sürer. Kural faydacılığının ortaya çıkışını bu tartışma ile ilişkilendirmiştir. Çünkü kural faydacılığı, eylem faydacılığının aksine en iyi sonuçları sağlayan eylemi gerçekleştirme zorunluluğunu içermemektedir. Bu iki faydacılık teorisi arasındaki ayrımın, eylem faydacılığının sakıncalı ahlaki zorunluluklara yol açarken, kural faydacılığının bunu yapmamasıdır.

Etik egoizm, bireyin menfaatlerinin diğerlerinin menfaatlerinden önce gelmesinin ahlaki açısından bir problem olmadığını savur. Esasen bir eylemin ahlaki olmasının öncelikli şartı, bireyin kendi çıkarlarının tatmin edilmesidir (Hallier, 2020, s. 84). Regis (1980, s. 51) etik egoizm ile ilgili literatürde yapılan tanımların, insan

davranışının yalnızca kişisel çıkarlara dayanması, herkesin yalnızca kendi iyiliğiyle ilgilenmeli, bireyin tek görevinin yalnızca kendi çıkarlarını desteklemesi ve yalnızca kendi çıkarlarını takip etmesi şeklinde olduğunu belirtir. Bu tür kavramların, sakıncalı olduğunu, çünkü kişinin eylemlerini aşağılayıcı, bencil ya da dar bir şekilde ben merkezli olarak sınırlandırdığını, bunun istenmeyen bir durum olduğunu, çünkü isteklerin veya çıkarların bastırılmamasının, kişinin hayatının daha anlamlı veya tatmin edici kılacağını ileri sürmektedir.

Can (2018, s. 2294) ise, egoizmde bir eylemin sonuçlarından kimlerin yararlanması gerektiğinin incelendiğini, egoizm ile ilişkilendirilen bencillik kavramının, esasen bireyin gerçekleştirdiği ahlaki eylemlerin faydalanıcısı noktasında ele alınması gerektiğini belirtir. Brickley, Smith ve Zimmerman (2002, s. 1821), egoizmin, bir eylemi, bireyin uzun vadeli çıkarlarını en iyi şekilde desteklediğinde etik olarak ele aldığını iddia eder. Glasgow (1968, s. 81) ise etik egoizmi, bireyin kendisi için kötülük karşısında en büyük iyilik dengesini yaratan bir doktirin olduğunu belirtir. Buna göre, böyle bir teori, normal şartlar altında insan davranışının standartları ile uyumludur. Yani, bir egoistin başkalarına karşı düşünceli ve yardımsever olması mümkündür, özellikle de bunun kendi çıkarına olduğunu düşünüyorsa. Kalin (1975, s. 323) etik egoizmi, bir kişinin, her şeyi göz önünde bulundurarak, bir eylemi ancak ve ancak bu eylem kendi genel çıkarına uygunsa gerçekleştirmesi özetler. Tsalikis ve Fritzsche (1989, s. 697), ‘*’Ne yapılacağına karar verilirken, birey sonuçları sadece kendine göre mi ele almalıdır*’’ şeklinde ortaya çıkan soruyu etik egoizme ya da bireyciliğe dayanır. Etik egoizmi, ahlaki iyi huylu bencillik teorisi olarak adlandıran Machan (2016, s. 7-9), bir çok filozofun, din adamının, siyasetçinin ya da uzmanın egoizme geniş ölçüde karşı çıkmasına rağmen çoğu zaman eylemlerinin bu tutumları ile çeliştiğini ifade eder. Esasen burada kast edilen bireyin kendini öncelikli olarak ele almaması durumunda, diğer insanlara herhangi bir fayda sağlayamayacağı yönündedir.

Hedonizm, memnuniyet, zevk ve haz anlamına gelen yunanca ‘’hedon’’ kelimesinden gelir. Hedonizm, acıdan kaçınmanın ve zevkin hayattaki tek iyi olduğu bakış açısıdır. Birçok varyasyonu olan hedonizm; psikolojik, etik, evrensel ve rasyonel olarak ele alınabilir (O’Shaughnessy ve O’Shaughnessy, 2002, s. 526). Bu varyasyonlar birbirlerinden farklı olmakla beraber hepsinin ortak bir yanı yani hazcılık kategorisinde değerlendirilmelerinin nedeni hiç şüphesiz zevktir

(Torkashvand ve Jamili, 2016, s. 64). Psikolojik hedonizme göre, insan, doğası gereği zevk arayışı içinde olacak şekilde yaratılmıştır (Boluki ve Moslehnezhad, 2018, s. 25). Faydacılık temelli olan evrensel hedonizm, her insanın tüm insanlardan, hatta hoşluk ve hoşnutsuzluk deneyimleme yeteneğine sahip tüm varlıklardan maksimum zevk alması gerektiğini savunur (Sitepu, 2019, s. 852). Rasyonel hedonizm, kişinin herhangi bir unsuru arzulamasının ve peşinden gitmesinin tek nedeninin zevk olduğunu öne sürer (Silverstein, 2000, s. 279). Etik açıdan hedonizm ise insanların nihai hedefleri zevkse ve bir eylem ne kadar zevkliyse, o kadar değerli hale gelirse ve ahlaki olur şeklindedir (Boluki ve Moslehnezhad, 2018, s. 25). Etik hedonizmde birey sadece kendi iyiliğiyle değil, başkaları ile de ilgilenmektedirler ve doğru eylemi gerçekleştirmenin kişiye verdiği zevk hissi ve kişinin kendine saygısı ile ilişkilidir (Karaca ve Yemez, 2020, s. 773). Hedonizm bireysel bir düşünce yapısına sahiptir ve hem fiziksel hem de entelektüel düzeyde görülebilir. Örneğin, fiziksel hedonist olan bir turist, duyusal ihtiyaçları karşılamak için macera turizmi türünde bir tatil deneyimi arayabilir, entelektüel hedonist olan bir turist ise bilişsel ihtiyaçları karşılamak için daha kültürel veya eko-eğitim (ekoturizm gibi) tarzında bir tatil deneyimini tercih edebilir (Fennell ve Malloy, 1999, s. 932).

Durumsal etik, sınırların net olarak çizilemediği durumlarda (Yarcan, 2007, s. 34), bireyin seçimlerinde alternatifler arasından çözüme açık iyi ve doğru olanı tercih edebilmesi yaklaşımı olarak ifade edilebilir (Karğın, 2015, s. 136-137). Robertson, Crittenden, Brady ve Hoffman (2002, s. 330) bir bireyin belirli bir ikilem hakkındaki inançlarının, durumsal etkiler değiştiğinde çarpıcı biçimde değişeceğini, durumsal değişimlerin etik yanıtları da farklılaştırdığını ifade etmektedir. Demir ve Balcı, (2019, s. 54), zaman zaman bireylerin eylemlerinde etik kurallara harfiyen uymak yerine, durumların özel şartlarına göre hareket edebileceğini ve bu açıdan durumsal etiğin dengeleyici bir rolü olduğunu belirtir. Weis (2019, s. 2), durumsal etikte önceden belirlenmiş kurallara göre eyleme geçilmediğini savunur. Martinson (1997, s. 39) yeni ahlak (new morality) olarak da adlandırdığı durumsal etikte herhangi bir kanunun ya da ilkenin mutlak olmadığını öne sürer. Daha spesifik olarak durum kuralları değiştirir ve böyle bir değişimi gerçekleştirme cesareti ahlaki sorumluluğun bir parçasıdır. Hunt (1969, s. 452), durumsal etiğin rölativizmin sosyal ilişkilere uygulanan bir biçimi olduğunu ifade etmektedir. Ancak Fletcher (1966, s. 29), ‘’Situation Ethics: The New Morality’’isimli kitabında durumsal etiğin

mutlakıyetçilik (absolutism / legalism) ve rölativizm (Fletcher, kitabında durumsal etiğin legalizm ve antinomianizm arasında yer alan üçüncü bir bakış açısı olduğunu ifade eder. Legalizm kurallara aşırı riayet, antinomianizm ise ahlaki yasaların sabit ya da evrenselden ziyade anlam ve uygulama bakımından göreceli olması anlamını taşımaktadır. Bu çalışmada bu iki kavram sırasıyla mutlakıyetçilik ve rölativizm olarak ele alınmaktadır) arasında yer alan bir teori olduğunu ifade etmektedir. Çünkü durumsal etik her karar verme durumunda etik prensipleri dayanak olarak kullanmakta ve sorunun aydınlatıcısı olarak bu ilkelere saygı duymaktadır.

2.1.2.5.1.1.2. Deontolojik Teoriler

Deontolojik etik, kurumsal kurallara, düzenlemelere, yasalara ve normlara bağlılık tarafından yönlendirilen etik eylemlere vurgu yapar. Bu nedenle, sosyal olarak kabul edilen normlar, bireylerde ve kuruluşlarda uygun etik eylemleri dikte etmeye ve yönlendirmeye yardımcı olur (Chakrabarty ve Bass, 2015, s. 496; Chan, 2019, s. 2). Etik literatüründe bireysel haklar ve görevler, deontoloji başlığı altında yer alır ve etik bir kararın, eylemin önceden belirlenmiş herhangi bir kuralı ihlal edip etmediğini veya doğası gereği doğru olup olmadığını görmek için bir dizi analizi içerir. Bu açıdan deontoloji teorisinin, temel bir doğruluk olduğunu varsaydığı belirtilebilir (Robin ve Reidenbach, 1986, s. 5). Deontoloji, sonuçlarına bakılmaksızın bir davranışın doğasında var olan doğruluk ve yanlışlık üzerine odaklanır ve merkezinde adalet ilkeleri, temel haklar, görevler, yükümlülükler, sorumluluklar, uygun davranış ve başkalarının doğasında var olan doğal haklar yer alır. Deontolojide, bireyin eylemlerini gerekçelendirmesi gerektirir ve eylemler, temel yükümlülüklerden kaynaklandığı için kendi başına doğrudur (Akaah, 1997, s. 72). Kuçuradi (2020, s. 10), deontolojik etiğin Immanuel Kant (Categorical Imperative) ile başladığını ve evrensel geçerliliği olan resmi yasalar getirmeye çalışan bir etik türü olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde Fennell ve Malloy (1999, s. 929) deontolojinin Immanuel Kant'ın çalışmalarına dayandığını belirtmektedir. Bu açından öncelikle Kant’ın ödev ahlakı, kategorik zorunluluk ya da kategorik buyruk olarak da dile getirilen felsefesi incelenmelidir. Sonrasında sırasıyla sosyal sözleşme teorisi, doğal yasa teorisi, adalet teorisi ve varoluşçuluk işlenecektir.

Kant'ın kategorik buyruğu (Kant’s categorical imperative) iyi niyet kavramına odaklanmıştır. İyi niyetin kapsamı, görev kavramıdır. Birey yalnızca görev duygusuyla hareket ettiğinde eylemlerinin ahlaki değeri olmaktadır. Kategorik zorunluluk bakış açısında sadece akıl yoluyla, Altın Kural gibi dine veya faydacılıkta olduğu gibi sonuçlara ilişkin ampirik kanıtlara dayalı olmadan bir ahlaki yasaya ulaşılabileceğine inanılmaktadır. Bu tür bir yasaya, istisnasız olarak herkesin uyması gerekir (Tsalikis ve Fritzsche, 1989, s. 698; Fennell ve Malloy, 1999, s. 929).

Kant tarafından tasarlanan ahlaki yasa, özellikle insan doğası tarafından belirlenen bir hedefi gerçekleştirebilecek, kişilerin keyfi dürtülerinden ve eğilimlerinden bağımsız, insan aklına bağlılığı temel alan bir yasadır (Guyer, 2007, s. 444). Kant için ahlaki yasalar akla dayalıdır ve bu nedenle kategorik olarak emredilir. Yalnızca insan aklını temel alan bu ilkeler, nesnel olarak geçerlidir ve gereklidir. Bu açıdan ahlaki yasayı ihlal etmek, aklın kendisini ihlal etmektir. Akıl ise iyi niyet ve irade ile oluşabilir (Linsenbard, 2007, s. 66). Kant kategorik buyruk olarak nitelendirilebilen üç ilke öne sürer. Bunlar, her durumda tüm insanlara uygulanması gereken evrensel yasalar olduğunu savunan *evrensellik ilkesi*, insanlara her zaman amaç olarak ve asla yalnızca araç olarak davranmamak, bir toplumda adaleti savunan ahlaklı topluluk şeklindedir (Cavanagh, Moberg ve Velasquez, 1995, s. 404, Y. Koç, 2009, s. 222; Laczniak ve Murphy, 2019, s. 404). Kant’a göre koşullu ve kesin olmak üzere iki tip buyruk vardır. Koşullu buyrukta birey bir amaç güder. Örneğin birey iyilik yapmaktan haz alması ve bunu eyleme dönüştürmesi Kant’ın kategorik buyruğu kapsamında değerlendirilemez. Kant’ın kategorik buyuruğunda ele aldığı buyruk kavramı herhangi bir amaç gütmeden yapılan doğru eylemleri kapsar (Bezci, 2005, s. 53).

Sosyal sözleşme teorisinin kökenleri, on yedinci ve on sekizinci yüzyıl Avrupa'sındaki toplumsal ayaklanmalara dayanır. Feodalizmin gerilemesi ve devlete itaatin temeli olarak kralların ilahi hakkının reddedilmesi, devlet otoritesini meşrulaştıran bir siyaset felsefesi arayışına yol açmıştır. Çoğu sosyal sözleşme teorisinde, bireyin rızası, ahlaki temsilciler arasında anlaşma ve anlaşmayla elde edilen bir yöntem olmak üzere üç ortak unsur mevcuttur (Dunfee, Smith ve Ross, 1999, s. 16-17). Toplumsal düzenin temel dayanağı olan sosyal sözleşme teorisi, devletin neden ve nasıl meşrulaştığını belirtir (Yolal, 2018, s. 165). Klasik siyasi düşüncede sosyal sözleşme, devleti olmayan bireylerin korunma araçlarına ilişkin

doğal haklara sahip olduğu, bu hakları vermeye rıza gösterdiği ve kendilerini devletin zorlayıcı gücüne teslim ettikleri ve diğer herkes için geçerli olan bir anlaşma olarak ifade edilmektedir (Fabre, 2013, s. 4940). Sosyal sözleşme teorisinin, kuruluşların, çalışanlarının ve toplumun uygun rollerini tanımlama çabasıyla iş alanına uygulandığı görülmektedir. Bu uygulamalardan bir tanesi Danoldson ve Dunfee tarafından geliştirilen bütünleşik sosyal kontrat teorisidir (Strong ve Ringer, 2000, s. 237). Klasik sosyal kontrat teorisini temel alan bütünleşik sosyal kontrat teorisi, ahlaki normların oluşturulmasında toplulukların rolüne vurgu yapar (Donaldson ve Dunfee, 1994, s. 254). Bu teorinin hem felsefi hem de yasal dayanakları mevcuttur. Teorinin merkezinde, kuralların oluşturulmasında belirli bir dereceye kadar göreceliliği müsaade eden ahlaki boş alan (moral free space) ve evrensel olan dini, felsefi, kültürel ve hukuki normları içeren hipernormlar (hypernorms) (Laczniak ve Murphy, 2019, s. 404) yer alır.

Doğal yasa teorisi Aristoteles'in Nikomakhos Etiğine dayanır ve insan doğasını temel alır (Lisska, 2010, s. 501). Doğal yasa, Katolik Kilisesi ve eğitim kurumlarının temel doktrinine atıfta bulunur. Buna göre Tanrı, insan doğası da dâhil olmak üzere doğayı insanlığın anlayabileceği ve Hıristiyan vahiyin öğrettiği değerlerle ve amaçlarla uyumlu belirli temel fikirlerle telkin etmiştir. Bu fikrin en önemli Katolik ifadesi, on üçüncü yüzyılın büyük filozofu Thomas Aquinas'a atfedilir ve bu nedenle "Thomistik" doğal yasa olarak bilinir. Doğal yasa teorisi, insanüstü yüksek bir normun ya da yasanın var olduğu fikrine atıfta bulunur (Haakonssen, 2010, s. 76). Bu kapsamda ele alınabilecek bakış açıları stoacılık ve ilahi buyruktur.

Türkeri (2005, s. 142), insanın doğal düzenin bir bileşeni olarak değerlendiren stoacılara göre her şey birbirine bağlantılı ve bir olduğunu belirtir. Esasen stoacılık, Kıbrıslı Zenon tarafından Helen ve eski Roma medeniyetinde kurulmuş üç önemli okuldan birisidir (Hill, 2015, s. 14; Öztürk, Çalışkan ve Özdemir, 2017, s. 32). Stoacılık, felsefeyi, mantık, fizik ve etik olmak üzere üçe ayırır. Stoacı etik, doğalcıdır ve buna göre, yaşamın nihai amacı doğayı takip etmektir. Doğa rasyoneldir. Bundan dolayı insanın rasyonel olabilmesi için doğayı takip etmesi gerekir. Doğayı takip etmek, mantığı takip etmek anlamına gelir, ancak aynı zamanda erdemli bir yaşamla eşdeğerdir. Erdem ise mutluluk için yeterlidir ve genellikle kendi başlarına iyi veya kötü olarak kabul zenginlik ve yoksulluk, sağlık

ve hastalık, yaşam ve ölüm gibi tüm olaylara kayıtsız kalır (Gourinat, 2009, s. 500-505). Stoacı etik, bireyin ihtiyaçlarına değil, ilahi yasanın taleplerine dayanır (Lindsay, 1920, s. 428). İlahi buyruk teorisi ise Aktaş (2012, s. 4)'a göre, hukukun kaynağının Tanrı olduğunu ve ilkelerinin, ya direkt vahiy yoluyla insanlara ulaştığı ya da insanın kendi aklıyla Tanrı'nın doğaya yerleştirdiği bu ilkeleri keşfettiği bir öğretidir. Wierenga (1983, s. 388), ilahi buyruk teorisine göre, bir eylemin ancak Tanrı buyurduğunda zorunlu olduğunu ve Tanrı yasakladığında yanlış olduğunu ifade etmektedir.

On yedinci yüzyılda ortaya çıkan haklar teorisi, bireylerin haklarına vurgu yapar ve bireylerin tüm kararlarında saygı duyulması gereken belirli temel haklara sahip olduğunu ileri sürülür (Cavanagh, Moberg ve Velasquez, 1981, s. 366). Ahlak kuramcıları tarafından beş çeşit hak olduğu belirtilmektedir. Bu haklar, serbestçe razı olma hakkı (right to free consent), gizlilik hakkı (right to privacy), vicdan özgürlüğü hakkı (right to freedom of conscience), konuşma özgürlüğü hakkı (right to the free spech) ve yasal işlem hakkı (right to due process) şeklinde sınıflandırılabilir (Fritzsche ve Becker, 1984, 167). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer alan bu haklar, doğuştan gelir, başkalarına devredilemez (Doğan, 2009, s. 183). Teoriye göre bireyin sahip olduğu haklar zorla elinden alınamaz (Kozak ve Nergiz, 2018, s. 44). Haklar bireyin ahlak ve kanun açısından doğru olan eylemi gerçekleştirmesini sağlar. Bu noktada ödev kavramı ortaya çıkmaktadır ve bireylerin birbirlerine karşı sahip oldukları belirli ahlaki yükümlülükler (Örkmez ve Şancı, 2003, 295) olarak ifade edimektedir. Haklar etiğine göre, birinin hakları ihlal edilirse sonuç olumlu olsa bile bu eylem yanlış olarak değerlendirilir. Kumar, fuhuş gibi bazı eylemlerde mağdur yoktur. Bu eylemler etik değildir ancak herhangi bir hak ihlali söz konusu olmadığı için bu eylemlere izin verilebilir (McGee, 2009, s. 68). Bu açıdan bir bireyin haklarını koruyan eylemler ya da kararlar etik açıdan doğru olarak değerlendirilir (Ülgen ve Mirze, 2018, s. 450)

Adalet teorisini ilk olarak Aristoteles ve Platon tarafından M.Ö. beşinci yüzyılda ele almıştır. Adalet teorisi, eylemlerin veya politikaların dağıtımsal etkilerine odaklanır, karar vericilerin eşitlik, adalet ve tarafsızlık tarafından yönlendirilmesini gerektirir (Cavanagh, Moberg ve Velasquez, 1981, s. 365-366). Yani teori, kuralların adil ve tarafsız bir şekilde uygulanması gerektiğini savunur. Ayrıca, bireylerin üzerinde kontrol sahibi olmadıkları konulardan sorumlu

tutulmamalarını ve bir kişinin zarar görmesi durumunda, zarardan sorumlu kişiler tarafından zararın tazmin edilmesini gerektiğini öne sürer (Fritzsche ve Becker, 1984, s. 167). Adalet teorileri, temelde kurala dayalı oldukları için doğaları gereği deontolojiktir (Fennell ve Malloy, 1999, s. 930). En bilenen çağdaş adalet etik teoristi John Rawls'dır (Simola, 2003, s. 352). Harsany (1975, s. 594), Rawls'ın adalet teorisinin faydacılık teorisine karşı uygulanabilir bir alternatif geliştirme girişimi olduğunu dile getirir. Teoriye göre, iyi düzenlenmiş bir toplumun yönetilebileceği belirli adalet ilkeleri bu ilkelerin türetilebileceği bir mantık mevcuttur. Bir toplumun hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli koşul, kişiler arası eşitlik ve bireysel özgürlüktür. Bununla birlikte, farklı hedefler peşinde koşan bireyler arasında çatışma potansiyeli göz önüne alındığında, adaleti sağlamak için bir dizi yönetim ilkesi olmalıdır (Simola, 2003, s. 352). Bu ilkelerden birincisi, *en büyük eşit özgürlük ilkesidir* ve herkesin eşit haklara sahip olması gerektiğini savunmaktadır (Oyeshile, 2008, s. 65). Herhangi bir sosyal adalet teorisi için önemli olan, eşitsizliğe ne zaman izin verileceğinin belirlenmesidir. Sonuçta, adil bir toplum, herkesin eşit olduğu bir toplum değil, eşitsizliklerin gerekçelendirilebilir olduğu bir toplumdur. Rawls, bu sorunu *fark ilkesi* ile ele alır. Fark ilkesi, ne tür eşitsizliklere izin verileceğini yani eşit özgürlük ilkesinin hangi koşullar altında ihlal edilebileceğini belirtir. (Tsalikis ve Ortiz-Buonafina, 1990, s. 510). Yani fark ilkesine göre, sosyal ve ekonomik eşitsizlikler, en az tercih edilen sosyal grubun üyelerine en büyük faydayı sağlayacak şekilde ayarlanmalıdır (Waldron, 1986, s. 22). *Fırsat eşitliği ilkesi* ise sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin, adil fırsat eşitliği koşulları altında herkese açık şekilde düzenlenmesidir (Arneson, 1999, s. 77).

Varoluşçuluk (existentialism), on dokuzuncu yüzyılda ortaya çıkmış Soren Aabye Kierkegaard'ın öncüsü olduğu bir felsefe akımıdır. Bu bakış açısına göre kişi kendi hayatını anlamlı kılmakla yükümlüdür (Küpeli ve Şahin, 2018, s. 195). Clemence (1966, s. 501), varoluşun temel ilkelerinin ben ve öz olduğunu ifade etmektedir. Vandekerckhove (2020, s. 130) varoluşçuluğun bir takım özellikleri olduğunu belirtir. Bu özellikler; yaşamın anlamının temel bir yönü olarak ölümün önemi, özün varolmadan önce varoluşun olması, seçim olanaklarının sonsuzluğu, seçim yapmanın bireyin kaçınılmaz sorumluluğu olması şeklindedir. Varoluşun özden önce gelmesini, Çelebi (2013, s. 248) varlığın kendisinin benliğinden önce gelmesi olarak açıklar. Yani insan kendi varoluşunu etkinleştirir ve bu eylem

sonucunda öz ortaya çıkar. Copleston (1948, s. 19) Jean Paul Satre, Berdayev gibi birçok filozofun varoluşçuluk konusunda farklı bakış açılarına sahip olduğunu ifade eder. Bu noktada ortak doktirin, varoluşun özden önce gelmesidir. Esasen bu ilke, insanın eylemlerini belirleyen belirli bir karaktere sahip olmadığı, ancak özgür olduğu anlamına gelmektedir. Bu noktada Küpeli ve Şahin (2018, s. 196) insanların birbirinin aynısı olduğunu, kim olduklarını özgürce yaptıkları seçimlerin belirlediğini vurgulamaktadır.

2.1.2.5.1.1.3. Erdem Etiği

Erdem etiği, bireylerin sahip olması gereken cesaret, dürüstlük, şefkat gibi belirli erdemleri tanımlayan Aristoteles'in eserlerinden gelir. Eyleme dayalı etik teorilerin (yani sonuççuluk ve deontoloji) odak noktası eylemlerin kendisiyken, erdem etiğinin odak noktası, kişinin nasıl iyi bir insan olabileceğidir. Erdem etiği, sadece iyi eylemler yapmak yerine iyi insanlar olmamız gerektiği fikrini vurgular (Chatterjee, Sarker ve Fuller, 2009, s. 143). Erdem etiği, yükümlülük, hak, gereklilik ve ahlak dışı gibi kavramları temel alır. Eylemlerin ve seçeneklerin değerlendirilmesinden çok eylemi gerçekleştirenlerin motiflerinin ve karakterlerinin üzerinde durur. Erdem etiğinde, erdemler ahlaki değerlerdir ve bireyin bu erdemlere sahip olması iyi bir durumdur (Yazıcı ve Yazıcı, 2009, s. 232). Bu açıdan erdem etiğinin, temel ilkesinin bireyin karakterinin ahlaki yönünü olduğu ifade edilebilir (Salehi, Saeidinia ve Aghaei, 2012, s. 1; Chakrabarty ve Bass, 2015, s. 496) ve bu yönüyle deontolojik ve teleolojik teorilerden ayrılır (Alev ve Genç, 2015, s. 140; Laczniak ve Murphy, 2019, s. 404). Aristotales'in Nikomakhos Etiği olarak da adlandırılan erdem etiği (Farmer, 2018, s. 3), erdem aracılığıyla bireyin karakterini inşaa etmeye dayanır, odak noktası kişinin eylemleri ve insanın doğasıdır, temsilci odaklı ahlak (agent-focused morality) olarak da bilinmektedir (Wijesinghe, 2014, s. 32). Erdem etiğinin özellikleri (Alev ve Genç, 2015, s. 140);

- ✓ Tüm insanlar, yaradılış itibariyle erdemli olma zorunluluğu ile dünyaya gelmiştir,
- ✓ Bir insanın tam olabilmesi için erdemli olması gerekir,
- ✓ İnsan, üstün erdemleri iradesiyle kazanmalıdır,
- ✓ Erdemler gönüllülük esasına dayanır,

- ✓ Erdem etiğinde insan ahlaki açıdan mükemmele ulaşmaya çalışır,
- ✓ Erdemler, insanın karakteriyle bağlantılıdır şeklindedir.

Eudaimonist bakış açısı yunanca mutluluk ve saadet anlamlarına gelen eudaimonia kökeninden gelmektedir (Pieper, 2012, s. 224). Aktan (2009, s. 43) antik çağ felsefesinde, ahlaki değer yargılarını mutluluk açısından değerlendirildiğini ve *''Mutluluk için insan ne yapmalı ve nasıl yaşamalı"* sorusu ile ilgilendiğini belirtir. Bu açıdan antik çağ felsefesi eudaimonizm olarak adlandırılmaktadır. Prior'a göre (2001, s. 325) eudaimoniada, etiğin temel içseli insan iyiliğidir, refahıdır ve tüm kadim ahlak filozofları eudaimonisttir. Synard ve Gazzola, (2017, s. 246), insanların refah için çabaladıklarını ve mutluluk gibi günlük terimleri sezgisel olarak olumlu algılanan durumlarına atıfta bulunmak için kullandıklarını belirtir. Bu açıdan hayatın yolunda olması, iyi gitmesi ile eşanlamlı olan refah terimi, psikolojiden felsefeye kadar çeşitli alanlardaki çeşitli teorik kavramların tartışılmasını kolaylaştırmak için genel bir terim olarak hareket eder. Vatandaş (2017, s. 3-5), teorinin temelinin mutluluk olmasına rağmen mutluluğun ne olduğu ile ilgili tartışmalar olduğunu öne sürer. Örneğin Sokrates'e göre mutluluğu tahsis eden unsur erdemdir. Platon ise erdemin bilgi olduğunu, bilgiye sahip olan kişinin ise mutlu olabileceğini belirtir. Aristotales'e göre ise erdeme ulaşmanın yolunun eğitimdir.

2.1.2.5.1.2. Normatif Olmayan Etik Teoriler

Normatif olmayan etik teoriler, normatif teorilerin aksine norm belirleyici özelliğe sahip değillerdir (Kozak ve Nergiz, 2018, s. 46). Hoştut (2011, s. 3701) normatif olmayan etiğin meta etik ile anlaşılabileceğini ve meta etiğin, etik düşünme yapısını, etiğin dile getiriliş yöntemini araştırdığını belirtir. Maç ve Çalış (2012, s. 27), normatif olmayan etik yaklaşımların betimleyici ve meta etik olarak sınıflandırılabileceğini ifade eder. Tepe (2018, s. 91), normatif olmayan etiğe yönelik çabaların etiği normatiflikten sıyırılması adına yapıldığını öne sürer. Bu noktada, normatif bakış açılarının yani iyi ve kötü, gereklilikler gibi temellerin etiği bilimsellikten uzaklaştırdığı vurgulanmaktadır. Normatif olmayan etik teorilerin esas amacı etiğin bilimselleştirilmesidir. Bu çalışmada normatif olmayan teoriler betimleyici etik ve meta etik olarak incelenecektir.

2.1.2.5.1.2.1. Betimleyici Etik

Psikolojik etik olarak da adlandırılan betimleyici etik (Machan, 1979, s. 1), insanların, kültürün veya toplumun ahlakını incelemek ve tanımlamakla ilgilidir. Aynı zamanda farklı ahlaki sistemleri, kodları, uygulamaları, inançları, ilkeleri ve değerleri karşılaştırır (Tsalikis ve Fritzsche, 1989, s. 700). Betimleyici etik, büyük ölçüde işletme ve yönetim alanındadır ve bireylerin davranışı açıklamak ve tahmin etmekle ilgilidir (O'Fallon ve Butterfield, 2005, s. 375). Betimleyici etik, insanların halihazırda nasıl davrandıkları, bunların nedenleri üzerinde durur (Arslan ve Berkman, 2009, s. 33), olaylar dışarıdan ve bilimsel bir biçimde ele alır, gözlemler, betimler ve açıklar. Belirli bir toplumda gerçekleşen eylem ve davranışlar, o topluma ait değerler açısından incelenir. Betimleyici etik, insan eylemlerinin ve davranışlarının sonuçlarını tasvir eder (Alev ve Genç, 2015, s. 138).

Betimleyici etik kapsamında ele alınan fenomenoloji, insan bilincinin sınırlarını aşan öznelliğin temel yapılarının tanımlayıcı açıklamasını sağlamayı amaçlayan felsefi bir yaklaşımdır (Drummond, 2021, s. 124). Fenomenoloji, özünde deneyimi yepyeni bir şekilde analiz etmeye çalışan geniş ve zengin bir felsefi gelenektir ve insanların dünyayı nasıl algıladığını araştırır (Sanders ve Wisnewski, 2012, s. 1). Duyusal, dini, estetik ve etik deneyimler gibi çeşitli deneyim türlerinin özelliklerinin ve yapılarının araştırılmasında fenomenoloji kullanılabilir. Deneyiminin ve anlamının derinliği hakkında bir fikir edinmenin en uygun yöntemi fenomenolojidir (Fazli, Imani ve Abedini, 2018, s. 2). Fenomenoloji yirminci yüzyılın başında, özne tarafından ifade edildiği şekliyle bilinci araştırmak için, Alman filozof Husserl tarafından geliştirilmiştir. Olgunun temelindeki anlamları inceleyen (Baker, Wuest ve Stern, 1992, s. 1356), olgu bilim olarak da adlandırılabilen fenomenoloji böylece insanların deneyimlediği dünyayı tanımlar ve deneyimlerin anlamını açıklar. Bu açıdan fenomenolojide deneyimlerle, deneyimi yaşayan insanlar arasında bir bağlantının olduğu ifade edilebilir. İlave olarak fenomenolojinin başlangıç noktası olan olguların fenomenolojide araştırılabileceği ve açıklanabileceği belirtilebilir (Kocabıyık, 2015, s. 55-56).

2.1.2.5.1.2.2. Meta Etik

Meta etik, ahlaki muhakemeyi analiz eder (Tsalikis ve Fritzsche, 1989, s. 700). Zaman zaman analitik etik ya da çağdaş etik olarak da adlandırılan meta etik, normatif etiğin ilkelerini inceler. Ele aldığı konular etik kapsamındaki problemler değil, etiğin temelleriyle ilişkilidir. Meta etik, ahlak ile ilgili kavramların anlamlarını semantik açısından ahlak ile ilişkisi kapsamında ele alır (Alev ve Genç, 2015, s. 138-139). Esasen Tepe (2018, s. 90), meta etiğin ahlaki yargılardan ziyade ahlaki ifadeler üzerine yargılar oluşturduğunu, ahlaki akıl yürütme değil bu akıl yürütme üzerine akıl yürüttüğünü ifade etmektedir. A. Miller (2003, s. 2), metaetik kapsamındaki başlıkları ve içeriklerini şu şekilde belirtmiştir:

- ✓ *Anlam:* Ahlaki söylemin anlamsal işlevi nedir? Ahlaki söylemin gerçekleri ifade etme işlevi mi yoksa gerçeği ifade etmeyen başka bir rolü var mı?
- ✓ *Metafizik:* Ahlaki gerçekler var mı? Eğer öyleyse, neye benziyorlar? Bunlar başka tür bir olguyla (veya mülkle) özdeş mi, indirgenebilir mi ya da kendine özgü mü?
- ✓ *Epistemoloji ve Gerekçelendirme:* Ahlaki bilgi diye bir şey var mı? Ahlaki yargılarımızın doğru mu yanlış mı olduğunu nasıl bilebiliriz? Ahlaki bilgi iddialarımızı nasıl haklı gösterebiliriz?
- ✓ *Fenomenoloji:* Ahlaki bir yargıda bulunan bir failin deneyiminde ahlaki nitelikler nasıl temsil edilir?
- ✓ *Ahlaki psikoloji:* Ahlaki bir yargıya varan bir kişinin motivasyonu hakkında ne söyleyebiliriz? Ahlaki bir yargıya varmak ile yargının emrettiği şekilde hareket etmeye motive olmak arasında ne tür bir bağlantı var?
- ✓ *Nesnellik:* Ahlaki yargılar gerçekten doğru ya da yanlış olabilir mi? Ahlaki gerçeği bulmak için çalışabilir miyiz?

Etiğin doğası üzerine düşünmeyi içeren meta etik (Roojen, 2015, s. 1), etik prensiplerin taşıdığı anlamları ve nereden geldiğini inceler (Özutku ve Cevrioğlu, 2005, s. 94). Bazı meta etik teoriler, ahlaki gerçekçilik (moral realism), semantik etik üstücülük (non cognitivism), ahlaki hata teorisi (moral error theory) şeklindedir. Brink (1989, s. 4), ahlak hakkındaki bilişselliğin ve nesnelliğin doğrulanmasını ahlaki gerçeklik olarak tanımlar. Ahlaki objectivizm olarak da adlandırılan ahlaki gerçeklik, nesnel ahlaki gerçekler ve gerçek ahlaki önermeler olduğunu iddia eder (Brink, 1984, s. 111). Pölzle ve Wright'e göre (2020, s. 1-2), anlam bilim ve felsefi

psikoloji ile yakından ilgili olan semantik etik üstücülük, ‘*’Ahlaki cümleler ne anlama gelir’’, ‘’Ahlaki bir yargıya varmak ne demektir’’* sorularına cevap arar. Ahlaki hata teorisine göre ise kategorik normatif nedenler yoktur. Kategorik normatif nedenler yoksa o zaman inanç için hiçbir epistemik neden yoktur. Ahlaki hata teorisinin bu iki öncülü inanç için hiçbir nedenin olmadığı sonucuna varır (Rowland, 2013, s. 2-3). Pieper (2012, s. 205) ise meta etiği dil analizi yaklaşımı olarak adlandırmış, ahlaki dilin rasyonel ve objektif eylemlerle bağlantılı olduğunu savunan *kognitivistler*, ahlaki ifadelerin akıldışı ve duygusal olması nedeniyle objetif olarak değerlendirilmelerinin olanaksız olduğunu savunan *nonkognitivistler* ve ahlaki yargıların soyutluğunu ve mantığını ele alan *mantıkçılar* olarak üçe ayırmıştır.

2.1.2.5.2. Uygulamalı Etik

Uygulamalı etik diğer adıyla pratik etik 1970’lerde özellikle medikal ve iş gibi profesyonel alanlarda ve toplumla ilgili etik problemler nedeniyle gündeme gelmiştir. Belirgin örnekleri arasında, kürtaj, ötenazi, ırkçılık, cinsiyetçilik, sivil itaatsizlik ve bilgi gizliliği sayılabilir (Beauchamp, 2003, s. 1). Uygulamalı etik, spesifik durumlara etik bir teorinin uygulanması olarak tanımlanabilir (Lawlor, 2007, s. 370). Uygulamalı etik, ahlak ve değer konularını bilinçli olarak entelektüel kaygının merkezine yerleştiren birkaç akademik alandan biri olarak belirtilmektedir. Zira bu spesifik alan, beşeri bilimleri, geleneksel disiplin sınırlarının ötesine taşımakla kalmamamış, ayrıca entelektüel ve kurumsal bir girişim olarak bilimin normatif ve politik kaygılarını göz önünde bulundurarak oluşturulmuştur (Caplan, 1980, s. 24). Uygulamalı etik kavramının ilk defa 1980’li yıllarda ortaya çıktığı ve biyotıp etiği, iş etiği ve çevre etiği olmak üzere üç ana başlık altında incelenebileceği ifade edilmektedir. Ancak bu sınıflandırmalar farklılık gösterebilmektedir (A. Yılmaz, 2009, s. 73-74). Örneğin dağıtımsal adalet ve sosyal etik uygulamalı etik kapsamında eline alınabilir.

Dağıtımsal adaleti, Fennell ve Malloy (1999, s. 930), eşitlere eşit muamele edilmesi ve eşit olmayanlara eşit olmayan şekilde davranılması yani, adaletin orantılı olması olarak ifade eder. Demirci (2009, s. 271-272), dağıtımsal adaleti ortak fayda veya maliyetlerin yerel, ulusal veya küresel düzeyde bir toplumu oluşturan üyeler arasında pay edilmesi olarak belirtir. Bu teoride önemli olan nokta, bir kişinin

kazancının ya da kayıplarının diğer bireylerle karşılaştırılmasıdır. Bu durum göreceli yoksunluk teorisi ile açıklanabilir. Göreceli yoksunluk teorisi Smith ve Pettigrew (2015, s. 2) tarafından ilgili bir referansa kıyasla bir bireyin ya da bir topluluğun dezavantajlı olduğu ve bu kararın öfke, kızgınlık ve hak sahibi olma duygularını uyandırdığı yargısı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal etik ise sosyal ilişkileri, yapılarını ve onları karakterize eden normları ve politikaları içermektedir ve kürtaj, pornografi ve açlık gibi sosyal konuların etik perspektiflerine atıfta bulunmaktadır (Devon ve Poel, 2004, s. 461). Sosyal etik ise sosyal yaşamın doğasını ahlaki yönüyle açıklığa kavuşturmayı amaçlar (Downie, 1971, s. 2).

Bu çalışmada, uygulamalı etik kapsamında iş etiği ve çevre etiği konuları ele alınacaktır. Turizm ve etik bağlantısı iş etiğinin incelenmesini gerekli kılmaktadır. Etiğin nispeten yeni bir çalışma alanı olduğu turizm sektörünün özellikleri dikkate alındığında, turizm ve etik konusunu birleştirebilmek için iş etiğinin incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Çevre etiğinin bu çalışmada ele alınmasının nedeni turizm ve çevre arasındaki ilişkidir. Turizmin çevre üzerindeki etkileri ve doğal çevrede meydana gelen değişmelerin turizme tesir ettiği aşikârdır. Bu noktada, çevre etiğini bilmenin ve anlamanın turizm açısından önemli olduğu belirtilebilir. Nitekim teorik uygulamaların pratiğe dökülebilmesi için genel olarak etik konusunu bilmenin, genelden özele doğru ilerlemenin anlamayı kolaylaştırmak açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.1.2.5.2.1. İş Etiği

Yirmi birinci yüzyıl yaklaşırken kuruluşlar, yeni örgütsel dinamiklerle, performans üzerinde derin bir etkisi olan çeşitli değişikliklerle ve zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Pek çok yönden, bu değişiklikler gelecek yüzyılda kimin hayatta kalacağına ve gelişip gelişmeyeceğine karar verecektir. Sims (1992, s. 505); bu değişiklikleri; uluslararası rekabet, yeni teknolojiler, artan kalite, çalışan motivasyonu ve bağlılığı, iş gücü yönetiminde karşılaşılan engeller ve etik davranış olarak belirtir.

İş etiğine olan ilgi, 1920'li yıllarda ortaya çıkmıştır. O dönemin işletme literatüründe yer alan ''Adventures on the Borderlands of Ethics,'' ''The Ancient Greeks and the Evolution of Standards in Business,'' ''Book of Business

Standards,'' ''The Ethics of Business,'' ve ''Christian Ideals in Industry'' gibi kitapların, iş etiğine olan ilginin göstergesi olduğu belirtilebilir (Bartels, 1967, s. 20). Jones, Bos ve Parker (2005, s. 18), iş etiğinin entelektüel dünya ile pratik gerçek dünya arasında köptü vazifesi gördüğünü, iş ve etik arasında hassas bir denge oluşturduğunu ifade etmektedir. Moser (1988, s. 382) iş etiğinin bireylerin değerlerine odaklandığını, iş etiği ile ilgili karşıt iki görüş olduğunu, buna göre birinci görüşün iş etiğini, günlük, sosyal anlamda kullanılan etik davranıştan ayırdığını ve iş etiğinin poker etiği olarak adlandırdığını öne sürer. İkinci görüş ise yasal ve grup normlarına uyan her davranışın etik olduğu üzerinedir. Murphy (1988, s. 907-908), etiğin, felsefenin aksine iş dünyasında eylemi ve uygulamayı içerdiğini, bu uygulamaların ise etik politikaların organize edilmesini ve yürütülmesini kapsadığını ifade eder. De George (1987, s. 204), akademik araştırma alanı olarak iş etiğinin, etik ve iş dünyası arasındaki etkileşimi tanımladığını, amacının, ahlak ve ahlak dışılığın yanı sıra ekonomik sistemlerin olası gerekçelendirilmelerini teoriye dönüştürmek olduğunu ifade eder. Bu sistemleri oluşturanlar ise işletmeler, sendikalar, küçük işletmeler, tüketiciler, çeşitli iş uygulamaları, yatırımcılar ve çalışanlardır. Fritzsche (1991, s. 842), iş ile ilgili kararların bireyler ya da gruplar tarafından alındığını bundan dolayı da iş etiğini oluşturan unsurun bireylerin etik değerleri olduğunu belirtir.

Bu noktada, *''İş etiğine olan ilgi neden artmaktadır*'' sorusu ortaya çıkmaktadır. Bartels (1967, s. 20), iş etiğine yönelik artan ilgide dikkate alınması gereken noktanın ayrımını, *''iş ortamındaki uygulamaların daha az etik olması mı''* ya da *''etik bilincin gelişmesi mi''* şeklinde belirtir. Ferrell ve Gresham'a göre (1985, s. 87) etik standartlarla ilgili mutakabat eksikliği, hangi davranışın etik dışı olduğunun belirlenmesinde önemli bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Etik dışı davranışın ne olduğunun konusunda net bir fikir birliğinin olmaması, bir işletme açısından verimliliğin düşmesi, aldatılan müşteriler, başarılı ürünlerin pazara giriş yapamaması, çalışanların kendi refahlarını işletmenin hedeflerinin üstünde tutması gibi olumsuz ve çok çeşitli sonuçlara yol açabilmektedir. Ciulla (2011, s. 335-336), iş dünyasına ve insan doğasına özgü ahlaki sorunların mevcut olduğunu, bu durumun etiği sürekli bir mücadele haline getirdiğini, geçmişte iş dünyasının ahlaki başarısızlıklarından kaynaklanan trajediler yaşandığını ve insanların uzun zamandır bu problemlerin farkında olduğunu öne sürer. Clegg, Kornberger ve Rhodes (2007, s.

107), özellikle son yıllarda ortaya çıkan skandallarının, hem yöneticilerin hem de örgüt teorisyenlerinin dikkatini bir kez daha etik ve işletmelerin çağdaş kapitalizm bağlamında karşılaştıkları ahlaki ikilemlere yönlendirdiğini belirtmektedir.

Trevino (1986, s. 601) belirsizliğin, karmaşanın ve dinamizmin, örgütsel yaşamın bir parçası olduğunu ve böyle bir ortamda paydaşların değer ve çıkar çatışması yaşamasının, yasaların sınırlarının net çizilmemesinin etik konusunu kaçınılmaz olarak ortaya çıkartacağını belirtir. Sims (1992, s. 506) ise günümüzde etik dışı davranışların toplumun yapısına zarar verdiğini, artık neredeyse her düzeydeki çalışanın etik dışı davranışlar gerçekleştirdiğini ve her onbeş çalışandan birinin işyerininde hırsızlık yaptığını öne sürer. Dubinsky ve Loken (1989, s. 83) iş etiğinin, kamuoyunun potansiyel ve fiili iş suistimalleri hakkında farkındalığının ve bunların nedenlerini belirlemeye yönelik ilgisinin bir sonucu olduğunu ifade eder.

Tsalikis ve Fritzsche (1989, s. 695), çeşitli skandalların, iş dünyasında profesyonellerin sergilemiş olduğu etik düzeyin yetersizliğinin bir göstergesi olduğunu, yeni bir etik kaygı meydana getirdiğini, bu kaygının yerleşik bir soruna işaret ettiğini, bu sorunun ise sorumlu konumundaki kişilerin sergiledikleri davranışlardaki etik yetersizlik olduğunu belirtir. Chonko ve Hunt (1985, s. 339) iş dünyasında karşılaşılan etik problemleri, hediye, bahşişler, rüşvet, fiyatlandırmada ayrımcılık ve haksızlık, aldatıcı reklamlar, haksız rekabet uygulamaları, müşterileri aldatma, haksız kredi uygulamaları ve aşırı satış, üretimde sahtekarlık, sözleşmelerde adaletsizlik, çalışanlara ve işe başvuranlara karşı önyargı olarak belirtir. Brooks (1989, s. 119-120) iş dünyasında etiğe yönelik artan ilgiyi aşağıdaki noktalarla açıklar:

- ✓ Toplumda örgütlerin kurumsal faaliyetleri konusunda güvensizlik mevcuttur.
- ✓ Toplumda yaşam kalitesini yönelik vurgu ve sağlığa, boş zamana, çalışma koşullarına, temiz havaya ve suya, asit yağmurlarına, radyasyona ve diğer kirlilik türlerine karşı duyarlılık artmıştır.
- ✓ Toplumda çeşitli skandallara karışan örgütlerin ya da bu örgütlerin yöneticilerinin cezalandırılacağına yönelik bir beklenti mevcuttur.
- ✓ Yöneticilerin, profesyonellerin ve genel olarak toplumun etik duyarlılığına katkıda bulunan dördüncü bir faktör olarak özel ilgi gruplarının artan gücü belirtilebilir. Bu kapsamdaki özel ilgi grupları arasında, azınlık çıkarlarını koruyan gruplar, kurumsal yatırımcılar ve etik yatırımcılar yer almaktadır.

- ✓ Beşinci faktör tanıtımdır. Medyada nerdeyse her gün yer alan çeşitli skandallar ve sorunlar, yöneticilerin, profesyonellerin ve toplumun hassasiyetine katkıda bulunmaktadır.
- ✓ Son olarak ise örgütlerin hedeflerindeki değişikliklerdir. Kısa vadeli kar maksimizasyonunun tek hedef olarak vurgulanmaması yönünde örgütsel bir eğilim mevcuttur.

Yukarıda belirtilenler ışığında iş etiğinin, iş dünyasındaki uygulamaların ahlaki sınırlarını belirlediği, toplumdaki bütün paydaşların yararına yönelik bir yol gösterici olduğu, iş etiğine yönelik kurumsal uygulamaların artmasının güven oluşturma noktasında önem arz edebileceği çıkarımında bulunulabilir.

Günümüzde işletmeler, giderek artan bir şekilde ahlaki ve yasal sorumluluklar benimsemeye başlamıştır. Bu durumun dışsal baskılar ve içsel sorumluluklar neticesiyle ortaya çıktığı belirtilebilir. Dışsal baskılar ve içsel sorumluluklara yanıt olarak işletmeler kendi etik ilkelerini oluşturmaktadır (Demirçivi ve Yeşiltaş, 2015, s. 5). Tsalikis ve Fritzsche (1989, s. 701) iş dünyasında yüksek etik standartlara ulaşmak için çeşitli yaklaşımlar önerildiğini, bunların etik kodlar, hükümet düzenlemeleri ve kurumsal etik davranış modelleri olduğunu ve son yıllarda çoğu büyük şirketin yazılı etik kurallarını uygulamaya koyduğunu ifade etmektedir.

Brooks (1989, s. 117); Finegan (1994, s. 747) Amerikan kökenli birçok büyük işletmenin 1970'lerin sonunda 1980'lerin başında kendi kurumsal etik kodlarını benimsemeye başladığını belirtir. Adams, Tashchian ve Shore (2001, s. 199)'a göre her ne kadar etik kodlara artan ilginin başlangıcı 1990 yıllar olarak ifade edilsede J.C. Penney Şirketi'nin 1913 yılında ''Penney Idea'sı'' ve Johnson & Johnson şirketinin 1940 yılına ait kurumsal etik beyanı, etik kodların örgütlerde mazisinin eski olduğunun bir göstergesidir. 1950'li yıllarda kurumsal etik kodlara sahip işletme oranı % 15 -40 civarındadır. 1992'li yıllara gelindiğinde ise bu oranın %90'ın üzerine çıktığı görülmektedir. Örgütler çeşitli nedenlerden dolayı etik kodları benimsemektedir. Bu nedenlerden bir tanesi de örgütün değerlerini kurumun bir parçası olacak şekilde kurumsallaştırma girişimlerinden kaynaklanmaktadır.

Tsalikis ve Fritzsche (1989, s. 701) etiğin kurumsallaştırılmasını, etiğin resmi ve açık bir şekilde günlük iş hayatına dahil edilmesi, işin düzenli ve normal bir

parçası haline dönüştürülmesi anlamına geldiğini ifade etmektedir. Kurumsal etik ise etiğin yönetim kurulu ve üst yönetim seviyelerinde işletme politika oluşturma sürecine dahil edilmesi ve resmi bir kod aracılığıyla tüm çalışanlar için günlük karar alma ve çalışma uygulamalarına entegre edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Laufer ve Robertson (1997, s. 1029) bir örgütün, etiği, şirket politikası veya etik kodları oluşturarak, resmi olarak belirlenmiş bir etik komite kurarak, yargı kurulları oluşturarak, etiği personel eğitim müfredatına dahil ederek kurumsallaştırabildiğinin altını çizer. Birçok kuruluşun etik davranış konusundaki politikalarını hem çalışanlarına hem de genel kamuoyuna iletmek için kurumsal etik stratejileri kullandığı belirtilebilir (Finegan, 1994, s. 747).

Etik kodlar, çalışanlara veya kurumsal davranışlara rehberlik eden ahlaki standartlardan oluşan yazılı ve resmi belgeler olarak tanımlanabilir. Davranış kuralları olarak da adlandırılan etik kodlar, kuruluşları kendi kendine ve kendi içinde düzenleyen araçlardır. Etik kodların uygulanması ve etkisi birçok eleştiriye konu olmuşsa da, bu kurallarının genel olarak ticari kuruluşlar için geçerli olan önemli etik normları kapsadığı konusunda fikir birliği vardır. Etik kodlar genellikle iç ve dış paydaşlarla yoğun bir danışma sürecinde, akademik uzmanlar ve danışmanların yardımıyla geliştirilir. Bu kodlar genellikle kamuya açık belgeler olduğundan örgütler paydaşlarının onaylamadıkları kuralları uygulamaktan kaçınmaya çalışacaktır (Kaptein, 2008, s. 984). Brickley, Smith ve Zimmerman (2002, s. 1826), örgütlerde etik kodların ve düzenlemelerin;

- ✓ Çalışanların yasalara ve yasal düzenlemelere uymalarına,
- ✓ Örgütün itibarı ve bütünlüğü açısından müşteri ilişkilerinin önemine,
- ✓ Çalışanların örgütün müşterilere yönelik politikaları desteklemesine,
- ✓ Örgüt ile çalışan arasındaki çıkar çatışmalarından kaçınılmasına,
- ✓ Çalışma sürecinde elde edilen gizli bilgilerin uygunsuz şeklilde kullanılmamasına,
- ✓ Etik dışı davranışların gizlenmesinin ve bu davranışları gerçekleştirenlerin korunmasının önlenmesine vurgu yaptığını belirtir.

Etkili bir şekilde uygulanan anlamlı etik kodlar, yönetimin etik dışı kararlar alma fırsatını sınırlandırmaktadır. Ancak her ne kadar etik kodlar etik uygulamaları desteklese de, tek başına etik kodların varlığının, iş etiğinin iyileştirilmesi noktasında yetersiz kalacağı ifade edilebilir (Fritzsche, 1987, s. 70). Raelin (1987, s. 174) etik

kodların örgütün ahlaki kuralları anlamına gelmediğini, bazılarının sadece meslek üyelerinin ulaşmaya çalıştığı bir dizi ideali ya da mesleki görgü kurallarını ifade ettiğini dile getirir. Esasen etik kodların hükümlerin nasıl formüle edildiği, hangi ahlaki ilkelerle ilişkilendirildiği, etik bir ikilemle karşılaşıldığında hangi prosedürlerin izleneceği ve yasa kapsamında olmayan etik çatışmaların nasıl çözüleceği konusunda etik kodların çok az fikir verdiği öne sürülmektedir.

2.1.2.5.2.2. Çevre Etiği

Doğa fiziksel dünyanın bir bütünü, aynı zamanda insan eyleminin dışında olan herşey olarak belirtilebilir. Çevre ise insan ve toplumun yaşam koşullarını oluşturan tüm ögeler kümesi olarak tanımlanabilir. Esasen çevre kavramı hem doğayı hem kültürü içerir. Çevre, insan ve doğa ilişkisinin ortaya çıkan bir özelliği, insanın ve doğanın karşılıklı dönüşüm alanı olarak ifade edilebilir (Bourdeau, 2004, s. 10). Çevre sorunlarına olan ilgi, 1960'lı yıllarda Üçüncü Dünya Ülkelerindeki hızlı nüfus artışı, beslenme sorunları ve bu durumların çevre üzerinde ortaya çıkardığı baskı ile ilintili olarak gelişmiştir (Hoffman 1991, s. 169; Sarıgül, 2009, s. 241). 1970'li yıllarda ise Amerikan edebiyatında 'yeşil' bir eğilimin yaratılmasının ardından çevre felsefesinin ilerlemeye başladığı söylenebilir (Gola, 2017, s. 321). Belirtilen tarihlerden itibaren çevrenin bir sorun olarak algılanmasının nedenlerini Özcan (2009, s. 254);

- ✓ Çevre sorunlarına neden olanlara bunun maliyetini ödetme imkânı,
- ✓ Atıkların ekolojik taşıma kapasitesini aşması durumunda gezegende yaşayan bütün varlıklara vereceği zarar,
- ✓ Kıt kaynaklar üzerinde artan baskı ve bazı türlerin yok olması olarak belirtir.

Küresel çevre krizine etik tepki oluşturmak amacıyla, son yıllarda birçok araştırmacı, çevresel tahribat ile insanların doğal dünyayla etkileşim kurduğu çeşitli tutumlar, inançlar, değerler ve uygulamalar arasındaki ilişkileri araştırmaktadır (Mickey, 2007, s. 226). Çevre etiği tartışmaları, insanların doğal dünyaya nasıl davrandığı ve doğal dünyayı sistematik olarak nasıl sömürdükleri etrafında döner. Doğal dünyanın insan tarafından sömürülmesi, çevresel konularla ilgili olduğu için ahlaki duyarsızlığın bir unsuru olarak ele alınabilir. Ayrıca, insanların doğayı bunu

yapmak için bir araç gibi kullanarak birbirlerine kötü davranmaları da bu noktada önemlidir (Wapner ve Matthew, 2009, s. 204).

Çevre etiğinin kapsamı, insan dışı çevre ile insan ilişkileri tarafından ortaya atılan etik soruların incelenmesidir. Çevre etiği ile ilgili ilk akademik konferans 1971'de Georgia Üniversitesi'nde yapılmış, ilk dergi 1978'de yayın hayatına başlamış ve 1980'lerden itibaren çevre etiği alanında araştırma, yayın ve öğretim hızla genişlemiştir (Palmer, McShane ve Sandler, 2014, s. 420-421). Çevre etiği, insanın doğa ile ilişkisini ahlaki bir perspektiften araştırarak, doğa ile uyum içinde yaşamak ve tüm yaşam formlarına saygı gibi konuları gündeme getirir. Çevre etiği, insanların sürdürülebilir bir çevre geliştirme konusunda rasyonel düşünmelerine yardımcı olur (Surmeli ve Saka, 2013, s. 159). Çevreye yönelik etik tutumlar, çevre merkezli (ecocentrism), insan merkezli (anthropocentrism) (Thompson ve Barton, 1994) ve canlı merkezli (biocentrism) olarak sınıflandırılabilir (Uhm, 2016, s. 330). İnsan merkezli bakış açısı, çevre politikalarının yalnızca insanları nasıl etkilediği temelinde değerlendirilmesi olarak belirtilebilir (Elliot, 1991, s. 285). Biyomerkezcilik ve eko merkezcilik insan merkezli olmayan teorilerdir. İnsan merkezciliğe göre, yalnızca insanlar doğrudan ahlaki olarak önemlidir. Biyomerkezciliğe göre, yalnızca yaşayan organizmalar ahlaki açıdan doğrudan önemlidir ve çevre merkezli teorilere göre ise göre bütün doğal varlıklar ahlaki açıdan doğrudan önemlidir. Çevre merkezci teoriler bütünsel iken, biyosentrik ve insanmerkezci teoriler bireycidir (Samuelsson, 2013, s. 628). İnsanmerkezcilik, çevre etiğindeki orijinal çağrışımıyla, değerin insan merkezli olduğu ve diğer tüm varlıkların insan amaçları için araçlar olduğu inancıdır. Çevreye duyarlı yazarlar, insan merkezciliğin etik olarak yanlış olduğunu ve ekolojik krizlerin temelinde yer aldığını iddia eder (Kopnina, Washington, Taylor ve Piccolo, 2018, s. 109).

2.1.2.6. Etik Sistemler (Düzeyler)

Etik düzeyler Kadic-Maglajlic, Micevski, Lee, Boso ve Vida, (2019, s. 378)'e göre birbirinden bağımsız ve tek başına işlemesini mümkün olmayan, beraber ele alınması gereken sistemlerdir. Bu çalışmada etik sistemler bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç düzeyde incelenecektir.

2.1.2.6.1. Bireysel Düzeyde Etik

Etiğin, toplumun kurumsal dokusuna yerleştirilebilmesi ve bu yapı tarafından desteklenmesi için öncelikle toplumu oluşturan bireyler tarafından kabul edilmesi ve uygulanması gerekir (Pathak ve Muralidharan, 2020, s. 181). Etik kuralların toplumsal yargı ve eylemleri düzenlemek gibi birincil bir görevi olduğu algısı mevcutsa da, bireysellik dikkate alınması gereken bir unsurdur. Nitekim toplumu oluşturan bireylerdir (Gül ve Gökçe, 2008, s. 380). Esasen teorik anlamda oluşturulan etik ilkelerin pratik manada bireysel eylemlerle uygulanabilirliği bulmalıdır (Küçükoğlu, 2012, s. 179).

En spesifik düzey olan bireysel etik, etikle ilgili bireysel farklılıklar, tutumlar ve algılar başta olmak üzere bireyin kendisini (Kadic-Maglajlic vd., 2019, s. 378), değerlerini ve inançlarını kapsar (Culiberg ve Mihelic, 2016, s. 97). Bu düzey, bireyin etik sorumluluğunu algılamak ve üstlenmek için ne yaptığı, yapabileceği ve yapması gerektiği ile ilgilidir. Burada söz konusu olan, bireyin kendi özgürlük alanında karar vermesi ve bilinçli eylemidir (Enderle, 1997, s. 175). Makro ölçekli, toplumsal eylemlerin, mikro düzeyde toplumu oluşturan bireylerin bir ürünü olduğu ifade edilebilir (Gül ve Gökçe, 2008, s. 381). Ülgen ve Mirze (2018, s. 445), bireysel etiği bireyin kendi vicdanının şekillendirdiği etik prensipler olarak ele alır. Bireysel düzeyde etiği şekillendiren unsurlar, bireyin kişilik özellikleri, demografik değişkenler, işi, görevi ve içinde bulunduğu çevredir. Saylı, Ağca, Kızıldağ ve Uğurlu, (2009, s. 173) yüksek etik değerlere sahip donanımlı bireylerin, dâhil oldukları örgütü ve toplumu daha tutarlı davranmaya yönelteceklerini belirtir.

2.1.2.6.2. Örgütsel Düzeyde Etik

Günümüzde, işletmeler dünyadaki en güçlü ve en büyük sosyal kurumlarıdır. Sadece serbest piyasa ekonomilerini beslemeleri değil, aynı zamanda toplumsal ve bireysel açıdan da sorumluluk yüklenmeleri beklenir. Bireyler günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü, üyelerin ahlaki davranışlarını ve gelişimlerini şekillendiren, aileye benzer bir biçimlendirici sosyal çevre haline gelen örgütlerde geçirirler. Toplumsal düzeyde ise sermayeyi, doğal kaynakları ve emeği şekillendirir, hükümetleri ve yerel toplulukları etkilerler. Etik, iş davranışının ayrılmaz bir parçası olacaksa, örgütsel yaşama dâhil edilmelidir. Bundan dolayı örgütlerin, hem

toplumsal hem de bireysel etikten farklı olarak kendilerine ait bir etiğe ihtiyacı vardır (Phillips ve Margolis, 1999, s. 620).

Örgüt, belirli hedeflere ulaşmak adına birden fazla kişinin oluşturduğu sosyal sistemler olarak tanımlanabilir (Gül ve Gökçe, 2008, s. 381). Bireysel ve toplumsal düzey arasında yer alan bu düzey örgütün kendisini (Drumwright, 2007, s. 398), politikalarını ve normlarını kapsar (Kadic-Maglajlic vd., 2019, s. 378). Orta düzey (meso-level) olarak da adlandırılan bu düzeyde, ekonomik örgütlere yani işletmelere odaklanılmaktadır. Ancak bu düzey sendikalar, tüketici örgütleri, meslek birlikleri gibi oluşumları da kapsamaktadır. Dolayısıyla bir tür toplu eylem söz konusudur. Kuruluşların kendi hedefleri, ilgi alanları ve davranış kalıpları vardır ve bireylerin çıkarlarıyla çelişebilecek belirli bir özerklik geliştirebilirler. İş etiği perspektifi açısından, işletmelerin bir tür "ahlaki aracılar" olarak rol oynaması gerektiği ifade edilebilir (Enderle, 1997, s. 175-176). Örgütler farklı niteliklere ve değerlere sahip bireyleri bir araya getirir (Küçükoğlu, 2012, s. 179). Bu açıdan örgütsel düzeyde etiğin, örgütün ahlaki kişiliğini temsil ettiği belirtilebilir (Culiberg ve Mihelic, 2016, s. 97) ve örgütün etik anlayışının altında değerler yer alır. Örgütsel değerlerinin net bir şekilde belirlemiş olması, bu değerlere göre ilkelerin oluşturulması, bu ilkeler doğrultusunda bütün paydaşlara yönelik sorumlulukların yerine getirilmesi beklenir (Balkan, 2018, s. 24).

2.1.2.6.3. Toplumsal Düzeyde Etik

Küreselleşmeyle beraber toplumlarda yaşanan çözülme, uluslararası rekabet, toplumsal farklılaşma ahlaki değerlere olan ihtiyacı gözler önüne sermiştir. Örneğin Amerika gibi süper güç olarak adlandırılan bir ülke Japonya karşısında yetersiz kalmıştır. Bu noktada etiğin bir toplumda göz ardı edilmesinin örgütsel ve bireysel düzeyde çözülmeye neden olabileceği belirtilebilir. Esasen bir toplumda etik yapının mevcudiyeti güven bunalımlarını engelleyerek, toplumu oluşturan bireylerin ve örgütlerin verimliliğini (İşverenoğlu, 2001, s. 58-59), sorumlulukların yerine getirilmesi ise toplumun içsel ve dışsal tutarlılığını artıracaktır (Gül ve Gökçe, 2008, s. 382; Küçükoğlu, 2012, s. 179).

Makro düzey ya da sistematik düzey olarak da adlandırılan bu düzey, sosyolojik ve kültürel açıdan bireylerden bağımsız toplumun kendi dinamikleriyle

ilgilidir (Tektaş, Başgöze ve Eryiğit, 2020, s. 9). Makro düzeyde etiğin kapsamı, ekonomik sistem, genel ekonomik koşulların şekillenmesi, ekonomik, finansal ve sosyal politikalar, uluslararası ekonomik ilişkilerdir (Enderle, 1997, s. 176). Hukuki yasalar, örf ve adetler, gelenekler, inanç sistemleri, kültür bir toplumun ahlak anlayışını ve değer yargılarını oluşturur. Bu değer yargıları ve ahlak anlayışı ise toplumsal etiğin temelleridir (Ülgen ve Mirze, 2018, s. 446).

2.1.2.7. Etik İkilem

Birey, hayatı boyunca bir çok seçenekle karşı karşıya gelir. Bu tarz durumlarda bir seçim yapılması gerekir. Alternatifler arasından hangisinin daha uygun olduğuna karar verilemediği durumlarda ikilemler (dilemma) yaşanır. Etik çerçevesinde alternatiflerin değerlendirilmesi gerekiyorsa ve çatışma söz konusuysa bu durumda etik ikilem ortaya çıkmaktadır. Etik ikilem, bireylerin birbiri ile çelişen, kafa karıştıran seçenekler arasında tercih yapmaları noktasında oluşmaktadır (Erdoğan, 2009, s. 22). Etik ikilem, ahlaki açıdan uygun karar veya eylemin ne olduğunu belirlemede bir bireyin ahlaki standartları ya da paydaş iddiaları üzerine düşünmek zorunda olduğu bir durum olarak tanımlanır (M. S. Schwartz, 2016, s. 757). Bireyler kendilerini rakip ilkeler, değerler, inançlar veya idealler kümeleri arasından seçim yapmalarını gerektiren kafa karıştırıcı durumlar içerisinde bulduklarında, etik ikilemler ortaya çıkacaktır (Cranston, Ehrich ve Kimber, 2006, s. 3). Etik ikilemlerin net bir çözüm sunmayan iki ya da daha fazla doğru seçenek olduğunda meydana geldiği ifade edilebilir (Freeman, Engels ve Altekruse, 2004, s. 165). Friesdorf, Conway ve Gawronski (2015, s. 697); Patil, vd. (2021, s. 443), etik ikilemleri iki farklı psikolojik süreçten geçerek bireyin ahlaki yargılarını oluşturduğunu öne sürmektedir. Buna göre birinci süreç duygusaldır ve başka bir canlıya zarar verme psikolojisiyle yönlendirilmektedir. İkinci süreç ise eylemin sonuçlarının bilişsel bir değerlendirmesi şeklindedir. Szekely ve Miu (2015, 65), etik ikilemde bilişsel ve duygusal unsurların bireyin kararını etkileyebileceğini ifade etmektedir.

Örgütsel yaşamda özellikle işletme yöneticileri günlük olarak ahlaki çatışmalar ile karşı karşıyadır (Weber, 1990b, s. 687). Esasen, yönetici olmanın önemli bir parçasının sadece gerilimlerle başa çıkmak olmadığı, aynı zamanda zor

kararlar vermeyi gerektirdiği (Cranston, Ehrich ve Kimber, 2006, s. 3) ifade edilebilir. Bu noktada yöneticilerinin kendi etik inançları ve görevleri ile çalıştıkları kuruluşlara karşı yükümlülükleri arasında çatışma yaşamaları oldukça sık görülen bir durumdur (Vitell ve Festervand, 1987, s. 114). Etik çatışma, bireyin bir gruba karşı görevlerinin, başka bir gruba karşı görev ve sorumluluklarıyla tutarsız olduğunu algıladığında ortaya çıkar (Chonko ve Hunt, 1985 s. 340).

Karar alırken değer çatışmaları kaçınılmazdır ve bu çatışmaların çözümü, çeşitli ortamların karar verici üzerindeki göreceli etki derecesine bağlıdır (Bommer, Gratto, Gravander ve Tuttle, 1987, s. 275). Örneğin bir örgüt üyesi diğer bir üyenin görevini kötüye kullandığını farkedebilir ve bu durumda etik ikilem oluşur. Etik dışı davranışı gerçekleştiren kişiyle diretk yüzleşmek, bu davranışın değiştirilmesi için baskı yapmak, eylemi görmezden gelmek ya da daha üst bir makama başvurmak gibi farklı seçenekler ortaya çıkabilir (Meng, Othman, D'Silva ve Omar, 2014, s. 130). Etik dışı bir eylemle karşı karşıya kalan bireyin yukarıda belirtilen seçenekler arasından kendi etik değerlerine uygun bir tercih yapması gerekir. Ancak bu tercihlerin sonuçları birey üzerinde baskı oluşturabilir. Vitell ve Festervand (1987, s. 121) müşteriler, tedarikçiler ve rakipler gibi örgüt dışındaki ilişkilerin görece içsel ilişkilerden daha fazla çatışma yarattığını belirtir ve yöneticilerin etik olmayan bir eylemle karşı karşıya kaldıklarında karlı olan eylemi tercih etme eğiliminde olduğunu ifade eder. Esasen, acil ve tehdit edici bir çatışma veya ikilemle karşılaşılmadığı sürece, bir çok çalışan için etik oldukça soyut bir konudur (Brinkmann, 2002, s. 161).

Warks ve Krebs (2000, s. 5), bireylerin ahlaki problemleri yorumlama noktasında farklılıklar gösterdiklerini belirtir. Vitell, Dickerson ve Festervand (2000, s. 22), günümüzde etik standartların düşme eğiliminde olduğunu, bu durumun kişisel çıkarlarla beraber toplumun standartlarında yaşanan değişiklikten kaynaklandığını, bireyin kişisel çıkarları ile işletme çıkarlarının çatışmasının oldukça yaygın olduğunu, örgütsel açısından en fazla çatışmanın müşteriler ve çalışanlar arasında yaşandığını ifade eder. Kipnis ve South (2000, s. 12) etik ikilemlerin bireyleri önemli noktalardan vazgeçmeye zorlayan seçimler içerdiğini belirtir. Etik ikilem, belirli bir konuyla ilgili birbiriyle çatışan seçeneklerin bulunması ve bu seçeneklerin doğruluğun ve yanlışlığının tartışılabilir unsurlarının olmasıdır. Etik sapma ise bireyin etik olmayan bir seçeneği tercih etmesidir (Özkan ve Hacıhasanoğlu, 2012, s.

40). Lin ve Ding (2003, s. 336-337)'e göre bir birey, etik bir ikilemle karşı karşıya kaldığında, değer sistemi, durumun etik sonuçlarına ilişkin algısını etkileyecektir. Watts, Medeiros, McIntosh ve Mulhearn (2020, s. 1) etik ikilemleri, tek bir doğru cevabın olmadığı belirsiz, riskli olaylar şeklinde tanımlar.

2.1.2.8. Etik Karar Verme

Bireyin temel bilişsel süreçlerinden biri olan karar verme (Wang ve Ruhe, 2007, s. 74), belirli seçimler doğrultusunda bireylerin ve grupların değerlerinin bir araya gelmesi ve anlamlı bir bütün oluşturması olarak tanımlanabilir (Sağır, 2006, s. 119). Hemen hemen her tür karar, farklı ekonomik, teknik, psikolojik, sosyolojik, politik, estetik ve teolojik değerlerin dengelenmesini gerektirir (Miesing ve Preble, 1985, s. 466). Karar vermenin özü, bireylerin belirli olaylarla ilgili inançlarını ve bu olaylara yönelik öznel tepkilerini içerir (Oliveira, 2007, s. 12).

Tipik bir günde, çoğu insan çok sayıda karar verir. Örneğin, ne zaman kalkacakları, ne giyecekleri, okulda veya işte hangi görevleri yerine getirecekleri gibi… Bu kararlar içerik ve önem açısından farklılık gösterse de, ortak bir yapı paylaşırlar. Her durum için kişi bir dizi seçeneği tarar ve istenen sonucu elde etmek için hangi seçeneğin en iyi yol olduğuna karar vermeye çalışır (Byrnes, 2002, s. 208). Karar verme, kişinin mevcut ile hedef durumu arasında fark edilen bir tutarsızlıkla başlayan, farklılığı azaltmak için çeşitli seçeneklerin potansiyelini belirlemeyi ve değerlendirmeyi, bir eylem planını seçmeyi ve planlamayı, bu eylemleri uygulamayı, eylemlerin sonuçlarını değerlendirmeyi ve bir eylemin etkinliğine ilişkin geri bildirimi işlemeyi kapsayan çok bileşenli bir süreç olarak tanımlanabilir (Klaczynski, Byrnes ve Jacobs, 2001, s. 227).

Etik karar verme, bireyin ikilemde kaldığı bir durumda, yapacağı seçimin sonuçlarını etik ilkelere göre sistematik ve mantıksal bir süreç içerisinde değerlendirerek seçim yapması olarak belirtilebilir (Akbaba ve Erenler, 2011, s. 449). VanderKaay, Letts, Jung ve Moll (2020, s. 98-99) etik karar vermeyi, etik bir ikilemi analiz etmeye, alternatif çözümler üretmeye ve alınacak eylemleri belirlemeye yönelik akıl yürütme olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, etik bir ikileme yanıt olarak etik karar vermeye odaklanmıştır. Etik karar verme; bireylerin ve grupların ahlaki değerlerinin benzer seçimlerde bir araya geldiği süreçtir (Sağır,

2006, s. 119). Etik karar verme, çeşitli skandallar, kamuoyunun iş dünyasına olan güvensizliği, yöneticilerin sinizmi, kişisel değerlerle işe yönelik değerlerin çatışması gibi nedenlerle son yıllarda oldukça fazla ilgi görmektedir (Trevino, 1986, s. 601). Etik karar verme, yirmi yıldan fazla bir süredir sosyal meseleler, iş etiği, psikoloji ve felsefenin kesişme noktasında önemli bir çalışma alanıdır. Etik karar verme ile ilgili bilgi sahibi olmak önemlidir çünkü bu şekilde bireyler etkilenerek olumlu etik davranış noktasında teşvik edilebilirler (Elm ve Radin, 2012, s. 313). Etik kararlar; toplumun büyük bir kısmı tarafından yasal ve ahlak sınırları içerisinde kabul edilen kararlar olarak tanımlanabilir (Jones, 1991 , s. 366; Ren, Wang ve Sun, 2020, s. 4). Rossy (2011, s. 35) çalışmasında bir kararın etik olup olmadığını belirleyen üç faktörden bahseder. Bunlar:

- ✓ Niyet: Niyetiniz iyi miydi? Kötü müydü? Neyi yanlış yaptığınızı biliyor musunuz? Sizi harekete geçiren güdüyü saklamaya çalıştınız mı?
- ✓ Pişmanlık: Etik olmayan bir şekilde davrandığınız için pişmanlık hissediyor musunuz? Ya da sadece yakalanmış olmaktan ya da ifşa olmaktan dolayı mı pişmansınız?
- ✓ Mesuliyet: Hatalarınızı kabul etmeye ve sorumluluğunu almaya istekli misiniz? Eylemlerinizin olumsuz etkilerini düzeltmeye, geri almaya ya da en azından hafifletmeye hazır mısınız? şeklindedir.

Bommer vd., (1987, s. 265) etik konuları içeren seçimlerle karşı karşıya kaldığında, bireyin karar verme dinamiklerinin karmaşık olduğunu ifade etmektedir. Beu, Buckley ve Harvey (2003, s. 88), aynı ikilemle karşı karşıya kalan bireylerin farklı davranışlar sergilediklerini, bazı durumlarda bireylerin etik olmayan eylemlere yatkın olduğunu, zaman zaman ise normların yetersiz kalabileceğini ifade eder. Llyod (2010, s.1)'a göre her karar verme süreci kaçınılmaz olarak ahlaki ve etik seçenekleri kapsar, bireyin ya da grubun vereceği kararların önceden etik olup olmayacağının bilinmez, farklı etik karar verme modelleri karar vericiye kararın etik sınırlar içinde olması adına kılavuzluk eder (Sağır, 2006, s. 120). Bu noktada Fritzsche (1991, s. 842) etiği karar vermenin çeşitli boyutlarından biri olarak değerlendirmekte ve eğer kararla ilgili herhangi bir ahlaki sorun yoksa o zaman etik bileşeninin etkisiz olduğunu belirtmektedir. Bu bileşen ancak ahlaki bir sorunun mevcudiyetinde devreye girmektedir. Farmer (2018, s. 6), karar verirken karardan etkilenen tarafların çıkarları arasında bir denge kurmak gerektiğini ifade eder. Stead,

Worrell ve Stead (1990, s. 233), etik karar vermenin örgütler açısından oldukça kritik bir faktör olduğunu, çalışanların etik ya da etik dışı davranışlarını belirleyen, derin bir anlayış gerektiren, birçok farklı değişkenden etkilenen karmaşık bir yapıya sahip olduğunu belirtir. Watts vd. (2020, s. 1) etik karar vermeyi, profesyonel açıdan uygun kararlara varmak için etik ikilemlerin anlamlandırıldığı ve yanıtların formüle edildiği süreç olarak ifade eder.

2.1.2.8.1. Etik Karar Vermeye Etki Eden Faktörler

Barnett (2001, s. 1038) etik karar vermenin yaş, cinsiyet karakter özellikleri, etik ideoloji, etik kültür ve örgüt iklimi gibi birçok faktörden etkilendiği ifade eder. Ford ve Richardson (1994, s. 205-218); McDevitt, Giapponi ve Tromley (2007, s. 220-221) ise etik karar vermeyi etkileyen faktörleri, bireysel ve durumsal faktörler olmak üzere iki ana kategoriye ayırmaktadır. Akaah ve Lund (1994, s. 417), etik karar verme modellerinde en yaygın kullanılan değişkenlerin bireysel ve örgütsel faktörler olduğunu ifade etmiş ve etik karar ile ilişkilendirilen iki faktörün bireyin kişisel ve bilişsel yapısının merkezi olmasından dolayı sıklıkla modellerden yer aldığını vurgulanmıştır.

Ghazali (2021, s. 385), etik karar vermeye etki eden faktörleri demografik faktörler ve örgütsel değer olarak ele almıştır. Ferrell, Johnston ve Ferrell (2007, s. 292-293) de diğer sınıflandırmalarla benzer şekilde etik karar vermeyi etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayırır. Bu çalışmada etik karar vermeye etki eden faktörler bireysel ve durumsal faktörler olarak ele alınacaktır. Bireysel faktörler kapsamında *tutumlar ve algı, cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi, dini inanç, gelir düzeyi, değerler, statü, kültür, çalışma süresi, fiziksel özellikler, makyavelizm, psikolojik ve fiziksel özellikler ile kontrol odağı* ele alınacaktır. *Örgüt kültürü ve iklimi, örgütün büyüklüğü, örgütte işgal edilen pozisyon, yönetimin etik algısı, örgütsel amaçlar, ödüllendirme ve cezalandırma sistemi, paydaşlar, örgütün faaliyet gösterdiği endüstri ve etik kodlar* ise durumsal faktörler açısından incelenecektir.

2.1.2.8.1.1. Bireysel Faktörler

Bireysel tutumlar, karar vericinin kişisel değer sistemine dayanmaktadır. Bu nedenle davranışın altında yatan öncüller önemlidir (Fritzsche, 1987, s. 65; Fritzsche, 1991, s. 842). Öğrenilmiş yatkınlıklar olan tutumlar (Christie vd., 2003, s. 265), yaşamın erken dönemlerinde öğrenilen ve yaşam deneyimleriyle pekiştirilen değerlere göre şekillenir (Sauser, 2005, s. 347). Karar verme davranışı değerler ve tutumların bir sonucudur. Karar verme davranışına yol açan bireysel tutumların gelişimi için temel unsur değerlerdir (Fritzsche ve Oz, 2007, s. 336). Tutum, davranışın iyi mi kötü mü olduğuna ve bireyin bu davranışı gerçekleştirmekten yana mı yoksa aleyhte mi olduğuna karar vermeyi içerir (Leonard, Cronan ve Kreie, 2004, s. 144). Tutum, bir bireyin niyetlerine katkıda bulunan en önemli faktördür ve bir bireyin karar verme sürecini de önemli ölçüde etkileyecektir. Ayrıca tutumlar bireylerin etik kararlarını tahmin etmede kullanılabilen bir faktör olduğu belirtilebilir (Alleyne, Weekes-Marshall, Estwick ve Chaderton, 2014, s. 132-133).

Bu noktada ele alınabilecek bir diğer bireysel faktör etik algıdır. Ho (2010, s. 156-157); Uslu ve Bekaroğlu (2016, s. 51), bireyin bir durumu etik olarak kabul etmesine izin veren etik algı olmadan, etik hareket etmesini beklemenin mümkün olmadığını, her bir bireyin etik algısının diğer bireylerden farklı olduğunu, etik algının bazı bireyleri diğerlerine kıyasla daha duyarlı olmasına neden olan kişisel bir özellik olduğunu ifade eder. Etik algı, etik karar verme sürecinde çok önemli bir rol oynar çünkü süreç, bireyin bir karar durumunun etik bir içeriğe sahip olduğunu kabul etmesiyle başlar (İbrahimoğlu, Çiğdem ve Seyhan, 2014, s. 1118). Emerson ve Conroy (2004, s. 169-170); Yücel ve Çiftci (2012, s. 151) yaş, cinsiyet ve dindarlık gibi belirli demografik değişkenlerin bireylerin etik algılarını ve tutumlarını etkilediğini belirtmektedir. Tyson (1992, s. 707) bireylerin etik ikilemlerle karşılaştıklarında, kendilerini diğer bireylere göre daha etik algıladıklarını, bu inancın etik olmayan davranışları teşvik ettiğini ve bireyleri yozlaştırdığını belirtmektedir. Kidwell, Stevens ve Bethke (1987, s. 492-493), her bir cinsiyetin karşı cinsi kendisinden daha fazla etik olarak algıladığını, bu durumun ise bireyin algıladığı şekilde davranma eğilimden kaynaklandığını belirtir. Bu açıdan, zamanla iş dünyasında bu algısının değişeceğini, kadınların iş gücü olarak daha yaygın hale geldikçe, sterotipik davranışların görülme sıklığının azalacağını ve bireylerin diğerlerine cinsiyetten bağımsız olarak algılayacağını vurgular.

Ford ve Richardson (1994, s. 206) bireysel faktörlerin din ve milliyet gibi bireyin doğum koşullarının yanı sıra yaş ve cinsiyet gibi doğumla belirlenen özelliklere göre şekillendiğini ifade etmektedir. Bu perspektiften Christie vd., (2003, s. 268) ve Nguyen, Basuray, Smith, Kopka ve McCulloh (2008, s. 418), ampirik etik çalışmalarda en fazla incelenen bağımsız değişkenin cinsiyet olduğunu ifade eder. Jones ve Kavanagh (1996, s. 514), cinsiyetin etik karar verme üzerindeki etkisine odaklanan çalışmaların kadınların yönetici pozisyonlarında artan bir şekilde daha fazla yer almalarından kaynaklandığını belirtir.

McNichols ve Zimmerer (1985, s. 180), Street ve Street, (2006, s. 354), Caswell ve Gould (2008, s. 205), Kum-Lung ve Teck-Chai (2010, s. 229), Nikoomaram, Roodposhti, Ashlagh, Lotfi ve Taghipourian (2013, S. 1570), Bhuyan, Kumar, Choudhury ve Kashyap (2020, s. 592), cinsiyetin etik karar verme ve etik davranış sergileme açısından herhangi bir farklılığa neden olmadığını öne sürer. Bellizzi ve Novell (1991, s. 12), etik dışı davranış sergileyen kadın ve erkek çalışanların gösterilen tepki açısından kıyaslandığında, erkek çalışanlara daha fazla ve daha sert tepki gösterildiğini ifade etmektedir. Kidwell, Stevens ve Bethke (1987, s. 492), erkek ve kadınların genellikle neyin etik, neyin etik dışı olduğu noktasında belirgin bir farklılık göstermediğini, etik kararlar konusunda hemfikir olduklarını, ancak etik dışı davranışın bildirilmesi açısından erkeklerin bu tür eylemleri görece daha fazla gizleme eğiliminde olduklarını belirtir.

Alleyne, Cadogan-McClean ve Harper (2013, s. 55), kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde dürüstlük sergilediğini, daha dindar olduğunu ve kendilerini daha etik olarak değerlendirdiklerini bu açıdan kadınların erkeklere göre daha etik davranma eğilimde oldukları sonucuna ulaşılabileceğini belirtir. Oboh, Ajibolade ve Otusanya (2020, s. 403), etik kararlar açısından erkeklerin daha idealist kadınların ise daha rölativist olduğunu ifade eder. Arlow (1991, s. 67-68), Knotts, Lopez ve Mesak (2000, s. 162), Albaum ve Peterson (2006, s. 318), Niles ve Barbour (2014, s. 14), Ismail, Hariri ve Hassan (2018, s. 901) kadınların erkeklere göre bireysel değerlerine uygun davranışlar sergilediklerini ve daha etik kararlar verebileceklerini belirtmektedir. Chonko ve Hunt (1985, s. 355-356), kadınların görece etik sorunları daha fazla algıladığını belirtir. Bu durumun nedenini, kadınların aile sorumluluklarının kariyerlerini olumsuz etkilemesi, erkek çalışanların örgütte kadınlara göre daha fazla el üstünde tutulması ve çalışan seçiminde ve terfisinde

erkeklerin kayırılması gibi problemlerle genel olarak erkeklerin karşılaşmaması ve bu tutumları etik problemler olarak algılamamalarından kaynaklanması şeklinde belirtir.

Chen, Tuliao, Cullen ve Chang (2016, s. 357), karar vericiler olarak kadınların, örgütlerin uzun vadeli gelişimini engelleyen etik olmayan kararlar alma olasılığının erkeklere göre daha düşük olduğunu, ayrıca kontrolörler olarak kadınların, daha ahlak dışı olma eğiliminde olan erkek yöneticiler tarafından verilen kararları izleyebileceklerini belirtir. Craft (2013, s. 230-231), cinsiyet ve etik karar verme ilişkisinde ulaşılan sonuçlarda bir takım tutarsızlık söz konusu olduğunu, bazı araştırmalarda herhangi bir farklılık olmadığı, diğerlerinde ise kadınların erkeklerden ya da erkeklerin kadınlardan daha fazla etik kararlar aldığına dair zıt sonuçların bulunduğunu ifade eder. Benzer şekilde, O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 379), etik ve cinsiyet üzerine yapılan çalışmalarda genellikle erkek ve kadınlar arasında hiçbir fark bulunmadığını, farklılık bulunduğunda ise kadınların görece daha etik olduğunu öne sürmektedir.

Ismail, Hariri ve Hassan (2018, s. 901) bireylerin yaş aldıkça olgunluk seviyelerini artıran bir yaşam döngüsünden geçtiklerini, kararlarının etik yönü konusunda daha katı hale geldiklerini ve bu açından etik kararlarla yaş arasında olumlu pozitif bir ilişki olduğunu ifade eder. McNichols ve Zimmerer (1985, s. 180), Raelin (1987, s. 173) yaşın, etik kararları etkileyebilecek bir değişken olduğunu öne sürer. Ahmad, Alwee, Yusoff, Osman ve Tuah (2003, s. 6); Nikoomaram vd. (2013, s. 1570); Costa, Pinheiro ve Ribeiro (2016, s. 341), yaş ve etik karar verme arasında bir ilişki olmadığını belirtmektedir.

Arlow (1991, s. 67-68), yaşlıların gençlere göre daha az etik odaklı olduklarını ve bunun nedeni olarak uzun iş deneyimini ve örgütün ekonomik faaliyetlerine daha gerçekçi bir bakış açısına sahip olmalarından kaynaklandığını öne sürmektedir. Verschoor (2013, s. 13), bir çalışan ne kadar genç ise etik ile ilgili algısının o derece içinde bulunduğu ortamdan etkileneceğini belirtir. Ahmadi ve Ashrafjahani (2011, s. 10459), yaşlı yöneticilerin etik standartlarının daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Serwinek (1992, s. 560), bireylerin yaşı ilerledikçe daha muhafazakar etik tutumlar sergilediklerini, genç çalışanların, potansiyel olarak etik olmayan durumlara karşı daha liberal bir görüşe sahip olduklarını belirtir. Ancak Rajiah ve Venaktaraman (2019, s. 176) gençlerin yaşlı çalışanlara kıyasla daha etik

davranma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Craft (2013, s. 239) etik karar verme ile yaş arasındaki ilişkinin karmaşık olduğunu ifade eder. O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 387), yaşın etik karar verme ile pozitif bir ilişkisi varmış gibi görünse de, esasen direkt bu değişkene göre kesin bir sonuç öne sürülemeyeceğinin altını çizer.

Modarres ve Rafiee (2011, s. 142), iş deneyiminin bireylerin etik kararları üzerinde olumlu etkisi olduğunu ifade etmektedir. Loe, Ferrell ve Mansfield (2000, s. 187); Costa, Pinheiro ve Ribeiro (2016, s. 341) iş deneyiminin, etik karar verme üzerinde ihmal edilebilir düzeyde etkisi olduğunu veya hiç etkisinin olmadığını öne sürmektedir. Niles ve Barbour (2014, s. 14) iş deneyiminin, bireylerin etik farkındalığını arttırdığını belirtmektedir. Aldag ve Jackson (1984, s. 149) çalışanların etik tutumlarıyla ve çalışma süresi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Raelin (1987, s. 173) görev süresinin, etik kararları etkilediğini ifade eder. Hizmet süresi kısa olan çalışanların daha az kayıpları olabileceğini ya da tam tersi bir şekilde hizmet süreleri uzun olan bireylerin kazandıkları güvenlik ve faydalardan ödün vermek istemeyeceklerini belirtir. Kidwell, Stevens ve Bethke (1987, s. 492) bir işte çalışma süresi uzadıkça bireylerin daha etik kararlar aldıklarını ifade etmektedir.

Tyson (1992, s. 709), çalışma hayatında yeni olan kadınların etik konusuna erkeklerden daha duyarlı olduğunu, iş deneyiminin uygun etik davranış ile ilgili ortak algıyı beslediğini, bundan dolayı cinsiyete dayalı farklılıkların ortadan kalkma eğiliminde olduğunu öne sürmektedir. Rajiah ve Venaktaraman (2019, s. 176) iş deneyimine sahip olan bireylerin, etik problemlerle karşı karşıya kaldıklarında bu durumları daha iyi yönetebildiklerini savunur. Craft (2013, s. 238), iş deneyiminin, bireylerin etik kararlarını üç şekilde etkileyebileceğini belirtir. Bu etkiler, iş deneyiminin bireyi ahlaki açıdan daha muhafazakâr bir hale dönüştürmesi, artan iş deneyiminin etik muhakemeyi artırması, deneyimli bireylerin daha fazla etik yönelime ve etik niyete sahip olmaları şeklindedir. İlave olarak Bommer vd. (1987, s. 274); Roozen, Pelsmacker ve Bostyn (2001, s. 97) örgütlerde beyaz yakalı suçların (white collar crime) genellikle yüksek sosyal statü ve gelire sahip kişiler tarafından icra edildiğini belirtmektedir. Ancak Oboh (2019, s. 170) ekonomik durumun çalışanların etik karar verme sürecini olumlu olarak etkilediği ve yüksek gelir elde

eden çalışanların, etik açıdan daha duyarlı ve etik kararlar vermeye daha yatkın olduğunu öne sürer

McNichols ve Zimmerer (1985, s. 180), eğitim düzeyinin etik kararları etkileyebileceğini öne sürer. Kum-Lung ve Teck-Chai (2010, s. 229), daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin daha etik olma eğiliminde olduklarını, çünkü etik davranış hakkında yargılarda bulunmak için daha fazla kaynağa sahip olduklarını belirtir. Eğitimin, bireylerin kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların neler olduğuna karar vermelerine yardımcı olan gayri resmi bir inanç sistemi temeli oluşturduğunu ifade eder. Üniversitede etik ve din eğitimi almış bireyler üzerine Bernardi, Lecca, Murphy ve Sturgis (2011, s. 251) tarafından yapılan çalışmada, etik ve din eğitiminin bireylerin etik algılarını etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Eleswed (2017, s. 129)'e göre ise bireylerin etik eğitimi almış olmaları etik kararlarını etkilemektedir. Bu noktada, Langlais (2012, s. 552) etik eğitimin bazı problemli davranışları ortadan kaldırmak gibi bir etkisi olduğunu ve etik dışı davranışları azaltmadaki etkinliğinin daha fazla sorgulanması gerektiğini ifade eder. Nikoomaram vd. (2013, s. 1570) eğitim düzeyi ve etik kararlar arasında olumlu ilişki olduğunu öne sürmektedir. Chonko ve Hunt (1985, s. 355-356), tekniki eğitim geçmişine sahip bireylerin, diğer eğitim geçmişine sahip bireylere göre etik sorunları daha az algıladıkları ifade edilmiştir. Craft (2013, s. 238), eğitim seviyesi, ahlaki muhakeme ve etik standartlar arasında olumlu bir ilişki olduğunu, özellikle etik dersi almış bireylerin etik dışı davranışları yanlış olarak değerlendirme eğilimde olduğunu ifade eder.

Ancak Caswell ve Gould (2008, s. 205); Costa, Pinheiro ve Ribeiro (2016, s. 341) eğitim düzeyinin etik kararlar üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını öne sürmektedir. Aybas ve Meydan (2018, s. 1405) etik dışı eylemleri azaltmanın yolunun eğitimden geçtiğini belirtmiş, ancak üniversitede etik eğitimi alan ve almayan bireylerin etik kararlarında bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu noktada etik eğitimin içeriğinin gözden geçirilmesi gerektiği önerilmiştir. Fatima (2020, s. 42)'ya göre çalışanların uygun bir etik eğitim almaları bakış açılarını değiştirecek ve daha etik karar vermelerine neden olacaktır. O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 387), eğitim düzeyi yüksek bireylerin daha etik kararlar aldıklarını ifade eder, ancak eğitim türünün etik karar verme süreci üzerinde hiç etkisinin olmadığını belirtir.

Modarres ve Rafiee (2011, s. 141), kadınların erkeklere göre daha dindar olduğunu, bu açıdan kadınların daha etik davranma ve karar verme eğiliminde olduğunu öne sürer. Keller, Smith ve Smith (2007, s. 310), dini inancın etik muhakemeye ihtiyaç duyulan durumlarda, seçilen davranış için güçlü temeller sağladığını ifade etmektedir. McNichols ve Zimmerer (1985, s. 179), dini inancın bireyler üzerindeki etkisi ile davranışın etik olarak kabul edilebilirliğine yönelik tutum arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtir. Dini inancını daha güçlü bir şekilde vurgulayan birey, etik dışı davranışa karşı daha olumsuz bir tutum sergilemektedir. Bu noktada bireyin dini inancının düzeyinin, davranışla ilgili kişisel tavırları etkilediği ifade edilmektedir.

Christie vd. (2003, s. 268), dini inancın, mensuplarının değer sistemini etkilediğini, etik olmanın nedenini ve davranışı değerlendirmek için referans noktaları sağladığını, tüm dini geleneklerin ve mezheplerin iş uygulamalarına ilişkin bir perspektifi olduğundan, dini bağlılığın bir bireyin iş ahlakı tutumlarında önemli bir rol oynayabileceğini belirtir. O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 392); Mazzi, Mazzi, Passeri ve Viassone (2017, s. 258) dinin, etik karar verme ile pozitif bir ilişkisi olduğunu ifade etmektedir. Sauser (2005, s. 349), bireyin dini inançlarının yoğunluğu ile paralel olarak günlük yaşamda buna uygun davranışlar sergileyeceğini belirtir. Arslan ve Berkman (2009, s. 40), etiğin ve dinin, toplumsal yaşamı düzenlediğini ve bireylerin davranışlarını yönlendirdiğini ifade eder. Esasen din ve etik ortak ilkelere sahiptir. Ancak, doğaüstü güçler ve insanlar arasındaki ilişkiyi temel alan din, etiğin başlangıç noktası olarak değerlendirilmemelidir. Bu açıdan etiğin dünyevi ilişkiler bazında geliştiği ve rasyonelciliği baz aldığı ifade edilebilir.

Benzer şekilde Ho (2010, s. 175) dindarlığın, etik algıyı etkileyen önemli bir kültürel bileşen olduğunu öne sürmektedir. Akbaba ve Erenler (2011, s. 458), dinin bireylerin etik inançlarını etkileyen önemli unsurlardan birisi olduğunu, bu durumun dinin ahlaki kural ve değerlerle beraber itaat edilmesi gereken bir takım esasları içermesinden kaynaklandığını ifade eder. Ancak, Wilborn, Brymer ve Schmidgall (2007, s. 234), konaklama eğitimi alan öğrenciler üzerine yaptığı çalışmada, dini inancın etik kararlar üzerinde en az etkiye sahip unsur olduğu sonucuna ulaşmıştır. Emerson ve Conroy (2004, s. 170) bireyin dindarlık düzeyi ile etik tutumları arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Paylaşılan fikirlerle, bir grup insanın dünyayı ve yaşamı kavramsallaştırma ve temsil etme biçimiyle ilgili olan kültürün (Christie vd., 2003, s. 265) genellikle etik karar vermede önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Singhapakdi, Rallapalli, Rao ve Vitell 1995, s. 65). Her kültürün nesiller boyunca geliştirdiği kendine özgü değerleri ve normları mevcuttur (Ahmed, Chung ve Eichenseher, 2003, s. 90). Abratt, Nel ve Higgs (1992, s. 34), Güney Afrikalı ve Avustralyalı yöneticilerin etik inançları arasında bir farklılık olup olmadığı üzerine çalışmış ve bu iki kültür arasında kayda değer bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Whipple ve Swords (1992, s. 671-676), İngiliz ve Amerikalı öğrencilerin iş etiği üzerine yargılarını kültürel farklılık açısından değerlendirmiş ve buna göre toplumsal farklılıkların, etik farklılıklara yol açabileceğini ifade etmiştir. Ancak çalışma sonuçlarına göre demografik açıdan oldukça farklı olan bireylerin kültür açısından etik yargılarında bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışılmıştır. Bu noktada, cinsiyetin, kültüre kıyasla etik yargılarda daha belirleyici olduğu öne sürülmektedir. Ancak Armstrong ve Sweeney (1994, s. 777), etik konusunun kültüre özgü olduğunu ve batı dünyasındaki bir uygulamanın doğu kültüründe direkt uygulanamayacağını ifade etmektedir.

Klein (1977, s.154), Amerikalı ve Avusturalyalı yöneticilerle, Japon ve Koreli yöneticilerin benzer davranışlar sergiledikleri belirtilmektedir. Japon ve Amerikan yöneticiler pragmatist ve başarı odaklı, Hintli yöneticilerin ise en fazla ahlaki kaygı taşıyan bireyler olduğu ifade edilmektedir. Lee (1981, s. 65-66), genel olarak farklı kültürlerden yetişen bireylerin farklı değerlere ve etik inançlara sahip olduğunu, ancak iş dünyasındaki uygulamalar açısından farklı ülkelerde İngiliz ve Çinli yöneticiler arasında bir farklılık olmadığını, bu durumun ise ‘’Roma’dayken Romalıların yaptığı gibi yap’’ (when in Rome, do as the Romans do) mentalitesinden kaynaklanabileceğini belirtir. Benzer şekilde Nakano (1997, s. 1749-1750), Japon ve Amerikalı yöneticilerin iş etiğine bakış açısı arasında büyük benzerlikler olduğunu ifade etmiş, kültürel farklılıkların ve iş yapma yöntemlerinin birbirinden farklı olmasına rağmen, benzerliklerin fazla olmasının şaşırtıcı olduğunu ifade etmiştir.

Marta, Singhapakdi ve Higgs-Kleyn (2001, s. 756), kültürün bir bireyin etik kararları üzerinde oldukça etkili olduğunu, ancak etik karar alma ve kültürlerarası çalışmalarının batılı olmayan toplumlarda nispeten az olduğunu ifade eder. Ho (2010, s. 154), farklı kültürel geçmişse sahip bireylerin dünyayı algılama yollarının

farklı olduğunu, kültürel farklılıkların hem bireyin etik bir sorunu tanımlamasını hem de etik muhakemesini etkilediğini öne sürer. Değerler kültürün özünü oluşturur. Her kültürün kendi değer sistemi yani değerlerin önemi açısından hiyerarşik bir sıralaması mevcuttur (Christie vd., 2003, s. 265). Değerlerin içeriğinin kültürden kültüre (Kohlberg ve Hersh, 1977, s. 54), ülkeden ülkeye farklılıklar ve benzerlikler gösterdiği ifade edilebilir. White, Peirce ve Jacobowitz (2019, s. 2400), dil, milliyet, cinsiyet, ırk, tarih, cinsellik, din ve etnik köken gibi birçok bileşeni kapsayan kültür ile bireyin ahlak felsefesi arasında güçlü bir ilişkisi olduğunu ve etik karar verme sürecini etkilediğini ifade eder.

Etik dışı davranışların ortaya çıkmasında bireyi doğru olanı yapma eğiliminden yoksun bırakan bir karakter kusuruna sahip olabilir (Heath, 2008, s. 598). Benzer şekilde, Ford ve Richardson (1994, s. 211) bazı kişilik özelliklerinin etik inançları ve davranışları etkilediğini öne sürer. Bu açıdan, kişisel kazanç sağlamak için başkalarını manipüle etmek anlamına gelen makyavelizm (Hartog ve Belschak, 2012, s. 36) ele alınabilir. Niccolo Machiavelli'nin düşüncelerini temel alan makyavelci felsefe (Demirtaş ve Biçkes, 2014, s. 101), örgütü, kendi doğal yasaları olan, esneyebilen ancak kırılamayan kendi kendine yeten bir organizma olarak ele alır. Makyavelizmde uygunluğun erdemin önüne geçmesi gerekir. Makyavelcilik, onuru tamamen göz ardı ederek başkalarını kullanan ve kandıran kişi gibi küçük düşürücü bir çağrışım kazanmıştır. Bazı kesimler tarafından makyavelcilik fırsatçılık olarak görülmekte, diğer bir kesim ise makyavelizmi gerçekçilik olarak değerlendirmektedir (Miesing ve Preble, 1985, s. 466-467).

Makyavelcilik, kişilerarası ilişkilerde başkalarını etkilemeyi ve fırsatçı davranış ilkelerini savunur. Makyavelizm düzeyi yüksek olan bireyler, duygusal bir kopma anlamına gelen soğuk sendrom (cool syndrome) ile karakterize edilirler. Yani etraflarındaki diğer kişiler ya da sadakat, bağlılık gibi duygular tarafından kolayca yönlendirilemezler. Makyavelizmin etik olmayan davranışla ilişkili olduğu ifade edilebilir (Jones ve Kavanagh, 1996, s. 514). Benzer şekilde O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 392), Craft (2013, s. 230), Dalton ve Radtke (2013, s. 155) makyavelciliğin etik karar verme süreciyle olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Etik karar vermeyi etkileyen faktörler arasında bireylerin fiziksel ve psikolojik özellikleriyle, bağımlılıkları ele alınabilir. Pusch ve Holtfreter (2021, s. 7), bireyin hazzı geciktirememesi ve dürtüleriyle hareket etmesi ile karakterize edilen öz

denetim yoksunluğunun bireyin etik dışı davranışlarda bulunmasında etkili olabileceğini belirtir. Holtbrügge, Baron ve Friedmann (2015, s. 275) karmaşık durumlarla ve seçeneklerle karşılaşan daha düşük düzeyde duygusal bireylerin olumlu duyguları artırmak için etik dışı davranışlar sergileyebileceklerini ifade eder. Thomason ve Brownlee (2018, s. 633-638) ise psikolojik yetki seviyesi yüksek duygusal zekası ve empati yeteneği düşük bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda hareket edeceklerini ve örgüte zararlı olup olmadığına bakılmaksızın, daha az etik kararlar verebileceklerini belirtir.

Tal-Alon ve Shapira-Lishchinsky (2019, s. 3), fiziksel bir engele sahip olmanın, engelli kişi için birçok etik zorluğa neden olabileceğini ifade eder. Engellilik, aile, sosyal ilişkiler ve günlük faaliyetlerle ilgili çeşitli etik ikilemleri ortaya çıkarabilir. Nitekim Bellizzi ve Norvell (1991, s. 12), fiziksel özelliklerin etik kararlar üzerinde etkili olabileceğini belirtir. Örneğin, iş ortamında obez bireylere yönelik zayıf iradeli, güvenilmez, tembel, beceriksiz, karşı cinsle zayıf ilişkileri olan, bağımlı, dağınık, özdisiplinden yoksun, sağlıksız gibi bir takım olumsuz yargılar mevcuttur. Bellizzi, Klassen ve Belonax (1989, s. 420), benzer ön yargıların sigara bağımlıları için de mevcut olduğunu, fiziksel ve duygusal sağlık üzerindeki etkileri göz önüne alındığında sigara içenlerin başkaları tarafından disiplinsiz, duygusal olarak dengesiz ve hatta kendine zarar verici olarak algılanabileceğini ifade eder. Bu açıdan kişinin zihnini ve kişiliğini bağımlılık yapıcı maddelerin kontrolüne bırakması (Almond 1992, s. 277), etik dışı davranışları ve kararları etkileyebilir.

Yeung, Ho, Lo ve Chan (2010, s. 1585) etik karar vermeyi genellikle bir dizi etik ilkeyi birbirine bağlayan zihinsel bir süreç olarak ifade eder. Bu açıdan fiziksel ve zihinsel sorunlara neden olan alışkanlıklara ve bağımlılıklara sahip bireylerin kararlarının etik noktasında yetersiz kalacağı çıkarımında bulunulabilir. Nitekim, Goolsby ve Hunt'ın (1992, s. 56) ahlaki boyutu olan bir kararda, mantıksal muhakeme yetenekleri zayıf olan kişilerin, karara dahil olan tüm unsurlar arasındaki karmaşık ilişkileri tanıyamacağı, analiz edemeyeceği ve bu nedenle, bu tür bireylerin belirli bir eylem tarzından kaynaklanabilecek tüm olasılıkları ve sonuçları farkedemeyecekleri ve ahlaki bir yargıya ulaşamayacakları söylemi bu çıkarımı desteklemektedir.

Jones ve Kavanagh (1996, s. 513) etik karar vermeyi etkileyen diğer bir öncülün kontrol odağı (locus of control) olduğunu belirtir. Kontrol odağı, içsel, yani

olayların nedeninin ve kontrolünün kendilerine bağlı olduğunu düşünenler ve dışsal, yani olayların nedeninin ve kontrolünün çevresel faktörlere göre şekillendiğine inanalar şeklinde ikiye ayırmak mümkündür. Çevresel tehditlere karşı koyma gücüne sahip olduğuna inanan içsel bir birey (Lin ve Ding, 2003, s. 337), bir eylemin sonuçlarını, çabalarının doğrudan bir sonucu olarak algılarken, dışsal kontrol odağına sahip bir bireyin algısı, sonuçların başkaları ya da kader gibi kontrolü dışındaki dış güçlerden kaynaklandığı üzerinedir. Sonuçların sorumluluğunu kendilerine atfeden bireylerin etik davranışlarda bulunmayı ve etik olmayan davranışlarda bulunmamayı seçme eğiliminde olmaları daha olasıdır. Tersine, sorumluluğu başkalarına veya durumsal faktörlere atfetme, etik olmayan davranışlarda bulunma olasılığını artıracaktır (Jones ve Kavanagh,1996, s. 513). O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 392); Street ve Street, (2006, s. 354); Khandozi ve Khozin (2020, s. 76), içsel kontrol odağının etik karar verme ile pozitif olarak ilişkili olduğunu ve dışsal kontrol odağının ise negatif olarak ilişkili olduğunu bildirmektedir.

Yukarıda incelenen çalışmalar kapsamında bireysel faktörlerin, etik karar verme literatüründe geniş bir şekilde yer aldığı ifade edilebilir. Ancak bu değişkenlerin tek tek ele alınması, tartışmalı sonuçalara neden olabilir. Örneğin eğitim düzeyi ile etik karar verme arasında olumlu bir ilişki medyaya yansıyan skandallar açısında dikkate alındığında, örgütlerdeki etik dışı uygulamaların beyaz yakalı olarak adlandırılan eğitimli, üst düzey pozisyonları işgal eden ve ayrıcalıklı konuma sahip kişiler tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu kapsamda Pearce, Manz ve Sims'in (2008, s. 353) ''Yönetimin kötüye kullanılmasına yönelik skandalların önemli bir endişe konusu haline gelmiş, örgütlerde, çalışanlar ve diğer kurumsal paydaşlar pahasına kişisel kazanç arayan üst düzey yöneticiler tarafından yönlendirilen mali dolandırıcılık vakalarının salgın boyutlarına ulaşmıştır'' söylemi bu çıkarımı desteklemektedir. Elde edilen bilgiler ışığında, etik karar ve bireysel değişkenler arasındaki ilişkinin karmaşık olduğu, tek tek değerlendirilmelerinin yanıltıcı olabileceği ve net çıkarımlarda bulunulamayacağı düşünülmektedir.

2.1.2.8.1.2. Durumsal Faktörler

Bir örgütte etik yapıyı oluşturan temel bileşenler etik değerler, etik kültür ve etik iklimdir (Uslu ve Bekaroğlu, 2016, s. 55). Posner, Kouzes ve Schmidt (1985, s. 294 - 300), örgütlerin de insanlar gibi değerlere sahip olduğunu, paylaşılan

değerlerin, çalışanların bağlılığını ve etik davranışe etkilediğini belirtir. Nihayetinde bu durum örgütte ortaya çıkan meselelerin etik bir temelde ele alınmasını sağlayacak bir iklim oluşturacaktır. Mıtonga-Monga ve Flotman'a (2017, s. 274) göre örgüt kültürünün alt bileşeni olan örgütsel değerler, resmi ve gayri resmi olarak iki şekilde ele alınabilir. Resmi örgütsel değerler arasında örgütün politikaları, ödüllendirme ve ceza mekanizması yer alır. Bireysel inançlar ve uygulamalar ise gayri resmi değerlerdir. Akaah ve Lund (1994, s. 419) örgütsel değerlerin, üyelerine birbiyle çelişen seçenekler karşısında, tercih etme noktasında bir yön duygusu sağladığını belirtmektedir. Finegan (1994, s. 747-748), çalışanların aynı değer sistemini paylaşmalarının, etik bir ikilemle karşı karşıya kaldıklarında benzer kararlar alma olasılıklarını artacağını ifade eder. Etikle ilgili politika ve prosedürler yöneticiler ve diğer bireyler tarafından takip ediliyorsa, o zaman örgütün etik değerlerin daha yüksek olması beklenir (Çatır, 2019, s. 61).

Kültür, örgüt içerisinde neyin meşru, neyin gayri meşru olduğunu belirlemeye yardımcı olur ve bireysel etik davranış üzerinde güçlü bir etki yapabilir. İster gayri resmi bir kontrol sistemi, ister bir tahakküm aracı olarak tanımlansın, örgütsel kültürün günlük davranışlara yön verdiği düşünülmektedir (Zaal, 2011, s. 43). Örgüt kültürü, dış ve iç çevre ile başa çıkmak adına örgüt içinde geliştirilen ve bu ortamlarla ilgili eylemleri yönlendirmek için yeni üyelere aktarılan ortak varsayımlar, inançlar ve değerler dizisi olarak tanımlanabilir (Fritzsche, 1991, s. 844). Birey için kişilik ne ise, örgüt açısından kültür de kişilik ile eşdeğerdir (Uluğ, 2009, s. 7). Örgüt kültürünün, örgütün kimliğinin inşasına yardımcı olmak, kurumsal değerleri ve çıkarları çalışanların değerlerine ve çıkarlarına yaklaştırmak, örgüte katılımı ve duygusal bağlılığı teşvik etmek, örgütü birleştirmek, çalışanların örgüte ait olmaktan gurur duymalarını sağlamak, uygun öğrenme yollarını ve iç iklimi belirlemek gibi işlevleri mevcuttur (Mínguez, 2002, s. 6).

Örgütün etik kültürü ise genellikle o örgüt içinde ortak değerler oluşmasını ve bu ortak değerlerin çalışanlar tarafından paylaşılmasını sağlar (Uslu ve Bekaroğlu, 2016, s. 55). Sims (1992, s. 510)'e göre etkili bir örgüt kültürü, bireyin etik davranışı teşvik etmeli ve bireyi etik olmayan davranışlardan uzaklaştırmalıdır. Martinez, Skeet ve Sasia, (2021, s. 91) örgütün etik gelişim için başlangıç noktasının, o örgütün mevcut kültürü olduğunu ifade eder. Roszkowska ve Melé (2021, s. 194) kültürün, çalışanların etik kararlarını ve davranışlarını yönlendiren önemli bir etkiye sahip

olduğu ifade eder. Akaah (1992, s. 600)'a göre etik ilke ve uygulamalar bu kültürden beslenirler. Bu açıdan Mecca, Medeiros, Devenport ve Mumford (2014, s. 162) örgüt kültürünün etik olduğuna dair algının, çalışanların yargılarını ve niyetlerini etkileyeceği belirtir. Bir örgütün etik olabilmesi için, etiğe değer veren bir kültüre sahip olması gerektiği ileri sürülmektedir (Kyarimpa ve Garcia-Zamor, 2006, s. 35). Bu tür bir kültürde çalışanlar, etik kararlar için sorumluluk almaya teşvik edilir (Wu, Kwan, Yim, Chiu and He, 2015, s. 821).

Örgütün normları, politikaları, uygulamaları ve prosedürlerine ilişkin çalışanlar tarafından sahip olunan ortak algı olarak tanımlanabilen örgütsel iklim (Fritzsche, 1991, s. 844; Nedkovski, Guerci, Battisti ve Siletti, 2016, s. 19) etik karar vermeyi etkileyen faktörler arasında belirtilebilir. Kanten, Esirgemez, Hasekioğlu ve Keçeli (2018, s. 564) etik iklimin, çalışanların etik ve etik dışı eylemlerinin temelini oluşturan bir unsur olduğunu, çalışanların tutum ve davranışlarının iyileştirilmesini sağladığını ifade eder. Örgütün etik iklimi, yönetimin tutum ve davranışlarını yansıtır. Bu durum, çalışanların algılarını da etkiler (Shafer, 2015, s. 45; Burton, Peachey ve Wells, 2017, s. 232). Akaah (1992, s. 600)'a göre örgütün kimliğinin ortaya çıkardığı sadakat ve aidiyet duygusu, çalışanların örgütün hedeflerine ve değerlerine uyumlarını artırır. Dolayısıyla, örgütsel kimliğin, etik davranış üzerindeki etkisiyle ilgili olarak varsayım, özellikle örgüt yüksek etik değerleri yansıtıyorsa, bağlılık duygusunun, üyelerin dâhil oldukları örgüte göre daha yüksek etik davranışlar sergilemelerine neden olacağı yönündedir.

Hansen, Dunford, Alge ve Jackson (2016, s. 650), etik iklimin örgütlerin etik algılarını iyileştirmek için değil, aynı zamanda çalışanlarının etik davranışlarını geliştirmek için de gerekli olduğunu ifade eder. Salehi, Saeidinia ve Aghaei (2012, s. 3), etik bir iklime sahip örgütlerde üyelerin davranışlarının da bu iklime göre şekilleneceğini öne sürer. Fritzsche (1987, s. 71-72) bireylerin etik dışı davranışlarının, örgütsel iklime, özellikle de yöneticilerinin ve meslektaşlarının eylemlerine bağlı olarak algıladıklarını belirtmiş ve etik iklime sahip bir kuruluşun, çalışanların önemli bir etik ikilemle karşı karşıya kaldıklarında, örgüt içerisindeki diğerlerinden yardım isteme eğiliminde olduklarını savunmuştur. Benzer şekilde Akaah ve Riordian (1989, s. 119), O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 397), Sinha ve Mishra (2011, s. 143) örgütün sağlıklı bir etik iklime sahip olmasının etik dışı

eylemler karşısında güçlü bir engel olacağı ve etik karar verme üzerindeki olumlu etkilediği fikrini desteklemektedir.

Apriliani, Anggraini ve Anwar (2014, s. 232) örgütün etik kültürünün, yöneticilerin örgütsel değerleri kuruluşun tüm üyelerine iletmeleri için güçlü bir araç olduğunu, etik kültürü geliştiren ve uygulayan yöneticilerin, tüm çalışanlar tarafından takip edileceğini ifade eder. Etik iklimin her düzeyde ve her koşulda karar verme sürecini belirlediğini, net ve olumlu olmadığında, çoğu zaman etik olmayan davranışlarla sonuçlanacağını belirten Sims (1992, s. 510-512) kuruluşların etik ortamlarını etkileyebilecek bazı unsurları; kişisel çıkarlar, örgütün karlılığı, çalışma verimliliği, bireysel arkadaşlıklar, ilgi alanları, sosyal sorumluluk, bireysel ahlak, kurallar ve standart prosedürler, kanunlar ve profesyonel kodlar olarak belirtir.

Etik karar vermeyi etkileyen bir diğer durumsal faktör örgütün büyüklüğüdür. Rajiah ve Venaktaraman (2019, s. 176) küçük işletmelerde ticari kaygılar gerekçesiyle görece etik dışı kararlar almaya daha yatkın olduğunu ifade etmektedir. Baucus ve Near'a (1991, s. 14) göre, örgütlerin büyüklükleri arttıkça, hem faaliyetler hem de adem-i merkeziyetçilik artar, faaliyetlerle ilgilenmek için alt birimler oluşturulur, karar verme süreci merkezden uzaklaşır ve etik dışı kararların ortaya çıkmasına zemin hazırlanır, kişisel ve yapısal kontrollerin azalır. Bu durum ise çeşitli ihlallere, koordinasyonda ve iletişimde sorunlara ve belirsizliğe neden olabilir. Doyle, Frecknall-Hughes ve Summers (2014, s. 637) büyük, uluslararası organizasyonların karşılaştığı etik sorunların, daha küçük ve yerel işletmelerden farklı şekilde ele alındığını, büyük organizasyonların, esas olarak önceden tanımlanmış dahili olarak oluşturulmuş kuralları ve destek yapılarını kullanarak etik sorunları ele almak için farklı prosedürlere ve süreçlere sahip olabileceğini ifade eder.

Garegnani, Merlotti ve Russo (2015, s. 552) büyük örgütlerin etik uygulamaların, programların incelenmesi ve geliştirilmesi için daha fazla kaynak ayırabileceğini belirtir. Chonko ve Hunt (1985, s. 355-356), büyük örgütlerde bulunan alt bölümlerin çalışanlarının davranışlarını kontrol etmek için tasarlandığını ve düzenlenmiş kurallara sahip olduğunu, bu alt bölümler arasında çatışmaların ortaya çıkabileceğini belirtir. Laufer ve Robertson'a (1997, s. 1036) göre ise örgüt karmaşıklaştıkça etiğe olan ihtiyaç da artmaktadır. Ancak Bebi ve Xhindi (2017, s. 99) büyük işletmelerde, bireylerin etik kararlarını desteklemek için küçük

işletmelerde bulunamayan çeşitli yardımcı mekanizmalardan yararlanma olasılığının olduğunu, büyük işletmelerle rekabet etmeye zorlanan küçük örgütlerin, etik dışı faaliyetlerde bulunma ihtimalinin daha yüksek olduğunu öne sürmektedir. Sweeney, Arnold ve Pierce (2010, s. 544) organizasyonun büyüklüğü açısından etik karar vermede herhangi bir farklılık meydana gelecekse bunun nedeninin, çalışma ortamı ve destek sistemlerinden kaynaklandığını belirtir.

Morris, Rehbein, Hosseini ve Armacost (1995, s. 124); Pusch ve Holtfreter'e (2021, s. 7) göre büyük örgütlerde görece daha fazla etik dışı davranış meydana gelmektedir. Ford ve Richardson (1994, s. 217), O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 397), örgütün büyüklüğünün etik karar verme üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ifade eder. Roozen, Pelsmacker ve Bostyn'a (2001, s. 97) göre örgütün büyüklüğünün etik kararlar üzerinde etkisi yoktur. Marta, Singhapakdi ve Higgs-Kleyn (2001, s. 756), örgütün büyüklüğünün etik sorunları arttırdığı çıkarımın yanlış olduğunu, etik sorunlarının temelinin kültürel farklılıklardan kaynaklandığını vurgular. Garcia-Sanchez, Rodriguez-Dominguez ve Frias-Aceituno (2014, s. 695) büyük örgütlerin meşruiyet sürecinin bir gerekliliği olan yüksek düzeyde kamu oyu baskısına maruz kaldığını ifade eder. Baiada-Hireche ve Garmilis (2016, s. 655) büyük örgütlerde denetçilerinin nispeten hile yapmaya daha az meyilli olduğunu belirtir.

Çalışanların işletmede işgal ettiği pozisyon bir diğer durumsal faktör olarak ele alınabilir. Akaah ve Riordian (1989, s. 113-114) kişinin örgütteki görevinin niteliklerinin ve bulunduğu konumun etik karar vermeyi etkilediğini belirtir. Noval ve Stahl (2017, s. 590)'a göre bireysel yöneticilerin özellikle üst düzeydekilerin, algılarıyla, kararlarıyla ve eylemleriyle bağlantılı olan yönetsel etik davranış, örgütlerin sosyal performansı ve uzun vadeli sürdürülebilirliği üzerinde bir etkiye sahiptir. Rüşvet, dolandırıcılık veya istihdam ayrımcılığı gibi geniş çapta etik dışı veya zararlı olduğu düşünülen faaliyetler gibi, sosyal yardım programlarına katılmak, sosyal eylemleri desteklemek veya büyük ölçekli işten çıkarmalara alternatifler aramak gibi faaliyetler genellikle yönetimin takdirine bağlıdır.

Forte (2004, s. 171) üst yönetimin bir kuruluşun etik bakış açısının belirleyicisi olduğunu, ancak üst yönetimin etik düşünce sisteminin devam edebilmesi için orta ve alt düzey yöneticileri de dahil ederek, örgütün etik farkındalığını güçlendirilmesi gerektiğini belirtir. Roozen, Pelsmacker ve Bostyn

(2001, s. 96) örgütte daha fazla sorumluluğu olan çalışanların, karar süreçlerinde daha az etik hususları dikkate aldıklarını ifade eder. Belirli işlevsel alanlarda görev yapan yöneticiler diğer yöneticilere kıyasla daha fazla etik sorunla ve ikilemle karşı karşıya kalabilir ve etik olmayan uygulamalar için daha fazla baskı hissedebilir (Christie vd., 2003, s. 269).

Bazı çalışanlar, örgütte göreceli olarak yüksek statü ve sorumluluk taşıyan pozisyonlarda bulunurken, diğerleri çarkta bir dişli olduklarını ve diğer çalışanlarla aynı yakın denetime tabi olduklarını hissedebilirler. Bu nedenle çalışanların, şirket kararları üzerinde gerçekte ne kadar özerkliğe sahip olabilecekleri veya eylemlerinin kamu yararına veya zararına yol açan olaylar zincirine ne derece katkıda bulunacağı açısından farklılık gösterebilir. Bazı çalışanlar ise ayrıca örgütün ana işlevi kapsamında stratejik olan işler yapıyor olabilir (Raelin, 1987, s. 173). Ayrıca ,Orta ve alt düzey yöneticilerin, örgütte ilerlemek ve terfi almak açısından aralarında büyük bir rekabet olduğu, daha iyi performans sergilemeleri zorunluluğunun, üzerilerinde bir baskı yarattığı ve bunun sonucunda daha fazla etik olmayan davranışlar sergileyebilecekleri belirtilebilir. Hiyerarşinin çeşitli düzeylerindeki statü ve prestij farklılıkları, etik dışı davranış baskısı oluşturabilir. Hiyerarşinin fazla olduğu yapılanmalarda davranışların koordinasyonu ve kontrolü daha zordur (Chonko ve Hunt 1985, s. 355-356).

Yöneticiler, çalışanlarına örgütsel değerleri, tutumları ve davranışları aktararak çalışanlarını etkiler. Çalışanların kabul edilen ve kabul edilmeyen davranışları öğrenmesi, örgüt içerisindeki otoriteye sahip olan kişilerin davranışlarını taklit etmesi anlamına gelmektedir. Yani yöneticiler, çalışanlar için rol modeldir. Etik dışı davranışlarda bulunan yöneticilerin, daha alt seviyelerde uygunsuz davranışları meşrulaştıran koşullar yarattığını ifade edilebilir (Roszkowska ve Melé, 2021, s. 190). Worrel, Stead, Stead ve Spalding (1985, s. 356-357); Vitell, Dickerson ve Festervand (2000, s. 22); Dean, Beggs ve Keane (2010, s. 54); Fatima (2020, s. 42) üst yönetimin algılanan yönetim felsefesinin çalışanların etik davranışları üzerinde doğrudan etkisi olduğunu belirtir. Bu noktada, üstlerin algılanan etik davranışının bir çalışanın etik veya etik dışı eylemi gerçekleştirme kararında önemli bir faktör olduğu ifade edilebilir.

Jones ve Kavanagh (1996, s. 513) üst yönetimde ortaya çıkan bir sapmanın etik dışı eylemin alt düzeylerde taklit edilmesini meşrulaştıracağını belirtir. Bu

durum paralel sapma olarak adlandırılmaktadır. Fritzsche (1987, s. 70), sınırları net bir şekilde çizilmiş yönetim felsefesinin, etik olmayan davranış üzerinde caydırıcı bir etkiye sahip olduğunu ifade eder. Raelin (1987, s. 176) bir kuruluşta etik bilincin kendi kendine tahsis edilemeyeceğini, ancak üst yönetimin ve çalışanların katkısıyla oluşturulabileceğini belirtir. Ayrıca yöneticiler kurumsal davranış normlarını şekillendirmekte ve etik standartlarını belirlemektedir. Bu noktada, yöneticinin kararları etik konulara bağlılık açısından örgütün geri kalanına bir mesaj niteliği taşıyabilir. Akaah ve Riordian (1989, s. 119); Appelbaum, Deguire ve Lay (2005, s. 52)'e göre üst yönetimin tavrının çalışanların etik davranışlarını cesaretlendirebileceğini ve böylelikle etik dışı uygulamaların azaltılabileceğini belirtir. Bu perspektiften Fritzsche (1991, s. 844) etik davranışların, etik dışı davranışlara rehber niteliği taşıdığını ifade eder. Jones ve Kavanagh (1996, s. 512) örgütü temsil eden kişinin yükümlülüklerini yerine getirmemesinin, iş deneyiminin kalitesini düşürdüğünü ve bu durumun ise çalışanların etik dışı davranışları üzerinde tetikleyici bir etkisi olduğunu ifade eder.

Örgütsel amaçlar da etik karar verme üzerinde etkili olabilmektedir. Fritzsche, (1987, s. 74-75) günümüzde örgütsel hedeflerin yüksek kar, verimlilik ve üretkenlikten, etkinlik, itibar ve etiğe doğru evrildiğini ifade eder. Shin, Sung, Choi ve Kim (2015, s. 52) kurumsal etik girişimlerle ilgili yeni ortaya çıkan yönetimsel temel zorluğun, etik gerekliliklerin, özellikle de örgütün finansal hedeflerine zarar vermeden yerine getirilip getirilemeyeceği olduğunu belirtir. İşletmelerin finansal hedeflerinin önceliği göz önüne alındığında, üst düzey yöneticiler, yalnızca etik girişimler faaliyetlerine engel olmadığında ve kuruluşa mali zarar vermediğinde aktif olarak kurumsal etiğe devam edeceklerdir. Bu nedenle, gerçekte, etik davranış üst yönetimin karar alma süreçlerinde kurumsallaşmayabilir.

Akaah ve Riordian (1989, s. 113-114) belirli standartlara ve kurallara sahip örgütsel amaçların, etik kararın sonuçları açısından kazanmaya ya da kaybetmeye odaklandığı ifade etmektedir. Bu noktada, etikten ziyade kar odaklı karar verme zorunluluğunun çalışanları daha fazla baskıya maruz bıraktığı belirtilebilir. Fritzsche'e (1991, s. 845) göre kurumsal kodların ve politikaların geliştirilmesine yönelik amaçların oluşturulması kararların etik yönünün ortaya konması noktasında belirleyici olabilir. Schwepker (2001, s. 40) yöneticilerin etik veya etik olmayan şekilde davranma kararlarının, örgütsel amaçlardan önemli ölçüde etkilendiğini ifade

eder. Gallagher ve Goodstein (2002, s. 439)'e göre bir örgütün sahip olduğu etik amaçlar çalışanların etkili etik eylemlerde bulunma olasılığını artırır.

Yönetim, çalışanları belirlenen amaç ve hedefleri etik bir şekilde gerçekleştirmeye teşvik ve motive etmelidir. Bu noktada ödül ve cezalandırma sistemleri, çalışanların etik kararlarını teşvik edici bir rol oynayabilir (Tadesse ve Kero, 2020, s. 66). Ayrıca, örgütsel davranış değişikliği üzerine yapılan çalışmalarda, istenen davranışı tahsis etme noktasında pekiştirme olasılıklarının oldukça etkili olduğu belirtilmektedir. Bu açıdan, etik kararların ödüllendirildiğinde arttığını ve etik dışı kararların cezalandırıldığında ise azaldığı öne sürülmektedir (Worrel vd., 1985, s. 356-357; Fritzsche, 1987, 72-73; Akaah ve Riordian, 1989, s. 114; James, 2000, s. 47; O'Fallon ve Butterfield, 2005, s. 398; Zaal, 2011, s. 50).

DeConinck (1992, s. 791) yöneticilerin, çalışanların davranışına görmezden gelmek, çalışanı disipline etmek ve çalışan davranışını ödüllendirmek olmak üzere üç şekilde yanıt verdiğini belirtir. Yönetim etik dışı davranışları düzeltmede başarısız olursa, örgütte istenmeyen sonuçlar meydana gelebilir. Bu nedenle bir çalışan, kabul edilemez şekilde davrandığında cezalandırma, istenen ve beklenen bir tepki biçimdir. Chonko ve Hunt (1985, s. 341), üst yönetimin diğer çalışanlara rol model olduğunu bundan dolayı etik dışı davranışların anında kınanması ya da gereken yaptırım uygulanması gerektiğini ve bu şekilde diğer çalışanlar üzerinde caydırıcı bir etkisi olacağını belitir.

Mulder (2018, s. 331) yaptırımların sadece istenmeyen davranışlardan caydırmak için araçsal bir işleve sahip olmadığını, aynı zamanda ahlaki normları iletme yeteneğinin de olduğunu ifade eder. Shamsudheen ve Rosly (2021, s. 321) ise ödüllerin varlığının bir bireyin etik karar verme davranışı üzerinde olumlu ve önemli bir etki yarattığını belirtmekdir.Vitell, Dickerson ve Festervand (2000, s. 22), etik standartların ancak üst yönetim etik davranışın ödüllendirileceğini ve etik olmayan davranışların cezalandırılacağını açıkça ortaya koyduğunda tahsis edilebileceğini ifade eder.

Örgütün hedeflerine ulaşmasını etkileyebilecek veya bundan etkilenebilecek kişi ya da gruplar olarak tanımlanabilen paydaşların (Mella ve Gazzola, 2015, s. 40), etik karar verme üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilir. Bodolica ve Spraggon (2015, s. 470) kuruluşlarda etik uygulanmasının büyük ölçüde yasal güçler ve dış

paydaşların baskıları tarafından yönlendirildiğini ifade eder. Fritzsche (1991, s. 845-846)'e göre örgütü etkileyebilecek ya da örgütten etkilenebilecek kuruluş içi ve dışı paydaşlar ve bireyler, etik karar verme sürecinde rol oynarlar. Paydaşlar, organizasyon üyeleriyle beraber, tamamlayıcı kuruluşlar (reklam ajansı yöneticileri), rakip kuruluşlar (rakibin satış personeli), hissedarlar, düzenleyici kurumlar, rakipler ve tedarikçilerdir ve bir kararın etik yönünü belirleyecek şekilde karar vericiyi etkileyebilir.

Pusch ve Holtfreter'e (2021, s. 8) göre örgütler, resmi ya da gayri resmi olarak yaptırım uygulanmayacağını düşünürlerse, etik dışı davranışlara yönelme olasılıkları yükselir. Sauser (2005, s. 346), kanunun önemli ve meşru bir etik rehberlik kaynağı olduğunu, işin yapılışına dair parametreleri belirlediğini, yasanın ihlalinin, hemen hemen her zaman etik dışı olarak kabul edildiğini, hukukun dışında iş yapan birinin iş etiğine engelleyici bir yaklaşım izlediğinin kabul edildiğini belirtir. Bommer vd., (1987, s. 274) bireylerin bir grup ile etkileşime girdiklerinde, tek başlarına verdikleri kararlara göre daha yüksek düzeyde ahlaki grup kararları ürettiklerini ifade etmektedir. Jones ve Kavanagh (1996, s. 512) meslektaşların bireyin davranışı ve karar verme mekanizması üzerinde etkili olduğunu, standartlarını belirlediğini ve referans görevi üstlendiğini belirtir.

Garegnani, Merlotti ve Russo'ya (2015, s. 552-553) göre farklı endüstrilerde farklı etik uygulamalar mevcuttur, kamu, enerji, finans gibi alanlarda katı düzenlemeler bulunmaktadır, hizmet endüstrisindeki faaliyet gösteren işletmeler ise nispeten daha küçüktür ve çevre üzerindeki etkileri de diğer endüstrilere kıyasla daha düşüktür ve bu farklılıklar etiğe bakış açısını endüstriyel anlamda farklılaştırmaktadır. Garcia-Sanchez, Rodriguez-Dominguez ve Frias-Aceituno (2014, s. 694) belirli endüstrilerde etik dışı uygulamaları tespit etmenin daha kolay olduğunu ifade eder. Baucus ve Near (1991, s. 12) örgütün dahil olduğu endüstrinin etik dışı kararların ortaya çıkmasında belirleyici bir unsur olduğunu öne sürer. Bu açıdan bazı faaliyet alanları görece kanuna aykırı ve etik dışı uygulamalara daha meyilli olabilir. Ya da kanun uygulayıcılar ve düzenleyici kuruluşlar etik konuları örgütün faaliyet gösterdiği alanda daha hassas olarak ele alabilirler.

Armstrong ve Sweeney (1994, s. 776-778), belirli türdeki endüstrilerin etik sorunlara daha yatkın olduğunu, uluslararası faaliyet gösteren, askeri donanım üreten, kendi ülkelerindeki katı güvenlik kurallarından ve hükümet

düzenlemelerinden kaçmaya çalışan imalat endüstrilerinin bu konuya örnek olarak gösterilebileceği belirtir. Bebi ve Xhindi (2017, s. 97-98), tehlikeli ürünlerin üretildiği bir yerde çalışan kişiler ile daha güvenli ürünler üreten işletmelerin çalışanları kıyaslandığında, etik konulara daha duyarlı olabileceklerini, buna istinaden örgütün faaliyet gösterdiği endüstrinin etik kararlar üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ifade eder. Ancak Akaah ve Riordian (1989, s. 119); Ford ve Richardson (1994, s. 218); Musbah, Cowton ve Tyfa (2016, s. 351) örgütün faaliyet gösterdiği endüstrinin etik kararları etkilemediğini öne sürer. Ergeneli ve Arıkan (2002, s. 257); O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 397) işletmenin faaliyet gösterdiği endüstrinin etik kararları önemli derecede etkilediğini belirtir. Forte (2004, s. 172) endüstri türü ile yöneticilerin ahlaki muhakeme yetenekleri arasında ilişki olduğunu belirtir.

Etik karar vermeyi etkileyen diğer bir faktör olan etik kodlar Laczniak ve Inderrieden (1987, s. 304)'e göre kendi başına davranış üzerinde istenen etkiye sahip değildir, bu kodlara yaptırımlar eklendiğinde davranış, daha etik hale gelir ve bu nedenle, etik kodlar, örgüt içindeki bireysel davranışı değiştirmekten ziyade, sosyal olarak sorumlu davranışı oluşturan unsurları iyileştirmede daha büyük bir etkiye sahip olabilir. O'Fallon ve Butterfield (2005, s. 397); Hanson ve Moore (2013, s. 20); Bebi ve Llaftiu (2015, s. 37) örgütün etik kodlara sahip olmasının etik karar vermeyi olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Rafiee, Bahrami, Alfaraj ve Mosavi (2015, s. 244), etik kodlara ve prensiplere sahip örgütlerin yöneticilerin karar alma süreçlerine olumlu etki yaparak daha etik kararlar vermelerine neden olduğunu ifade etmektedir.

Chonko ve Hunt (1985, s. 342) etik kodları, iş dünyasında etik standartlara ulaşmanın bir yolu olarak tanımlanabileceğini ancak etik sorunları çözmek açısından tartışmalı bir kavram olduğunu öne sürmektedir. Finegan (1994, s. 747) etik kodların bir örgütün etik dışı faaliyetlerini azalttığına dair çok az kanıt olduğunu ve çalışanların karşılaştıkları etik ikilemleri çözme noktasında etik kodların gerçekten yardımcı olup olmadığının bilinmediğini vurgular. Akaah ve Riordian'a (1989, s. 119) göre etik kodlar, etik kararları etkilemez. Etik kodlarla ilgili yaygın bakış açısı sadece mevcudiyetlerinin yeterli olmadığı yönündedir. Bu kodlar aynı zamanda etik standartları geliştirmeleri açısından uygulanabilir olmalıdır.

Adams, Tashchian ve Shore (2001, s. 207-208), kurumsal etik kodların varlığının çalışanların etik davranışlarını ve etik algılarını çeşitli şekillerde etkilediğini, etik kodların etik davranışın önemi konusunda farkındalığı ve duyarlılığı artırmaya hizmet ettiğini öne sürer. Etik kodların varlığı, işletmenin bir değeri olduğunu işaret eder, çalışanların yönetime daha fazla güven duymasını sağlar, etik ihlaller karşısında caydırıcı rol oynar ve çalışanların etiğe aykırı uygulamalar karşısında korkmadan ve daha az baskı hissederek tepki göstermesini yol açabilir. Ramos-González, Rubio-Andrés ve Sastre-Castillo (2017, s. 4), etik kodları oluşturmaya yönelik motivasyonun esasen itibar ve güven tahsis etmeye yönelik olduğunu, riski yönetmeye, cezai kovuşturmalardan ya da etik dışı uygulamalardan kaynaklanan zararlardan korumaya dayandığını öne sürer. Etik kodlara sahip olmanın, örgütü cezai yaptırımlara maruz kalmaktan önemli ölçüde izole edebileceğine yönelik genel bir izlenim mevcuttur (Laufer ve Robertson, 1997, s. 1029-1030).

2.1.2.8.2. Etik Karar Verme Modelleri

Jones (1991, s. 379-380) etik karar vermeye yönelik evrensel olarak kabul edilen bir model olmadığını, modellerde çeşitli süreçlerin ve ilişkilerin örtüştüğünü, modellerdeki anlamsal farklılıkların modellerin entegrasyonunu zorlaştırdığını ifade eder. Strong ve Meyer (1992, s. 89) etik karar vermeye yönelik deneysel araştırmaların azlığını bu tür araştırmalara rehberlik edecek teori ve teori oluşturma veya teorileri test etmek için kullanılabilecek iyi geliştirilmiş ölçüm araçlarının yetersizliğinden kaynaklandığını belirtir. Bon, Volkema ve Silva (2017, s. 4), etik karar vermeye yönelik pek çok model olmakla berebar , diğer modellerin genellikle Rest tarafından geliştirilen *A Four-Component Model for Individual Ethical Decision Making and Behavior* ve Jones'a ait olan *An Issue Contingent Model* temel alınarak oluşturulduğunu belirtir. Bu açıdan Reynolds (2006, s. 233) etik karar verme teorilerinin çoğununun, ahlaki davranışı çok aşamalı bir süreç olarak kabul ettiğini, sürecin ahlaki farkındalık veya ahlaki sorunun tanımlanmasıyla başlaladığı ifade eder.

İş dünyasındaki etik dışı uygulamalar, bu kapsamda çok sayıda araştırmanın ortaya çıkmasına neden olmuş ve etik karar vermeyi analiz etmek adına birçok model geliştirilmiş ya da mevcut modeller etik karar vermeye uyarlanmıştır. Ho (2010, s.

154), yöneticilerin etik karar verme sürecini açıklamak ve tahmin etmek için çeşitli teorik modeller önerildiğini, genel olarak, tüm bu modellerde, çok sayıda bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörün etik ya da etik olmayan karar vermeyi etkilediğini belirtmektedir. Örneğin Dubinsky ve Loken (1989, s.84-85), etik karar vermenin kökenlerini sosyal psikolojiye dayandırarak, Ajzen ve Fishbein tarafından geliştirilmiş olan Sebepli Eylem Teorisini pazarlama etiğine uyarlamıştır. Strong ve Meyer (1992, s. 89-90) geliştirdikleri modelde yöneticilerin kararlarını kısıtlayan çeşitli iç ve dış faktörlere değinir. Fritzsche (1991, s. 842), etik davranışı anlamak adına birçok model geliştirildiğini bu modellerin etik karar sürecinin anlamak açısından bir çerçeve oluşturduğunu belirtir. Ancak mevcut modellerde bireysel değerlerin ele alınmamasının bir eksiklik olduğu çalışmasında öne sürülmektedir. Bu kapsamda araçsal ve amaçsal değerleri kullanarak bir model geliştirmiştir. Bu çalışmada incelenen modeller; Bartel Modeli, Kohlberg'in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modeli, Ferrell ve Gresham Modeli, Hunt ve Vitell Modeli, Cavanagh, Moberg ve Velasquez Modeli, Bommer, Gratto, Gravander ve Tuttle Modeli, Trevino Modeli, Jones Modeli, Pruden Modeli, Stassen Modeli ve Rest Modeli şeklindedir.

2.1.2.8.2.1. Bartel Modeli (A Model for Ethic in Marketing)

Model, ilgili değişkenlerin nedenlerini ve etkilerini göstererek davranışı ve davranışın doğasını açıklar. Değişken kümelerini ilişkilendiren bir dizi matristen oluşan modelde, etik standartların nasıl belirlendiği ve kararların etik standartlara uygun olarak nasıl alındığını açıklamak için beş unsur kullanılır. Bu unsurlar (Bartels, 1967, s. 22):

- ✓ Davranışta doğruluk standardı olarak etik,
- ✓ Etik yargının yapıldığı alan olarak sosyal etkileşim,
- ✓ Ekonomik ya da ekonomik olmayan kurumların rol katılımı yoluyla kişinin davranışını etkilemesi,
- ✓ Sosyal yaptırım yoluyla etik yükümlülükler oluşturan rol beklentileri,
- ✓ Etik yargının temeli olarak teknik gereklilikten ziyade sosyal yaptırım şeklindedir.

Bu unsurları etkileyen değişkenler ise kültür, ekonomik olmayan faktörler ve rol beklentileridir. Modelde, yukarıda belirtilen unsurlarla değişken kümelerini

ilişkilendiren bir dizi matris mevcuttur. Dördüncü bir matris, kararların etik standartlara uygun olarak nasıl alındığına dair bir açıklama sağlar. Modelde etik standartlar belirlenmeye ve formüle edilmeye çalışılmıştır (Bartels, 1967, s. 22-23).

Birinci matriste, yatay eksen boyunca, toplumun ayırt edici kültür özellikleri ve dikey eksende ise, toplumun belli başlı kurumları ile ilişkisi gösterilmektedir. Kültürel özellikler, hukuk, bireyselliğe saygı, iktidar ve otoritenin doğası, mülkiyet hakları, tanrı kavramı, bireyin devletle ilişkisi, sanat, ulusal kimlik, sadakat, değerler, gelenek ve göreneklerdir. Farklı toplumların zıt kültürleri, farklı beklentiler ortaya çıkarır ve bu durumda her toplumda farklı etik standartlar meydana gelir. Toplumun belli başlı kurumları ise aile (family), dini kurumlar (church), okul (school), ekonomi (economy), hükümet (government), askeriye (military) ve boş zamandır (leisure) (Bartels, 1967, s. 22-23). İkinci matris, ekonomik davranış üzerine ekonomik olmayan etki olarak adlandırılmıştır. Dikey eksende, ekonomik rolü olan katılımcılar, yöneticiler, çalışanlar, patronlar, yatırımcılar, müşteriler, ara müşteriler, kaynaklar, rakipler, hükümet ve toplumdur. Ekonomik olmayan sosyal kurumlar ise aile, dini kurumlar, okul, hükümet, askeriye ve boş zamandır. Ortaya çıkan altmış koordinat noktasının her birinde, söz konusu katılımcının ekonomi dışındaki faaliyetlerinin ve ilişkilerinin, ekonomik davranış üzerindeki etkisi gösterilmektedir. Örneğin, bazı kültürlerde aile işletmelerinde akraba olmayan çalışanlar dışlanabilir veya ayrımcılığa uğrayabilir (Bartels, 1967, s. 23). Etik standartlar, ekonominin kendi davranış kalıpları içinde ortaya çıkan beklentiler çerçevesinde şekillenir. Üçüncü matriste bu ilişki gösterilmekte ve bu matris davranışları etkileyen beklentiler yoluyla ekonomik ilişkiler kümesi olarak adlandırılmaktadır. Dördüncü matris, yöneticinin karar verirken hangi temellere dayandırdığını göstermektedir. Buna göre kararın temelleri, kişisel çıkar (self interest), yasa (law), sosyal standartlar (social standarts), inanç (conviction), birden fazla hak talebinin dengesi (balance of multiple claims) ve ekonomik durumdur (economic circumstances) (Bartels, 1967, s. 23-25).

2.1.2.8.2.2. Kohlberg'in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modeli (Model of Cognitive Moral Development)

1930'larda Jean Piaget'nin ahlak üzerine araştırmaları, Kohlberg'in 1950'li ve 1960'lı yıllarda yaptığı çalışmalara kadar yeterince dikkat çekmemiştir. Bu

durumun nedeni ise davranışsalcılık alanına o dönemlerde hala psikolojinin hâkim olmasıdır. Belirtilen dönemde, ahlaki gelişmeye hakim görüş, sosyal entegrasyon bakış açısıdır. Bu açıdan ahlaki gelişme, bireyin ait olduğu kültürdeki normları öğrenmesi, kabul etmesi, içselleştirmesi ve normlara uyum için davranması olarak tanımlanmıştır (Rest, 1994, s. 2). Bilişsel ahlaki gelişim modelinin oluşturulmasında, Piaget'nin çalışmalarını temel alan Kohlberg (Goolsby ve Hunt, 1992, s. 56; Fraedrich, Thorne ve Ferrell, 1994, s. 830), sosyal entegrasyon bakış açısında (ahlaki açıdan neyin iyi neyin kötü olduğunun belirleyicisinin toplum olması) köklü değişikliler meydana gelmesini sağlamıştır. Bu perspektiften iyinin ve kötünün belirleyicinin bireyin kendisi olduğu (Rest, 1994, s. 2), yüksek bilişsel ahlaki gelişim seviyesinin, bireyin kararının etik olma düzeyini belirlediği ifade edilebilir (Ashkanasy, Windsor ve Treviño, 2006, s. 452)

Bilişsel ahlaki gelişimin geleneksel öncesi, geleneksel ve geleneksel sonrası olmak üzere üç düzeyi olduğunu belirtilir (Strong ve Meyer, 1992, s. 90). Kohlberg her kategori için iki aşama olmak üzere üç genel kategoriye ayırdığı altı ahlaki gelişim aşaması tanımlar (Maqsud, 1980, s. 1243; Bommer vd.,1987, s. 273; Ashkanasy, Windsor ve Treviño, 2006; s. 452; Barron, 2015, s. 58; Zhang ve Zhao, 2017, s. 152). Akıl yürütme seviyeleri, her hiyerarşik aşamada daha karmaşık hale gelir ve bireyler, öncelikleri belirlemek ve adaleti sağlamak için giderek daha ayrıntılı karar alma süreçlerini kullanır. Hiyerarşik aşamalar boyunca ilerleme, elde edilen bir ahlaki gelişim düzeyini yansıtır. İlerleme ne kadar yüksek olursa, elde edilen ahlaki gelişim ve ilkeli karar verme becerisi seviyesi o kadar yüksek olur (Everett, Thorne ve Danehower, 1996, s. 1229). Aşamalar arası geçiş bireysel özellikler nedeniyle farklı hızlarda gerçekleşebilmektedir (Çam, Çavdar, Seydooğulları ve Çok 2012, s. 1213). Teori, bireylerin benzer etik ikilemlerle karşılaştıklarında eylemlerini nasıl haklı göstereceklerini tespit etmeye çalışır (Zhang ve Zhao, 2017, s. 152). Bu açıdan etik karar verme, bireylerin ahlaki ikilemlerle başa çıkarken ahlaki ilkeleri ya da inandıkları diğer kriterleri mantık çerçevesinde kullandıkları rasyonel bir süreçtir (Septiari, Helmayunita, Serly ve Sarı, 2020, s. 310). Teoriye göre, bir yetişkinin ahlaki gelişmişlik düzeyini en güçlü karakterize eden unsur, başkalarına adalet sağlamaktır. Bu durum Kohlberg'in Kant'ın felsefesinden etkilendiğinin göstergesidir (Schinkel ve Ruyter, 2017, s. 129).

Geleneksek öncesi düzeyde, çocuklar kültürel kurallara ve iyi, kötü, doğru, yanlış gibi etiketlere duyarlıdır, ancak bu etiketler, ceza ödül gibi eylemin fiziksel veya hazcı sonuçları açısından değerlendirir (Kohlberg ve Hersh, 1977, s. 54-55; Sendjaya, Pekerti, Haertel, Hirst ve Butarbutar, 2016, s. 128). Bu seviyedeki çocuklar, her türlü kuralda ve işarette iyilik ve kötülük kavramlarına karşı çok duyarlıdır, ancak bunları eylemlerinin kendileri üzerindeki doğrudan sonuçlarına odaklanarak yorumlarlar. Bu düzeyin birinci aşaması, ceza ve itaat yönelimidir (punishment and obedience orientation) ve çocuklar, ahlaki yargılarının ölçütü olarak mevcut kurallara itaatsizlik nedeniyle cezadan kaçınmayı kabul eder. Yetkililer tarafından düzenlenenlerin doğru olduğuna, bu kurallara uymamanın kesinlikle yanlış olduğuna inanır (Zhang ve Zhao, 2017, s. 152).

İkinci aşama olan araçsal ve rölativist yönelimde (instrumental and relativist orientation) ise egoist eğilim azalmakta ve ancak yine de eylemler sağladıkları yarar açısından değerlendirilmektedir. Çocuğun odak noktası ihtiyaçlarıdır (Yıldız, 2017, s. 400). Bu aşamada, bireycilik, araçsal amaç ve değişim ahlakı ve ahlakın davranışlara yalnızca iyi sonuçlar elde etmek için dâhil edilmesi gerektiği mantığını içerir. Birinci aşamada bireyler için ahlaki davranma motivasyonu, kişisel acıdan kaçınmak iken, ikinci aşamada ise bireyler için kişisel zevki en üst düzeye çıkarmaktır (Mathes, 2019, s. 3909). Geleneksel öncesi düzey dokuz yaşın altındaki çocukların düzeyidir (Garrigan, Adlam ve Langdon, 2018, s. 82).

Geleneksel düzeyde, bireyin ailesinin, grubunun veya ulusunun beklentilerini sürdürmek, sonuçlara bakılmaksızın, kendi başına değerli olarak algılanır. Tutum, yalnızca kişisel beklentilere ve sosyal düzene uygunluk değil, aynı zamanda ona sadakat, düzeni aktif olarak sürdürme, destekleme, gerekçelendirme ve içinde yer alan kişi veya grupla özdeşleşmedir. Bu düzeydeki aşamalar; kişiler arası uyum ya da iyi erkek – iyi kız yönelimi (the interpersonal concordance or good boy - nice girl orientation) ve kanun ve düzen yönelimi (the law and order orientation) şeklindedir (Kohlberg ve Hersh, 1977, s. 54-55). Birinci aşamanın ön plana çıkan unsurları, başkalarının gözünde iyi bir insan olma ihtiyacı, başkalarını önemseme, altın kural inancı (golden rule), basmakalıp iyi davranışı destekleyen kuralları ve otoriteyi sürdürme arzusu şeklindedir (Belgasem-Hussain ve Hussaien, 2020, s. 8). Belirli ilişkilerle sınırlı olan bu aşamada (N. Çiftçi, 2003, s. 64), davranış genellikle niyetle değerlendirilir ve kişi iyi olmakla onay kazanır.

Bu düzeyin ikinci aşaması, doğru davranışın kişinin görevini yapmaktan, otoriteye saygı göstermekten ve verilen sosyal düzeni kendi iyiliği için sürdürmekten ibaret olduğunu öne sürer (Kohlberg ve Hersh, 1977, s. 54-55). Bu aşamada, birey açısından doğru davranış, toplumsal düzen ve refahı koruyacak doğrultuda hareket etmek ve görevini yerine getirmektir. Bu aşamanın belirleyici unsuru, kanunlar ve kurallardır (Gürses ve Kılavuz, 2016, s. 105). Ergenlerin ve yetişkinlerin çoğu geleneksel aşamadadır (Garrigan, Adlam ve Langdon, 2018, s. 82). Çocuklar on yaş civarında bu kategoriye ulaşırlar ve aynı zamanda yetişkinler arasında en yaygın ahlaki aşamadır (Bommer vd.,1987, s. 273) .

Özerk veya ilkeli düzey olarak adlandırılan geleneksel sonrası düzeyde, geçerliliği ve uygulaması olan ahlaki değerlerin ve ilkelerin, bu ilkelere sahip grupların veya kişilerin yetkisi dışında ve bireyin bu gruplarla özdeşleşmesinden ayrı olarak, açık bir şekilde tanımlanması çabası vardır. Bu düzeydeki aşamalar; sosyal sözleşme – yasal yönelim (the social contract – legalistic orientation) ve evrensel etik ilke yönelimi (universal ethical principle orientation) şeklindedir (Kohlberg ve Hersh, 1977, s. 54-55). Bu düzeyin birinci aşamasında, bireyler kanunları ve kuralları, insani hedefleri ilerletmek için esnek araçlar olarak görürler. Sosyal düzenlerine alternatifler hayal edebilirler ve bunu yapmak için iyi bir neden olduğunda yasaları yorumlamak ve değiştirmek için adil prosedürleri vurgularlar. Yasa, çoğunluğun hakları ve istekleriyle tutarlıysa, bireyler ona itaat edecektir (Wismaliya, Hakam ve Agustin, 2018, s. 79). Etik kuralların özgürce kabul edildiği ve toplumun ihtiyaçlarına göre demokratik olarak değiştirilmesinin öğrenildiği bu aşamada, birey, sosyal sözleşmelerin fikir birliğinden kaynaklandığının farkındadır. Dolayısıyla ahlak, bir dizi sosyal sözleşmedir ve her şeye egemen olan yasanın özgürce kabulüdür. Hukuka ve sosyal düzenlemelere dayalı bir uygulama, etik bir uygulamadır. Kanunlar mutabakatla onaylandığı için kişi bunu bilinçli olarak takip edecektir (Lafmejani, 2019, s. 102-103).

Son aşamada ise hak, mantıksal kapsamlılık, evrensellik ve tutarlılığa hitap eden, bireyin kendi seçtiği etik ilkelere uygun olarak vicdan kararı ile tanımlanır. Bu ilkeler, altın kural (golden rule) ve kategorik zorunluluk (Kant's categorical imperative) gibi soyut ve etiktir. Bu aşamanın özünde adalet ilkesi yer alır (Kohlberg ve Hersh, 1977, s. 54-55; DeSantis, 2020, s. 108). Bu seviyedeki bireyler, bir toplum hakları anlayışını hedefler. İyi bir toplum yaratan ilkeler ve değerlerle daha çok

ilgilenirler ve karar verirken başkalarının çıkarlarını kendi çıkarlarından önce düşünebilirler. İnsanlar toplumdaki diğerlerinin evrensel haklarını tanır ve bireysel haklar ile toplumun hakları arasında çatışmalar olabileceğini kabul eder (Nguyen, Mujtaba ve Cavico, 2015, s. 35). Geleneksel sonrası düzeye, azınlık bir yetişkin grubu tarafından ulaşılır (Garrigan, Adlam ve Langdon, 2018, s. 82).

Etik karar verme üzerine geliştirilen bir çok modelde Kohlberg'in etkisi görülmektedir (Bommer vd., 1987, s. 273; Seymen ve Bolat, 2007, s. 26). Teori, özünde ahlaki gelişimin geleneksel sonrası düzeyin, alt düzey aşamaların çözemediği çatışmaları çözebileceğini, çünkü eleştirel ahlaki düşüncenin daha yüksek aşamalarda daha fazla geliştiği üzerinedir (Strong ve Meyer, 1992, s. 90). Bu nedenle, altıncı aşamadaki insanlar, ahlaki ikilemler noktasında, bir ila beşinci aşama arasındaki bireylerden daha etkili bir şekilde akıl yürütme becerisini göstermelidir (Fraedrich, Thorne ve Ferrell, 1994, s. 830). Hakları ve adaleti vurgulayan model, örneklem olarak sadece erkekleri alması nedeniyle eleştirilere maruz kalmıştır (Levine, Kohlberg ve Hewer, 1985, s. 95; Strong ve Meyer, 1992, s. 90; Fraedrich, Thorne ve Ferrell, 1994, s. 831; Özsarı ve Özçelik, 2020, s. 1054). Ayrıca bireylerin ahlaki gelişimindeki aşamaların ardışık olarak ilerlediğini, aşamaların gerilemeyeceği ve bireylerin bu aşamalar arasında bocalamayacağını öne sürer (Fraedrich, Thorne ve Ferrell, 1994, s. 830; Zhang ve Zhao, 2017, s. 153).

2.1.2.8.2.3. Ferrell ve Gresham Modeli (A Contingency Model of Ethical Decision Making)

Ferrell ve Gresham Modeli, etik karar verme davranışını çok boyutlu olarak ele alır. Etik durumun doğası, diğer önemli kişiler ve bireyin kişilik özellikleriyle etik dışı davranışta bulunma olasılığı arasındaki etkileşimi inceler. Diğer önemli kişilerle kastedilen örgüt üyeleri ve üst yönetimdir. Modeldeki bireysel faktörler, bilgiyi, değerleri, tutumları ve niyeti içerir. Bireyler, sosyalleşme aracılığıyla öğrenilen ahlak felsefelerinden, eğitimden ve kültürel geçmişlerinde etkilenirler. Modelde etik karar verme sürecinde çevrenin etkili bir rol oynadığını öne sürülmektedir (Ferrell, Gresham ve Fraedrich, 1989, s. 58).

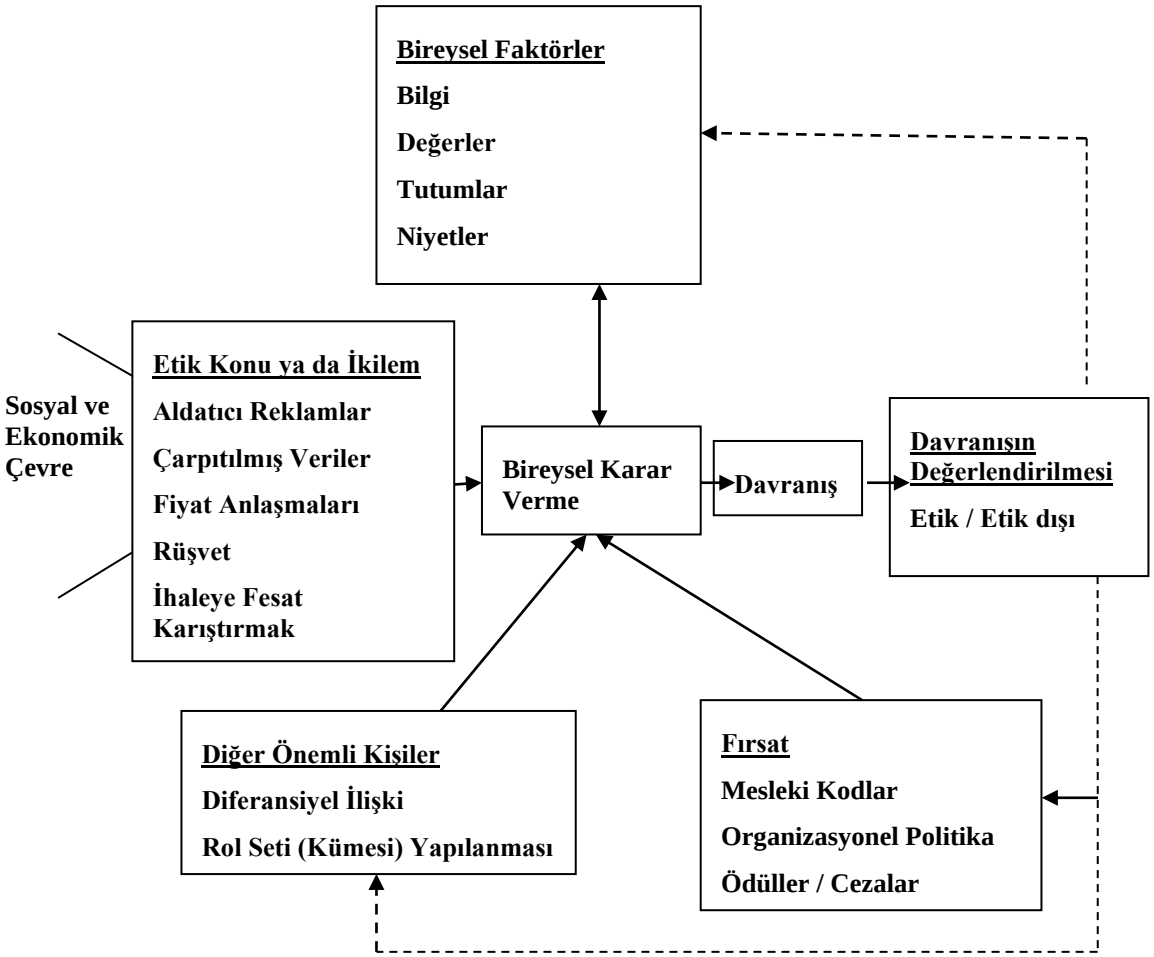
Çok aşamalı olan olasılık modeli, etik bir ikilemin davranışsal sonucunun etik durumun doğası ile birey, diğer önemli kişiler, fırsat ilişkileri arasındaki birinci

dereceden etkileşimle bağlantılı olduğu varsayımına dayanır. Bireyler, sosyalleşme aracılığıyla öğrendikleri ahlak felsefesinden, aileden, sosyal gruplardan, eğitimden, eğitim programı içerisindeki kurslardan, seminerlerden, staj programlarından ve kültürel geçişlerinden etkilenirler. Diğer önemli kişilerin, etik karar vermede olasılık değişkeni olduğu varsayılmaktadır. Bu noktada, bireylerin değerleri, tutumları ve normları toplumdan veya kuruluşlardan değil, her biri farklı norm, değer ve tutum taşıyan farklı sosyal grupların üyeleri olan diğerlerinden öğrendiği ifade edilebilir (Ferrell ve Gresham, 1985, s. 90-95). Teoride, bireysel etik karar vermeyi etkileyen diğer önemli kişiler bileşeninin etkisi diferansiyel ilişki ve rol seti teorisi ile açıklanmıştır. Diğer bir bileşen olan fırsat ise suç ve fırsat teorisini temel almaktadır.

Diferansiyel ilişki teorisi (differential association theory), suç için gerekli koşulların suçluluk ve suça neden olan türden davranış kalıplarıyla aşırı teması olarak açıklayan Suç Nedenselliği Teorisine (a general theory of crime causation) dayanır (Cressey, 1952, s. 43). Suç Nedenselliği Teorine göre suç öğrenilen bir davranıştır ve diğer kişilerle iletişim sürecinde öğrenilir (Bruinsma, 1992, s. 31). Bu açıdan etik ve etik dışı davranışın, bireye yakın grupların ya da bireyin rollerinin parçası olan kişilerle etkileşim sürecinde öğrenildiğini varsayılmaktadır (Ferrell ve Gresham, 1985, s. 90) ve örgüt üyelerinin birbirleriyle ne derece ilişki kurduğu ile bağlantılıdır (Fritzsche, 1991, s. 844). Rol Seti (Kümesi) Teorisi (Role Seth Theory) ise her sosyal statünün organize rol ilişkilerini tamamlayan bir rol setine sahip olduğu varsayımına dayanır (Merton, 1957, s. 117). Rol seti diğer kişilerin, konumlarını, otoritelerini, inanç ve davranışlarını içerebilir (Ferrel ve Gresham, 1985, s. 91).

Bu modelde sosyal veya kültürel çevreden etik bir konu veya ikilem ortaya çıkar. Karar vericiyi etkileyen koşullu faktörler, hem bireysel hem örgütseldir. Önemli diğerlerinin etkisi, bu modelde diferansiyel ilişki teorisi ve rol seti (kümesi) teorisi tarafından desteklenmektedir. Bir değişken olarak fırsat yani etik olmayan şekilde davranma, Cloward ve Ohlin'in çalışmasından kaynaklanır (Jones, 1991, s. 368). Cloward ve Ohlin tarafından geliştirilen Suç ve Fırsat Teorisi (Delinquent and Opportunity Theory) suçun alt kültürlerini açıklamaya çalışır. Teoriye göre suç işlemek için sadece istek ve motivasyon yeterli değildir. Yasal araçlar mevcut değilse ve birey bu araçlara ulaşamıyorsa bu noktada meşru olmayan yollar ortaya çıkar ve her birey için meşru ya da gayri meşru fırsatlar mevcuttur (Dhanagare, 1967, s. 42).

Suç ve Fırsat Teorisi açısından Ferrell ve Gresham'ın modelinde fırsatlar, mesleki kodlar, şirket politikası, ödüllerin ve cezaların varlığı ya da yokluğu ile ilgilidir. Bu süreçten çıkan karar, önce davranışa ve ardından davranış değerlendirmesine doğru ilerler. Son aşamada ise bireysel ve örgütsel faktörlere yönelik bir geri bildirim döngüsü başlar (Jones, 1991, s. 368).

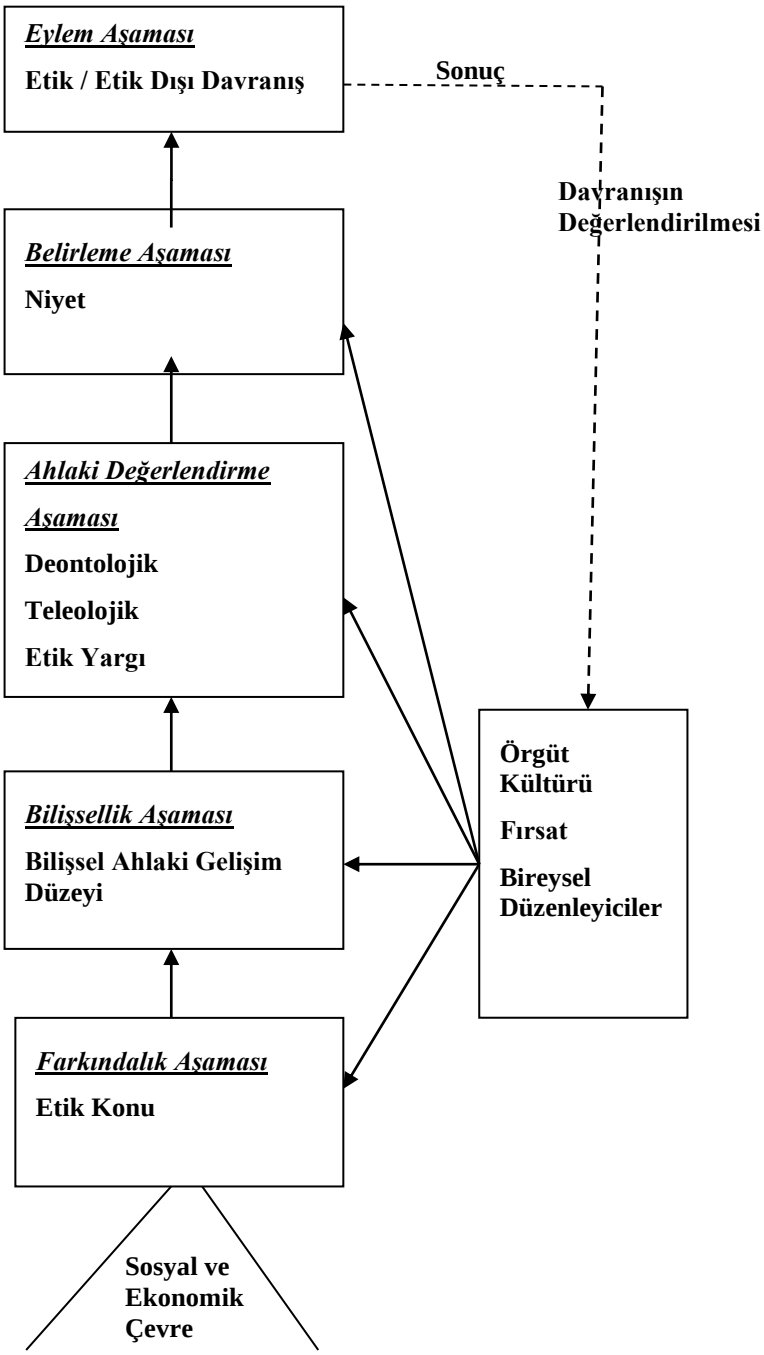


Şekil 6. Etik Karar Vermede Olasılık Modeli

Kaynak: Ferrell, O. C. ve Gresham, G. L.; (1985). A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. *Journal of Marketing*, 87-96

Ferrell, Gresham ve Fraedrich ‘’A Synthesis of Ethical Decision Models for Marketing’’ isimli çalışmada 1985 yılında geliştirdikleri modele Kohlberg’in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modelini ve Hunt ve Vitel’in Genel Pazarlama Etiği Modelini ekleyerek yeni bir sentez oluşturmuştur. Modelin ahlaki gelişim aşaması direkt Kohlberg’in çerçevesinden ele alınmış ve etik bir konu ile ilgili karar verilirken bireyin ahlaki gelişiminden etkilendiği ifade edilmiştir. Sonraki aşamada ahlaki değerlendirme, Hunt ve Vitel Modelinde belirtildiği gibi teleolojik, deontolojik ve

etik yargı bireyin etik kararını etkilemektedir ve niyeti oluşturmaktadır (Ferrell, Gresham ve Fraedrich, 1989, s. 60-61).



Şekil 7. Bütünleştirilmiş Etik Karar Verme Modeli

Kaynak: Ferrell, O. C., Gresham, G. L. ve Fraedrich, J.; (1989). A synthesis of ethical decision models for marketing. *Journal of Macromarketing*, 55-64

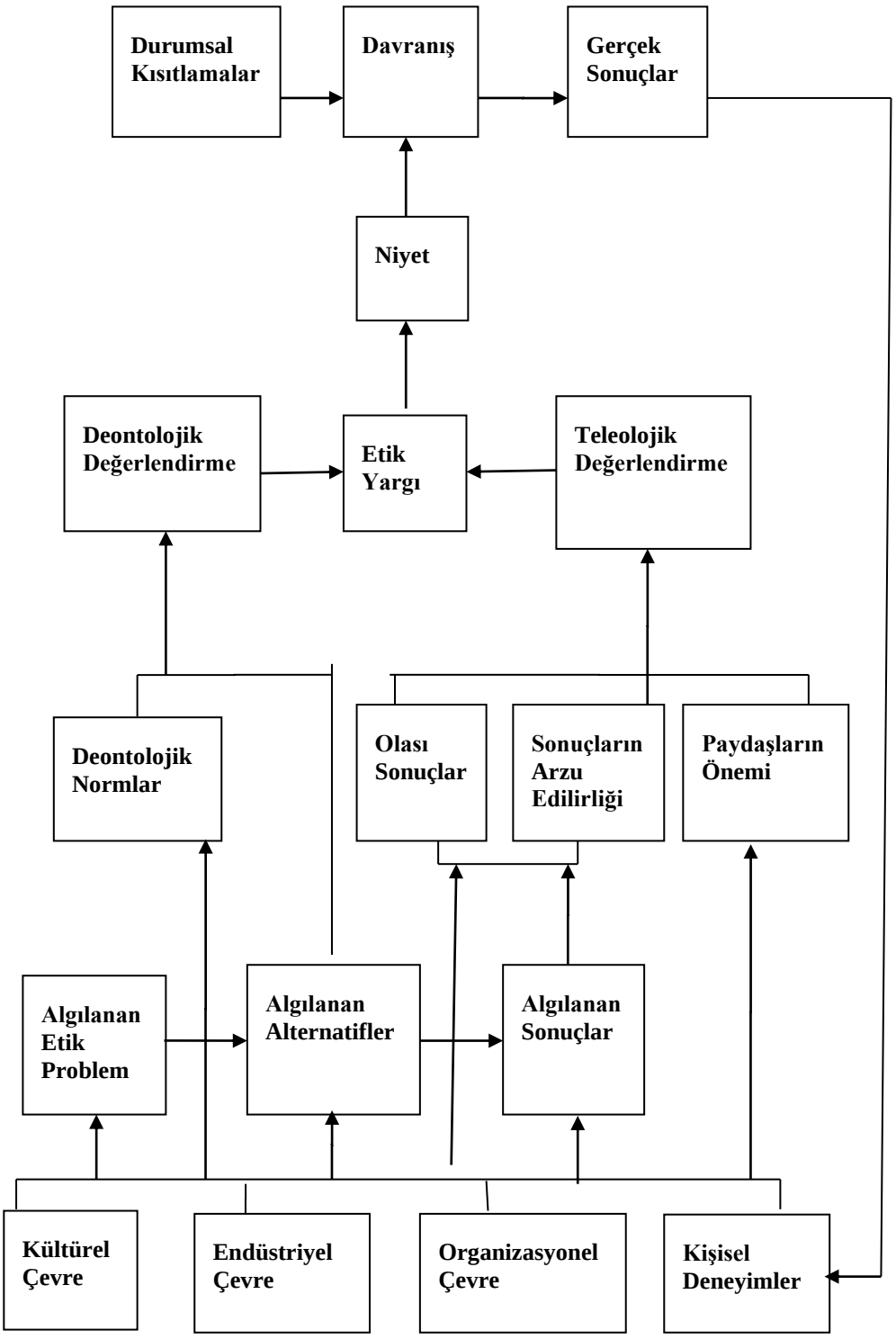
Ferrell, Gresham ve Fraedrich mevcut teoriye bir şey eklememiş, diğer modellerin beş aşamalı bir sentezini geliştirmiştir. Farkındalık, bilişsellik, ahlaki değerlendirmeler, belirleme aşaması ve eylem aşaması modelin ardışık sırasını

oluşturur. Ayrıca davranışsal değerlendirmeyi içeren bir geri bildirim döngüsü de mevcuttur (Jones, 1991, s. 369).

2.1.2.8.2.4. Hunt ve Vitell Modeli (General Theory of Marketing Ethics)

Model, bireyin bir problemle karşılaştığında, sahip olduğu etik içeriğe göre algısı üzerine geliştirilmiştir (Hunt ve Vitell, 1986, s. 7). Hunt ve Vitel geliştirdikleri modelde etik karar verme sürecini etik yargının gerekliliği ile açıklar. Bu noktada ahlaki felsefenin etik karara daha bilişsel bir perspektifle dahil edilmeye çalışıldığı söylenebilir. (Ferrell, Gresham ve Fraedrich, 1989, s. 59). Model bireysel karar verme sürecini felsefi açıdan ele almaktadır. Birey öncelikle etik içeriğe sahip bir sorun, sonrasında ise çeşitli çözümler algılamalıdır. Bu noktada deontolojik ve teleolojik olmak üzere iki farklı değerlendirme ortaya çıkar (Vitell, Singhapakdi ve Thomas, 2001, s. 155).

Etik içeriğe sahip bir sorunu algılama, modelin başlangıç noktasıdır ve bu aşamanın oluşmaması durumunda model işlerliğini yitirir (Özbek, Özer ve Aydın, 2013, s. 113). Deontolojik değerlendirmede, kişi her bir potansiyel alternatifin gerektirdiği davranışın doğasında var olan doğruluğu ve yanlışlığı değerlendirir (Ferrell, Gresham ve Fraedrich, 1989, s. 59). Süreç, her alternatifin davranışını önceden belirlenmiş bir dizi deontolojik normla karşılaştırmayı içerir. Bu normlar kişisel değerleri veya ahlaki davranış kurallarını temsil eder. Bunlar; dürüstlük, hırsızlık, aldatma ve insanlara adil davranma gibi unsurlar hakkındaki genel inançlardan, ürün güvenliği, aldatıcı reklamcılık gibi konulara özgü inançlara kadar çeşitlilik gösterir (Hunt ve Laverie, 2004, s. 8). Buna karşılık, teleolojik değerlendirme süreci, çeşitli paydaş grupları için her alternatifin algılanan sonuçları, her bir sonucun her bir paydaş grubu için ortaya çıkma olasılığı, her bir sonuç ve her bir paydaş grubunun önemi olmak üzere dört yapıya odaklanır. Paydaş gruplarının hem kimliği hem de önemi bireylere ve durumlara göre değişiklik gösterecektir (Hunt ve Vitell, 2006, s. 145).



Şekil 8. Genel Pazarlama Etiği Teorisi

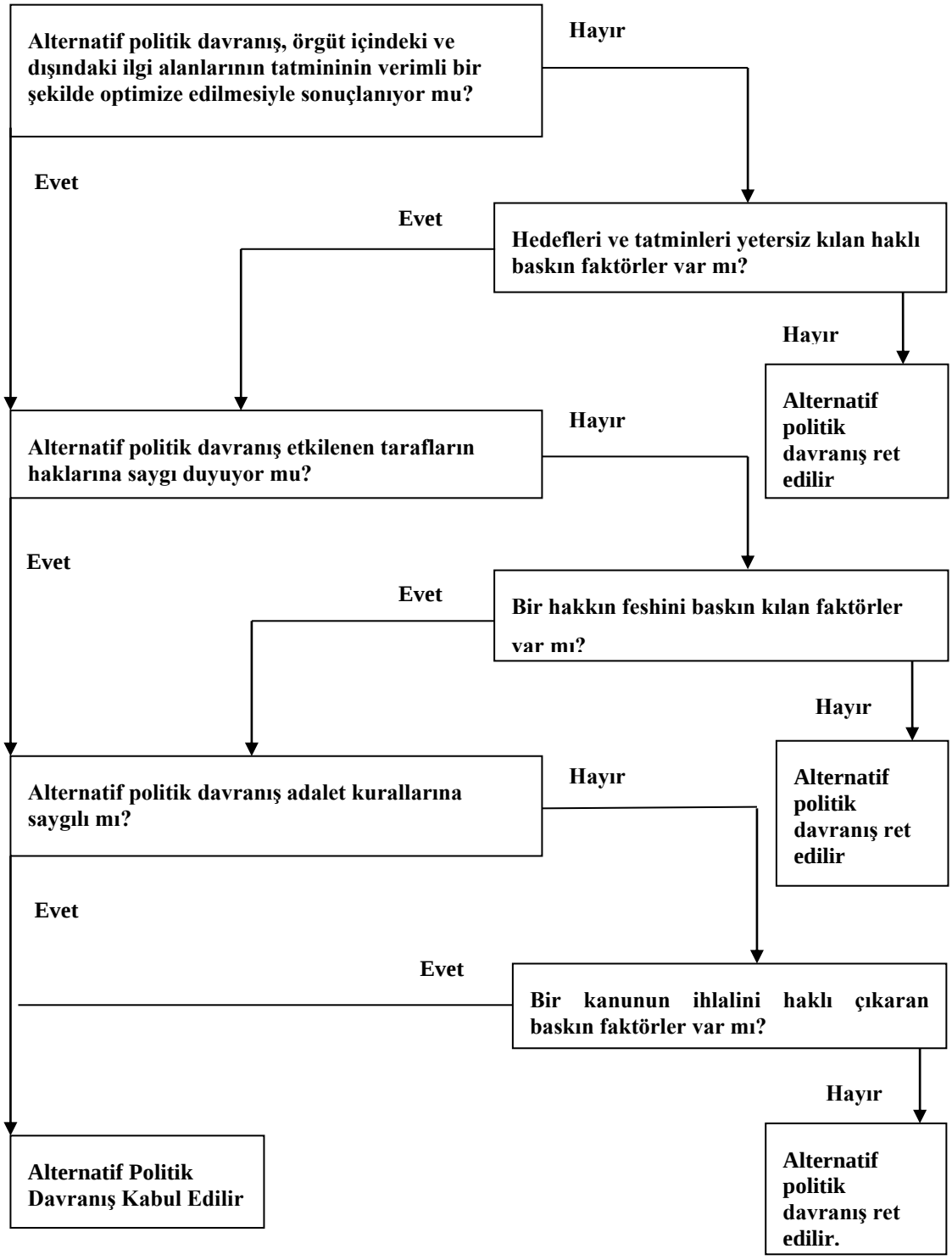
Kaynak: Hunt, D. S. ve Vitell, S.; (1986). A general theory of marketing ethics. *Journal of Macromarketing*, 5-16

Modele göre, bireyin ulaştığı etik yargı, davranış normlarının alternatiflerin her birine uygulanmasından ve her bir alternatifle bağlantılı iyi ve kötü toplamının değerlendirilmesinden kaynaklanacaktır (Ferrell, Gresham ve Fraedrich, 1989, s. 59).

Model, *gerçeklik algısı, deontolojik değerlendirme, teleolojik değerlendirme* ve *kuralların kombinasyonu* nedeniyle bireylerin ya da grupların etik yargılarının farklı olduğunu öne sürer (Hunt ve Vitell, 1986, s. 13-14). Hunt ve Vitell modeli tanımlayıcı bir modeldir ve normatif ilişkilerle ilgilidir. Bundan dolayı, bireyin kişisel ahlaki ilkelerinin önemini açıklamaya çalışan bir süreç modelidir (Ferrell ve Ferrell, 2021, s. 178).

2.1.2.8.2.5. Cavanagh, Moberg ve Velasquez Modeli (A Decision Tree for Incorporating Ethics into Political Behavior Decisions)

Cavanagh, Moberg ve Velasquez, normatif etik teorilere (faydacılık, haklar ve adalet) dayalı bir etik karar verme modeli geliştirmiştir (Worrel vd., 1985, s. 356; Yun, Kim ve Lee, 2015, s. 50). Buna göre modelde, örgütsel gücün politik kullanımlarına yönelik bir analiz yapılmış, gücün politik ve politik olmayan kullanımları birbirinden ayrılmıştır. Örgüt açısından güç, tercih edilen bir amaç ve strateji adına kaynakları, enerjiyi ve bilgiyi harekete geçirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Cavanagh, Moberg ve Velasquez, 1981, s. 363). Rathore, Khaliq ve Aslam'a (2017, s. 112) göre modelde, çalışanların, örgütte varlıklarını sürdürmenin bir yolu olarak gördükleri siyaset yapma eğilimleri araştırılmaktadır. Model, öncelikle kararın sonuçlarını etik kapsamında ele alır. Hedef ve tatminleri yetersiz kılan bir unsur varsa karar reddedilir. Eğer böyle bir durum söz konusu değilse, karar davranıştan etkilenen tarafların haklarına göre değerlendirilir. Bu aşamada tarafların hakları ihlal edilirse, karar yine reddedilir. Olumluysa, karar en son adalet teorisi açısından incelenir. Adalet ilkesine aykırı bir durum yoksa karar kabul edilir. Tam tersi bir durumda karar reddedilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2007, s. 106-107).



Şekil 9. Etiği Politik Davranış Kurallarına Dahil Etmek için bir Karar Ağacı

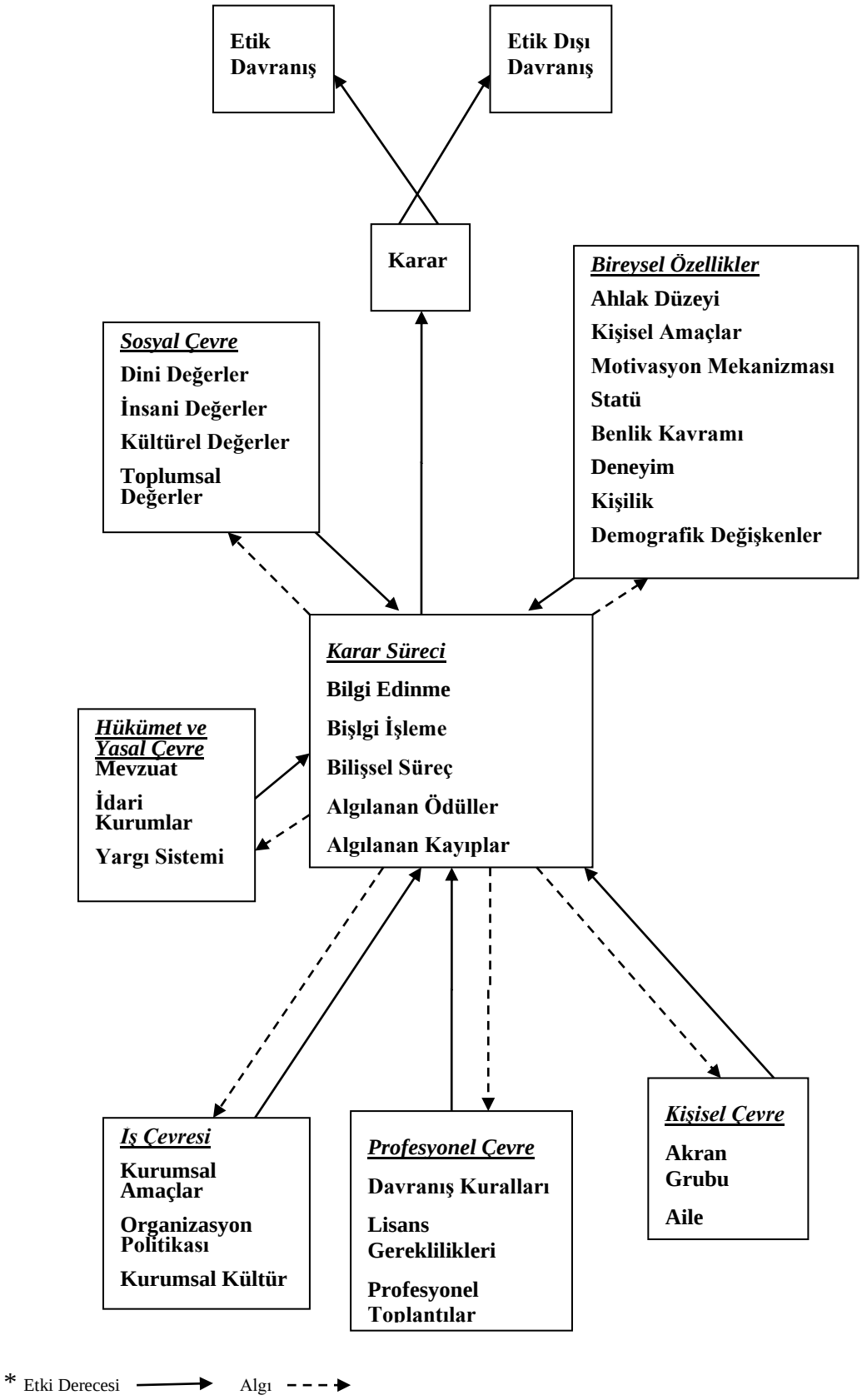
Kaynak: Cavanagh, G. F., Moberg, D. J. ve Velasquez, M.; (1981). The ethics of organizational politics. *The Academy of Management Review*, 363-374.

Modelde, üç normatif teori (faydacılık, haklar ve adalet) bütünsel bir yaklaşımla dâhil edilmiş ve bir karar ağacı oluşturulmuştur. Baskın faktörler belirli

bir durumda üç etik teoriden herhangi birini geçersiz kılan durumsal faktörlerdir (Cavanagh, Moberg ve Velasquez, 1980, s. 369-370). Daha sonra bu model, yirminci yüzyılın organizasyonlarının ihtiyaçlarının karşılaması için geliştirilmesi gerektiği belirtilerek revize edilmiş Cavanagh, Moberg ve Velasquez (1995, s. 400-402) tarafından Faydacılık, Haklar ve Adalet Modeli [URJ Model] olarak adlandırılmıştır. Revize edilen modelde iki yönlü bir genişleme yapılmıştır. Öncelikle URJ Modeline ahlaki yükümlülükler eklenmiştir. Bu ekleme için yapılan temellendirme ise ahlaki yükümlülüklerin ve haklar teorisinin birbirini tamamladığı ve birbirinden ayrı düşünülemeyeceği üzerinedir. Teoriye eklenen dördüncü bileşen önemseme etiğidir (the ethics of care). Botes (2000, s. 1072) önemseme etiğinin etik karar vermede katılımın, uyumlu ilişkilerin ve başkalarının ihtiyaçlarını önemsemenin rol oynadığı etik bir yaklaşım olduğunu ifade eder. Bir çok teorist önemseme etiği (the ethics of care) terimi yerine sevgi etiğini (ethics of love) ya da ilişkisel etiği (relational ethics) kullanmıştır. Cavanagh, Moberg ve Velasquez'e (1995, s. 403) göre önemseme davranışı, çoğu zaman iş sorunlarının çözümlerinin merkezinde yer alır. İyi kişisel ilişkiler, iyi iletişim, takım çalışması ve güven gibi davranışlar önemseme etiği kapsamında değerlendirilebilir.

2.1.2.8.2.6. Bommer, Gratto, Gravander ve Tuttle Modeli (A Behavioral Model of Ethical and Unethical Desicion Making)

Modelde, bireylerin etik ya da etik dışı kararlarını etkileyen birçok faktör tanımlanmış ve bu faktörler davranış ile ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Model, karar vericinin sosyal çevresi, hükümet ve yasal ortam, profesyonel ortam, çalışma ortamı, kişisel ortam ve bireysel özellikleri içerir. Modeldeki karar süreci, bireyin, bilişsel tarzı, bilgi edinme, bilgiyi işleme türü ve kararı etkileyen algılanan kayıp ve ödül seviyeleri gibi kendi iç özelliklerine sahip merkezi bir işlem birimi işlevi görür. Ayrıca model, çeşitli faktörlerin algılanan etki derecesi ile gerçekte sahip oldukları etki arasında da ayrım yapmaktadır (Bommer vd., 1987, s. 266-267; Alkan, 2018, s. 136; Fayganoğlu ve Gürsoy, 2020, s. 146-147).



Şekil 10. Etik ve Etik Dışı Karar Vermede Davranışsal Model

Kaynak: Bommer, M., Gratto, C., Gravander, J. ve Tuttle, M.; (1987). A behavioral model of ethical and unethical decision making. *Journal of Business Ethcs*, 265-280.

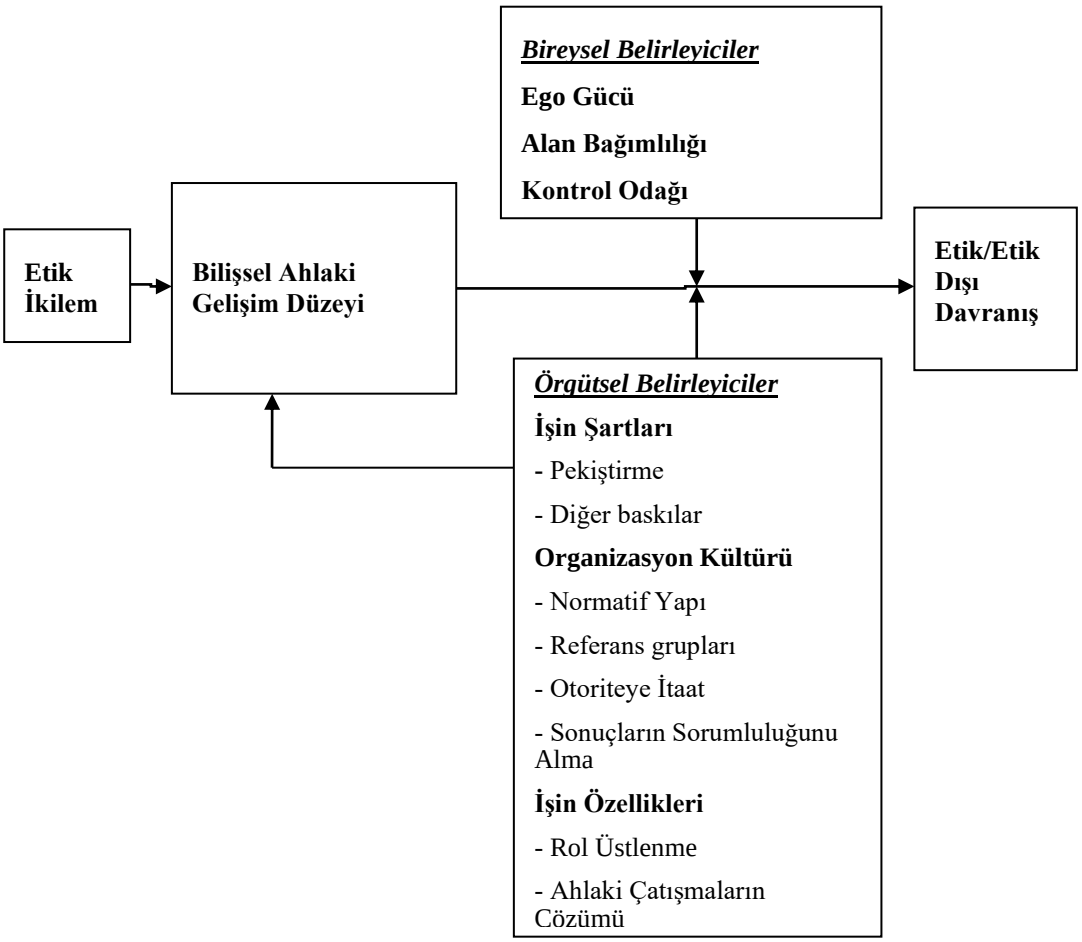
Model, davranışların ahlaki açıdan doğruluğu ya da yanlışlığı yerine belirli durumlarda bireyin, etik ya da etik dışı davranmasına neden olan faktörleri

belirlemeyi amaçlar. Modelde belirtilen bireyin sosyal çevresi faktörü, genellikle toplumunun üyeleri tarafından paylaşılan insani, dini, kültürel ve toplumsal değerler ve özellikle bireyin ait olduğu o toplumun alt gruplarının değerlerinden oluşur. Sosyal çevrenin, bireyin kararları üzerinde iki yönlü etkisi vardır. Birinci etki, bireyin, iş çevresi ve profesyonel çevresi dâhil edilmedikçe, kararlarında genel sosyal değerlere bağlı kalmayacağı yönündedir. İkincisi ise bazı genel sosyal değerlerin, belirli yönetimsel ve iş davranışlarına uygun kılavuzlar olmamasıdır. Modeldeki diğer bir unsur olan hükümetin ve yasal çevrenin bireylerin etik kararlarındaki etkisi, sadece kanunları çiğnemekle alakalı değildir. Kanunlar, resmi otoriteden güç alan toplumun değerleri ve adetleridir. Yasal ve etik her zaman eşanlamlı değildir. Bununla birlikte, hukuki boyut birçok etik kararda önemli bir belirleyicidir. Çoğu kişi, yasalarca özellikle yasaklanmış bir eylemden kaçınmaya mecbur hisseder. Bu açıdan hükümetin ve yasal çevrenin, kararların etik boyutuyla ilgili diğer etkisi, yasadışı etiketiyle ilişkili güçlü sosyal damgalanmadır. Profesyonel ortam ise bireyin içinde bulunduğu kurumsal ortam ile bağlantılıdır. Kendini profesyonel olarak nitelendiren kişi yüksek etik standartlar geliştirmeye çalışır. Çalışma ortamının sahip olduğu çeşitli faktörler, bireyin kararlarının etik ya da etik dışı olmasını güçlü bir şekilde etkiler. Genellikle çalışma ortamında bireyin hangi yönde karar vereceği kurumsal hedeflerden, politikalardan ve kültürden hangisinin daha baskın olduğu ile bağlantılıdır. Kişisel çevre, bireyin örgüt dışındaki yaşamı ile ilgilidir. Modelin bireysel özellikler boyutu ise ahlaki düzey, kişisel hedefler, motivasyon mekanizmaları, benlik kavramı, yaşam deneyimleri, kişilik ve demografik değişkenlerden oluşur (Bommer vd., 1987, s. 267-273).

2.1.2.8.2.7. Trevino Modeli (Person-Situation Interactionist Model)

Trevino tarafından geliştirilen model bireyin ahlaki gelişimi ile etik karar verme süreci arasında bir ilişki olduğunu varsayar (Strong ve Meyer, 1992, s. 90) ve etik karar vermeyi, bireysel ve durumsal bileşenlerin etkileşimi ile açıklar. Birey, bilişsel ahlaki gelişim aşaması tarafından belirlenen etik bir ikileme tepki verir. Bilişsel ahlaki gelişim aşaması, bireyin etik ikilemler hakkında nasıl düşündüğünü ve bir durumda neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verme sürecini belirler (Trevino, 1986, s. 602). Bu açıdan modelin Kohlberg tarafından geliştirilen bilişsel ahlaki gelişimin aşamalarını içerdiği (Seymen ve Bolat, 2007, s. 35), ancak bilişsel

gelişimin, etik karar verme davranışını açıklamak ve tahmin etmek için yeterli olmadığı, buna istinaden bireysel ve durumsal değişkenlerin bilişsel gelişim ile etkileşime girdiği ifade edilebilir (Trevino, 1986, s. 602). Bu bakış açısına göre birey ve durum iç içe geçmiştir ve bu iki faktörün etkileşimi davranışın etik boyutunu belirlerler (Tian ve Peterson, 2016, s. 160; Ruiz-Palomino ve Linuesa-Langreo, 2018, s. 245). Model, çeşitli faktörler ve etik kararlar arasında bir dizi test edilebilir ilişki öne sürer (Chau ve Siu, 2000, s. 368). Yani, organizasyonda etik bir davranışın arkasında hem bireyin hem de durumun özellikleri bulunmaktadır (Greenberg, 2002, s. 986).



Şekil 11. Etkileşimci Etik Karar Verme Modeli

Kaynak: Trevino, L. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *The Academy of Management Review*, 601-617.

Trevino, Rest'in modeline direkt değinmemekle birlikte, dolaylı olarak üzerine inşa ettiği rakip bir model önermiştir. Model, etik ikilemin varlığıyla başlar ve Kohlberg modelinin işler hale geldiği bir biliş aşamasına ilerler (Jones, 1991, s. 368). Bireyler, biliş geliştirmek ve etik ikilemler hakkında kararlar almak için

çalışma ortamında ipuçlarına bakarlar. Bu ipuçları, karar vermeyi ve nihayetinde bireylerin davranışını etkileyen durumlar olarak anlaşılabilir. Etik davranış, belirli bir durumla etkileşime giren bireysel özellikler tarafından belirlenir. Bu nedenle etik karar verme, hem durumsal hem de bireysel özelliklerin bir kombinasyonu olarak anlaşılmalıdır (Graham, Ziegert ve Capitano, 2015, s. 424).

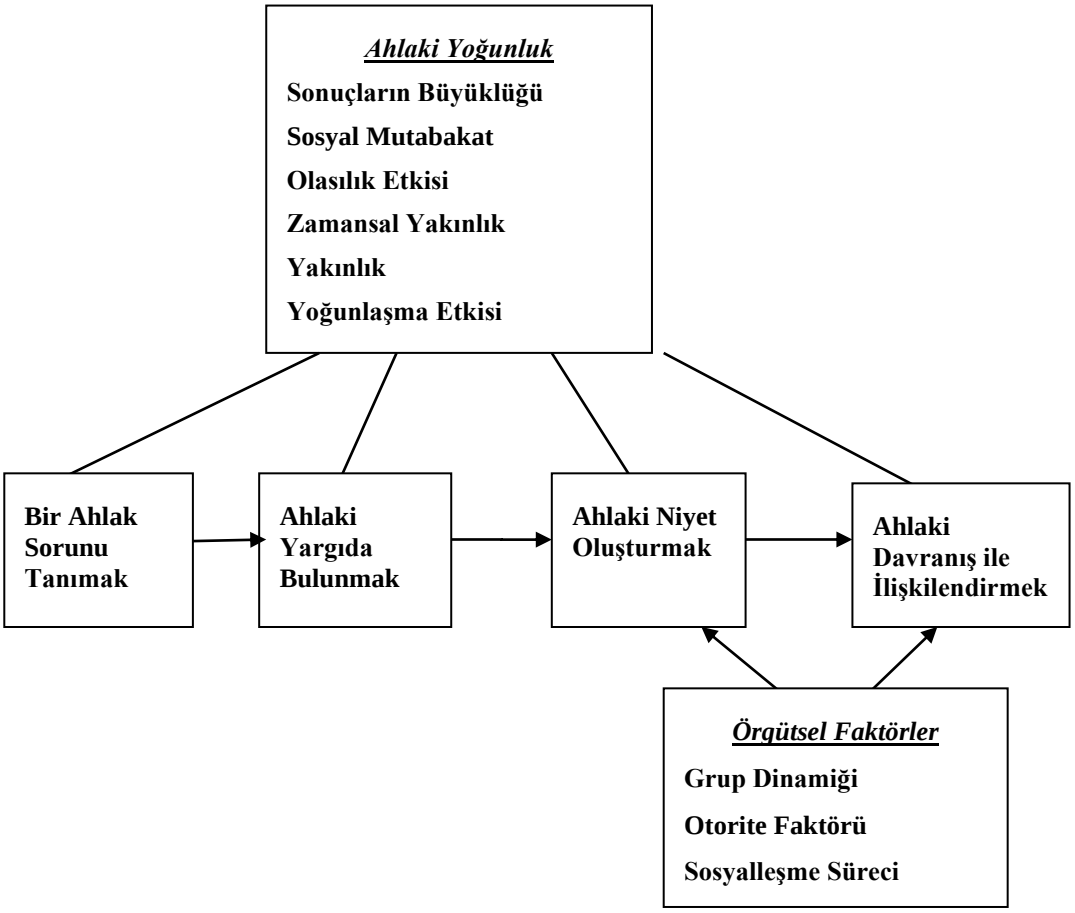
Bireysel değişkenler, ego gücü, alan bağımlılığı ve kontrol odağıdır (Trevino, 1986, s. 602; Jones, 1991, s. 368; Chau ve Siu, 2000, s. 368). Ego gücü, kişinin kendine olan inancının düzeyi olarak tanımlanabilir. Ego gücünün yüksek olması, bireyin dürtülerine direnme ve ahlaki yargılarda tutarlılık olasılığını olumlu olarak etkilemektedir (Haines ve Leonard, 2007, s. 9). Alan bağımlılığı ise bilginin bellekte depolanma şeklidir. Alan bağımlılığı düşük olan kişiler kendi görüşlerine ulaşmak için başkalarından gelen bilgileri daha az kullanır; daha özerk bir şekilde çalışırlar ve durumların özelliklerine daha fazla odaklanabilirler. Alan bağımlılığı yüksek olan kişiler ise başkalarının onları nasıl değerlendirdiği ile ilgilidir, çevreden daha fazla etkilenmektedirler ve diğerlerinin davranışlarını taklit etme eğilimindedirler (Ng ve Houston, 2009, s. 279-281).

Durumsal faktörler ise işin şartlarını, örgüt kültürünü ve işin özelliklerini içerir. İşin şartları faktörünün altında örgütün pekiştirme olasılıkları ve diğer baskı unsurları yer alır. Örgüt kültürü ise normatif yapı, referans grupları, otoriteye itaat ve sonuçların sorumluluğunu alma olarak ele alınmaktadır. Son olarak, işin özellikleri rol üstlenme ve ahlaki çatışmaların çözümü olarak gruplanmıştır (Trevino, 1986, s. 602-603). Rol üstlenme, bir başkasının dünya görüşüne girmek ve bu dünya görüşünün diğerlerinde ortaya koyduğu tepkileri kendi içinde ileri sürmek olarak tanımlanabilir (Love ve Davis, 2014, s. 849). Model, bu iki faktör grubunun ve bilişsel ahlaki gelişimin aşamalarının organizasyonlarda etik kararlar alma olasılığı ile doğrudan ve pozitif bir ilişki olduğunu varsayar (Chau ve Siu, 2000, s. 368).

2.1.2.8.2.8. Jones Modeli (An Issue Contingent Model)

Modelin başlangıç noktası, Rest'in dört bileşenli modelidir ve merkezinde ahlaki yoğunluk yer alır. Ahlaki yoğunluk (moral intensity), ahlaki bir sorunla karşılaşıldığında ahlaki zorunluluğun kapsamını belirler. Bu perspektiften çok boyutlu bir yapıya sahip olan ahlaki yoğunluğun bireysel ya da örgütsel faktörlerden

ziyade ahlaki meseleye odaklandığı ifade edilebilir (Jones, 1991, s. 372). Model, bireysel özellikleri, ahlak gelişimi, değerleri (Kelly ve Elm, 2003, s. 141), örgütün kültürü, iklimi ve politikası gibi belli başlı durumsal değişkenleri içermez (Harrington, 1997, s. 364). Bu açıdan, bireyin etik duyarlılığında ve davranışında öncelikle ele alınan konunun ahlaki yoğunluğu olduğu ifade edilebilir (Simga-Mugan, Daly, Onkal ve Kavut, 2005, s. 140).



Şekil 12. Bireylerin Etik Karar Verme Sorunuyla İlgili Model

Kaynak: Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review,* 366-395

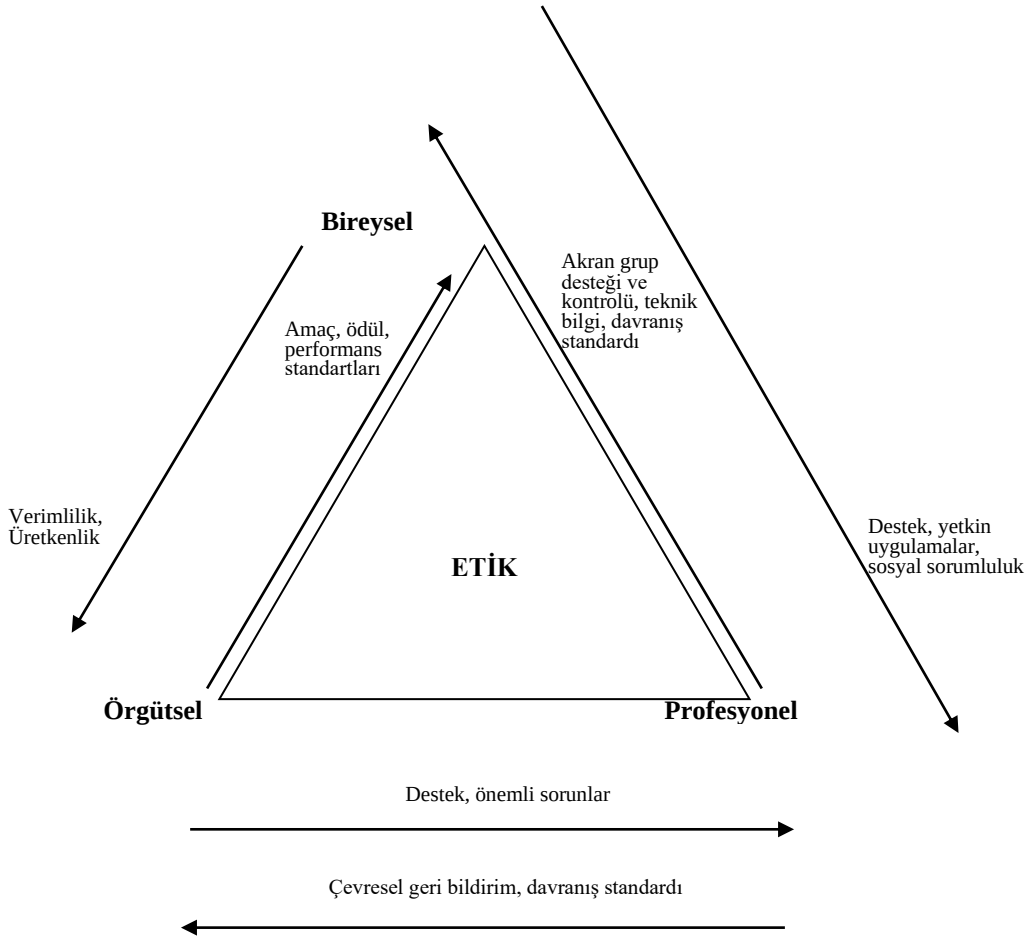
Modelin temel kavramı olan ahlaki yoğunluk, kişinin ahlaki bir sorunu algılamasını, değerlendirmesini ve buna cevabını sorunun kendi özelliklerinden kaynaklandığını ileri sürer. Ahlaki yoğunluk, orantılılık kavramıyla ilgilidir. Orantılılık, ceza adaleti sisteminin suçun ciddiyetiyle orantılı cezalar vermesi gerektiği fikrine benzer. Gerçekte, model ahlaki yoğunluğun konuya göre değiştiğini ve bireylerin bu tür değişimleri fark edip bunlara tepki verdiğini varsayar (Davis, Johnson ve Ohmer, 1998, s. 374). Ahlaki yoğunluğun, bileşenlerinden olan

sonuçların büyüklüğü, eylemin mağdurlarına verdiği zararların toplamı olarak tanımlanabilir. Sosyal mutabakat, bir eylemin iyi ya da kötü olduğuna dair sosyal fikirbirliği olarak belirtilebilir. Olasılık etkisi, eylemin fiilen gerçekleşmesi ve gerçekleşmesi durumunda neden olacağı zararın olasılığıdır. Zamansal yakınlık, eylemin şu anki ile sonuçlarıyla başlangıcı arasındaki sürenin uzunluğudur. Sürenin kısalması eyleme geçmenin aciliyetini vurgular. Yakınlık, eylemin mağdurlarının faile karşı hissettikleri sosyal, kültürel, psikolojik ve fiziksel yakınlıktır. Yoğunlaşma etkisi bir bireye ya da küçük bir gruba yönelik etik dışı bir eylemin, bir işletme ya da kurumsal bir varlığa yapıldığında daha az etkili olması olarak ifade edilebilir (Jones, 1991, s. 374- 377; Morris ve McDonald, 1995, s. 717; Hofmann, Meier-Pesti ve Kirchler, 2007, s. 6-7; Culiberg ve Badje, 2013, s. 452). Ahlaki yoğunluğun bileşenlerinin karar süreci üzerindeki etkisi, etik konunun karar vericiler tarafından ne kadar yoğun algılandığı üzerinedir. Sosyalleşme süreçleri, otorite faktörleri ve grup dinamikleri gibi örgütsel faktörler ise belirli bir durumda neyin doğru ve yanlış olarak kabul edildiğini şekillendirir (Davies ve Crane, 2003, s. 80-81).

Bireyin özgürce yaptığı eylemlerin başka birisine zarar vermesi ya da yardımcı olması ahlak sorunu içerisinde tanımlanır. Bu durumda birinci aşamanın oluşabilmesi için, alınan bir kararın ya da yapılan bir eylemin başka bir kişiyi etkilemesi ve farklı seçenekleri kapsaması gerekmektedir. İkinci aşama ‘’İnsanlar nasıl ahlaki yargılarda bulunur?’’ sorusu ile ilişkilidir. Üçüncü aşamada ahlaki muhakeme, ahlaki faktörler ve kişisel ilgiyi de kapsayan diğer faktörlere karşı dengelenir. Son aşama ise ahlaki niyetin ahlaki davranışa dönüştürülmesidir (Jones, 1991, s. 380-387). Bu aşamalar kavramsal olarak birbirinden farklıdır ancak bir sonraki aşamaya ulaşmak için sıralamayı takip etmek gerekli değildir. Bundan dolayı model, neyin yapılmasının doğru olduğunu bilmekle, gerçekten yapmak ya da doğru olanı istemekle, bir eylemin en doğru şeklini bilmek noktasında ayrılır (Crane ve Matten, 2010, s. 143). Bu modelin en önemli bir katkısının, bir etik konunun ahlaki yoğunluğunun, etik ikilemler karşısında büyük ölçüde değişebilmesidir (Street, Robertson ve Geiger, 1997, s. 1154).

2.1.2.8.2.9. Pruden Modeli (Three-level Conceptualization of Ethical Influence)

İş dünyasında etik kararları açıklamaya yönelik en eski önermelerden biri, bireysel etik kararların yordayıcıları olarak örgütsel, profesyonel ve bireysel etik olan üç etik referans çerçevesini birleştiren Henry Pruden aittir (Hunt ve Vitell, 1986, s. 6). Örgütsel etik, örgütün ahlaki kişiliğinin ifadesi olarak tanımlanabilir. Bireysel etik ise bir bireyin inançlarından ve değerlerinden kaynaklanır (Culiberg ve Mihelic, 2016, s. 96-97). Üç tür etikten her biri, bir kuruluştaki bir yöneticinin yapacağı eylemi belirlemek için etkileşimde bulunur ve profesyonel etik, kurumsal etik ve bireysel etik çatıştığında dengeleyici bir güç işlevi görür (Murphy ve Laczniak, 1981, s. 253).



Şekil 13. Etik Etkinin Üç Düzeyli Kavramsallaştırılması

Kaynak: Tsalikis, J. ve Fritzsche, D. (1989). Business ethics: A literature view with a focus on marketing ethics. *Journal of Business Ethics,* 695-743

Dumville (1995)'e göre Pruden etiği, bireyin çıkarlarının başkalarıyla, özellikle de bireyin, örgütün, mesleğin ve toplumun çıkarlarıyla iç içe geçmesi olarak

görür. Bu nedenle, bireyin ihtiyaçları ve arzuları bu diğer grupların ihtiyaç ve istekleri ile çelişeceği için çatışma kaçınılmaz olacaktır.

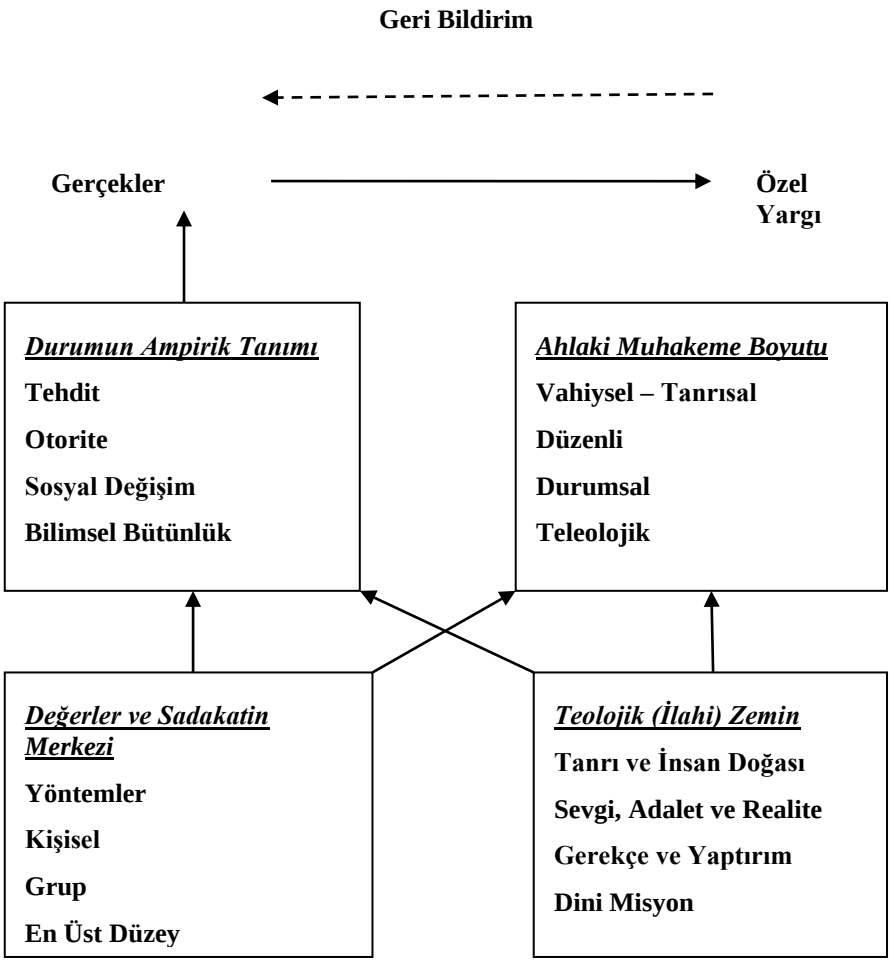
2.1.2.8.2.10. Stassen Modeli (A Social Theory Model for Religious Social Ethics)

Kennedy ve Lawton'a (1998, s. 165) göre Stassen, iş etiği için bir çerçeve oluşturmada din bileşenin önemini vurgular. Bu noktada din, etik inançlardaki farklılığı açıklamak için önemli bir boyut olabilir. Stassen (1977, s. 9-11), felsefi analizle beraber sosyal teorinin kullanılarak ahlaki karar alma sürecinin incelenebileceğini belirtir. Bu noktada Ralph Potter'ın çalışmasını başlangıç noktası olarak almıştır. Ralph Potter, Potter Box isimli bir etik kararlar alma modeli geliştirmiştir. Bu modele göre, ahlaki düşünme sistematik bir süreç olmalı ve kararlara nasıl geldiğimiz bazı akıl yürütmelere dayanmalıdır (Wikipedia, 2021).

Mantık kapsamında birbiri ile bağlantılı etik karar verme sürecini kapsayan Potter Box'da, ahlaki akıl yürütme ile ilgili dört aşama öne sürülür. Bu aşamalar, durumu tanımlama (ikilemlerin kişinin kendi penceresinden değil de diğerlerinin bakış açısından ele alınması), durumu etkileyen ya da şekillendiren değerleri tanımlama (bireyin aradığı anlamlar ve öz değerler), ilgili ahlaki ilkeleri tanımlama (durumun etik kapsamı), sadakati tanımlama (bir bireyin ya da kurumun sadık olması gereken topluluk şeklindedir) (Pratt, 1994, s. 76). Potter'ın çalışmasında, her ikisi de sosyal etik için gerekli ancak birbiri ile çelişen iki amaç bulunmaktadır. Amaçlardan biri, anlaşmazlığın kaynağını ortaya çıkarmak ve açıkça görülmesini sağlamak için güçlü bir etik analiz yöntemi kullanmaktır. Bu noktada etik, davranışa rehberlik etmek ve çatışmayı uzlaştırmak için etkili bir araçtır. Diğer amaç ise kesinliktir. Bu durumda ahlaki kararlar hakkında akıl yürütülürken önemli unsurları kavramak için yeterince kapsamlı bir yönteme ihtiyaç vardır. Potter amprik, teolojik, sadakat ve ahlaki muhakeme olmak üzere dört boyutlu bir diyagram geliştirmiştir. Ahlaki karar alma sürecine rehberlik edecek dört soru ise şu şekildedir (Stassen, 1977, s. 9-11):

- ✓ Her boyut için en önemli değişkenler belirlenebilir mi?
- ✓ Boyutlar için mantıksal söylem düzeyleri belirlenebilir mi?
- ✓ Boyutlar arasında mantıksal bir ilişki belirlenebilir mi?

✓ Etik konusunun sistematik bir hale getirilebileceği bir düzenleme şeması halinde boyutlar detaylandırılabilir mi?



Şekil 14. Sosyal Teori Modeli

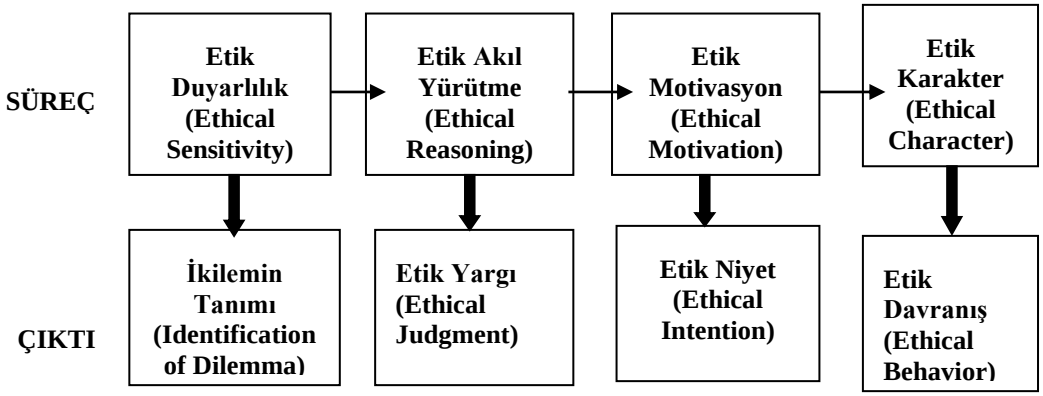
Kaynak: Stassen, G. H. (1977). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 9-37

Modelin ahlaki muhakeme boyutu belirli bir kararın iyiliği ya da doğruluğu hakkındaki söylemidir. Bu boyut dört düzeye ayrılarak incelenmektedir. Birinci düzey özel yargılar, ikinci düzey ahlaki kurallar, üçüncü düzey etik prensipler ve dördüncü düzey ise teolojik düzeydir. Teolojik zemin boyutunda ‘’Neden ahlaklı olmalıyım?, İnsan olmanın amacı nedir?’’ gibi etik düşünceyi kapsayan varoluşsal sorulara cevap vermek için bir zemin hazırlanır. Durumun ampirik tanımı, alternatif eylem yollarının sonucuyla ilgili tahminler de dahil olmak üzere gerçekler hakkında belirli bir yargıdan oluşur. Son boyut olan değerler ve sadakatin merkezi etik kararın mantığı ve gerekçeleri ile ilgilidir (Stassen, 1977, s. 11-18). Kennedy ve Lawton (1996, s. 902), durumun ampirik tanımının, bireyin durum hakkındaki algısını

etkileyebilecek algılanan risk ve çeşitli alternatif eylem yollarının meşruiyeti gibi çeşitli duruma özgü değişkenleri içerdiğini, ahlaki muhakeme boyutun üç ana normatif etik teoriyi kapsadığını, teolojik boyutun varoluşsal sorulara cevap aradığını, sadakat boyutunun ise bireyin etik algılarını etkileyebilecek gruplara odaklandığını belirtir.

2.1.2.8.2.11. Rest Modeli (A Four-Component Model for Individual Ethical Decision Making and Behavior)

Kohlberg'in çalışmalarını genişleten Rest, ahlaki gelişimi ölçmek için bireylerin ahlaki gelişim aşamalarından ziyade sürekliliğini ölçen bir araç geliştirmiştir (Strong ve Meyer, 1992, s. 91). Rest, bireysel etik karar vermeyi ve etik davranışı kapsayan örgütlere kolayca adapte edilecek dört bileşenli bir model önermiştir. Bu modelde, ahlaki bir fail, ahlaki sorunu tanımalı, ahlaki bir yargıya varmalı, ahlaki endişeleri diğerler endişelerinden önde gelmelidir ve ahlaki endişelere göre hareket etmelidir (Woiceshyn, 2011, s. 312). Süreçteki her bir bileşenin kavramsal olarak farklı olduğu ve bir aşamadaki başarının başka bir aşamadaki başarıyı garanti altına almayacağı öne sürülür. Örneğin, iyi gelişmiş ahlaki muhakeme duygusuna sahip bir birey, ahlaki olarak hareket etme konusunda büyük bir kararlılığa sahip olmayabilir (Jones, 1991, s. 366-368).



Şekil 15. Dört Bileşenli Etik Karar Verme Modeli

Kaynak: Gaudine, A. ve Thorne, L. (2001). Ethical decision-making in organizations. *Journal of Business Ethics,* 175-187

Birinci aşama, etik sorunun farkına varılmasıdır (Seymen ve Bolat, 2007, s. 33; Uslu ve Bekaroğlu, 2016, s. 53). Modelinin ilk adımını temsil eden etik duyarlılık, bir bireyin diğer insanların çıkarlarını, refahını veya beklentilerini

etkileyecek bir eylemde bulunabileceğini kabul etmesi olarak tanımlanır (Ho, 2010, s. 156). Yani, etik duyarlılık, bireyin genel olarak bir karar verme durumunun etik içeriğe sahip olduğunu fark etme yeteneği olarak ifade edilebilir (Seymen ve Bolat, 2007, s. 33; Bernardi vd., 2011, s. 237; Langlais, 2012, s. 553). Bu bağlamda etik sorun, bireyin özgürce gerçekleştirdiği başkalarına zarar veren ancak kişinin bu eylemlerden fayda sağladığı durum olarak tanımlanabilir (Fiolleau ve Kaplan, 2017, s. 259). Etik duyarlılık, karar vericilerin algılarının kritik derecede önemli olduğunu vurgular. Birey konuyu ne kadar önemli algılarsa, ahlaki açıdan arzu edilen kararları alma ve davranışlarda bulunma olasılığı o kadar yüksek olacaktır (Haines, Street ve Haines, 2008, s. 389). Etik duyarlılık, kararların başkalarının refahını etkilediği durumlarda neden-sonuç ilişkilerini yorumlama yeteneğidir. Nedensel bağlantıların anlaşılmaması, bir eylemin etkisiyle ilgili bilgisizlikten veya eylemdeki belirsiz ipuçlarından kaynaklanabilir (Moores ve Chang, 2006, s. 168).

İkinci aşama ise etik akıl yürütmedir. Bu noktada birey ahlaki sorunu algıladığında, bir yargılamada bulunur. Etik akıl yürütme, belirlenen etik sorunlar karşısında hangi çözümlerin en uygun olduğuna karar vermeyi ifade eder (Klinker ve Hackmann, 2003, s. 11; Sheehan ve Schmidt, 2015, s. 184-185; Martinov-Bennie ve Mladenovic, 2015, s. 191). Etik akıl yürütme, ahlaki bir eylem tarzının ne olacağını formüle etmek ve belirli bir durumda ahlaki ideali tanımlamak anlamına gelir. Zararlı eylemleri zararsız olanlardan ayırt etmek, belirli bir durum için bireyi ahlaki yargıya götürür, burada en etik alternatif, daha az etik olanlar elenerek seçilir. Bu aşamada durum zaten yorumlanmış ve karardan etkilenecek tüm insanların refahı değerlendirilmiştir (Kamble ve Kumar, 2017, s. 651).

Etik motivasyon üçüncü aşamadır. Bu aşamada her bir eylemin farklı bir değere karşılık geldiği ve farklı motiflerle harekete geçtiği temel alınmaktadır. Etik karar bireyin ahlaki gelişim düzeyi ile bağlantılıdır (Seymen ve Bolat, 2007, s. 33; Bernardi vd., 2011, s. 237). Esasen karar vermek, bir bireyin etik bir ikilemi çözmek için gerçekte ne yapacağıdır. Bu durumda, ahlaki değerlere diğer kişisel değerlere göre öncelik verilmesini gerekir. Böylece ahlaki olarak doğru olanı yapma motivasyonu oluşur (Dellaportas, Jackling, Leung ve Cooper, 2011, s. 68; Kamble ve Kumar, 2017, s. 649; Fichter, 2018, s. 71). Etik motivasyon, bir eylemin bireyin kendisi ve yerleşik ilişkiler üzerindeki etkisi ve kariyer baskısı dikkate alınmaksızın,

ahlaki eylem sürecini ilk sıraya konma becerisidir (Christensen, Barnes, ve Rees, 2007, s. 81).

Son aşama etik karakterdir ve ahlaki eylemi gerçekleştirmek için cesarete sahip olmayı, ısrar etmeyi ve dikkat dağıtıcı şeylerin üstesinden gelmeyi içerir. Yani doğru eylemi gerçekleştirmek için gerekli olan ego gücü, sebat, istikrar, duruş, inanç ve cesaret gibi kişilik özelliklerini ifade eder (Chan ve Leung, 2006, s. 438-439). Etik karakter, kişisel değerlerin üzerinde olan ahlaki değerlere bağlılık sonucunda karar vericinin ahlaki eylemde bulunma yeteneği olarak tanımlanabilir (Jagger, 2011, s. 3). Etik karaktere sahip bir birey, dışarıdan gelen her türlü baskıya rağmen ahlaki niyetlerini eyleme dönüştürme kararlılığına sahiptir. Bu açıdan ahlaki ilkeleri savunanların ve eyleme dönüştürenlerin, zaman zaman övüldükleri zaman zaman ise olumsuz sonuçlarla ve sosyal onaylamamayla karşılaştıkları belirtilebilir (May, Luth ve Schwoerer, 2014, s. 70).

2.1.2.9. Bireysel Etik Değerler

S. H. Schwartz (1992, s. 1) değerleri, insanların eylemleri seçmek, gerekçelendirmek, insanları ve olayları değerlendirmek için kullandıkları kriterler olarak ifade eder. Steenhaut ve Kenhove'a (2006, s. 138) göre bireysel değerler, belirli durumları aşan, davranış ve olayların seçimine veya değerlendirilmesine rehberlik eden ve göreli önemle sıralanan arzu edilen son durumlar veya davranışlar hakkındaki kavramlar veya inançlardır. Elhoshi, Embong, Bioumy, Abdullahve Nawi (2017, s. 428) bireyin değerlerine göre genellikle bilinçsiz bir şekilde sürekli kıyaslama yaptığını, pek çok konu hakkında öznel yargılarda bulunduğunu, değerin yalnızca bireysel seçimleri değil aynı zamanda başkalarının değerine ilişkin bireysel algıya da rehberlik ettiğini belirtir. Etik değerler, kararların doğruluğunu ya da yanlışlığını belirleyen bireysel eylemler veya davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu açıdan bireysel etiğin, kişinin sahip olduğu değerleri içeren insan davranışını incelediği ifade edilmektedir (Ibrahim, Hashim ve Ariff, 2020, 235).

Fritzsche ve Oz (2007, s. 336) bireysel değerlerin, bir bireyin karar davranışının etik boyutunu etkileyen kişisel özelliklerinin temel bir bileşeni olduğunu belirtir. Lindsay (1920, s. 423) değerlerin ayırt edici noktasının bireysellik ve bireyin ahlaki yapısı olduğunu ifade eder. Nonis ve Swift (2001, s. 251) bireyin çevresine

adaptasyonunu kolaylaştırma işlevi gören çok sayıda sosyal bilişin en soyutu olan değer kavramının, bireylerin davranış tarzlarını yansıttığını, bireylere hangi durumlara dâhil olmaları ve bu durumlarda ne yapmaları gerektiği konusunda kılavuzluk ettiğini belirtir. Payne (1980, s. 411) davranışın soyut yorumunda değer veya etik bileşeni olmadığını, ancak bireyler davranışı algıladıkça ve değerlendirdikçe, değer yapılarıyla ilişkilendirdiklerini ifade eder. Bu nedenle, etik veya etik dışı davranış terimi, değerlerin bir referans yapısına dayandığını gösterir. Martin (2011, s. 16) değerlerin bireyin seçimlerini, yargılarını etkilediğini ve etik ile ilgili olduğunu ifade eder. Miesing ve Preble (1985, s. 469)'e göre etik değerler evrenseldir, her yerde ve her zaman eşit derecede geçerlidir. Chonko ve Hunt (1985, s. 340) bireylerin değer sisteminin başkalarına karşı algıladığı bir dizi yükümlülük sonucu şekillendiğini öne sürmektedir. Rokeach (1968, s. 552) ise kültürel benzerliklerin, sosyal sistemin, sosyal sınıfın, cinsiyetin, mesleğin, eğitimin, dini inanışın ve siyasi görüşün bireysel değerler sistemini şekillendirdiğini ifade eder. Gunawan (2019, s. 24) etik değeri, davranışı yönlendiren ilkeler olarak belirtir.

Alleyne, Cadogan-McClean ve Harper (2013, s. 47-48), bireysel değerlerin, büyük ölçüde toplumsal ve kültürel faktörlerden etkilendiğini, uluslar arasında değişme eğiliminde olduğunu, bireysel değerlerin bir bireyin davranışını ve tutumunu etkilediğini ve meslektaşların ya da çalışılan kuruluşların sahip olduğu değerlerle çelişebileceğini ifade eder. Weber (2019, s. 1673) 1950'li yıllardan itibaren bireysel etik değerlerin ön plana çıkarak karar verme teorilerine adapte edildiğini belirtir. Posner ve Schmidt (1987, s. 384), yöneticilerin dahil oldukları örgütlerin politikalarını ve uygulamalarını kendi değerlerine göre belirlediklerini ifade eder. Bu noktada, bireysel değerlerin kurumsal yöneticilerin sosyal duyarlılığını ve iş ahlakını yönlendirdiği öne sürülebilir. Shafer, Morris ve Ketchand'a (2001, s. 254-255) göre bireysel değerlerin etik karar verme ve davranış üzerindeki potansiyel etkisi hem sosyal psikoloji hem de örgütsel davranış literatüründe kabul edilmiştir. Bireysel değerler, iş ve örgüt bağlamında karar vermeyi de etkileyebilir. Değerler ve etik karar verme arasındaki potansiyel bağlantı uzun yıllardır kabul edilmektedir. Ayrıca, değerlerin etik yargılar üzerindeki etkisi, örgütlerde etik karar alma modellerinde resmi olarak yer almaktadır. Bireyler, etik dışı davranışları, kendi kişisel değerleri açısından yargılar (Payne, 1980, s. 413). Posner ve Schmidt (1987, s.

390) ve Akaah ve Lund (1994, s. 419) örgütte alınan en kritik kararların her zaman önseziler, tahminler, duygular gibi önemli öznel değerlere sahip olduğunu vurgular.

Bireysel değerleri ölçmek için çeşitli ölçüler geliştirilmiştir. En bilinen iki ölçeğin, George England'ın Kişisel Değerler Anketi ve Milton Rokeach'ın Değer Araştırması olduğu belirtilebilir (Fritzsche, 1987, s. 65; Fritzsche, 1991, s. 843). Klein (1977, s. 152-153), George England tarafından yazılmış olan ''The Manager and His Values: An International Perspective'' isimli kitabına yönelik incelemesinde bireyleri pragmatist, ahlakçı ve hedonist (duygulanım odaklı) olarak sınıflandırdığını ifade eder. Araştırmada, birey belirtilen kavramları başarı ile ilişkilendiriyorsa pragmatist, eğer kavramlar, kişi için haklılık göstergesiyse ahlakçı ve kişi kavramları hoşuna gittiği için seçiyorsa hedonist olarak kabul edilmektedir. Değerler ise *işlevsel değerler* yani birey için birincil derecede önemli olan değerler, *amaçlanan değerler* birey için önemli ancak birinci derecede önemli olmayan değerler, b*enimsenen değerler* işlevsel değerlerle ilişkili olan değerler ve *zayıf değerler* birey için düşük öneme sahip değerler olarak kategorize edilmiştir.

Milton Rokeach (1968, s. 551-554), değerleri davranış ve varoluş açısından iki şekilde sınıflandırır. Bu değerler, araçsal değerler ve amaçsal değerler olarak belirtilmiştir ve her bireyin bu iki değer sistemine sahip olduğu ifade edilmiştir. Bireyin değer sisteminin ise günlük yaşamda alternatifler arasındaki çatışmaları çözmeye ve alternatifler arasından seçim yapmaya yardımcı olduğu öne sürülmektedir. Amaçsal değerler dünya barışı, bilgelik gibi varoluş (Finegan, 1994, s. 748) ve yaşamın temel amaçlarını kapsarken, araçsal değerler, dürüstlük entelektüellik gibi bu amaçlara ulaşmada benimsenen davranış tarzlarını içerir (Çalışkur ve Aslan, 2013, s. 88). Ancak bu ölçek, bağlantı kurmanın imkânsızlığı, ölçeğin uzunluğu, bilgi kaybı ve değerlerin günlük yaşamla sorgulanabilir ilişkisi nedeniyle eleştiri almaktadır (Nonis ve Swift, 2001, s. 252). Araçsal ve amaçsal değerler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir (Rokeach, 1968, s. 554):

Çizelge 6. Amaçsal ve Araçsal Değerler

Amaçsal Değerler ve Araçsal Değerler Ölçeği	
AMAÇSAL DEĞERLER	***ARAÇSAL DEĞERLER***
Konforlu Hayat (Rahat Yaşam)	Hırs (Sıkı Çalışma ve Heves)

Çizelge 6-devamı

Heyecan Verici Bir Yaşam (Uyarıcı, Aktif Bir Yaşam)	Açık Fikirlilik
Başarı Duygusu (Kalıcı Katkı)	Yeteneklilik (Ehil, Etkili)
Dünya Barışı (Savaş ve Çatışmadan Uzak)	Neşelilik (Tasasız)
Dünyevi Güzellikler (Doğal ve Sanatsal Güzellikler)	Temizlik (Zarif ve Düzenli)
Eşitlik (Kardeşlik, Eşit Fırsatlar)	Cesurluk (İnançları Savunmak)
Aile Güvenliği (Sevdiklerle İlgilenmek)	Bağışlayıcılık (Başkalarını Affetmeye İstekli)
Özgürlük (Bağımsızlık, Özgür Seçimler)	Yardımseverlik (Başkalarının Refahı için Çalışmak)
Mutluluk (Memnuniyet)	Dürüstlük (İçtenlik ve Samimiyet)
İçsel Uyum (İçsel Çatışmanın Olmaması)	Yaratıcılık
Karşılıklı Sevgi (Cinsel ve Manevi Yakınlık)	Bağımsızlık (Kendine Güvenen ve Kendi Kendine Yeten)
Ulusal Güvenlik (Saldırılardan Korunma)	Entelektüel (Zeka, Düşünce)
Zevk (Keyifli Bir Yaşam)	Mantık (Tutarlı)
Kurtuluş (Sonsuz Hayat)	Sevecen (Şevkatli, Hassas)
Öz Saygı (Özgüven)	İtaatkar (Görevine Bağlı, Saygılı)
Sosyal Tanınmışlık (Saygı, Hayranlık)	Nazik (Kibar, İyi Huylu)
Gerçek Arkadaşlık (Yakın Arkadaşlık	Sorumluluk Sahibi (Güvenilir)
Bilgelik (Karşılıklı Anlayış)	Kendi Kendini Kontrol Eden Ölçülü, Disiplinli)

Kaynak: Rokeach, M. (1968). The role of values in public opinion research. *Public Opinion Quarterly,* 547-559

Kanada Yönetim Geliştirme Merkezi (Canadian Centre for Management Development) tarafından hazırlanan ‘’A Strong Foundation Report of the Task Force

on Public Service Values and Ethics'' isimli raporda değerler demokratik, profesyonel, insani ve etik olmak üzere dört kategoriye ayrılarak incelenmiştir. Doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk alma, hesap verebilirlik, sağduyu, adalet, eşitlik, nesnellik, özverilik, güvenilirlik, hukuka saygı ve kamu kaynaklarının dikkali yönetimi *etik değerleri* oluşturur (Canadian Centre for Management Development, 2000, s. 53-57; Kernaghan, 2003, s. 712).

Fritzsche ve Oz (2007, s. 337) değerleri dört gruba ayrımıştır. Bu değerler *özgeci değer yapıları, geleneksel değerler, egoist değerler* ve *değişime açık değerler* şeklindedir. Özgeci değerler ve egoistik değerler iki zıt kutupta yer almaktadır. Adalet ve eşitliği içeren özgecil yapı etik ilkelerin temel taşlarını oluşturmaları nedeniyle etik davranışla ilişkilendirilmektedir. Otorite, para, zenginlik gibi egoist değerler ise etik dışı davranışla ya da şüpheli eylemlerle bağdaştırılmaktadır. Geleneksel ve değişime açık değerler benzer şekilde iki zıt uçta yer alır. Namus, aile güvenliği, öz disiplin gibi geleneksel yapıyı oluşturan değerlerin tümü etik davranışla ilişkilidir. Değişime açık değerler ise değişimi, heyecanlı bir hayatı, daha fazla risk almayı, geleneksel etik davranış normlarından sapabilecek uç tipte deneyimler yaşamayı içerir.

Arslan ve Berkman (2009, s. 32) etik değerleri, *adalet, doğruluk-dürüstlük, tarafsızlık* ve *sorumluluk* olmak üzere dört ana başlık altında toplar. Turan (2009, s. 340) etik değerlerin, ilke, kural veya standartlar şeklinde ortaya çıktığını ifade eder. Elhoshi vd. (2017, s. 430) değerleri, *dini ve manevi değerler, etik ve davranışsal değerler, bilimsel değerler, sosyal değerler ve diğer değer biçimleri* olarak sınıflandırır. Etik ve davranışsal değerler ise bireyin başkalarına karşı davranışını dine, alışkanlıklara ve sosyal normlara göre yansıtan ve aracılığıyla diğerlerinin davranışlarının yargılayabildiği, denetleyici ve bireylerin davranışları için standart olarak kabul edebilen değer olarak belirtir.

Giacomino, Brown ve Akers (2011, s. 23) etik değerleri sınıflandıran bir diğer çalışmanın 1992 yılında Musser ve Orke tarafından yapıldığını aktarır. Buna göre etik değerleri açısından bireyleri dört gruba ayrılmaktadır. Birinci grup *erdem savunucuları* ya da *erdem liderleri* olarak adlandırılmaktadır. Bu grup, kendi kişisel hedeflerini aramaktan ziyade ekibin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmakla daha çok ilgilidir. Rahibe Teresa ve Mahatma Gandhi'yi bu değer türüne uyan kişiler olarak tanımlanmaktadır. İkinci grup olan *bağımsız maksimumcular*, ekip veya

örgütün hedeflerinden daha çok kendi hedeflerine ulaşmakla ilgilenir. Ayrıca, diğer bireylerin ihtiyaçlarını ve duygularını genellikle görmezden gelir. Bu gruba karşı şüphe ve güvensizlik mevcuttur. Bundan dolayı çalışanlar risk alma konusunda isteksizdir. Bu değer grubuna örnek Donald Trump olarak gösterilmektedir. *Onurlu egoistler* olarak adlandırılan diğer bir grup ise önce kendi hedeflerine ulaşmaya çalışır, ancak bu süreçte ortaklarının ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlı olmaya çalışırlar. Bununla birlikte, çalışanlar ekip veya örgütsel hedeflerden ziyade kişisel hedeflere odaklandıkları için diğer bireyler bu kişilere şüpheyle yaklaşır. *Etik haçlılar* olan son grup ise örgütün hedeflerine ulaşmasına çalışırlar, kendi hedefleri geri plandadır, ancak bunu yaparken diğer insanları önemsemezler, ihtiyaçlarına ve isteklerine duyarsız kalırlar. Bu kategoriye giren kişilere karşı çalışanlar arasında örgütü hedeflerine ulaştırmak açısından sevgi ancak duyarsızlık nedeniyle de nefret söz konusudur. Son iki grup için örnek olarak gösterilen isimler sırasıyla Arsenio Hall ve Oliver North'dur. Türkeye açısından bir örneklendirme yapılacak olursa Onurlu Egoist olarak Fatih Portakal gösterilebilir. Son kategori ise disiplin, hedeflere ulaşma, duygulara yer olmaması nedeniyle daha çok askeri yöneticilerle bağdaştırılabilir.

Hunt (1968, s. 65); Kopelman, Rovenpor ve Guan (2003, s. 203); Dalçalı ve Şendir (2016, s. 1) diğer bir değer sınıflandırmasını Değerler Hiyerarşisi Ölçeği olarak aktarmaktadır. Buna göre değerlerin, *teorik, ekonomik, sosyal, politik, estetik* ve *dini* olmak üzere altı türü vardır. Sonrasında Erol Güngör (1998, 86-87)'ün bu sınıflandırmaya *ahlaki değerler* adıyla yeni bir boyut eklediği görülmektedir. Ahlaki değerler, yalansız bir dünya ve vicdan huzuru olarak ifade edilir.

Bireyin sahip olduğu kendi değer sistemine göre şekil alan bireysel etik (Ross, 2004, s. 523), bireyin ahlak felsefesi ile aynı anlamı taşımaktadır (Cevizci, 2016, s. 17; Güğerçin ve Ay, 2017, s. 55) ve bireyin etik inancının doğası, değer sistemi ile bağlantılıdır (Fritzsche, 1987, s. 66). Etik değer ise değerlerin bir alt kümesi olarak ele alınabilir (Kernaghan, 2003, s. 711-712). Etik değer günlük yaşamda, belirli durumlarda bireyin onuruna zarar vermeden eylemde bulunabilmesinin ana koşuludur (Kuçuradi, 2003, s. 8).

Bireylerin kendilerine özgü ve farklı değer sistemleri vardır ve birey etik bir ikilemle karşı karşıya kaldığında, değer sistemi, durumun etik sonuçlarına ilişkin algısını şekillendirecektir (Finegan, 1994, s. 747). İçsel bir denetim mekanizması

işlevi gören etik değerler, bireyin davranışını etkilemekte, belirlemekte (Ağcakaya ve Toprak, 2009, s. 318) ve günlük seçimlerine ve eylemlerine rehberlik etmektedir (Driscoll, McIsaac ve Wiebe, 2019, s. 158). Lin ve Ding (2003, s. 336) bireysel etik değerlerin, çatışmaları çözmek ve kararlar almak için kullanılan genel inançlar olduğunu, etik davranışsal niyetleri anlamak için doğrudan bir bağlantı sağladığını ve bireyler arasında farklılık gösterdiğini ifade eder. Esasen her davranış bir değerle ilişkilidir (Nartgün ve Kaya, 2017, s. 70). Bu açıdan değer duygusuyla hareket eden bir bireyin davranışının da etik olacağı çıkarımında bulunulabilir (Singh ve Singh, 2012, s. 223). D'Silva, Meng ve Othman (2015, s. 145), bireysel etiği bireylerin yargılarını ve karar vermelerini etkileyebilen, özellikle etik ikilemleri içeren bir dizi ahlaki inanç, değer ve tutum olarak tanımlanmaktadır.

Ziegenfuss ve Singhapakdi (1994, s. 37-38), bireylerin değer farklılıkların ahlaki yargının yordayıcıları olduğunu ve bireysel etiğin ya da bireysel ahlak felsefesinin iki temel boyutu olan rölativizm ve idealizm ile ele alınabileceğini belirtir. Bu açıdan bireyin sahip olduğu değerlerin, bireysel etiği oluşturduğunu (Yetmar ve Eastman, 2000, s. 275) bireysel etik değerlerin rölativizm ve idealizm kapsamında incelenebileceği belirtilebilir. Güğerçin ve Ay (2017, s. 56)'a göre bu iki boyut, bireylerin yaklaşımlarını etik ya da etik dışı olarak sınıflandırmaktan ziyade, söz konusu yaklaşımların hangi ahlaki felsefeler içerisinde yer aldığına odaklanmaktadır. Bu çalışmada da bireysel etik değerlerle ilişkili faktörler rölativizm ve idealizm boyutlarıyla ele alınacaktır. Çünkü bireyin sahip olduğu etik değerler kendi değer sistemini şekillendirmekte ve değer sistemi de etik ideolojisini oluşturmaktadır.

2.1.2.9.1. Bireysel Etik Değerler ile İlişkili Faktörler

Forsyth (1980, s.175), ''Taxonomy of Ethical Ideology'' isimli çalışmasında bireysel etiği, ahlaki açıdan sorgulanan eylemlerin bağlamsal analizini savunan *durumsacılık (situationism)*, ihlal edilemeyen evrensel ahlaki ilkeleri temel alan *muklakiyetçilik (absolutism)*, ahlaki yargıların öncelikle kişinin değerlerine bağlı olduğunu öne süren *öznelcilik (subjectivism)*, istisnaların bazen ahlaki mutlak haline getirilmesini kabul eden *özgücülük / istisnacılık (exceptionism)* olarak sınıflandırır. Marta, Singhapakdi ve Higgs-Kleyn (2001, s. 758), bu felsefelerin idealizm

(idealism) ve rölativizm (relativism) olmak üzere iki ana boyut altında ele alınabileceğini ifade eder.

Forsyth (1992, s. 462) tarafından geliştirilen bireysel etik modeli, bireylerin kural odaklı ya da sonuç odaklı olduğunu varsaymak yerine, bireysel ilkelere ve sonuçlara vurgu yapmalarının yüksekten düşüğe doğru değişebileceğini varsayar. Yani, Güğerçin ve Ay (2016, s. 36) bireylerin idealist ve rölativist olarak sınıflandırılırken sonuç odaklı yani idealist ilke odaklı yani rölativist şeklinde değil, ne düzeyde sonuç ne düzeyle ilke odaklı olduklarının belirlenmeye çalışıldığını öne sürer. Bu iki boyut birbirine zıt değildir; daha ziyade bağımsız inanç kavramlarıdır. Başka bir deyişle, idealizm başkaları için egoist olmayan endişeye odaklanırken, rölativizm alternatiflerin en iyisine odaklanır. Örneğin, idealist olan bir birey, hem idealizm hem de rölativizm açısından yüksek puanlara sahip olabilir. Bu durum bireyin mutlak kuralları reddettiğini, ancak alternatifin en iyi sonuçları verip vermeyeceğini sorguladığını anlamına gelir (Park, 2005, s. 84). Modelin tablolaştırılmış hali aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 7. Bireysel Etik İdeolojilerin Sınıflandırılması

Bireysel Etik İdeolojilerin Sınıflandırması		
İdeoloji	***Boyut***	***Ahlaki Yargı Bakış Açısı***
Durumsalcı (Situationist)	Yüksek Düzeyde Göreceli	Ahlak kurallarını reddeder, eylemin karar durumda en iyi sonucu verip vermediğini sorgular.
	Yüksek Düzeyde İdealist	
Öznelci (Subjectivist)	Yüksek Düzeyde Göreceli	Ahlak Kurallarını reddeder, eylemlerle ve kararlarla ilgili kişisel ahlaki yargı hissiyatına göre hareket eder.
	Düşük Düzeyde İdealist	
Mutlakiyetçi (Absolutists)	Düşük Düzeyde Göreceli	Eylemleri, ahlaki kurallara uygunluğu doğrultusunda ve olumlu sonuçlar ortaya çıkarması kaydıyla eylemleri nitelendirir.
	Yüksek Düzeyde İdealist	
İstisnacılar (Exceptionist)	Düşük Düzeyde Göreceli	Ahlaki kurallara uyulması arzu edilir, ancak bazı istisnalara izin verilebilir.
	Düşük Düzeyde İdealist	

Kaynak: Forsyth, D.R. (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. *Journal of Business Ethics,* 461-470

Evrensel ahlaki ilkelerden (yüksek görelilik) kaçınan, ancak yine de bireyin tüm ilgili kişilerin yararına olacak pozitif sonuçlar üretmesi gerektiğinde ısrar eden (yüksek idealizm) bireyler, durumsalcılar olarak adlandırılır. Bu bireyler, potansiyel faydaların yakından incelenmesini tercih ettikleri için, bakış açıları, etik şüpheciliğe

dayalı felsefe yaklaşımlarına çok benzemektedir. Öznelciler, durumsalcılar gibi, ahlaki kuralları reddederler (yüksek görecelik); ayrıca, ilgili herkes için olumlu sonuçlar elde etme olasılığı konusunda da olumlu değillerdir. Bu tür bireyler, ahlaki kararlarını ahlaki mutlaklıklar temelinde yapılamayacak öznel, bireyci yargılar olarak tanımladıkları için veya eylemin başkalarına ne ölçüde fayda sağladığına dair bakış açılarından dolayı egoist ahlak felsefesiyle paralel bakış açısına sahiptirler. Bu görüş, kişinin kendi davranışına atıfta bulunmak dışında hiçbir ahlaki yargının geçerli sayılamayacağını savunur. Mümkün olan tek ahlaki sonuç, genel olarak başkaları için olumlu sonuçlar üretmeye odaklanmak yerine, tüm insanların kendi çıkarlarını geliştirmek için hareket etmeleri gerektiğidir. Mutlakçılar, kişinin olumlu sonuçlar üretmeye (yüksek idealizm) çabalaması gerektiğine, ancak aynı zamanda genel ahlaki ilkelere (düşük görecelik) sıkı sıkıya bağlı kalmaya devam etmesi gerektiğine inanırlar. Bu kişiler, insanlara zarar veren ve temel ahlaki mutlaklıkları ihlal eden eylemlere karşıdır. İstisnacılar, mutlakiyetçilerin ahlaki mutlakları takdir etmesi noktasında hemfikirdirler, ancak idealist değildirler. Zarardan kaçınılabileceğine, masum insanların her zaman korunabileceğine veya başkalarının işlerini riske atmanın her zaman yanlış olduğuna inanmazlar (Forsyth, 1992, s. 462-463; Forsyth, O'Boyle ve McDaniel, 2008, s. 815-816; Marques ve Azevedo-Pereira, 2009, s. 229; Poór vd., 2015, s. 488).

Etik ideoloji, etik yargılara yönelik kılavuzlar, etik ikilem için yollar ve etik ikilem durumunda eylem için reçeteler sağlayan entegre bir etik sistemi olarak adlandırılır ve etik ikilemlerle ilgili önceki deneyimler tarafından üretilen sınıflandırılabilir unsurları içerir. Diğer bir söylemle etik ideolojiyi, bireyin etik yargıya yaklaşımı olarak tanımlanabilir (Meng vd., 2014, s. 130). Mevcut teorik görüşler, bireysel etiğin yani bireyin ahlaki felsefesinin etik davranışın oluşumunda önemli bir etkiye sahip olduğunu öne sürmektedir (Akyatan ve Kutluk, 2015, s. 43). Bireysel etik yargıları etkileyen iki ana boyutun idealizm ve rölativizm olduğu söylenebilir (Yazıcı ve Yazıcı, 2010, s. 1002). Bu açıdan, belirtilen iki boyutun ahlaki felsefedeki bireysel değer farklılıklarını incelemek açısından ele alınabileceği ifade edilebilir. Yüksek düzeyde rölativist bireyler evrensel ahlaki ilkelerin değerini sorgularken, daha az rölativist bir duruş benimseyenler evrensel ahlaki kuralların önemini vurgular. İdealizmi yüksek bireyler, uygun eylemle her zaman iyi sonuçların elde edilebileceğini varsayarak her zaman zarardan kaçınmaya çalışırlar. Daha az

idealist kişiler, pragmatik olarak iyinin genellikle kötü ile karıştırıldığını varsayarlar (Davis, Andersen ve Curtis, 2001, s. 35).

2.1.2.9.1.1.İdealizm

Ziegenfuss ve Singhapakdi (1994, s. 38), idealizmi, bireylerin etik yargılara varırken ahlaki mutlaklıklara inanmaları ve ahlaki mutlaklıklardan yararlanmaları olarak kavramsallaştırmaktadır. İdealizm, bireyin istenen sonuçlara her zaman doğru eylemlerle ulaşabileceğine yönelik inancının seviyesini ölçer (Meng vd., 2014, s. 130). Kişinin başkalarının iyiliğine olan doğuştan ilgisi olarak da ifade edilebilen idealizm (Caswell ve Gould, 2008, s. 206), bireylerin kendi etik eylemlerine karşı tutumu ve eylemlerinin etik sonuçların başkalarının iyiliğine nasıl etki edeceği olarak tanımlanabilir. Yüksek idealist bireylerin başkalarına zarar vermesi muhtemel etik dışı davranışlardan kaçınması beklenir (D'Silva, Meng ve Othman, 2015, s. 145). İdealizm yaklaşımına sahip olan birey, diğerler insanların refahına önemser, diğer insanlara zarar vermekten imtina eder (Yetmar ve Eastman, 2000, s. 275) ve eylemlerin sonuçlarının herkes açısından uygun olmasına dikkat eder. Esasen, diğer insanlara zarar vermemek için her yolun mübah olduğuna ve başkalarına zarar vermenin evrensel olarak yanlış olduğuna inanırlar (Caswell ve Gould, 2008, s. 206). İdealistlere göre doğru eylemler her zaman istenen sonucu doğurmaktadır (Chonko, Wotruba ve Loe, 2003, s. 239).

Yüksek idealistler, başkalarına zarar vermeyecek ahlaki açıdan doğru bir alternatif olduğuna inanır. İdealizmi düşük olan bireyler, eylemin başkaları üzerindeki etkisinden bağımsız olarak karar alır. Yüksek düzeyde idealist bireylerin daha fedakar davranışlar sergiledikleri, başkalarının refahı için daha fazla endişe ettikleri (Meng vd., 2014, s. 130-131), ahlaki açıdan doğru davranışın iyi veya olumlu sonuçlara yol açtığına, başkalarına zarar vermenin her zaman önlenebilir olduğuna inandıkları ve diğer insanlar için olumsuz sonuçlara yol açabilecek hiçbir eylemi tercih etmeyecekleri (Singhapakdi, Salyachivin, Virakul ve Veerayangkur, 2000, s. 273, Vitell ve Hidalgo, 2006, s. 34) belirtilebilir. Bu açıdan idealist bireylerin görece daha etik yargılara ve davranışsal niyetlere sahip olması beklenir (Vitell vd., 2003, s. 155). Ayrıca idealistler durum ne olursa olsun başkalarına zarar vermemek için çaba harcamalıdır. İdealizmi düşük düzeyde olan bireyler ise bu tarz

endişelere sahip değildir. Hatta belirli durumlarda insanların bazı eylemler sonucuda zarar görme ihtimallerinin olduğunu savunurlar (Güğerçin ve Ay, 2016, s. 35).

2.1.2.9.1.2. Rölativizm

Ziegenfuss ve Singhapakdi (1994, s. 38), rölativizm kavramını bireyin evrensel ahlaki kuralları ne ölçüde reddettiği olarak tanımlar. Rölativizm boyutu, bir bireyin evrensel ahlaki kuralları etik kararlar için uygun kılavuzlar olarak reddetme derecesini ölçer (Meng vd., 2014, s. 130). İdealizmin tersi olan rölativizmde bir kararın etik ya da etik dışı olması duruma (Yetmar ve Eastman, 2000, s. 275) ve dahil olan bireylere bağlıdır (Caswell ve Gould, 2008, s. 206).Yüksek derecede rölativistler mevcut durumu değerlendirir ve durumu eylemleri açısından temel olarak kullanır. Düşük rölativistlerin ise etik sorunlar çözmek için evrensel ahlaki kuralları kullanma eğilimde olduğu söylenebilir. Yüksek düzeyde rölativistlerin evrensel ahlaki kuralları kabul etmeyecekleri ifade edilebilir (Meng vd., 2014, s. 130-131). Yüksek düzeyde rölativistlerin, bir eylemin etik sınırlarının ilgili özel koşullara dayandığı inancına sahip olma eğiliminde oldukları belirtilebilir (D‘Silva, Meng ve Othman, 2015, s. 146). Rölativizme göre herkes tarafından kabul gören ya da geçerli olan etik kurallar mevcut değildir. Rölativistler ahlaki kuralları red ederler. Durum ve kişiler kararın belirleyicisidir. Herhangi bir eylemi rölativizm açısından ele alan bir bireyin, kararın etik sınırlarından ziyade, eylemi durumsal açıdan ele alır (Güğerçin ve Ay, 2016, s. 36).

Yunan filozofu Protagoras, ahlaki ilkelerin herkes için geçerli olamayacağını ve insanların dâhil olduğu gruplarının kurallarına uymaları gerektiğini ifade eder. Protagoras'ın bu görüşleri rölativizm kapsamında ele alınabilir (Tsalikis ve Ortiz-Buonafina, 1990, s. 510). Rölativist düşünce yapısı, etik yargıların bireylere ya da kültürlere özgü olduğunu savunur. Bir kişi veya toplum için doğru olanın bir başkası için doğru olmadığı, yargıların deneyime dayandığı ve deneyimin her bir birey tarafından kendi kültürüne göre yorumlandığı öne sürülür. ‘’Hindistan'da ahlak kapsamında kabul edilen, Fransa'da bir adamı asabilir (What is moral in India can get a man hanged in France)’’ rölativizmin bakış açısını ifade eder. Rölativistler, etik perspektiflerdeki farklılıkların, toplumdan topluma ince tercihler veya tuhaflıklardan çok daha fazlası olduğunu iddia ederler. Yani ahlak anlayışları temelde bireyden bireye ve kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Sonuç olarak, rölativizme göre

evrensel bir doğru veya iyi davranış kavramı mümkün değildir ve ahlaki davranışı küreselleştirme girişimleri, ahlaki sömürgecilikle eş değerdir (Fennell ve Malloy, 1999, s. 931). Rölativistlere göre bütün etik kararlar gri renktedir (Kipnis ve South, 2000, s. 12).

2.1.2.10. Turizm ve Etik

Turizmin hizmet üretimi boyutu, standardizasyonun ve kontrolün zorluğu, tek bir örgüt tarafından değil birden çok yapı tarafından kontrol ediliyor olması, pazarın değişken yapısı, dünyada meydana gelen politik ve ekonomik olaylardan etkilenmesi, rüşvet, ihlal, devlet müdahaleleri ve fiyatlandırma uygulamaları (Fleckenstein ve Huebsch, 1999, s. 139) endüstrisinde etik uygulamaları bir zorunluluk olarak gündeme getirmektedir. Payne ve Dimanche'e (1996, s. 998) göre etik, hem yurt içi hem de yurt dışı turizm hareketlerinde nitelikli hizmet sağlamanın bir belirleyicisidir. Bu noktada turizm endüstrisindeki sayısız sorun, etiğin eksikliğine bağlanabilir. Örneğin, Ross (2004, s. 524) günümüzde kadınların çalışma hayatında daha sık varolmalarına rağmen, terfi uygulamalarında ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Bu ayrımcılık sadece cinsiyet düzeyinde kalmamakta, yaş, etnik köken, fiziksel özellikler, siyasi görüş gibi farklı unsurları da kapsayabilmektedir. Ayrımcılık, turizm endüstrisinde yaşanan etik sorunların sadece tek bir boyutunu oluşturmaktadır. Dahası meydana gelen etik dışı uygulamalar karşısında, bu uygulamalara maruz kalanların hakları, yeteri kadar savunulmamakta ya da ortaya çıkan sorunlara çözüm üretilmemektedir. Nitekim Akan'ın (2007, 10) turizmle ilgili yürürlükteki yasaların alana özgü olmamasının ve uygulama açısından zayıflığının, ve uluslararası turizm faaliyetlerini yönlendiren uluslararası bir turizm yasası da bulunmamasının turizmde yaşanan etik sorunların temeli olarak belirtmesi, bu söylemi desteklemektedir. Turizm ve etik arasındaki ilişkiyi Kozak ve Nergiz (2018, s. 26-27):

- ✓ Endüstrinin insan merkezli yapısının bir özelliği olarak, bireyler arası ilişkilerin diğer endüstrilere kıyasla daha yoğun olması,
- ✓ Hizmet üretim sürecinde, bireylerin sadece fiziksel ihtiyaçlarının değil aynı zamanda sosyal ihtiyaçlarının da karşılanması,
- ✓ Endüstrinin çok kültürlü yapısı,

- ✓ Turizmde faaliyet gösteren işletmelerin kısa dönemde kar elde etmek adına uygunsuz ve meslek etiğine zarar veren eylemlerde bulunması şeklinde belirtir.

1990'lı yılların başlarına kadar turizmde etik konulu çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (Holden, 2003, s. 94). Bu dönemde turizmde etiğe yönelik ilgi, ekolojik, alternatif ve sürdürülebilir turizmin ortaya çıkmasıyla ilişkilendirilmiş ve büyük ölçüde bu temelle motive edilmiştir (Castaneda, 2012, s. 48). Fennell ve Malloy (1999, s. 928-929) sosyo-kültürel bir fenomen ve bir endüstri olarak hızla büyüyen turizmde etik davranışa olan ilginin nispeten yeni olduğu belirtir. Malone, McCabe ve Smith, (2014, s. 241) turizm araştırmalarında etiğin yerinin belirsiz olduğunu, bir çok çalışmada turizmin etik boyutunun sürdürülebilir kalkınma kavramıyla açıklanmaya çalışıldığını belirtmektedir. Power, Domenico ve Miller (2017, s. 39)'a göre sürdürülebilir turizm paradigmasının başlangıcı, turizmde etiğe yönelik araştırmaların ortaya çıkmasıyla aynı zamana denk gelmektedir ve bu ortaya çıkış, girişimcilik kültüründe etik kaygılara ve turizmde kurumsal sosyal sorumluluğa doğru bir kaymaya atfeder.

Hultsman (1995, s. 556-558)'a göre turizmde etik ile ilgili çalışmalar çevresel konular, pazarlama, sürdürülebilir gelişme, hümanist ve sosyal konular, turizm eğitimi olmak üzere beş başlık altında toparlanabilir. Yaman ve Gurel (2006, s. 471-472) turizm literatüründe var olan çalışmaları altı kategoriye ayırmıştır. Buna göre birinci kategori endüstriyi çevreleyen etik zorluklarla ilgilidir. İkinci grubu turizmin geliştirilmesi ve planlanması ile ilgili endişeler oluşturmaktadır. Üçüncü grup, olumsuz etkileri dengelemek adına pazarlamacılar tarafından sunulan yeni turizm türlerinin etik doğası üzerine tartışmalardır. Etik kodlar dördüncü grubu oluşturmaktadır. Beşinci grup turizmde etik eğitimidir. Altıncı kategoride yer alan çalışmalar ise turizmde etik karar verme üzerinedir. Payne ve Dimanche (1996, s. 997) turizmde etik üzerine yapılan çalışmaların yoğunluğunun nedenlerini:

- ✓ Turizmin gelişiminde çevrenin ve toplumun ihtiyaçları ve özellikleri dikkate alınmadan yapılan planlamalar,
- ✓ Çevreye ve topluma yönelik etik uygulamalar (bu kapsamda, turizmin fiziksel çevre üzerindeki etkileri ve yerel halkın turizmin potansiyel etkilerine yönelik algıları ele alınabilir)
- ✓ Planlama ve karar verme sürecine tüm paydaşların dâhil edilmesi,

- ✓ İstihdamda adaleti tahsis edebilmek adına çeşitli etkili yönergelerin uygulanması,
- ✓ Pazarın kendine has özellikleri olarak belirtmektedir

Turizm, uluslararası ve sermayesi insan olan bir olgudur. Bundan dolayı turizmin etik prensiplerden bağımsız olarak düşünülmesi mümkün değildir (Seçilmiş ve Ceylanlar, 2019, s. 42). Etik, geniş, farklı türleri olan ve sürekli büyüyen turizm endüstrisi bağlamında ele alındığında daha karmaşık hale gelmekte, turizm organizasyonları etik meselelerle nasıl başa çıkacakları konusunda herhangi bir rehberlik veya destek olmadan yüzleşmeye devam etmektedir. Bu nokta tek referans noktası, Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü'nün [UNWTO] Turizm için Küresel Etik Kodları, çeşitli turizm organizasyonlarının ve devlet kurumlarının bu tür sorunları ele almak için oluşturdukları etik kurallardır. Bununla birlikte, ahlaki sorunlar ve ikilemlerle karşılaşıldığında, etik kodlarda yer alan ilkelerin uygulamaya konulması daimi bir sorun olmuştur (Dimitriou, 2017, s. 45).

Çeşitli endüstrilerde farklı etik kurallar mevcuttur ve genel olarak, etik kuralların, etik davranışı öngören bir dizi normdan oluştuğu varsayılır. Ayrıca, etik kodlar mevcut yasalların önüne geçmez bunun yerine, daha çok yasanın kendisine atıfta bulunur. Etik kodlar, bir organizasyon içinde karar verme ve davranışa rehberlik eden bir dizi davranış ilkesi olarak tanımlanır. Kuralların amacı üyelere ve diğer ilgili kişilere işlerinin yürütülmesinde etik seçimler yapmaları için kılavuzluk etmektir. Bu tanıma istinaden, etik kodların, bir dizi davranış ilkesi içermesi gerektiği, her endüstrinin kendine has etik kodları olduğu ve kodların kılavuz niteliği taşıdığı belirtilebilir (Faure ve Arsika, 2015, s. 382-383). Esasen turizmde etik kodlara yönelik iki zıt yaklaşım olduğu belirtilebilir. Nitekim Fennell ve Panah (2020, s. 2)'ın turizm paydaşlarına davranışlarında daha sorumlu olma konusunda ilham vermek için kullanılan gönüllü etik kodların, bazı teorisyenlere göre vitrin tasarımından başka bir şey olmadıklarını yönündeki söylemi bu çıkarımı desteklemektedir. UNWTO (1999, s. 10-11) Turizm için Küresel Etik Kodları oluştururken temel alınan yasal zemini aşağıdaki şekilde belirtir:

- ✓ 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.
- ✓ 16 Aralık 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme.
- ✓ 16 Aralık 1966 tarihli Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi.

- ✓ 12 Ekim 1929 tarihli Varşova Hava Taşımacılığı Konvansiyonu.
- ✓ 7 Aralık 1944 tarihli Uluslararası Sivil Havacılık Chicago Konvansiyonu ve bunlarla ilgili Tokyo, Lahey ve Montreal Konvansiyonları.
- ✓ 4 Temmuz 1954 Tarihli Turizm Gümrük Tesisleri Sözleşmesi ve ilgili Protokol.
- ✓ 23 Kasım 1972 tarihli Dünya Kültürel ve Doğal Mirasının Korunmasına İlişkin Sözleşme.
- ✓ 10 Ekim 1980 Dünya Turizmi Manila Deklarasyonu.
- ✓ Dünya Turizm Örgütünün (Sofya) Altıncı Genel Kurulu'nun 26 Eylül 1985 tarihli Turizm Hakları Yasası ve Turist Yasasını kabul eden Kararı.
- ✓ 20 Kasım 1989 tarihli Çocuk Hakları Sözleşmesi.
- ✓ Dünya Turizm Örgütünün Dokuzuncu Genel Kurulunun (Buenos Aires), 4 Ekim 1991 tarihli seyahatlerin kolaylaştırılması, özellikle turistlerin emniyeti ve güvenliğiyle ilgili Kararı
- ✓ 13 Haziran 1992 tarihli Çevre ve Kalkınma Rio Deklarasyonu.
- ✓ 15 Nisan 1994 tarihli Hizmet Ticareti Genel Anlaşması.
- ✓ 6 Ocak 1995 tarihli Biyo Çeşitlilik Sözleşmesi.
- ✓ 22 Ekim 1995 tarihli Dünya Turizm Örgütünün Onbirinci Genel Kurulu'nun (Kahire) organize seks turizminin önlenmesine ilişkin Kararı.
- ✓ Çocukların Ticari Cinsel Sömürüsüne Karşı 28 Ağustos 1996 tarihli Stockholm Bildirgesi.
- ✓ 22 Mayıs 1997 tarihli Turizmin Sosyal Etkisine İlişkin Manila Deklarasyonu.
- ✓ Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından toplu sözleşmeler, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin yasaklanması, yerli halkların haklarının savunulması ve iş yerinde eşit muamele ve ayrımcılık yapılmaması alanlarında kabul edilen sözleşmeler ve tavsiyeler.

Turizmin olumlu etkilerini en üst düzeye çıkarmayı ve olumsuz etkilerini en aza indirmeyi amaçlayan küresel etik kodlar, aynı zamanda insan haklarına saygı göstermeyi ve uluslararası anlayışı teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Khan, 2014, s. 64). Ruiz-Lozano, De-los-Ríos-Berjillos ve Millan-Lara (2018, s. 206)'ya göre etik kodların varlığı, bir kuruluşun tüm paydaşlarını olumlu olarak etkilemektedir, sürdürülebilirliğe katkıda bulunmaktadır ve kuruluşta meydana gelen etik dışı uygulamalar azalmaktadır. Fennell (2014, s. 983-984)'e göre turizmde etik kodlar,

ırk, cinsiyet, dil veya din ayrımı yapılmaksızın herkes için turizmi, ekonomik kalkınma, uluslararası anlayış, barış, refah ve insan haklarına ve temel özgürlüklere evrensel saygı ve bu haklara uymada hayati bir güç olarak tanımak için tasarlanmıştır. Etik kodlar, öncelikle turizm üreticilerinin turizmi geliştirirken dikkate almaları gereken etik ilkelerin ve değerlerin tanımlanmasıyla ilgilidir (Castaneda, 2012, s. 48). Sorumlu ve sürdürülebilir turizm için temel referans olan, Turizm için Küresel Etik Kodlar, turizm gelişimindeki etkili olan temel kişilere rehberlik etmek için tasarlanmış kapsamlı bir ilkeler dizisidir. Hükümetlere, seyahat endüstrisine, topluluklara ve turistlere hitap ederek, dünya çapında çevre, kültürel miras ve toplumlar üzerindeki potansiyel olumsuz etkisini en aza indirmek ve sektörün faydalarını en üst düzeye çıkarmaya yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Turizmde etik ilkeler 1999 yılında Dünya Turizm Örgütü Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. 2001 yılında ise Birleşmiş Milletler tüm üye ülkeleri bu ilkeleri takip etmeye teşvik etmiştir. Turizmde etik kodlar yasal olarak bağlayıcı değildir, gönüllülük esastır, uygulanması ve yorumlanması gibi konularda Dünya Turizm Etik Komitesi (World Committee on Tourism Ethics) danışmalık görevi yürütmektedir. Etik kodlar, seyahat ve turizmin ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel bileşenlerini kapsayan 10 maddeden oluşur. Bu maddeler (UNWTO, 2021):

- ✓ Turizmin, insanlar ve toplumlar arasında karşılıklı anlayış ve saygıya katkısı
- ✓ Bireysel ve toplu tatmin için bir araç olarak turizm
- ✓ Sürdürülebilir kalkınmanın bir faktörü olarak turizm
- ✓ İnsanlığın kültürel mirasının kullanan ve gelişimine katkıda bulunan bir unsur olarak turizm
- ✓ Ev sahibi ülkeler için faydalı bir unsur olarak turizm
- ✓ Turizmin gelişmesinde paydaşların yükümlülükleri
- ✓ Turizm hakkı
- ✓ Turist hareketlerinin özgürlüğü
- ✓ Turizm işçilerinin ve girişimcilerinin hakları
- ✓ Küresel turizm etik kurallarının uygulanması

Sürdürülebilirlik kavramı genellikle çevresel bir mesele olarak görülürken, kalkınma terimi öncelikle ekonomik meselelere atıfta bulunmaktadır (Nicolaides, 2020, s. 2). Turizmde, etik tartışmaların ortaya çıkması, turizm gelişiminin nihai değeri yani etik kodların temelini oluşturan değerler sistemi olarak sürdürülebilirliğin

ortaya çıkmasına dayanmaktayken (Castaneda, 2012, s. 48), sürdürlebilir turizm kavramının ortaya çıkışı ise kitle turizmi, ekolojik sistemlerin yok edilmesi ve kültürel mirasın kaybı gibi çok sayıda olumsuz etkiyle ilişkilidir (Lansing ve Vries, 2007, s. 77). Saarinen (2006, s. 1123)'e göre sürdürülebilirlik ihtiyacı, turizmin etkileri ve genel olarak çevre sorunları hakkında artan farkındalığın ve endişenin bir sonucudur. Sürdürülebilir turizm esasen sürdürülebilir kalkınma ilkelerine dayalı turizm olarak da ifade edilebilir. Üç sütun olarak da bilinen bu ilkeler, ekonomik, sosyo-kültürel ve çevresel hedeflerle tutarlılık talep etmekte ve turizm faaliyetlerinin uzun vadede rekabetçi kalmasını sağlamaktadır. Nitekim turizm endüstrisi, küresel ve yerel ölçekte çeşitli amaç ve etkilerden sorumlu hale gelmiştir. Sürdürülebilir uygulanamalarla, tüm paydaşlar arasında etik tüketimi ve üretimi teşvik ederek turizmin olumsuz sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerini en aza indirmeyi ve destinasyon topluluklarında ve çevrelerde olumlu sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerin en üst düzeye çıkarılması amaçlanmaktadır (Saarinen, 2014, s. 2).

Sürdürülebilir turizm, hem talep hem de arz tarafındaki tüm paydaşlar için çevre eğitimi ve bilgi ile desteklenen sürdürülebilirlik ve etik bilincine dayanmaktadır (Mihalic, 2016, s. 463). Yaşayan, sürdürülebilir ticari bir endüstri olarak turizmi geliştirmekle ilgilenen bölgelerin veya destinasyonların işbirlikçi bir paydaş yaklaşımı benimsemesi tavsiye edilmektedir. Bu yaklaşım, ilgili tüm paydaşların turizminden elde edilen faydalardan pay almasına ve ilgili tüm paydaşların katılımı ise turizm ürününün etik bir şekilde geliştirilmesini sağlamaya yardımcı olacaktır. Çünkü etik kaygılar ele alınmazsa toplu paydaş faydaları kaybedilecek veya tehlikeye girecektir (Jackson ve Barber, 2015, s. 22). Horng, Hsu ve Tsai (2019, s. 100) etiğin, turizm endüstrisinde sadece kâr için değil, aynı zamanda işin sürdürülebilirliği bağlamında da önemli olduğunu ifade eder. Turizmin sadece olumlu ekonomik etkilerine odaklanmanın dünya çapında turizmi geliştirmenin ve teşvik etmenin en uygun yolu olmadığı unutulmamalıdır. Ne yazık ki, dünyanın dört bir yanındaki birçok destinasyon, kitle turizminin hızlı ve kontrolsüz genişlemesinden ve temel aldığı kısa vadeli kâr odaklı zihniyetten kaynaklanan zararlı etkilerin üstesinden gelmek için hala mücadele etmektedir (Dimitriou, 2017, s. 45). Qiu, Fan, Lyu, Lin ve Jenkins (2019, s. 227) turizmde sürdürülebilirliğin, artan sayıda paydaş ve takip ettikleri çoğu zaman farklı çıkarlar nedeniyle daha karmaşık hale geldiğini ifade eder. Bu açıdan turizmde etiğin merkezi

bir rol oynadığı belirli bir standartlar dizisi geliştirmek anlamına gelen, sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmek önemlidir (Macbeth, 2005, s. 962-963).

2.1.2.11. Turizm İşletmelerinde Yaşanan Etik Sorunlar

Turizmde insanlar arasında yüksek düzeyde etkileşim vardır ve müşterilere nitelikli hizmetler sunmaya odaklanılır. Turizmin kendi kültürü, değerleri, uygulamaları ve endüstriyel özellikleri mevcuttur (Wong ve Chan, 2010, s. 439). Turizm bağlamında etik, uygun davranış olarak kabul edilen standartların endüstride uygulanmasını kapsar. Bunlar arasında dürüstlük, doğruluk, sadakat, adalet, hesap verebilirlik, başkalarına ilgi ve saygı, güvenilirlik, itibar ve ahlak yer alır ve çalışanlardan beklenen, bu standartları yerine getirmeleridir. Bu tür davranışların ihlalleri her zaman etik dışı kabul edilir. Bu bağlamda, endüstride yönetimin, çalışanların ve müşterilerin sektörün devamlılığı için etik bir şekilde davranmaları beklenmektedir (Frempong, 2019, s. 723). Etik uygulamalar, yasal bir çerçeveye uygunluk, doğru olduğu düşünülen şeyin belirlenmesi ve etik davranış standartlarını uygulama yeteneği olmak üzere en az üç faktör tarafından şekillendirilmektedir (Huimin ve Ryan, 2011, s. 876). Etik olmayan bir uygulamayı tanımlamak, değer temelli ve göreceli doğası nedeniyle zordur. Etik olmayan uygulamalar, yasadışı bir eylemden (müşteriyi doğrudan aldatma) ahlaki açıdan sorgulanabilir olana (tedarikçileri karşı karşıya getirme) kadar değişebilir (March, 2008, s. 286).

Turizm endüstrisindeki çeşitli etik sorunlar Enghagen (1990, s. 467) tarafından, alkollü içecek servisi, çifte rezervasyon, yüksek çalışan devir oranları, yetersiz bilgilendirme, yabancı çalışanlarının suistimali ve alkol veya uyuşturucu kullanımı olarak belirtilir. Yaman ve Gurel (2006, s. 471) doğası gereği, turizm endüstrinin etik olmayan uygulamalara açık olduğuna işaret etmektedir. Bunlar arasında cinsel taciz, hırsızlık, menüler ve broşürlerde yanıltıcı bilgiler, fazladan rezervasyon ve doğal kaynaklara ve topluluklara verilen zarar yer almaktadır. March (2008, s. 293) turizmde etik dışı uygulamaları, iş uygulamaları ve tüketici uygulamaları olarak iki kapsamda ele alır. İş bağlamındaki etik dışı uygulamalar, lüks hediyeler, kontratların tamamlanmasından sonra hediyeler, kredi kartı sağlanması yoluyla kişisel harcamaların finansmanı, adil olmayan farklı fiyatlandırmalar, şüpheli faturalandırma ve hizmetleri maliyetin altında talep etme, denizaşırı toptancılar, tur operatörleri ve rehber şirketler gibi kanal üyelerine ödenen

makul olmayan büyük komisyonlar veya ücretler, adil olmayan pazara giriş engelleri olarak belirtilmiştir. Turistler açısından ise müzeler, ören yerleri gibi alanlara giriş ücret uygulanmadığı halde giriş ücreti varmış gibi turiste lanse edilmesi, verginin fiyata dahil olmasına rağmen ikinci defa verginin talep edilmesi, turistlere fahiş fiyatlar uygulayan perakende satış noktalarına zorlamak, turistlerin nerede ve ne zaman alışveriş yapacağını aracıların kontrol etmesini sağlamak için başlıca perakende alışveriş bölgelerinin konumu turistlerden gizlenmek, perakende satış noktaları tarafından aracılara ödenen büyük komisyonlar nedeniyle mallar için şişirilmiş fiyatlar talep etmek şeklindedir. Turizm endüstrisinde uygulamalarda etik açıdan eksikliğe neden olan başlıca engelleri Dimitriou (2017, s. 45):

- ✓ Yetersiz turizm planlaması,
- ✓ Turizm yöneticilerinin yaşadığı zorluklar
- ✓ Otantiklik sorunu
- ✓ Turistlerin bakış açısıyla ilgili engeller şeklinde sınıflandırır.

Turizm planlaması, turizmin toplumun refahına ve çevre kalitesine potansiyel katkısını optimize etmeyi amaçlayan araştırma ve değerlendirmeye dayalı bir süreç olarak tanımlanabilir (Simmons, 1994, s. 99). Churugsa, McIntosh ve Simmons (2007, s. 454)'a göre turizmin planlama yapılmadan hızlı büyümesi olumsuz etkilerine neden olmakta ve turizm planlamasındaki eksiklikler, turistik destinasyonlarda sosyo-kültürel ve çevresel kaynakların bozulmasıyla sebebiyet vermektedir. Aslan (2008, s. 71-72) ise planlamadan kaynaklı eksikliklerin turizimde en fazla yerel toplumu etkilediğini ve sosyo-kültürel değerlerin ticarileştiğini ifade etmektedir. Bu açıdan turizm planlayıcıları turizmin sadece nicel boyutunu dikkate almamalıdır, doğal unsurlar ve kültürel değerler konusunda hassas, yerel toplumun ve turistlerin taleplerini ve davranışlarını göz önünde bulunduran bir tutum sergilemelidir (Altanlar ve Kesim, 2011, s. 2). Bazı destinasyonların taşıma kapasiteleri aşılmış olup, ekoloji ciddi tehdit altındadır ve destinasyonlar, kitle turizmi gelişiminden elde edilecek kolay ve hızlı kazanç nedeniyle özgünlüklerini ve mimarilerini kaybetmişlerdir. Paket turistlerin yoğunlaşması, arazi kullanım planlamasının olmaması, kontrolsüz bina inşaatı, atık ve çöp yönetiminin olmaması ve yetersiz altyapı ciddi estetik sorunlara ve çevre kirliliğine neden olmaktadır. Kontrolsüz ve plansız bina olayları turizm imajını olumsuz etkilemekte ve turistik cazibe merkezlerinin niteliğini düşürmektedir (Andriotis, 2001, s. 305). Turizmde

etik, turizm projelerinin planlanması ve uygulanmasında yer alanların, turizmin etkilerinin ve sonuçlarının tek tip ve evrensel olarak iyi veya kötü olmadığının bunun yerine, turizm gelişiminin farklı paydaşlar için birçok türde fayda ve maliyet sağlayan birden çok sonuca sahip olduğunun kabul edilmesine dayanmaktadır (Castaneda, 2012, s. 48).

Fleckenstein ve Huebsch (1999, s. 139) turizm endüstrisinde çalışan personelin eğitim düzeyinin düşük olduğunu, genellikle mevsimlik çalıştıklarını, daha az gelir elde ettiklerini, kalitenin göz ardı edildiğini ifade eder. Payne ve Dimanche (1996, s. 1000) bazı durumlarda daha düşük seviyeli işlerin yerel halk tarafından yapıldığı, ancak yönetim pozisyonlarının dışarıdan gelenler tarafından işgal edildiğini, istihdamda eşit fırsatların, çalışanlara eşit muamelenin, sosyal açıdan dezavantajlı grupların istihdam edilmesinin turizm endüstrisinde dikkate alınması gereken bir unsur olduğunu belirtir. Yöneticiler, çalışanlarına karşı yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Malloy ve Fennell (1998, s. 454) turizm endüstrisinin hizmet odaklı olmasından dolayı hem çalışanlara hem de müşterilere etik davranılması gerektiğini ifade etmektedir. King, Dwyer ve Prideaux (2006, s. 127) turizmle ilgili bu tür beklentilerin ise ancak yönetim uygulamalarına bağlı olduğunu belirtmektedir.

Mathenge (2013, s. 17) işletmelerin yüksek etik standartlar oluşturmalarının, nitelikli çalışanları ve profesyonelleri o işletmeye çekebileceğini, bu şekilde sunulan profesyonel ve nitelikli hizmetlerin, turistlerin o destinasyonu ve işletmeyi tekrar tercih etmesini sağlayacağını ifade eder. Böyle bir yatırım, nihayetinde işletmenin finansal performansa katkıda bulunabilir. Bunun içinde yöneticilerin etik uygulamaları işletmelerine adapte etmeleri gerekmektedir. Lin, Martin ve Cobanoglu (2002, s. 48) günümüzde yöneticilerin birçok etik ikilemle başa çıkmak zorunda olduğunu, geçmişte kar elde etmek çoğu zaman işletmenin birincil misyonu ve hedefiydiyken, çağdaş toplumda yönetimin, işyerinde meydana gelen etik sorunları ele almak için kamuoyu tarafından baskı gördüğünü belirtir.

Keating (2009, s. 404)'e göre turizm işletmelerinde etiğin yönetilmesi adına yöneticiler, uygun etik standartlar oluşturmalıdır, performansı değerlendirmek için yönetim süreçleri ve araçları geliştirmelidir, etik performans ve etik dışı davranışlarla ilgili çalışanlara geri bildirim sağlanmalıdır, ödüllendirme, ceza ve eğitim programlar geliştirilmelidir. Kim, Wang ve Song (2021, s. 316) etik dışı iş uygulamalarının, olumsuz turizm deneyimlerindeki en önemli kategoriyi temsil ettiğini, bu nedenle,

yöneticilerin aşırı ücretlendirme, hizmetlerin niteliğini düşürme veya değiştirme gibi uygulamaları azaltmaya odaklanarak, iş etiğini iyileştirmek ve geliştirmek için eğitim programları uygulamaları gerektiğini ifade eder.

Turizmde otantiklik genellikle iki anlamda kullanılmaktadır. Bunlar, eserlerin ve etkinliklerin gerçekliği ve kişinin gerçek benliğine veya özüne sadık olduğunu ifade eden bir insan özelliği şeklindedir (Steiner ve Reisinger, 2006, s. 299). Yeoman, Brass ve McMahon-Beattie (2007, s. 1128-1131) günümüzde sahte, sanal ve kitlesel ürünler nedeniyle turistlerin giderek daha fazla orijinal ve gerçek olan deneyimlere yöneldiğini ifade etmektedir. Esasen otantikliğin kökeninde tüketicinin geçmişte, gelecek belirsiz olduğu için kendini güvende hissetmesi yer almaktadır. Bu nedenle, nostalji duygularına dayalı tarihi köklere ve kültürel mirasa yönelmektedir. Zhu (2012, s. 1495-1496)'ya göre küresel kültürel değişimin bir sonucu olarak, turistler farklı kültürel alanlarda gerçek, güvenilir ve otantik olan arayışı içindedir. Dimitriou (2017, s. 47) turistlere gerçek gibi satılan sahte, taklit ve kopya ürünlerin altında yatan mantığın, ev sahibi toplumun kendi değerlerini turistlere yansıttığında, memnuniyet potansiyelini arttırdığına yönelik inanç olarak ifade eder. Bulut ve Gülcan (2018, s. 696) göre turistlerin tercihlerinde otantik olana yönelik eğilim, kültürün göstermelik olarak sergilenmesine neden olmaktadır. Yerel halkın otantikliği aldatıcı bir şekilde sergilemeleri, turistlerin gerçek olanı yaşamalarını engellemekte ve turistler hüsrana uğramaktadır (E. Cohen, 2008, s. 331). Turizmde etik eksikliğinin neden olduğu bir diğer nokta kültürün ticarileştirilmesidir (Frempong ve Deichmann, 2017, s. 277). Bu noktada amaç o destinasyonun tarihini, kültürünü tanıtmak değil, bir ürünü satmaktır (March, 2008, s. 293) ve ev sahibi toplumun kültürel değerlerinin otantikliğini kaybetmesine neden olmaktadır (Ceylan ve Somuncu, 2016, s. 54-53).

Etik turist davranışı çok çeşitli aktiviteleri içerir. Bazı etik turist davranışları, çöp atmamak veya mevcut geri dönüşüm tesislerini kullanmak gibi günlük davranışları kapsarken, bazıları çevre akreditasyonuna sahip bir konaklama işletmesi seçmek gibi turizme özgüdür. Bu davranışlar, etik faaliyetlerin yoğunlukları ve tatilin genel özellikleri üzerindeki etkileri açısından farklılık gösterir (Ganglmair-Wooliscroft ve Wooliscroft, 2016, s. 2712). Turistler sadece fiziksel çevrede değil, aynı zamanda son derece hassas olan sosyo-kültürel çevrede de ayak izlerini bırakmaktadır. Turist varışları genellikle flora ve faunaya zarar vermekte, atıklar,

gürültülü ve aşırı davranışlar yerel toplulukları rahatsız etmektedir. Bu nedenle turistlerin etik davranması ve tüketiciler olarak doğruyu ve yanlışı ayırt etmesi gerekmektedir. Turistlerin ziyaret ettikleri ortamları rahatsız etmeleri etik açıdan doğru değildir (Khan, 2014, 65).

Tolkach, Pratt ve Zeng (2017, s. 83)'e göre turizm, olağan ikamet yerinde bastırılan gizli değerleri ve sapkın davranışları ortaya çıkaran, ağırlıklı olarak hedonist ve sınırları olmayan bir deneyim olarak ele alındığında, turistlerin seyahatleri sırasında etik dışı ve sapkın davranışlar sergilemeleri daha muhtemeldir ve turistler bu tür davranışları haklı çıkarmak için çeşitli taktikleri kullanırlar. Gao, Huang ve Zhang (2017, s. 287) ise turistlerin davranışları sınırlandığında arzularını tatmin etmek ile doğru olanı yapma zorunluluğu arasında gerilimlerin doğmasının kaçınılmazdır olduğu ifade eder. Castaneda (2012, s. 48) turistlerin ziyaret ettikleri insanlara ve yerlere karşı etik sorumlulukları olduğunu ifade eder.

Turizimin temel bileşenleri olan konaklama ve seyahat alanları insan ilişkilerinin ve iletişiminin yoğun olduğu alanlardır. Bu durum ise etik dışı davranışların ortaya çıkma olasılığını artırmaktadır. Buna istinaden çalışmada, etik sorunlar turizm endüstrisinin temelini oluşturan konaklama ve seyahat işletmeleri bazında ele alınacaktır.

2.1.2.11.1. Konaklama İşletmelerinde Yaşanan Etik Sorunlar

Konaklama endüstrisinin amacı insanları memnun etmek, onlara esenlik duygusunu vermektir. Etik konusunu pratik felsefe olarak sınıflandıran, insanların faaliyetlerini, onların mutluluk ve tatmin peşinde koşma eğilimlerini araştıran Aristoteles'in tanımladığı şekliyle konaklama endüstrisini etiğe bağlayan unsur budur. Konaklama endüstrisinde tüm faaliyetler, eğlence ve refah duygusu sunarak insanları mutlu etmeye odaklanmıştır (Holjevac, 2008, s. 1038). Sheldon ve Park (2011, s. 395), konaklama endüstrisinde etik davranışların iyileştirilmesi için davranış kurallarının ve eğitimin gerekli olduğunu ifade etmektedir. Konaklama endüstrisinin yarattığı iş gücü potansiyeli dikkate alındığında Goh ve Jie, (2019, s. 126) etik ikilemlerin ortaya çıkabileceğini, konaklama işletmelerinde etik iklimi sürdürmek için turizm eğitimi almış etik bilgiye sahip bireylerin istihdam edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Knani (2014, s. 2) konaklama endüstrisinde, ön

saflardaki çalışanların etik değerleri ve işle ilgili davranışlarının, ticari işlemin ve tüketici hizmet deneyiminin kritik bir bileşeni olduğunu ifade eder. Keung (2000, s. 122)'a göre tüketicilerin memnuniyetini belirleyen unsur oda konforunda ya da yemeğin niteliğinden ziyade personel ile etkileşimleri sırasında kendilerine nasıl davranıldığını algısıyla bağlantılıdır. Çalışanın tutumları veya davranışları turist tarafından etik dışı olarak algılanırsa, turistlerin hizmetle ilgili değerlendirmeleri olumsuz olacaktır. Al-Khatib, Rawwas ve Vitell (2004, s. 309), işletme içerisinde etik dışı uygulamaların insan ilişkilerini engellediğini ve bir bütün olarak örgüte olan toplumsal güveninin sarsılabileceğini, işletmenin etkinliğinin ve verimliliğinin bu durumdan olumsuz olarak etkileneceğini belirtir.

Goh ve Jie, (2019, s. 126-127) konaklama endüstrisinde etik davranışın tanımının özel olarak yapılmadığını, ancak sosyal sorumluluk davranışı, şirketlerde etik kodların uygulanması ve insan kaynaklarının etik karar verme yoluyla doğru olanı yapmasını içerdiğini belirtir. Harris (2012, s. 1078) turistlerin aldatıldıklarını hissettikleri, aşırı ücretlendirme, konaklama işletmesi personelinin kasıtlı olarak kullanılmayan hizmetler için ücret talep etmesi, ücretli ancak istenmeyen hizmetlerin kullanımına zorlanma, yanlış ücretler, gereksiz hizmetlerin kullanımına zorlama olmak üzere çeşitli durumlar tespit etmiştir. Wong ve Li (2015, s. 854) turistlerin konaklama işletmelerinin ön saflarında çalışanların şüpheli davranışlarına ilişkin algısının ise dört boyuttan oluştuğunu ifade eder. Bunlar, misafirlerin mülklerinin ihlali, kurallara aykırı davranış, konukların ek hizmetlerinden yararlanma ve etik dışı davranış şeklindedir. Knani (2014, s. 2) turistlerin, kendi ihtiyaçlarının daha iyi karşılanmasını amaçlamadığı müddetçe, mallarının ihlaline ve etik olmayan davranışlara müsamaha göstermediklerini ifade eder. Yeh (2012, s. 73)'e göre konaklama endüstrisinde diğer bir etik dışı uygulama rüşvettir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak konaklama işletmelerinin uluslararasılaşması çeşitli etik sorunları beraberinde getirmektedir. Birçok Asya ülkesinde rüşvet bir iş yapma yönetimi olarak algılanmaktadır ve oldukça yaygındır. Asya ülkelerinde normal kabul edilen bu uygulama, Amerikalı yöneticiler açısından etik ikilemlere neden olduğu belirtilmektedir.

Goh ve Jie'ye (2019, s. 127) göre konaklama endüstrisinde etik davranışın önemine rağmen, çalışanların etik ikilemlerle en iyi nasıl başa çıkılacağı konusunda otellerde verilen etik eğitimi eksiktir ve daha fazla etik davranış eğitimine ihtiyaç

vardır. Poulston ve Jenkins (2016, s. 59) karın, iş dünyasında baskın bir motivasyon kaynağı olduğunu ancak konaklama işletmelerinin kar marjlarının düşük olduğunu, karı artırma ve müşterilere istediklerini verme arayışında yasal yükümlülüklerin göz ardı edilebileceğini belirtir. Yasa dışı cinsel faaliyetler, yasadışı alkol servisi gibi etik olmayan davranışlar konaklama endüstrisinde sıklıkla görülmektedir. Yeung ve Pine, (2003, s. 20) ise konaklama endüstrisinin, çalışanların ve misafirlerin farklı geçmişleri, kültürleri, sektördeki tuhaf çalışma saatleri gibi kendine özgü özellikleri nedeniyle özellikle etik ikilemlere eğilimli olduğu iddia eder. Goh ve Kong (2018, s. 455) turizm endüstrinde diğer bir etik dışı davranışı hırsızlık olarak ifade eder. Çalışanlar, kendilerine yakın veya önemli olan arkadaşlar meslektaşlar gibi diğer insanların etik tutumlarına önem verirler. Bu önemli insanlar, belirli bir etik dışı davranışı kabul edilebilir olarak görürlerse, diğer çalışanları da etik dışı davranışı kabul etmeye motive edebilir. Diğer bir deyişle, eğer bir sosyal fikir birliği etik dışı davranışın doğruluğunu garanti ediyorsa, bazı insanlar sosyal uzlaşmaya uygun davranabilir.

Goh ve Jie, (2019, s. 127) konaklama işletmelerinde genç çalışanlarının etik olmayan davranışlarda bulunma olasılığının daha yüksek olduğunu öne sürer. Sheldon ve Park (2011, s. 395), konaklama endüstrisinde etik davranışların iyileştirilmesi için davranış kurallarının ve eğitimin gerekli olduğunu ifade etmektedir. Yeh (2012, s. 74)'e göre turizm öğrencileri endüstride çalışmaya başlamadan önce iş etiği konusunda eğitilmelidir. Olumlu bir etik çalışma tutumu ve ortamı, konaklama işletmeleri personelinin iş performansını artırabilir. Benzer şekilde Huimin ve Ryan (2011, s. 876) konaklama endüstrisinde etik dışı uygulamaların ortaya çıkardığı riske yönelik farkındalığın arttırılması adına, endüstriye adım atmadan önce konaklama işletmesi öğrencilerinin etik eğitimi alması gerektiği belirtilir.

2.1.2.11.2. Seyahat İşletmelerinde Yaşanan Etik Sorunlar

Seyahat endüstrisi büyük ölçüde çevresel ve kültürel kaynaklara bağlıdır ve bu da sürdürülebilir turizme ulaşmak için sorumlu iş uygulamalarını gerekli kılar (Sheldon ve Park, 2011, s. 392). Seyahat işletmelerinin diğer hizmet işletmeleri gibi insan temelli bir alan olması, etik dışı davranışları sıklıkla ortaya çıkabilmektedir (Güven ve Çay, 2020, s. 58). Seyahat işletmeciliğinde etik dışı davranış, seyahat

aracısının turistlerin seyahat deneyiminden memnuniyetini ve destinasyon algısını olumsuz yönde etkileyen belirli eylemler olarak değerlendirmektedir. Bu tür faaliyetler, vasıfsız rehberlerin kullanımını, alışveriş seçimini sınırlandırmayı, danışma veya onay olmaksızın seyahat güzergahını değiştirmeyi, tedarikçilerden komisyon almayı ve turistlerden bahşiş talep etmeyi içerebilir (Keating, 2009, s. 404).

King, Dwyer ve Prideaux (2006, s. 128) seyahat işletmeciliğinde etik dışı davranışları kısıtlı alışveriş fırsatları, tur maliyetlerini üstlenmek için mağazalardan önemli komisyonlar alınması, tur liderine ek olarak bir tur rehberinin sağlanacağına dair turistlerin beklentilerinin karşılanmaması, nitelikli bir tur rehberi sağlayamama, ziyaret edilen mağazalarda sınırlı ürün yelpazesi, mağazalarda aşırı yüksek fiyatların talep edilmesi şeklinde belirtir. Budeanu, Miller, Moscardo ve Ooi (2016, s. 291) ise kitle turizmi operasyonlarında ve özellikle uzak destinasyonlarda, tur operatörlerinin işlerinden kaynaklanan dolaylı ve olumsuz etkilerin kolaylıkla gözden kaçabileceğini öne sürer. Harris (2012, s. 1078)'e göre seyahat işletmelerinin kullanılmayan hizmetler için ücret talep etmesi ve aşırı ücretlendirme etik dışı davranışlar arasındadır. Gong, Xie, Peng ve Guan (2015, s. 208) hizmet sunumunda dürüstlük ile ilgili problemlerin sıklıkla ortaya çıktığını, bu durumun hizmet personelinin etik olmayan davranışlarından kaynaklandığını, müşterilerin etik dışı bir uygulamayla karşılaştığında, öfkeli, hayal kırıklığına uğramış hissettiklerini belirtir. Teng (2020, s. 424)'e göre iş etiğinden yoksun seyahat işletmelerinde, müşteriler işletmeye güvenlerini yitirecek, kurumsal imaj zarar görecek ve iş kaybına ortaya çıkacaktır. Bu nedenle, uzun vadeli karlılığa odaklanmak için seyahat işletmeleri, hem kuruluşun hem de çalışanların etik performansını dikkatlice değerlendirmelidir.

Seyahat acentalarında çalışan personelin karşılaştığı etik sorunlar ise acentanın operasyonlarını mali kaygılar nedeniyle eksik personel ya da araçla gerçekleştirmesi, çalışanların iş ile ilgili sorunlarına yönetim kademesinin ilgi göstermemesi, kadın çalışanların diğer personel ya da müşteriler tarafından taciz edilmesi ve cinsel imalar olarak belirtilebilir (Atay ve Çolakoğlu, 2019, s. 416-420). Ross (2003, s. 32) hizmet çalışanlarının çalıştıkları ortamda kendilerini güvende hissetmelerinin büyük ölçüde örgütün yararına olduğunu ifade eder. Böyle bir ortamın eksikliği temel etik değerlerle bir karşıtlık oluşturmakta ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Seyahat işletmelerinde etik bir çalışma

ortamı yaratmak adına çalışan temelli bir takım standartlar belirlenmesi gerekebilir. Bu standartların tazminat, güvenlik, insan hakları, ayrım gözetmeme, toplu pazarlık, ihbar, eğitim ve cinsel tacizi içeren çalışan ilişkileri gibi konuları kapsayacağı belirtilebilir (Tunç ve Sevin, 2000, s. 758).

Bir seyahat işletmesinin etik değerleri benimsenmesi turizme nitelik ve değer katabilir ve kitle pazarında niş bir ürün olarak etik turizm, şirketlerin sadece fiyattan daha fazlası için rekabet etmesine izin verebilir. Çevre turizmine odaklanan önceki çalışmalar, çevreye duyarlı iş uygulamalarını birleştiren operatörlerin ticari avantaj elde edebileceğini ve rekabet avantajlarını artırabileceğini belirlemiştir (Weeden, 2001, s. 142). Benzer şekilde Castaneda (2012, s. 48) seyahat işletmelerinde etik uygulamaların önemli bir pazarlama aracı olabileceğini ifade eder. Örneğin ABD'nin Seattle şehrinde bulunan Meaningful Tours, yoksulluk, sağlık, eğitim, açlık ve toplumlarda kadınların güçlenmesi gibi konulara finansal destek vermektedir. Bu örnek, seyahat endüstrisindeki etik uygulamalar kapsamındadır (Khan, 2014, s. 65). Turizm işletmeleri, kârı, yönetim etkinliğini, kamu imajını ve çalışan ilişkilerini potansiyel olarak artırdığı için etik duruşlarını geliştirmelidir (Hudson ve Miller, 2005, s. 384). Gong vd. (2015, s. 208) seyahat acentalarının ve tur operatörlerinin etik dışı davranışları engellemek adına personellerini eğitmek ve motive etmek için önemli çabalar harcamaları ve etik davranışları destekleyen bir ortam yaratmaları gerektiğini ifade eder.

Esasen etik dışı uygulamalar hemen hemen her endüstride görülmektedir. Her ne kadar bu tür uygulamaları ortadan kaldırmak adına girişimlerde bulunulsa da evrensel olarak etik ilkelerin uygulanması oldukça zor görünmektedir. Çünkü her örgütün, her işletmenin kendi iç dinamikleri, faaliyet gösterdikleri alan bu alanların özellikleri, paydaşlar gibi unsurları kuruluşun kendine özgüdür. Bu açıdan evrensel kuralların belirlenip bunların direkt uygulanmaya çalışılması beklentisinin gerçekçi olmayacağı ifade edilebilir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde turizm endüstrisinde, yaptırım gücü daha yüksek uygulamalar etik ilkelerin uygulanma olasılığını artırabilir. Türkiye'de seyahat işletmelerinin konaklama işletmelerine göre daha kurumsal olması, hükümet düzeyinde temsil edilmeleri, yasal sorumluluklarını yerine getirmemelerin bir takım cezai uygulamalara neden olması, etik kapsamındaki konuların seyahat işletmelerinde ele alınmasını kolaylaştırabilir.

2.1.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi

Günümüz koşullarında, işletmelerin rakiplerinden sıyrılarak ön plana çıkabilmesini sağlayacak unsurlardan bir tanesi, sahip olduğu insan kaynakları ve bu kaynakları ne denli etkin kullandığıdır. Bu noktada belirli nitelikteki çalışanların örgüte olan bağlılığının tahsis edilebilmesi, işletmeyi diğer işletmelerden ayıracaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki insan sermayesi rakip işletmeler tarafından taklit edilemeyen, kopyalanamayan stratejik bir unsurdur. Nitekim Biswas ve Bhatnagar (2013, s. 28) ‘’Çağdaş iş ortamının artan karmaşıklığı, dinamizmi ve belirsizliği ile birlikte, bireysel ve örgütsel sonuçları açıklamaya yönelik geleneksel yaklaşımların sorgulanmasına’’ yönelik söylemi ve Mercurio (2015, s. 2)’nun ‘’Modern örgütlerin, rekabet avantajı sağlayacak beceri ve yeteneklere sahip bireyleri örgüte çekmeli, geliştirmeli ve elde tutmalıdır’’ ifadesi bu durumun önemi açıkça ortaya koymaktadır. Kawiana, Dewi, Hartati, Setini ve Asih (2021, s. 1051) ise örgütsel bağlılığı sürdürmenin ve artırmanın, işletmeler için kurumsal performansı iyileştirmenin, rekabeti korumanın ve rekabet baskısından kurtulmanın bir yöntemi olarak ifade etmektedir.

Utami, Sapta, Vetawati ve Astakoni (2021, s. 508) bağlılığın bireylerin daha fazla çaba sarf etmesini sağladığını, dolayısıyla örgütsel performansa katkıda bulunduğunu, bu durumun kuruluşların başarılı olabilmesi için çalışanların kendilerini işlerine adamaları gerektiği anlamına geldiğini belirtmektedir. Örgütsel bağlılığın, kuruluşlar için arzu edilen sonuçları üretme becerisinin bir sonucu olarak büyük ilgi gördüğünü dile getiren Kwantes (2007, s. 29-30) çalışan devir hızının yüksek oranlarının, yeni çalışanları işe alma ve eğitme ile ilgili maliyetlerin ve deneyimli işçiler ayrıldığında üretkenlik kaybının maliyetlerinin kuruluşlarda daha büyük verimsizliklere neden olduğunu ifade etmiştir. Keskes (2014, s. 27) ise örgütsel bağlılığın popülaritesinin temel nedenini, kuruluşların kendini adamış çalışanlardan oluşan ekipler aracılığıyla rekabet avantajı sağlaması ve sürdürmeye devam etmesi şeklinde belirtir ve bir kuruluşun başarısının kısmen yüksek derecede kurumsal bağlılığa sahip olmakla elde edildiğini dile getirir. Bu perspektiften Morrow (1983, s. 486) bağlılığın çalışanın sadakati ve özverisi gibi normatif temellere dayanan bir yapı olduğunu öne sürmektedir. Herrera ve Heras-Rosas (2021, s. 1)’a göre yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın sürdürülmesine yardımcı

olmak adına, çalışma koşullarının, işçi refahının ve iş memnuniyetinin artırılması zorunludur.

Örgütsel bağlılık kavramının ilk sunumunun William H. Whyte'ın ''In the Organization Man'' isimli çalışmasıyla gerçekleştiği aktarılmaktadır (akt. Chen vd., 2015, s. 5). Çalışma, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra şekillenen, örgüte ait olan, sadece örgüt için çalışan, ödüllerin tuzak olarak sunulduğu büyük örgütlerdeki insanların durumuna karşı bir çağrı niteliği taşımaktadır (Hanson ve O'Donohue, 2010, s. 95). Aşırı bağlılığın tehlikeleri içeren bu çalışma, örgütün adamını sadece örgüt için çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait bir kişi olarak tanımlamış, bu dönemden itibaren, bağlılık konusu kapsamlı bir şekilde ele alınmış, çıkarımlar ise çoğunlukla yüksek düzeyde bağlılığın iyi olduğu varsayımına dayanmıştır (Randall, 1987, s. 460). Swailes (2002, s. 156)' göre modern anlamıyla bağlılık kavramı, Henry Fayol'un on dokuzuncu yüzyılda geliştirdiği yönetim ilkelerinde mevcuttur. Bağlılık ile ilgili ikinci ilke, örgütsel bağlılığın en güvenilir sonuçlarından biri olan istikrarlı hizmet süresinin önemi ile ilgilidir. Weber'in ''Bürokrasi'si de'' örgütsel bağlılığın temelleriyle ilişkilendirilmektedir. Bu perspektiften Mastekaasa (2004, s. 2) ideal tipik Weber bürokrasisinde, bürokratın yüksek statü, iş güvencesi ve düzenli maaş artışlarından yararlandığını, karşılığında görevlerini yerine getirdiğini ve örgütsel hedefler doğrultusunda hareket ettiğini, bu durumun ise uzun vadeli bir karşılıklılık ilişkisine dayandığını ifade eder. Bennis (1965, s. 32) ''Beyond Bureaucracy'' isimli çalışmasında karmaşık ve hedef arayan birimler olarak örgütlerin, hayatta kalabilmelerinin iki unsurunu, karşılıklılık (reciprocity) ve adaptasyon (adaptation) olarak belirtmiştir.

Çelebi ve Korumaz (2016, s. 1162) bağlılık teriminin, resmi olarak kendini devletin gözetimine teslim etme eylemi anlamına geldiğini ve geçmişinin 15. yüzyıla kadar uzandığını ifade etmiş, şu anki anlamının ise çok çalışma, enerjiyi ve zamanı bir işe veya bir faaliyete verme istekliliği olarak tanımlamıştır. Beck ve Wilson (2000, s. 114) çalışanların işe yönelik tutumlarının incelenmesinin uzun ve çeşitlilik arz eden bir geçmişe sahip olduğunu, ilk çalışmaların iş memnuniyetini artırmaya odaklandığını, ancak 1970'lerde örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerindeki etkisine dikkat çekildiğini ifade etmekte, Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj ve Ezzatabadi (2016, s. 96) ise personelin kuruluşla ne ölçüde özdeşleştiğini ve hedefleriyle ne kadar meşgul olduğunu yansıttığını belirtmektedir. Tiwari ve

Singh (2014, s. 2) örgütün performansının büyük ölçüde çalışanlarının bağlılığının yüksek olmasıyla ilişkilendirildiğinin iyi olduğunun altını çizer. Cooper-Hakim ve Viswesvaran, (2005, s. 241) bağlılığı psikolojide merkezi bir kavramdır olarak, bir eylem yönteminde ısrar etme isteği olarak tanımlanar. Brown (1996, s. 233) ise bir kavram olarak bağlılığın özelliklerini aşağıdaki şekilde belirtir:

- ✓ Bağlılığın bir amacı ya da bir odağı vardır.
- ✓ Bağlılığı taahhüt eden taraflar mevcuttur.
- ✓ Bağlılık belirli şartları içerir.
- ✓ Bağlılık, koşulları net ya da örtük olan bir anlaşmadır.

Örgütsel bağlılığı Porter, Steers ve Boulian (1973, s. 3); Steers (1977, s. 46); Mowday, Steers ve Porter (1979, s. 226); Bhagat ve Chassie (1981, s. 22); Williams ve Anderson, (1991, s. 604); Øgaard, Marnburg ve Larsen (2008, s. 664); Permarupan, Saufi ve Kasim, (2013, s. 91); Keskes (2014, s. 34) bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının göreceli gücü olarak tanımlamıştır. Bu tanım en çok kabul edilen ve en çok kullanılan tanımdır (Mayer ve Schoorman, 1992, s. 672) ve üç ilgili faktörle karakterize etmiştir. Bu faktörler (Porter, Steers ve Boulian 1973, s. 3; Dubin, Champoux ve Porter, 1975, s. 414; Porter, Crampon ve Smith, 1976, s. 91; Steers 1977, s. 46; Mowday, Steers ve Porter 1979, s. 226; Angle ve Perry, 1981, s. 2; Bhagat ve Chassie, 1981, s. 22; Bateman ve Strasser, 1984, s. 95; Meyer ve Allen, 1984, s. 373; Luthans, McCaul ve Dodd, 1985, s. 213; Curry vd.,1986, s. 847; Mayer ve Schoorman, 1992, s. 672; Brown, 1996, s. 241; Steinhaus ve Perry, 1996, s. 278; Awamleh, 1996, s. 65; Fritz, Arnett ve Conkel, 1999, s. 291; Beck ve Wilson, 2000, s. 114, Finegan, 2000, s. 150; Gül, 2003, s. 75; Balyer, 2015, s. 1; Kawiana vd.,2021, s. 1051):

- ✓ kuruluşun hedeflerine ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul (Bu faktör özdeşleşme (identification) olarak adlandırılmaktadır (Buchanan, 1975, s. 68; Bar-Hayim ve Berman, 1992, s.379))
- ✓ kuruluş adına önemli ölçüde çaba gösterme istekliliği (Bu faktör katılım (involvement) olarak adlandırılmaktadır (Buchanan, 1975, s. 68; Bar-Hayim ve Berman, 1992, s.379)) ve
- ✓ kuruluşta üyeliği sürdürmeye yönelik güçlü bir istek şeklindedir (Bu faktör sadakat (loyalty) olarak adlandırılmaktadır (Buchanan, 1975, s. 68; Bar-Hayim ve Berman, 1992, s.379)).

Örgütsel bağlılık ile ilgili bu kavramsallaştırma, çalışan bağlılığının değişim teorisi olarak bilinmektedir (Jaiswal ve Raychaudhuri, 2021, s. 57). Birey kişiliğini örgüte bağlandığında ya da hedefleri aşamalı olarak uyumlu hale geldiğinde bağlılık oluşmaktadır (McBey, Karakowsky ve Ng, 2017, s. 993). Hali hazırda örgütsel bağlılığı ifade etmede en çok kullanılan üç faktörlü tanım olsa da, bağlılık nedenlerini etkilerinden ayırmadığı için eleştirilmektedir. Özellikle örgüte üyeliği sürdürmeye yönelik güçlü istek, tanımın bir parçasından ziyade bir sonuç olarak ele alınabilir (Swailes, 2002, s. 159). Benzer şekilde Balfour ve Wechsler (1990, s. 28); Guest, Peccei ve Thomas (1993, s. 192) tanımın, tutumu (hedeflere ve değerlere olan inancı) davranışsal sonuçlarla (çaba ve görev süresi) birleştirdiği için tenkit etmektedir. Bu noktada ikinci bir eleştiri konusu ise sadakat ve örgüte üyeliği sürdürme niyeti olabilir. Mueller, Wallace ve Price (1992, s. 214)'a göre sadakat, işin yapısal şartları ve örgütte kalma ya da ayrılma kararı arasında yer alan müdahale edici, önemli bir değişkendir ve nedensel sıralama açısından bakıldığında sadakat, örgütte kalma niyetinden önce gelmektedir. Yani, sadakat, örgüt üyeliğini sürdürmenin öncülüdür. Balfour ve Wechsler (1996, s. 257) bir çok araştırmanın bu tanıma göre şekillendirildiğini, ancak bağlılığın bir parçası olmayan ve kavramdan kaynaklanması beklenen davranışsal niyetleri içerdiğini, işten ayrılma niyeti, extra rol davranışı gibi unsurların örgütsel gerçekler mi yoksa sadece ölçüm amacıyla ele alınmış yapay bir korelasyon mu olduğunun net olmadığını ifade eder.

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasında araştırmacılar farklı ölçütler kullanmıştır. Örneğin Reichers (1985, s. 468) bu ölçütleri yan bahis, özellikler ve birey/örgüt amaç uyumu olarak belirtmiştir. Scholl (1981, s. 589) örgütsel bağlılığın yatırımlar, karşılıklılık, alternatiflerin olmaması ve özdeşleşme olmak üzere en az dört kaynağı olduğunu ifade etmektedir. Buchanan (1975, s. 68)'a göre örgütsel bağlılığın özdeşleşme, katılım ve sadakat olmak üzere üç bileşeni olduğunu belirtir. Kim, Song ve Lee, (2016, s. 26) örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç bileşenli olarak ele alır. Tutar (2016, s. 225) örgütsel bağlılığın bileşenlerini uyum aşaması, kimlik bulma aşaması ve içselleştirme aşaması olarak incelemiştir.

Bu çalışmada, örgütsel bağlılığı tanımlamada kullanılan ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu düşünülen yatırım (investment), karşılıklılık (reciprocity), alternatifler (alternatives), özdeşleşme (identification), katılım (involvement), içselleştirme

(internalization) ve birey-örgüt amaç uyumu (individual/organization goal conqruence/fit) kavramları ele alınmıştır.

Yatırım esasen Becker'in örgütsel bağlılığa yaklaşımıyla ilişkili bir kavramdır. Avcı (2017, s. 60) örgütün sunduğu ödülleri ve bu ödüller karşısında katlanılan maliyetleri yatırım olarak ifade etmiştir. Kanter (1968, s. 506) yatırım sürecinde, bireyin örgütün geleceğiyle ilgili bir pay elde ettiğini, o örgütteki mevcudiyetini devam ettirerek bir takım maliyetlere katlandığını, böylece bireyin örgüte mevcut katılımıyla gelecekte kazanç sağladığını belirtir. Bu kazançlar ya da faydalar somut kaynakları içeren basit ekonomik süreçler olabileceği gibi, zaman ve enerji gibi maddi olmayan varlıkları da içerebilir. Wolowska (2014, s. 130) ise yatırımları, örgütü terk etmekle bağlantılı kişisel fedakârlık olarak değerlendirmiş, çalışanların, istihdam için yaşadığı yeri değiştirmek, belirli becerileri kazanmak için zaman ayırmak gibi çeşitli şekillerde örgüte yatırım yapabileceklerini dile getirmiştir.

Oliver (1990, s. 20) bireylerin geçmiş yatırımları nedeniyle belirli eylem yollarına bağlı hale geldiğini, kilitlendiğini, bunları sonlandırdıkları anda ise geçmişte yapmış oldukları yatırımları kaybettiklerini belirtir. Cohen (2007a, s. 338) kendini örgüte adayan çalışanların, üyeliklerini devam ettirerek gizli yatırımlar yaptıklarını, örgütten ayrılması durumunda kaybedilecek olan birey tarafından değer verilen yatırımların birikimine atıfta bulunulduğunu, belirli bir süre boyunca, kişinin tutarlı bir faaliyet modelinden, yani örgütteki üyeliğin sürdürülmesinden kopmasını zorlaştıran belirli maliyetlerin tahakkuk ettiğini belirtir. Yatırımları kaybetme tehdidi, bunların yerini alacak veya kaybını telafi edecek alternatiflerin bulunmayışı ile birlikte, kişiyi kuruma bağlı hale getirir.

Bu noktada, örgütün de çalışanlara yatırım yaptığı ifade edilebilir. Örneğin Lee ve Bruvold (2003, s. 983)'a göre çalışan gelişimine yapılan yatırım, çalışan bağlılığını ve motivasyonunu etkileyen bir bağlılık stratejisini temsil eder. Bhatti, Nawab ve Akbar (2011, s. 15) çalışanlara yapılan yatırımın daha iyi sonuçlar, daha yüksek çalışan bağlılığı ve üretkenliği, gereken bilgi, becerinin geliştirilmesi, daha yüksek iş tatmini ve örgüt performansı ile sonuçlandığını ifade eder. Ellinger vd. (2013, s. 1126) kurumun çalışana yaptığı yatırımın bir tutum olarak çalışan bağlılığına dönüşeceğini, çalışan bağlılığının ise bir davranış şekli olarak iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ortaya çıkacağını belirtir. Dhar (2015, s. 421) kuruluşun çalışana yaptığı yatırımın doğası gereği karşılıklılık

içerdiğini, çalışanın sadece kendisine değil kuruma da katkı sağladığını öne sürmektedir.

Balfour ve Wechsler (1991, s. 356); Balfour ve Wechsler (1990, s. 24) bağlılığın, birey ve örgüt arasında karşılıklı, değiş tokuşu temel alan bir ilişkisi olduğunu ifade eder. Karşılıklılık kavramında, kuruluşun çalışanlarına yönelik tutumu karşılığında, çalışanların bu tutuma yönelik cevabı ele alınmaktadır. Taraflardan birinin sözleşmeyle yaptığı taahhütler, diğer tarafın da karşılık vermesini zorunlu kılar, çünkü her iki tarafın da kendi değişimlerinde denge için çaba göstermesi beklenir (Griffin ve Hepburn, 2005, s. 614). Yani çalışanlara, değerli kaynaklar sunulduğunda, çalışanlar kendini karşılık vermeye mecbur hissederler (Panaccio ve Vandenberghe, 2009, s. 226).

Brown (1996, s. 235)'a göre karşılıklı veya iki yönlü fayda olasılığı, bağlılık oluşumunu teşvik eder. Ahmad (2018, s. 76) ise karşılıklılığın, işçi ve işveren ilişkisi arasında temel bir mekanizma olduğunu, karşılıklılık ile örgütsel bağlamda işveren ve çalışan arasında psikolojik temas kurulduğunu belirtir. Bu kapsamda ele alınabilecek unsurlar yani çalışanın örgüte bağlılığını sunması karşılığında kazanımları çeşitlilik arz edebilir. Örneğin Martin ve Bennett (1996, s. 86) örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin karşılıklı olduğunu ifade etmiştir. Nitekim Rego ve Cunha (2008, s. 60) çalışanlar, kuruluşun tarafından umutlarının ve mutluluklarının desteklediğini hissettiğinde, örgütsel duygusal bağlar ve sadakat duyguları dahil olmak üzere kuruma karşı olumlu tutumlarla karşılık verme eğiliminde olduklarını dile getirir.

Algılanan alternatif iş fırsatları, örgütün çevresinde alternatif işlerin mevcudiyetine ilişkin algıyı ifade eder ve mevcut iş alternatiflerinin niteliği, kabul edilebilir iş alternatiflerini bulma eğilimi ve alternatif iş fırsatlarının mevcudiyetine göre şekillenir (Albalawi, Naugton, Elayan ve Sleimi, 2019, s. 311). Algılanan iş alternatifleri, bireylerin kuruluş dışında karşılaştırılabilir işler elde edebilme tahminlerine atıfta bulunur (Ng ve Feldman, 2012, s. 1464). Allen ve Meyer (1990, s. 4) devam bağlılığının nedenleriden bir tanesini alternatif iş olanaklarının yetersizliği olarak belirtmiş, algılanan iş fırsatlarının azlığının, örgütten ayrılma maliyetini artırdığını ifade etmiştir. Çalışan alternatif işleri ne kadar az olarak algılıyorsa, halihazırdaki işverenine olan bağlılığı o derece güçlü olacaktır. Thatcher, Stepina ve Boyle'a (2002, s. 236) göre çalışanlar birçok istihdam alternatifi algıladıklarında,

örgütsel bağlılık seviyeleri daha düşük, dolayısıyla işten ayrılma niyetleri daha yüksek olacaktır. Alternatifler, örgütsel bağlılıkla ilgili iş davranışının bazı yönlerini etkileyebilse de değişkenin basit bir şekilde örgütsel bağlılığa dahil edilmesi, modelin tahmin etme yeteneğini geliştirmemektedir (Oliver, 1990, s. 29).

Buchanan (1975, s. 69) özdeşleşmenin (identification) kişiyi sürdürülebilir bir amaca bağlayarak yön duygusuna katkıda bulunduğunu ifade etmiştir. Sosyal kimlik teorisi açısından özdeşleme, bireyin kendini grup üyeliği açısından tanımlamasıdır. Benkhoff (1997, s. 118) sosyal kimlik teorisine göre bireylerin çeşitli nedenlerle gruplar veya kuruluşlarla özdeşleştiğini, grup üyeliğinin, kendilerini tanımlamalarına yardımcı olduğunu, onlara aidiyet duygusu verdiğini ve özgüvenlerini yükselttiğini belirtmiştir. Markovits, Davis ve Dick (2007, s. 79) özdeşleşmeyi, örgüte yönelik aidiyet ve gurur duygusu olarak belirtir.

Chen vd. (2015, s. 2) örgütsel özdeşleşmenin, karar verme, iş tutumları, iş motivasyonu, iş tatmini, iş performansı, örgütsel hedeflerin başarıları, rol çatışması, çalışan etkileşimi, personel değişim hızı ve örgütsel verimlilik dahil olmak üzere çok çeşitli örgütsel fenomenleri ve örgütsel davranışları etkilediğini belirtir. Cole ve Bruch (2006, s. 588) özel bir sosyal kimlik biçimi olan örgütsel özdeşleşmenin, bireylerin kendilerini örgüt üyelikleri açısından tanımladıkları belirli yolları yansıttığını dile getirir. Örgütsel özdeşleşme olmadan, etkili örgütsel iletişimin, özenli karşılıklı ilişkilerin, anlamlı planlamanın, liderlik davranışının mevcudiyetinden söz etmenin mümkün olmadığı belirtilmektedir. Buchanan (1975, s. 69) ise özdeşleşmeyi, bir grubun başarı veya başarısızlıklarının doğrudan veya çeşitli deneyimlerini içeren bir gruba ait olma algısı olarak ifade eder.

Meyer ve Herscovitch (2001, s. 305) özdeşleşmenin çalışanın tatmin edici bir ilişki kurmak ve sürdürmek için etkiyi kabul ettiğinde gerçekleştiğini ifade eder. Özdeşleşme, bireyi kimliğe uygun faaliyetlerde bulunmaya ve bunlardan tatmin olmaya, kendisini grubun bir örneği olarak görmeye ve grup oluşumuyla geleneksel olarak ilişkili faktörleri güçlendirmeye teşvik eder (Ashforth ve Mael, 1989, s. 33). Wiener (1982, s. 419) özdeşleşmeyi, bağlılığın, belirli öncüller ve sonuçlar arasında arabuluculuk yapan, tutumsal bir müdahaleci yapı olduğunu varsayar ve bu tutum sürecini bilişsel-hesaplamadan ziyade öncelikle duygusal olarak görür, örgütsel amaç ve değerleri kabul etme, bunları kişisel hedefler ve değerler sistemine entegre etme sürecini, özdeşleşme olarak belirtir. Turker, (2009, s. 190) ise özdeşleşmeyi, bir

grubun başarısı ve başarısızlıklarının doğrudan veya dolaylı deneyimini içeren bir gruba ait olma veya ait olma algısı olarak tanımlar.

Buchanan (1975, s. 69-70), katılımın (involvement), bireyin kendini işe kaptırmasının derecesini ölçtüğünü belirtir. Yani bu noktada iş, bireyin dikkatini çeken diğer faaliyetlere göre daha çok yapmaktan zevk aldığı bir unsurdur ve bireyin kendini ne denli işinin bir uzantısı olarak gördüğünü belirlemektedir. Cook ve Wall (1980, s. 40) katılımı, çalışanın rolüyle ilgili eylemlerini psikolojik olarak özümsemesi olarak belirtir. Blau ve Boal (1987, s. 290); Hoole ve Boshoff (1998, s. 343); Kuruüzüm, Çetin ve Irmak'a (2009, s. 6); işe katılımı kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi, Culiberk, Delic, Mitrovic ve Culiberk (2018, s. 3) ise tutumsal olarak kişinin işine verdiği önem derecesi olarak tanımlar. Markovits, Davis ve Dick (2007, s. 79) katılımı, organizasyon uğruna kişisel çaba harcama istekliliği olarak dile getirir. Tiwari ve Singh (2014, s. 2)'e göre yüksek düzeyde işe katılım gösteren çalışanlar, işi karakterlerinin merkezinin bir parçası haline getirir ve dikkatlerinin çoğunu işlerine odaklar. Düşük düzeyde işe katılım ise çalışanların mazeretsiz gecikme, mazeretsiz devamsızlık, işten ayrılma gibi davranışlarıyla ilişkilendirilmektedir. Singh ve Gupta (2015, s. 1194) işe katılımın, daha çok kişinin anlık iş faaliyetleriyle özdeşleşmesiyle ilgili olduğunu, bundan dolayı işe katılımın, direkt kuruma olan bağlılığın göstergesi olmadığını ifade eder.

İçselleştirme (internalization), dış dünyanın yönlerinin ve onunla olan etkileşimlerin organizmaya alındığı ve iç yapısında temsil edildiği, bireyin dışsal bir nesneyle ilişkisini kendi iç dünyasına aktardığı bir süreç olarak tanımlanabilir. Özdeşleşme içselleştirmenin bileşenlerindendir (Ekwutosi ve Moses, 2013, s. 78). İçselleştirme birey ve örgüt arasında tatmin edici bir ilişki kurmak veya sürdürmek için etki, yani, bir grubun parçası olmaktan gurur duyma, örgütün değerlerine ve başarılarına saygı duyma, onları kendi değerleri gibi benimseme gerçekleştiğinde ortaya çıkar. Bu noktada bireyin tutumu ve davranışları örgütün değerleriyle uyumludur (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 493). İçselleştirme düzeyindeki bağlılığın örgütlerde gerçekleşmesi uzun bir zaman sonunda oluşmaktadır (Balay ve İpek, 2010, s. 367). Bu noktada hizmet süresinin, içselleştirme üzerinde önemli derecede olumlu etkisi olduğu çıkarımında bulunulabilir. Çünkü içselleştirme, zamanla gelişen bir olgudur. Yani kısa sürede kurulamaz (Tao, Takagi, İshida ve Masuda, 1998, s. 202). Örgütsel hedeflerin, normların ve değerlerin kabulü

içselleştirmeye atıfta bulunduğundan, aynı zamanda bağlılığının bir ölçüsü olarak ele alınmasına neden olmaktadır (Kell ve Motowidlo, 2012, s. 224).

Sosyal ve örgütsel bilimlerde birçok teoride kullanılan uyum veya uygunluk kavramı esasen psikoloji kökenlidir. Kişi-grup uyumu, kişi-meslek uyumu ve kişi-iş uyumu gibi pek çok uyum türü vardır. Çalışanlar kuruluşlarına iyi uyduklarında daha mutlu oldukları, örgütte kalma olasılıklarının daha yüksek olduğu ve bu nedenle daha olumlu tutum ve davranışlar sergiledikleri ifade edilmektedir (Mete, Sökmen ve Bıyık, 2016, s. 878). Kişi-örgüt uyumu, kişisel inançlar ve örgütsel inançlar veya bireysel hedefler ve işletme hedefleri arasındaki uyuma dayanabilir. Uyum derecesi, örgütün çalışan ihtiyaçlarını ne derece desteklediğine ya da bireyin kişiliğinin örgüte ne kadar uygun olduğuna göre şekillenir (Valentine, Godkin ve Lucero, 2002, s. 350). Kişi ve kuruluş arasındaki yüksek uyumun hem çalışanlar hem de kuruluşlar için birçok olumlu etkisi vardır. Bu uyumunun yüksek derece olması, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, artan üretkenlik ve azalan işten ayrılma niyeti dahil olmak üzere birden fazla örgütsel sonuçla ilişkilidir. Uyum ne kadar yüksekse çalışanlar örgütten o derece memnuniyet duymaktadır (Alnıaçık, Alnıaçık, Erat ve Akçin, 2013, s. 275).

Bağlılık tutumları, yavaş ama tutarlı bir şekilde zaman içinde gelişmektedir (Mowday, Steers ve Porter 1979, s. 226). Bağlılık, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olmasının yanı sıra çalışan tutum ve inançlarını şekillendirmede önemli bir değişkeni temsil eder (Bhagat ve Chassie, 1981, s. 17). Bağlılığın bir sonucu olarak örgüte kendini adamış çalışanların daha aktif oldukları, daha çok çalıştıkları ve şirketlerinin temel varlıklarını savundukları düşünülmektedir (Spanuth ve Wald, 2017, s. 130). Örgütsel bağlılık, çok az fikir birliği ile çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Tanımların çoğu, birey ve örgüt arasında psikolojik bir bağın varlığını kabul eder. Bu bağ, enerji harcama istekliliği, bağlılık ve kuruluşun hedeflerine yönelik çalışma, başka bir yerde daha büyük olabilecek ödüller için ayrılmaya isteksizlik, kuruluşa aidiyet duygusu, kuruluşun olumlu bir değerlendirmesi veya kuruluşun kabulü, örgütün değerleri ve hedefleriyle özdeşleşmek gibi kavramları içerir (Chusmir, 1988, s. 89; Hunt, Wood ve Chonko, 1989, s. 81). Örgütsel bağlılıkla ilgili farklı tanımların mevcudiyeti, farklı disiplinlerin örgütsel bağlılığı tanımlamasından ve örgütsel bağlılığın çok boyutlu

doğasından kaynaklanmaktadır (Benkarim ve Imbeau, 2021, s. 7). Örgütsel bağlılık üzerine yapılmış tanımlamalardan bazıları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Çizelge 8. Örgüsel Bağlılık Tanımları

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMLARI	
Kanter (1968, s. 500)	Örgütsel bağlılık, kişinin doğasını ve ihtiyaçlarını ifade ederek, bireysel çıkarlarını sosyal olarak organize edilmiş davranış kalıplarının uygulanmasına bağlanması sürecidir.
Sheldon (1971, s. 143)	Örgütsel bağlılık kişinin kimliği ile örgütü birbirine bağlayan kuruluşa yönelik bir tutum veya yönelimdir.
Hrebiniak ve Alutto (1972, s. 569-570)	Örgütlerde bağlılık kısmen bir mübadele kısmen de yapısal bir olgudur. Yani, bağlılık kuruluştan alınan ödüllerin ve bu ödülleri almak için katlanılan maliyetlerin oranına bağlıdır.
Buchanan (1974a, s. 533)	Bağlılık, örgütün iyiliği için bireyin dâhil olduğu örgütün hedeflerine ve değerlerine, bu hedeflerle ve değerlerle ilgili rolüne duygusal olarak sadakat göstermesidir. Bu açıdan bağlılık, kişinin kuruluşun hedef ve değerlerine benimsemesini, kişinin örgütte sahip olduğu rolünü benimsemesini ve sadakati ya da kuruluşa bağlanmayı kapsamaktadır.
Porter, Crampon ve Smith (1976, s. 91)	Örgütsel bağlılık, bireyin kuruluşla olan ilişkisinin doğasını ifade etmektedir.
Cook ve Wall (1980, s. 40)	Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgütün özelliklerine yönelik duygusal tepkileridir.
Wiener (1982, s. 420-421)	Çalışmada bağlılık, öznel normlar açısından ele alınmıştır. Öznel normlar sadece sosyal normatif inançlar yani, bir kişinin başkalarının kendisinden nasıl davranmasını beklediğine dair inançları tarafından değil, aynı zamanda kişisel normatif inançlar, yani belirli bir davranışla ilgili kişisel ahlaki standartlar tarafından da belirlenmesidir. Belirli bir davranış tarzına ilişkin kişisel ahlaki standartlar, kişi başkalarının bu davranışla ilgili beklentilerini içselleştirdiğinde oluşur. Davranışsal eylemler bu tür içselleştirilmiş normatif baskılar tarafından yönlendirildiğinde, artık başlangıçta dayandıkları takviyeler ve cezalarla olan bağlantılarına bağımlı değildirler. Bu perspektiften örgütsel bağlılık, örgütsel hedefleri ve çıkarları karşılayan bir şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı olarak ele alınır. Bağlılık ne kadar güçlüyse içselleştirilmiş standartlar tarafından yönlendirilme eğilimi o kadar güçlüdür. Bu nedenle, kendini örgüte adamış bireyler, bunu kendi kişisel çıkarları için değil, bunun doğru ve ahlaki bir şey olduğuna inandıkları için belirli davranışlar sergileyebilirler.
Reichers (1985, s. 465)	Bağlılık, bir örgütün birden çok paydaşın hedefleriyle özdeşleşme sürecidir. Bu paydaşlar üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel olarak halkı içerebilir.

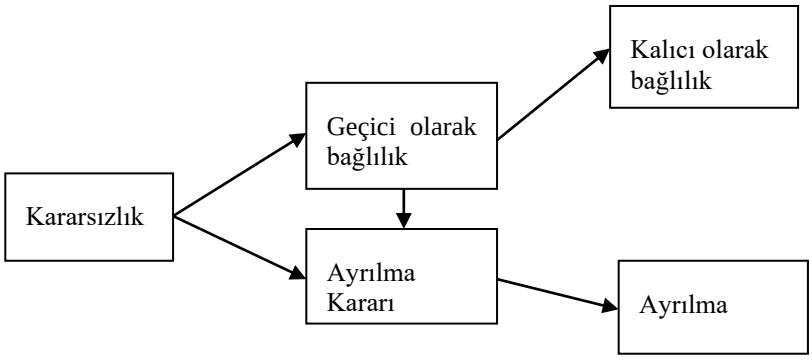
Çizelge 8-devamı

Glisson ve Durick, 1988, s. 65	Bağlılık, hedefleri ve değerleri de dâhil olmak üzere, istihdam eden kuruma sadakati vurgular
Becker, Randall ve Riegel (1995, s. 617)	Örgütsel bağlılık arzu edilen bir personel davranışıdır. Örgütsel bağlılık, fedakarlık ve vicdanlı olmak gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkilendirilmiştir.
Meyer ve Herscovitch (2001, s. 301)	Örgütsel bağlılık, çalışanı bir veya daha fazla hedefle ilgili bir eylem rotasına bağlayan bir güçtür. Bu tür bir bağlılık, değişime dayalı motivasyon biçimlerinden ayırt edilebilir, hedefler ve dışsal motivasyon olumlu tutumların yokluğunda bile davranışı etkileyebilir.
Liou (2008, s. 120)	Örgütsel bağlılık, bireyin kuruluşun hedef ve değerlerini kabul etmesinden, o kuruluşun işlerine katkıda bulunma isteğinden ve kuruluşla iyi bir ilişki sürdürme arzusundan kaynaklanan, zamana ve mekâna bağlı, etkileşimli süreçlerle sürdürülen bir tutumdur.
Gonzalez ve Guillen (2008, s. 412)	Örgütsel bağlılık hesaplanmış rasyonalite, duygusal eğilim ve ahlaki yargıya dayanan kişisel gönüllü bir karardır.
Joo (2010, s. 70)	Örgütsel bağlılığın, bireyin kuruluş hakkındaki genel duygularını ifade etmektedir.
Sheikh (2017, s. 364)	Örgütsel bağlılık, bireysel hedefleri kuruluşun hedeflerine doğrudan yönlendiren içsel istikrar ve güçtür.
Bilgiç (2017, s. 38)	Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumun hedeflerini ve değerlerini paylaşması, hedeflere ve değerlere ulaşma adına çaba göstermesi ve örgütle ilişkisi anlamına gelen bağlılığı devam ettirmesi olarak tanımlar.
Bodjrenou, Xu ve Bomboma (2019, s. 276-277)	Çalışanın kuruluşa ne ölçüde bağlı olduğu tanımlayan, kendini belirli bir örgüte adama süreci olarak da ele alınabilen örgütsel bağlılık kavramında, ortak payda örgüt ve çalışan arasındaki bağ, güçlü bir ilişki ve bu tarafları bağlayan iş sözleşmesini sürdürme olasılığının yükselikliğidir.
Afshari (2020, s. 144)	Örgütsel bağlılık, çalışanları kuruluşlara iş tanımlarının ötesinde performans gösterecekleri ve örgütsel hedeflere ulaşmak için maksimum çaba harcayacakları şekilde bağlayan bağlayıcı bir güçtür.

***Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.**

Örgütsel bağlılık modellerinde, örgütte görev süresinin davranışta ve işe yönelik tutumlarda değişikliklere neden olduğunu ileri sürülmektedir (Kaur, Sandhu ve Kaur, 2010, s. 143). Stumpf ve Hartman (1984, s. 309); Pierce ve Dunham (1987, s. 173-174); Johnston, Parasuraman, Futrell ve Black (1990, s. 336) örgütsel bağlılığın gelişmesinde giriş öncesi, erken istihdam ve orta ila ileri kariyer olmak üzere üç aşaması olduğunu belirtir. Gül (2003, s. 74) ise örgütsel bağlılığın bir

çalışanın işe dâhil olmasıyla başladığını ifade etmektedir. Cohen (2007a, s. 337) örgütsel bağlılığın gelişimini örgüte giriş öncesi ve sonrası olarak iki şekilde ele almıştır. Örgüte girmeden önce gelişen ilk biçim, beklenen faydalarla ve ödüllerle ilişkili, kuruluşla olan değişimin niteliği hakkındaki genel beklentilerinden türetilen araçsal bağlılık eğilimi ve örgüte karşı genel bir ahlaki zorunluluk olan normatif bağlılık eğilimidir. Girişten sonra ise, araçsal bağlılık ile birlikte ve özdeşleşme, katılım ve aidiyet duygusuyla ortaya çıkan, örgüte psikolojik bir bağlılık olarak tanımlanan duygusal bağlılık ortaya çıkar. Herbst (1963, s. 39) ise Doğrusal Geçiş Modeli (The Linear Transition Model) adını verdiği bir modelle örgütsel bağlılığın gelişimini açıklamıştır. Model aşağıda gösterilmiştir.



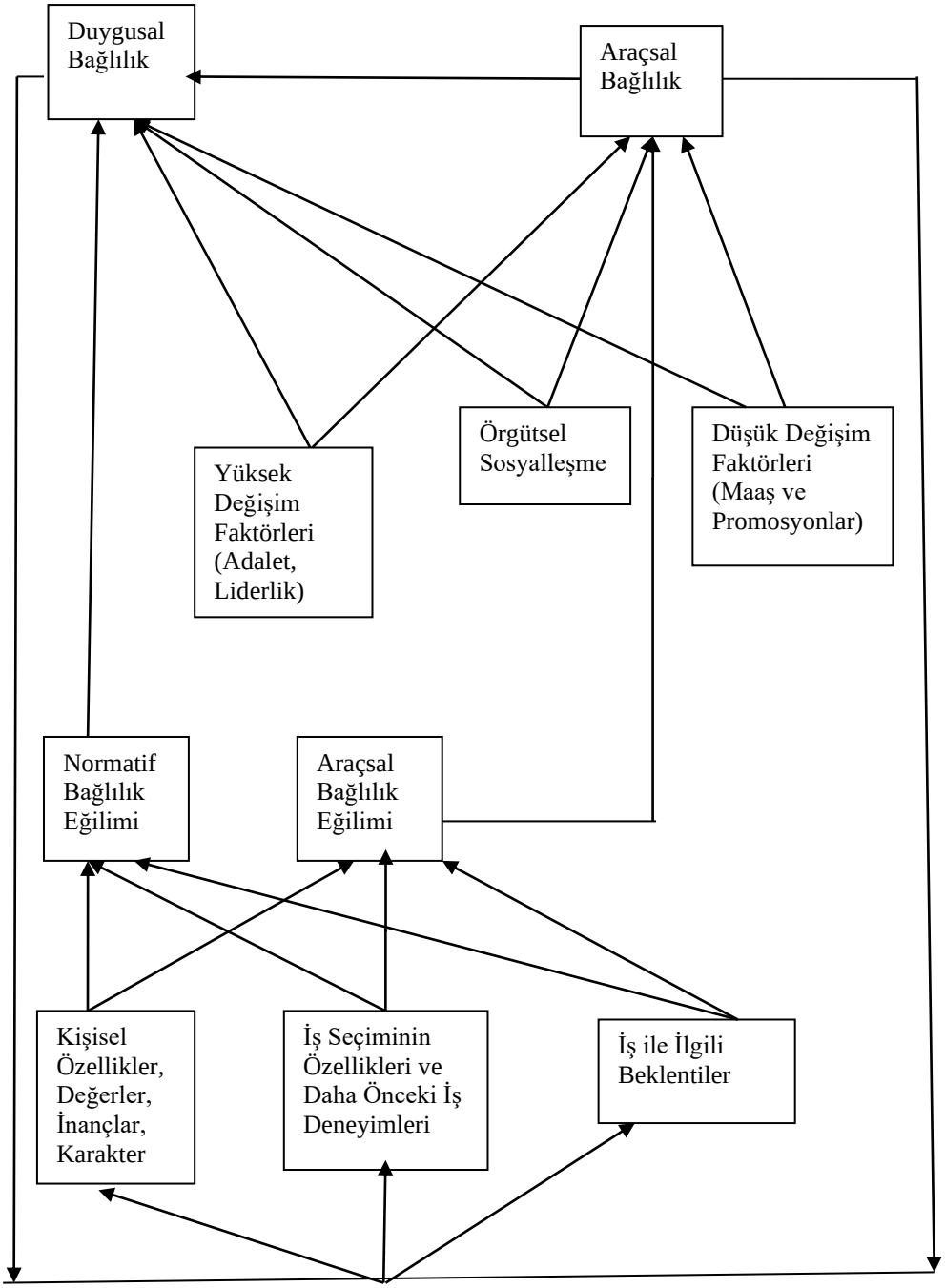
Şekil 16. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Aşamaları

Kaynak: Herbst, P. C. (1963). Organizational commitment: A decision process model. *Acta Sociologica,* 34-46

Modelde istihdamın başlangıcından önce örgütsel bağlılık mevcut değildir. Ancak zaman zaman örgüte dahil olmadan önce kişilerin kendini belli örgütlere bağlı hissedebileceği, bunun için ise kişinin değerleri ve amaçlarıyla örgütün değerlerinin ve amaçlarının uyuşması gerektiği düşünülmektedir. Hatta Breitsohl ve Ruhle (2013, s. 161) bağlılık örgüte dahil olmadan önce oluşabiliyorsa, örgütten ayrıldıktan sonra da mevcudiyetini devam ettirebileceğini öne sürmektedir. Herbst (1963, s. 39-40) modelin birinci aşamasında çalışanların işi, iş arkadaşlarını ve yöneticilerini keşfedeceğini, birbirlerini resmi ve gayri resmi olarak değerlendireceklerini belirtir. Kuruluşun kendine uygun olmadığını, ya da kuruluş tarafından uygun olmadığı düşünülen çalışan ayrılacaktır. Bu aşamada alternatif bir karar olarak, kuruma geçici bağlılık ortaya çıkmaktadır. Kişi bu aşamada kendisine örgütün bir üyesi olarak değerlendirecek, ancak kendisini kalıcı bir şekilde bağlı olarak görmeyecektir.

Ayrıca bireyin örgüte geçici olarak bağlı olması ve sonrasında ayrılma kararı vermesi bir tür yatırım kaybı olarak ele alınmaktadır.

Liou (2008, s. 119) bağlılığın gelişimini beş aşamalı olarak ele almış, bireyin çevresi ile dinamik etkileşimini karakterize eden bu aşamaları, keşif (exploration), test etme (testing), tutku (passion), sessiz can sıkıntısı (quite boredom) ve entegrasyon (integration) olarak ifade etmiştir. Her aşama bir sonraki aşamanın koşullarını oluşturmaktadır. Morrow ve McElroy (1987, s. 333-334); Wang, Weng ve Jiang (2020, s. 383) örgütsel bağlılığın gelişimini üç aşamaya ayırmıştır. Bu aşamalar kuruma girdikten 2 yıl sonraki süreyi kapsayan deneme (trial) aşaması, 2-10 yıl arası süren istikrar (stabilization) ve örgütte 10 yıldan fazla zaman geçirme sonucu ortaya çıkan devam (maintenance) aşamasıdır. Her bir aşamada örgütsel bağlılığın farklılık göstermesi beklenmektedir. Karmakar (2020, s. 25) *Cohen'in Commitment Before and After: An Evaluation and Re-Conceptualization of Organizational Commitment* çalışmasına atıfta bulunarak, giriş öncesi ve giriş sonrası olmak üzere bağlılığın gelişimini iki aşamalı olarak ele almıştır. Cohen (2007a, s. 347)'in örgüte giriş öncesi ve sonrası bağlılık süreci aşağıdaki şekilde göstermiştir.



Şekil 17. Örgütsel Bağlılık Gelişim Modeli

Kaynak: Cohen, A. (2007a). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 336-354

Modele göre ilk bölüm, örgüte giriş öncesi sürecini açıklamaktadır. Bağlılık eğilimini üç grup değişken etkilemektedir. İlk grup kişisel özelliklerdir. Çalışanlar, istihdam yoluyla tatmin etmeye çalıştıkları farklı hedeflere ve değerlere sahiptir. Bireyin değerleri ve inançları ile kuruluşun değerleri ve inançları arasında uyum düzeyi ne kadar yüksekse, çalışanın kendini kuruma adanma eğilimi de o kadar güçlü olmaktadır. Bireylerin hem aile içinde hem de eğitim deneyimleri yoluyla kendi özel

kültürlerinde sosyalleşmesi, ortaya çıkan değerler ve inançlar, örgüte bağlı olma eğiliminde önemli etkileri temsil etmektedir. Yeni çalışanlar, değişmesi zor olan güçlü inançlara ve değerlere sahip kuruluşlara girebileceğinden, örgütsel olmayan sosyalleşme kaynakları bağlılık üzerinde önemli etkileri temsil eder. Kişinin işi hakkındaki beklentiler, bağlılık eğilimini etkileyen başka bir değişken kategorisidir. Kuruluşlara yüksek beklentilerle giren çalışanlar, bağlılık eğiliminde olabilirler, ancak başlangıçtaki beklentilere veya ikisi arasındaki herhangi bir karşılaştırmaya göre gerçek iş deneyimlerine daha duyarlı olabilir. Üçüncü grup değişken, yeni işe alınan kişinin örgüte katılma kararıyla ilişkili durumlarla ilgilidir. Bu faktörün, kendini adama eğilimi için de önemli çıkarımları vardır. Örneğin, işi almak için düşük dışsal gerekçeler ve diğer kuruluşlardan çekici iş tekliflerini kabul etmemek gibi iş seçiminde büyük fedakârlıklar, daha yüksek bir bağlılık eğilimi ile ilişkilidir. Önceki iş deneyimleri de kişinin bağlılık eğilimini şekillendirebilir. Daha önce çalıştığı yer ile olumlu iş deneyimleri yaşamış olan kişi, muhtemelen yeni kuruluşa bağlılık konusunda daha büyük bir eğilime sahip olacaktır (Cohen, 2007a, s. 347). Bu çalışmada bağlılığın, giriş öncesi, erken istihdam dönemi, orta ve ileri kariyer dönemi olmak üzere üç aşamalı olarak ele alınmıştır.

Bireyler bir örgüte, iş çevresine müteakip adaptasyonu etkileyen bir dizi kişisel özelliğe ve önceki deneyimlerine göre katılmaktadır (Lee, Ashford, Walsh ve Mowday, 1992, s. 16). Bu noktada Werbel, Landau ve DeCarlo (1996, s. 26) işe giriş öncesi örgütsel bağlılığı etkileyen üç faktör olduğunu belirtir. Bu faktörler; kişisel özellikler, işle ilgili beklentiler ve iş seçim sürecinin özellikleridir. Chang, Choi ve Kim (2008, s. 304) organizasyona giriş öncesinde, bireysel özelliklerin örgütsel bağlanmanın sonraki gelişiminde anlamlı bir rol oynadığını öne sürmüştür. Kammeyer-Mueller ve Wanberg (2003, s. 779) işe giriş öncesi çalışanın bilgisinin, beceri ve yeteneklerine uygun işleri seçmesini etkilediğini ve yeni çevre ile ilgili bilgi edinimini kolaylaştırdığını belirtir.

Çalışanlar, kuruluşa dahil olmadan önce bağlılığa yönelik belirli bir tutum sergilerler. Ancak bu tutumlar, sosyalleşme sürecinde geliştirilen ve kişisel değerler, inançlar, işle ilgili beklentiler ve önceki deneyimlerden etkilenen genel adanmışlık algılarıdır. Bu durum bağlılık eğilimi (commitment propensity) olarak adlandırılmaktadır (Cohen, 2007a, s. 342; Ghosh ve Swamy, 2014, s. 6-7). Kişilerin, değerlerini açıkça vurgulayan kuruluşları seçme, bu kuruluşlarla içselleştirilmiş bir

bağlılık geliştirme olasılıklarının daha yüksek olacağı ifade edilmektedir. Çünkü eğer değerler açık ve dikkat çekici ise, adayların bu değerlere katılıp katılmadıklarını, bu değerlere uyup uymadıklarını belirleyebilirler. Örgüt ise adayları hem belirli iş hem de örgüt kültürü ile daha kolay eşleştirebilir (Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990, s. 248). Morrow (2011, s. 22) işe giriş öncesi örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kariyer keşfi, iş bilgisi, proaktif kişilik ve kollektivizm olarak ifade etmiştir.

İnsanlar kuruluşlara bazı ihtiyaçları, becerileri ve beklentileri ile gelir. Yeteneklerini kullanabilecekleri ve ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir ortamda çalışmayı umarlar. Kuruluş çalışanlarına bu fırsatları sağlarsa, örgütsel bağlılık düzeyi de artabilir (Turker, 2009, s. 191). Bağlılık gelişimsel bir süreç olarak ele alındığında, erken iş deneyimleri aşaması özellikle kritiktir. Çünkü örgütte nihai başarı veya başarısızlığı etkileyen işle ilgili tutumlar bu aşamada gelişmektedir ve kariyer fırsatlarıyla ilgili bu aşamada kritik kararlar alınmaktadır (Johnston vd.,1990, s. 334).

Bireylerin kariyerlerinin ilk dönemlerinde, örgütsel bağlılık seviyeleri, istihdam eden kuruma bağlı olma eğilimlerinin farklı olması nedeniyle değişir (Cohen, 1993, s. 1142). Bağlılığın görev süresinin başlarında hızla azaldığını ve bu düşüşün, gerçeklik şokuna, karşılanmamış beklentilere veya olumsuz iş deneyimlerine maruz kalmaya bağlandığı ifade edilmektedir (Beck and Wilson, 2000, s. 117). Aslında, istihdamın ilk dönemleri, yeni çalışanın iş hakkında büyük miktarda bilgi ile başa çıkması gereken bir dönemdir ve genellikle kuruluş tarafından yoğun sosyalleşme çabaları ortaya çıkmaktadır (Mowday ve McDade, 1979, s. 84-87). Mercurio (2015, s. 11) çalışanların istihdamın ilk haftasında örgütten ayrılma olasılığının yüksek olduğunu, Maia, Bastos ve Solinger (2016, s. 550) örgüte yeni katılanların bağlılıklarının zaman içerisinde sistematik bir şekilde azalma eğilimi gösterdiğini öne sürmektedir. Cohen (1991, s. 255) kariyerin erken dönemlerinde, örgütsel bağlılığın bireyin fırsatlarına ve cazip alternatiflerin mevcudiyetine bağlı olduğunu, örgütten ayrılma niyetinin bu dönemde en yüksek seviyeye ulaştığını, kişinin bu dönemde örgütte kalmaya ya da örgütten ayrılmaya karar verdiğini ifade eder. Morrow (2011, s. 22)'a göre erken istihdam döneminde bağlılığı etkileyen unsurlar, olumlu iş deneyimleri, beklentilerin karşılanması, yöneticilerin ve meslektaşların desteği olarak ifade etmiştir. Brimeyer, Perrucci ve MacDermid

(2010, s. 525-526) ise erken istihdam döngüsünde, çalışanların bağlılığının dışsal ödüllerden etkilendiğini belirtir.

Lin ve Hsieh (2002, s. 153-154) orta ila ileri kariyer döneminde çalışanların zaman ve enerji yatırımları nedeniyle örgütten gönüllü olarak ayrılma olasılıklarının düşük olduğunu ifade eder. Bu dönemde bağlılık işletmeye yapılan toplam yatırımlara göre şekil almaktadır. Benzer şekilde Ahmad ve Ashraf (2015, s. 172) bu dönemde çalışanların işten ayrılma niyetinin görece daha düşük olduğunu ifade etmiştir. Beck ve Wilson (2000, s. 116-117) deneyim süresi uzadıkça çalışanların bağlılık seviyesinin yükseldiğini ifade etmiştir, 2 yıldan az çalışanların daha az bağlılık sergilediklerini, 8 yıl üzeri çalışan kişilerin daha bağlı çalışanlar olduğunu öne sürmüştür. İlk düşüşten sonra görev süresiyle birlikte bağlılık artmaktadır. Bu artış, daha büyük bir aidiyet ve yeterlilik duygusuna ve daha olumlu iş deneyimlerine atfedilir, başka bir deyişle, bu, gelişmede bağlılığa neden olan sosyal değişim sürecinin başlangıcıdır. Cohen (2007a, s. 338) bu dönemde bağlılığın yatırım zihniyetinden psikolojik bağlılığa doğru evrildiğini, Cohen (1991, s. 255-256) örgütten ayrılma eğiliminin düştüğünü, bireyin bağlılığına sebep olan çeşitli eylemlerle kendini örgüte bağladığını ifade eder. Brimeyer, Perrucci ve MacDermid (2010, s. 526) kariyerin orta ila ileri döneminde, deneyim arttıkça kişinin işi üzerindeki kontrolünün bağlılığı etkilediğini belirtir. Price ve Reichert (2017, s. 3), bu aşamaya gelmiş çalışanların, sahip oldukları deneyimler nedeniyle ve kendilerini örgüte adadıkları için saygı ve takdir sağlayan bir çalışma kültürü beklediklerini ifade eder.

Örgütsel bağlılığın performans, devamsızlık ve personel deviri gibi önemli davranışsal sonuçların bir öngörücüsü olduğu belirtilmektedir (Morris ve Sherman, 1981, s. 512; Chusmir, 1988, s. 89; Mathieu ve Zajac'a 1990, s. 171; Cuskelly ve Boag, 2001, s. 65; Elizur ve Koslowsky, 2001, s. 594; Briscoe ve Finkelstein, 2009, s. 245). Çalışanın dahil olduğu kuruluşla ilişkilendirilme arzusu, ait olunan kuruluşun beyanına ve politikalarına olan inanç ve bunları kabulü olarak da belirtilebilen (Rameshkumar, 2020, s. 107) örgütsel bağlılığın, 25'ten fazla kavramla ilgili olduğunu ifade edilmektedir (Morrow, 1983, s. 486; Oliver, 1990, s. 19; Caldwell, Chatman ve O'Reilly,1990, s. 247; Liou ve Nyhan, 1994, s. 100; Muthuveloo ve Rose, 2005, s. 1078). Balfour ve Wechsler (1991, s. 356) örgütsel bağlılıkla ilgili kavramların örgütün yapısal özellikleri, bireyin örgütte üstlendiği rolün özellikleri,

bireysel özellikler ve bireyin iş deneyimlerinin doğası olmak üzere dört başlık altında toparlanabileceğini belirtir. Mathieu ve Zajac'a (1990, s. 171) göre örgütsel bağlılık, örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış literatüründe popülerlik kazanmıştır. Kavram, hem işle ilgili diğer ilgi değişkenlerinin bir sonucu olarak, hem de bir öncülü olarak çok sayıda ampirik çalışmada yer almıştır.

İnsan unsuru, bir örgütün en önemli girdileri arasındadır. Kuruluşun etkililiği organik, fiziksel ve ekonomik koşullarla birlikte, örgütte yaratıcılıktan sorumlu insan unsuruna bağlıdır. Bu perspektiften örgüte dâhil olan bireylerin ihtiyaçları ve beklentileri dikkate alınmadığında, örgütün performansı olumsuz olarak etkilenebilir (Celep, 2000, s. 4). Gerçekleşmemiş beklentiler, iş, meslektaş ya da yöneticilerle ilgili memnuniyetsizlik, örgütle ilgili hayal kırıklıkları, örgüte olan bağlılığı azaltan faktörlerdir (Buchanan, 1975, s. 68). Bağlılık, başarılı bir organizasyon için ön koşuldur (Buchanan, 1974b, s. 340). Çalışanların işlerinden, dâhil oldukları kurumlardan memnun olmamaları, örgüt içerisinde varlıklarını devam ettirmeye yönelik hedeflerinin olmaması ve örgütü içselleştirmemeleri, kuruluşların temel başarısızlık nedenleri arasında gösterilmektedir (Avcı, 2017, s. 59).

Esasen, örgütsel bağlılığın teşvik edilmesi örgütsel hedeflere ulaşmanın bir yöntemidir ve örgütsel bağlılık kuruluşun istikrar mekanizmasının bir parçası olarak kabul edilmektedir (Awamleh, 1996, s. 66). Çalışanların örgüte bağlılığının yüksek olması, müşterilerle daha nitelikli ilişkiler gelişmesini, verimliliğin artmasını, işe alma ve eğitim maliyetlerini düşmesini ve işletmenin diğer bölümlerine yeniden yatırım yapılabilecek kaynaklar üretmesini sağlamaktadır (Mowday, 1998, s. 394). Bir kuruluşun başarısı büyük ölçüde çalışanlarının bağlılığına ve katılımına bağlıdır. Çalışanlar örgütlerine daha bağlı hale geldikçe, işten ayrılma olasılığı azalır ve bu durum ise işletme maliyetlerini düşürür. Çalışan performansı ve verimliliği, bağlılığın yüksek olduğu bir ortamda gelişir (Liou, 2008, s. 116).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda bireylerin kuruluşlara bağlılıklarında farklılıklar olabileceği ifade edilmektedir (Stazyk, Pandey ve Wright, 2011, s. 604). Bağlılığın belirli türlerinin, sebep ve sonuç ilişkisine neden olan kavramlarla ilgili konumunun, bu türler ve kavramlarla farklılıklarının ve benzerliklerinin ele alınmasının konuyu anlamak açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda mesleki bağlılık, işe bağlılık, iş tatmini, itaat, otorite ve yönetime bağlılık, sadakat, konuları ve kavramları üzerinde durulacaktır.

2.1.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık

Bilgi ve teknolojiye artan vurgu, işyerinde uzmanlaşmaya doğru bir ivmeye, profesyonel sayısında artışa neden olmuştur ve profesyonelliğe önemli ölçüde odaklanılmıştır. Bu perspektiften mesleki bağlılık, mesleğe psikolojik olarak bağlı olma ve özdeşleşme olarak tanımlanabilir. Mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler, mesleklerinde üyeliği sürdürme, mesleğe yönelik çaba harcama, profesyonel hedeflerle özdeşleşme konularında güçlü bir isteklilik gösterirler (Singh ve Gupta, 2015, s. 1196). Kariyer bağlılığı, profesyonel bağlılık (Hackett, Lapierre ve Hausdorf, 2001, s. 393) ve kariyer önemi, olarak da adlandırılan mesleki bağlılık kişinin mesleği ile özdeşleşmesi ve mesleğe dahil olması anlamına gelir (Mueller, Wallace ve Price, 1992, s. 214-215). Bu birbiri yerine kullanılan kavramların ortak noktası, çalışanların istihdam edildikleri kuruluştan ziyade kariyerlerine ya da mesleklerine bağlı olmalarıdır (Muthuveloo ve Rose, 2005, s. 1079). Ancak Weng ve McElroy (2012, s. 257) kariyer bağlılığının, kişinin işle ilgili bir dizi hedefe olan bağlılığını tanımlamak için kullanıldığını yani, mesleki bağlılığı da kapsadığını ifade etmiştir. Bu perspektiften mesleki bağlılık, kişinin işine bağlılık konusunda doğru miktarda spesifikliğe sahip olması şeklinde belirtilirken, kariyer bağlılığı daha genel bir kavram olarak ifade edilmiştir.

Cooper-Hakim ve Viswesvaran (2005, s. 244)'a göre mesleki bağlılık, bir kişi ile mesleği arasındaki, o mesleğe duyuşsal tepkiye dayanan psikolojik bağlantıdır. Kişinin bir mesleğe yönelik tutumu olarak ifade edilebilen mesleki bağlılık (Liou, 2008, s. 122), iş bağlılığının alt dallarından bir tanesidir (Reagan ve Miller, 1989, s. 459) ve meslek türünün bağlılığı etkilediğini öne sürülmektedir (Cohen, 1993, s. 1140). Kişi, çalıştığı örgütü değiştirdiği zaman dahi, kendini mesleğine adamıştır (Liou, 2008, s. 122). Vandenberg ve Scarpello, (1994, s. 535) bir kişinin seçtiği mesleğin veya iş kolunun değerlerine olan inancı, değerlerini kabulü ve bu mesleğe üyeliği sürdürme isteği şeklinde tanımlamıştır.

2.1.3.2. Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık

Morrow (1983, s. 486)'a göre bu bağlılık biçimde birey işi içsel değerlerinin bir belirleyicisi olarak görmektedir. İşe bağlılığın mesleki ve örgütsel bağlılıktan

farklı olduğu belirtilmektedir. Sohail, Safdar, Saleem, Ansar ve Azeem, (2014, s. 41) işe bağlılığı yüksek olan bireylerin işe katılımlarının ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirtmiştir. İşe bağlılık kuruluşa ya da kariyere değil işin kendisine atıfta bulunur. Kendini çalışmaya adamış kişiler, işlerine karşı güçlü bir görev duygusuna sahiptir, temel yaşam çıkarı olarak işe içsel bir değer verir (Muthuveloo ve Rose, 2005, s. 1079). Reagan ve Miller (1989, s. 460) işe bağlılığın ve örgütsel bağlılığın ayrı yapılar olduğunu ifade etmekte, Siallagan vd., (2017, s. 512) ise meslek ve işe bağlılık arasında güven, kabul, hedefler ve değerlendirmeyi içeren bir ilişki olduğunu dile getirmektedir. Aşağıdaki tabloda işe bağlılık türleri yer almaktadır.

Çizelge 9. İşe Bağlılık Türleri

İşe Bağlılık Türleri	
Kapsamı	**İçeriği**
Değer Odaklı	Protestan İş Etiği Onayı
	İş Değerleri Anketinin Geleneksel Etik (işle gurur duyma) Alt Ölçeği
	*İş Etiği
Kariyer Odaklı	Kariyer Bağlılığı
	Kariyerin Önemi
	Kadınlar Açısından Kariyerin Önemi
	***Bir Mesleğe Bağlılık
İş Odağı	İşe Katılım
	İşe Uyum
	Ego Katılımı
	Merkezi Bir Yaşam Menfaati Olarak Çalışmak
****Örgüt Odağı**	Örgütsel Bağlılık (Hesaplayıcı, Ahlaki Boyutlar)
	Örgütsel Bağlılık (Hesaplayıcı Boyut)
	Örgütsel Özdeşleşme (Ahlaki Boyut)
	Örgütsel Bağlılık (Ahlaki Boyut)
Sendika Odağı	Sendika Bağlılığı

Çizelge 9-devamı

Bağlılığın Bileşik Boyutları	İş Değerleri
	Mesleki Katılım
	Yıllık Geliri Kabul Etme İstekliliği
	Kariyer Yönelimi
	**Örgütsel Katılım (Yabancı, Hesaplayıcı, Ahlaki Boyutlar)
	**Örgütsel Özdeşleşme

* İş Etiği ilgili bölümde anlatıldığı için bu bölümde değinilmemiştir.**Örgütsel bileşenler ve ***mesleki bağlılık bu çalışmada ilgili alanda açıklandığı için işe bağlılık bölümünde yer almamaktadır

Kaynak: Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 486-500

Kapitalizmin kökenlerini oluşturan Protestan İş Etiği (Rusu, 2018, s. 112), işi dini bir amaç olarak kabul etmekte (Kurtuluş, 2005, s. 744-745), başarı için sıkı çalışmaya, az çalışmanın olumsuz sonuçlarına, boş zamanın olabildiğince azaltılması gerektiğine, münzevi bir yaşama inanmaktadır (Townsend ve Thompson, 2014, s. 5). Buna göre Protestan İş Etiği, çalışanların davranışını ve tutumunu etkilemekte iş tatmini ve işe bağlılık gibi çeşitli çıktılar ortaya koymaktadır (Leong, Huang ve Mak, 2014, s. 304-305). İş Değerleri Anketi, kişinin işe yönelik tutumlarının bir indeksidir. Çalışanın işteki rolüne atfettiği anlama ilişkin genel tutumlara atıfta bulunur (Wollack, Gooddale, Wijting ve Smith, 1971, s. 331) ve aktivite tercihi, kazanca yönelik tutum, işe dâhil olma, işle ilgili gurur duyma ve kariyer basamaklarını tırmanma çabası olmak üzere beş boyutu bulunmaktadır (Chu, 2008, s. 320).

Kariyer, iş yaşamına girişten emekliliğe kadar planlı bir iş modeli olarak veya belirli bir iş, örgüt, iş kolu veya mesleğe katılım olarak tanımlanabilir (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 540). Çalışanların kariyerlerine yönelik istedikleri kariyer sonuçlarıyla ilişkilendirilebilecek olan (Ballout, 2009, S. 658) kariyer bağlılığı, çalışanın ait olduğu bir mesleğin hedeflerine değer vererek ve aynı zamanda mesleki görevlerini etkin bir şekilde yerine getirerek kendisini bir işle özdeşleştirmesidir (Adio ve Popoola, 2010, s. 176). Kariyer önemi, Greenhaus (1971, s. 209) tarafından işin algılanan önemi olarak tanımlanmıştır ve kariyer önemini kendini gerçekleştirmekle ilişkilendirilmiştir. Almquist ve Angrist (1970, s. 242) ise erkek egemen meslekleri seçen kariyer odaklı kadınların flört, müfredat dışı etkinlikler,

ebeveynlerle ilişkiler ve iş değerleri açısından geleneksel olarak kadınsı meslekleri seçen kariyer odaklı olmayan kadınlardan farklı olduğunu ifade etmiştir.

İşe katılım, işin birey açısından önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesidir (Ramsey, Lassk ve Marshall, 1995, 65-68). İşe dahil olma kişinin işine aktif katılımı veya çalışanların içsel ihtiyaçlarını karşılamak için bu işe aktif olarak katılma derecesidir. Esasen çalışanların kendilerini tanımlamalarının bir yöntemi de, işlerine ne derece dahil olduklarıdır (Zopiatis, Constanti ve Theocharous, 2014, 130-131). İşe uyum ise bireylerin iş durumlarına verdikleri tepkilere anlam katarak iş tutumlarını ve davranışlarını şekillendiren istihdamdan farklı ödüllere yönelik önceliklerinin yansıtması olarak ifade edilmektedir (Zou, 2015, s. 3). Sosyal prestij, kendine saygı gibi unsurlardan oluşan ego katılımı, yeteneğin değerlendirilmesine atıfta bulunmakta ve başarıyı oldukça önemli kılmaktadır (Gendolla ve Richter, 2006, s. 1188). Ego içeren tutumlar, bireyin kendini özdeşleştirdiği, kendisinin bir parçası haline getirdiği, değişen yoğunluk derecelerine sahip duyuşsal özelliklerdir ve büyük ölçüde sosyal değerler olarak öğrenilen tutumlardır. Temel nokta, kişi kendi fikirlerini bir tutum, değer ya da kimlik ile ilişkilendirmesi aynı zamanda ego ile ilişkilendirmesi anlamına gelmektedir (Carpenter, 2019, s. 6).

Merkezi bir yaşam menfaati olarak çalışmak ise işin çalışanların birincil motivasyonları olmasıdır, yani işi hayatlarının merkezine almalarıdır. Dubin, Champoux ve Porter (1975, s. 412), yaşamlarının merkezlerine iş hayatını koyan bireylerin, diğerlerine göre bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ancak Robert Dubin (1956, s. 135)'in ''Industrial Workers' Worlds: A Study of the "Central Life Interests" of Industrial Workers'' çalışmasında, çalışanların sadece % 24'ünün işi hayatlarının merkezine koydukları belirtmiştir. Wallis ve Price (2003, s. 28) benzer sonuçlara ulaşmıştır. Her ne kadar yukarıdaki tabloda sendika bağlılığı iş bağlılığı türleri arasında ifade edilse de Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller (1980, 481) işçilerin sendikalaşmasının yani sendika bağlılığın işe olan bağlılığı etkilemediğine dair kanıtlar olduğunu ifade etmektedir. İş değerleri Ros, Schwartz ve Surkiss (1999, s. 54-55) tarafından iş hedefleri ile eş anlamlı olarak kullanılmış ve çalışma ortamında genel değerlerin belirli ifadeleri olarak tanımlanmıştır. Mesleki bağlılığın gelişimi, meslek seçimiyle başlar ve gerçek deneyimlere bağlı olarak

değişmekte, kariyer hedeflerine ulaşmanın ve yeni beceriler geliştirmenin mesleki bağlanma ile ilgili olduğu ifade edilmektedir (Weng ve McElroy, 2012, s. 257).

İlişkisel açıdan bakıldığında yüksek ücretler, çalışanları daha sıkı çalışmaya itmektedir. Çünkü çalışan, işletme ile sürdürmek isteyeceği bir dayanışma ilişkisine girmektedir (Mühlau ve Lindenberg, 2003, s. 390). Çalışanların, yapılan işle bağlantılı olarak aldıkları ücrete karşı bir adalet duygusu hissetmekte ve alınan ücret örgütte çalışmaya devam etmeyi ya da örgütten ayrılmayı etkilemektedir (Indrasari, Purnomo, Yunus, Haryati ve Hashmi, 2018, s. 47). Kariyer yönelimi, örgütün etkinliğini ve yeterliliğini açıklamada kullanılan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Gannon ve Hendrickson, 1973, s. 339). Kariyer yönelimleri, kariyerle ilgili kararları etkileyecek bireyin üst düzey niyetleriyle ifade edilen tutumlar olarak tanımlanabilir. Daha somut olarak, kariyer yönelimleri, bireyin kariyerle ilgili belirli fırsatlar, koşullar ve kariyer türlerine ilişkin tercihlerini yansıtır (Gerber, Wittekind, Grote ve Staffelbach, 2009, s. 304).

2.1.3.3. Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma ortamında, bireyler arasında yaratılan, geliştirilen ve sürdürülen ilişkilerin yoğunluğunun ve doğasının (Jean ve Mathurin, 2020, s. 192) örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu belirtilebilir. Leiter ve Maslach (1988, s. 307); Bishop ve Scott (2000, s. 441); Fay ve Kline (2012, s. 61); Mărgăritoiu (2015, s. 323) iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerin örgütsel bağlılığı artırabileceğini ya da azaltabileceğini belirtmektedir. Blackhurst, Brandt ve Kalinowski (1998, s. 95) iş arkadaşlarıyla güçlü bir şekilde özdeşleşen kadınların, önemli ölçüde daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini ifade etmektedir. Neininger, Lehmann-Willenbrock, Kauffeld ve Henschel (2010, s. 567) bireylerin örgütsel yaşamlarının çoğunu iş arkadaşlarıyla geçirdiklerini, iş arkadaşlarının bireyleri örgüte göre daha güçlü bir şekilde doğrudan etkilediğini, çalışanların, iş arkadaşlarına bağlıklarının daha yüksek olduğunu belirtir. Sheikh (2017, s. 380) işletmede var olan ekip ruhunun ve takım çalışmasının çalışanlar arasında sinerji yarattığını, böyle bir ortamın çalışanlar tarfından destekleyici olarak algılandığını ve örgütsel bağlılığı artırabileceğini ifade eder. Mulki, Locander, Marshall, Harris ve Hensel (2008, s. 68)

çalışanların iş arkadaşlarıyla sosyal ve duygusal iletişim eksikliğinin kendilerini yalıtılmış hissetmelerine neden olduğu belirtir.

2.1.3.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini

İlk olarak 1920'lerin sonlarında Hawthorne çalışmalarıyla geliştirilen iş tatmini (Amanat, Khan ve Munir, 2018, s. 63) ve örgütsel bağlılık birbirinden farklı kavramlardır (Bluedorn, 1980, s. 268-269). İş tatmini Yiing ve Ahmad (2009, s. 56) tarafından bir bireyin işine karşı sahip olduğu duyguların toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık görece daha geniş kapsamlıdır ve bir bütün olarak kuruma yönelik genel bir duygusal tepkiyi yansıtır. Öte yandan iş tatmini, kişinin işine ya da işinin belirli yönlerine verdiği tepkidir. Bu nedenle, bağlılık, hedefleri ve değerleri dâhil olmak üzere istihdam olunan kuruluşa bağlılığı vurgularken, iş tatmini, çalışanın sorumluluklarını yerine getirdiği özel görev ortamına atıfta bulunur (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 226). Örgütsel bağlılık çalışanların kuruluşun hedefleriyle ve değerleriyle özdeşleşmesini ve bunlara bağlılığını vurgular, iş tatmini ise yalnızca bireyin işin kendisine veya görev ortamına yönelik duygularına odaklanır. Örgütsel bağlılık zaman içinde yavaş ama tutarlı bir şekilde gelişir, oysa iş tatmini daha az istikrarlıdır, zaman ve mekana bağlı değildir (Liou, 2008, s. 122). Mwesigwa, Tusiime ve Ssekiziyivu (2020, s. 255) yüksek iş tatmininin, çalışanlarda olumlu tutumlar yarattığı, morallerini yükselttiği, performanslarını iyileştirdiği, işlerinden memnun olan çalışanların daha yaratıcı, yenilikçi, gelişmeye açık ve örgütlerine olumlu değişiklikler getirme eğiliminde olduğunu ifade etmiştir. İş tatmini yüksek olan birey, işine karşı olumlu bir tutum sergilerken, tam tersi bir durumda ise birey işiyle ilgili olumsuz bir tutum geliştirecektir (Vuong, Tung, Tushar, Quan ve Giao, 2021, s. 204).

Hunt, Chonko ve Wood (1985, s. 125)'a göre yüksek düzeyde bağlılık, yüksek düzeyde iş tatmini ile ilişkilendirilmektedir. Bağlılığı artıran değişkenlerin, iş tatminini de artırdığı öne sürülmektedir. Curry, Wakefield, Price ve Mueller (1986, s. 847-848) çalışanın işe yönelik olumlu ve etkili yönelimini ifade etme derecesini iş tatmini olarak belirtmiş ve iş tatminini örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak ifade etmiştir. Cohen (1993, s. 1141) örgütsel bağlılığın, iş tatminine göre daha istikrarlı olduğunu, iş tatminindeki düşüşün çok hızlı olabileceğini belirtmiştir. Kuruüzüm,

Çetin ve Irmak (2009, s. 6) iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu bildirilmiştir. Bununla birlikte, bu ilişkinin nedensel doğasıyla ilgili bir tartışma mevcuttur. Yani bir tarafta iş tatminin örgütsel bağlılığa neden olduğu öne sürülmekte, diğer tarafta ise örgütsel bağlılığın iş tatminini tahsis ettiği belirtilmektedir. Malik, Javed ve Hassan (2017, s. 151) iş tatminin, çalışanın iş tecrübesinden kaynaklanan, doğası gereği duygusal olan derin bir tepki olduğunu, çalışanın iş hakkındaki duygusal algısının, iş tatmininin niteliğini belirlediğini ifade eder. Saridakis, Lai, Torres ve Gourlay (2020, s. 1743) kavramın, promosyon fırsatları, ücret ve yan haklar, iş ilişkileri, iş özerkliği ve karar alma sürecine katılım gibi çok çeşitli işe özgü faktörlerin öznel olarak değerlendirilmesini içerdiğini dile getirir.

2.1.3.5. Örgütsel Bağlılık, İtaat, Otorite ve Yönetime Bağlılık

Helm ve Morelli (1979, s. 324-325) itaati, bireyin kendisini bir otoritenin salt bir aracı olarak gördüğü ve gerçekleştirdiği eylemler için herhangi bir sorumluluk taşımadığı psikolojik bir mekanizmanın yansıması olarak ele alır. Kişi kendini dâhil olduğu kurumun bir aracı olarak değerlendirmektedir. Passini ve Morselli (2009, s. 97-98) itaatin daha çok otoriter bir yönelimle bağlantılı olduğunu, demokrasiden uzak olduğunu, ancak sosyal düzen ve istikrarın korunmasında önemli bir rol üstlendiğini ifade eder. Otorite ise Özkan ve Polat (2017, s. 110) tarafından en genel anlamıyla yönetim gücünün meşruiyeti olarak tanımlanmış, diğerlerine göre üstün olma ve gücü elinde bulundurma şeklinde belirtmiştir. Tyler ve Lind (1992, s. 117) bireylerin, yetkililerin kararlarını otomatik olarak kabul etmediklerini, çeşitli emirlere ve kararlara uymakta zorluk çektiklerini, çalışma ortamlarında ise yönetimin politikalarından ve kararlarından sıklıkla kaçındıklarını, direndiklerini veya görmezden geldiklerini öne sürmüştür. Miller, Collins ve Brief (1995, s. 9) bir otoriteye itaat etme sürecine girdikten sonra, kişinin kendini bu durumdan kurtarmasının son derece zor olabileceğini, ancak bu zorlukların, otoritenin baskısının bir yansıması olmadığını, büyük ölçüde kişinin kendi kendine oluşturduğu bir durum olabileceği ifade eder. Bu noktada önemli bir faktör, bireyin otoriteye yönelik önceden bağlılığıdır ki bu noktada gönüllülük esastır.

Örgütsel hedefler veya değerler paylaşıldığında, birey otoriteye ve normlara itaati uygun olarak algılamaktadır (Liou, 2008, s. 119). Clague (1993, s. 402) itaatin düşük olduğu örgütlerde çalışanların, kuralları rahatça ihlal edebileceğini belirtir. Bu noktada Hamilton ve Biggart, (1985, s. 16) bireylerin dahil oldukları kuruluşun değerlerine ya da işletmede üstlendiklere rollere gerçekten bağlılık duymayabileceklerini öne sürer. Nitekim, çalışanlardan bağlılığı kişisel olarak kabul edip etmemelerine bakılmaksızın, bağlılığa yönelik davranışlarda bulunmaları beklenmektedir. Finegan (2000, s. 167); Courpasson ve Dany, (2003, s. 1231) örgütsel bağlılık açısından, itaat etmenin bir zorunluluk olarak algılanması devam bağlılığı ile ilişkilendirildiğini ifade eder. Ancak çalışanlar yöneticilerinin tutumları, davranışları, kişiliği veya başarıları gibi belirli niteliklerine hayran kalabilirler, bu yöneticilerle gurur duyabilirler ve böylece bağlılık ortaya çıkartabilir.

Öte yandan yöneticinin ve çalışanın değer sistemlerinin uyumlu olması, çalışanın yöneticinin tutumlarını ve davranışlarını benimsemesini sağlayabilmektedir. Bu noktada örgütsel bağlılık, lider-üye değişim teorisiyle (leader-member exchange theory) ilişkilendirilebilir (Chen, Tsui ve Farh, 2002, s. 340-341). Joo (2010, s. 74) teorinin, bir çalışan ile yöneticisinin arasındaki kişilerarası değiş tokuş ilişkisinin niteliğini ifade ettiğini belirtir. Morris ve Sherman (1981, s. 516) yönetici ve ast arasındaki ilişkinin bir dereceye kadar kişisel bağlılık oluşturabileceğini ifade eder. Niteliği, yöneticinin ve çalışanın değiş tokuş ettiği fiziksel veya zihinsel çabanın, maddi kaynakların, bilgilerin ve sosyal desteğin miktarı belirlemektedir. Liao, Hu ve Chung (2009, s. 1811-1812), yöneticisinden daha fazla ilgi gören bir astın, yöneticiyle arasında yüksek nitelikte bir değişimin oluşmasının muhtemel olduğunu belirtir. Kim, Song ve Lee (2016, s. 31) yöneticilerin, rol model olarak, hikayeleri paylaşabileceklerini ve çalışanları ödüllendirerek örgütsel bağlılıklarını arttırbileceklerini belirtmektedir.

Yöneticilerle olumsuz etkileşim çalışanların bağlılık düzeylerini azaltmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988, s. 306). Johnston vd., (1990, s. 341) yöneticilerin tutumları ile çalışanların örgüte bağlılığı arasında ilişki olmadığını ifade etmektedir. Ancak Awamleh (1996, s. 65) örgütsel bağlılığın, kuruluşun paydaşları arasındaki güveni artırdığını, daha iyi üst-ast ilişkileri geliştirdiğini ve örgütsel iklimi iyileştirdiğini öne sürmektedir. Benzer şekilde Gunlu, Aksarayli ve Perçin (2010, s. 697) çalışanlar ve yöneticiler arasında işbirliğinin ve güvenin örgütsel bağlılığı

artırdığını ifade etmektedir.Yöneticiler, açık ve net iletişim yoluyla çalışanlarının ihtiyaçlarını anlayabilir ve böylece uzun ömürlü, etkili bir çalışma ortamı oluşturularak örgütsel bağlılık tahsis edilebilir (Liou, 2008, s. 124). Briscoe ve Finkelstein (2009, s. 246) yönetimin mentorluğunun çalışanların duygusal ve devam bağlılığını artırdığını öne sürmektedir. Yiing ve Ahmad (2009, s. 56) yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumunun, çalışanların yüksek ya da düşük bağlılığa sahip olup olmadığını etkilediğini ifade eder.

2.1.3.6. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat

Heere ve Dickson, (2008, s. 228) sadakat ve bağlılık kavramlarının benzer şekillerde kullanıldığını ancak birbirlerinden farklı olduğu ifade etmektedir. Genel bir terim olarak sadakat bir tür doğruluk ya da vefa olarak tanımlanmaktadır. Sadakat, kişinin başka bir kişi veya grup için, bir ideal, bir görev veya bir neden olabilecek belirli bir nesneye kendini adamasını ya da hassaslığını ifade eder. Bağlılık ise bireyin kuruma yönelik sadakatini yansıtan bir tutumdur ve örgütün devam eden başarısına ve refahına yönelik endişeleri kapsayan bir süreçtir (Iqbal, Tufail ve Lodhi, 2015, s. 2). Mowday, Steers ve Porter (1979, s. 26); Bar-Hayim ve Berman, (1992, s. 384) örgüte pasif olarak gösterilen ilgiyi sadakat olarak tanımlamıştır. Mowday, Steers ve Porter (1979, s. 26) örgüte aktif olarak gösterilen ilgiyi, çalışanın örgütün iyiliğine katkıda bulunmak adına kendinden bir şeyler vermesi olarak belirtmektedir. Dolayısıyla, bağlılık, yalnızca bir bireyin inançlarının ve fikirlerinin ifadesi değil, aynı zamanda eylemlerinin de bir yansımasıdır. Buchanan (1975, s. 70), sadakatin, özdeşleşmenin ve katılımın artmasının bir sonucu olduğunu ifade eder. Çalışanın örgütün hedefleriyle özdeşleşmesi ve bu hedeflere yönelik çalışmasının bir sonucu olarak zamanla, örgüte karşı tamamen araçsal bir bağlılıktan ziyade duygusal bir bağlılık gelişecektir. Bu bağlılık sadakat olarak adlandırılmaktadır. O halde sadakat, zamanla ortaya çıkan, bireyin duygularını içeren bağlılığın alt boyutlarından biri olarak ifade edilebilir. Bano, Ishrat ve Mishra (2019, s. 140) kişisel çıkarlarından ödün verdikten sonra dahi bireyin gerekli işi yapma konusunda kuruma ya da işvere yönelik bağlılığını sadakat olarak adlandırmaktadır.

Çelebi ve Korumaz (2016, s. 1162) orijinali Fransızca (loyauté) olan sadakatin, vefa, meşruiyet, dürüstlük anlamına geldiğini günümüzde ise biat etmek

olduğunu belirtir. Pandey ve Khare (2012, s. 27) sadakati personel sadakati olarak ele almış ve örgütsel bağlılığın bir tezahürü olarak ifade etmiştir. Kot-Radojewska ve Timenko (2018, s. 513) sadakatin çalışanların örgütsel bağlılığını etkilediğini, aynı zamanda örgütün kurallarına uyulmasını sağladığını ifade eder. Bazı çalışmalarda eşanlamlı olarak kullanılan sadakat ve bağlılık kavramlarının, birbiriyle ilişkili ancak farklı olduğunu ve bağlılığın sadakate yol açtığını iddia edilmektedir (Sargeant ve Woodliffe, 2007, s. 50). Khan (2015, s. 214); Jean ve Mathurin, (2020, s. 191); sadakati, normatif bağlılığın bir bileşeni olarak ele almaktadır. Aydoğdu ve Asikgil (2011, s. 44) sadakati, iş tatminin etkileyen kişisel faktörler arasında ele almış, sadakat duygusuna dayalı olarak örgüte dahil olmaya devam etmeyi normatif bağlılık ile ilişkilendirmiştir.

2.1.3.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel davranışın etiyolojisinde, bağlılığın potansiyel önemi göz önüne alındığında, bağlılık düzeylerini etkileyebilecek değişkenleri belirlemeye yönelik çabalar (Morris ve Sherman, 1981, s. 512) önem taşımaktadır. Literatür incelendiğinde bağlılığı etkileyen faktörlere yönelik iki farklı yaklaşım bulunduğu görülmektedir. Birinci yaklaşım, ihtiyaçlar, değerler ve kişilik özelliklerini, ikinci yaklaşım ise işin özellikleri, iş çevresi ve kişisel özellikleri ele almaktadır (Kuruüzüm, Irmak, ve Çetin, 2010, s. 185). Steers (1977, s. 53) ise örgütsel bağlılığın öncüllerinin doğaları ve kökenleri bakımından oldukça çeşitli olduğunu ifade eder.

Örneğin Anggara, Pryantara, Samsuar ve Rimawan (2019, s. 245) örgütsel kültürün, parasal ödüllerin ve liderlik türünün örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olduğunu ifade etmiştir. Bateman ve Strasser (1984, s. 95-96) örgütsel bağlılığın, çalışan davranışları; tutumsal, duygusal ve bilişsel yapıları; çalışanın işinin ve rolünün özellikleri ve kişisel özellikler ile bağlantılı olduğunu aktarmıştır. Fu, He ve Zhang (2020, s. 140) örgütsel bağlılığın öncüllerini iş tatmini, etik davranış, örgüt iklim ve belirli demografik değişkenler olarak incelemiştir. Dick (2010, s. 558) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri, dört ana başlık altında toplamış, sırasıyla örgütsel destek, yönetimin desteği, demografik değişkenler, işle ilgili değişkenler olarak belirtmiştir.

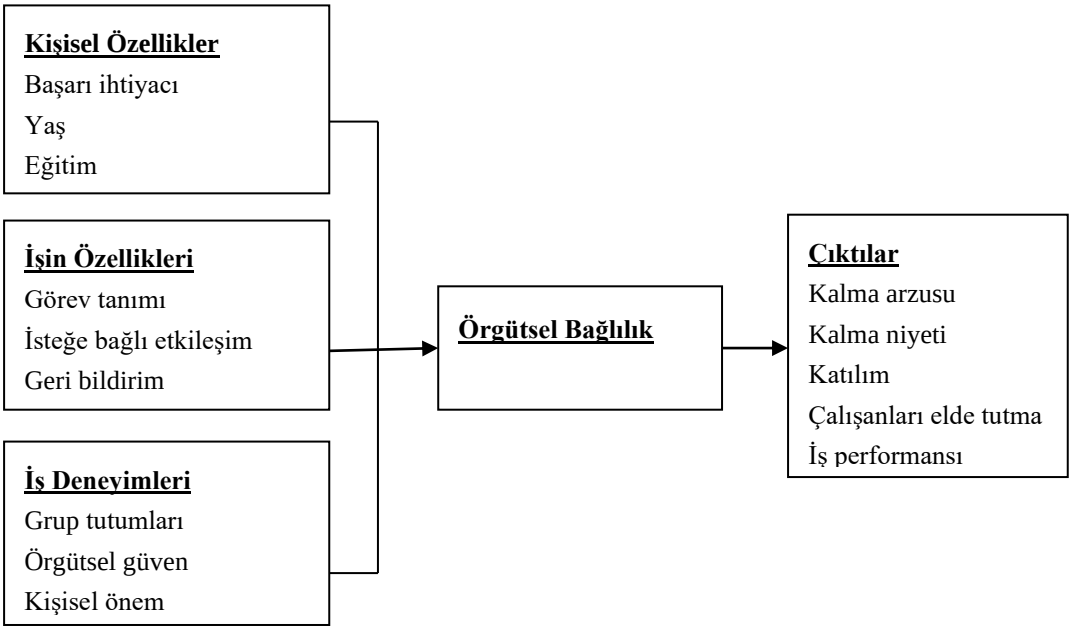
Aydoğdu ve Asikgil (2011, s. 46) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri bireysel faktörler, rol ile ilgili faktörler, iş deneyimleri ve kültür olarak ele almıştır. Tao vd., (1998, s. 201) ise bireysel faktörler, örgüt kültürü, yönetici davranışı, rol çatışması ve rol netliği (rol belirsizliğinin tersi) şeklinde incelemiştir. Bodjrenou, Xu ve Bomboma, (2019, s. 283-284) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri demografik ve örgütsel faktörler olarak ele almış, örgütsel faktörleri ise durumsal ve yönetimsel olmak üzere iki alt başlık altında incelemiştir. Thanh, Thong, Chon ve Nguyen (2020, s. 2) içsel motivasyonun, dışsal motivasyonun, çalışan sesinin (voice), örgütsel kimliğin, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı etkileyen öncüller arasında ele alınmasının örgütsel bağlılığı anlamayı kolaylaştıracağını ifade etmiştir.

Soltani ve Hajikarimi (2016, s. 390) algılanan yönetici davranışının ve yönetime duyulan güvenin örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olduğunu belirtir. Stevens, Beyer ve Trice (1978, s. 382-385) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri üç gruba ayırarak incelemiştir. Bu faktörlerden sırasıyla kişisel faktörlerdir, rol ile ilgili değişkenler ve örgütsel faktörlerdir. Miedane, Kuntz, Enke, Roth ve Nitzsche (2018, s. 4) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel düzey olarak ele almış, örgütsel düzeyi örgütün yapısı, bireysel düzeyi ile iş deneyimleri ile ilişkilendirmiştir, Bhagat ve Chassie (1981, s. 19) ise iş tatmini özellikleri, cinsiyet-rol bağlantılı özellikler, kişisel özellikler olarak sınıflandırmıştır. Cohen (1992, s. 540) ise bu faktörleri kişisel özellikler, rolle ilgili unsurlar, yapısal değişkenler ve iş deneyimleri şeklinde belirtir. Smeenk, Eisinga, Teelken ve Doorewaard (2006, s. 2040) kişisel değişkenler, iş ve rol özellikleri ve yapısal faktörler olmak üzere örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri üç ana başlık altında inceler. Lok ve Crawford (2001, s. 598) ise örgüt kültürü ve alt kültürleri, liderlik türü, iş tatmini ve yaş, eğitim düzeyi gibi belirli demografik değişkenler açısından örgütsel bağlılığı incelemiştir.

Ly, Bui, Le ve Nguyen (2021, s. 1288-1289) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri, özdeşleşme, içsel ve dışsal motivasyon, algılanan örgütsel destek ve çalışanın sesi olarak ele almıştır. Örgütsel bağlılığın öncüllerini Aryee, Wyatt ve Min (1991, s. 551) iş tatmini, profesyonel beklentilerin gerçekleşmesi, işe bağlılık, çalışan-örgüt çatışması ve beceri kullanımı olarak belirtir. Joiner ve Bakalis (2006, s. 440) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri, kişisel özellikler, rol ile ilgili faktörler ve işe katılım olmak üzere üç kategoriye ayırmıştır. Morris ve Sherman (1981, s. 516) örgütsel bağlılığın öncüllerini kişisel özellikler, rol özellikleri ve iş deneyimleri

kategorisi olarak ele alır. Glisson ve Durick (1988, s. 75); Duygulu ve Abaan (2007, s. 63) örgütsel bağlılığın belirleyici faktörlerini, kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri ile çalışma ortamına ilişkin özelliklerin olarak belirtmiştir.

Hunt, Chonko ve Wood (1985, s. 112) örgütsel bağlılığı spesifik bir alana yönelik incelemiş ve bu kapsamda bir model geliştirmiştir. Modelin öncülleri, kişisel özellikler, kişisel yatırım, beklentisel sosyalleşme değişkenleri, iş arama davranışı, iş ilişkileri ve işin özellikleridir. Modelin çıktıları ise tatmin, performans, iş gören devir hızı (işçi döngüsü), devamsızlıktır. Johnston vd., (1990, s. 335) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri, kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgütsel olmayan faktörler olarak üç ana başlık altında toplamıştır. Karakaya, Temizkan ve Dalakçı (2019, s. 148) örgütsel bağlılığın iş tatmini, motivasyon, işyeri tansiyonu, psikolojik sermaye gibi değişkenler ile ilişkilendirilerek bağlılığın incelenebileceğini ifade etmiştir. Steers (1977) ise şekil 2.1.3.7.1'de belirtildiği üzere örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, işin özellikleri ve iş deneyimleri olarak üç ana başlığa ayırmıştır. Mowday (1998, s. 391) Steers tarafından yapılan bu sınıflandırmanın bağlılığın öncülleri ve sonuçları alanında bir prototip olduğunu, sonraki bir çok araştırmayı etkilediğini, bağlılığın kişisel, iş, rol ve örgütsel özelliklerle ne ölçüde ilişkili olduğunu, devamsızlık, işten ayrılma ve iş performansı gibi birkaç önemli bireysel sonuç değişkeni arasındaki ilişkilyi araştırdığını ifade eder.



Şekil 18. Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Çıktıları

Kaynak: Steers, M. R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56

Wiener (1982, s. 419) bağlılığın öncüllerini üç ana başlık altında toplamıştır. Buna göre, ilk kategori, kişilik değişkenlerini ve değer yönelimlerini, ikinci öncül kategori, iş özelliklerini ve iş deneyimlerini, üçüncüsü ise kişisel-demografik değişkenleri kapsar. Suliman ve Al-Junaibi (2010, s. 1478) ise örgütsel bağlılığın öncüllerini kişisel faktörler ile işle ilgili değişkenler olarak ele almıştır. Iverson ve Buttigieg (1999, s. 311) ise, öncül değişkenleri kişisel değişkenler, işle ilgili değişkenler çevresel değişkenler olmak üzere üç başlık altında ele alır. Farrukh, Ying ve Ahmed (2016, s. 8) diğer çalışmalardan farklı olarak dini inancı örgütsel bağlılığı etkilenyen unsurlar arasında ele almıştır. Reichers (1985, s. 467) bağlılığın sonuçları açısından literatürün oldukça açık olduğunu, bağlılığın öncüllerin ise çok daha çeşitli ve tutarsız göründüğünü belirtmekte, bu tutarsızlığın, bağlılığın tanımlanmasında kullanılan farklı yöntemlerden kaynaklandığını ifade etmektedir. Benkhoff (1997, s. 114)'a göre olguyu açıklayan faktörler hakkında sahip olunan bilginin oldukça azdır ve öncüllerle ilgili elde edilen sonuçlardan yalnızca birkaçı tutarlıdır.

Örgütsel bağlılığı anlamada ölçütler oluştururken odak noktası, sadece kuruma bağlılık derecesi değildir, aynı zamanda bu bağlılığın farklı biçimlerini veya boyutlarını ortaya çıkarabilecek unsurlar dikkate alınmalıdır (Gouldner, 1960, s. 471). Bu perspektiften, çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç ana başlık altında

ele alınacaktır. Cinsiyet, bireysel değerler, hizmet süresi, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve çocuk sayısı, gelir düzeyi, statü ve yetki düzeyi, iş tatmi, rol çatışması ve rol belirsizliği kişisel faktörler kapsamındadır. Örgütsel faktörler, organizasyonun yapısı, sektör, organizasyonun büyüklüğü, örgütsel değerler ve amaçlar, işin özellikleri, iş gerginliği, teşvik ve ödüllerdir. Örgüt dışı faktörler ise kültür ve alternatiflerin varlığıdır.

2.1.3.7.1. Kişisel Faktörler

Hrebiniak ve Alutto (1972, s. 566) örgütsel bağlılıkta cinsiyetin öneminin, kuruluştan ayrılmanın erkekler ve kadınlar açısından farklı maliyetler oluşturması noktasında ön plana çıktığını ifade eder. Stevens, Beyer ve Trice (1978, s. 392) ise cinsyetin örgütsel bağlılığı etkilemediğini, kadınların ve erkeklerin fayda maliyet değerlendirmelerinin aynı olduğunu belirtmektedir. Angle ve Perry (1981, s. 7); Peterson (2004, s. 314); Sheikh (2017, s. 379); Bağdoğan ve Sarpbalkan (2017, s. 349); Gyeltshen (2021, s. 92) kadınların dahil oldukları kuruluşa erkeklere oranla daha yüksek düzeyde bağlılık sergilediklerini ifade eder. Bruning ve Snyder (1983, s. 490) cinsiyetin örgütsel bağlılığı direkt etkileyen bir faktör olarak ele alınamayacağını, örgütsel konum, endüstri tipi gibi diğer değişkenlerle beraber değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Bruning ve Snyder (1983, s. 489-490); Hunt, Chonko ve Wood (1985, s. 122), Kacmar, Carlson ve Brymer (1999, s. 987); Kuruüzüm, Çetin ve Irmak (2009, s. 12); Çoğaltay, (2015, s. 921); Jiang vd., (2018, s. 75); Duong ve Thuy (2019, s. 80); Wang, Xu ve Song (2021, s. 177) cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olmadığını belirtir. Bar-Hayim ve Berman (1992, s. 384) kadınların, işgücü piyasasında görece düşük statüde yer alma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve bu durumun ise sınırlı alternatif iş fırsatlarıyla karşılaşmayla ve mevcut istihdam yerine daha fazla bağlamayla sonuçlandığını ifade eder. Ancak Jena (2015, s. 69) erkeklerin kadınlardan daha güçlü örgütsel bağlara sahip olduğunu öne sürer.

Örgütsel bağlılık üzerine, sadece cinsiyete dayalı yorumlamalar tutarsız sonuçlar ortaya çıkarabilir. Örneğin, eğer yaş örgütsel bağlılığı olumlu etkileyen bir faktörse yaşlı erkeklerin genç kadınlara göre organizasyona bağlılığının daha yüksek olabileceği sonucuna ulaşılabilir. Ya da eğitim düzeyi yüksek bir kadın, eğitim

düzeyi düşük bir erkeğe göre daha az bağlılık davranışı sergileyebilir. Bu perspektiften demografik faktörler, örneklemin özelliklerine göre değişkenlik gösterebilir. Brief ve Aldag (1980, s. 218)'ın ''bazı mesleklerin kadınlara ya da erkeklere has olduğu algısı'' söylemi de bu görüşü desteklemektedir. Örneğin konaklama işletmelerinde kat hizmetleri çalışanlarının kadın olması, seyahat acentalarında transfer elemanlarının erkek olması, örgütsel bağlılığın cinsiyet açısından değerlendirilmesini mümkün kılmadığı düşünülmektedir. Karrasch (2003, s. 234) erkek askerlerin kadın askerlerden daha yüksek bağlılığa sahip olduğunu, bu durumun örgüte yatırım, çalışmayan eşlere sahip olma ordudan ayrılmanın ve menfaatlerini kaybetmenin maliyetininile bağlantılı olduğunu belirtir.

Bu noktada Elizur ve Koslowsky (2001, s. 598) örgütsel bağlılık çalışmalarında demografik değişkenlerle ilgili problemin, gerçek nedensel faktörün belirlenememesi olduğunu ifade etmiş, cinsiyet gibi demografik unsurların direkt etki göstermeyebileceğinin altını çizmiştir. Ancak Kokubun ve Yasui (2021, s. 501) erkeklerin ve kadınların farklı davranış eğilimlerine sahip olduğunu ve bu nedenle cinsiyetin, davranışsal yapıların bir parçası olarak incelenecek en popüler demografik değişkenlerden biri olarak nitelemiştir. Chughtai ve Zafar (2006, s. 58); Bilgiç (2017, s. 41) ise örgütsel bağlılığın anlaşılmasında demografik değişkenlerin bağlılığın tutarsız yordayıcılar olduğu görüşünü desteklemektedir. Bu perspektiften, cinsiyet faktörü ve örgütsel bağlılık ilişkisi kadınlara ve erkeklere eşit fırsatlar verilmesi açısından ele alınabilir. Bir örgütün kadın ve erkek çalışanlarına fırsat eşitliği sağlaması kadın çalışanların bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu etki yaratabilir.

Bağlılık ile ilişkili kişisel faktörler kapsamında bireyin değerleri ele alınabilir. Liedtka (1989, s. 806) davranışın, nadiren tek bir değerin sonucu olduğunu, daha ziyade, birbirleriyle uyum içinde hareket eden değer sistemleri olarak tanımlanan değerler ve inançlar kümeleri tarafından şekillendirildiğini ifade eder. Becker (1960, s. 39) ise bir bireyin bağlılığını anlayabilmek için değerler sistemini analiz etmek gerektiğini belirtir. Kumar (2012, s. 312) bireysel değerlerin örgütsel bağlılığı tahmin etmede en önemli unsurlardan biri olduğunu, algılanan örgütsel değerlerin ve değer uyumunun örgütsel bağlılığı etkilediğini öne sürer. Kidron (1978, s. 241) ise bağlılığın kişinin kendi benliğinin bir tezahürü olduğunu, bu açıdan bağlılığa yol açan değerleri dikkate almak gerektiğini belirtir. Kalliath, Bluedorn ve Strube (1999, s. 1177) benzer değerlere sahip bireylerin, olayları yorumlamada ortak yöntemleri

paylaştıklarını, ortak yorumların ise belirsizliği azalttığını ve kişilerarası ilişkileri geliştirdiğini, çalışanların değerlerinin uyumunun, birbirlerinin davranışlarını tahmin etme becerisinin artmasından kaynaklanan net rol beklentileri yarattığını ifade eder. Bu durum daha az rol belirsizliğine ve rol çatışmasına, dolayısıyla daha yüksek bağlılığa yol açmaktadır. T. P. Thomas (2013, s. 22) kurumsal düzeyde teşvik edilen kişisel değerlerin ve değerler arasındaki uyumun, tüm paydaşları etkileyen etik uygulamaları ve çalışma davranışlarını anlamak için bir temel oluşturabileceğini dile getirir. Bir kişinin nasıl davranması veya davranmaması gerektiğini belirleyen değerler (Suar ve Khuntia, 2010, s. 443), normatif bağlılık ile ilişkilendirilebilir.

Hrebiniak ve Alutto (1972, s. 556-566) bağlılığı, hizmet süresi ile olumlu bir şekilde ilişkilendirilmektedir. Hizmet süresi, örgütsel kaynakların birikimini ve bir örgütsel kariyerin gelişimini göstermektedir. Örgütsel bağlılığın, örgütsel rolde harcanan toplam yıl ile olumlu bir ilişki olduğu belirtilmekte, hizmet süresi ne kadar uzunsa, istihdam sisteminden ayrılma arzusunun o derece azalacağı ifade edilmektedir. Benzer şekilde Stevens, Beyer ve Trice (1978, s. 388); Luthans, McCaul ve Dodd (1985, s. 217); Iqbal (2010, s. 20); Sheikh (2017, s. 379); Akhtar ve Hassan (2021, s. 110) örgütteki görev süresi ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Cohen (1993, s. 1153) hizmet süresinin özellikle genç çalışanlar açısından bağlılığı gösteren bir faktör olarak dikkate alınamayacağını, çünkü bu aşamanın çalışanların istihdam alternatifleri arasından seçimlerini gerekçelendirme ihtiyacının bir yansıması olduğunu belirtir. Awamleh (1996, s. 72) ise örgütsel bağlılık ile hizmet süresi arasında zayıf ancak olumsuz bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Cullen, Parboteeah ve Victor (2003, s. 138) hizmet süresinin örgütsel bağlılıkla olumlu bir ilişkisi olması gerektiğini ancak bu değişkenin yok sayılmasının örgütsel bağlılık üzerinde bir değişikliğe neden olmadığını öne sürer. Muthuveloo ve Rose (2005, s. 1080) hizmet süresinin, iş arkadaşlarıyla yakın çalışma ilişkisi, emeklilik yatırımları, kariyer yatırımları ve belirli bir kuruma özgü beceriler gibi devredilemez yatırımların göstergesi olabileceğini ifade eder. Chughtai ve Zafar (2006, s. 53); Wang, Xu ve Song (2021, s. 177) hizmet süresinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olmadığını belirtir. Baek, Han ve Ryu (2019, s. 1661) örgütsel bağlılığını güçlendirmek için örgütsel stratejiler tasarlarken hizmet süresinin dikkate alınması gerektiğinin altını çizer. Onuoha ve Idemudia (2018, s. 1560) çalışanların

hizmet süresinin örgütsel bağlılık düzeyini etkileyebilediğini, ancak iki farklı durumun oluşabileceğini ifade eder. Olumlu yaklaşım, çalışanın işletmede geçirdiği süre zarfında, otorite kazanması ve kuruluşla duygusal bağının artması şeklindedir. Bu tür bir bağlılık duygusu, uzun süredir hizmet veren çalışanları rol içi ve ekstra rol performansları gibi yüksek performansla ilişkilendirilmektedir. Olumsuz yaklaşım ise yıllar içinde algılanan tatmin edici olmayan durumların bir sonucu olarak, kuruluşa karşı olumsuz bir tutumun sergilenmesidir. Ayrıca, işletmede çalışma süresi ne kadar uzunsa, çalışan örgütsel değişiklikleri kabul etmeye daha az istekli olabilir.

Ritzer ve Trice (1969, s. 476); Stevens, Beyer ve Trice (1978, s. 392); Bateman ve Strasser (1984, s. 106); Hunt, Wood ve Chonko (1989, s. 85); Kacmar, Carlson ve Brymer (1999, s. 987); Chughtai ve Zafar (2006, s. 53) Kuruüzüm, Çetin ve Irmak (2009, s. 12); Iqbal (2010, s. 21); Jiang vd., (2018, s. 75); Wang, Xu ve Song (2021, s. 177); Akhtar ve Hassan (2021, s. 110) yaş ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığını ifade etmektedir. Hall ve Schneider (1972, s. 348) ise bireyin yaşlandıkça dışsal fırsatlarının azaldığını ve işletmede bulunduğu süre boyunca bir kimlik yatırımı yaptığını belirtmektedir.

Angle ve Perry (1981, s. 7); Muthuveloo ve Rose (2005, s. 1080) yaşın alternatif iş fırsatlarının sayısıyla olumsuz bir şekilde ilişkili olabileceğini öne sürer. Maia, Bastos ve Solinger (2016, s. 551); Suryani (2018, s. 32) artan yaşın örgütsel bağlılık eğilimini artırdığını öne sürer. Luthans, McCaul ve Dodd (1985, s. 217) yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Meyer ve Allen (1984, s. 377)'e göre genç çalışanların işletmeye daha fazla bağlılık gösterebilir. Bağdoğan ve Sarpbalkan (2017, s. 349) 39-45 yaş aralığında bağlılığın en yüksek düzeyde olduğunu, 25-31 yaş aralığında ise düşük örgütsel bağlılık sergilendiğini belirtir. Örgütsel bağlılığın düşük olduğu yaş grubu yeni mezun ve genç olarak değerlendirilebilecek çalışanlardan oluşmaktadır. Bu durum gençlerin risk alma potansiyelleri ile ilişkilendirilmektedir.

Hunt, Chonko ve Wood (1985, s. 118); Miedane, vd. (2018, s. 7) örgütte işgal edilen pozisyonla bağlantılı olarak daha yaşlı çalışanların örgüte daha fazla bağlı olduğunu ifade eder. Cohen (1993, s. 1151-1153) yaşın kariyerin göstergesi olduğunu öne sürmekte ve yaşlı çalışanların, yapısal bağlar, alternatif iş fırsatlarının az olması ve istikrar arzusu nedeniyle bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunun altını çizmektedir. Allen ve Meyer (1993, s. 51) yaş ve bağlılık arasındaki ilişkileri üç grup

altında açıklanabileceğini belirtir. Bunlardan birincisi olgunluk aşamasıdır ve yaşlanmaya ilgili herhangi bir unsurun kendi başına kişiyi örgüte daha bağlı hale getirmesidir. İkinci grup daha iyi deneyimlerdir ve daha yaşlı çalışanlar örgütteki genç çalışanlara göre daha olumlu deneyimler yaşamıştır ya da yaşadığını algılamaktadır. Son grup ise kuşak etkisidir. Yani örgütsel bağlılıkta nesiller arası farklılık vardır.

Liou ve Nyhan (1994, s. 112) daha yaşlı çalışanların, deneyimleri nedeniyle genç çalışanlara göre daha fazla alternatif istihdam fırsatına sahip olduklarını ve bu nedenle, genç çalışanlara kıyasla işten ayrılmanın maliyeti ile daha az ilgilenebileceklerini öne sürer. Sheikh (2017, s. 379) yaş faktörünün örgütler arası hareketliliği önemli ölçüde azalttığını ve alternatif diğer işlerin daha az çekici olarak algılandığını ifade etmektedir. Onuoha ve Idemudia (2018, s. 1569) çalışanların yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılığın düştüğünü, işyerinde gittikçe artan olumsuz deneyimlerin bir sonucu olarak, daha yaşlı çalışanların kuruluşun idealleri ve hedefleriyle olan ilişkisini azaltmış olabileceğini öne sürer.

Ritzer ve Trice (1969, s. 476); Chughtai ve Zafar (2006, s. 53); Kuruüzüm, Çetin ve Irmak (2009, s. 12); Jiang vd., (2018, s. 75); Gyeltshen (2021, s. 92) eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olmadığını belirtmiştir. Brief ve Aldag (1980, s. 218); Angle ve Perry (1981, s. 7); Hunt, Chonko ve Wood (1985, s. 122); Awamleh (1996, s. 72); Iqbal (2010, s. 20); Bağdoğan ve Sarpbalkan (2017, s. 349); Labrague, vd. (2018, s. 405) ise eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ifade eder. Yani eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır.. Ancak Hunt, Wood ve Chonko (1989, s. 85)'nun''Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing'' isimli çalışmasında, pazarlama yöneticilerinin eğitim düzeyi ve bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bulguları farklılık göstermektedir. Buna göre eğitim düzeyi ve bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu noktada yöneticilerin eğitim düzeyinin yüksek olması bu değişkeni anlamsız kılmış olabilir. Bar-Hayim ve Berman (1992, s. 384); González, Sánchez ve López-Guzmán (2016, s. 254) eğitim düzeyi düşük çalışanların örgüte daha fazla bağlı olduklarını öne sürmektedir. Buchanan (1975, s. 67), bireylerin eğitim düzeyi arttıkça bağlılık odağının örgütten mesleğe doğru kayma eğiliminde olduğunu ifade eder.

Ritzer ve Trice (1969, s. 476); Hunt, Chonko ve Wood (1985, s. 122), Chughtai ve Zafar (2006, s. 53); Mahanta, (2012, s. 52); Çoğaltay, (2015, s. 921); Jiang vd., (2018, s. 75) medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi olmadığını belirtmektedir. Qiao, Khilji ve Wang (2009, s. 2322) medeni durum ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Iverson ve Buttigieg (1999, s. 313) çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısını arttıkça, finansal ihtiyaçları karşılamak için kuruluşa daha bağımlıdır olacaklarını ifade eder. Al-Aameri (2000, s. 535) Kuruüzüm, Çetin ve Irmak (2009, s. 10); Gören ve Sarpkaya (2014, s. 76) evli çalışanların örgüte yönelik duygusal bağlılığının daha yüksek olduğu ifade etmektedir. Kacmar, Carlson ve Brymer (1999, s. 987) medeni durumun diğer demografik değişkenlere göre örgütsel bağlılığın daha önemli bir yordayıcısı olduğunu vurgular. Jena (2015, s. 72) evli kişilerin ailevi sorumluluklarının daha fazla olduğunu, daha yüksek düzeyde istikrara ve güvenliğe ihtiyaç duyduklarını, bu nedenle, mevcut organizasyonlarına evli olmayan meslektaşlarına göre daha fazla bağlı olduklarını öne sürer.

Ritzer ve Trice (1969, s. 477); Hunt, Chonko ve Wood (1985, s. 122); Gunlu, Aksarayli ve Perçin (2010, s. 709) elde edilen gelirin yüksek olmasının, yüksek örgütsel bağlılığın göstergesi olduğunu ifade eder. Ancak, Sager ve Johnston (1989, s. 33) örgütsel bağlılık ve gelir düzeyi arasındaki ilişkinin olumsuz olduğunu, gelir düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ihmal edilebileceğini, esasen gelir düzeyinin direkt performansı etkilediğini ifade etmiştir. Yavuz ve Bedük (2016, s. 311) örgütsel bağlılık ve gelir düzeyi arasında ilişki olmadığını, gelir düzeyinin işten ayrılma niyetini etkilediğini öne sürmektedir. Ahmad, Ahmad ve Shah (2010, s. 262) yüksek gelir elde eden kişilerin statü sahibi ve örgütte ayrıcalıklara sahip kişiler olduğunu, bağlılığın ise bununla bağdaştırılabileceğini belirtir. Arslan ve Ezeloğlu (2017, s. 322) gelir ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, gelir düzeyi görece düşük çalışanların, işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu dile getirir. Cohen ve Gattiker (1994, s. 138) gelirin dışsal bir ödül olduğunu, örgütsel bağlılığı artırdığını, işten ayrılma niyetini azaltan bir nevi yatırım olduğunu öne sürer. Yeşilkaya (2015, s. 193) düşük gelir elde eden bireylerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu, bu duruma ise bu bireylerin elindekiyle yetinme duygusunun sebebiyet verebileceğini belirtir.

Çalışanın örgütte işgal ettiği pozisyon da örgütsel bağlılığı etkileyebilir. Ritzer ve Trice (1969, s. 478); Griffin ve Hepburn (2005, s. 611); Jena (2015, s. 71) düşük statülü mesleklerde çalışan bireylerin mesleğe yönelik bağlılıklarının düşük olduğunu ifade etmiştir. Kuruüzüm, Çetin ve Irmak (2009, s. 10-12) yöneticilerin duygusal bağlılığın diğer çalışanlara göre daha yüksek ancak devam bağlılığının daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Labrague, vd. (2018, s. 405) yüksek statülerde çalışanların, nispeten daha yüksek maaşlar, tazminatlar aldıklarını, daha fazla kariyer fırsatlarıyla karşılaştıklarını ve karar verme sürecine daha fazla dahil olduklarını, bu durumun ise örgütsel bağlılığı artırdığını ifade eder. Yeşilkaya (2015, s. 193) statü ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olmadığını dile getirir. Stevens, Beyer ve Trice (1978, s. 392) yetkisi düşük, aşırı iş yükü olan ve başkalarının işini bitirmek zorunda kalan çalışanların örgütsel bağlılığının da düşük olduğunu belirtir.

Hall ve Schneider (1972, s. 348); Hunt, Chonko ve Wood (1985, s. 118); Awamleh (1996, s. 72); Benkhoff (1997, s. 119) örgütte işgal edilen pozisyon ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişki olduğunu ifade eder. Yani yönetimin üst seviyelerinde örgütsel bağlılık da daha yüksektir. Cohen ve Gattiker (1994, s. 141) yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının nedenini, bu çalışanlara daha fazla statü, özerklik ve daha nitelikli bir çalışma hayatı sağlanması olarak belirtir. Bu noktada düşük statülerde çalışanların bağlılık düzeylerini yükseltmek adına örgütte kariyer fırsatları, eğitim olanakları sunmanın ve kararlara katılımlarını sağlamanın bağlılık düzeylerini yükseltmek adına etkili olabileceği ifade edilebilir. Benzer şekilde Bambacas (2010, s. 808) kariyer fırsatları sunmanın, bireyin kendini geliştirmesi için bir takım imkanlar tahsis etmenin bağlılığı arttırabileceğini öne sürmektedir.

Glisson ve Durick (1988, s. 64) iş tatminini, kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu duygusal durum olarak tanımlar. Bateman ve Strasser (1984, s. 104); Mathieu, Fabi, Lacoursiere ve Raymond (2016, s. 123); Ismail ve Razak (2016, s. 34); Palomino ve Frezatti (2016, s. 168) bağlılık ve iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Brief and Aldag (1980, s. 216); Priya ve Sundaram (2016, s. 68) iş tatmininin, örgütsel bağlılığın temel öncülü olduğunu öne sürmektedir. Testa (2001, s. 226); Kök (2006, s. 300); Yenihan (2014, s. 175) örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin hem tartışmalı hem de çelişkili olduğunu, bazı çalışmalarda bu iki değişken arasında

korelasyon mevcutken bazılarında ise herhangi bir ilişkinin tespit edilmediğini öne sürmüştür. Cullen, Parboteeah ve Victor (2003, s. 138) iş tatmininin örgütsel bağlılıkla güçlü ve olumlu bir ilişkisi olması gerektiğini ancak bu değişkenin yok sayılmasının örgütsel bağlılık üzerinde bir değişikliğe neden olmadığını ifade eder. Jaramillo, Nixon ve Sams (2005, s. 329)'e göre iş tatmininin örgütsel bağlılığın en güçlü yordayıcısıdır, yani memnun çalışanlar olumlu tutumlar geliştirmektedir ve kuruma daha sadık olmaktadırlar.

Rol çatışması, bireyin rolüne ilişkin beklentilerinin, görevdeki rolün değerlerinin, yeteneklerinin uzmanlığıyla uyumsuz veya tutarsız olma derecesi, rol belirsizliği ise bir bireyinden başkalarının beklentilerinin net olmaması ve performansıyla ilişkili belirsizlik derecesi olarak tanımlanır (Rai, 2016, s. 508). Agarwal (1993, s. 715) katı kurallar ve prosedürler belirleyerek işin resmileştirilmesinin, çalışanların özerklik arzusu ile çeliştiğini, rol çatışmasına ve belirsizliğine neden olduğunu belirtir. Esasen Judeh (2011, s. 171)'e göre rol belirsizliği ve rol çatışması örgütsel sosyalleşmemenin mümkün olmadığı durumlarda ortaya çıkmata, azalan üretkenlik, yüksek devir hızı, sık sık geç kalma ve devamsızlık gibi unsurlarla ilişkilendirilmektedir. Rol belirsizliği ve rol çatışması literatürde rol stres faktörleri başlığı altında incelenmektedir (Akar ve Yıldırım, 2008, s. 100).

Wu ve Norman (2006, s. 313) yüksek örgütsel bağlılığın, düşük düzeyde rol çatışmasına ve rol belirsizliğine neden olduğunu ifade eder. Rol stres etkenlerinin çalışanların tatmin ve işten ayrılma niyetini etkilediği, istenmeyen bireysel ve örgütsel sonuçlara neden olduğu, bu perspektiften örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişkinin olumsuz olduğu belirtilmektedir (Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011, s. 35). Johnston vd.,(1990, s. 341); Akar ve Yıldırım, (2008, s. 109) rol çatışmasını azaltmanın, örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir doğrudan etkiye sahip olma ihtimalinin düşük olduğunu ifade eder. Blackhurst, Brandt ve Kalinowski (1998, s. 93); Gormley ve Kennerly (2010, s. 113) çalışma ortamında daha yüksek seviyelerde rol çatışmasının ve belirsizliğinin örgütsel bağlılığı olumsuz olarak etkilediğini ifade etmiştir. Jaramillo, Nixon ve Sams (2005, s. 329) ise rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin örgütsel bağlılığın anlamlı yordayıcıları olmadığını belirtmektedir.

2.1.3.7.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel yapısının, bağlılığı etkilediği ifade edilmektedir (Berberoglu, 2018, s. 8). Kaptijn (2009, s. 17) ise örgütsel yapısının duygusal bağlılık ile ilişkili olduğunu belirtir. Örgüt yapısı kapsamında ele alınabilecek faktörler örgütün kendisi, adem-i merkeziyetçiliği, politika ve prosedürün resmileştirilmesini ve iş özerkliğidir (Oyinlade, 2018, s. 15).

Merkezileştirme, gücün örgüt içinde nasıl dağıtıldığıdır ve karar verme gücünün yeri, bölünmesi ve miktarına atıfta bulunur. İki merkeziyet seviyesi mevcuttur. Birincisi, kuruluşun geleceğini şekillendirmede ve yönlendirmede çalışanlar arasında izin verilen girdi derecesidir. Bu tür bir merkezileştirme, literatürde sıklıkla karar verme sürecine girdi derecesi olarak anılır. İkinci tür merkezileştirme çalışanın işinin görevleri ve sırası üzerinde kontrol ve girdiye sahip olma derecesidir. Literatürde bu merkezileştirme biçimi sıklıkla iş özerkliği derecesi olarak adlandırılır (Lambert, Paoline ve Hogan, 2006, s. 28). Bu perspektiften örgütte karar verme sürecine çalışanların katılımı ile örgütsel bağlılık arasında çift yönlü bir ilişki vardır (Sığrı, 2007, s. 266). Yani çalışanların kuruluşun kararlarına katılımı örgütsel bağlılığı artırabilmekte, tam tersi bir durumda ise bağlılık azalabilmektedir. Resmileştirme, örgütün yazılı belge miktarı anlamına gelmekte, iş görevlerinin resmi düzenlemeler ve prosedürler tarafından ne ölçüde tanımlandığını içermektedir. Bu kurallar ve prosedürler örgütlerde standardizasyon için oluşturulmuştur (Al-Qatawneh, 2014, s. 31).

Standart uygulamaların ve politikaların resmileştirilmesinin, çalışan ve örgüt normlarının farklılığı noktasında rol çatışması olasılığını artırsa da aynı zamanda rol belirsizliğini azalttığı ve özdeşleşmeyi arttırdığı öne sürülmektedir (Podsakoff, Williams ve Todor, 1986, s. 820). Rol belirsizliğinin azalmasının ve özdeşleşmenin örgütsel bağlılığı artırdığı dikkate alınırsa, standart uygulamaların ve politikaların resmileştirilmesinin örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği çıkarımında bulunulabilir. Naqvi, Ishtiaq, Kanwal ve Ali (2013, s. 93) iş özerkliğini, işin özgürlük sunma derecesi olarak tanımlar. Özerklik, bireye işi planlamada özgür seçimler ve görevleri başarmak için temalar sağlar. Ilyash, Yildirim, Capuk ve Bozgul (2019, s. 11-16) özerkliğin, çalışanın kendini yetenekli ve yaratıcı hissetmesini sağladığını, özerkliğin olduğu örgütlerde, motivasyonun ve performansın arttığını, bu açıdan örgütsel bağlılık ile özerklik arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtir.

Liou ve Nyhan (1994, s. 103), kamuda çalışan yöneticilerin genellikle daha az örgüte dahil olduklarını, sadakatlerinin ve özdeşleme düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtir. Lyons, Duxbury ve Higgins (2006, s. 605) özel sektör çalışanlarının devlette çalışanlara göre bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğunu öne sürer. Buchanan (1974b, s. 339); Moon (2000, s. 189) devlette çalışan orta düzey yöneticilerin benzer pozisyonlarda çalışan özel sektör yöneticilerine göre işlerinden daha az memnun olduklarını ifade eder. Boezeman ve Ellemers (2008, s. 169) gönüllü çalışmaların yürütüldüğü örgütlerde normatif ve duygusal bağlılığın ortaya çıkabileceğini ifade eder. Markovits, Davis ve Dick (2007, s. 82) ise kamuda ve özel sektörde istihdamın doğasının, bağlılığın niteliği ve bağlılık profilleri üzerinde farklı etkileri olabileceğini belirtir. Steijn ve Leisink (2006, s. 199); Al-Qatawneh (2014, s. 35); örgütsel bağlılığın, özel sektör ve kamu sektörü açısından farklılık göstermediğini belirtir.

Goulet ve Frank (2002, s. 201) sırasıyla yüksekten düşüğe doğru çalışanların örgütsel bağlılığının sıralamasını kar amacı gütmeyen kuruluşlar, kar amaçlı kuruluşlar ve kamu sektörü şeklinde yapar. Agarwal ve Sajid (2017, s. 123) kamu sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu savunmaktadır. Steinhaus ve Perry (1996, s. 278-286); Buelens ve Broeck (2007, s. 66) örgütsel bağlılık ve örgüt türü üzerine yapılan çalışmaların karmaşıklık arz ettiğini ifade etmiştir. Nitekim bu kapsamda incelenen çalışmalar bu ifadeyi desteklemektedir. Ancak bu noktada kamu sektörünün ve özel özelliklerine değinmekte fayda olduğu düşünülmektedir. Flynn ve Tannenbaum (1993, s. 104) kamu sektörünün özelliklerini, belirsiz amaç ve hedefler, sık lider değişimi, göreceli iş güvenliği ve daha az nicel performans göstergeleri olarak belirtir. Tayyab ve Tariq (2001, s. 99) özel sektörün ise politik çatışmalardan uzak olmasına, birden çok amaca odaklanılmasına, özel sektörde örgütün etkinliği ve verimliliği açısından kuruluşun ve çalışanın ortak sorumluluklarına ve çabalarına, cezalandırma ve ödüllendirme sisteminin şeffaflığına, adalete ve rakabetçi çalışma ortamına vurgu yapar.

Örgütün faaliyet gösterdiği endüstri, bağlılığı etkileyen faktörler arasında olabilir. Örneğin turizm endüstrisi gibi emek yoğun özelliklere sahip faaliyet alanlarında insan unsurunun önemi, örgütsel bağlılığı stratejik bir nokta haline getirmiştir. Koutroumanis, Alexakis ve Dastoor, (2015, s. 27) hizmet sektöründe

çalışan tutumunun ve davranışının, hizmet kalitesi, memnuniyet üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, spesifik insan kaynakları uygulamaları geliştirmenin, iş tatminini artırabileceğini ifade eder. Guchait ve Cho, (2010, s. 1229) hizmet sektöründe iş gücü devir hızının kritik bir konu olduğunu, demografik özellikler, meslek grupları, teknolojiler, iş süreçleri, çalışanlar arasındaki karşılıklı bağımlılık ve müşterilerin rolündeki farklılıklar nedeniyle imalat ve sanayi ile ilgili örgütsel bağlılık üzerine yapılmış çalışmaların hizmet ortamlarına genellenemeyeceğini ifade eder.

Beck ve Wilson (2000, s. 130) Avustralya polis teşkilatı üzerine yapmış oldukları çalışmada, güçlü bir duygusal bağlılık olmamasına rağmen polis memurlarının örgütte kalmasının ilginç olduğunu, bu durumun polislik mesleği bilgisine dayanan mesleki bağlılık duygusundan, örgütten ayrılmanın statü, kıdem, istihdam koşulları gibi konularda fedakarlık gerektirebileceğinden ya da polis teşkilatının aile kültürünün, polis memurlarında güçlü bir normatif bağlılık ortaya çıkarmasından kaynaklandığını ifade eder. Karrasch (2003, s. 225) orduda genellikle uzun saatler, sık sık yer değiştirme, birden fazla konuşlandırma ve ortalama bir ücret karşılığında yaşamı tehdit eden görevlerin yerine getirilmesini gerektiğinin altını çizer. ABD askerlerinin tüm bu zorluklara rağmen orduda kalması, büyük ölçüde örgütsel bağlılık kavramıyla açıklanabilir.

Stevens, Beyer ve Trice (1978, s. 392) kuruluşun büyüklüğü ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olmadığını ileri sürer. Eaton (2003, s. 159) küçük işletmelerde çalışanlara daha az iş güvenliği sağladığını, buna istinaden örgütsel bağlılığının daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Sommer, Bae ve Luthans (1996, s. 980-981); Su, Baird ve Blair (2009, s. 2505); Raukko (2009, s. 332); Turker (2009, s. 196); Miedane, vd. (2018, s. 8) örgütün büyüklüğü arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını öne sürmektedir. Cohen ve Gattiker (1994, s. 140) küçük kuruluşların aksine, büyük kuruluşların çalışanlara kuruluşla özdeşleşme geliştirmeleri için daha az fırsat sunduğunu ve böylece yabancılaşmanın ortaya çıktığını belirtir. Örgütsel bağlılık ile ilgili direkt işletmenin büyüklüğüne dayalı çıkarımların yanıltıcı olabileceği düşünülmektedir. Büyük ya da küçük kuruluşların çalışanlarına sunabilecekleri fırsatlar, çalışanların bağlılık düzeylerini artırabilir.

Kuruluşun başarısının değerlendirildiği standartlar için kaynak görevi gören örgütsel değerler, bir işletmenin kültürüne atıfta bulunur ve bir kuruluşu

diğerlerinden ayıran güçlü etkiler olarak kabul edilmektedir (Hunt, Wood ve Chonko 1989, s. 79). Değerler çalışanların davranışlarını bireysel düzeyde etkilerken, örgütsel düzeyde örgütsel kültürü oluşturur ve örgütsel faaliyetleri yönlendirir. Örgütsel değerler, çalışanların niteliklerinin belirlenmesinde ve değerlendirilmesinde kriter olarak kabul edilmektedir. Bu değerler örgüt üyeleri tarafından paylaşılır ve neyin iyi neyin kötü olduğunu belirler. Kuruluşlar tarafından yaratılan bazı örgütsel değerler, kimlik, kültür, birey-örgüt uyumu ve sosyalleşme gibi birçok örgütsel faaliyette önemli rol oynamaktadır (Demirtaş, 2018, s. 109).

Suharto, Suyanto ve Hendri (2019, s. 189) örgütsel değerlere ve hedeflere olan inancın örgütsel bağlılığı tahsis ettiğini vurgular. Belirli bir örgütsel değere bağlılık, genellikle bir bütün olarak kuruluşa bağlılıktan bağımsızdır ve ayrıca, bir örgütsel değere bağlılık bazen diğerine bağlılıktan bağımsızdır (Gouldner, 1960, s. 473). Çalışanların ve örgütün değerleri arasındaki fark ne kadar büyükse, uyuşmazlık o kadar büyük olmaktadır (Chusmir, 1988, s. 96). Mart (2013, s. 337) kurumun amaç ve değerlerinin kabulünün, bu hedefleri ve değerleri benimseme çabalarının çalışanların katılımı sürdürme konusundaki güçlü istekleri şeklinde ortaya çıkaracağını dile getirir.

Hunt, Wood ve Chonko (1989, s. 80) örgütsel değerlerin, üyelerine bir kimlik duygusu aktarmaya, sosyal sisteminin istikrarını artırmaya, yöneticilerin dikkatini önemli konulara yönlendirmeye, yöneticiler tarafından sonraki kararlara rehberlik etmeye ve çalışanların kendilerinden daha büyük bir unsura bağlılığı kolaylaştırmaya hizmet ettiğini belirtir. Finegan (2000, s. 153) bir kuruluşun değerlerinin doğrudan çalışanı etkilemesinin mümkün olduğunu, adalet ve dürüstlük gibi değerleri benimsediği algılanan kuruluşun, bireyin kendi değer hiyerarşisinden bağımsız olarak kuruluşa güçlü bir bağlılık oluşturabileceğini belirtir. Abbott, White ve Charles (2005, s. 533) çalışanların kuruluşları yardımseverlik ve vizyonla tutarlı değerleri temsil ediyor olarak algılandığında, daha yüksek düzeyde duygusal ve normatif bağlılığı gösteren sonuçların ortaya çıkacağını öne sürer.

Örgütsel amaçlarda örgütsel değerler gibi birçok işleve hizmet eder. Örgütün gerçekleştirmeye çalıştığı durumları tasvir ederek, örgütün faaliyetlerini ve varlığını, en azından bazı katılımcıların ve genel halkın gözünde, meşru kılan kaynaklar olarak hizmet ederler (Etzioni, 1960, s. 257). Buchanan (1975, s. 68) bağlılığın en önemli özelliğinin bireysel ve kurumsal hedefleri birleştirme kapasitesi olduğunu ifade eder.

Scholl (1981, s. 589); Luthans, McCaul ve Dodd (1985, s. 213); Jafri (2010, s. 66) örgütsel hedefler ve değerlerle özdeşleşmeyen çalışanların kurum için yeterince çaba sarfetmeyeceklerini vurgular. Gul (2015, s. 118) çalışanlar arasında bağlılık yaratmanın önemini örgütün hedeflerine ulaşması ile ilişkilendirmiştir. Petrova, vd. (2020, s. 897) çalışanların işletme hedeflerine olan bağlılığın düşük olmasının, işten ayrılma niyetini artırdığını ve verimliliği düşürdüğünü öne sürer. Meyer ve Allen (1984, s. 472) örgütsel hedeflerin ve değerlerin, bireysel bağlılığın referansları olduğunu belirtmektedir. Suryani (2018, s. 26) örgütsel bağlılığın, kuruluşun hedeflerine ulaşmada temel unsurlardan biri olduğunu, bağlılık düzeyi yüksek çalışanların organizasyon hedeflerinde önemli ölçüde katkı sağlayacağını belirtir. Steinhaus ve Perry (1996, s. 278) bir çalışanın örgütün değerlerine ve hedeflerine inandığı ölçüde performans ve verimlilik sergileyeceğini ifade eder.

İşin özellikleri de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında sayılabilir. Kónya, Matić ve Pavlović'e (2016, s. 123) göre iş özellikleri ile çalışanların bağlılığı arasındaki ilişki motivasyon yoluyladır, çalışan motivasyonunu artırmak için her işin bu belirtilen özelliklere sahip olması gerekir. Hall ve Schneider (1972, s. 348) zorlayıcı ve tatmin edici işlerin, bireyin istihdam edildiği kuruluşa bağlılığının gelişmesinde kilit faktör olduğunu öne sürmektedir. Brewer (1996, s. 25) çalışanın işin baskılarına dayanmak için duygusal ve fiziksel enerji harcamasını, işe harcanan zamanı, fiziksel güvenlikle ilişkili risk alma davranışlarını işin zorlukları olarak belirtmiştir. Faraji, vd., (2015, s. 4) işin özelliklerinin, örgütsel bağlılık düzeyini etkileyebileceğini, işin özelliklerine göre çalışanların daha fazla iş tatmini hissedebileceklerini belirtir. Bateman ve Strasser (1984, s. 108) görev tanımı ve işin zorlukları gibi iş ile ilgili özelliklerin esasen örgütsel bağlılığın değil iş tatmininin belirleyicileri olduğunu ifade etmektedir. Nitekim Katsikea, Theodosiou, Perdikis ve Kehagias (2011, s. 222) iş özellikleri modelinin iş tatminini açıklamak için geliştirildiğini belirtmiştir. Hunt, Chonko ve Wood (1985, s. 124) işin özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Örgüte bağlı çalışanlar, genel olarak işlerinden ve işin özelliklerinden tatmin olmuş çalışanlardır. Gillet ve Vandenberghe (2014, s. 328) iş özelliklerinin örgütsel bağlılığın öncülleri olduğunu, özellikle duygusal ve normatif bağlılığı etkilediğini ifade etmiştir. Bashir ve Ramay (2008, s. 234) iş özelliklerinin örgütsel bağlılığı etkilemediğini belirtir.

İş gerginliği, iş ile ilgili stres yaratan unsurların sayısını ve sıklığını gösterir. İş gerginliği kapsamında ele alınabilecek unsurlar; aile, sosyal veya profesyonel rol sorumlulukları ile aralarında çatışma, aşırı iş yüklenmesi, işi beklendiği gibi yapmak için yetersiz kaynaklar ya da becerilerdir. Mevcut işte artan gerginlik düzeyi, stresli çalışma ortamından kaçınmak için örgütten ayrılmaya neden olabilir (Sheridan ve Abelson, 1983, s. 420). İş gerginliği iş stresinin bir sonucudur (Irving ve Coleman, 2003, s. 97). Sheikh (2017, s. 380) çalışanların iş ortamında kendilerini neyin beklediğini bilmelerinin stresi azalttığını ve bu durumun ise örgütsel bağlılığı artırdığını ifade etmektedir. Hrebiniak ve Alutto (1972, s. 566); Bateman ve Strasser (1984, s. 105); Benkhoff (1997, s. 126); Griffin ve Hepburn (2005, s. 611), Jaramillo, Nixon ve Sams (2005, s. 322); Ergün ve Çelik (2015, s. 204); Ünver, Derya ve Uçar, (2020, s. 902) örgütsel bağlılık ve iş gerginliği arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ifade eder. Wagner (2007, s. 241) işiyle ilgili daha az tatmin yaşayan, örgütsel bağlılıkları düşük olan ve daha fazla iş gerginliği yaşayan bireylerin örgütten ayrıldıklarını bildirir. Yürür ve Keser (2010, s. 183) iş gerginliğinin daha çok insanlarla, etkileşimin yoğun yaşandığını, yüz yüze çalışılan mesleklerde ortaya çıktığını ifade eder.

Merton (1938, s. 674)'a göre kurumsal davranışa dahil olan fedakarlıklar ödüllerle telafi edilmelidir. Bu noktada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında ödüller ele alınabilir. Scholl (1981, s. 591) örgütte belirli koşulların yerine getirilmesinin, çalışanların davranışında istikrarı sağlayacağını ifade eder. Bu koşullar, ödüllerle ilgili eşitlik veya memnuniyet, ödüllerin yüksek değerinin sürdürülmesi ve beklentilerin karşılanması şeklindedir. Bu nedenle, beklenti ve eşitlik teorisinin ilkelerine göre, bu koşullardan biri veya daha fazlası karşılanmadığında, bireyin davranışı sürdürmeyeceği öne sürülmektedir. Daha spesifik bir ifadeyle, çalışan belirli ödülleri alma beklentisine dayanarak bir örgüte katılmışsa, bu beklentiler karşılanmadığı taktirde, örgütten ayrılacaktır. Benzer bir durum ödülün değerinin düşürülmesi durumunda da geçerlidir. Ajmal, Bashir, Abrar, Khan ve Saqib (2015, s. 469) çalışanların örgütteki çabalarınının ödüllerle artırılabileceğini ifade eder. Cooke (1997, s. 435) cezalandırma davranışının ise belirli bir süre sonra etkisini yitirdiğini belirtir. Bateman ve Strasser (1984, s. 105) örgütsel bağlılık ve liderin cezalandırıcı davranışı arasında olumsuz ilişki olduğunu ifade etmiştir. Sheikh (2017, s. 380) ise ödüllerin bağlılığı etkileyen bir unsur

olduğunu ifade eder. Cohen ve Gattiker (1994, s. 138); Cooke (1997, s. 435); Yani Miao, Newman, Sun ve Xu (2013, s. 3262); Nazir, Shafi, Qun, Nazir ve Tran (2016, s. 597); Kokubun (2018, s. 461) ödüllerin örgüte olan bağlılığı artırdığını öne sürer. Malhotra, Budhwar ve Prowse, (2007, s. 2095) birey-örgüt değiş tokuşu temasına göre, bireylerin belirli becerilerle, arzularla ve hedeflerle organizasyona dahil olduklarını ve karşılığında becerilerini kullanabilecekleri, arzularını tatmin edebilecekleri ve hedeflerine ulaşabilecekleri bir çalışma ortamı beklediklerini ifade eder. Bu değiş tokuşun merkezinde, karşılıklılık eylemine dayandırılan ve psikolojik sözleşme olarak anılan örtük anlaşma vardır. Kuruluşlar çalışanların önemli ihtiyaçlarını karşıladıklarında çalışanların bağlılıklarını sunacaklardır. Esasen, değişim perspektifi örgütsel bağlılığı iş ödülünün bir işlevi olarak açıklamaktadır.

2.1.3.7.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütün bulunduğu ülkenin kültürü, örgütsel bağlılığı etkileyebilir. Bolat ve Bolat, (2008, s. 78) bağlılığın kültürel özelliklerinden etkilenebileceğini ifade eder. Örneğin Amerikan kökenli işletmelerde Japon menşeli kuruluşlara göre iş gören devir hızı daha yüksektir. Bu noktada Japon örgütlerinin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu çıkarımında bulunulabilir (Marsh ve Mannari, 1977, s. 71). Japon, Koreli, Amerikan çalışanlar örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olmadığını belirtir (Luthans, McCaul ve Dodd, 1985, s. 213). Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay ve Davis (2005, s.311) Nepal kültüründeki yüksek güç mesafesinin ve hiyerarşik toplumsal yapının duygusal ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Markovits, Davis ve Dick (2007, s. 79) Yunanistan'ın güç mesafesi yüksek ve güçlü bir kural yönelimine sahip olduğunu, düşük güç mesafesinin yüksek örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu belirtir. Singh ve Gupta (2015, s. 1193) bağlılık üzerine yapılan çalışmaların çoğunun ABD ve Avrupa ülkelerinde yürütüldüğünü, işgücü piyasasına yönelik bulguların farklı kültürlerde değişkenlik göstereceğini ve genellenemeyeceğini belirtir. Nazir, vd. (2016, s. 597) Çin'in ve Batının örgütsel uygulamaları arasında önemli bir ayrımın guanxi (kişisel ilişkiler) olduğunu belirtir. Çin'de iş değerleri son derece bireysel yönelimli olduğu için guanxi, işçinin sadakatinde, bağlılığında, yaşlılarla ilişkilerinde, örgütsel uygulamalarda ve davranışlarında kapsamlı bir rol oynar. Kokubun (2018, s. 459),

Çin'deki yabancı şirketlerin yaşadığı en büyük sorunun yerel çalışanları nasıl yöneteceklerini ve nasıl elde tutacaklarını bilmeleri olduğunu belirtir.

Gunlu, Aksarayli ve Perçin, (2010, s. 696-697) Türk kültürün kolektivist olduğunu ve bu durumun ise örgütsel bağlılığı artırıcı bir etkisi olduğunu belirtir. Ayrıca Türk kültüründe fedarkarlık gibi feminen değerler daha güçlüdür. Bu durumda ise Türklerin daha yüksek duygusal ve normatif bağlılığa sahip olmaları beklenmektedir. Durna ve Eren (2005, s. 213) Türk toplumunda kişinin örgütten ayrılması ya da ayrılmaması noktasında ailesinin düşüncelerinin önemli olduğunu ifade etmiştir. Bazen ise etkili olan unsur örgüt içi ilişkilerdir. Yani çalışan çalışma arkadaşlarıyla, işvereniyle arasında gelişen ilişkilerin zarar görmesini istememektedir. Bu noktada Türklerin belirsizliği ve değişimi bir tehdit olarak algıladıkları belirtilebilir. Bazı durumlarda Türk toplumun sahip olduğu değerler daha iyi maddi olanaklar olmasına rağmen bireyin örgütte çalışmaya devam etmesine neden olmaktadır. Bağlılık üzerine çok fazla çalışma üretilmiş, ancak kavramın temelleri Amerika'da atılmış, çalışmaların büyük çoğunluğu ise yine Amerika'da ve Avrupa ülkelerinde gerçekleşmiştir. Bu perspektiften Batı ve Doğu toplumları arasındaki derin farklılıları belirtmenin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu iki toplum ekonomik yapılanmaları, çalışanlara olan bakış açıları, çalışanlara sunduğu imkanlar, çalışma hayatı sonrası yaşam şartları, gelişmişlik düzeyleri, eğitim imkanları gibi oldukça fazla noktada farklılık göstermektedir. Bu şartlar altında Batı kökenli araştırma bulgularının gelişmekte olan ülkelere genellenemeyeceği, böyle bir durumun ise yanlış sonuçlara ulaşılmasına neden olacağı çıkarımında bulunulmaktadır. Bu çıkarım, Şükrü Özen'in kaleme alınmış olduğu ''Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törensel Görgülcülük Sorunu'' çalışması etkili olmuştur. Özen (2002, s. 6) toplumlar arasında benzerlikler olabileceğini ancak Amerika gibi yönetim bilgisinin üretildiği fenomenlerin, Türkiye gibi farklı toplumlarda kayıtsız şartsız kullanımının, gerçekte olanı tam olarak yansıtamayacağını, genel olarak üretilen bilginin çarpık ya da eksik olabileceğini ifade etmiştir.

Bateman ve Strasser (1984, s. 105); Iverson ve Buttigieg, (1999, s. 314); Ceylan ve Bayram (2006, s. 106) alternatif iş olanaklarının olmasının örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ifade eder. Akintayo (2010, s. 2) çalışanın bir kuruluşa ilk aşamada devam bağlılığı sergilediğini, bu noktada maddi

faydaların dikkate alındığını, alternatiflerin az olmasının ise devam bağlılığını güçlendirdiğini belirtir. Taing, Granger, Groff, Jackson ve Johnson (2011, s. 269) ekonomik değiş tokuşlara dayalı devamlılık bağlılığının teşvik edilmesi gerektiğini, düşük iş alternatiflerine dayalı devamlılık bağlılının ise en aza indirilmesi gerektiğini belirtir. Stumpf ve Hartman (1984, s. 309) kişinin örgütsel bağlılığının düşük olduğu ölçüde, uygun, alternatif iş fırsatları ile örgütten ayrıldığını ifade etmektedir. Jaros (2012, s. 64)'a göre alternatiflerin varlığı örgütsel bağlılığın bir tezahürü değildir. Bunun yerine, muhtemelen bir çalışanın dış işgücü piyasasına ilişkin algılarını, mevcut işini bırakmayı seçmeleri durumunda diğer kuruluşların istihdam edilebilirlikleri hakkındaki inançlarını yansıtır.

Glisson ve Durick (1988, s. 67) alternatiflerin az olmasının bireyin örgütsel bağlılığı yükselttiğini belirtmektedir. Buchanan (1975, s. 68) örgüte bağlı kişilerin başka iş arama ya da kabul etme olasıklıklarının çok düşük olduğunu belirtir. Tolentino (2013, s. 52) alternatiflerin azlığının personelin kendisini yetersiz hissetmesine neden olabileceğini belirtir. Genevičiūtė-Janonienė ve Endriulaitienė, (2014, s. 559) alternatiflerin az olduğu durumlarda, çalışanın işini kaybetmekten korkacağını ve organizasyonda sıkışıp kaldığını hissedeceğini ifade eder. Mowday ve McDade'e (1979, s. 87) göre erken istihdam döneminde önemli olan yalnızca alternatif iş tekliflerinin mevcudiyeti değil, aynı zamanda en büyük çıkarımlara sahip olan seçilmemiş işlerin göreceli çekiciliği, yani nispeten cazip alternatif iş tekliflerinden vazgeçmiş olmak, örgütsel bağlılık ile olumsuz olarak ilişkilidir. Cho ve Huang (2012, s. 33) çalışanın alternatif işler ile mevcut işin kişisel faydalarını karşılaştırarak tercihini gerçekleştirdiğini ifade eder. Benkhoff (1997, s. 119) alternatif iş fırsatlarının algılanmasını işten ayrılma niyetini etkileyen nedensel değişken olarak ifade eder. Fırsatlar arttıkça, memnuniyetsizlik kolayca ifade edilebilecektir.

2.1.3.8. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Scholl (1981, s. 589-590) örgütsel bağlılığın literatürde iki farklı bakış açısıyla ele alındığını ifade etmektedir. Birinci bakış açısı tutumu (davranışsal) kapsamakta ve bağlılığı büyük ölçüde bir çalışan tutumu veya daha spesifik olarak, örgütte kalma arzusu, örgüt adına yüksek düzeyde çaba sarf etme niyeti ve örgütle

özdeşleşme gibi bir dizi davranışsal niyet olarak görmektedir. Bu bakış açısının çıktıları yüksek performans, düşük devamsızlık ve işten ayrılma niyetidir. Diğer bakış açısını, sosyo-psikolojik ya da irrasyonel bakış açısı olarak adlandırmakta, çalışanın örgüte üyeliğini açıklamak için yatırımlar kavramını kullanmakta ve bunu yaparken, bağlılığı, bireysel davranışı yönlendiren örtük bir güç türü olarak tanımlamaktadır. McGee ve Ford (1987, s. 638), literatüre hakim olan iki bağlılık görüşünden birincisini, duygusal veya tutumsal olarak gördüğünü, bireyin kuruluşla özdeşleştiğini ve bu nedenle, hedeflerine ulaşmak için üyeliğini sürdürmeye kararlı olduğunu belirtir. İkinci görüş ise yan bahis teorisi olarak bilinen oldukça farklı bir örgütsel bağlılık görüşüdür. Bağlılığı tutumdan çok davranışsal olarak görmektedir ve bu görüşe göre, birey, kuruma yönelik olumlu etkilerden ziyade, örgüte çıkarlar (örneğin emekli aylıkları, kıdemlilik) yoluyla bağlıdır.

Mowday ve McDade (1979, s. 84); Chusmir (1988, s. 89); Liou ve Nyhan (1994, s. 100); Dunham, Grube ve Castaneda, (1994, s. 370); Iverson ve Buttigieg (1999, s. 308); Cuskelly ve Boag (2001, s. 67); Özutku, (2008, s. 80); Gonzalez ve Guillen, (2008, s. 401); Doğan ve Demiral (2009, s. 60); Kuiken, Wentrup ve Schweizer (2020, s. 570) benzer şekilde tutumsal ve davranışlar olarak örgütsel bağlılık yaklaşımlarını ikiye ayırmıştır. Cohen (2007b, s. 5-6) bağlılık yaklaşımlarını yan bahis ve psikolojik olarak ele almıştır. Burada psikolojik yaklaşım psikolojik bağlılıklık (psychological attachment) ile ilişkilendirilmektedir. Snizek ve Little (1984, s. 182) örgütsel bağlılıkla ilgili iki karşıt bakış açısının olduğunu belirtir. Birincisi demografik veya yapısal yaklaşım, ikincisi ise tutumsal yaklaşımdır. Demografik yaklaşım, bir bireyin yaş, eğitim, cinsiyet ve bir organizasyondaki hizmet süresi gibi çeşitli arka plan özelliklerinin bağlılığın en önemli belirleyicileri olduğunu savunur. Tutumsal yaklaşım, aksine, algılanan iş tatmini ve çalışma ortamı içindeki çatışma gibi bireylerin belirli algısal tanımlarının, çalışan bağlılığını belirlemede en etkili faktörler olduğunu öne sürer.

Penley ve Gould (1988, s. 43) örgütsel bağlılık yaklaşımlarını benzer içeriklerle ancak araçsal bağlılık ve duygusal bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Dey (2012, s. 63)'e göre birinci ve en yaygın bakış açısı duygusal bağlılıktır, ikinci bakış açısı algılanan maliyettir ve sonuncusu ise içsel normatif baskıdır. Swailes (2002, s. 159) ise örgütsel bağlılığı dört temel bakış açısıyla ile incelenebilir. Bu bakış açısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Çizelge 10. Örgütsel Bağlılığın Temelleri

Örgütsel Bağlılığın Temelleri	**Kaynak**
Tutumsal veya duygusal bağlılık (Bir kuruluşun veya grubun hedeflerinin kabulüne ve bunlara inanmaya dayalı)	Etzioni (1961): Ahlaki Bağlılık (Moral Commitment) Kanter (1968): Uyum Bağlılığı (Cohesion Commitment) Mowday vd. (1982): İçselleştirme (Internalization) O'Reilly ve Chatman (1986): İçselleştirme (Internalization)
Devam bağlılığı (Sosyo-ekonomik temelli)	Becker (1960): Yan Bahis (Side-Bet) Kanter (1968): Devam Bağlılığı (Continuance Commitment) Meyer ve Allen (1984): Boyun Eğme (Compliance) Mowday vd. (1982): Boyun Eğme (Compliance) O'Reilly ve Chatman (1986): Boyun Eğme (Compliance)
Normatif bağlılık (Sadakat ve yükümlülük duygularına bağlı	Allen ve Meyer (1990): Kontrol Bağlılığı (Control Commitment) Kanter (1968): Kontrol Bağlılığı (Control Commitment) O'Reilly ve Chatman (1986): Özdeşleşme (Identification)
Davranışsal bağlılık (Bağlayıcı davranışa göre	Salancik (1977-1982)

Kaynak: Swailes, S. (2002). Organizational commitment: A critique of the construct and measures. *International Journal of Management Review*, 155-178

Meyer, vd. (1989, s. 152) iki farklı bağlılık yaklaşımı olduğunu belirtir. Bu iki bakış açısını tanımlamak için Porter bakış açısı duygusal bağlılık, Becker'in bakış açısı ise devam bağlılığı olarak ifade edilmiştir. Johnston vd., (1990, s. 334)'a göre ilk bakış açısı, bağlılığı öncelikle bireysel davranışın bir işlevi olarak görür, bireylerin zaman içinde eylemleri ve seçimleri aracılığıyla kuruma bağlı olduklarını varsayar. İkinci perspektifte, bağlılığın, çalışanların örgütle özdeşleşmeye başladıklarında, örgütsel hedeflere ve değerlere yönelik çaba göstermeye istekli olduklarında gelişeceği düşünülmektedir. Farklı bir şekilde ifade edilirse, bağlılık kuruma karşı daha aktif ve olumlu bir tutum olarak görülür.

Esasen Oliver (1990, s. 21) bu iki farklı görüşün birbirinde üstün olmadığını, sadece örgütsel bağlılıktaki önemli miktarda farklı varyasyonun açıklandığını ifade eder. Buna istinaden birden fazla bağlılık tanımı ve anlayışı mevcuttur. Bunlar, özellikle bağlılığın kaynakları, mekanizmaları ve hedefleri gibi bir dizi faktör açısından farklılık gösterir. Özutku (2008, s. 81) bu iki yaklaşımın örgütün amaçlarına, değerlerine bağlılık, kuruluşta kalma istekliliği ve işten ayrılma niyeti ile bağdaştırılması noktasında benzerlik sergilediğini öne sürer. Mowday ve McDade (1979, s. 84) örgütsel bağlılığa yönelik iki farklı bakış açısındaki temel ayrımın araştırma gelenekleri olmasına rağmen, bakış açılarının birbirleriyle ilişkili olduğunu

belirtir. Bireyler davranışlarına bağlı olduklarında, davranışla tutarlı tutumların ve algıların geliştirilebileceği öne sürülmektedir. Sürücü ve Maşlakçı (2018, s. 60) bu iki yaklaşımdan birinin diğerine göre daha üstün olmadığını, şartlara göre her iki bağlılığın da oluşabileceğini belirtir. Örgüte davranışsal olarak bağlı olan üyeler örgütlerine karşı olumlu tutum geliştirmeye eğilimli olacaktır. Tutum ve davranışsal bağlılık arasındaki ayrım anlamlı olmasına rağmen, iki yaklaşım açıkça birbiriyle ilişkilidir.

Morris ve Sherman (1981,s. 513); Sönmez ve Hacıoğlu (2019, s. 24-26) değişim ve psikolojik olmak üzere örgütsel bağlılık yaklaşımlarını sınıflandırır. Değişim yaklaşımında temel argüman, bireylerin belirli ödüller veya teşvikler karşılığında bir organizasyon için performans göstermeleri veya katkıda bulunmalarıdır. Uygun bir teşvik/katkı dengesi korunduğu sürece üyelik ve performans sürdürülür. Teşvik/katkı kavramına dayalı daha spesifik formülasyonlar, eşitlik teorisi kavramı altında geliştirilmiştir (Scholl, 1981, s. 591). İşçilerin, katkıları için nispeten yüksek ödüller sunmayı vaat eden ilişkiler aramalarını ve sürdürmelerini önermektedir. Bu nedenle, isteğe bağlı çaba gösteren işçiler, terfi gibi ödüllerden muhtemelen memnun kalacaklardır (Benkhoff, 1997, s. 119).

A. Stacy Adams'ın (1963, s. 422) ''Toward an Understanding of Inequity'' çalışmasında eşitlik, çalışan ve işveren arasındaki değişimde adaletin eşitliği olarak belirtmektedir. Eşitlik, sadece adil bir iş için adil bir ücret (fair day's pay for a fair day's work) anlamına gelmemektedir (Adams, 1963, s. 422). Bir çalışan bir işi gerçekleştirirken eğer girdiler ve çıkatılar arasında bir uyumsuzluk algılarsa, bu durumda giridiler azaltacaktır yani performans düşecektir (Adams ve Jacobsen, 1964, s. 19). Bireyin örgüte üyeliği ve performansı, diğerlerininkilerle karşılaştırıldığında girdiler ve sonuçlar arasında dengeli bir oran olduğunda, birey devam edecektir. Dengesizlik, bireyin girdileri veya sonuçları algısal olarak değiştirmesine, fiilen değiştirmesine ve örgütten ayrılmasına neden olacaktır (Scholl, 1981, s. 590).

Angel ve Perry (1983, s. 127)'ye göre birey örgüte ihtiyaçlarını ve amaçlarını getirmekte, bu ihtiyaçları ve amaçları örgütün kaynaklarıyla tatmin etmek adına bir değişim aracı olarak yeteneklerini ve enerjisini sunmayı kabul etmektedir. Bu değişimin kalbinde psikolojik sözleşme yer almaktadır. Kotter (1973, s. 92)'e göre psikolojik sözleşme, birey ile örgütü arasındaki ilişkide, bireyin ve örgütün birbirlerinden beklentilerini belirleyen örtük bir sözleşmedir. Birey kuruluşa

katıldığında, beklentileri ve karşılığında örgüte sunacağı unsurlar mevcuttur. Benzer şekilde kuruluşunda, çalışandan beklentileri ve karşılığında çalışana sunacağı unsurlar vardır. Bu perspektifte, örgütsel bağlılık değiş tokuşla ilgilidir. Çalışan, kuruluş tarafından sağlanan teşvikler için katkılarını paylaşır. Bu değişim sonucunda, organizasyonla arasında bir bağ gelişir. (Penley ve Gould, 1988, s. 44).

Loan (2020, s. 3307) örgütsel bağlılık yaklaşımlarını yan bahis teorisi (Becker; Suliman ve Iles), duygusal bağımlılık teorisi (Porter vd.) çok boyutlu örgütsel bağlılık teorileri (O'Reilly ve Chatman; Meyer vd.), iki boyutlu örgütsel bağlılık teorisi (Cohen) ve birleşik teori (Somers) olarak belirtir. Örgütsel bağlılıkla ilgili çeşitli yaklaşımların varlığına rağmen, temelde çoğu yazar, Meyer ve Allen tarafından önerilen örgütsel bağlılığın üç bileşeni konusunda hemfikirdir. Angle ve Perry (1983, s. 124) örgütsel bağlılık modellerini üye ve örgüt temelli model olarak iki şekilde ele almıştır. Bu noktada üye temelli bağlılık yaklaşımı sosyo psikolojik açıdan ele alınmış, örgüt temelli modelde ise bağlılık süreci birey/örgüt değişim sürecinde gerçekleşir.

Tutar (2016, s. 226-227) ise tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olarak yaklaşımları ele almıştır. Brown (1996, s. 230) örgütsel bağlılığı, tutumsal ve davranışsal olarak sınıflandırmış ve bu iki yaklaşımın konseptlerini sırasıyla duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak belirtmiştir. Ghosh ve Swamy (2014, s. 5); Georges, (2020, s. 1-2) ise örgütsel bağlılık yaklaşımlarını ilk dönem, orta dönem ve üçüncü dönem olarak sınıflandırmış. Buna göre birinci dönem yan bahis yaklaşımıdır. Orta dönem, psikolojik bağlılık dönemidir. Üçüncü dönem ise çok boyutlu dönem olarak adlandırılmaktadır. Mercurio (2015, s. 6-8) örgütsel bağlılığı davranışsal bağlılık (Salancik), işlemsel bağlılık (Becker), zorunlu bağlılık (normatif bağlılık), tutumsal bağlılık (Kanter), çoklu bağlılık (yukarıda belirtilen tüm yaklaşımları içeren) ve duygusal bağlılık (örgütsel bağlılığı anlamada duygusal bağlılığın tek başına yeterli olması) şeklinde sınıflandırır. Mayer ve Schoorman (1992, s. 671), örgütsel bağlılığı devam bağlılığı ve değer bağlılığı olarak sınıflandırmıştır. Suliman ve Iles (2000, s. 407-408) tarafından yapılan sınıflandırma ise tutumsal, davranışsal, normatif ve çok boyutlu şeklindedir.

Çizelge 11. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	**Temsilcileri**	**Girdiler**	**Çıktılar**
Tutumsal	Etzioni Katz ve Khan Wiener Mowday Penly ve Gould Argyris	İş Deneyimleri Kişisel Özellikler İşin Özellikleri Özdeşleşme İçselleştirme Katılım Sadakat	Performans Devamsızlık Geç Kalma Davranışı İş gören Devir Hızı İşten Ayrılma Niyeti Yabancılaşma Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Sosyo-Psikolojik	Becker Salancik	Karşılıklı Menfaatler Yan Bahis Tutarlı Davranış Batık Maliyet (Sunk Cost) Yatırım Karşılıklılık Alternatifler	

*** Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.**

Örgütsel bağlılığa yönelik yaklaşımların genel olarak literatürde davranışsal ve tutumsal olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Ancak davranışsal niyetlerin belirleyicilerinden birinin tutumlar olması bu sınıflandırmanın karmaşık bir yapıya bürünmesine neden olmaktadır. Oliver (1990, s. 29) tutum ve davranış birbirinden bağımsız olarak ele alınırsa, açık çekici alternatiflere rağmen örgütte kalmayı tercih edenlerin, örgüte bağlı çalışanlar olmaları gerektiği sonucuna varılabileceğini ifade eder. Bu çıkarım, mevcut konumlarına alternatif bulunduğu halde örgütte kalmayı seçenler için doğru olacaktır. Esasen Sürücü ve Maşlakçı (2018, s. 49-50)'ya göre bu iki farklı bakış açısı arasındaki ayrım, tutumsal yaklaşımın, çalışanların örgütün hedeflerinin ve değerlerinin nasıl tanımlandığına ilişkin bir süreç olmasıdır ve üyeliğin korunmak istenmesidir. Davranışsal yaklaşımda ise örgütsel bağlılığa davranışların hizmet etme yolu ön plandadır. Nitekim Gül (2003, s. 76-77) bağlılığın tanımlanmasında ortaya çıkan karmaşanın, kavramın sınıflandırılmasını da etkilediğini, tutumsal ve davranışsal olarak ele alınmasının nedeninin örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuyu kendi disiplinlerine göre ele almalarından kaynaklandığını ifade eder.

Iverson ve Buttigieg (1999, s. 308) örgütsel bağlılık araştırmalarının genellikle tutumsal ve davranışsal bağlılığı karıştırdığını ve kavramsal belirsizlikler ortaya çıkardığını öne sürmüştür. Tutum ve davranış ilişkisinde iki farklı görüş

mevcuttur. Buna göre birinci görüş tutumlarla davranışlar arasında ilişki olmadığı yönündedir. Ancak sebepli eylem ve devamı niteliği taşıyan planlı davranış teorisinde davranışsal niyetleri belirleyen öncüllerden bir tanesi tutumlardır. Bu perspektiften Solinger, Olffen ve Roe (2008, s. 75) davranışların ve tutumların karşılıklı olarak birbirini etkilediğini belirtmektedir. Stazyk, Pandey ve Wright (2011, s. 606) ise tutumları davranışlarla birleştirmenin oldukça zor olduğunu, çünkü örgüte bağlılığı düşük çalışanların, kuruluşta kalmayı seçebileceğini ve örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların kuruluştan ayrılabileceğini belirtir.

Wiener (1982, s. 420)'in tutumların davranışsal niyetlerin belirlenmesindeki göreli önemlerini temel alarak geliştirmiş olduğu bağlılık modeli, Çizelge 11'de gösterilmiş olan örgütsel bağlılığa yönelik bakış açılarının sınıflandırılmasında dikkate alınmıştır. Sosyal psikologların, örgütsel davranışçılardan tutumsal bağlılık ifadesine karşılık davranışsal bağlılık kavramını kullanmaları (Ayden ve Özkan, 2014, s. 156) davranışsal yerine sosyo-psikolojik olarak sınıflandırma yapılmasının bir diğer nedenidir.

Scholl (1981, s. 589-590) ''Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force'' isimli çalışmasında sırasıyla birinci yaklaşımı tutumsal ya da rasyonel, ikinci yaklaşımı ise davranışsal, irrasyonel ya da sosyo psikolojik olarak sınıflandırması yine yukarıda belirtilen sınıflandırmayı etkileyen noktalardan biridir. Ayrıca Oliver (1990, s. 21) kişinin kendi eylemlerine sahip olma duygusundan kaynaklanan yükümlülükleri olduğunu, sahipliğin kendi eylemlerinden etkilendiğini, böyle bir zorunluluk yaşamının psikolojik bedelleri olduğunu ifade etmiştir. Buchanan (1974b, s. 340) ise bağlılık kavramının sosyal psikolojideki bazı ilkelerle açıklanabileceğini ifade etmiştir. Bunlardan birincisi, bağlılığın önemli kişisel ihtiyaçların tatminini etkileyen kilit kurumsal deneyimler tarafından teşvik edilmesi, ikincisi ise bağlılığı teşvik eden deneyimlerin, kuruluşların doğrudan kontrolünün ötesinde daha büyük kurumsal ve çevresel güçler tarafından koşullandırılmasıdır.

Meyer ve Allen (1984, s. 373) Becker'in yan bahis yaklaşımında bağlılığı tutarlı davranış olarak tanımlamasının, devam bağlılığı ile açıklanabileceğini ifade etmiştir, ancak yan bahis kavramının devam bağlılığını açıklamada yetersiz kaldığını düşünülmektedir. Örgütün hedef ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabulü, örgüt adına önemli ölçüde çaba gösterme ve üyeliği sürdürmek için güçlü bir istek

tanımlamasının ise duygusal bağlılığa atıfta bulunduğunu ifade edilmektedir. Esasen bireyin işe devam etmesi öncelikle davranışsal bir durum olmasına karşın, işe devam etmenin öncülleri olarak belirtilen unsurlardan dolayı hibrid bir teoridir ve Meyer - Allen ve O'Reilly ve Chatman sınıflandırması çoklu bağlılık yaklaşımı altında farklı bir kategoride ele alınacaktır. Buna istinaden bağlılık yaklaşımları bu çalışmada, tutumsal, sosyo-psikolojik ve çoklu olmak üzere üç ana başlık altında sınıflandırılacaktır. Literatürde Meyer ve Allen sınıflandırmasının tutumsal bağlılık kapsamında ele alındığı çalışmalar da mevcuttur (Gül, 2002, s. 40; Iqbal, 2010, s. 17; Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 57; Tamer, İyigün ve Sağlam, 2014, s. 192).

2.1.3.8.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Duygusal bağlılık, örgütsel davranış ya da örgütsel psikoloji olarak da adlandırılan (Cohen, 2014, s. 263) bu yaklaşıma göre çalışan, çalışma ortamını değerlendirecek, bu değerlendirme sonrasında, çalışanı örgüte bağlayan duygusal bir reaksiyon meydana gelecektir (Bayram, 2005, s. 129; Çöl ve Ardıç, 2008, s. 159). Kónya, Matić ve Pavlović'e (2016, s. 121) göre örgütsel bağlılık işle ilgili bir tutumdur. Tutumlar nesnelere, durumlara, kişilere veya gruplara yönelik davranışları etkilemektedir. Yani bir kuruluş ile çalışanları arasındaki ilişkilerin gücünü veya bir çalışanın kuruluşuna ne ölçüde sadık olduğunu yansıtan tutumlardır.

Özutku (2008, s. 80)'ya göre örgütsel bağlılık bir tutum olarak değerlendirilirse, bu noktada söz konusu olan duygular ya da hislerdir. Yani bağlılığı yüksek çalışanlar örgütle bütünleşir, katılımcıdır ve kurumun bir çalışanı olmaktan memnundur. Tutumsal bağlılıkta çalışanın kendi değerleriyle örgütün değerlerinin uyumunu dikkate alınır. Bu tür bir bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesine ve örgüte katılımına vurgu yapar (Iverson ve Buttigieg, 1999, s. 308). Morris ve Sherman (1981,s. 514); tutumsal bağlılığın, özdeşleme, katılım ve sadakat olmak üzere üç bileşeni olduğunu ifade eder. Zaraket (2018, s. 404) tutumsal bağlılığın, çalışanın kuruluş ile arasındaki ilişkiyi değerlendirmesini ve Gülova ve Demirsoy (2012, s. 57) bu değerlendirmenin sonucuna bağlı olarak örgüte ilişkin oluşturduğu bakış açısını ya da duygusal yönelmeyi ifade ettiğini belirtir. Ayden ve Özkan (2014, s. 155) tutumsal yaklaşımın, örgütsel bağlılığın duygusal, rasyonel ve ahlaki boyutlarını ele aldığını dile getirir.

Tutumsal yaklaşım sosyo-psikolojik bağlılığın oynadığı role itiraz etmemektedir, ancak, bu yaklaşımın bağlılığın tek başına çalışan davranışını açıklamada yetersiz kaldığı öne sürülmektedir. Davranış aynı zamanda örgütün çalışan için kişisel olarak ne anlama geldiğine ve çalışanın örgüte katılım yoluyla gerçekleştirilebilecek değerler ve ideolojiye ilişkin algılarına da bağlıdır (Penley ve Gould, 1988, s. 44). Tutumsal bağlılık yaklaşımı, örgüte karşı daha aktif ve olumlu bir yönelim olarak tanımlanır. Bu bakış açısında bağlılık, kişinin kimliğini örgüte bağlayan bir tutum veya yönelim olarak ele alınmaktadır. (Morris ve Sherman 1981, s. 514). Bateman ve Strasser (1984, s. 96) tutumsal bakış açısının iş tatminini, işe katılımı ve iş gerginliğini içerdiğini belirtmektedir. Liou ve Nyhan (1994, s. 101) tutumsal yaklaşımda, çalışanın, bağlılığı örgüt ile arasındaki bağlantının doğasını ve kalitesini yansıtan bir tutum olarak gördüğünü belirtir. Tamer, İyigün ve Sağlam, (2014, s. 192); Ayden ve Özkan, 2014, s. 155; İnan (2017, s. 189); Đorđević, Ivanović-Đukić, Lepojević ve Milanović (2020, s. 30) tutumsal bağlılıkta bireysel-örgütsel değer ve hedef uyumunun olması gerektiğini ifade eder.

2.1.3.8.2. Sosyo-Psikolojik Bağlılık Yaklaşımı

Bağlılığa yönelik sosyo-psikolojik yaklaşım, büyük ölçüde bireylerin bir kuruluşa değil, kendi eylemlerine bağlılık duygusu geliştirmeye başladıkları süreçle ilgilidir (Oliver, 1990, s. 20; Liou ve Nyhan, 1994, s. 101; Iverson ve Buttigieg, 1999, s. 308; Gül, 2003, s. 80; Tamer, İyigün ve Sağlam, 2014, s. 192). Burada söz konusu olan çalışanın bir örgütte kalıp kalmamaya ilişkin seçimleridir. Alternatiflere rağmen örgüte üyeliğin ve çalışma isteğinin devam etmesi sosyo-psikolojik yaklaşıma örnek olarak gösterilebilir (Özutku, 2008, s. 80). Bu yaklaşım sosyal değişim perspektifinden doğmuştur (Stevens, Beyer ve Trice,1978, s. 381; Herrera ve Heras-Rosas, 2021, s. 2).

Kuiken, Wentrup ve Schweizer (2020, s. 570) sosyo-psikolojik yaklaşımın yatırımlarla ilgili olduğunu ve buna istinaden davranışta değişiklik yapma özgürlüğünün sınırlandığını belirtir. Sosyo-psikolojik yaklaşım davranışa tam bir açıklama getirememektedir. Yani aynı zamanda tutumsal bağlılığa da bağlıdır ki bir eylemin bir çalışan için kişisel olarak ne anlama geldiği değerlere ve ideolojilere ilişkin algılarına göre şekillenmektedir. Çöl ve Ardıç (2008, s. 158) bu yaklaşımda

çalışanın bir davranış sonrasında, belirli faktörler nedeniyle o davranışı devam ettirdiğini ve bu devamlılığı destekleyici tutumlar geliştirdiğini belirtir. Böylece, davranışın tekrarlanma olasılığını artmaktadır. Đorđević, vd. (2020, s. 29) bu mekanizmayı açıklamak için irade terimini kullanır. Eğer çalışanlar katılacakları bir faaliyet hakkında karar vermekte özgürse, bu faaliyetlere katılmamanın maliyetlerini de göz önünde bulundurarak, bu faaliyetleri sonuna kadar devam ettirmek için daha büyük bir yükümlülük ve sorumluluk hissedecektir.

Sosyo-psikolojik yaklaşım, bağlılığı ortaya çıkaran davranışlara odaklanır. Bağlılığın dışa vurumu kişiden normalde beklenen davranışları aşan bir çaba gösterme isteği olarak açıklanmaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007, s. 62). Çalışanlar işlerine yönelik ödül beklentilerinin gerekenden fazla çaba sarfetmelerine neden olması (Penley ve Gould, 1988, s. 44) bu noktaya örnek olarak gösterilebilir. Mowday, Steers ve Porter (1979, s. 225) çalışanın eylemlerinin örgüte bağlı hale gelmesinden veya resmi ve normatif beklentileri aşan davranışlardan bahsedildiğine, esasen sosyo-psikolojik yaklaşımın açık tezahürlerine odaklanıldığını belirtir. Bu tür davranışlarla, birey alternatif eylem yollarından vazgeçer, kendini kuruluşa bağlamayı seçer. Bu durum ise batık maliyetleri (sunk cost) temsil etmektedir. Telafi edilemez harcamalar, batık maliyetler olarak bilinir. Batık maliyet etkisi, geleneksel olarak, önceki bir para, zaman veya çaba yatırımından sonra bir çabaya devam etme eğiliminin artması olarak tanımlanmıştır (Coleman, 2010, s. 121).

Mowday ve McDade (1979, s. 84) sosyo-psikolojik yaklaşımda, bireylerin belirli eylem tarzlarına nasıl bağlı kaldıklarıyla ilgilenen sosyal psikologların, bireylerin eylemlerine bağlı oldukları koşulları incelediğini ifade etmiş ve belirli bir eylemin değiştirilmesini veya iptalini zorlaştıran durumsal faktörlere odaklanıldığını belirtmiştir. Brown (1996, s. 231) bu yaklaşımda kişinin, belirli davranışlarda bulunmasının bir sonucu olarak, örgüte olan bağlılığının arttığını belirtir. Bu davranışlar, sonrasında bir pozisyonu tersine çevirmeyi veya bir faaliyet hattından ayrılmayı maliyetli hale getiren davranışlardır. Sosyo-psikolojik bağlılık yaklaşıma göre çalışan, geçmiş tecrübelerine göre şekillenen (Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 59; Ayden ve Özkan, 2014, s. 156) örgüte uyum sağlama sürecinde oluşturduğu belli davranışlar sergiler. Bu yaklaşımın temsilcileri, çalışanın beklentilerinin yerine getirildiği durumlarla bağlantılı tutarlı tutum geliştirdiklerini ileri sürmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018, s. 58-60).

2.1.3.8.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Colemann, Irving ve Cooper (1999, s. 996) örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılması ve ölçülmesinin önemli aşamalardan geçtiğini, örgütsel bağlılık üzerine yapılan ilk araştırmaların, örgütün değerlerinin içselleştirilmesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak tanımladığını belirtir. 1990'lı yıllardan itibaren örgütsel bağlılığın evrilerek, geçmişte değinilen değişik boyutlar arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin bağlılık açısından sonuçlarının çok boyutlu bir yapıya büründüğü ifade edilmektedir (Çavuş ve Gürdoğan, 2008, s. 21). Benzer şekilde Masud ve Daud, (2019, s. 218) örgütsel bağlılığa yönelik ilk çalışmaların örgütsel bağlılığı tek taraflı olarak ele aldığını, sonrasında ise çok boyutlu bir konsepte dönüştüğünü belirtir. Bu noktada özellikle Meyer ve Allen örgütsel bağlılık yaklaşımı önemlidir. Çünkü her üç bağlılık biçimi örgütten ayrılma olasılığını azaltmasına rağmen, her birinin ilişkili olduğu farklı öncülleri ve sonuçları vardır. Çalışan bu bileşenlerden bir veya daha fazlasına sahip olabilir ve her üçünü de içeren varyasyonlar geliştirebilir (Bartlett ve Kang, 2004, s. 425). Bu bakış açısında örgütün bütününe karşı geliştirilen bağlılık düzeyleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 59).

Hong ve Matsko (2019, s. 2371) örgütsel bağlılığın üç bileşenin, çok boyutlu yapıyı oluşturduğunu ifade eder. Nitekim bağlılığın bu üç bileşeninin farklı şekillerde gelişeceğini ve iş davranışı için farklı sonuçlara sahip olacağını iddia edilmektedir. Örneğin, devam bağlılığının, ayrılma maliyetini artıran koşullara (yan bahisler) yanıt olarak gelişmesi beklenirken, duygusal bağlılığın özellikle iş deneyimlerine (işin kapsamı; kurumsal destek) duyarlı olması beklenmektedir. Normatif bağlılığın ise sosyal baskıya tepki olarak geliştiği öne sürülmektedir. Sonuç tarafında, duygusal bağlılık istenen iş davranışları (devam, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı) üzerinde en güçlü olumlu etkiye sahiptir ve ardından normatif bağlılık gelir. Devam bağlılığının bu davranışlar üzerinde çok az, hatta olumsuz bir etkisi mevcuttur (Powell ve Meyer, 2004, s. 159). Stazyk, Pandey ve Wright (2011, s. 606) duygusal bağlılığın, çalışanların bir örgüte yönelik tutumlarına karşılık geldiğini, normatif bağlılığın ve devam bağlılığının davranışsal sonuçları, özellikle de örgütten ayrılma eylemini yansıttığını öne sürmektedir. Çok boyutlu olan bu model, oldukça kabul gören ve bilinen bir modeldir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015, s. 426; Eryeşil ve İraz, 2017, s. 133). Örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yapı olduğu yaygın olarak kabul

edilmektedir. Çalışan, bağlılığın farklı seviyelerini deneyimleyebilir. Bu nedenle, çalışan bağlılığı bir süreçtir ve çalışan, bu süreçte bağlılık biçimlerinin herhangi birine farklı derecelerde sahip olabilir (Abuzaid, 2018, S. 196).

2.1.3.9. Örgütsel Bağlılık Modelleri

Li, Browne ve Chau (2006, s. 429-430) üç örgütsel bağlılık modelini ele almıştır. Bunlar, Yatırım Modeli, Örgütsel Bağlılık Modeli ve Bağlılık-Güven Modeli şeklindedir. Mercurio (2015, s. 18) ise örgütsel bağlılığı tek boyutlu olarak modelleştirmiştir. Buna göre merkezde duygusal bağlılık vardır. Modele göre, bireyin algısı, davranışlarını ve hislerini etkilemektedir. Duygusal bağlılık ise bireyin algısını şekillendirmektedir. Modelin üçüncü aşamasında ise davranışlar, hisler ve duygusal bağlılık yatırıma dönüşmektedir. Jaros (1997, s. 323-333) devam bağlılığın iki alt boyut olarak ele alınması gerektiğini ifade etmiştir. Bu boyutlar istihdam alternatiflerinin yetersizliğini temsil eden düşük alternatifler (low alternatives) ve organizasyondan ayrılma maliyetlerinin yüksek olduğuna dair algıya dayalı yüksek fedakarlık (high sacrifice) şeklindedir. Bu şekilde bir ayrımın özellikle örgütsel bağlılığın sonuçları açısından farklılıklar oluşturduğu öne sürülmektedir. Örneğin yüksek fedakarlık gösteren çalışanların işten ayrılma niyeti yüksekken, düşük alternatiflere sahip olan çalışanlar organizasyonda kalmaya devam etmektedir.

Duong ve Thuy (2019, s. 67-68) dört aşamalı bir örgütsel bağlılık süreci geliştirmiştir. Birinci aşamada örgütsel bağlılığın öncülleri vardır. İkinci aşama, güven önem, etki ve kontrolü içeren hedef ve çevre algısı, üçüncü aşama bağlılık, dördüncü aşama, bağlılığın devamlılığı ve teşviki son aşama ise eylem şeklindedir. Keskes, Sallan, Simo ve Fernandez (2018, s. 279) sosyal değişim teorisi kapsamında çok boyutlu bağlılığın üç bileşeninin bir öncül olarak dönüşümsel liderliği ele almıştır. Wang (2004, s. 649-656) örgütsel bağlılığı açıklayan beş bileşenli bir model geliştirmiştir. Bu bileşenler; duygusal bağlılık, aktif devam bağlılığı, pasif devam bağlılığı, normatif bağlılık ve değer bağlılığıdır. Sürücü ve Maşlakçı (2018, s. 51) geliştirilen modellerin araştırmacıların örgütsel bağlılık yaklaşımları açısından ele aldıklarını ifade etmektedir. Bu perspektiften *tutumsal bağlılık kapsamında* Etzioni Modeli, Katz ve Kahn Modeli, Kanter Modeli, Mowday, Porter ve Steers Modeli, Wiener Modeli, Penly ve Gould Modeli, Argryris Modeli, *sosyo-psikolojik yaklaşım*

kapsamında Becker Modeli, Salancik Modeli, *çok boyutlu bağlılık kapsamında* O'Reilly ve Chatman Modeli; Meyer ve Allen Modeli incelenmiştir.

2.1.3.9.1. Etzioni Modeli

Etzioni (1961, s. 8-11) örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, çeşitli araçlar temin etmeleri gerektiğini belirtir. Bu araçlardan en önemlisi çalışanların örgütsel güce pozitif yönelimidir. Bu noktada katılım, bir aktörün yoğunluk ve yön açısından karakterize edilen bir nesneye duygu yatırımı ile ilgili değerlendirme yönelimini ifade eder. Katılım yoğunluğu yüksekten düşüğe doğru değişir. Katılımın pozitif olması bağlılık, negatif olması ise yabancılaşmadır. Katılımın sürekliliğin kapsamı ise yabancılaştırıcı (alienative), ahlaki (moral) ve hesapçı (calculative) olarak yüksek, orta ve düşük yoğunluk açısından üç başlık altında ele alınır. Model, üç örgütsel güç veya kontrol kaynağı ile bunlara karşılık gelen çalışan katılımı ya da bağlılık biçimleri arasında ayrım yapar. Bunlar *ücretlendirme gücü ve hesaplayıcı bağlılık*; *zorlayıcı güç ve yabancılaştırıcı bağlılık*; *normatif veya sembolik güç ve ahlaki bağlılık* şeklindedir (Hornung, 2010, s. 1082).

Bu modelde, örgüt türlerini zorlayıcı, normatif ve faydacı olmak üzere inceleyen üç farklı yapı mevcuttur. Zorlayıcı bir örgüt, üyelerinin davranışlarını kontrol etmek için fiziksel tehditleri kullanır. Normatif örgüt ise üyelerinin davranışlarını kontrol etmek için çoğunlukla sembolik ödülleri kullanır. Faydacı ise üyelerinin davranışlarını kontrol etmek için materyalist ödülleri kullanır. Ayrıca normatif örgütlerin görece daha fazla çalışan bağlılık oluşturacağı öne sürülmektedir (Reyes, 1990, s. 327-328). Zangora (2001, s. 15) bu üç bağlılık biçiminin her birinin örgütsel güce bireysel yanıt niteliği taşıdığını ifade eder. Ahlaki bağlılık, yüksek yoğunlukta olumlu yönelimi ifade etmektedir, örgütsel amaçların içselleştirilmesi ve özdeşleştirilmesini temel alır. Hesapçı bağlılık, düşük yoğunlukta hem negatif hem pozitif yönelimi tanımlamaktadır ve çalışanların katkıları sonucu elde ettikleri teşviklerle oluşmaktadır. En olumsuz bağlılık biçimi olan yabancılaştırıcı bağlılığın, toplama kamplarındakilerin, temel eğitime alışmış askerlerin ve hapishanedeki mahkumların sahip olduğu bağlılık ile örneklendirilebileceğini ifade eder. Etzioni'nin örgütsel katılım modeli, çalışanların örgüte bağlılıklarını kavramsallaştırmıştır. Ancak karmaşıklığı, bağlılığı ölçmek için uygun ölçeklerin bulunmaması, kuruluşta

baskın tek bir uyum sisteminin bağlılığın mevcudiyeti iddiasından dolayı literatürde sınırlı düzeyde ilgi görmüştür (Penley ve Gould, 1988, s. 45; Ergün ve Çelik, 2019, s. 114).

2.1.3.9.2. Katz ve Kahn Modeli

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010, s. 102) bu modelde bağlılığın anlatımsal (expressive) ve araçsal (instrumental) olarak sınıflandırıldığını belirtir. Araçsal bağlılık, çalışan açısından önemli olan dışsal ödülleri temel alır. Bu ödüllere ulaşmak adına çalışan örgüte bağlılık sergiler. Anlatımsal bağlılık ise işin kendisiyle ilgili ödülleri içermektedir (F. Nayir, 2012, s. 100). Model, yöneticilerin çalışanların rolleri üzerinde sahip olabileceği güçlü etkiyi temel alır. Yöneticiler ve çalışanlar arasında gelişen birincil ve ikincil ilişkilerin niteliğinin çalışan bağlılığını oluşturabileceğini ifade eder. Yönetici çalışan ile arasındaki kişilerarası ilişkinin duygusal niteliği, astın normatif iş deneyiminin önemli bir bileşenini oluşturabilir. Bu tür değiş tokuşların, salt araçsal düzeyin ötesinde tatmin edici olduğu öne sürülmektedir. Bu noktada, birincil ve ikincil ilişkileri başarılı bir şekilde bütünleştiren yönetici örgütle olumlu özdeşleşmeyi ve bir dereceye kadar kişisel bağlılığı teşvik eder (Morris ve Sherman, 1981, s. 516). Dağlı ve Gençdal (2018, s. 166) çalışanların fiziksel mevcudiyetinin örgüt açısından, yetersiz olduğunu, örgütle psikolojik entegrasyonunu ve örgütsel rollerinden daha fazlasının gerekliliğini ifade etmiştir. Esasen Katz ve Kahn, organizasyonları rol sistemi olarak tanımlamakta (akt. Köroğlu, 2013, s. 96) çalışanların belirlenmiş rolleri yerine getirmelerinin, kuruluşlara devamlılık ve istikrar kazandıracağı belirtilmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, görevle ilgili çabalar açısından işe katılımı yüksek olan bireylerdir (Blau ve Boal, 1987, s. 296).

2.1.3.9.3. Kanter Modeli

Kanter (1968, s. 499-501)'e göre bağlılık, sosyal aktörlerin enerjilerini ve sosyal sistemlere sadakatlerini verme istekliliğine, kişisel sistemlerinin kendini ifade edici olarak görülen sosyal ilişkilere bağlanmasına atıfta bulunmaktadır. Bu yaklaşıma göre bireyler sadece normlara bağlı değildir, aynı zamanda sosyal bir sistemin diğer yönlerine de bağlıdır. Sosyal sistem ile bağlantılı olan süreklilik /

devam (continuous), uyum (cohesion) ve kontrol (control) olmak üzere üç tür bağlılık vardır. Kişisel sistemde bu bağlılık türlerinin karşılığı bilişsel yönelim, pozitif duygusal yatırım, normları koruma ve grubun otoritesine itaat etme şeklindedir. Devam bağlılığınında bilişsel tutarlılığın devreye girdiği nokta, sistemden ayrılmasının maliyetiyle ilgilidir. Devam bağlılığı, çalışanın sosyal sistem içerisindeki rolüne bağlılığı olarak kavramsallaştırılabilir. Uyum bağlılığında ise pozitif duygusal yönelim grup dayanışmanın, topluluk arasında çatışmanın olmadığı, grup üyelerinin tam katılımının sağlandığı durumlarda oluşmaktadır. Üyelerin birbirine bağlı olduğu uyumlu bir sistem, varlığına yönelik tehditlere karşı koyabilir. Normları koruma ve grubun otoritesine itaat etmenin kontrol bağlılığıyla ilişkisi, bireylerin olumlu değerlendirme yönelimleri oluşturmasını içermesidir. Bu değerlendirme yönelimlerine göre itaat normatif bir zorunluluktur ve sistem tarafından yaptırım uygulanması uygun görülür. Bilişsel devam bağlılığı, role bağlı hiçbir duygulanım veya değerlendirme olmaksızın, sosyal rollere veya sosyal sistemlerdeki konumlara bağlılıktır ve rol sadece pozitif bir değere sahiptir. Duygusal yatırım uyum bağlılığı, sosyal ilişkilere yönelik bağlılıktır. Son olarak, değerlendirici kontrol bağlılığı ise ahlaki zorunluluklara sebebiyet veren normlara, değerlere ve inançlara bağlılıktır.

Bu yaklaşım Herbert Kelman'ın (1958) ''Compliance, Identification and Internalization Three Process of Attitude Change'' çalışmasıyla temellendirilmektedir. Bu noktada Kanter (1968, s. 501) bilişsel devam bağlılığını, boyun eğme (compliance) ile, duygusal yatırım uyum bağlılığı, özdeşleşme (identification) ile, değerlendirici kontrol bağlılığı ise içselleştirme (internalization) ile ilişkilendirir. Kelman'a (1958, s. 53) göre boyun eğme davranışında birey bir eylemin içeriğine inandığı için değil belirli bir ödül ya da onaylama kazanmak, ceza ve onaylamamadan kaçınmak adına eylemi gerçekleştirmektedir. Özdeşleşmede, bireyin arzu ettiği ilişkilerle ilgilidir ve birey diğer bireylerle ya da gruplarla tatmin edici ilişkiler kurmak ve bunları devam ettirmek istemektedir. İçselleştirmede ise birey içsel bir ödüllendirme mekanizmasıyla hareket etmektedir ve eylem bireyin değerler sistemiyle bağlantılıdır.

2.1.3.9.4. Mowday- Porter ve Steers Modeli

Bu bağlılık yaklaşımında bağlılık, tutumsal ve davranışsal olarak ikiye ayrılır ve literatürde en sık kullanılan sınıflandırmadır (Oliver, 1990, s. 19-20). Tutumsal bağlılık, çalışanın dâhil olduğu kurumla bütünleşmesini ve kuruma katılımının gücünü yansıtır. Bu perspektiften örgütsel bağlılık, gönüllük esasına dayanan örgütsel amaçlara ulaşmak için çaba sarf edilen aktif bir eylemdir. Davranışsal bağlılık ise çalışanın daha önceki davranışları nedeniyle, örgütte çalışmaya devam etme süreci ile ilişkilidir (Sevinç ve Buluç, 2012, s. 442). Tutumsal bağlılık modelinde, kişinin kurumla özdeşleştiğinde, kuruluşun hedefleri ve bireyin hedefleri giderek daha fazla bütünleşir ve uyumlu hale gelir. Dolayısıyla, tutumsal bağlılık, bir bireyin belirli bir örgütle ve hedefleriyle özdeşleştiği ve bu hedefleri kolaylaştırmak için üyeliği sürdürmek istediği bir durumu temsil eder. Bu tür bir bağlılık genellikle bireylerin örgütten belirli ödüller veya ödemeler karşılığında kendilerini örgüte bağladıkları bir değişim ilişkisini kapsar (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 225). Kanter'in sınıflandırmasının temel alındığı bu yaklaşımda bir çalışan üç bağlılık biçimini de sergileyebilir, ancak bunlardan bir tanesi hakim formdur (Swailes, 2002, s. 158). Reichers (1985, s. 468) tutumsal bağlılığın, bireyin örgütsel hedeflerle özdeşleşmesini ve bunlara yönelik çalışma isteğini yansıttığını, tutumsal bağlılığın, örgütsel bağlılıkla eş anlamlı olduğu, davranışsal bağlılığın, bireylerin davranışsal eylemlere bağlanmasıyla ilgili olduğunu belirtir. Bu iki bağlılık türü arasında döngüsel bir ilişki mevcuttur ve bu nedenle bağlılık tutumları, bağlılık tutumlarını güçlendiren davranışlara yol açar.

2.1.3.9.5. Wiener Modeli

Weiner'in yaklaşımında araçsal inançlar ile içselleştirilmiş normatif inançlar arasında ayrım yapılır ve bağlılık, bu içselleştirilmiş inançların toplamı olarak görülür. Örgüt adına yapılan kişisel fedakârlığı yansıtan, esas olarak takviye veya cezalara bağlı olmayan ve örgütle kişisel meşguliyet gösteren davranışlar örgüte olan bağlılığı tanımlayan davranışlardır (Williams ve Anderson, 1991, s. 604). Wiener (1982, s. 418)'a göre bağlılık, iş davranışının açıklanmasına yönelik araçsal-faydacı yaklaşımlardan farklı, normatif motivasyonel bir süreçtir. Bir çok teoride iş davranışının açıklaması, beklenti ve pekiştirme teorileri gibi olası davranış-sonuç

modellerine odaklanmıştır. Bununla birlikte, bu modelin temel önermesi, örgütlerdeki bireysel davranışın daha kapsamlı bir açıklamasının, kişisel ahlaki standartlar gibi içselleştirilmiş normatif baskıların da dikkate alınmasını gerektirmesidir. Bu tür baskılar bir kez kurulduktan sonra, ödüllerden veya cezalardan bağımsız olarak davranış üzerinde uzun vadeli etkilere sahip olabilir. Allen ve Meyer (1990, s. 4) normatif bağlılığın, aile, kültürel sosyalleşme gibi bireyin örgüte giriş öncesi ve örgütsel sosyalleşme gibi örgüte giriş sonrasında elde ettiği deneyimlerden etkilendiğini ifade eder. Choi, Colbert ve Oh (2015, s. 1545) vicdanlı insanlar için, kuruluşlarıyla uzun vadeli ilişkiler geliştirmelerinin ve sürdürmelerinin, sadakat ve güvenilirliğe yönelik eğilimlerle tutarlı olduğunu bu durumun ise normatif bağlılığın temelini oluşturduğunu ifade eder.

Sebepli eylem teorisini temel alan model, bağlılığı, davranışı gerçekleştirme niyetinin bir fonksiyonu olarak değerlendirir. Davranışı gerçekleştirme niyetini ise eylemi gerçekleştirmeye yönelik tutumu, yani eylemle ilgili değerlendirmeyi, öznel normu yani algılanan davranışla ilgili normatif baskıların toplamı olmak üzere iki bileşenden oluşur. Bağlılık tutumsal-motivasyonel bir sistemi temsil etmektedir. İçselleştirilmiş normatif inançlar ve davranışlarla ilgili araçsal inançlar sırasıyla örgütsel bağlılığa ve araçsal motivasyona yol açar. Araçsal motivasyon ve bağlılık ise aynı anda örgütle ilgili niyeti ve davranışları belirler. Davranışsal sonuçların analizi, hem belirli türleri (örneğin işe devam etme) hem de temel nitelikleri (örneğin, davranışa dahil olan kişisel fedakarlığın kapsamı) açısından ele alınır (Wiener, 1982, s. 419-420). Yani araçsal bağlılıkta eylemler, kişinin kendisiyle ilişkiliyken (Bayram, 2005, s. 132) normatif bağlılık biçimini, genelleştirilmiş sadakat ve görev üzerine inşa edilen geleneksel normatif bağlılıktan ayırır. Normatif bağlılığın standart tanımı, üyelerin itaatini vurgularken, Weiner'in normatif bağlılığı, kişisel inancın bir yansıması olarak tanımlar (Yoon ve Lawler, 2006, s. 23).

2.1.3.9.6. Penley ve Gould Modeli

Penley ve Gould (1988, s. 43-44) örgütsel bağlılığa araçsal ve duygusal olmak üzere iki baskın görüşün hâkim olduğunu belirtir. Araçsal bağlılık, değiş tokuşa benzetilir. Çalışan, kuruluşun sağladığı teşvikler için katkı sunar. Bu değişim sonucunda, araçsal bağlılık biçimi gelişir. Araçsal bağlılığın kapsamı, bağın

yoğunluğuna bağlıdır ve bağın yoğunluğu ise çalışanın davranış niyetlerinin kuruluşun davranış talepleriyle tutarlılık derecesine bağlıdır. Çalışanların kuruluşa katkıları yalnızca araçsal teşvikler temelinde gerçekleşmemektedir. Teşvikler azaldığında bile katkılar yüksek olabilir ya da teşvikler arttığında katkılar düşük kalabilir. Bu ise duygusal bağlılık görüşüdür. Bu boyutlara Etzioni'nin örgütsel bağlılık modeli uyarlanmış, örgütsel bağlılık hem duygusal hem de araçsal perspektiflerinin tek boyutlu bir modeli olarak ele alınmıştır. Ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık, örgütsel bağlanmanın duygusal biçimleri olarak ele alınır, hesapçı bağlılık ise örgütsel bağlanmanın araçsal bir biçimi olarak ele alınır. Jernigan ve Beggs (2005, s. 2174-2175); Hornung (2010, s. 1084) Etzioni'nin örgütsel bağlılık boyutlarının Penley ve Gould tarafından hesapçı bağlılığın, kendine hizmet eden kariyer stratejileri ile, yabancılaştırıcı bağlılığın kariyer sonuçları üzerinde algılanan kaybı ile duygusal bağlılığın ise genişletilmiş iş katılımıyla ilgili olduğu sonucuna ulaştılarını belirtir. Ahlaki bağlılık ise işe devamlılıkla ilişkilendirilmektedir. Eve iş götürmek, tatil dönemlerinde ve aşırı çalışmak bu kapsamda değerlendirilmektedir (Gül, 2002, s. 44-45). Model, diğer modellerle mümkün görünmeyen hem olumlu hem de olumsuz örgütsel bağlılık biçimlerini ölçmektedir (Jernigan ve Beggs, 2005, s. 2175).

2.1.3.9.7. Argyris Modeli

Bu modelde bağlılık, içsel ve dışsal bağlılık olarak iki başlık altında ele alınır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018, s. 56-57). Argyris (2001, s. 195-196)'in bazı çalışanların eylemlerinin direkt başkaları tarafından tanımlandığı durumlarda o görevden uzaklaşabileceklerini, bazılarının ise sadece örgütte kendilerine atfedilen rolü yerine getirmek istediklerini belirtir. Bunun nedeni ise kişisel sorumluluk alma durumundan korunma hissiyatıdır. Bu noktada dışsal bağlılıkta, görev, görevi gerçekleştirmek için gereken davranış, performans amaçları, performans amaçlarının önemi yöneticiler tarafından tanımlanmaktadır. İçsel bağlılıkta ise görev, görevi gerçekleştirmek için gereken davranış, performans amaçları, performans amaçlarının önemi toplam kalite yönetiminde olduğu gibi hem çalışanın hem de yönetimin katılımıyla belirlenmektedir. Dışsal bağlılık personel açısından bir nevi sorumluluktan kurtulma mekanizması işlevine sahiptir. Personel güçlendirme ve örgütsel bağlılığı ele alan temel araştırmalardan biri olan model, aralarındaki ilişkiyi

psikolojik bir zemine dayandırır. Hem içsel bağlılıkta hem dışsal bağlılık örgüt açısından önemlidir ancak örgütsel bağlılık içsel bağlılık ile tahsis edilebilir (Candan, Canpolat ve Öksüz, 2015, s. 257). Dışsal bağlılıkta çalışanın işi üzerinde kontrolü yok denecek kadar azdır, iş vereniyle arasında bir sözleşme vardır ve işinin rolünün gereklerini yerine getirir. Çalışan sadece kendisinden talep edileni yerine getirmektedir. Kuruluşlar eğer çalışanlarının daha fazla sorumluluk almalarını istiyorsa bunun için çalışanlarını teşvik etmelidir. İçsel bağlılık adında anlaşılacağı gibi çalışanın içinden gelmektedir. Bu perspektiften örgütün başarısı için çalışanlarını güçlendirmesi ve stratejik kararlara dahil edilmelerinin gerekliliğine vurgu yapılabilir (Tekin, 2019, s. 20).

2.1.3.9.8. Becker Modeli

Yan bahis kavramında, çalışanların geçmiş yatırımları nedeniyle belirli hareket tarzlarını gerçekleştiremedikleri ve eğer harekete geçerlerse, bu durumunda kaybedecekleri yatırımlara atıfta bulunur (Oliver, 1990, s. 20; Joarder, Ashraf ve Ratan, 2020, s. 191). Ayrılmanın algılanan maliyeti, vazgeçilen yatırımları ikame edecek veya telafi edecek alternatiflerin bulunmaması nedeniyle daha yüksek algılanabilir (Meyer ve Allen, 1984, s. 373). Becker (1960, s. 33-38) bağlılık kavramının mevcut sosyolojik teorilerle bütünleştirmeye yönelik çok az girişim olduğunu, bunun yerine, ilkel bir kavram olarak ele alındığını ifade etmiş, terimin örtük olarak atıfta bulunduğu sosyal mekanizmaların doğasına işaret etmiştir. Bu yaklaşımda bağlılık kavramı tutarlı davranış (consistent behavior) olarak ele alınmıştır, belirli bir süre devam etmeyi, aynı amaca hizmet eden faaliyetlerde bulunmayı, diğer alternatiflerin reddini içermektedir. Bireylerin, bulundukları toplumlarda ya da sosyal gruplarda gerçekleştirdikleri eylemlerin toplum ya da sosyal gruplar tarafından uygun ve doğru olarak algılanması önemlidir. Aksi takdirde bireyler tutarsız olmakla suçlanabilirler. Yani bireyler tutarlı bir şekilde hareket eder, tutarsız olmak ahlaki açıdan yanlış ya da uygunsuz davranışlar ortaya çıkabilir. Bu yaklaşımın temel sorusu ‘’Bağlılık kavramında ne tür bir insan davranışı saklıdır?’’ şeklindedir ve yaklaşım yan bahis olarak adlandırılmaktadır. Yan bahis yaklaşımında, bağlılık bireyin dâhil olduğu eyleme, o eylem dışındaki diğer çıkarlarını da dahil ederek hareket etmesidir. Bu noktada bireyin sergileyeceği tutarsız davranışların diğer çıkarları için de olumsuz sonuçları olacağı öne

sürülmektedir. Birey yan bahsi kendisi tercih etmektedir ve gerçekleştirdiği eylemin, kararının doğuracağı sonuçların farkındadır (Spurk, Hofer, Burmeister, Muehlhausen ve Volmer 2019, s. 194).

Ritzer ve Trice (1969, s. 475); Gasengayire ve Ngatuni (2019, s. 4) bireyin yan bahis yaptığında, mevcut faaliyet alanıyla ilgisi olmayan kendisine ait değerli bir unsuru ortaya koyduğunu, Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973, s. 448) yan bahislerin sayısıyla, bağlılığın büyüklüğünün doğru orantılı olduğunu ifade eder. Yani tahakkuk eden maliyetler ve yatırımlar ne kadar yüksekse, örgütten ayrılmak o kadar zor olacaktır (Chusmir, 1988, s. 90; Uzonwanne ve Nwanzu, 2017, s. 12). Hrebiniak ve Alutto, (1972, s. 556) bu yaklaşımda bağlılığın, öncelikle birey/örgüt ilişkilerin, sonrasında ise yatırımlardaki değişikliklerin bir sonucu olan yapısal bir olgu olduğunu belirtmektedir. Shoemaker, Snizek ve Bryant (1977, s. 598-599), belirli bir kurum için çalışmak veya bir kariyere ulaşmak gibi kişinin bir faaliyet sürecinden ayrılmasını zorlaştıran maliyetlerin belirli bir süre boyunca tahakkuk ettiğini ileri sürer. Yatırımlar, genellikle orijinal yatırımla ilgisi olmayan ek maliyetler getirme eğilimindedir. Bu yatırımların çoğu, ya yaşanılan toplum ya da çalışılan kuruluş tarafından yapısal olarak düzenlenir. Birey, bu faktörlerin yatırım veya maliyet özellikleri üzerinde çok az kontrole sahiptir. Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973, s. 448)'ya göre teoride kısmen kişisel seçim olsa da bağlılıkla tahakkuk eden yatırımlar zamanla arttıkça, diğer örgütlerin veya mesleklerin çekiciliği düşme eğilimindedir.

2.1.3.9.9. Salancik Modeli

Salancik (1977, s. 62-68)'e göre bağlılık, bireyin eylemleriyle ve bu eylemleri yoluyla faaliyetlerine ve kendi katılımını sürdürdüğü inançlara bağlı hale geldiği bir varoluş halidir. Bağlılığın faydalı olup olmadığına bakılmaksızın, bireyin neye bağlı olduğu dikkate alınmalıdır. Bağlılığı anlamak için önce davranış anlaşılmalıdır. Çünkü davranış bireyin ne olduğunun, ne yapmak istediğinin bir göstergesidir. Davranışlar gelecekle ilgili beklentiler oluşturur, bu beklentiler davranışı yönlendirir, zorlayıcı bir yapıya bürünür. Bu şekilde ortaya çıkan bağlılık, tutumları şekillendirerek somut ödüllerin yokluğunda bile davranışın devam etmesine neden olur. Bu kapsamda, bağlılık, görünür bir davranıştır, geri alınamaz bir davranıştır,

davranışsal ve kişisel iradedir. Saufi, Xin, Hongyun, Berhan ve Mamun (2017, s. 428) modelin davranışın görünürlüğüne, sonuçların geri döndürülemez olduğu düzeye ve kişinin bir eylemi gönüllü olarak gerçekleştirme derecesine dayanarak davranışın önemine odaklanıldığını belirtir. Tutumsal bağlılığın tersine, bu modelde bağlılık farklı durumlarda psikolojik olarak tutarlı kalma arzusuyla yönlendirilmektedir. Bu yaklaşımın kökeni, bilişsel uyumsuzluk teorisine dayanmaktadır (Oliver, 1990, s. 20). Bilişsel uyumsuzluk teorisine göre, birey duygu ve davranışları arasında meydana gelen tutarsızlık nedeniyle rahatsızlık yaşamaktadır. Çünkü birey tutarlılık ve düzen arayışındadır (Taşar ve Dedeoğlu, 2019, s. 120).

2.1.3.9.10. O'Reilly ve Chatman Modeli

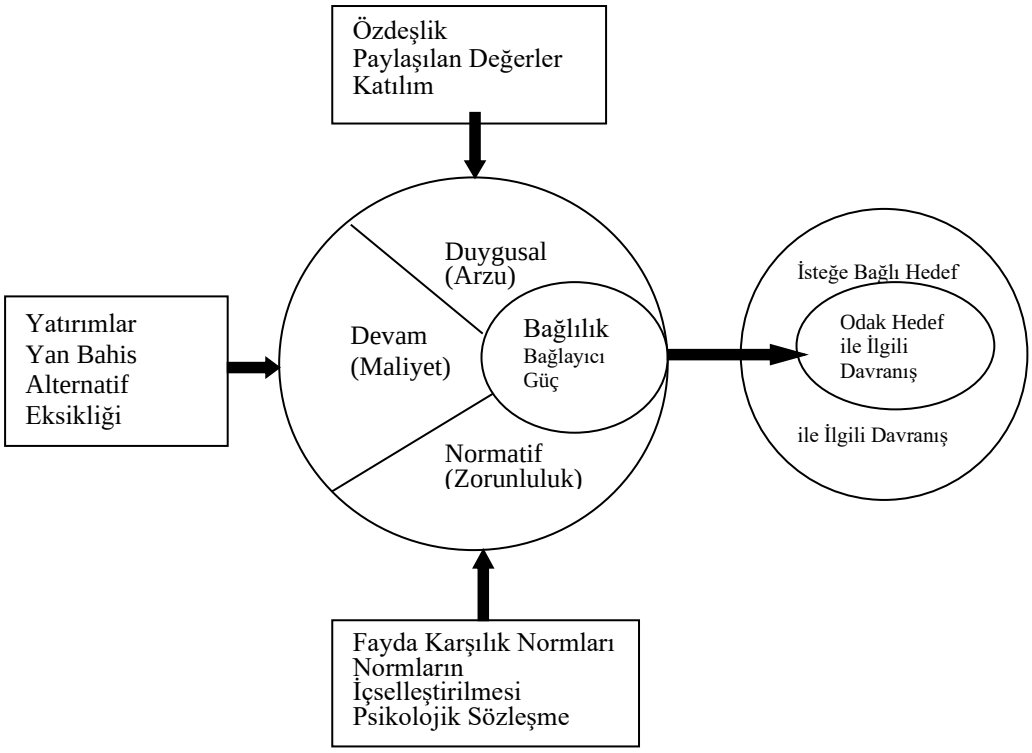
Bazı araştırmalarda, bu model tutumsal bağlılık yaklaşımları arasında yer almıştır. Bu çalışmada çoklu bağlılık kapsamında ele alınmasının nedeni O'Reilly ve Chatman'ın (1986, s. 493-498) bağlılığı altında yatan boyutların ve temellerin bireyler içinde ve arasında farklılık gösterebileceği ifadesidir. Ayrıca örgüt ve psikolojik bağlılık arasındaki ilişkinin hem tutumsal hem davranışsal olduğu öne sürülmektedir. Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyin iş seçimi sürecinde dahil olduğu geri alınamaz ve istemli eylemlerden kaynaklanmaktadır ve örgütsel bağlılığın gelişimi örgüte giriş öncesi fenomeni ile ilişkilendirilmektedir (Reichers, 1985, s. 467). Yani, örgütsel bağlılık, giriş öncesi deneyimlerin bir işlevi olarak oldukça erken başlayabilir (Bateman ve Strasser, 1984, s. 107). O'Reilly ve Chatman (1986, s. 493); Caldwell, Chatman ve O'Reilly, (1990, s. 247); Williams ve Anderson'a (1991, s. 604) göre prososyal extra rol davranışı örgütsel bağlılığın öncüllerinden biridir ve bağlılık bireyin örgüte yönelik psikolojik bağlılığıyla açıklanmaktadır. Psikolojik bağlılığın bileşenleri, boyun eğme (compliance/araçsal ilişki-dışsal ödüller), özdeşleşme (identification/üyelik için arzu) ve içselleştirme (internalization/örgütsel ve bireysel değerlerin uyumu) şeklindedir. O'Reilly ve Chatman (1986, s. 497) psikolojik bağın bileşenlerinin Etzioni tarafından yapılan sınıflandırma ile tutarlı olduğunu dile getirmiştir. Özetle, bağlılık, kuruluş adına kişisel zaman ve çaba harcanmasını gerektiren prososyal bir davranıştır, değerlerin uyumu veya bağlılıktan gurur duyma ile ilgilidir. Esasen bu sınıflandırmanın Kanter modelinde olduğu gibi Herbert Kelman'ın çalışmasını temel aldığı ifade edilebilir.

Cohen (2014, s. 265) modelin bağlılığın öncüllerinde ve sonuçlarında dikkatli bir şekilde ayrım yapılmayan, problemli bağlılık durumunu temel aldığını belirtir. Bağlılık süreciyle ilgili araçsal ve psikolojik olmak üzere iki net ayrım yapılmaktadır. Boyun eğme boyutuna örgüte yönelik daha sığ olan değişim süreci öncülük eder. Psikolojik bağlılığın ise özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere iki boyutu vardır.

2.1.3.9.11. Meyer ve Allen Yaklaşımı

Meyer ve Allen (1984, s. 373) örgütsel bağlılığı ‘’Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Consideration’’ isimli çalışmada öncelikle devam bağlılığı (continuance commitment) ve duygusal bağlılık (affective commitment) olarak kavramsallaştırmıştır. Sonrasında duygusal bağlılıktan farklı olan üçüncü bir bağlılık tanımlanmış ve normatif bağlılık olarak adlandırmıştır (Meyer ve Herscovitch 2001, s. 305). Iverson ve Buttigieg (1999, s. 308-309); Colemann, Irving ve Cooper (1999, s. 996); Karim ve Noor (2006, s. 91); Solinger, Olffen ve Roe (2008, s. 71); Eslami ve Gharakhani (2012, s. 85) güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanların, istediklerini hissettikleri için örgütte kaldıklarını (want), güçlü normatif bağlılığın, çalışanları yapmaları gerektiğini düşündükleri için örgütte kalmaya teşvik ettiğini (ought to) ve güçlü devam bağlılığı olanların ise ihtiyaç duyduklarını hissettikleri için örgüte üyeliklerini devam ettirdikleri belirtilmiştir (need to). Modelde bağlılık, üç belirgin tema çerçevesinde tanımlanmıştır. Bunlar duygusal bağlanma yoğuyla bağlılık, örgütten ayrılmanın algılanan maliyetiyle bağlantılı olan bağlılık ve örgütte kalma zorunluluğu ile ilgili olan bağlılık şeklindedir. Bu temalar sırasıyla, duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak adlandırılmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 539). Bu yaklaşımı oluşturan her bir bileşenin bağımsız olarak geliştiği ve iş davranışı üzerinde farklı etkiler yarattığı kabul edilmektedir (Allen ve Meyer, 1993, s. 50). Duygusal, devam ve normatif bağlılığın ortak noktası, çalışan ve kuruluş arasında örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağın oluşmasıdır (Gül, 2002, s. 45-46). Ancak her birin doğası farklıdır. Duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı, bağlılığın ayırt edilebilir bileşenleri olarak ele alınır. Yani çalışanlar bu psikolojik durumların her birini farklı derecelerde deneyimleyebilir. Örneğin bazı çalışanlar, kalma konusunda hem güçlü bir ihtiyaç hem de güçlü bir yükümlülük hissedebilir. Bu nedenle, bir kişinin örgüte bağlılığının

net toplamı bu ayrılabilir psikolojik durumların her birini yansıtır. (Allen ve Meyer, 1990, s. 3).



Şekil 19. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer, J. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review,* 299-326

Literatürde en çok benimsenen ve en sık kullanılan bağlılık yaklaşımı Allen ve Meyer'in üç bileşenli ya da çoklu bağlılık sınıflandırmasıdır (Kutanis, 2015, s. 59; Sürücü ve Maşlakçı, 2018, s. 50).

2.1.3.9.11.1. Duygusal Bağlılık

Bireyin kuruluşla ilişkisinden kaynaklanan duygusal bağlılık (Gautam vd., 2005, s. 306), çalışanların örgütte zorluk ve rahatlık duygularını artıran iş deneyimleri temelinde gelişmektedir (Allen ve Meyer, 1993, s. 50). Duygusal bağlılık biçiminin görev süresiyle birlikte geliştiği, örgüte girişten sonra hızlı bir düşüş gösterdiği ve ardından istikrarlı bir artış gösterdiği varsayılmaktadır (Beck ve Wilson, 2000, s. 114). Allen ve Meyer (1993, s. 50-51) bu durumun makul açıklamasının ise yeni gelenlerin gerçekçi olmayan yüksek beklentileri olduğunu belirtmiştir. İşle ilgili daha fazla deneyim kazandıkça, gerçeklik şoku yaşanmakta ve

duygusal tepkiler buna göre değişmektedir. Bu dönemde birçok çalışan örgütten ayrılmakta, kalanlar ise erken dönemde geliştirilen duygusal bağlılığı, sonraki bağlılık düzeyleri için bir temel olarak kullanmaktadır (Mowday, 1998, s. 390). Güçlü bir duygusal bağlılık işten ayrılma niyeti ve devamsızlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olacağını varsayılmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kuruluşla özdeşleşir ve kuruluşa katılım gösterir (Iverson ve Buttigieg, 1999, s. 314). Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin ve Jackson (1989, s. 152) örgüte duygusal olarak bağlı çalışanların, görece daha yüksek düzeyde performans gösterme eğiliminde olduğunu belirtir Duygusal bağlılığın etkileri genellikle bir sosyal değişim çerçevesinde açıklanır, öyle ki çalışanlar, duygusal bağlılıklarından dolayı kuruluş tarafından iyi muamele (örneğin, güven, güvenli koşullar, adil tazminat) görmektedir, bu daha güçlü bir bağlılık duygusu, daha yüksek iş performansı ile sonuçlanır (Sinclair, Tucker, Cullen ve Wright, 2005, s. 1280). Mercurio (2015, s. 15) duygusal bağlılığın, örgütsel bağlılık teorileri için tarihsel ve teorik bir temeli olduğunu, iş davranışlarını diğer bileşenlerden veya önerilen bağlılık biçimlerinden daha güçlü bir şekilde etkileyebildiğini ve örgütsel bağlılığın özü olarak kabul edilebileceğini öne sürer.

2.1.3.9.11.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanların örgüte yaptıkları yatırımların sayısı ve büyüklüğünün (örneğin, emeklilik katkı payları) ve istihdam alternatiflerine sahip olduklarını hissetme derecelerinin bir fonksiyonu olarak (Allen ve Meyer, 1993, s. 50) kuruluşla olan ilişkileri temelinde gelişir (Gautam vd., 2005, s. 306). Yatırımlar ve istihdam alternatiflerinin olmaması da örgütten ayrılma ile ilgili olarak algılanan maliyetleri artırır. Bu nedenle alternatiflerin sayısı ne kadar azsa, çalışanlar mevcut işverenlerine karşı olan devam bağlılıkları o derece güçlü olacaktır (Allen ve Meyer, 1990, s. 4). Devam bağlılığı, ayrılma maliyetleri veya kalma ödülleri nedeniyle kuruluşta kalma niyetiyle ilişkilidir (Mowday, 1998, s. 390). Çalışanlar, ayrılma maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle örgüte kilitlenme duygusu hissettiklerinde, işten ayrılma ve işe devam etmeme olasılıkları daha düşük olacaktır (Iverson ve Buttigieg, 1999, s. 314). İşverenler, kıdem ve sosyal haklar gibi çalışanları elde tutmak için çeşitli teşvikler sunar. Dahası, çalışanlar genellikle ayrılmanın sosyal ve ekonomik maliyetlerinden kaçınmak isterler. Devam bağlılığı, bu yan bahisler

biriktikçe güçlenir. Çalışmalar sıklıkla devam bağlılığının iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumsuz ilişkili olduğunu ve genellikle istenmeyen bir bağlılık türü olduğu ifade edilmektedir (Sinclair vd., 2005, s. 1280). Briscoe ve Finkelstein (2009, s. 246) devam bağlılığının, bağlılığın olumsuz sonuçlarıyla ilgili olduğunu belirtir. Esasen devam bağlılığı Becker'in yan bahis teorisi çerçevesinde şekillenmiştir.

2.1.3.9.11.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılığın, çalışanın kuruluşa dâhil olduktan sonra meydana gelen erken sosyalleşme deneyimlerini içerdiği ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1993, s. 50). Yapılacak doğru veya ahlaki unsurlara odaklanan (Iverson ve Buttigieg, 1999, s. 308) normatif bağlılık, örgütün üyesi olarak kalmaya yönelik hissedilen bir yükümlülüğü yansıtır (Mowday, 1998, s. 390). Normatif bağlılığın duygusal bağlılık ile benzer sonuçlara sahip olması beklenmektedir. Bu tür bir bağlılık, kısmen kuruluşların sosyalleşme uygulamalarından kaynaklanan ahlaki yükümlülüğe odaklanır. Normatif bağlılık duygusal bağlılıktan farklıdır, çünkü ahlaki görev duygusunu yansıtmaktadır (Gonzalez ve Guillen, 2008, s. 404). Çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme olarak da tanmlanabilen normatif bağlılık evlilik, aile ve din gibi diğer bağlılık biçimleriyle açıklanabilir. Bu sözleşme, çalışan ve örgüt arasında değiş tokuş edilen inançlardan oluşur (Balyer, 2015, s. 2). Normatif bağlılık, hem örgütle etkileşimden hem de bireyin sadakat, yükümlülük ve kişisel çıkar gibi kavramların uygunluğunu öğrendiği daha kültürel ve ailevi sosyalleşme süreçlerinden kaynaklanmaktadır (Gautam vd., 2005, s. 306). Normatif bağlılıkta, çalışanın kuruluşa karşı yükümlülüğü, bir zorunluluk hissiyatı ortaya çıkarır (Liou ve Nyhan, 1994, s. 102). Bu durum ise çalışanın işten ayrılma, işe gelmeme olasılığını düşürür (Iverson ve Buttigieg, 1999, s. 314).

2.1.3.10. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bağlılık seviyesi, örgütün çalışana sağladığı fırsatlara ve çekici alternatiflerin mevcudiyetine bağlı olabilir (Cohen, 1993, s. 1142). Örgütsel bağlılığın genel olarak sonuçlarıyla ilgili araştırmacıların hemfikir oldukları görülmektedir. Ancak Benkhoff (1997, s. 114) gibi bağlılık, iş gören devir hızı ve iş performansı gibi varsayılan

sonuçlar arasında sistematik bir ilişki olduğuna dair hiçbir kanıtın olmadığına yönelik ifadeler de mevcuttur. Bu çalışmada, örgütsel bağlılığın sonuçları öncelikle performans, işten ayrılma niyeti ve iş gören devir hızı, yabancılaşma olarak ele alınacaktır. Sonrasında ise Donna Randall'ın (1987, s. 462) ''Commitment and the Organization: The Organization Men Revisited'' isimli çalışmasında Çizelge 12'de gösterildiği şekilde düşük, ılımlı ve yüksek olarak incelenecektir.

Steers (1977, s. 54) bağlılık ve performans arasında doğrudan ve tutarlı bir ilişki olmadığını belirtir. Bhagat ve Chassie (1981, s. 17) örgüte bağlılığı yüksek çalışanların görece daha yüksek performans sergileyebileceğini öne sürmektedir. Stevens, Beyer ve Trice (1978, s. 388), Mowday ve McDade (1979, s. 84); Zefeiti ve Mohamad (2017, s. 151); Suharto, Suyanto ve Hendri (2019, s. 189) örgütsel bağlılık ile performans arasında olumlu bir ilişki vardır söylemini desteklemektedir. Johnston vd., (1990, s. 333) kendilerini istihdam edildikleri örgüte bağlayan, onlarla özdeşleşen ve örgütün bir parçası haline gelen bireylerin daha verimli çalışanlar olduğunu, başka bir deyişle, örgüte bağlı kişilerin, örgüte bağlı olmayanlardan daha iyi performans gösterdiğini ve uzun süre örgütte kaldıklarını ifade eder. Wiener'a (1982, s. 419) göre performans ve bağlılık arasındaki ilişki karmaşıktır. Brown (1996, s. 234) bağlılığın çabayla ilişkili olduğu, performansın ise üçüncü taraflarca öznel bir değerlendirme içerdiğini belirtir. Irefin ve Mechanic (2014, s. 33), çalışanlarının performansının kuruluşun başarısını belirlemede hayati bir rol oynadığını, performansın öncül belirleyicilerinden birinin çalışan bağlılığı olduğunu ifade eder. Kaplan ve Kaplan, (2018, s. 46); Cesário ve Chambel (2017, s. 152) performansın duygusal bağlılıkla olumlu ilişkisi olduğunu, ancak normatif bağlılığın ve devam bağlılığının çalışan performansı üzerinde etkisi olmadığını belirtir. Jafri ve Lhamo (2013, s. 47)'nun örgütsel bağlılıktaki farklılıkların iş performansında da farklılaşmaya neden olmaktadır söylemi bu çıkarımı desteklemektedir.

İşten ayrılma niyeti, ilk etapta mevcut işe yönelik tatminsizlik ile başlayan, ardından farklı bir iş arama niyeti, alternatifler için aktif arama ve değerlendirme, nihayetinde iş feshi gibi unsurları içeren bir dizi bilişsel aşama olarak tanımlanabilir (Sheridan ve Abelson, 1983, s. 418). Porter, Crampon ve Smith (1976, s. 96) örgütsel bağlılıkta meydana gelen bir düşüşün, yakın gelecekte çalışanın işten ayrılmasının bir sinyali olduğunu ifade etmiştir. Bu perspektiften Aydoğdu ve Asikgil (2011, s. 43) işten ayrılma niyetiyle örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu

belirtmiştir. Olawale, FolusoIlesanmi ve Olarewaju (2016, s. 102) örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında önemli bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Steers (1977, s. 46); Joo ve Park (2010, s. 482) örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini tahmin etmede en önemli unsur olduğunu belirtmektedir. Wiener (1982, s. 419) bağlılıkla en güçlü ilişkileri gösteren davranışsal sonuçlardan bir tanesinin örgütte kalma niyeti olduğunu öne sürmektedir. Steinhaus ve Perry (1996, s. 278)'ye göre örgütlerine bağlı çalışanlar geç kalmama ve devamsızlık yapmama eğilimindedir, Raukko (2009, s. 334) ise bu çalışanların örgütlerinden ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu belirtir. Yiing ve Ahmad (2009, s. 58) çalışanların işten memnun olmadıklarında, daha az bağlılık sergilediklerini, işten çıkmak için başka fırsatlar aradıklarını, fırsatlar mevcut değilse, duygusal veya zihinsel olarak örgütten uzaklaştıklarını ifade eder. Cole ve Bruch (2006, s. 585) örgütsel bağlılığın örgüt içindeki hiyerarşik seviyelerine bağlı olarak işten ayrılma niyetini belirlediğini dile getirir. Yani çalışanların ve yöneticilerin işten ayrılma niyeti arasında farklılıklar olduğu öne sürülmektedir.

Örgütsel bağlılığa olan ilgi, büyük ölçüde işgören devir hızı ile olumsuz ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Bağlılığı yüksek olan çalışanların, düşük olanlara göre bir örgütten ayrılma olasılığının daha düşük olduğu görülmektedir. İş gören devri, kurumlar için maliyetli olabileceğinden, bağlılığın genellikle çalışanlarda teşvik edilmesi gereken bir unsur olduğu varsayılmaktadır (Meyer vd.,1989, s. 152). Örgüte yüksek derecede bağlı olan bireylerin gönüllü olarak işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu öne sürülmektedir (Mowday ve McDade, 1979, s. 84). Brief ve Aldag (1980, s. 211) iş gören devir hızının yüksek olmasının işletmeye bir takım maliyetleri olduğunu ifade etmiştir. Bu maliyetler; tekrar iş gören seçme ve işe alma maliyeti, oryantasyon, tam kapasite üretim yapılamaması, bu süre zarfında eski personele ödenen mesai ücretleri, yeni işe başlayanların sosyal uyum süreci şeklindedir. Wiener (1982, s. 419); Kuruüzüm, Çetin ve Irmak (2009, s. 5) bağlılıkla ile iş gören devir hızı arasında ilişki olduğunu ifade eder. Liao, Hu ve Chung (2009, s. 1811) örgütte 6 aydan uzun süredir çalışanların genel memnuniyetin düştüğünü ve en yüksek iş devir oranının bu dönemde gerçekleştiğini ortaya koymuştur.

Wiener'a (1982, s. 423) göre yabancılaşma, örgütsel ve bireysel hedefler uyuşmadığı zaman ortaya çıkmaktadır. Meyer ve Herscovitch (2001, s. 304) yabancılaşmayı, çalışanın yatırımlarıyla orantılı ödüllerin olduğunu artık

algılamamasıyla sonuçlanan örgütsel bağlanma olarak belirtir, ancak birey yine de çevresel baskılar nedeniyle örgütte kalır. Sulu, Ceylan ve Kaynak (2010, s. 29) yabancılaşmayı, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılanmaması ve objektif iş durumu algıları ile değerler, idealler ve arzular gibi belirli çıkarları arasında bir tür boşluk olması olarak ifade eder. Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten (2002, s. 287) yabancılaşmanın beş bileşenden oluştuğunu belirtir. Bu boyutlar, *güçsüzlük* (yani kontrol eksikliği), *anlamsızlık* (yani, kişinin katkılarının daha büyük bir amaçla olan ilişkisini kavrayamama), *normsuzluk* (normların veya davranış kurallarının, davranışları kişisel hedeflere doğru etkili bir şekilde yönlendirmemesi), *kendine yabancılaşma* (yani işin, kişinin potansiyelini ifade etmek için bir araç olmaktan ziyade yalnızca dışsal ihtiyaçları karşılamaya yönelik bir yol haline gelmesi) ve *izolasyon* şeklindedir.

J. Miller (1975, s. 261) bireylerin sosyometrik olarak dört kategorisinden herhangi birinden izole edildiğinde, örgütsel faaliyetin bu boyutundan objektif olarak yabancılaşmış olarak kabul edileceğini belirtir. Bunlar; resmi makamlardaki kişilerden izolasyon, örgütteki gerçek karar verme yapısında etkili olarak görülen kişilerden izolasyon, iş arkadaşlardan izolasyon ve yargısına en çok saygı duyulan iş arkadaşlarından izole olma şeklindedir. Efraty, Sirgy ve Claiborne, (1991, s. 58) yabancılaşmanın örgütsel özdeşleşme ile negatif ilişkisi olduğunu ifade etmektedir. Michaels, Cron, Dubinsky ve Joachimsthaler (1988, s. 378) işe yabancılaşmayı, işin kendisinin göze çarpan kişisel ihtiyaçları ve beklentileri karşılayamadığı algısından kaynaklanan, işten psikolojik ayrılığın genelleştirilmiş bir bilişsel durumu, bireyin işe çok az önem vermesi, işe düşük bir enerjiyle yaklaşması ve dışsal ödüllerle motive olduğu durum olarak ifade eder. İşe yabancılaşan kişilerin örgüte katılımının düşük olduğu belirtilir. Hem özdeşleşme hem de işe katılımla olumsuz ilişkisi olduğunu belirtilen bir olgunun, örgütsel bağlılık ile de ilişkisinin negatif yönlü olacağı çıkarımında bulunululabilir. Nitekim Agarwal (1993, s. 724) ‘’kişinin kuruluşa yönelik bağlılığı işi daha önemli algılamasına, işe daha fazla katılım göstermesine neden olmakta ve böylelikle yabancılaşmanın düzeyi azalmaktadır.’’ ifadesi bu söylemi desteklemektedir. Yabancılaşma, Banai, Reisel ve Probst (2004, s. 377)’a göre çalışanlarda azalan motivasyon eğilimi, işten psikolojik olarak ayrılma durumu olarak tanımlanmaktadır.

Çizelge 12. Bağlılık Düzeylerinin Muhtemel Sonuçları

Bağlılık Düzeylerinin Muhtemel Sonuçları				
Boyut		**Düşük**	**Ilımlı**	**Yüksek**
Bireysel	**Olumlu**	Bireysel yaratıcılık, inovasyon ve orjinallik; İnsan kaynaklarını daha etkili kullanım	Aidiyet, güvenlik, etkinlik, sadakat sorumluluk gibi artan duygular; Yaratıcı bireycilik; Örgütten ayrı olarak kimliğin devam ettirilmesi	Bireysel kariyer gelişimi ve tazminat artırımı; Örgüt tarafından ödüllendirilen davranışlar; Tutkulu bir arayış sağlama
	Olumsuz	Daha yavaş kariyer gelişimi; Bilgi ifşası sonucunda kişisel maliyetler; Örgütten çıkış ya da ihraç	Kısıtlı kariyer gelişimi ve promosyon fırsatları	Kişisel gelişim, yaratıcılık inovasyon ve iş fırsatlarının tıkanması; Değişime bürokratik direnme; Sosyal ilişkilerde ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik; Akran dayanışma eksikliği; İş dışı faaliyetlerde kısıtlı zaman ve enerji
Örgütsel	**Olumlu**	Kötü performans sergileyen çalışanları ikame edilmesi; Örgüte fayda sağlayan bilgi ifşası	Çalışanların kıdeminin artması; Örgütten ayrılma niyetinin azalması; Yüksek iş tatmini	Güvenilir ve stabil iş gücü; Daha iyi üretim için çalışanların organizasyonun taleplerini kabul etmesi; Yüksek düzeyde görev performansı; Örgütsel amaçların karşılanması

Çizelge 12-devamı

Örgütsel	**Olumsuz**	Yüksek iş gören devir hızı, devamsızlık, gecikme; Örgütte düşük düzeyde kalma niyeti; Düşük nitelikte iş; İşletmeye sadık olmama; İşletmeye karşı yasa dışı faaliyetler; Kısıtlı extra rol davranışı; Zarar verici rol modeller; Zararlı sonuçlara neden olan bilgi ifşası; İş görenler üzerinde kısıtlı kontrol	Kısıtlı extra rol ve örgütsel vatandaşlık davranışı; Çalışanların işletmenin taleplerini iş dışı taleplerle dengelemesi; Örgütsel etkinlikte düşüş	İnsan kaynaklarının etkisiz kullanımı; Örgütsel esneklik, inovasyon ve uyum sağlama eksikliği; Geçmiş politikalara ve prosedürlere olan güveni ihlal etme; Aşırı hevesli işçilere karşı düşmanlı ve kızgınlık; Örgüte bağlılık adına yasa dışı ve etik dışı eylemler

Kaynak: Randall, M. D. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *The Academy of Management Review*, 460-471

2.1.3.10.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılığın hem örgüt hem de bireyi işlevsizleştirdiği düşünülmektedir (Hunt, Wood ve Chonko, 1989, s. 79). Örgütsel bağlılıkdaki istikrarsızlık, çoğu çalışan için nispeten kısa zaman aralıklarında hızlı iş değişiklikleriyle sonuçlanacaktır (Cohen, 1993, s. 1142). Düşük bağlılık, kuruluşun etkinliğini kötü etkilemekte, çalışanların performanslarını düşürmekte ya da mesleği terk etmelerine neden olan ikilemler yaratmaktadır (Celep, 2000, s. 5). Sinclair (2005, s. 1281) düşük bağlılığa sahip çalışanları, kapana kısılmışlar (trapped), serbest ajanlar (free agent, esasen bir spor terimidir ve takımıyla sözleşmesi bitmiş, herhangibir spor klübüne bağlı olmayan kişi demektir.) ve bağlı olmayanlar olarak üç grupta sınıflandırmıştır. Kapana kısılmış kişiler hiçbir duygusal bağ hissetmezler, ancak güçlü bir kalma ihtiyacı duyarlar. Kapana kısılmış bir çalışan, başka işlere kolayca aktarılamayan iş becerilerine sahip daha yaşlı bir işçi olabilir. Serbest ajanlar zayıf duygusal bağlar hissederler, ancak bazı yan bahisler biriktirmişlerdir. Muhtemelen örgütten ayrılmaktan çekinmeyeceklerdir, ancak daha arzu edilen bir iş bulamamış olabilirler. Briscoe ve Finkelstein, (2009, s. 254) serbest ajanların, örgüt ile kararlı ilişkiler kurmakla ilgilenmeyen ve ortaya çıkan ilk ayrılma fırsatını

kullanarak örgütten ayrılacak kişiler olduğunu ifade eder. Sinclair vd. (2005, s. 1281) örgüte bağlı olmayanların ise işverenler açısından en az arzu edilen istihdam ilişkisi olduğunu belirtir. Kalmayı isteme veya ihtiyaç duyma gibi özel bir his hissetmezler ve örgüte oldukça yabancılaşmış olabilirler. Chughtai ve Zafar (2006, s. 39) düşük düzeyde bağlılığı, aynı zamanda düşük düzeyde fedakarlık ve itaat ile ilişkilendirmiştir. Irefin ve Mechanic (2014, s. 34) düşük düzeyde bağlılığa sahip bireylerin, işe yalnızca gerektiği kadar dahil olacaklarını, bir bütün olarak örgütün başarısından ziyade kendi kişisel başarıları ile ilgileneceklerini, daha cazip bir iş teklifi karşısında, büyük olasılıkla kuruluştan ayrılacaklarını belirtir.

2.1.3.10.2. Ilımlı Örgütsel Bağlılık

Ilımlı örgütsel bağlılık şekilsel ya da normatif örgütsel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır (Demir ve Öztürk, 2011, s. 25). Çalışanların büyük çoğunluğu örgütlerine tamamen yabancılaşmamış ya da kendilerini tamamen adamamışlardır. Bu durumda ılımlı örgütsel bağlılıktan söz edilebilir. Ilımlı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olanlar da şirketlerine bağlıdır ancak bu bağlılığın şiddeti yüksek bağlılıkta olduğu gibi yoğun değildir. Yani örgüte bir miktar bağlılık ve örgütte bir miktar kalma isteği mevcuttur (Sinclair vd., 2005, s. 1281). Bayram (2005, s. 136), Ayden ve Özkan (2014, s. 156)'a göre ılımlı bağlılıkta, çalışanın işle ilgili deneyimleri güçlüdür ancak çalışan tam olarak örgütle özdeşleşememiştir. Dahil olduğu kurumun sadece belirli değerlerini kabul eden çalışan, işle ilgili beklentileri yerine getirmekte ancak bunu yaparken kendi bireysel değerlerini de korumaktadır. Herhangi bir değer uyumsuzluğu söz konusu olduğunda, birey/örgüt arasında değer çatışmaları oluşabilir. Buna istinaden ılımlı bağlılığın her zaman örgütsel açıdan olumlu olduğu çıkarımında bulunulamamaktadır. Ancak düşük bağlılıktaki gibi daha olumsuz durumların ortaya çıkması da düşük ihtimaldedir. H. Koç (2009, s. 2006) ılımlı bağlılıkta çalışanın kendini tam olarak kuruma ait olarak hissetmediğini, karşılıklı beklentiler karşılansa da, karşı karşıya gelindiği durumlarda sorunların meydana gelebileceğini ifade etmiştir. Luchak ve Gellatly (2007, s. 787) bağlılığın düşük seviyelerden orta seviyelere doğru artışında, ayrılma, devamsızlık veya kötü performansla ilişkili harici olasılıkların ve riskleri önleme odağına duyulan ihtiyacın daha belirgin hale gelmesi beklendiğini öne sürer. Bu zihniyetteki çalışanlar, örgütte kalmak için asgari gereklilikleri yerine getirme konusunda motive olacaklardır.

2.1.3.10.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgüte yüksek düzeyde bağlı çalışanlar, kalmaya yönelik teşvikler olmasa dâhi, dâhil oldukları kuruma güçlü bir duygusal bağlılık göstermektedir. Örneğin kar amacı gütmeyen bir kuruluşta, düşük maaşla çalışabilirler (Sinclair vd., 2005, s. 1281). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın çalışanlar için hem yararlı hem de işlevsiz olduğu ifade edilmektedir. Çalışanlar kendilerini örgüte ait ve güvende hissetmektedir. Ancak azalan kariyer gelişiminden muzdariptir ve stres seviyeleri yüksektir. Çünkü ilerleme fırsatları düşüktür ve işten ayrılma konusunda isteksizdir. Ayrıca uzun vadeli yüksek örgütsel bağlılık yaratıcı düşünme yetisinin kaybına yol açabilir (Chusmir, 1988, s. 89). Örgüte yüksek bağlılık seviyesi, daha düşük iş gören devir hızı oranları olarak yansımakta, ayrıca artan üretkenlik ve daha iyi hizmet sunumu ile ilgili olduğuna inanılmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988, s. 299). Yüksek düzeyde örgüte bağlı olan bireyler, örgütte kalmak isterler (Cohen, 1993, s. 1140). Yüksek örgütsel bağlılık, daha yüksek performansı daha düşük devamsızlık ve iş gören devir hızı ile bağlantılıdır (Liou ve Nyhan, 1994, s. 99; Beck ve Wilson, 2000, s. 115). Yüksek düzeyde bağlılık uzun vadede kuruluşlara üstün ekonomik getiri sağladığı öne sürülmektedir (Mowday, 1998, s 394). Bunun yanı sıra, yüksek düzeyde sürekli bağlılığın değişime karşı katılığa ve dirence yol açmasının muhtemel olduğu belirtilmektedir (Genevičiūtė-Janonienė ve Endriulaitienė, 2014, s. 559). Irefin ve Mechanic (2014, s. 34) örgüte yüksek bağlılığı olan çalışanların kendilerini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak gördüklerini, örgütü tehdit eden her unsuru kendileri için de bir tehdit olarak algıladıklarını, bu tür çalışanların, kuruluşun misyon ve değerlerine dahil olduklarını, sürekli olarak işlerini daha iyi yapmanın yollarını düşündüklerini, kuruluş sanki kendilerine aitmiş gibi çalıştıklarını ifade etmiştir. Tolentino (2013, s. 51) güçlü örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmak için daha çok çalışmalarına neden olduğuna inanmaktadır. Bağlılığı yüksek çalışanların, işletme değerlerini ve inançlarını benimseme olasılığı daha yüksektir ve küçük memnuniyetsizliklere karşı daha toleranslı olabilirler. Swailes (2002, s. 172) yüksek örgütsel bağlılığın bazı olumlu sonuçlarını; yaratıcı ve yenilikçi değişim, müşteri memnuniyeti, hizmet kalitesi, kurumsal vatandaşlık, etkili paydaş yönetimi olarak belirtir.

2.1.3.11. Turizmde Örgütsel Bağlılık

Turizm endüstrisinin gelişmesinin en büyük avantajlarından birisi ekonomi içerisinde direkt ve dolaylı istihdam yaratmasıdır (Kusluvan, 2003, s. 4). Seyahat ve turizm endüstrisinin, doğrudan ve dolaylı olarak 2019'da Türkiye'de yaklaşık 2,6 milyon işe katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Statista, 2021). Bu noktada örgütsel bağlılık, emek yoğun bir alan olan turizmde diğer faaliyet alanlarına nazaran daha fazla önem arzetmektedir, çünkü insanların yüksek düzeyde etkileşimi söz konusudur (Çelik, Dedeoğlu ve İnanır, 2015, s. 53). Ayrıca, hizmet sektörlerinde, müşterilerle uzun vadeli ilişkiler kurmak ve sürdürmek başarı için büyük önem taşımaktadır (Liao, Hu ve Chung, 2009, s. 1810). Örgütsel bağlılık, turizm işletmelerinin faaliyetlerinin başarılı bir şekilde gerçekleşmesinde önemli noktalardan bir tanesidir. İşyeri ortamının içsel doğası çalışanın iş memnuniyetini destekliyorsa, bu durum kuruluşun daha az sorun yaşayacağının bir göstergesidir. Örgütsel bağlılığa olan bu ilgi, çalışan devri, örgütsel etkinlik ve iş performansı ile olan bağlantısından kaynaklanmaktadır (Bai, Brewer, Sammons ve Swerdlow, 2006, s. 42). Turizm hizmeti sağlayıcıları, yüksek vasıflı, nitelikli çalışanları cezbetmenin ve elde tutmanın rekabet avantajının önemli bir bileşeni olduğu konusunda hemfikirdir. Rekabetçi baskılar altında, yöneticilerin örgütsel performansa dayalı eylemlerin etkisini dikkate alması gerekir. Bu perspektiften, rakiplerden daha iyi performans göstermenin bir yolunun değerli, taklit edilemez ve ikame edilemeyen insan kaynaklarını korumak olduğu savunulmaktadır (Greening ve Turban, 2000, s. 254; Wong ve Gao, 2014, s. 500). Turizm endüstrisinin gelişmesinin ve yoğun rekabet ortamında farklılık yaratmasının temel unsuru insandır (Avcı ve Küçükusta, 2009, s. 33; Bayram, 2018; s. 236). Hizmet sektörünün özellikleri, imalat veya dağıtım sektörlerinden farklı yapısı, hizmet sektörü çalışanlarının yönetimi de diğer sektörlerdeki çalışanlardan farklı olmasına neden olmaktadır (Lin ve Lin, 2011, s. 3396).

Çalışanları elde tutma, küresel bir olgu olan turizmde çeşitli zorlukların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Artan işgücü maliyetleri ve yoğunlaşan rekabetle birlikte, yetenekli çalışanları bulma, geliştirme ve elde tutma kritik unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır. Kuruluşlar, yeniden işe alma maliyetlerini düşürmek, üretken ve yaratıcı çalışanları elde tutmak için çalışanların işten ayrılma davranışını önceden tahmin edip etkili bir şekilde yönetebilirlerse, insan sermayesi yönetiminde önemli

rekabet avantajı elde edebilir (Li, Duverger ve Yu, 2018, s. 23). Chan ve Kuok, (2011, s. 424) işe almanın, istihdam için bir kuruluşa başvuran yetenekli kişilerden bir havuz oluşturma süreci olduğunu, işe alımda yapılan bir hatanın maliyetinin kuruluş açısından yüksek olduğunu ifade etmiştir. Turizm endüstrisinin ikincil işgücü piyasasına bağımlı olduğu, bu noktada çalışanların düşük eğitim seviyelerine sahip olduğu yönünde güçlü bir algının mevcudiyeti ise Jameson (2000, s. 44) tarafından öne sürülmektedir.

Turizm çalışanların hizmet tutumları, davranışları, müşterilerin izlenimleri ve tüketim davranışları açısında kritik öneme sahiptir. Ancak, daha düşük ücret yapısı, daha yüksek iş gücü devir oranlarına yol açmakta ve öğrencilerin, kolej, üniversite stajyerlerinin veya yarı zamanlı çalışanların istihdam edilmesine neden olmaktadır. İşletmeler, örgütsel bağlılığa sahip tam zamanlı çalışanlara, insan sermayesine ve insan sermayesinin bilgi avantajına (Wu ve Chen, 2018, s. 76) yeteri kadar ehemmiyet vermemektedir. Esasen belirtmek gerekir ki, insan unsuru turizm hizmetlerinin başarılı bir şekilde sunulması için hayati önem taşımaktadır. Yani başarılı turizm işletmelerinin hikâyesi, büyük ölçüde insanlarla ilgilidir (Gruescu, Nanu ve Pirvu, 2008, s. 169). Turizm sektöründe nitelikli insan kaynağının etkisi, hizmet odaklı sektörün her zaman temel bir özelliği olmuştur (Murray, Elliot, Simmonds, Madeley ve Taller, 2017, s. 391). Bu perspektiften dahil oldukları kuruma bağlı olan çalışanların, kuruluşa yönelik tutumlarının da olumlu olduğu belirtilmek gerekir (Ozturk, Hancer ve Im, 2014, s. 295; Fauziah, Bangsawan ve MS, 2020, s. 992). Turizm çalışanlarının bağlılık düzeyini artıracak temel noktalar aşağıdaki şekilde belirtilebilir (Chughtai ve Zafar, 2006, s. 59-59; Gunlu, Aksarayli ve Perçin, 2010, s. 697):

- ✓ Yüksek ve eşit ücret seviyeleri
- ✓ İşverenin ilgisi
- ✓ Turizm çalışanlarının kendi aralarında ve yöneticileri arasında işbirliği ve güven
- ✓ Sosyal faaliyetlerde bulunma fırsatı.
- ✓ Adil kurallar, politikalar ve prosedürler
- ✓ İşi zenginleştirmek
- ✓ Eğitim fırsatları sağlamak

Farrell (2001, s. 122) çalışanların işten ayrılma sebeplerini, ilerleme fırsatları, kendini geliştirme, iddialı işler, iş güvenliği, saygı görme olarak belirtmiştir. Turizm endüstrisinde ise çalışan sirkülasyonu, kötü seçim ve denetim, iş hakkında yanlış bilgi, yetersiz eğitim ve geliştirme programları, kötü çalışma koşulları ve / veya düşük ücretler gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkmaktadır (Joung, Goh, Huffman, Yuan ve Surles, 2015, s. 1623). Yetersiz eğitim, görece düşük ücretler, ağır iş yükleri (Liao, Hu ve Chung, 2009, s. 1810), kötü istihdam ve çalışma koşulları, düşük iş tatmini (Koyuncu, Burke, Fiskenbaum ve Demirer, 2008, s. 226-227) esnek olmayan çalışma saatleri, düzensiz tatiller çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen diğer faktörlerdir. Ayrıca turizm, kalıcı istihdam kaynağı olma ve kariyer gelişimi için sınırlı fırsatlar sunma açısından olumsuz bir imaja sahiptir (Guzeller ve Celiker, 2019, s. 102). Çalışan devrinin örgüt içinde gereksiz maliyetlere neden olduğuna dair güçlü kanıtlar vardır, çünkü yönetimin arama, işe alma ve eğitim için para ve zaman harcaması gerekmektedir. Bu noktada yeni bir işçiyi işe alma ve geliştirme maliyetlerinin, o işçinin yıllık maaşının yüzde 70'ini oluşturduğunu öne sürülmektedir. Ayrıca endüstride maddi olmayan en kritik maliyetlerden biri, kalan personelin müşterilere sağlanan hizmeti etkileyebilecek moral kaybıdır (Joung, vd., 2015, s. 1623).

Kuruüzüm, Çetin ve Irmak (2009, s. 4); Ozturk, Hancer ve Im (2014, s. 295) hizmet temelli olan turizm endüstrisinde iş gören devir hızının yüksek olduğunu ve bu durumun ise yüksek maliyetlere ve düşük hizmet kalitesine sebebiyet verdiğini belirtilmektedir. Yani turizm endüstrisi açısında önemli bir bileşen olarak görülen müşteri odaklı davranışı etkilemektedir (Kim ve Miller, 2008, s. 944). Örneğin konaklama endüstrisinde yıllık çalışan devir oranının % 160, yiyecek içecek işletmelerinde ise % 104 civarında olduğu tahmin edilmektedir (Fulford, 2005, s. 74). Aynı zamanda, endüstri vasıflı ve deneyimli işgücü sıkıntısından muzdariptir ve deneyimli çalışanların sirkülasyonunun önlenmesi endüstri için en önemli bir öncelik haline getirmiştir. Ayrıca, müşteriler bazen sadece personel için aynı turizm işletmelerini tercih edebilmektedir (Ozturk, Hancer ve Im, 2014, s. 295).

İşgücü, yeni zorluklarla yüzleşmek için geliştirilmediği ve eğitilmediği sürece işletme açısından bir kaynak haline dönüşememektedir (Iqbal, 2010, s. 18). Turizm çalışanların eğitim düzeyinin hizmet sektörünün diğer alanlarında çalışanlardan daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Koyuncu vd. , 2008, s. 226-227). Esasen bu dumun

temelinde pek çok toplumda, hizmet endüstrisinde çalışmanın önünde kültürel bir engel olarak, bireylerin ne yatırım yaptığı ne de teşvik edildiği düşük statülü bir kariyer olarak görülmesi yer almaktadır. Turizmdeki, eğitim geleneksel olarak işverenler tarafından yetersiz bir şekilde dikkate alınmaktadır ve bu durum, turizmin çalışılmak istenmeyen bir endüstri olarak algılanmasına sebebiyet vermektedir. Küçük ve orta ölçekli işverenlerin çoğu eğitim ve öğretimin faydalarını fark etmemekte, çalışanlarına yatırım yapmadıkları için, kuruma yönelik bağlılık ortaya çıkmamakta ve çalışanlar işten ayrılmaktadır. Bu durum yüksek personel devir hızı olarak işletmelere yansımaktadır, endüstrinin geçici ve profesyonel olmayan işgücü özellikleri değişmemektedir (Cooper ve Shepherd, 1997, s. 37). Turizm eğitimi almamış bireylerin kolaylıkla turizm işletmelerinde çalışabilmeleri ise ayrı bir problem olarak ifade edilebilir. Ayrıca, mevsimsellik, küçük ölçekli işletme yapıları ve çok sayıda aile işletmesi nedeniyle turizm endüstrisi, nitelikli işgücünü çekmek noktasında yeterli koşullar sağlayamamaktadır (Peters, 2005, s. 575-576).

Turizmin en önemli özelliklerinden biri olarak mevsimsellik, endüstrinin hemen her alanını etkilemektedir. Mevsimsel işler, sezon bitince, belirli bir zamanda ve yakın gelecekte sonlanacak düzenli bir ücretin olmadığı işler olarak tanımlanabilir (Jolliffe ve Farnsworth, 2003, s. 312). Mevsimsellik veya varış verilerindeki yıl içi dalgalanmalar, turizm zaman serisi verilerinin yaygın olarak bilinen bir yönüdür. Genel olarak mevsimsellik, turist akışlarının nispeten yılın kısa dönemlere yoğunlaşma eğilimi olarak tanımlanabilir (Lim ve McAleer, 2001, s. 68-69).

Mevsimsellik, turizm endüstrisinin en endişe verici yönlerinden biri olarak görülmektedir ve her yıl kendini aşağı yukarı tekrarlayan döngüsel bir model olarak tanımlanabilir. Genellikle talepte, turist sayısında, harcamalarında ve gecelemelerinde zamansal bir dengesizliği ifade eder (Jang, 2004, s. 819). Mevsimsellik, pazarlama, finans, paydaş yönetimi ve işgücü piyasası dahil olmak üzere turizmde arz yönlü davranışın tüm yönleri üzerinde etkilidir. Turizmde mevsimsellik, mevsimsel bağlamda faaliyet gösteren örgütlerde insan kaynaklarının yönetimi üzerinde derin bir etkiye sahiptir (Kale ve Shimpi, 2020, s. 25). İkili işgücü piyasası teorisi, mevsimlik işçiliğin daha iyi anlaşılması için temel bir çerçeve olarak kullanılabilir. ikili işgücü piyasası teorisi, işgücü piyasasının birincil ve ikincil piyasalar olarak ayrıldığını öne sürer. Birincil işgücü piyasası, yüksek maaşlı işler, istikrarlı istihdam, iyi çalışma koşulları ve iyi terfi olanakları ile karakterize edilir.

Öte yandan, ikincil piyasa, düşük ücretli işler, istikrarsız istihdam, kötü çalışma koşulları ve sınırlı terfi olanaklarını yansıtır. Standart olmayan çalışma düzenlemeleri, kalıcı işe göre daha düşük ücretlere ve daha kötü çalışma koşullarına sahip olma eğilimindedir. Standart olmayan iş düzenlemelerinin tipik örneklerinden biri mevsimlik iştir. (Ünsal-Akbıyık, Çakmak-Otluoğlu ve Witte 2012, s. 14-15). Ne yazık ki turizm, mevsimselliğin belirsizliklerinden etkilenmekte, az sayıda daimi, çekirdek personelin istihdamı, yüksek talep dönemlerinde çoğunlukla göçmen işçilerden oluşan çevresel emeğe dayalı (Zopiatis, Constanti ve Theocharous, 2014, s. 130) bir motif ortaya çıkarmaktadır. Azaltılmaya çalışılan turizmin bu olumsuz özelliği, turizm istihdam şekillerine de yansımakta, çalışanların performanslarını, iş tatminlerini ve işletmeye duyduğu bağlılığını önemli ölçüde etkilemektedir (Ünlüönen ve Şahin, 2011, s. 18). Gunlu, Aksarayli ve Perçin (2010, s. 705) şehir otellerinde çalışan yöneticilerin, tatil oteli yöneticilerinden daha fazla duygusal bağlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşmış ve bu durumu turizmin mevsimsellik özelliği ile açıklamıştır. Günel (2009, s. 203) mevsimselliğin turizm çalışanları açısından sonuçlarını, sezon sona erdiğinde istem dışı işten çıkarmalar, çalışma hayatında istikrarın olmaması, çalışanların işten çıkarmalar ve sık iş değiştirme nedeniyle iş tatmininin ve motivasyonun azalması, sezon sonunda iş bulma ihtimalinin düşüklüğü, işin geçici olarak görülmesi ve daha iyi alternatifler ortaya çıktığında işletmeyi ya da işi terketme, niteliksiz hizmet sunumu, kariyeri planlayamama şeklinde belirtmiştir.

Turizm endüstrisinde bağlılığı azaltan unsurlar;

- ✓ Sezonluk çalışma
- ✓ Staj döneminde yaşanan olumsuzluklar
- ✓ Ucuz iş gücü
- ✓ Özel sektör ve eğitim sistemi arasındaki boşluk
- ✓ Gerçek bir iş olarak algılanmama
- ✓ Toplumun olumsuz yargıları
- ✓ Çalışma saatleri
- ✓ Turizmde çalışan kadınlara yönelik bakış açısı
- ✓ Düzenli bir iş olarak algılanmama
- ✓ Nitelikli personel yetersizliği
- ✓ Kurumsallaşmamış organizasyonlar

- ✓ Mobing şeklinde belirtilebilir.

Günümüzde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sadece psikolojik ve materyalist koşulları iyileştirmeyi değil, aynı zamanda tüm çalışanlara daha iyi davranmayı, demokratik, katılımcı ve yumuşak bir organizasyonel iklim yaratmayı, çalışanların yeteneklerini geliştirme konusundaki isteklerini desteklemeyi ve terfi fırsatları sunmayı da içermektedir (Kuruüzüm, Çetin ve Irmak, 2009, s. 14). Bu perspektiften işlerinden memnun çalışanların daha nitelikli hizmet sunuduğu ifade edilebilir (Liao, Hu ve Chung, 2009, s. 1812). Çalışanların yüksek düzeyde performans göstermeleri, müşterilerin tatmin olmasını sağlamakta, yüksek düzeyde performans ise, yüksek örgütsel bağlılığı tahsis edilebilmektedir. Örgütsel bağlılık ise turizm çalışanlarının isteklerinin, ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanmasıyla oluşturulabilir. Bu durum örgütte bağlı çalışanlar, yüksek performans, verim ve müşteri tatmini ile neticelenecektir (Uygur, 2007, s. 72). Yüksek çalışan devir oranları ve bu durumun maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda, yöneticiler, çalışanlarının kuruluşlarına olan bağlılık miktarını artırmaya yönelik yaklaşımlar belirlemelidir (Fulford, 2005, s. 81).

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde çalışma konusu kapsamındaki değişkenlerle ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Bilgi İfşası ile İlgili Araştırmalar

Bilgi ifşası kapsamında yapılan çalışmalar; *hukuk* (Malin, 1983; Rongine, 1986; Petersen ve Farrell, 1986; Dworkin ve Near, 1987; Boyle, 1990; Aydın, 2002-2003; Dworkin, 2007; Meng ve Fook, 2011), *etik ve ahlak* (Petersen ve Farrell, 1986; Jensen, 1987; Heacock ve McGee, 1987; Pierson, Forcht ve Bauman, 1993; Street, 1995; Hersh, 2002; Chiu, 2003; Park, Rehg ve Lee, 2005; Lindblom, 2007; Rothwell ve Baldwin, 2007; Özler, Şahin ve Atalay, 2012; Celep ve Konaklı, 2012; Hoffman ve Schwartz, 2014), *örgütsel iklim* (Miceli ve Near, 1985), *bilgi ifşasını etkileyen faktörler* (Near ve Miceli, 1985; Miceli ve Near, 1988; Barnett, 1992; Ahmad vd., 2011; Winardi, 2013), *prososyal davranış* (Dozier ve Miceli, 1985), *vaka analizi* (Goldberg, 1987; Benson ve Ross, 1998; Bucka ve Kleiner, 2001; Ventriss ve

Barney, 2003; Scheuerman, 2014; Atılgan ve Koç, 2019); *sadakat ve örgütsel bağlılık* (Larmer, 1992; Vandekerckhove ve Commers, 2004; Alleyne, 2016), *kültürel karşılaştırma* (Brody, Coulter ve Mihalek, 1998; Sims ve Keenan, 1999; Keenan, 2007; Park, Blenkinsopp, Oktem ve Omurgonulsen, 2008; Sampaio ve Sobral, 2013), *örgüt kültürü* (Berry, 2004; Kaptein, 2011; MacGregor, Robinson ve Stuebs, 2014; Wozir ve Yurtkoru, 2017), *örgütsel adalet* (Seifert vd., 2010; Yürür ve Nart, 2016), *örgütsel vatandaşlık* (Kiziloglu, 2018) şeklindedir. İncelenen çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

Çizelge 13. Bilgi İfşası ile İlgili Araştırmalar

Greenberger, Miceli ve Cohen, 1987	Bilgi ifşasının uygunsuz bir davranış olduğunu belirtir. Bu davranışın başarısının ifşacının karakterine ve bilgi ifşasında nasıl bir yol izlediğine bağlı olduğunu vurgular.
Paul ve Townsend, 1996	Yöneticilerin örgütün iklimi içinde bilgi ifşasını desteklemeleri gerektiğini ifade eder ve bilgi ifşası ile ilgili neler yapılabileceği üzerine öneriler getirir.
Gundlach, Douglas ve Martinko, 2003	Bilgi ifşası literatüründeki güç, adalet ve prososyal davranışa, kişinin tutum ve davranışlarını ilave ederek bir sosyal bilgi işleme modeli geliştirmiştir.
Park ve Blenkinsopp, 2009	296 Koreli polis memuru üzerinde yaptıkları çalışmada tutumların, özel normların ve algılanan davranışsal kontrolün içsel bilgi ifşası üzerinde ciddi olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dışsal bilgi ifşası için ise önemli olan noktanın sadece özel normlar olduğunu belirtmiştir.
Miceli vd., 2012	Bilgi ifşasının örgüt üzerinde olumsuz etkisinin olmasına rağmen örgütün yanlış uygulamalarının engellenmesinin olumlu bir durum olduğunu belirtmiştir. Cinsiyetin bilgi ifşası ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.
Alleyne, 2016	Örgütsel bağlılığın ve kurumsal etik değerlerin içsel ve dışsal bilgi ifşasını önemli derecede etkilediğini, örgütsel bağlılığı ve kurumsal etik algısı güçlü kişilerin daha fazla içsel bilgi ifşası eyleminde bulunduğunu ve dışsal bilgi ifşasından kaçındıklarını belirtmiştir. Kişisel maliyet algısı yüksek, örgüte bağlılığı düşük ve raporlama sistemine güvenmeyen kişilerin ise bilgi ifşası davranışından kaçındıklarını vurgulamıştır.
Alleyne vd.,2017	Örgüt çalışanlarının çoğunun etik olmayan durumların farkında olduğunu, ancak yeterli koruma olmadığı için bilgi ifşasını gerçekleştirmediklerini belirtmiştir. Örgütsel bağlılığın ve etik değerlerin hem içsel hem de dışsal bilgi ifşası davranışında önemli olduğunu, örgütün içsel bilgi ifşasını cesaretlendirmek için personeline eğitim vermesi gerektiğini, kabul edilir bir iç raporlama sistemi kurulmasını, iş tatmininin arttırılmasını ve etik davranışların ödüllendirilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır.
Moy, 2018	Yiyecek tedarikinde etik dışı ve yasal olmayan uygulamalarda bilgi ifşacılarının rolü üzerine çalışmıştır. Güncel örnekler ve yasal düzenlemeleri aktarmıştır.
Loyens ve Vandekerckhove, 2018	Birçok ülkede bilgi ifşası ile ilgili yasaların yürürlüğe konulduğunu ancak yanlış uygulamayı önlemek adına hükümetlerce yeterli fon ayrılmadığını ve hükümetlerin ifşacıyı psikolojik olarak desteklenmediğini belirtmiştir.

Çizelge 13-devamı

Eisenstad ve Pacella, 2018	İfşacıları korumak adına yürürlüğe konan yasaların yetersiz olduğunu, ifşacılarının yaşadıkları olumsuz durumlara karşı yeterli düzenlemenin yapılması gerektiğini belirtmiş ve öneriler getirmiştir.
Dungan, Young ve Waytz, 2019	Ahlaki kaygılar ile ifşa kararı arasındaki güçlü bir ilişki olduğunu, ahlaki ilkeleri veya değerleri korumak için kişisel maliyet riskine rağmen bireylerin bilgi ifşasını gerçekleştirdiğini öne sürer. Ahlaki kaygıların, bilgi ifşasını etkileyen örgütsel ve durumsal faktörlere göre daha etkili olduğunu ifade eder. Bilgi ifşasını bir ahlaki cesaret örneği olarak ele alır ve ahlaki kaygının gücünü vurgular.
Afe, Abodohoui, Mebounou ve Karuranga, 2019	Türkiye'deki Selçuk Üniversitesi'nde gerçekleştirilen çalışma örgütsel iklim etmenleri ile ifşa niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Selçuk Üniversitesi'nde çalışma ortamı genel olarak olumlu bir örgütsel iklimi tasvir ediyor gibi görünse de, öğretim görevlileri, araştırmacılar ve araştırma görevlileri, yöneticileri ve meslektaşları tarafından yapılan etik dışı uygulamalara tanık olmaları durumunda ifşa eylemine karşı derin bir isteksizlik içinde oldukları belirtilmiştir.
Salihu, 2019	Yolsuzluğun, ifşa edilmediği sürece keşfedilmesi zor olan gizli bir faaliyet olduğunu ifade eder. Hem kamu hem de özel sektörde yolsuzluğun önlenmesi ve ortaya çıkarılması için bilgi ifşasının günümüzde dünya çapında giderek daha fazla kullanılan önemli bir araç olduğunu belirtir. Bu çalışma, Nijerya'daki yolsuzlukla mücadelede bilgi ifşası politikalarının rolüne odaklanır. Kısa süre önce yürürlüğe konulan yasanın, yağmalanan kamu kaynaklarının keşfedilmesi ve kurtarılmasının yanı sıra suçluların yargılanmasıyla sonuçlanan önemli olumlu sonuçlar doğurduğunu, ancak bu politikaların ifşacıları misillemelerden koruyacak ve onları daha fazla bilgi ifşa etmeye teşvik edecek şekilde geliştirilmesi gerektiğini belirtir.
Önder, Akçıl ve Cemaloğlu, 2019	Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile bilgi ifşası arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki, iş tatmini ile bilgi ifşası arasında ise negatif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arttıkça iş doyumları ve bilgi ifşası davranışları artmaktadır. Ancak iş doyumu ve bilgi ifşası ters orantılıdır.
Krambia-Kapardis, 2020	İfşacıların, bakmakla yükümlü oldukları kişileri olup olmadıklarına veya kuruluşlarda üst düzey pozisyonlara sahip olup olmadıklarına bakılmaksızın, 46-55 yaşları arasındaki erkekler olduğunu belirtmiştir.
Hoekstra, 2020	Örgütün hatalı uygulamalarının ilişkin çalışan raporlarının, örgütün bütünlüğünü iyileştirmek için önemli bir yöntem olarak yaygın şekilde kabul edildiğini ifade eder. Örgütlerin, içsel ifşa prosedürlerinin bir parçası olarak gizli danışmanlar (confidential advisers) atayabileceklerini öne sürer. Gizli danışmanlar, çalışanları dahili raporlama konusunda bilgilendirir, raporlama sürecinde çalışanları destekler ve yönetim sisteminin iyileştirilmesi konusunda örgüte tavsiyelerde bulunabilir. Bu şekilde, gizli danışmanın ortaya çıkan sorunların çözümünde önemli bir rol oynayabileceğinin altını çizer.

Çizelge 13-devamı

Smaili ve Arroyo, 2019	Kanada'da 1995 ve 2012 yılları arasında kamuya açık bir şekilde kınanan 11 işletmenin finansal tablo dolandırıcılığı vakası analiz edilmiştir. Sonuçlara göre, ifşacıların sadece örgüt üyeleri olmadığını aynı zamanda finansal analistler, denetim firmaları, gazeteciler, politikacılar, müşteriler ve yatırımcılar gibi dışsal ifşacılar da olduğunu ifade etmiştir. Ek olarak, ifşacıların çoğunun yönetimden yeterli bir yanıt alamadığı, medyaya maruz kaldıkları, bilgi ifşasından kaynaklanan finansal faydalarla veya kendi yatırımlarını korumakla ilgilendikleri için dışsal bilgi ifşasını tercih ettikleri belirtilmiştir. Son olarak, ifşacıların koruyucu, şüpheci, rolü öngörülen ve çıkarcı olarak kategorize edilebileceğini öne sürmüştür.
Suh ve Shim, 2020	Örgütte ifşa politikası geliştirmek için üst yönetimin etik bir kimlik ya da bakış açısı belirlemek ve çalışanlara etkili bir etik eğitimi uygulamak gibi yönetim çabalarının gerekliliğini ifade eder.
Prysmakova ve Evans, 2022	Kamu hizmeti motivasyonu ve cinsiyetin bilgi ifşası üzerine etkisini incelemiştir. Kamu sektöründe bilgi ifşası mekanizmalarının cinsiyet ayrımcılığı yapmaması ve prosedüre eşit erişimi garanti etmesi gerektiğini öne sürer. Bilgi ifşası ile kamu hizmeti motivasyonu arasında güçlü ve olumlu bir pozitif ilişki olduğu, ancak kamu hizmeti motivasyonu yüksek olan kadınların, erkeklere oranla daha az ifşa etme eğiliminde olduğu sonucuna varmıştır.
Latan, Jabbour ve Jabbour, 2021	Örgütün şüpheli uygulamalarını müşterilerin sanal kanallar aracılığıyla ifşa etme niyetini anlamak için sahtekârlık elmasının dört unsurunun uygunluğunu araştırmıştır. Sahtekârlık elmasının unsurları; finansal teşvikler, fırsat, rasyonalizasyon ve kapasitedir. Finansal teşvikler, ifşacıları büyük mali kayıplara yol açabilecek ifşa kapsamındaki faaliyetleri raporlamaya teşvik etmek için tasarlanmıştır. Fırsat, bireylerin örgütsel suiistimalleri ortaya çıkarmasını destekleyecek kaynakların mevcudiyeti olarak tanımlanır. Rasyonalizasyon, bireylerin gerçekte ne olduğu ve ne olması gerektiği arasında ayrım yapmasını sağlayan bilişsel bir süreçtir. Kapasite, ifşacının örgütün hatalı uygulamalarıyla başa çıkma becerisiyle ilgilidir. Bu dört unsur kullanılarak müşterilerin karşılaştıkları suiistimallerle ilgili neden bilgi ifşasına başvurdukları anlaşılmaya çalışılmıştır. Ulaşılan diğer sonuçlar; sosyal medya araçlarının kullanımı tercih edilen bir ifşa yönetimi olduğu ve sanal kanalların olası misillemeleri engelleyebileceği şeklindedir.
Tiitinen, 2020	Bilgi ifşasının önünde bir engel olarak örgütün bireyleri susturmaya yönelik uygulamalarına değinmiştir. Susturma, örgütün yanlış faaliyetlerinin bildirilmesini veya tartışılmasını önlemeyi amaçlar. Susturma, çalışanların olası yanlış davranışlarla ilgili bilgileri paylaşmalarını, kanıt toplamalarını veya ifşayı planlamalarını önlemek amacıyla bilgi ifşası öncesinde veya sırasında gerçekleşir. İfşacıyı susturma uygulamalarından birincisi, susturma kültürüdür, örgütün yanlış uygulamalarının tartışılmasını yasaklayan resmi ve resmi olmayan iletişim kuralları, normları ve hiyerarşileri kapsar. İkincisi kaynak gücüdür ve çalışanların, iş yerindeki zamanlarını, alanlarını ve iletişim kanallarını kullanmalarını kontrol ederek şüpheli faaliyetin tartışılmasını engellemektir. Üçüncüsü, güçsüzü oynamaktır. Örgütsel suiistimallerle ilgili mesajları görmezden gelmeyi ve bu tür sorunların ele alınmasını ertelemeyi, yanlışı reddetmeyi, bunu uygulamanın normal bir parçası olarak açıklamayı ve durumun önemini azaltmayı kapsar. Son olarak mesleki zayıflatma ve yetkisizlik susturma uygulamaları içerisinde yer alır. Çalışanların örgütteki şüpheli bir faaliyeti gözlemleme, bunu çözme, raporlama hakkının veya kapasitesinin reddedilmesini içerir.

***Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.**

2.2.2. Etik ve Bireysel Etik Değerler ile İlgili Araştırmalar

Etik konusunun eski çağlardan beri ele alındığını, birçok farklı alana ve disipline konu olduğunu görülmektedir. Bu açıdan etik ile ilgili çalışmalar etik karar verme, bireysel etik ve etik değerler olarak iki gruba ayrılarak incelenecektir.

Çizelge 14 incelendiğinde daha çok etik karar vermeyi etkileyen unsurlar üzerinde durulduğu görülmektedir. Ele alınan değişkenler ise çeşitlilik arz etmektedir. En çok incelen değişkenin demografik değişkenler olduğu ifade edilebilir. Etik karar vermeyi etkilediği düşünülen ve ele alınan diğer faktörler ise, rol çatışması, duygular, kurumsal iş etiği, örgütsel performans, etik kodlar, örgüt kültürü, ödüllendirme, değerler, etik eğitim, liderlik tarzları, kişisel normlar ve ahlaki yoğunluk, tutumlar ve niyetler, kişilik özellikleri, etik farkındalık ve kültürel karşılaştırmalar şeklindedir.

Çizelge 14. Etik Karar Verme ile İlgili Araştırmalar

Tyson, 1992	Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin ve muhasebe çalışanlarının etik bir ikilem karşısında nasıl karar verecekleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Varsayımsal bir etik senaryoyla katılımcıların algıları hesaplanmış ve kararlarıyla ilişkilendirilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre bireyler kendilerinin diğerlerine göre daha etik olarak algılamaktadır. Çalışmada demografik değişkenler dikkate alınmamıştır.
Sims ve Keon, 2000	Çalışanların etik karar verme sürecini ile örgütsel beklentilere ilişkin algılarının duyguları üzerindeki etkisini incelenmiştir. Bu noktada örgütsel ve bireysel kararların çatışmasının, çalışanlara rahatsızlık verdiği ve içsel rol çatışmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Gaudine ve Thorne, 2001	Duyguların bireylerin etik kararları üzerindeki etkisi çok sayıda araştırmacı tarafından tespit edilmiş olsa da, bireylerin etik karar sürecini nasıl etkilediği hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu nedenle, farklı duyguların, işyerinde etik karar vermeyi teşvik edip etmediği açık değildir. Bu boşluğu gidermek için bu çalışmada, duyguların bireylerin etik karar verme sürecinin bileşenlerini nasıl etkilediğini gösteren bir model geliştirilmiştir. Model, duygunun iki boyutu olan uyarılma ve hissetme durumunu ele alır ve bilişsel ahlaki gelişime entegre eder. Model, belirli duygusal durumların bireyin etik ikilemleri tanımlama eğilimini etkilediğini, bireyin ahlaki gelişim düzeylerine göre yargılarının oluşumunu kolaylaştırdığını, bireyin yargılarıyla tutarlı etik kararlara yol açtığını göstermektedir.
Wu, 2002	Bu çalışmada, bireylerin etik karar alma süreçlerinin kurumsal iş etiği ve örgütsel performans ile ilişkisini incelemektedir. Etik kararların, kurumsal iş etiğinin ve örgütsel performansın birbirleriyle yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 14-devamı

Pater ve Gils, 2003	Çalışmada etik kodların etkinliği ile ilgili araştırma sonuçların az ve tutarsız olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, araştırmalar çoğunlukla ABD merkezlidir. Bu çalışma, Hollanda yönetim danışmanlığı endüstrisindeki hem etik hem de profesyonel kodların etkinliğini incelemektedir. Sonuçlar, bir etik kodun varlığının bireysel etik karar verme üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.
Bowen, 2004	Etik açıdan örnek bir işletmenin kültüründeki hangi faktörlerin, etik karar vermeyi teşvik ettiği araştırılmıştır. Bu faktörler etiğin önemini vurgulayan bir örgüt kültürü, yeniliğe ve diyaloga değer veren bir yönetim, etik davranışın ödüllendirilmesi, bireysel değerler ve örgüt felsefesi arasındaki tutarlılık ve etik eğitim şeklindedir.
Hudson ve Miller, 2006	Çalışmada, şimdiye kadar turizm literatüründe turizm yöneticileri ve öğrencilerinin karşılaştığı etik ikilemlere çok az ilgi gösterildiği belirtilir. Bu amaçla, turizm endüstrisinin üst düzey üyeleriyle görüşülerek karşılaşılan etik zorluklarla ilgili altı etik senaryo geliştirilmiştir. Birleşik Krallık, Kanada ve Avustralya'daki üç önemli üniversitede turizm öğrencilerine bu senaryolara verdikleri tepkileri ölçmek için Çok Boyutlu Etik Ölçeği uygulanılmıştır. Sonuçlar, ekonomik ve sosyal durumun, etik kararları çevresel şartlardan daha fazla etkilediği, milliyet ve cinsiyetin etik kararlarda farklılık yarattığı ancak etik eğitimi almış olmanın herhangi bir etkisinin olmadığı yönündedir.
McDevitt, Giapponi ve Tromley, 2007	Karar verme sürecini ve etik ikilemlerle karşı karşıya olan bireyler tarafından dikkate alınan değişkenleri bütünleştirerek bir etik karar verme modeli geliştirilmiştir. Modelin başlangıç noktası Janis ve Mann'ın Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict Choice and Commitment isimli çalışmasıdır. Bu çalışmanın karar süreci çatışma, seçim ve bağlılıktır. İlave edilen faktörler, bireysel faktörler ve iş, örgütsel ve dış çevre bağlamındaki faktörlerdir.
Caswell ve Gould, 2008	Çalışmada, cinsiyetin ve eğitim düzeyinin, bireysel ahlaki felsefeler ve etik karar verme üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Cinsiyetin ve eğitimin etik karar verme üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Minett, Yaman ve Denizci, 2009	Avustralya'daki otel yöneticilerinin işyerinde başkalarını etkilemeye çalışma yolları incelenmiştir. Sonuçlar, Avustralya'daki hakim liderlik tarzlarının Makyavelci ve Bürokratik tarzların bir karışımı olduğunu göstermektedir. Yaşlı yöneticiler faydacı veya kural temelli etik karar verme tarzını kullanmaya daha az meyillidir. Bu açıdan yaşlı yöneticilerin etik kararlarında sosyal bir sözleşme veya kişisel etik yaklaşımı benimsemeye daha meyilli olduğu ifade edilmektedir.
Haque, Rahman ve Khatibi, 2010	Çalışmada korsan yazılım satın alırken tüketicinin etik karar vermesini etkileyen faktörler araştırılmıştır. Sonuçlar, korsan yazılım satın alırken ahlakın, sosyal etkinin ve ahlaki yargının etik karar verme ile ilişkisi olduğunu yönündedir.
Bernardi vd., 2011	Çalışma, devlet, özel veya dini bir liseye gitmiş olmanın ve üniversitede etik dersi almış olmanın, üniversite öğrencilerinin etik karar verme sürecini etkileyip etkilemediğini üzerinedir. Sonuçlar, etik karar vermenin gidilen okul türü ya da etik eğitimi almak ile ilişki olmadığı şeklindedir.

Çizelge 14-devamı

Elm ve Radin, 2012	Çalışmada, etik karar verme teorilerinin, tipik bireysel karar verme sürecinden bazı açılardan farklı bir süreç olarak öne sürüldüğü, ayrıca iş etiği alanında en çok bilinen teorilerin ampirik sonuçları çok sayıda tutarsızlık ve çelişki içerdiği ifade edilmektedir. Bireylerin işyerinde nasıl etik kararlar aldıklarını anlamaya yönelik tümevarımsal bir çalışma yürütülmüştür. Bu çalışmanın sonuçları, etik karar vermenin diğer karar alma süreçlerinden farklı olmayabileceğini öne sürer.
Crossan, Mazutis ve Seijts, 2013	Etik karar verme sürecine, erdemleri, değerleri, karakter gücünü entegre eden bir model geliştirilmiştir. Etik karar vermeye yönelik çalışmalarda büyük ölçüde sonuçsal bir etik çerçevenin hâkim olduğu ifade edilmektedir. Çalışmada, mevcut etik karar teorilerine erdem etiği perspektifinin yeniden dâhil edilmesinin, mevcut karar verme modellerindeki eksiklikleri göstermeye yardımcı olabileceği öne sürülmektedir.
Husser, Gautier, Andre ve Lespinet-Najib, 2014	Çalışmanın amacı, bir ikilemle karşılaştıklarında Fransız tüketicilerin karar verme süreçlerini incelemektir. Çalışmanın sonuçlarına göre uzmanlık ve cinsiyet etik karar vermeyi etkileyen iki ana unsurdur. Çalışma ayrıca, yapılan etik seçimler ile bu seçimler için gösterilen gerekçeler arasında her zaman tutarlı bir bağlantı olmadığını ortaya koymaktadır. Etik seçimler, yalnızca etik nedenlerle değil, aynı zamanda ticari veya ekonomik nedenlerle de gerekçelendirilir.
Lee, Bonn, Reid ve Kim, 2017	Turistlerin sorumlu turizm uygulamalarındaki davranışsal farklılıkları, ekonomik, sosyo-kültürel ve çevresel açısından araştırılmıştır. Etik konuların algılanan önemi ile başlayan etik bir karar verme süreci, Güney Kore'deki turistlerden gelen yanıtlara dayalı bir senaryo yaklaşımı kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar, turistlerin belirli sorumlu konulara farklı şekillerde yanıt verdiği, konuların algılanan öneminin etik karar verme ile olumlu bir ilişkili olduğu ve ekonomik konular dışında, daha fazla seyahat deneyimine sahip olan turistlerin etik açıdan olumlu kararlar alma olasılığının daha yüksek olduğu şeklindedir.
Escadas, Jalali ve Farhangmehr, 2018	Çalışmanın amacı tüketici duygularının, ahlaki yoğunluğun, ahlaki felsefelerin, kişisel normların ve içsel dindarlığın tüketici etik karar verme süreci üzerindeki etkisini test etmektir. Sonuçlar, duyguların, ahlaki yoğunluğun ve kişisel normların tüketicinin etik karar verme sürecini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. İlave olarak, duygu, tüketicilerin etik seçimlerini ve eylemlerini en çok etkileyen boyuttur
Latta ve Dugan, 2019	Çalışmada, kurumsal değerlerin lisans öğrencilerinin etik karar verme süreçleri üzerindeki etkisini araştırılmaktadır. Mezun olacak son sınıf öğrencileriyle birinci sınıf öğrencilerinin etik ilkeler ve etik ikilemler karşında verilen kararlar açısından farklı olup olmadığına odaklanılmıştır. Grup içi etkilerin, hem birinci sınıf hem de son sınıf öğrencilerinin farklı etik senaryolara yanıt verirken karar verme stratejilerini değiştirdiğini ortaya çıkarmıştır.
Valentine ve Godkin, 2019	Çalışmada, bireylerin ahlaki yoğunluk algıları, etik karar verme ve bilgi ifşası arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Analiz, sonuçların ciddiyeti ve sosyal mutabakat gibi ahlaki yoğunluğun boyutların, etik karar vermenin bileşenleri ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca sonuçlar, etik bir konunun algılanan önemi, etik ve etik niyet ile bilgi ifşası niyetinin olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Çizelge 14-devamı

A. Coşkun, 2020	Çalışma, planlı davranış kuramı çerçevesinde çevresel konularla ilgili etik iş karar alma sürecinin dinamiklerini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Sonuçlar, etik davranış niyetlerinin çevrecilik, çevreye yönelik etik tutumlar ve algılanan davranışsal kontrol ile anlamlı pozitif ilişkilere sahip olduğunu göstermiştir. Demografik faktör gruplarının hiçbir değişkende anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.
Fragouli, 2020	Çalışmaya göre, güvenin hem duygusal hem de bilişsel boyutları içerdiği ve sosyal düzenin temelini oluşturan derin bir varsayım işlevi gördüğü ifade edilmektedir. Çalışmada, çalışanların güveninin liderlerin etik karar alma süreçleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda öncelikle, çalışan güveninin liderlerin etik karar verme sürecindeki etkisinin, liderlerin kişisel özelliklerinin yanı sıra örgütsel yönleriyle de ilişkili olduğunu gösteren bir literatür incelemesi yapılmıştır. Ele alınan faktörler, performans, etkili iletişim ve örgüt kültürüdür. Sonuçlar, çalışanların güveninin, liderleri etik kararlar alma konusunda motive ettiğini göstermektedir. Bununla birlikte, örgüt kültürü ve liderliğin kişisel özellikleri, etik karar verme üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Bunu engellemek adına, kuruluşların, önemli konulardaki kararlara çalışanlarını da dahil edebileceklerini belirtir.
Vinson, Curtis, Conover ve Chui, 2020	Amerika Birleşik Devletleri ve Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da etik karar verme ve risk alma eğilimini incelemek için kültürler arası bir çalışma yapılmıştır. ABD'deki bireylerin etik karar verme sürecini tanımlayan önemli sayıda araştırma olmasına rağmen, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ile ilgili çok az unsur bilinmektedir. Geliştirilen modele göre risk alma eğilimi etik farkındalığı etkilemektedir. Etik farkındalık, ise etik yargıyı etkiler. İlave olarak risk alma eğilimi, bölgenin etik davranış üzerindeki etkisini baskılamaktadır.
Reck, Fischer ve Brettel, 2022	Çalışmada kimlik teorisini temel alınarak, aile işletmelerindeki çalışanların etik karar alma süreçleri incelenmiştir. Bireyler bir aile örgütüne dâhil olduklarında, örgütün özellikleriyle özdeşleştiklerinde sonucuna ulaşılmıştır. Bu özdeşleşme süreci bireyin etik konuları nasıl yönettiğini de belirlenmektedir.
Nguyen ve Crossan, 2022	Çalışmada, etik karar verme modellerinde kararı etkileyen karakter unsurunun eksik olduğu belirtilmektedir. Bu eksikliği gidermek adına Rest tarafından geliştirilmiş olan etik karar verme modeline erdem etiği aracılığıyla karakter unsuru eklenmiştir.

***Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.**

Çizelge 15 incelendiğinde bireysel etik değerlerle ilgili çalışmaların oldukça farklı değişkenler açısından incelendiği görülmektedir. Bireysel etik ve etik değerlerle en fazla ilişkilendirilen faktör etik karar vermedir. Bireysel etik ve etik değerlerle ilgili ele alınan diğer değişkenler, meslek etiği, tutumlar, etik eğilimler, etik ikilem, ahlaki yoğunluk, örgütsel vatandaşlık, demografik değişkenler, iş etiği, etik dışı uygulamalar, değer farklılıkları, etik yargılar, etik duyarlılık, kültürel karşılaştırmalar, etik davranma ve kişilik özellikleridir.

Çizelge 15. Bireysel Etik ve Etik Değerler ile İlgili Araştırmalar

Allen ve Davis, 1993	Bireysel değerlerin ve meslek etiğinin danışmanlık davranışı üzerindeki etkisini test edebilmek için 207 ulusal iş danışmanından veri toplanmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin bireysel değerlerinin meslek etiği ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Ashkanasy, Falkus ve Callan, 2000	Çalışma, Avustralya'da kamu sektörü çalışanlarının tutumlarının, etik değerlerinin ve eğilimlerinin etik olmayan davranışın toleransına yönelik etkisi üzerinedir. Bireysel değerlerin etik dışı davranışlara tolerans göstermede belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Shafer, Morris ve Ketchand, 2001	Çalışmada, bireysel değerlerin denetçilerin etik karar verme süreçleri üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Bireysel değerlerin, denetçilerin etik ikilemin ahlaki yoğunluğuna ilişkin algılarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Ahlaki yoğunluk algısı ise hem etik yargıları hem de davranışsal niyetleri etkilemektedir.
Turnipseed, 2002	Çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bireysel etik incelenmiştir. Daha etik bireylerin, daha az etik olanlara göre daha üretken olduğu bulunmuştur. Bireysel vatandaşlık davranışının daha fazla ve daha az etik bireyler arasında üretkenliğe farklı katkıları da tespit edilmiştir. Sonuçlar, örgütsel vatandaşlık davranışının etik davranışın tezahürü olabileceğini göstermektedir.
Giacomino ve Eaton, 2003	Çalışmanın amaçları muhasebe mezunlarının kişisel yaşamlarında belirli bireysel değerleri nasıl önem sırasına koyduklarını belirlemek, mezunların değerlerini cinsiyete ve yaş grubuna göre karşılaştırmak ve bu sonuçları bireysel değerler üzerine yapılmış önceki çalışmalarla karşılaştırmaktır. Değerler önce araçsal ve amaçsal olarak ardından kişisel, sosyal ve ahlaki, yeterlilik kategorilerine ayrılır. Kadınların ve erkeklerin üst ve alt değerler sıralamasının oldukça benzer olduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, kadınların ahlaki değerlere daha çok yöneldiği görülmüştür. İlave olarak, yaşa göre farklılıkların, cinsiyetler arası farklılıklara göre daha az olduğu tespit edilmiştir.
Baird, Zelin ve Brennan, 2006	Çalışmada, cinsiyet ve akademik ana dal seçiminin bireysel değerler ve etik seçimlerle ilişkisini incelemektedir. Bireysel değerlerin cinsiyet ve akademik ana dal seçimi ile ilişkisi bulunamamıştır. Ancak etik seçimlerle bireysel değerlerin ilişkili olduğu belirtilmektedir.
Fritzsche ve Oz, 2007	Bireysel değerlerin bireyin karar davranışıyla ilişkilendirildiği ifade edilmektedir. Çalışma, bireysel değerlerin ile karar vermenin etik boyutu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışmada, beş tür etik ikilemle ilişkili olarak bireysel değerler incelenir. Altruistik değerlerin etik karar verme sürecine önemli ve olumlu katkısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kendini geliştirme değerleri etik kararları olumsuz olarak etkilemektedir.

Çizelge 15-devamı

Nevins, Bearden ve Money, 2007	Çalışmada, geçmişin değer geleneklerinin yanı sıra geleceği planlama ve değerlendirme derecesi olarak tanımlanan, bir bireyin uzun vadeli yönelimi ile etik değerler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada aynı zamanda bir kişinin uzun vadeli yöneliminin ve bunun sonucunda ortaya çıkan etik inançlarının oluşumunda iş etiğinin ve muhafazakar tutumların rolü incelemektedir. Sonuçlar, gelecek ve planlamaya ilişkin uzun vadeli perspektiflerin gerçekten daha yüksek düzeyde etik değerler ortaya çıkardığını yönündedir. Aynı zamanda iş etiğinin gelecek ve planlamayı teşvik etmedeki rolü ve muhafazakârlığın planlama ile pozitif ilişkisi olduğu ortaya konmuştur.
Tian, 2008	Çalışma, Çinli yöneticilerin bireysel ahlak felsefelerinin rüşvet, komisyon ve hediyeler gibi etik dışı ödemeler ile ilgili algısı üzerinedir. Çalışmanın sonuçları, rölativizm kapsamında yöneticilerin rüşvet ve komisyonu olumlu olarak algıladığı, hediye kabul etmenin ne rölativizm ne de idealizm açısından etik dışı olarak değerlendirilmediği, Çin iş dünyasında hediye kabul etmenin yasal olarak algılandığı şeklindedir.
Bateman ve Valentine, 2010	Bireysel etiğin ve etik niyetlerin cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediği üzerine çalışmıştır. Kadınların erkeklere oranla daha fazla ahlaki felsefelerini kullanmaya eğilimli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın bir diğer sonucu ise kadınların etik davranma niyetlerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu ve ahlak felsefesine erkeklerden daha fazla önem verdikleri yönündedir.
Giacomino, Brown ve Akers, 2011	Çalışmada, Rokeach Değer Anketi ve Musser ve Orke Tipolojisini kullanılarak özel bir orta batı üniversitesinden işletme öğrencilerinin değerlerini ve değer sistemlerini incelenmiştir ve kuşaklar arası farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Son on yıl içerisinde bireysel değerlerde değişiklikler meydana geldiğine dair kanıtlar vardır. En büyük değişikliğin olduğu değer Milli Güvenliktir. 2010'daki öğrenciler bu değere 1998'deki öğrencilerden daha fazla önem vermektedir.
Alteer, Yahya ve Haron, 2013	Bu çalışmanın amacı, denetçilerin etik yargılarının arkasındaki nedenleri ve güdüleri tespit ederek teorik model oluşturmaktır. Sonuçlar ise etik yargıların etik duyarlılık yoluyla bireysel değerlerden etkilendiğini göstermektedir. Bununla birlikte, bireysel değerlerin etik duyarlılık üzerindeki etkisi, etik iklimin etkisinden daha yüksektir.
Garcia, Mendez, Ellis ve Gautney, 2014	Çalışmada, ABD ve Asya ülkeleri arasındaki kültürler arası değerlerin, etik farklılıkların ve benzerliklerin incelemesi amaçlanmıştır, ABD ve Asya ülkeleri arasındaki kültürel mesafenin derecesi, şirketler üzerindeki etkisi incelenmiş, ABD ile Çin'in değer sistemi karşılaştırılmıştır. Batı kültürlerinin daha bireysel, Asya ülkelerinin ise daha kolektif olma eğiliminde olduğunu, aynı zamanda her kültürün sahip olduğu değer sisteminin türünün yönetim şekline bağlı olduğu, Amerikalı yöneticilerin, amirlerinin veya şirketin etik inançlarına değil, kendi etik inançlarını temel aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Doğu Asya kültürlerinde ise işletmenin ve amirlerin çıkarlarına yönelik davranılmaktadır.

Çizelge 15-devamı

Pattanaik, Modi ve Budhiraja, 2015	Hintli yöneticilerin sahip olduğu bireysel değerleri belirlemek ve bu değerlerin etik davranış üzerindeki etkilerini ölçmek çalışmanın amacıdır. Çalışmanın sonuçlarına göre etik olmayan davranışları teşvik eden başlıca bireysel değerler, benmerkezcilik ve materyalist yönelimdir. Özveri, otoriteye uyum ve başarı odaklılık ise etik olmayan davranışları engellemektedir.
Dalçalı ve Şendir, 2016	Çalışmada, hemşirelerin bireysel değerlerinin ve etik duyarlılık düzeyleri belirlenmesi amaçlanmıştır. Değerler hiyerarşisi ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada siyasi ve ahlaki değerler, değer tercihleri arasında ilk sırada yer almaktadır. En az tercih edilen değer sosyal değerlerdir ve etik duyarlılık ile ahlaki değerler arasında bağlantı bulunmaktadır.
Grant ve McGhee, 2017	Çalışmada, yöneticilerin, örgütte görevlerini icra ederken, bireysel etik değerlerinin nasıl ve neden etkili olduğunu tespit etmek amaçlanmıştır. Sonuçlara göre yöneticilerin bireysel etik değerleri, etik karar vermelerinde önemli bir itici güçtür, bireylerin sahip olduğu etik değerler etik kodların etkinliğini artırmaktadır ve bireysel etik değerler kişinin kim olduğunu tanımlamaktadır.
Turk ve Avcilar, 2018	Çalışmada, etik karar verme sürecini etkileyebilen bireysel değerlere odaklanılmıştır ve bireysel değerlerin, etik karar verme sürecinde önemli bir rol oynadığı ifade edilmiştir. Bu amaçla işletme öğrencilerinin amaçsal ve araçsal değerlerinin etik karar alma sürecine etkileri incelenmiştir. Etik karar verme süreci, etik farkındalık, etik yönelim ve etik niyet olarak değerlendirilmiştir. Etik farkındalığı ölçmek için, adalet, deontoloji, faydacılık, görelilik gibi etik teoriler temel alınarak belirli bir eylemin etik / etik dışı olup olmadığını test edilmiştir. Öğrencilerin etik davranışları gerçekleştirme niyetleri, şüpheli eylem yapma olasılığı ile ölçülmüştür. Bu araştırmanın amacı, bireysel değerlerin öğrencilerin etik karar alma kriterleri ve etik davranışı gerçekleştirme niyetleri üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Analiz sonuçları, araçsal değerlerin öğrencilerin etik karar verme kriterlerini olumlu olarak etkilediğini ortaya koymaktadır. Faydacılık, adalet ve görelilik boyutlarının ise öğrencilerin etik davranışları gerçekleştirme niyetleri üzerinde güçlü bir etkisi mevcuttur.
Chun, 2019	Çalışmada erdemli etik karakter özellikleri bütünlük, empati, cesaret, samimiyet, heves ve dürüstlük olarak belirtilmiştir ve karakterleri oluşturan etik değerler belirlenmiştir. Amerikan menşeli örgütlerin cesareti ön plana çıkardığı, Asya ve Avrupalı kuruluşların ise empati ve bütünlüğe vurgu yaptığı belirtilmektedir. İlaç üreten işletmeler empatiye vurgu yaparken bankacılık ve petrol alanları cesarete vurgu yapmaktadır.
Astrachan, Astrachan, Campopiano ve Baù, 2020	Çalışma, manevi değerler gibi ahlaki açıdan bağlayıcı değerlerin karar verme sürecine dâhil edilmesinin, karar verme ve etik davranışı temelden değiştirdiğini öne sürer. Özellikle değer odaklı bir örgüt türü olan aile işletmeleri, aileyi, işletmeyi ve bireysel kararları etkilemek için dini inançlara geniş çapta vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda, farklı metodolojiler kullanan on makale incelenmiştir. Etik ve inanç temelli bir bakış açısının, aile işletmelerinde karar verilirken kullanılan referans noktalarını belirleyebileceği ifade edilmektedir.

***Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.**

2.2.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Örgütsel bağlılık kapsamında incelenen araştırmalar aşağıda belirtilmiştir. Çizelge 16 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile en fazla ilişkilendirilen değişkenin iş tatmini olduğu ifade edilebilir. Genel olarak çalışanların sahip olduğu bağlılık türlerinin kontrol odağı, işten ayrılma niyeti, toplum kültürü, kariyer hareketliliği, işi benimseme, demografik değişkenler, iş performansı, eğitim, kurumsal sosyal sorumluluk, bilgi ifşası, ses davranışı, liderlik tarzları, yaratıcılık, örgütsel destek, güven ve memnuniyet, adalet algısı, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet ve etik iklim gibi değişkenlerle ilişkisi ve değişkenlerin etkisinin araştırıldığı görülmektedir.

Çizelge 16. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Colemann, Irving, Cooper, 1999	232 kişi üzerine yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın farklı boyutları ve kontrol odağı arasındaki ilişkilerin farklı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İçsel kontrol odağının duygusal bağlılık ile dışsal kontrol odağının ise devam bağlılığı ile bağlantılı olduğunu tespit etmişlerdir.
Wong, Wong, Hui ve Law, 2001	Çin'de yüksek işgören devir oranları nedeniyle işletmelerin çalışanlarına yatırım yapmaya değip değmeyeceği konusunda bir ikilemle karşı karşıya olduğunu belirtir. Çalışma, geleneksel Çin kültüründe sadakate ve kişisel ilişkilere değer verildiğini, çalışanların örgütsel bağlılığı geliştirilirse kuruluşların uzun vadede fayda sağlayacağını savunur. Sonuçlar, Çinli çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılığın, Batı'da yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde çok daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.
Wasti, 2002	Bu çalışma, kolektivist bir toplum olan Türkiye'de örgütsel bağlılığı incelemiştir. Bağlılığın duygusal ve devam olmak üzere iki boyutla kavramsallaştırıldığı bir örgütsel bağlılık modelinin öncülleri ve sonuçları test edilmiştir. Duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimlerinden geliştiği ve istenen sonuçları öngördüğü varsayılmış, devam bağlılığının ise kültüre bağlı olduğu öne sürülmüştür. Türkiye kültüründe, istihdam ilişkisinin normatif doğasının kuruma bağlılık beklentileri oluşturacağı ve bu beklentileri ihlal etmenin algılanan maliyetlerinin artan devam bağlılığına yansıyacağı belirtilmiştir. Özellikle, kişinin kuruluşuna sadakati ve gayri resmi işe alım için genelleştirilmiş normların onaylanmasının daha yüksek düzeyde devam bağlılığına yol açması beklenmektedir. Sonuçlar sadece öncüllerin kültürler arası genelleştirilebilirliğini ve duygusal bağlılığın sonuçlarını doğrulamakla kalmamış, aynı zamanda sadakat normlarının ve grup içi onayının devam bağlılığını artırdığını da göstermiştir. Kolektivist bağlamda çalışan bağlılığını anlamada normatif kaygıların öneminin altı çizilmektedir.
Kondratuk, Hausdorf, Korabik, ve Rosin, 2004	Bu araştırma, kariyer hareketliliği geçmişi ile örgütsel bağlılık üzerine yakın tarihli iç veya dış iş değişikliği arasındaki ilişkiyi üç boyutlu model kullanarak değerlendirmiştir. Profesyonel düzeydeki çalışanlara, 18 aylık bir süre zarfında üç anket uygulaması yapılmıştır. Dış kariyer hareketliliği geçmişi (yani, bir kişinin kariyeri üzerindeki harici iş hareketlerinin sayısı) normatif bağlılıkla negatif olarak ilişkili olduğu, ancak duygusal ve devam bağlılığıyla ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal bağlılık, hem iç hem de dış iş değişikliği sonrasında önemli ölçüde artmaktadır.

Çizelge 16-devamı

Wasti, 2005	Üç bileşenli örgütsel bağlılık modelinin, bir çalışanın üç bileşeni aynı anda deneyimleyebileceğini öne sürdüğünü, ancak önceki araştırmaların büyük ölçüde değişken merkezli olduğunu ve her bir bileşenin öncüllerinin ve sonuçlarının ayrı ayrı ele alındığını ifade eder. Üç bileşenin farklı bağlılık profillerini ve farklı profillerin sonuçlarını oluşturmak için nasıl bir araya geldiğine yönelik iki ayrı çalışma yürütülmüştür. Birinci çalışmada, Son derece kararlı, Kararlı olmayan, Tarafsız, Duygusal baskın, Devamlılık baskın ve Duygusal-Normatif baskın profiller olmak üzere kümeler oluşturulmuştur. Varyans sonuçlarının analizi, Çok kararlı, Duygusal-Normatif baskın ve Duygusal baskın profillerin en çok arzu edilen iş davranışları olduğunu göstermiştir. Bağlı olmayan profili en az istenen sonuçtur ve bunu Devamlılık baskın profili izlemiştir. İkinci çalışmada bu sonuçlar tekrarlamıştır. Buna göre duygusal bağlılık, özellikle düşük düzeyde devam bağlılığı ile birleştirildiğinde, olumlu sonuçların birincil itici gücüdür.
Yew, 2007	Turizm endüstrinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılığının iş tatminine etkisini ölçmüştür. Duygusal bağlılık ile maaş arasından iş tatmini açısından önemli bir ilişki olduğunu ancak bireyin yaşının herhangi bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır.
Kuruüzüm, Çetin ve Irmak, 2009	Çalışama sonucuna göre, işi benimseme, duygusal ve normatif bağlılık iş tatmini arttırmaktadır ve işi benimseme duygusal ve normatif bağlılığı etkilemektedir.
Gunlu, Aksarayli ve Perçin, 2009	Genel, iç ve dış iş tatmininin normatif ve duygusal bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca elde edilen sonuçlar arasında büyük ölçekli otel müdürlerinin devam bağlılığı üzerinde iş tatmininin bir etkisinin olmadığı yönündedir. Yaş, geliş düzeyi ve eğitim dış iş tatmininde farklılık göstermektedir. Gelir düzeyinin duygusal bağlılık üzerinde direkt bir etkisi bulunamamıştır.
Eslami ve Gharakhani, 2012	280 İranlı işçi üzerine yaptıkları çalışmada iş tatminimin üç faktörünün (terfi, kişisel ilişkiler ve iş ortamındaki uygun şartlar), örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.
Tolentino, 2013	Üniversitede çalışan akademik ve idari personelin örgütsel bağlılığını Allan ve Meyer tarafından geliştirilmiş çok boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğini kullanarak iş performansı ölçmüştür. Çalışılan kuruma akademik personelin idari personelden daha fazla normatif ve duygusal bağlılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.
Dhar, 2015	Bu çalışma, Hint otellerinde çalışanların tutumlarını incelemiştir. Eğitim fırsatları algılarını ve bu tür eğitimlerin konuklara sağlanan hizmet üzerindeki etkisini analiz edilmiştir. Eğitime algılanan erişilebilirlik, eğitim için algılanan destek, eğitimden algılanan faydalar ve örgütsel bağlılık aracılığıyla eğitimin hizmet kalitesi üzerindeki ilişkisini vurgulayan entegre bir model geliştirilmiştir. Çalışmanın bulguları, çalışan eğitimi ile otellerde çalışanlar tarafından sunulan hizmetlerin kalitesi arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.
Kim, Song ve Lee, 2016	310 kumarhane çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada kurumsal sosyal sorumluluğun ve içsel pazarlamanın örgüsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu ve işten ayrılma niyetiyle ise negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çizelge 16-devamı

Siallagan Rohman, Januarti ve Din, 2017	Çalışmanın sonucu, profesyoneller üzerinde örgütsel bağlılığın bilgi ifşası niyeti üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı yönündedir.
Jena, Bhattacharyya, Pradhan ve 2017	Hindistan hizmet sektörü yöneticilerine yapılan çalışmada, çalışan bağlılığı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi kavramsallaştırılmış ve test edilmiştir. Çalışan sesinin çalışan bağlılığı üzerindeki dolaylı etkisini analiz edilmiştir. Bulgular, çalışanın sesinin, çalışan bağlılığı duygusal bağlılık ilişkisine aracılık etkisi olduğu yönündedir.
Wu ve Chen, 2018	Sosyal değişim teorisi perspektifinden hareket eden bu çalışmada, Tayvan otel endüstrisinde paylaşılan liderlik, kolektif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Psikolojik sermayenin, paylaşılan liderlik ile hem örgütsel bağlılık hem de yaratıcılık arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
Li, Duverger ve Yu, 2018	Bu çalışma, Çin'deki otellerde algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti bağlantısında yönetici ve ast arasındaki kişisel ilişkilerin ve çalışan yaratıcılığının moderatör etkisini keşfetmeyi amaçlamıştır. Yönetici ve çalışan arasındaki kişisel ilişkilerin çalışan yaratıcılığının algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık ve çalışanların öncelikli davranışları arasındaki ilişkileri değiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yüksek çalışan yaratıcılığında algılanan örgütsel destek ile öncelikli davranışlar arasında anlamlı bir dolaylı ilişki bulunmuştur. İlave olarak, duygusal bağlılığın ve çalışan yaratıcılığının etkileşimli etkisi, önceden vazgeçme davranışları üzerinde anlamlı bir olumsuz etki yaratmıştır.
Yao, Qiu ve Wei, 2019	Çalışan devir oranlarının yüksek olmasının, otel uygulayıcıları ve akademisyenlerin endişesi oluşturduğu, önceki araştırmaların daha çok ekonomik teşvikleri geliştirerek çalışan devrini azaltmaya odaklandığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, psikolojik teşvikler günümüzde daha ön plana çıkmıştır. Bu çalışma, otelcilik sektöründe çalışanların tutum ve davranışsal bağlılığını etkileyen psikolojik mekanizmayı incelemeyi amaçlamaktadır. Bulgulardan birincisi, duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığın, çalışanların tutumsal ve davranışsal bağlılığı üzerinde belirgin ve değişen etkilere sahip olduğu yönündedir. İkinci bulgu, çalışanların tutumsal bağlılığı, davranışsal bağlılığı önemli ölçüde artırmaktadır. Üçüncüsü, otel sektöründe çalışanların güveni ve memnuniyeti, örgütsel bağlılığın üç boyutunun önemli öncüleridir. Bu bulguların, otel çalışanlarının iş gören devrini yönetme, tutumsal ve davranışsal bağlılığı geliştirmek açısından çalışanların psikolojik başarılarını iyileştirmede önemli etkileri vardır.
Teresa, Yasmina ve Sangwon, 2020	Bu çalışmanın amacı, uluslararası otellerde çalışanlarının adalet algıları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi işle ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma, işsizlik düzeyi yüksek ekonomik kriz döneminde Kanarya Adaları'nda (İspanya) bulunan sekiz uluslararası lüks otelde gerçekleştirilmiştir. Bu makale, örgütsel sonuçların çeşitli yönlerini açıklamak için adalet kavramlarının göreceli önemini belirlemeye izin veren, çalışan adaleti, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarının birden çok boyutunu önermektedir. Dağıtım adalet ve etkileşimsel adalet, devam ve duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkilere sahipken, yalnızca dağıtımsal adalet normatif bağlılığa yol açmaktadır. Devam bağlılığı, her üç örgütsel vatandaşlık davranışını da olumlu yönde etkileyen özel bir tür olarak belirtilmiştir.

Çizelge 16-devamı

Salem, Elbaz, Elkhwesky ve Ghazi, 2021	Çalışmada, Covid-19 salgını esnasında otellere verilen devlet desteğinin, algılanan genel örgütsel adalet ve etik iklimin moderatör rolü aracılığıyla otellerin çalışan desteği, çalışan iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Genel kurumsal adalet algısının güçlendirilmesi yoluyla hükümet desteğinin olumlu bir etkisini göstermektedir. Bulgular iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin otelin sahip olduğu etik ikliminden önemli ve olumsuz bir şekilde etkilendiğini göstermiştir. Dahası, iş tatmini, otellerin çalışanlara desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir.

***Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.**

2.2.4. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Araştırmalar

Bilgi ifşası, örgütsel bağlılık ve bireysel etik değerlerin beraber ele alındığı çalışmalar literatürde kısıtlılık arz etmektedir. Bu kapsamda ulaşılan çalışmalar incelendiğinde Basri, Riarni, Azlina ve Indrapraja (2020, s. 87) örgütsel bağlılığın ve idealizmin bilgi ifşasını etkilediğini belirtirken, rölativizmin bilgi ifşası üzerinde bir etkisinin olmadığınu ifade etmiştir. Çetinkaya (2017, s. 101) ise çalışanların bireysel etik değerlere ve örgütsel bağlılığa sahip olduğunda etik dışı uygulamalara kayıtsız kalmadığını öne sürmüştür. Irjanti (2022, s. 41) örgütsel bağlılığın ve idealizmin bilgi ifşası niyetini olumlu, rölativizmin ise olumsuz olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

İdealizm, rölativizm ve bilgi ifşası ile ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda bulgular çeşitlilik arz etmektedir. Menk (2011, s. 57) yüksek düzeyde idealizm ile bilgi ifşası niyeti arasında olumlu ilişki olduğunu ifade etmiştir. Nayır, Rehg ve Asa (2018, s. 147) rölativizm düzeyi yüksek olan özel sektör çalışanlarının dışsal bilgi ifşasını tercih ettiğini belirtmiştir. Chui ve Stembridge (2001, s. 11), Brink, Cereola, ve Menk (2015, s. 192), Shawver ve Fuller (2017, s. 43), Effendi ve Nuraini (2019, s. 504) idealizmin bilgi ifşasını önemli derecede etkilediğini, ancak rölativizmin bilgi ifşası niyeti üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gökçe (2013b, s. 170) ise etik değerlerin dışsal ya da anonim bilgi ifşasını etkilemediğini ifade etmiştir. Ancak Nayır ve Herzig (2012) idealizm, dışsal ve anonim bilgi ifşası arasında olumsuz bir ilişki olduğunu vurgularken, rölativizim ile herhangi bir ilişki tespit etmemiştir.

Çekiç, Tuna ve Bacaksiz (2022, s. 6) hem idealizmin hem rölativizmin içsel bilgi ifşası ile olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Gokce (2016, s.

92) ise anonim ve isimli bilgi ifşası açısından idealizm ve rölativizmin herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Fayard, Cockrell ve Curtis (2014, s. 141) bilgi ifşası ile idealizm arasında anlamlı ve pozitif, rölativizm ile ise negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Wijana Tahu ve Orbaningsih (2022, s. 1958) etik rölativizmin bilgi ifşasını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Dahamija ve Rai'ye (2018, s. 46) göre idealizmin ve rölativizmin içsel ya da dışsal bilgi ifşası üzerine bir etkisi bulunmamaktadır. Benzer şekilde Karmita, Habbe ve Kusumawati (2018, s. 223) idealizmin ve rölativizmin bilgi ifşasını etkilemediğini ifade etmektedir.

Doksan (2019, s. 1) içsel bilgi ifşası ile örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu, normatif bağlılık ile dışsal bilgi ifşası arasında negatif bir yönlü ilişki olduğunu ancak diğer boyutların bilgi ifşasını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Somers ve Casal (1994, s. 278), örgütsel bağlılığın bilgi ifşasıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Gökçe (2014, s. 279) düşük normatif bağlılığın bilgi ifşasına yönelik niyeti artıdığını öne sürmektedir. Önder, Akçılve Cemaloğlu (2019, s. 1) örgütsel bağlılık arttıkça bilgi ifşasının da arttığını ifade etmiştir. Hayati ve Wulanditya'ya (2018, s. 34) göre örgütsel bağlılık bilgi ifşasını etkilemektedir, örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça bilgi ifşası niyeti de artmaktadır.

Aruoren ve Oboreh (2020, s. 112) örgütsel bağlılığın dışsal bilgi ifşasının önemli bir tahminleyici olduğunu, içsel bilgi ifşasıyla duygusal bağlılık arasında olumsuz bir ilişkinin mevcudiyetini vurgulamıştır. Ancak Sims ve Keenan (1998, s. 411) örgütsel bağlılığın dışsal bilgi ifşasını etkilemediğini belirtmektedir. N. Çiftçi ve Bedük (2017, s. 7) duygusal ve normatif bağlılık ile anonim bilgi ifşası arasında olumsuz bir ilişki olduğunu dile getirmiştir. Indriani, Yulia, Nadirsyah ve Ariska (2019, s. 129), Mustopa, Kurniawan ve Putri (2020, s. 77) ise örgütsel bağlılığın bilgi ifşası niyetini etkilemediğini ifade etmektedir.

Yukarıdaki alanyazın kapsamında elde edilen bulguların farklılık gösterdiği, daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyulduğu çıkarımında bulunulabilir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, bilgi ifşasına yönelik tutum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide bireysel etik değerlerin etkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın yöntemi hakkında detaylı bilgilere yer verilmektedir. Bu doğrultuda öncelikle araştırmanın modeli, hipotezleri, araştırmanın evreni ve örneklem grubu ortaya konmuş, veri toplama araç ve teknikleri ile veri toplama süreci hakkında bilgiler verilmiştir. Sonrasında ise araştırmanın veri analizine ve bulgularına yer verilmiştir.

Bilgi ifşası ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki oldukça tartışmalı bir noktadır. Yani bilgi ifşası örgütsel bağlılığı etkileyebilmekte, örgütsel bağlılık da ifşayı etkileyebilmektedir. Kişinin kendini açıkça ifade edebildiği, örgütte gerçekleşen bir takım yanlış uygulamalarla ilgili düşünceleri serbestçe dile getirebildiği bir örgüte bağlılığı daha yüksek olabilir. Diğer taraftan örgütünün çıkarlarını önemsediği, örgütüyle özdeşleştiği için de çalışan bilgi ifşasına yönelik olumlu bir tutum sergileyebilir. Araştırmanın ilk kurgusu bilgi ifşasının örgütsel bağlılığı etkilemesi üzerinedir. Ancak araştırma süreci içerisinde model değiştirilmiş ve son tahlilde değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesine karar verilmiştir. Bu noktada ilgili değişkenler ile yapılan daha önceki çalışmalar dikkate alınarak, bilgi ifşasıyla örgütsel bağılılık ilişkisi ve bireysel etik değerlerin bu ilişkiyi ne düzeyde etkilediği incelenmiştir.

3.1. Bilgi İfşası, Bireysel Etik Değerler Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Güncel bir araştırma alanı olan bilgi ifşasının ortaya çıkmasına sebebiyet veren öncülleri tanımlayamaya yönelik pek çok girişim bulunmaktadır (Street, 1995, s. 104). Bu çalışma, bilgi ifşasına yönelik tutum, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bireysel etik değerlerin bu ilişkiye etkisi şeklinde kurgulanmıştır. Bilgi ifşası ve etik değerler

üzerinde turizm alanında sınırlı sayıda çalışmanın mevcudiyeti konuların ehemniyeti de göz önüne alındığında oldukça önem arz etmektedir. Çünkü turizm etik dışı uygulamaların sıklıkla ortaya çıktığı bir faaliyet alanıdır ve bu kapsamdaki olaylar her zaman ortaya çıkarılamamakta, ifşa edilmesi ise örgütsel bağlıklıkla ilgili tartışmaları gündeme getirmektedir.

İnsan davranışının anlaşılması için gerekli olan temel yapılardan bir tanesi olan değerler, bireylerin doğru ve yanlış ile ilgili kararlar almak için kullandıkları etik ölçütlerdir ve bilgi ifşası niyetiyle ilişkilidir (Gakhar ve Mulla, 2021, s. 248). Birey örgütün yanlış uygulamaların varlığına ikna olduğunda, kendi değer sistemine göre hareket etmekte (Jubb, 1999, s. 81) ve bunları açığa çıkarmaktadır. Bu perspektiften bilgi ifşası ahlaki bir görev olarak (Weiskopf ve Tobias-Miersch, 2016, s. 1622) nitelendirilebilir, ahlaki bir değerlendirme gerektirir (Zakaria, Razak ve Noor, 2015, s. 250). Yani ifşacılar, etik değerlere sahiptir (Avakian ve Roberts, 2012, s. 71; Rothshield ve Miethe, 1999, s. 116). Baltacı ve Balcı (2017, s. 39) ifşacıları yüksek etik bilince sahip, toplumun çıkarını ön planda tutan bireyler olarak ifade etmiştir. Bucka ve Kleiner (2001, s. 51) ifşacının en temel etik değer olan dürüstlüğe inandığını ve dünyayı daha iyi bir yer haline getirme isteği nedeniyle çeşitli misillemelere göğüs gerdiğini belirtmiştir. Bu kapsamda, bireysel etik değerlerin bilgi ifşası ile direkt ilişkili olduğu (Demirtaş ve Biçkes, 2014, s. 100-101), bilgi ifşasının ise etik davranış kapsamında değerlendirilebileceği (Kavash ve Imani, 2018, s. 87) ifade edilebilir.

Başlıca etik teoriler, gizlilik kavramı ile ilişkilidir. Deontoloji, gizliliği ahlaki bir görev olarak tasavvur eder, ancak ifşa edilmesi gereken bir durum mevcutsa, gizliliğin ihlali etik olarak kabul edilebilir. Faydacılık ise en iyi sonuçları teşvik ediyorsa gizliliği desteklemekte, ifşa yoluyla daha iyiye hizmet ediliyorsa, açıkça gizliliğin ihlal edilmesine izin vermektedir. Gizliliğin korunması da başlı başına bir erdem olarak görülmekle beraber (White, 2006, s. 526), burada dikkat edilmesi gereken unsur örgütü korumak ve savunmaktır. Yani örgütün uygulamalarının gizliliğinin korunması ahlaki perspektiften sorgulanmalıdır. Örgütten elde ettiği gücü başkalarına zarar vermek için kullanan, kendi çıkarları adına hareket eden, çalışanlara, diğer paydaşlara ve topluma zarar veren taraf değil asıl savunulması ve korunması gereken örgütün kendisidir. Kızıloğlu ve Çelik (2015, s. 332) etik ve örgüt arasındaki ilişkinin, bireylerin işletmelerde yaptıkları faaliyetlerde hangi eylemlerin

iyi ya da doğru olduğunu belirtme aşamasında ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu perspektiften bilgi ifşası bireyin etik yargılarının bir uzantısıdır (Afe vd., 2019, s. 302). Örgütsel suiistimalleri farkedip saklamak, görmezden gelmek de bir nevi suça ortak olmaktır. Sonuçta örgütün yanlış uygulamalarından etkilenen masum bir kişi ya da kişiler vardır. Nihayetinde sessiz kalmak, bu tür uygulamaların yaygınlaşmasına da sebebiyet verebilmektedir.

Örgütler üyelerinden sadakat talep etmekte, kurumsal davranışı düzenleyen kurallara uyulmasını beklemektedir. Ancak zaman zaman üyeler ahlaki nedenlerle bu sadakati bozmaya, adalet ya da toplumsal yarar adına sadakat ve gizlilik taleplerini reddetmeye karar verebilirler (Elliston, 1982b, s. 23). Bu kapsamda bilgi ifşası, çalışanların bağlılıkları ve görevleri ile ilgili önemli soruları gündeme getirmektedir. Yani geleneksel olarak çalışan, işveren adına hareket eden, sadakat ve gizlilik yükümlülüklerine sahip bir vekil olarak görülmektedir. Bilgi ifşası ise ilk etapta, bu görevlerin ihlali gibi görülmekte, işverenler ya da iş arkadaşları bu davranışı bir sadakatsizlik eylemi olarak algılamakta ve dolayısıyla ahlaki açıdan yanlış olduğunu iddia edilmektedir (Larmer, 1992, s. 125). Bilgi ifşası, bir yandan adaleti ve doğruyu savunma eylemi, örgütsel suiistimalleri gerçekleştirenler tarafından ise nihai bir ihanet olarak algılanabilir (Gakhar ve Mulla, 2021, s. 249) ve bireyin etik değerlerine göre hareket etmesi, bağlılık temelli çatışmalara neden olabilir (Nayır, Rehg ve Asa, 2018, s. 153). Ancak ifşacılar örgütsel yanlışları, etik değerleri ile ilişkili olarak ortaya çıkaran, bunu yaparken de örgüte karşı sorumluluğunu yerine getirdiğini düşünen örgütlerine bağlı çalışanlar (Miceli, Near ve Schwenk, 1991, s. 116) olarak değerlendirilebilir. Nitekim Street (1995, s. 106-108) örgütsel bağlılığın bilgi ifşası davranışını olumlu olarak etkileyebileceğini, bu çıkarımın altında yatan mantığın ise örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin daha tutarlı davranışlar sergilemesinden kaynaklandığını ifade eder.

İfşacıların, örgütlerine sadakatsiz oldukları ya da örgütlerinden memnun olmadıkları sıklıkla varsayılsa da, aslında tam tersi doğru olabilir. Yani çalışan, tam olarak örgütün ve diğer bireylerin uzun vadede yararına olduğuna inandığı için bilgi ifşasını gerçekleştirebilir (Miceli ve Near, 1988, s. 269). İfşacı, etik dışı uygulamanın ortaya çıkarılmasıyla kuruluşa ve kuruluşun itibarına fayda sağladığına inanabilir (Waytz, Dungan ve Young, 2013, s. 1032). İfşacılar faydalı bilgilere sahip ve

sorunlara çözüm üretebilen örgüte bağlı çalışanlar olarak ele alınırsa (Miceli ve Near, 1994, s. 71), bu noktada bilgi ifşası bir sadakatsizlik eylemi olmaktan çıkacaktır.

Varelius (2009, s. 263) bilgi ifşası sonucu çalışan bağlılığı ile kamu yararının korunması arasında var olduğu düşünülen çatışmanın sadece görünüşte olduğunu, çalışan bağlılığının doğası doğru anlaşıldığında, bilgi ifşasının çalışanların örgütsel bağlılığını tehdit etmediğini, çünkü etik dışı uygulamaları ifşa etmenin örgütün ahlaki iyiliğine hizmet ettiğini ifade eder. Vinten (1996, s. 33) bilgi ifşasını, örgüte sadakatsizlik eylemi olmaktan çıkaran ve ahlaki bir zemine oturtan üç koşul olduğunu aktarır. Bunlar, örgüt ürünleri ya da politikaları aracılığıyla çalışanlara, diğer insanlara ya da topluma zarar vermesi, ahlaki endişeler nedeniyle yanlış, hatalı, etik dışı uygulamanın önce örgüt içinde bildirilmesi, örgüt içi kanallardan bir sonuç alınaması ve seçeneklerin tüketilmesinin ardından, yanlış, hatalı ve etik dışı eylemi durdurabilecek diğer seçeneklere yönelinmesi şeklindedir. Benson ve Ross (1998, s. 1518); Uyar ve Yelgen (2015, s. 93) ifşacıların, kuruma son derece bağlı olan ortalamanın üzerinde performans gösteren kişiler olduğu aktarmaktadır. Benzer şekilde Culiberg ve Mihelic (2017, s. 795) de örgütsel bağlılık ile bilgi ifşası arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

Lindblom (2007, s. 424) muhtemel bir bilgi ifşası durumunda, örgütsel bağlılık açısından bir çatışmanın ortaya çıkmayacağını belirtir. Çünkü çalışanın kendini özgürce ifade etme hakkı, örgüte yönelik bağlılık yükümlülüğünü geçersiz kılmaktadır. Esasen örgütsel suistimaller çalışanlar da dahil olmak üzere tüm paydaşları etkilemektedir. Bu nokta da bu tür eylemlere açık bir örgüte bağlılık gösteren bir çalışanın durumu, karşılıklılık altında ele alınabilir. Yani çalışan uzun zamandır örgüte dahildir, maddi açıdan örgüte bağlıdır, örgütten ayrılması durumunda hayatında olumsuz değişiklikler meydana gelme ihtimali vardır, belki de örgütün şüpheli eylemlerinin bir parçası haline gelmiştir. Uys (2008, s. 907) bağlılığın, güven gerektirdiğini ifade etmektedir. Yanlış uygulamaların olduğu bir örgüt ortamında ise güven sorgulanmalıdır.

Sampaio ve Sobral (2013, s. 373) bağlılığının doğası doğru anlaşıldığında, bilgi ifşasının örgüte, örgütün misyonlarına, amaçlarına, değerlerine ve davranış kurallarına yönelik bağlılığına uygun olduğunu öne sürer. Örgüte yönelik bağlılık çalışanın dahil olduğu kuruma yöneliktir. Yani etik dışı bir eylemin ifşa edilmesi noktasında örgütün çıkarları göz önüne alınmalıdır. Bu perspektiften diğer

çalışanların ya da yöneticilerin hoşnutsuzluğu, yanlış uygulamalarının ifşa edilmesi sonucu bir takım sıkıntılar yaşamaları, ifşacının örgüte yönelik bağlığının düşük olduğu anlamına gelmemelidir. Nitekim Zakaria, Razak ve Noor'un (2015, s. 250) ''Örgüt üyelerin en birincil görevi, örgütlerini süreklilik arz eden bir varlık olarak yeteneklerini tehlikeye atabilecek herhangi bir tehditten korumaktır'' söylemi bu çıkarımı desteklemektedir. Aktan (2015, s. 28) örgütsel bağlılığın örgüt üyelerini bir nevi gönüllü denetçilere dönüştürdüğünü, örgüte bağlılık hisseden, ait olduğunu düşünen çalışanların örgütteki etik dışı uygulamalara karşı hoşgörülü olmayacaklarını, aksine bu kapsamdaki eylemleri bildirmekten çekinmeyeceklerini ifade eder.

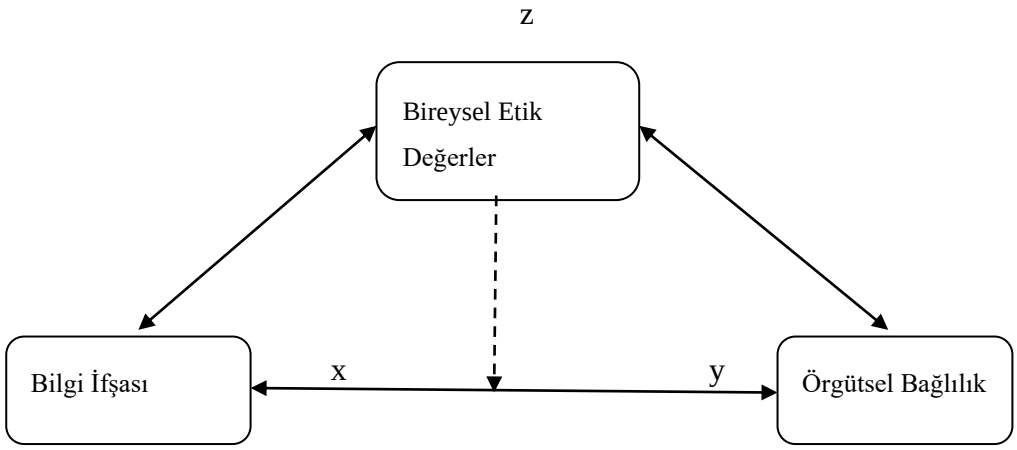
Bireyin etik değerleriyle, örgütün değerleri arasında bir çatışma, örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003, s. 128). Yani çalışanın ve örgütün etik değerleri birbiriyle uyumlu olduğunda birey duygusal olarak örgüte bağlanmakta, örgütüyle özdeşlemekte (Sinclair vd., 2005, s. 1280), dahil olduğu örgütü ile gurur duymakta ve örgütün amaçlarını içselleştirmektedir (Griffin ve Hepburn, 2005, s. 612). Çalışanların, örgütün etik değerlerine ilişkin algıları, belirli örgütlerin çekiciliğine ilişkin algılarını da şekillendirmektedir. Ayrıca bireyler, kimliklerinin belirgin yönleriyle uyumlu faaliyetleri seçmekte ve bu kimlikleri somutlaştıran kurumları desteklemektedir (Brammer, Millington ve Rayton, 2007, s. 1704). Bu noktada Tayyab ve Tariq (2001, s. 98) çalışanın bireysel değerlerinin, örgütsel değerlere yönelik algısının, bağlılığın yordayıcısı olduğunu, çalışanın değer yönelimlerinin ise bağlılık düzeylerini güçlü bir şekilde etkilediğini ifade etmiştir. Khan (2015, s. 215) örgütte meydana gelen yanlış bir uygulamanın sonucunun kötü performans olduğunu, işyeri ilişkilerini kirlettiğini, grevlere, işçi devamsızlığına ve üretim kaybına davetiye çıkardığını belirtmiştir. Çalışanların dürüstlük, samimiyet, şeffaflık, kurallara uyma gibi etik değerlere sahip olması ve örgütte pekiştirilmesi etik dışı uygulamaları ve davranışları engelleyecek, iş performansı, işe katılımı, iş tatmini, işten ayrılma oranları gibi örgütsel bağlılığın öncüllerini ve sonuçlarını ve böylelikle direkt olarak örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkileyecektir (Suar ve Khuntia, 2010, s. 445). Bireyin örgütte meydana gelen yanlış bir eylemi açığa çıkarması, örgüte sadakatinin ve etik kurallara riayetinin göstergesidir (Cailleba ve Petit, 2018, s. 680). Bu nedenle, kendini örgüte adamış bireyler, belirli eylemleri kendi kişisel çıkarları için değil, bu eylemlerin doğru ve ahlaki olduğuna inandıkları

gerçekleştirmektedir (Wiener, 1982, s. 421). Nihayetinde bilgi ifşası örgüte zarar verme amacı taşımamaktadır (Dasgupta ve Kesharwani, 2010, s. 2).

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma problemi kapsamında, bu çalışmada nedensel karşılaştırma modeli ve ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. Nedensel karşılaştırma araştırmalarında insan grupları arasındaki farklılıkların nedenleri ve sonuçları koşullar ve katılımcılar üzerinde herhangi bir müdahale olmaksızın belirlemesi amaçlamaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018, s. 16). Araştırmacının bu bağlamdaki görevi meydana gelen bu durumun olası nedenlerini ve nedenle ilişkili olabilecek etkenleri belirleme çabasıdır (Ertan, 2016, s. 230). Bu araştırmada seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumlarının demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir, medeni durum, deneyim, yönetsel konum, çalışılan bölüm) açısından fark gösterip göstermediği, varsa bu farklılığın yönü (ilişkisizlik, aynı yönlü ya da ters yönlü), nedenleri ve olası sonuçları yorumlanmaya çalışılacaktır.

İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişim gösterip göstermediği; değişim mevcutsa nasıl olduğu saptanmaya çalışılır ve ilişkinin türü açısından yönsüz değişim, aynı yönlü değişim ve ters yönlü değişim olmak üzere üç durum ortaya çıkar (Karasar, 2017, s. 115). Bu açıdan değerlendirildiğinde, bu çalışmada, seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumlarıyla örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin mevcudiyeti, bu ilişkide bireysel etik değerlerin etkisi, eğer değişkenler arasında ilişki varsa bu ilişkilerin gücü ve yönü belirlenmeye çalışılacaktır.



Şekil 20. Bilgi İfşasına Yönelik Tutum ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Bireysel Etik Değerlerin Etkisi

Şekil 20'de belirtilen model bireysel etik değerlerin bilgi ifşasına yönelik tutum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide etkisini göstermek üzere oluşturulmuştur. "x" ve "y" gibi iki (veya daha fazla) diğer değişken arasındaki ilişki, "z" seviyesinin bir fonksiyonu ise, "z" değişkeni ilişkiyi düzenleyen değişkendir. Bu kapsamda model ilişkinin üçüncü bir değişken düzeyine göre değişimini yansıtmaktadır. Bu etki, üçüncü bir değişken veya yapı ilgili iki değişken veya yapı arasındaki ilişkiyi değiştirdiğinde ortaya çıkar (Farooq ve Vij, 2017, s. 34). Bu kapsamda seyahat acentası çalışanlarının bilgi ifşasına yönelik tutumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide bireysel etik değerlerinin etkisi ölçülmeye çalışılacaktır.

İlk iki hipotez grubu içsel ve dışsal bilgi ifşası ve sosyo-demografik değişkenlerle ilişkilidir. Alanyazında içsel ve dışsal bilgi ifşasının cinsiyet (Near ve Miceli, 1985; Sims ve Keenan 1998; Rehg, Miceli, Near ve Scotter, 2008; Oelrich ve Erlebach, 2021; Asiamah ve Mensah, 2021), medeni durum (Yomchinda, Trongmateerut ve Chookhiatti, 2022), yaş (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Karatuna, Basol ve Aytac, 2016; Oelrich, 2019; Asiamah ve Mensah, 2021), eğitim düzeyi (Asiamah ve Mensah, 2021; Yomchinda, Trongmateerut ve Chookhiatti, 2022), gelir (Asiamah ve Mensah, 2021), örgütte çalışma süresi (Blenkinsopp ve Snowden, 2016) ve mesleki kıdem (Dworkin ve Baucus, 1998; Asiamah ve Mensah, 2021) açısından farklılık gösterdiği ifade edilmektedir. Bu kapsamda geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H1: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları sosyo demografik değişkenler açısından farklılık gösterir.*

H1a: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları cinsiyet açısından farklılık gösterir.*

H1b: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları medeni durum açısından farklılık gösterir.*

H1c: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları yaş açısından farklılık gösterir.*

H1d: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları eğitim durumları açısından farklılık gösterir.*

H1e: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları gelir düzeyi açısından farklılık gösterir.*

H1f: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları işletmede çalışma süresi açısından farklılık gösterir.*

H1g: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları sektörde çalışma süresi açısından farklılık gösterir.*

H2: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları sosyo demografik değişkenler açısından farklılık gösterir.*

H2a: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları cinsiyet açısından farklılık gösterir.*

H2b: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları medeni durum açısından farklılık gösterir.*

H2c: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları yaş açısından farklılık gösterir.*

H2d: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları eğitim durumları açısından farklılık gösterir.*

H2e: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları gelir düzeyi açısından farklılık gösterir.*

H2f: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları işletmede çalışma süresi açısından farklılık gösterir.*

H2g: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları sektörde çalışma süresi açısından farklılık gösterir.*

H3 hipotezi örgütsel bağlılık ve bilgi ifşası arasındaki ilişkiler ve etkiler üzerine geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılık ve bilgi ifşasını ele alan çalışmalarda farklı sonuçlar bulunmaktadır. Çetinkaya (2017) ve Karadal, Akyazı, Sunman, Güvenç ve Koca (2016), içsel bilgi ifşası ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Oboreh (2020); Chaudhary ve Gupta (2022) ise yalnızca devam bağlılığı boyutunun dışsal bilgi ifşasını etkilediğini iddia etmektedir. Dinç vd. (2017); Cintya ve Yustina (2019), duygusal bağlılığın dışsal bilgi ifşasını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. E. Koç'a (2017) göre, bağlılık bilgi ifşası etkilememektedir. Sims ve Keenan (1998) ise örgütsel bağlılığın dışsal bilgi ifşasını etkilemediğini ifade eder. Her ne kadar Çifçi ve Bedük (2017) resmiyet açısından bilgi ifşasıyla örgütsel bağlılığın boyutları arasında bir ilişki olduğu sonucuna varmamış olsa da Oktem ve Shahbazi (2012) resmi bilgi ifşasının Türk kültüründe tercih edildiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H3: *Örgütsel bağlılığın bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H3a: *Duygusal bağlılığın içsel bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H3b: *Duygusal bağlılığın dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H3c: *Duygusal bağlılığın gayri remi bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H3d: *Devam bağlılığının içsel bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H3e: *Devam bağlılığının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H3f: *Devam bağlılığının gayri resmi bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H4 hipotezi bireysel etik değerler ve bilgi ifşası arasındaki ilişkiler ve etkiler üzerine geliştirilmiştir. Shawver ve Fuller (2017), idealizmin bilgi ifşası niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Nayır, Regh ve Asa (2018), idealizmin içsel bilgi ifşası ile pozitif ve dışsal bilgi

ifşası ile negatif ilişkili olduğunu dile getirmektedir. Ek olarak, daha rölativist çalışanların dışsal bilgi ifşası ile daha fazla ilgilendiğini belirtmiştir. Dhamija ve Rai'ye (2018) göre, ne idealizm ne de görecelik, içsel ya da dışsal bilgi ifşasını etkilememektedir. Benze şekilde Gökçe (2013c), idealizm ve rölativizmin dışsal bilgi ifşasının etkilemediğini belirtmektedir. Nayır ve Herzig (2012), dışsal bilgi ifşası ile idealizm arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Gökçe (2013b) ve Gökçe (2013c) idealizm ve isim belirtilerek yapılan bilgi ifşası arasındaki ilişkinin olumsuz, rölativizm ile ise olumlu olduğunu öne sürmüş ancak araştırma sonuçları bu hipotezleri desteklememiştir. Nayır, Regh ve Asa (2018) ise idealizmin isim belirtilerek yapılan bilgi ifşasını olumsuz etkilediğini, rölativizmin ise olumlu etkilediğini ifade etmektedir. Yukarıdaki açıklamalar kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H4: *Bireysel etik değerlerin bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H4a: *İdealizmin içsel bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H4b: *İdealizmin dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H4c: *İdealizmin isim belirtilerek yapılan bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H4d: *Rölativizmin içsel bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H4e: *Rölativizmin dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinden istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H4f: *Rölativizmin isim belirtilerek yapılan bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H5 hipotezi örgütsel bağlılık ve bireysel etik değerler arasındaki ilişkiler ve etkiler üzerine geliştirilmiştir. Jha ve Pandey'e (2015) göre idealizm örgütsel bağlılığı olumsuz, rölativizm ise olumlu olarak etkilemektedir. Vitell, Ramos ve Nishihara (2010) ise idealizmin ve rölativizmin örgütsel bağlılıkla ilişki olmadığını belirtmektedir. Putranta (2008) idealist etik ideolojiye sahip çalışanların duygusal

bağlılığı daha kolay geliştirdiğini öne sürmektedir. Shaub, Fin ve Munter (1993) ise idealist çalışanların işletmelerine daha yüksek düzeyde bağlılık sergilediklerini, rölativist bireylerin ise örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu ifade etmiştir. İdealizmin ve rölativizmin örgütsel bağlılıkla nasıl bir ilişkisi olduğuna dair çok az bulgunun olduğunu belirten Bouarif (2015) ise rölativistlerin, düşük düzeyde bağlılıklarının ahlaki sonuçlarını değerlendirmekten çok bağlılıklarının maliyetini ile ilgilendiklerini, bu nedenle, devam bağlılığına dahil olduklarını öne sürer. İdealistlerin ise, eylemlerinin sonuçlarına önem verdikleri için, örgütlerine bağlı olmamalarının veya örgütlerinden ayrılmalarının etik sonuçlarını daha çok düşündüklerini ve normatif bağlılıkla sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade eder. Duygusal bağlılığın gelişebilmesi için hem idealistler hem rölativistler açısından, kişisel değerler ile kurumsal değerler arasındaki uyumun, duygusal tanımlamanın ve katılımın altını çizer. Dolayısıyla, idealistlerin veya rölativistlerin duygusal bağlılığının örgütsel faktörlere bağlı olduğunu ifade eder. Bu kapsamda geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H5: *Bireysel etik değerlerin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H5a: *İdealizmin duygusal bağlılık üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H5b: *İdealizmin normatif bağlılık üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H5c: *İdealizmin devam bağlılığı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H5d: *Rölativizmin duygusal bağlılık üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H5e: *Rölativizmin normatif bağlılık üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

H5f: *Rölativizmin devam bağlılığı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

Her ne kadar literatürde bilgi ifşası, örgütsel bağlılık ve bireysel etik değerleri beraber ele alan çalışmalar mevcut olsa da (Çetinkaya, 2017; Basri vd., 2020; Irjanti

2022) bireysel etik değerlerin bilgi ifşası ve örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi ne derece etkilediğini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak Suar ve Khuntia (2010) çalışanların sahip oldukları etik değerlerin örgütsel suiistimalleri engelleyeceğini böylelikle örgütsel bağlılığın öncüllerini ve sonuçlarını dolayısıyla bütüncül olarak örgütsel bağlılığı olumlu etkileyeceğini ifade etmektedir. Tariq (2001) çalışanın bireysel değerlerinin, bağlılığın yordayıcısı olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda bireyin etik ideolojilerinin örgütsel bağlılık ile etik dışı uygulamaların ortaya çıkarılmasını amaçlayan bilgi ifşası ilişkisini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda geliştirilen hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H6: *Bireysel etik değerlerin örgütsel bağlılık ve bilgi ifşasına yönelik tutum arasındaki ilişkide istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni Antalya'da bulunan A grubu seyahat acentaları çalışanlarından oluşmaktadır. T. C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü (2022) verilerine göre Antalya'da faaliyet gösteren acenta sayısı 1938'dir. Seyahat acentalarının yasal sınıflandırma açısından dağılımı ise sırasıyla 1928 A Grubu, 2 B Grubu ve 8 C Grubu şeklindedir. Türkiye İstatistik Kurumu (2022)'nun Haziran ayı verilerine göre Türkiye genelinde seyahat acentası, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler alanında çalışan kişi sayısı 68.112 kişi olarak belirtilmiştir. Sosyal Sigoralar Kurumu 2020 verilerinde ise bu alanda Antalya'da çalışan kişi sayısı 7.265 olarak ifade edilmiştir. Bu evrenin seçilmesinin nedeni Seyahat Acentacılığı alanında çalışanların bilgi ifşasına yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olmasıdır. Araştırmada zaman, maliyet, çalışanların iş yoğunluğu, konunun hassasiyeti nedeniyle çalışmaya katılmamak istememeleri gibi kısıtlar nedeniyle evrenin tamamına ulaşılmasının mümkün olmayacağı düşünülmektedir. Buna istinaden örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Evren somut olarak belirlendikten sonra uygun bir yolla örneklem seçilmesi gerekir (Özen ve Gül, 2007, s. 396).

Örneklemede önemli olan evreni temsil yeterliliğidir. Diğer bir söylemle büyük bir örneklem evreni temsil etmeyebilir. Bunun yerine iyi örnek yani evreni temsil eden örnek seçilmelidir. Örneğin toplum bilimlerinde normal bir dağılımı temsil edecek örnek miktarının 300-400 dolaylarında olmasının ideal olduğu öne

sürülmektedir (Karasar, 2017, s. 165-166). Çakır (2019, s. 17) ise 10.000 birimlik bir ana kütlede 0,05 örnekleme hatası olması durumunda örnek büyüklüğünün 370 olması gerektiğini ifade eder.

Örnekleme yöntemi olarak olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır. Bu yöntemde, araştırmacı katılımcıları kolay ulaşılabilir, araştırmaya uygun ve gönüllü bireylerden seçmektedir (Başaran, 2017, s. 489). Bu kapsamda araştırmanın örneklemini Antalya'da faaliyet gösteren A Grubu seyahat acentalarında çalışan 433 kişi oluşturmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Veri toplama sürecinden önce bilgi ifşası, örgütsel bağlılık ve bireysel etik değerlerle ilgili literatür taraması yapılmıştır. Literatürden elde edilen bilgiler ışığında veri toplamak amacıyla kullanılan anket formu (Ek-1) oluşturulmuştur. Anket formunda bilgi ifşasına ilişkin 15 ifade, bireysel etik değerlere yönelik 22 ifade, örgütsel bağlılık için 18 ifade ve son olarak demografik değişkenlerle ilişkili 9 soru yer almaktadır. Ayrıca katılımcıların çalışma hayatlarında daha önce etik dışı uygulamalarla karşılaşıp karşılaşmadıklarına, karşılaştılarsa etik dışı uygulamanın türüne, tepki gösterilip gösterilmediğine ve gösterilen tepkinin ne olduğuna ilişkin 4 soru sorulmuştur.

Anket formunda bilgi ifşası ölçeği, H. Park vd. (2008) tarafından geliştirilmiştir.14 ifadeden oluşan anketin 6 alt boyutu vardır. Ölçekte yer alan tüm ifadelerin Cronbach'ın Alfa değeri 0,5'in üzerindedir ve istatistiksel analiz için ölçeğin güvenilirliği kabul edilebilir. Ölçeğin alt boyutları içsel, dışsal, resmi, gayri resmi, isimli ve anonim bilgi ifşası şeklindedir (Park,vd., 2008, s. 932). Ölçek, Nayır (2012, s. 64) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğe sonradan ''Olayı sosyal iletişim ağlarında paylaşırım''ifadesi, sosyal ağların bilgi ifşasını destekleyici rolü nedeniyle (Y. Can, 2021, s. 423) eklenmiştir.

Anket formunda yer alan bireysel etik değerleri ölçmek için kullanılan etik konum ölçeği, rölativizm ve idealizm olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır (Forsyth, 1992, s. 462). Forsyth (1980) tarafından geliştirilen Etik Konum Ölçeği (Ethics Position Questionnare) etik yaklaşımları inceleyen ampirik çalışmalarda sıklıkla kullanılan bir ölçüm aracı olarak ifade edilmekte ve bireylerin yaklaşımlarını etik ya

da etik dışı şeklinde sınıflandırmaktan ziyade söz konusu yaklaşımların hangi ahlaki felsefeler içerisinde yer aldığına odaklanması sebebiyle tercih edilmektedir. (Güğerçin ve Ay, 2017). Ölçek; Yazıcı ve Yazıcı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Davis, Andersen ve Curtis (2001, s. 42) ölçeği doğruluk adı altında 2 ifadeden oluşan üçüncü bir boyut ile ele almıştır.

Çalışmanın diğer bir değişkeni olan örgütsel bağlılığı ölçmek için bu konu üzerine yapılmış çalışmalarda en çok kullanılan Meyer ve Allen tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden (Kutanis, 2015, s. 59) yararlanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılmış Türkçe uyarlaması kullanılmıştır.

Seyahat acentası çalışanlarının ilgili önermelere katılım düzeylerinin belirlenmesi amacıyla oluşturulan ifadelerin değerlendirmesinde ifadeye katılım düzeylerini 1 ila 5 arasında değerlendirmeleri istenmiştir. Buna göre;

1= ‘’En Düşük Katılım’’

5= ‘’En Yüksek Katılım’’

şeklinde değerlendirme yapacak şekilde düzenlenmiştir.

3.5. Veri Toplama Süreci

Veri toplama öncesinde, hazırlanan form uzman görüşüne sunulmuştur. Burada ifadelerin daha anlaşılır ve veri toplama sürecinin daha sağlıklı olması amaçlanmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda ifadelerde düzenleme yapılmıştır, anket formunun son hali oluşturulmuştur. Oluşturulan anket formunun katılımcılar tarafından anlaşılır olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Antalya’da çalışan 89 seyahat acentası çalışanına ön test yapılmıştır. Ön test 05.04.2022 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Ön test sonuçları Çizelge 17’de gösterilmiştir.

Çizelge 17. Ölçeklere İlişkin Ön Test Sonuçları

Ölçek	**Cronbach's Alpha Katsayısı**
Bilgi İfşası Ölçeği	0,734
Etik Konum Ölçeği	0,768
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,862

Çizelge 17'de yer alan ön test sonuçlarına göre ifadeler ölçeklere ait faktörler altında dağılmıştır. Her bir ölçeğin Cronbach'ın Alpha katsayısı 0,70 değerinin üzerindedir. Ön testte elde edilen anketler ana çalışmaya dâhil edilmiştir. Yukarıdaki bulgulara ışığında ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Veri toplanmasına 14 Şubat 2022 tarihinde başlanmıştır. Katılımcılara gönderilen linkler online bir anket platformuna ulaşımı sağlamakta ve katılımcılardan herhangi bir kişisel bilgi talep edilmemektedir. Anket cevaplama süresi konusunda bir kısıtlama yapılmamıştır. Anketin gönderildiği kişilerden kimlerin anketi yanıtladığı kimlerin yanıtlamadığı bilinmemektedir. Sadece katılımcıların seyahat acentası çalışanı olduğu bilinmektedir. Veri toplama süreci 17 Ağustos 22 tarihinde 433 katılımcı ile sonlandırılmıştır. Toplanan veriler incelendiğinde 3 anketin analize uygun olmadığı saptanmış ve analizden çıkartılmıştır. Analizler 430 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde sosyal bilimler alanında kullanılan istatistik programlarından yararlanılmış, cevaplar araştırmanın amacı kapsamında analizlere tutulmuştur. Öncelikle katılımcıların demografik özelliklerini, daha önce etik dışı uygulamalarla karşılaşıp karşılaşmadıklarını, karşılaştılarsa etik dışı uygulamanın türünü, tepki gösterip gösterilmediği ve gösterilen tepkinin ne olduğuna belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Daha sonra bilgi ifşası, etik konum ve örgütsel bağlılık ölçeklerinde yer alan ifadelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Sonrasında ise sosyo demoragfik değişkenler açısından bilgi ifşasına yönelik tutumlarda ortaya çıkan farklılıklar test edilmiştir, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla çarpıklık basıklık katsayıları hesaplanmış, güvenirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlerin ve bireysel etik değerlerin iki değişken arasındaki ilişkiye etkisini belirlemek maksadıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda veriler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS 23 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Bireysel etik değerlerin iki değişken arasındaki ilişkiye etkisi ise PROCESS V 42 eklentisi ile ölçülmüştür.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bilgi ifşası ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide bireysel etik değerlerin etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmanın bu bölümünde araştırma analizlerine, bulgulara ve bulgularla ilişkili yorumlara yer verilecektir.

4.1. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analizleri sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

4.1.1. Sosyo-Demografik ve Etik Dışı Uygulamalara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Bulgular

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, işletmede çalışma yılı, seyahat acentacılığı alanında çalışma yılı, çalışılan departman ve işletmedeki pozisyon) ile daha önce etik dışı bir uygulama ile karşılaşıp karşılaşmadıkları, karşılaştılarsa tepki gösterip göstermedikleri, karşılaştıkları etik dışı uygulamanın türü ve gösterilen tepkinin türüne ilişkin frekans ve yüzde dağılımları gösterilmiştir. Ankete katılanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgularının tamamı Çizelge 18'de gösterilmiştir.

Çizelge 18. Sosyo-Demografik Değişkenlere İlişkin Verilerin Frekans Analizi

Sosyo-Demografik Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	133	30,9
	Erkek	297	69,1
	Toplam	**430**	**100,0**
Medeni Durum	Evli	212	49,3
	Bekâr	218	50,7
	Toplam	**430**	**100,0**

Çizelge 18-devamı

Yaş	19-30 yaş arası	103	24,0
	31-50 yaş arası	309	71,8
	51-64 yaş arası	18	4,2
	Toplam	**430**	**100,0**
Eğitim Durumu	Lise	38	8,9
	Önlisans	69	16,0
	Lisans	279	64,9
	Lisansüstü	44	10,2
	Toplam	**430**	**100,0**
Gelir Durumu	Düşük	151	35,1
	Orta	169	39,3
	Yüksek	110	25,6
	Toplam	**430**	**100,0**
İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	107	24,9
	1-5 yıl arası	165	38,4
	6-10 yıl arası	84	19,5
	11-15 yıl arası	39	9,1
	15 yıldan fazla	35	8,1
	Toplam	**430**	**100,0**
Sektörde Çalışma Süresi	1 yıldan az	34	7,9
	1-5 yıl arası	74	17,2
	6-10 yıl arası	101	23,5
	11-15 yıl arası	82	19,1
	15 yıldan fazla	139	32,3
	Toplam	**430**	**100,0**
Çalışılan Departman	Yönetim	35	8,1
	Satış - Pazarlama	36	8,4
	Rezervasyon	13	3,0
	Operasyon	94	21,9
	Kontrat	70	16,2
	Bilgi Teknolojileri	21	4,9
	İnsan Kaynakları	14	3,3
	Finans-Muhasebe	37	8,6
	Ürün	58	13,5
	Misafir İlişkileri	19	4,4
	Diğer / Gizli	33	7,7
	Toplam	**430**	**100,0**

Çizelge 18- devamı

İşletmedeki Pozisyon	İşletme Sahibi	17	4,0
	Üst Kademe Çalışanlar	89	20,6
	Orta Kademe Çalışanlar	183	42,6
	Alt Kademe Çalışanlar	111	25,8
	Diğer / Gizli	30	7,0
	Toplam	**430**	**100**

Çizelge 18'e göre katılımcıların %30,9'u kadın ve 69,1'i erkektir. Katılımcıların %49,3'ü evli, %50,7'si bekar bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %24'ü 19-30 yaş aralığında, %71,8'i 31-50 yaş aralığında, %4,2'si ise 51-64 yaş aralığında bireylerdir. Katılımcıların %8,9'unun lise, %16'sının önlisans, %64,9'unun lisans ve %10,2'sinin lisansüstü eğitim almış olduğu görülmüştür. Gelir durumu sorusuna katılımcıların yanıtları düşük, orta ve yüksek olarak gruplandırılmışıtır. Buna göre 4250 TL'den az – 8500 TL'ye kadar olan rakam düşük düzeyde gelir, 8501 TL – 17.000 TL aralığı orta düzeyde gelir ve 17.001 TL'den fazla gelir ise yüksek gelir olarak belirlenmiştir. Katılımcıların gelir düzeyine ilişkin yanıtlarının dağılımı %35,1'i düşük, %39,3 orta ve %25,6'sı yüksek düzeyde gelir şeklindedir. İşletmede çalışma yılı sorusuna ilişkin yanıtlar %24,9 1 yıldan az, %38,4'ü 1-5 yıl arası, %19,5'si 6-10 yıl arası, %9,1'i 11-15 yıl arası ve %8,1'si 15 yıldan fazla olarak belirtilmiştir. Katılımcıların seyahat acentacılığı alanında çalışma süresi ise %7,9 1 yıldan az , %17,2 1-5 yıl arası, % 23,5 6-10 yıl arası, %19,1 11-15 yıl arası, %32,3'i 15 yıldan fazla şeklindedir. Katılımcıların çalıştıkları departmana ilişkin yanıtlarının dağılımı ise %8,1 yönetim, %8,4 satış/pazarlama, %3 rezervasyon, %21,9 operasyon, %16,2 kontrat, %4,9 bilgi teknolojileri, %3,3 insan kaynakları, %8,6 finans/muhasebe, %13,5 ürün, %4,4 misafir ilişkileri, %7,7 diğer/gizli şeklindedir. Katılımcıların işletmedeki pozisyonları ise %4 işletme sahibi, %20,7 üst kademe çalışanlar, %42,6 orta kademe çalışanlar, %25,8 alt kademe çalışanlar ve %7 diğer/gizli olarak belirtilmiştir.

Ankete katılanların etik dışı uygulamalara ilişkin bulgularının tamamı Çizelge 19'da gösterilmiştir.

Çizelge 19. Etik Dışı Uygulamalara İlişkin Verilerin Frekans Analizi

Etik Dışı Uygulamalar		n	%
İş Hayatında Daha Önce Etik Dışı Uygulama ile Karşılaşma Durumu	Evet	257	59,8
	Hayır	173	40,2
Toplam		**430**	**100,0**
Etik Dışı Uygulamaya Tepki Gösterme Durumu	Evet	237	55,1
	Hayır	31	7,2
	Yanıt Yok	162	37,7
Toplam		**430**	**100,0**
Karşılaşılan Etik Dışı Uygulamanın Türü			
Yolsuzluk		67	9,8
İsraf		71	10,5
Dolandırıcılık		42	6,2
Ayrımcılık		160	23,7
Rüşvet		33	4,9
Uygunsuz muhasebe kayıtları		44	6,5
Cinsel Taciz		39	5,8
Tüketici Ürün Güvenliği		20	3,0
Mobing		183	27,1
Diğer		17	2,5
Toplam		**676**	**100,00**
Etik Dışı Uygulamaya Gösterilen Tepkinin Türü			
İşime devam ettim ve herhangi bir tepki göstermedim.		11	2,6
İşime devam ettim ve olay hakkında ilgilileri bilgilendirdim.		139	32,3
İşten ayrıldım ve olayla ilgili kimseye herhangi bir bilgi vermedim.		23	5,3
İşten ayrıldım ve olayla ilgili gerekli ya da yetkili makamları bilgilendirdim.		69	16,0

Çizelge 19-devamı

Diğer	Cezalandırıldı ve işten çıkartıldı.	1	0,2
	Dava edildi.	2	0,5
	Direkt müdahale edildi.	1	0,2
	Durumun düzelmesi için mücadele edildi.	3	0,7
	Etik dışı davranışı gerçekleştiren yönetici ile ilgili daha üst mercilere defalarca bilgi verildi. Bir değişiklik olmadı. Üst yöneticilerin fikrini değiştirebilecek kişilere başvuruldu.	1	0,2
	Farkedildi. Aksiyon alındı. Yıllar sonra aynı çalışma düzeni devam etti	1	0,2
	İş sahibini bilgilendirip sorunu çözüme kavuşturuldu.	1	0,2
	İlgili kişi bilgilendirildi. Bilgilendirme yapan kişi bir bahane ile işten çıkartıldı.	1	0,2
	İşe devam edildi ve ayrımcılığı yapan yönetici ile direkt iletişime geçildi.	1	0,2
	Tüm olumsuzluklar farklı işyerlerinde yaşandığı için duruma göre verilen tepkiler farklı oldu. Cinsel taciz sonucu işe devam edildi ve yetkilileri bilgilendirildi. Mobbing sonucu işten ayrılındı ve kimseye bilgi verilmedi. Ancak işten ayrılmanın sebebi daha iyi bir iş bulunmasıdır.	1	0,2
	Yönetici bilgilendirildi.	1	0,2
	Uygun zamanda işten ayrılıp hukuksal boyutta hak aranacaktır.	1	0,2
	Gizli	1	0,2
	Turizm	1	0,2
	Yanıt Yok	171	39,8
Toplam		**430**	**100,00**

İş hayatında daha önce etik dışı bir uygulama ile karşılaşılması sorusuna yönelik yanıtların dağılımı %59,8 evet, %40,2 hayır şeklindedir. Katılımcıların ‘’Etik dışı uygulamaya tepki gösterdiniz mi’’ sorusuna ilişkin yanıtları ise %55,1 evet, %7,2 hayır olarak belirtilmişken, %37,7’si bu soruya yanıt vermemiştir. Katılımcılara karşılaştıkları etik dışı uygulamanın türü sorulmuş, bunun için 10 farklı seçenek sunulmuş ve birden fazla seçeneği tercih edebilecekleri belirtilmiştir. Soruyu yanıtlayan 268 kişi karşılaştıkları etik dışı uygulamalarla ilgili 676 seçenek işaretlemiştir. Yanıtların frekans dağılımları sırasıyla %9,8 yolsuzluk, %10,5 israf, %6,2 dolandırıcılık, %23,7 ayrımcılık, %4,9 rüşvet, %6,5 uygunsuz muhasebe kayıtları, %5,8 cinsel taciz, %3 tüketici ürün güvenliği, 27,1 mobing şeklindedir. Diğer seçeneğinde yer alan 17 ifade ise %0,1 ırkçılık, %0,1 vergi kaçırma, %0,1 çift bordro, %0,1 politik baskı, %0,1 birçok şey, %0,1hakedişlerin verilmemesi, %0,1

sigortanın yatırılmaması, %0,1 iş tanımında olmayan işlerden sorumlu tutulmak, %0,1 bordro bilgisinin sunulmaması, %0,1 zamlı ücret hakkının ücret yatırıldıktan sonra sunulması, %0,4 çalışan haklarının korunmaması, %0,1 işgörenin hukuki haklarına engel olunması, %0,1 liyakatsiz kişilerin işe alınması, %0,1 yanlış bilgilendirme ve yönlendirme, %0,1 uygun olmayan ikili ilişkiler olarak belirtilmiştir. Etik dışı uygulamaya gösterilen tepki türüne 259 kişi yanıt vermiştir. Yanıtlar; %2,6 ''İşime devam ettim ve herhangi bir tepki göstermedim'', %32,3 ''İşime devam ettim ve olay hakkında ilgilileri bilgilendirdim'', %5,3 ''İşten ayrıldım ve olayla ilgili kimseye herhangi bir bilgi vermedim'', %16 ''İşten ayrıldım ve olayla ilgili gerekli ya da yetkili makamları bilgilendirdim'' şeklindedir. Diğer seçeneğine verilen yanıtlar ve frekans dağılımları ise %0,2 ''Cezalandırıldı ve işten çıkarıldı, %0,5 ''Dava edildi'', %0,2 ''Direkt müdahale edildi'', %0,7 ''Durumun düzelmesi için mücadele edildi'', %0,2 ''Etik dışı davranışı gerçekleştiren yönetici ile ilgili daha üst mercilere defalarca bilgi verildi. Bir değişiklik olmadı. Üst yöneticilerin fikrini değiştirebilecek kişilere başvuruldu'' , %0,2 'Farkedildi. Aksiyon alındı. Yıllar sonra aynı çalışma düzeni devam etti'' , %0,2 ''İş sahibini bilgilendirip sorunu çözüme kavuşturuldu'', %0,2''İlgili kişi bilgilendirildi. Bilgilendirme yapan kişi bir bahane ile işten çıkartıldı'', %0,2 ''İşe devam edildi ve ayrımcılığı yapan yönetici ile direkt iletişime geçildi'', %0,2 ''Tüm olumsuzluklar farklı işyerlerinde yaşandığı için duruma göre verilen tepkiler farklı oldu. Cinsel taciz sonucu işe devam edildi ve yetkilileri bilgilendirildi. Mobing sonucu işten ayrılındı ve kimseye bilgi verilmedi. Ancak işten ayrılmanın sebebi daha iyi bir iş bulunmasıdır'', %0,2 ''Yönetici bilgilendirildi'', %0,2 ''Uygun zamanda işten ayrılıp hukuksal boyutta hak aranacaktır'', %0,2''Gizli'' ve %0,2 ''Turizm'' şeklindedir.

4.1.2. Bilgi İfşası, Etik Konum ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinde Yer Alan İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular

Tanımlayıcı istatistiklerin uygulanması, araştırmalarda yanıltıcı sonuçların sunulması olasılığını azaltarak sistematik bir yaklaşımla rapor edilmesini sağlar (Kaur, Stoltzfus ve Yellapu, 2018, s. 63). Bu kapsamda bu çalışmada her bir ölçekte yer alan ifadelerin ve ölçekleri oluşturan boyutların aritmetik ortalama ve standart

sapma değerleri verilmiştir. En çok kullanılan merkezi eğilim ölçülerinden olan aritmetik ortalama veri setinin ortalama değeri hakkında bilgi verir. Standart sapma ise verilerin veri seti aritmetik ortalamasından ne kadar saptığını gösterir (Çakır, 2019, s. 62-68). Çizelge 20'de bilgi ifşası ölçeğine ilişkin ifadelerin standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri verilmiştir.

Çizelge 20. Bilgi İfşası Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalama Değerleri ve Standart Sapma Değerleri

BİLGİ İFŞASI ÖLÇEĞİ			
İfade No	İfade	$\bar{X}$	SS
1	Olayı kurum içerisinde uygun bir kişiye bildiririm.	4,528	0,9500
2	Olaydan üst yönetimin haberdar olmasını sağlarım.	4,056	1,2201
3	Olayı kişinin yöneticisine bildiririm.	4,379	1,0391
4	Olayı kurum dışındaki ilgili kişiye bildiririm.	1,965	1,3677
5	Olayı kurum dışındaki ilgili makamlara bildiririm.	2,142	1,4293
6	Olayı işletme dışındaki geniş kitlelerin öğrenmesini sağlarım.	1,679	1,1564
7	İsmimi kullanarak olayı paylaşmaktan çekinmem.	2,786	1,5928
8	Kendimle ilgili detaylı bilgi vererek olayı paylaşmaktan çekinmem.	2,737	1,5905
9	Sahte bir isim kullanarak olayı bildiririm.	1,360	0,8812
10	Olayı bildirirken kendimle ilgili bilgi vermemeye çalışırım.	3,486	1,5202
11	Resmi yolları kullanarak olayı açıklarım.	2,967	1,5264
12	Olayı mevcut prosedürlere uygun olarak bildiririm.	4,379	1,0210
13	Olayı resmi olmayan yollardan, sorunu çözebileceğine inandığım yakın iş arkadaşlarımla paylaşırım.	2,281	1,4699
14	Olayı sorunu çözebilme yetkisine sahip güvenilir bir kişiye resmi olmayan yollarla bildiririm.	2,449	1,5086
15	Olayı sosyal iletişim ağlarında paylaşırım.	1,644	1,1573

Çizelge 20'ye göre ''Olayı kurum içerisindeki uygun bir kişiye bildiririm.'' ifadesi ($\bar{X}$=4,528) en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu, görülmektedir. Ayrıca tüm ölçek içinde en düşük aritmetik ortalamaya sahip ifade ''Sahte bir isim kullanarak olayı bildiririm.'' ($\bar{X}$=1,360) ifadesidir.

Çizelge 21. Etik Konum Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

ETİK KONUM ÖLÇEĞİ			
İfade No	İfade	$\bar{X}$	SS
1	İnsanlar davranışlarının başkalarına zarar vermeyeceğinden emin olarak hareket etmelidir.	4,723	0,7130
2	Risk küçük olsa bile, başkalarını riske sokmak asla hoş görülmemelidir.	4,460	0,8648
3	Kişisel kazanım ne olursa olsun, başka insanlara zarar verme ihtimali yanlıştır.	4,728	0,7277
4a	İnsanlar başka insanlara asla psikolojik zarar vermemelidir.	4,833	0,5711
4b	İnsanlar başka insanlara asla fiziksel zarar vermemelidir.	4,853	0,5708
5a	İnsanlar başka insanların haysiyetine zarar verecek davranışlardan kaçınmalıdır.	4,872	0,4779
5b	İnsanlar başka insanların refahına zarar verecek davranışlardan kaçınmalıdır.	4,730	0,6771
6	Davranış, masum bir insana zarar verecekse yapılmamalıdır.	4,786	0,6374
7	Belirli bir davranışın olumlu sonuçlarıyla olumsuz sonuçlarını değerlendirerek karar vermek ahlaki değildir.	2,777	1,5900
8	İnsan itibarını korumak, toplumun en önem verdiği değer olmalıdır.	4,293	0,9836
9	İnsanlar hiçbir koşulda refahından vazgeçmemelidir.	3,081	1,3468
10	En ahlaki davranış en doğru davranıştır.	3,677	1,2329
11	Her koşulda uygulanacak "kesin doğru olan" ahlaki bir kural yoktur.	3,763	1,3150
12	Ahlaki anlayışlar durumdan duruma ve toplumdan topluma değişir.	4,130	1,1514
13	Ahlaki kurallar kişiye göre değişir. Bir kişinin ahlaki bakımdan doğru bulduğunu başka biri yanlış olarak değerlendirebilir.	3,744	1,3790
14	Ahlak konusunda mutlak bir doğru yoktur. Farklı ahlaki düşünceler "doğruluk" açışından karşılaştırılamazlar.	3,784	1,3283
15	Neyin ahlaki olduğu neyin ahlaki olmadığı kişiye özgüdür.	3,188	1,4785
16	Ahlaki kurallar başkalarını yargılamak için kullanılamaz.	4,005	1,1747
17	İnsanlar toplumdan bağımsız olarak kendi ahlaki kurallarına göre davranabilmelidir.	3,156	1,3881
18	Belirli durumlardaki davranışları yasaklayan ahlaki kurallar, kişiler arası ilişkilere zarar verir.	3,465	1,2394
19	Bir yalanın hoş görülüp görülemeyeceği tamamen duruma bağlıdır.	2,979	1,3731
20	Geçerli bir neden varsa, yalan söylemek ahlaki olarak değerlendirilebilir.	2,895	1,3487

Çizelge 21'de etik konum ölçeğine ait ifadelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Buna göre ''İnsanlar başka insanların haysiyetine zarar verecek davranışlardan kaçınmalıdır.'' ifadesi ($\bar{X}$=4,872) en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu, ''Belirli bir davranışın olumlu sonuçlarıyla olumsuz sonuçlarını değerlendirerek karar vermek ahlaki değildir.'' ifadesinin ise ($\bar{X}$=2,777) en düşük aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 22. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ			
İfade No	İfade	$\bar{X}$	SS
1	Kariyerimin kalan kısmını şu anda çalıştığım işletmede geçirmek isterim.	3,402	1,3904
2	Çalıştığım işletmede herhangi bir problem olduğunda kendi problemim gibi hissederim	4,035	1,0866
3	Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	3,288	1,4259
4	Çalıştığım işletmeyle aramda duygusal bir bağ hissetmiyorum.	3,430	1,3685
5	Çalıştığım işletmede kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	3,442	1,4076
6	Çalıştığım işletmenin benim için özel bir yeri vardır.	3,788	1,2173
7	Şu anda bu işletmede çalışmak benim için bir istek olduğu kadar aynı zamanda bir gerekliliktir.	3,979	1,0997
8	İstesem bile şu an çalıştığım işletmeden ayrılmak benim için çok zor olur.	3,163	1,4585
9	Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmaya karar verirsem düzenim bozulur.	3,112	1,4197
10	Bu işletmeden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	3,319	1,3837
11	Eğer bu işletmeye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	3,028	1,3429
12	Çalıştığım işletmeden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri yeni alternatif iş olanaklarının azlığıdır.	2,979	1,4825
13	Mevcut işverenime karşı minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum	2,923	1,4616
14	Bu işletmeden ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	3,200	1,4635
15	Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	2,284	1,4350
16	Çalıştığım işletme sadakatimi hak ediyor.	3,370	1,3760
17	Bu işletmedeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılmam.	2,558	1,3993
18	Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	2,693	1,3719

Çizelge 22'de örgütsel bağlılık ölçeğine ait ifadelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Buna göre ''Çalıştığım işletmede herhangi bir problem olduğunda kendi problemim gibi hissederim'' ifadesi ($\bar{X}$=4,035) en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. ''Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.'' ($\bar{X}$=2,284) ifadesi ise en düşük aritmetik ortalamaya sahip faktördür. Bu ifade aynı zamanda en düşük aritmetik ortalamaya sahiptir olan ifadedir.

4.1.3. Ölçeklere İlişkin Çarpıklık - Basıklık Değerleri

Parametrik olarak ifade edilen testlerin veri setine uygulanabilmesi için değişkenlerin normallik varsayımını sağlaması gerekmektedir. Bu kapsamda normal dağılıma karar verilirken çarpıklık, basıklık katsayıları, Kolmogrof-Smirnov ve Shapiro-Wilks test sonuçları kullanılabilir. Çarpıklık katsayısına göre bazı çalışmalarda -1 ile +1, bazı çalışmalarda -2 ile +2 bazılarında ise -3 ile +3 arasındaki değerler normal dağılım olarak kabul edilmektedir (Çakır, 2019, s. 128-133). Ayrıca belirli bir örneklem büyüklüğüne sahip verilerin (n>30) normal dağıldığı varsayıldığı belirtilmektedir (Şencan, 2005, s. 193).

Bilgi ifşası, etik konum ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin faktörlerine ait çarpıklık ve basıklık katsayıları Çizelge 23'de verilmiştir.

Çizelge 23. Bilgi İfşası, Etik Konum ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Ölçek		İstatistik	Standart Hata
Bilgi İfşası Ölçeği	Çarpıklık	0,626	0,118
	Basıklık	0,506	0,235
Etik Konum Ölçeği	Çarpıklık	-0,706	0,118
	Basıklık	1,285	0,235
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Çarpıklık	-0,183	0,118
	Basıklık	-0,162	0,235

Çizelge 23'e göre verilerin normal dağılıma uygun olduğu ve bu kapsamda parametrik testlerin uygulanabileceği söylenebilir.

4.1.4. Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Faktör analizi, genel olarak, ortak faktörlerin sayısını ve doğasını belirleyerek, ölçülen değişkenlerin daha net bir şekilde anlaşılmasına yönelik bir dizi çok değişkenli istatistiksel yöntem olarak karakterize edilebilir (Hayton, Allen ve Scarpello, 2004, s. 192). Faktör analizi, ölçülebilir ve gözlemlenebilir değişkenlerin, ortak bir varyansı paylaşan ve gözlemlenemeyen daha az sayıda gizli değişkene indirgenebileceği fikri üzerine konumlanır. Bu durum, boyutsallığın azaltılması olarak da ifade edilebilir (Yong ve Pearce, 2013, s. 80).

Veri setinde açıklayıcı faktör analiz kapsamında yapılan işlemleri açıklanmadan önce ortak yükler ya da paydaşlık oranı olarak ifade edilen Communalities tablosunda yer alan değerlere göre ifade çıkarma işleminin yapılmasında izlenen yol ile ilgili bilgi verilecektir. Buna göre ortak yükler tablosunda yer alan ifadelerin alt sınırlarına ilgili farklı görüşlerin yer aldığı belirtilebilir. Örneğin Çakır (2019, s. 270) bu değerlerin % 30'un altında olması durumunda ifadede bir problem olduğuna işaret etmekte ve analizden çıkarılması gerektiğini ifade etmektedir. Benzer şekilde Akyüz (2018, s. 192) % 30 değerine işaret etmektedir. Yaşlıoğlu (2017, s. 77-78) ise bu tablodaki tüm değerlerin % 50'den büyük olmasının ifadelerin varyanslarının %50'sinden fazlasının faktör yapısı ile paylaşıldığı anlamına geldiğini, buna istinaden %50'nin altında kalan değerlerin analizden çıkarılması gerektiğini ifade eder. Şencan (2005, s. 389) her ne kadar % 50'nin altında değere sahip olan ifadelerin analizden çıkarılması gerektiğini belirtmiş olsa da ifadenin faktörle anlamı bir bağa sahip olduğuna dair farklı göstergeler olabileceğini belirtmiştir. Buna istinaden öncelikle % 30'un altında kalan değerlerin çıkarılması tercih edilmiştir. Sonrasında adım adım ilerlenerek her bir ifade için, ortak yüklerle beraber, faktör yükü, ifadenin dağıldığı faktör, ölçeğin güvenirliğine olan etkisi dikkate alınmıştır. Howard (2016, s. 55) bir ifadenin faktör yükünün 0,40 değerinin üzerinde olması gerektiğini ifade etmektedir.

Faktör analizinin yapılabilmesi için verinin Kaise-Mayer ve Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile test edilmesi gerekir. Test sonuçlarının istenen düzeyi KMO değeri > 0.60 / Barlett's Test Sig. Value < 0.05 şeklindedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016, s. 416). KMO testinin amacı örneklem yeterliliğini ölçmektir (Chen, Wang, YangLiou, 2003, s. 106). Bartlett Küresellik Testi ise bir korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını gösterir (Varol, 2011, s. 358).

Ölçeği oluşturan ifadelerin iç tutarlılığa sahip olmaları gerekir. Maddelerin hepsi aynı şeyi ölçmelidir, bu nedenle birbirleriyle ilişkilendirilmelidir. İç tutarlılığı değerlendirmek için Cronbach's Alfa katsayısı kullanılabilir (Bland ve Altman, 1997, s. 572). Her bir ifade için hesaplanan bir değer olabileceği gibi, ölçekteki ifadelere ait bir değer de saptanabilir. Elde edilen katsayı ''$0.81<\alpha<1.00$ ise ölçek yüksek güvenirliktedir, $0.61<\alpha<0.80$ ise ölçek orta güvenirliktedir, $0.41<\alpha<0.60$ ise ölçek düşük güvenirliktedir $0.00<\alpha<0.40$ ise ölçek güvenilir değildir'' şeklinde yorumlanabilir (Kılıç, 2016, s. 47-48).

Ölçeklere uygulanan faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tablolarda, ifadelere ilişkin özdeğerler (Eigenvalue), varyansı açıklama oranı, birikimli varyans, ankette ifadelerin faktör yüklerine ilişkin değerler, KMO, Bartlett Küresellik Test sonuçları, boyutlar ve ölçek bazında Cronbach's Alfa katsayıları ile boyutsal bazda artimetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

4.1.4.1. Bilgi İfşası Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Bilgi ifşasına ilişkin ifadelerin faktör analizi sonuçları Çizelge 24'de yer almaktadır. Bu araştırmada 4 boyut ve 11 ifadeden oluşan ölçeğin genel güvenirlik katsayısı 0,739 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadelerin tamamı metin içinde ''Bölüm 4.1.2'de'' yer almaktadır.

Faktör analizi sonuçlarına göre, değişkenlerin toplam varyansın % 70,687'sini açıklayan 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile bireylerin bilgi ifşasına ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik 11 ifade, toplam değişkenliğin % 70,687'sini açıklayan dört boyut altında yer almıştır.

Çizelge 24'de bilgi ifşasına ilişkin verilerin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları verilmiştir. KMO değerinin 0,712 ve Bartlett testine göre yaklaşık ki kare ($\chi 2$) değerinin 1611,747 ve anlamlılık düzeyinin ,000 sıfır olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi sonucunda resmi bilgi ifşası boyutu altında yer alan 11. ifadenin (Resmi yolları kullanarak olayı açıklarım) iki farklı boyut altında faktör yükü gösterdiği tespit edilmiştir. Bu değerler sırasıyla ,450 ve ,605 şeklindedir. Howard (2016, s. 55) farklı faktör altına dağılan bir ifadenin gösterdiği faktör yükleri

arasındaki farkın en az 0,20 olması gerektiğini ifade etmektedir. Buna istinaden öncelikle bu ifade analizden çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır.

Tekrarlanan analiz sonrasında resmi bilgi ifşası boyutu altında yer alan 12.ifadenin (Olayı mevcut prosedürlere uygun olarak bildiririm) ortak varyans değerinin 0,188 olduğu, faktör yükünün ise 0,40 değerinin altında kaldığı görülmüştür. Bundan dolayı bu ifade ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. İfadeler 4 boyut altına dağılmıştır. Anonim bilgi ifşası altında yer alan 9. (Sahte bir isim kullanarak olayı bildiririm) ve 10. (Olayı bildirirken kendimle ilgili bilgi vermemeye çalışırım) ifadeler sırasıyla dışsal bilgi ifşası ve isim belirtilerek yapılan bilgi ifşası boyutları altına yerleşmiştir. 9. fade dışsal bilgi ifşası boyutu altında açıklanamamaktadır. Yani olayı içsel ya da dışsal bildirim şeklinde belirlenmemiştir. Bu sebepten ötürü 9. ifade de analizden çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır.

Analiz sonrasında isim belirterek yapılan bilgi ifşası boyutu altına yerleşen 10. ifade bu boyut altında açıklanabilmekle birlikte, ölçek bazında güvenirliği α = 0,793 değerinden α = 0,693'e, boyut bazında ise α = 0,856 değerinden α = 0,638 değerine düşürmektedir. Ayrıca bu ifadenin analizden çıkarılması toplam açıklanan varyans yüzdesini %66,784'den %70,687'yı çıkarmaktadır.

Analiz sonucunda gayri resmi bilgi ifşası altında yer alması gerektiği düşünülen ve ölçeğe sonradan ilave edilen 15. ''Olayı sosyal iletişim ağlarında paylaşırım'' ifade dışsal bilgi ifşası boyutu altında yer almıştır. Bu ifade bu boyut altında açıklanabilmektedir.

Çizelge 24. Bilgi İfşası Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları

İfadeler	Dışsal	İsimli	İçsel	Gayri Resmi	Ortak Varyans Değeri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Açıklanan Varyans
5	0,840				0,752	2,716	24,691	70,687
6	0,828				0,737			
4	0,808				0,688			
15	0,714				0,593			
8		0,924			0,879	1,753	15,938	
7		0,902			0,868			
1			0,798		0,647	1,662	15,105	
2			0,709		0,558			
3			0,663		0,459			
14				0,906	0,830	1,645	14,953	
13				0,832	0,764			
α	0,834	0,856	0,568	0,754				
$\bar{X}$	1,858	2,762	4,321	2,365				
SS	1,278	1,5917	1,0697	1,4893				

Faktör döndürme işlemi Varimax ile yapılmıştır.
Tüm ölçek için Cronbach'ın Alpha Katsayısı α = ,739
KMO Örneklem Yeterliliği: , 712
Bartlett Küresellik Testi: p< .000 (Ki-kare = 1611,747 df =55)

Çizelge 24'e göre 4 ifadeyi içeren birinci faktörün özdeğeri 2,716 ve varyansı açıklama oranı %24,691düzeyinde olduğu ve Cronbach Alpha değerinin 0,834 olduğu görülmüştür. Bu boyut **dışsal bilgi ifşası** olarak adlandırılmıştır. **İsimli bilgi ifşası** olarak adlandırılan ikinci faktörün özdeğeri 1,753, varyansı açıklama oranı %15,938 ve Cronbach Alpha değeri 0,856'dır. Üçüncü ve **içsel bilgi ifşası** olarak adlandırılan faktörün özdeğerinin 1,662, varyansı açıklama yüzdesinin %15,105 ve Cronbach Alpha katsayısının 0,568 olduğu görülmüştür. **Gayri resmi bilgi ifşası** olarak adlandırılan dördüncü faktörün özdeğeri 1,645, varyans açıklama yüzdesi %14,953 ve Cronbach Alpha katsayısı 0,754 şeklindedir.

Çizelge 24'e göre içsel bilgi ifşası ($\bar{X}$=4.321) en yüksek artimetik ortalamaya sahip faktördür. Ölçeğin en düşük artimetik ortalamaya sahip boyutu ise dışsal bilgi ifşası ($\bar{X}$=1,858) faktörü olduğu görülmüştür.

4.1.4.2. Etik Konum Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Çizelge 25’te etik konum ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Bu araştırmada 3 boyut ve 14 ifadeden oluşan ölçeğin genel güvenirlik katsayısı 0,741 olarak hesaplanmıştır. Bu ifadelerin tamamı metin içinde ‘’Bölüm 4.1.2’de’’ yer almaktadır.

Faktör analizi sonuçlarına göre, değişkenlerin toplam varyansın % 57,864’ünün açıklayan 3 faktör altında toplandığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile bireylerin bilgi ifşasına ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik 14 ifade, toplam değişkenliğin % 57,864’ünü açıklayan üç boyut altında yer almıştır.

Çizelge 25'te etik konum ölçeğine ait KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları verilmiştir. KMO değerinin ,808 olduğu ve Bartlett testine göre yaklaşık ki kare ($\chi 2$) değerinin 2020,808 ve anlamlılık düzeyinin ,000 olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinde öncelikle 1. ifadenin (İnsanlar davranışlarının başka insanlara zarar vermeyeceğinden emin olarak hareket etmelidir) ortak yükler tablosunundaki değerinin 0,274 olduğu görülmüş ve bu ifade analizden çıkarılmıştır. 17. ifade (İnsanlar toplumdan bağımsız olarak kendi ahlaki kurallarına göre davranabilmelidir) ise iki farklı faktör altında faktör yükü göstermektedir. Bu değerler sırasıyla 0,526 ve 0,406 şeklindedir. Buna istinaden öncelikle bu ifadeler analizden çıkarılmıştır.

Analiz tekrarlandığında 7. ifadenin (Belirli bir davranışın olumlu sonuçlarıyla olumsuz sonuçlarını değerlendirerek karar vermek ahlaki değildir) ifadesinin binişik ifade olduğu tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Bu ifadeye ait faktör yükleri sırasıyla 0,443 ve 0,484 olduğu görülmüştür.

Tekrarlanan analiz sonucunda 9. ifadenin (İnsanlar hiçbir koşulda refahından vazgeçmemelidir) ortak yükler tablosundaki değeri 0,270, 2. ifadenin ise (Risk küçük olsa bile, başkalarını riske sokmak asla hoş görülmemelidir) 0,317 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca 18. ifade (Belirli durumlardaki davranışları yasaklayan ahlaki kurallar, kişilerarası ilişkilere zarar verir) binişiktir. Bu ifadenin aldığı değerler sırasıyla 0,425 ve 0,412 şeklindedir. Bundan dolayı bu ifadeler de analizden çıkarılmıştır ve analiz tekrarlanmıştır.

Faktör analizinin tekrarı sonucunda idealizm boyutunda yer alan 10. ifadenin (En ahlaki davranış en doğru davranıştır) farklı bir faktör altına dağıldığı görülmüş ve analizden çıkarılmıştır. Analiz tekrarlandığında 8. ifadenin ortak yükler tablosundaki değeri 0,274 olarak hesaplanmış ve analizden çıkarılmıştır. Analiz sonrasında ölçek üç boyutlu bir yapı sergilemiştir. Literatürde ölçeğin üç boyutlu olarak incelendiği ve üçüncü boyutun doğruluk olarak adlandırıldığı çalışmalar mevcuttur (Davis, Andersen ve Curtis 2001, s. 42).

Çizelge 25. Etik Konum Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları

İfadeler	**Idealizm**	**Rölativizm**	**Doğruluk**	**Ortak Varyans Değeri**	**Özdeğer**	**Açıklana Varyans**	**Toplam Açıklanan Varyans**
4a	0,854			0,733	3,410	24,358	57,864
5a	0,791			0,626			
4b	0,789			0,625			
6	0,693			0,487			
3	0,675			0,467			
5b	0,673			0,469			
14		0,802		0,649	3,036	21,685	
13		0,787		0,634			
15		0,764		0,626			
12		0,650		0,446			
11		0,608		0,375			
16		0,589		0,362			
20			0,882	0,795	1,655	11,821	
19			0,882	0,806			
α	0,831	0,801	0,773				
$\bar{X}$	4,800	3,769	2,937				
SS	0,6103	1,1087	1,3609				

Faktör döndürme işlemi Varimax ile yapılmıştır.
Tüm ölçek için Cronbach'ın Alpha Katsayısı α = ,741
KMO Örneklem Yeterliliği: , 808
Bartlett Küresellik Testi: p< .000 (Ki-kare = 2020,808 df =91)

Çizelge 25'e göre 6 ifadeyi içeren birinci faktörün özdeğeri 3,410 ve varyansı açıklama oranı %24,358 düzeyinde olduğu ve Cronbach Alpha değerinin 0,831 olduğu görülmüştür. Bu boyut **idealizm** olarak adlandırılmıştır. **Rölativizm** olarak adlandırılan ikinci faktörün özdeğeri 3,036, varyansı açıklama oranı %21,685 ve Cronbach Alpha değeri 0,801'dir. Üçüncü ve **doğruluk** olarak adlandırılan faktörün özdeğerinin 1,655, varyansı açıklama yüzdesinin %11,821 ve Cronbach Alpha katsayısının 0,773 olduğu görülmüştür.

Ölçeğin boyut bazında aritmetik ortalamaları sısrasıyla idealizm $\overline{X}$=4.800, rölativizm X=3,769 ve doğruluk X=2,937 olarak hesaplanmıştır.

4.1.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Araştırmada, örgütsel bağlılığa ilişkin verilere faktör analizi uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili faktör analizi sonuçları Çizelge 26'da yer almaktadır. Bu çalışmada bağlılık 3 boyut ve 13 ifade ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Çizelge 26'da örgüsel bağlılık ölçeğine ait KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları verilmiştir. KMO değerinin ,840 olduğu ve Bartlett testine göre yaklaşık ki kare ($\chi 2$) değerinin 2072,751 ve anlamlılık düzeyinin ,000 olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi sonuçlarına göre, değişkenlerin toplam varyansın % 60,590'nını açıklayan 3 faktör altında toplandığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile bireylerin örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik 13 ifade, toplam değişkenliğin %60,590'nını açıklayan üç boyut altında yer almıştır.

Faktör analizi sonunda öncelikle 11. ifadenin (Eğer bu işletmeye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim) ortak yükler tablosundaki değerinin 0,293 olduğu görülmüştür. Bu ifade çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır.

16. ifadenin (Çalıştığım işletme sadakatimi hak ediyor) iki farklı faktörde faktör yükü gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca normal şartlar altında normatif bağlılık boyutu altında yer alan bu ifade duygusal bağlılık boyutu altına yerleşmiştir. Buna istinaden bu ifade de analizden çıkarılarak faktör analizi yeniden yapılmıştır.

Tekrarlanan analiz sonucunda 13. ifadenin (Mevcut işverenime karşı minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum) binişik ifade olduğu görülmüştür. Bu ifadenin aldığı değerler 0,451 ve 0,420 olarak hesaplanmıştır ve analizden çıkarılmıştır. Devam bağlılığı altında yer alan 10. ifade (Bu işletmeden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır) duygusal bağlılık boyutu altına yerleşmiştir ve analizden çıkarılmıştır.

12. ifade ise (Çalıştığım işletmeden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri yeni alternatif iş olanaklarının azlığıdır) ölçeğin α katsayısını 0,824 değerinden 0,796 değerine düşürmektedir. Bundan dolayı analizden çıkarılmıştır. Faktör analizi sonuçları Çizelge 26'da gösterilmiştir.

Çizelge 26. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları

İfadeler	Duygusal	Rölativizm	Doğruluk	Ortak Varyans Değeri	Özdeğer	Açıklana Varyans	Toplam Açıklanan Varyans
4	0,845			0,720	3,672	28,247	60,59
5	0,814			0,671			
3	0,784			0,617			
6	0,759			0,661			
2	0,639			0,473			
1	0,614			0,560			
15		0,823		0,691	2,278	17,520	
17		0,798		0,698			
18		0,603		0,572			
14		0,548		0,382			
9			0,823	0,693	1,927	14,823	
8			0,794	0,691			
7			0,619	0,447			
α	0,857	0,716	0,670				
$\bar{X}$	3,564	3,418	2,684				
SS	1,3161	1,3260	1,4174				

Faktör döndürme işlemi Varimax ile yapılmıştır.
Tüm ölçek için Cronbach'ın Alpha Katsayısı α = ,824
KMO Örneklem Yeterliliği: , 840
Bartlett Küresellik Testi: p< .000 (Ki-kare = 2072,751 df =78)

Çizelge 26'ya göre 6 ifadeyi içeren birinci faktörün özdeğeri 3,672 ve varyansı açıklama oranı %28,247 düzeyinde olduğu ve Cronbach'ın Alpha değerinin 0,857 olduğu görülmüştür. Bu boyut orijinal ölçekte olduğu gibi **duygusal bağlılık** olarak adlandırılmıştır. **Normatif bağlılık** olarak adlandırılan ikinci faktörün özdeğeri 2,278 ve varyansı açıklama oranı %17,520 ve Cronbach'ın Alpha katsayısı 0,716'dır. Üçüncü ve **devam bağlılığı** olarak adlandırılan faktörün özdeğerinin 1,927, varyansı açıklama yüzdesinin %14,823ve güvenirlik katsayısı 0,670 olduğu görülmüştür. Tüm ölçek için Cronbach'ın Alpha katsayısı 0,824 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin boyutsal bazda aritmetik ortalamalarının dağılımı ise duygusal bağlılık $\bar{X}$=3,564, devam bağlılığı $\bar{X}$=3,418 ve normatif bağlılık $\bar{X}$=2,684 şeklindedir.

4.1.5. Seyahat Acentası Çalışanlarının Sosyo Demografik Özellikleri ile Bilgi İfşasına Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkilerin Analizleri

Araştırmada seyahat acentası çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile bilgi ifşasına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi için farklılık analizleri yapılmıştır. Bu ilişkilerin analizi için tek örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

4.1.5.1. Sosyo-Demografik Değişkenler ve İçsel Bilgi İfşasına Yönelik Tutumlar Arasındaki İlişkinin Analizi

Araştırmaya katılan seyahat acentası çalışanlarının sosyo demorafik özellikleri ile içsel bilgi ifşasına yönelik tutumlarına ilşkin bulgular Çizelge 27'de gösterilmiştir.

Çizelge 27. Sosyo- Demografik Özellikler ile İçsel Bilgi İfşasına Yönelik Tutum Arasındaki Farklılık Analizi

İçsel Bilgi İfşası								
Değişkenler			**n**	**$\bar{X}$**	**SS**	**t /F**	**p**	**Fark**
Cinsiyet	1	Kadın	133	4,36	0,770	0,659	0,510	
	2	Erkek	297	4,30	0,796			
Medeni Durum	1	Evli	212	4,39	0,764	1,795	0,073	
	2	Bekar	218	4,25	0,807			
Yaş	1	19-30 yaş arası	103	4,22	0,771	1,234	0,292	
	2	31-50 yaş arası	309	4,36	0,779			
	3	51-64 yaş arası	18	4,32	0,788			
Eğitim Durumu	1	Lise	38	4,38	0,850	0,270	0,847	
	2	Önlisans	69	4,35	0,719			
	3	Lisans	279	4,30	0,807			
	4	Lisansüstü	44	4,38	0,732			
Gelir Durumu	1	Düşük	151	4,24	0,753	2,549	0,079	
	2	Orta	169	4,30	0,792			
	3	Yüksek	110	4,46	0,760			
İşletmede Çalışma Süresi	1	1 yıldan az	107	4,23	0,783	3,406	0,009	4 - 1 4 - 2 5 - 2
	2	1-5 yıl arası	165	4,23	0,848			
	3	6-10 yıl arası	84	4,37	0,787			
	4	11-15 yıl arası	39	4,58	0,444			
	5	15 yıldan fazla	35	4,62	0,691			
Sektörde Çalışma Süresi	1	1 yıldan az	34	4,30	0,740	2,833	0,024	5 - 2
	2	1-5 yıl arası	74	4,15	0,796			
	3	6-10 yıl arası	101	4,23	0,845			
	4	11-15 yıl arası	82	4,31	0,768			
	5	15 yıldan fazla	139	4,49	0,742			

* Farklar p<0,05 düzeyinde anlamlıdır. Farklılıkların analizi için 2 kategorili nominal değişkenlerdeT-testi, 2'den fazla kategoriye sahip nominal değişkenlerde ise Anova testine başvurulmuştur. Öncelikle Levene test sonucuna göre varyansların homojenliği tespit edilmiştir. Homojen olan varyanslarda gözlem değerleri eşit olmadığı için farklılığı tespit noktasında Sheffe testi kullanılmıştır. Homojen olmayan varyanslarda ise Tamhane testi kullanılmıştır.

İçsel bilgi ifşası ile seyahat acentası çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan farklılık analizleri sonucunda; katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir durumu ile içsel bilgi ifşasına yönelik tutum arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. İşletmede çalışma süresi ile katılımcıların içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Levene Testi sonucunda p=0,001<0,05 farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Tamhane Testi yapılmıştır.

Çizelge 27 incelendiğinde işletmede 1 yıldan az ve 1 - 5 yıl arası çalışanların ($\bar{X}$=4,23), işletmede çalışama süresi 11-15 yıl arası çalışanlara göre ($\bar{X}$=4,58) sırasıyla; ,348 ve ,355 farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca 15 yıldan fazla çalışanlarla ($\bar{X}$=4,62) 1 - 5 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}$=4,23) arasında ,393 değerinde bir farklılık bulunmaktadır.

Katılımcıların sektörde çalışma süreleri ile içsel bilgi ifşasına yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Levene Testi sonucunda p=0,783>0,05 farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Sheffe Testi yapılmıştır. Çizgel 27 incelendiğinde 15 yıldan fazla sektörde çalışanlarla 1 – 5 yıl arasında sektörde çalışanlar arasında ,336 değerinde bir farklılık olduğu görülmüştür.

Bu açıklamalar doğrultusunda Çizelge 28'de görüldüğü üzere H1a, H1b, H1c, H1d, H1e hipotezleri **desteklenmemiş**, H1f ve H1g hipotezleri ise **desteklenmiştir**.

Çizelge 28. İçsel Bilgi İfşası ve Sosyo Demografik Değişkenlere İlişkin Hipotezler

Hipotezler	Sonuç
H1a: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları cinsiyet açısından farklılık gösterir.*	DESTEKLENMEDİ
H1b: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları medeni durum açısından farklılık gösterir.*	DESTEKLENMEDİ
H1c: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları yaş açısından farklılık gösterir.*	DESTEKLENMEDİ
H1d: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları eğitim durumları açısından farklılık gösterir.*	DESTEKLENMEDİ
H1e: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları gelir düzeyi açısından farklılık gösterir*	DESTEKLENMEDİ
H1f: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları işletmede çalışma süresi açısından farklılık gösterir.*	**DESTEKLENDİ**
H1g: *Seyahat acentası çalışanlarının içsel bilgi ifşasına yönelik tutumları sektörde çalışma süresi açısından farklılık gösterir.*	**DESTEKLENDİ**

4.1.5.2. Sosyo-Demografik Değişkenler ve Dışsal Bilgi İfşasına Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Analizi

Araştırmaya katılan seyahat acentası çalışanlarının sosyo demorafik özellikleri ile dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumlarına ilşkin bulgular Çizelge 29'da gösterilmiştir.

Çizelge 29. Sosyo- Demografik Özellikler ile Dışsal Bilgi İfşasına Yönelik Tutum Arasındaki Farklılık Analizi

Dışsal Bilgi İfşası								
Değişkenler			**n**	**$\bar{X}$**	**SS**	**t /F**	**p**	**Fark**
Cinsiyet	1	Kadın	133	2,12	1,188	3,296	0,001	1>2
	2	Erkek	297	1,17	0,959			
Medeni Durum	1	Evli	212	1,75	0,944	-2,016	0,044	2>1
	2	Bekar	218	1,96	1,110			
Yaş	1	19-30 yaş arası	103	2,08	1,152	3,099	0,046	1>2
	2	31-50 yaş arası	309	1,78	0,994			
	3	51-64 yaş arası	18	1,19	1,222			
Eğitim Durumu	1	Lise	38	1,89	1,174	0,135	0,939	
	2	Önlisans	69	1,92	1,072			
	3	Lisans	279	1,84	1,036			
	4	Lisansüstü	44	1,88	1,011			
Gelir Durumu	1	Düşük	151	2,17	1,145	12,478	0,000	1>2 1>3
	2	Orta	169	1,78	1,022			
	3	Yüksek	110	1,55	0,825			
İşletmede Çalışma Süresi	1	1 yıldan az	107	2,11	1,174	3,094	0,016	1>4
	2	1-5 yıl arası	165	1,77	0,963			
	3	6-10 yıl arası	84	1,77	1,018			
	4	11-15 yıl arası	39	1,55	0,770			
	5	15 yıldan fazla	35	2,01	1,237			
Sektörde Çalışma Süresi	1	1 yıldan az	34	2,40	1,264	3,562	0,007	1>4
	2	1-5 yıl arası	74	1,90	1,059			
	3	6-10 yıl arası	101	1,90	0,991			
	4	11-15 yıl arası	82	1,63	0,830			
	5	15 yıldan fazla	139	1,81	1,104			

* Farklar p<0,05 düzeyinde anlamlıdır. Farklılıkların analizi için 2 kategorili nominal değişkenlerdeT-testi, 2'den fazla kategoriye sahip nominal değişkenlerde ise Anova testine başvurulmuştur. Öncelikle Levene test sonucuna göre varyansların homojenliği tespit edilmiştir. Homojen olan varyanslarda gözlem değerleri eşit olmadığı için farklılığı tespit noktasında Sheffe testi kullanılmıştır. Homojen olmayan varyanslarda ise Tamhane testi kullanılmıştır.

Dışsal bilgi ifşası ile seyahat acentası çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan farklılık analizleri sonucunda; eğitim durumu ile dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Cinsiyet ile dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Kadınların dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumlarının oranının ($\bar{X}$=2,12), erkeklere göre ($\bar{X}$=1,17) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Medeni durum ile dışsal bilgi ifşası arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Evli olan seyahat acentası çalışanlarının ($\bar{X}$=1,75) dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları bekâr seyahat acentası çalışanlarına göre ($\bar{X}$=1,96) daha düşüktür.

Yaş değişkeni ile katılımcıların dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Levene Testi sonucunda p=0,043<0,05 farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Tamhane Testi yapılmıştır. Çizelge 29 incelendiğinde 19 – 30 yaş arası ($\bar{X}$=2,08) ile 31 – 50 yaş aralığında ,295 oranında farklılık tespit edilmiştir.

Gelir durumu ve dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Levene Testi sonucunda p=0,000<0,05 farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Tamhane Testi yapılmıştır. Çizelge 29'da da görüldüğü üzere gelir düzeyi düşük olan seyahat acentası çalışanlarının ($\bar{X}$=2,17), orta ($\bar{X}$=1,78) ve yüksek ($\bar{X}$=1,55) olanlara göre sırasıyla ,389 ve ,689 oranında farklılık olduğu görülmüştür.

İşletmede çalışma süresi ve dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Levene Testi sonucunda p=0,004<0,05 farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Tamhane Testi yapılmıştır. Çizelge 29 incelendiğinde işletmede bir yıldan az çalışanlar ile ($\bar{X}$=2,11) ve 11 – 15 yıl çalışanlar arasında ,563 değerinde farklılık bulunmaktadır.

Sektörde çalışma süresi ve dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Levene Testi sonucunda p=0,030<0,05 farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Tamhane Testi yapılmıştır. Çizelge 29 incelendiğinde sektörde bir yıldan az ($\bar{X}$=2,40) ve 11 – 15 yıl arası çalışanların ($\bar{X}$=1,63) dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları arasında ,779 oranında bir fark mevcuttur.

Bu açıklamalar doğrultusunda Çizelge 30'da görüldüğü üzere H2d hipotezi **desteklenmemiş**, H2a, H2b, H2c, H2e, H2f ve H2g hipotezleri ise **desteklenmiştir**.

Çizelge 30. Dışsal Bilgi İfşası ve Sosyo Demografik Değişkenlere İlişkin Hipotezler

Hipotezler	Sonuç
H2a: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları cinsiyet açısından farklılık gösterir.*	**DESTEKLENDİ**
H2b: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları medeni durum açısından farklılık gösterir.*	**DESTEKLENDİ**
H2c: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları yaş açısından farklılık gösterir.*	**DESTEKLENDİ**
H2d: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları eğitim durumları açısından farklılık gösterir.*	DESTEKLENMEDİ
H2e: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları gelir düzeyi açısından farklılık gösterir*	**DESTEKLENDİ**
H2f: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları işletmede çalışma süresi açısından farklılık gösterir.*	**DESTEKLENDİ**
H2g: *Seyahat acentası çalışanlarının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları sektörde çalışma süresi açısından farklılık gösterir.*	**DESTEKLENDİ**

4.1.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon iki ya da daha fazla nicel değişken arasında var olan matematiksel ilişkinin gücünü ve büyüklüğünü gösterir (Çakır, 2019, s. 187). **''r''** ile gösterilen korelasyon kat sayısı -1 ve +1 arasında bir değer alır. Korelasyon belirli bir anlamlılık düzeyinde test edilmektedir (0,01 ve 0,05 gibi) (Ural ve Kılıç, 2021, s. 231-232).

Çizelge 31 incelendiğinde içsel bilgi ifşası ve idealizm arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (r=0,205; p<0,01). Ayrıca içsel bilgi ifşasının duygusal bağlılık ile de olumlu ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır (r=0,142; p<0,01).

Çizelge 31'e göre dışsal bilgi ifşası ile idealizm arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur (r=-0,113; p<0,05). İlave olarak dışsal bilgi ifşasının doğruluk boyutuyla olumlu yönde (r=0,139; p<0,01), duygusal bağlılık boyutuyla ile olumsuz yönde istatistik açıdan anlamlı ilişkisi olduğu görülmektedir (r=-0,156; p<0,01).

Gayri resmi bilgi ifşası boyutu rölativizm boyutu hariç bütün faktörle istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Gayri resmi bilgi ifşası faktörü ile en yüksek ilişki düzeyi doğruluk boyutu arasındadır (r=0,204; p<0,01). Gayri resmi

bilgi ifşasının en düşük ilişki düzeyi ise duygusal bağlılık arasında gözlenmiştir (r=-0,098; p<0,05).

Çizelge 31'e göre idealizm boyutunun duygusal bağlılık ile olumlu (r=0,099; p<0,05), normatif bağlılık ile ise olumsuz (r=-0,102; p<0,05) istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkisi mevcuttur. Aynı çizelgeye göre rölativizm boyutunun hiçbir faktörler anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Doğruluk boyutunun ise hem devam bağlılığıyla (r=0,127; p<0,01) hem de normatif bağlılıkla (r=0,122; p<0,05) olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi mevcuttur.

Çizelge 31. Bilgi İfşası, Etik Konum ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

BOYUTLAR		1	2	3	4	5	6	7	8	9
İçsel (1)	**r**									
	p									
Dışsal (2)	**r**	0,184**								
	p	0,000								
İsimli (3)	**r**	0,136**	0,335**							
	p	0,005	0,000							
Gayri Resmi (4)	**r**	-0,140**	0,281**	0,121*						
	p	0,000	0,000	0,012						
İdealizm (5)	**r**	0,205**	-0,113*	-0,048	-0,122*					
	p	0,000	0,019	0,318	0,011					
Rölativizm (6)	**r**	0,044	0,058	0,029	0,065	0,033				
	p	0,363	0,233	0,547	0,178	0,497				
Doğruluk (7)	**r**	-0,053	0,139**	0,055	0,204**	-0,040	0,270**			
	p	0,273	0,004	0,253	0,000	0,412	0,000			
Duygusal (8)	**r**	0,142**	-0,156**	0,049	-0,098*	0,099*	-0,079	-0,027		
	p	0,003	0,001	0,313	0,041	0,040	0,103	579		
Devam (9)	**r**	0,034	0,025	-0,004	0,123*	-0,025	0,079	0.127**	0,170**	
	p	0,478	0,605	0,933	0,010	0,606	0,101	0,009	0,000	
Normatif (10)	**r**	0,060	-0,013	0,061	0,102*	-0,102*	0,030	0,122*	0,399**	0,371**
	p	0,212	0,789	0,208	0,035	0,035	0,530	0,012	0,000	0,000

** 0.01 düzeyinde anlamlı korelasyon (2-tailed). * 0.05 düzeyinde anlamlı korelasyon (2-tailed).

4.1.7. Regresyon Analizi ve Hipotezler

Regresyon analizi bir ya da daha fazla değişken kullanımıyla bir değişkeni tahmin etmek veya açıklamak için kullanılır (Çakır, 2019, s. 153). Bireysel etik değerlerin ve örgütsel bağlılığın boyutlarının bilgi ifşasının boyutları üzerindeki etkisi tespit etmek maksadıyla regreyon analizi yapılmıştır. İlk hipotez grubu örgütsel bağlılık ve bilgi ifşasını kapsamaktadır.

Çizelge 32. Örgütsel Bağlılık ve İçsel Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İçsel Bilgi İfşası					
	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F
Duygusal Bağlılık	0,142	2,966	0,003	0,020	0,018	8,800
Devam Bağlılığı	0,034	0,709	0,478	0,001	0,001	0,503

Çizelge 32'ye göre duygusal bağlılığın içsel bilgi ifşası üzerinde istatistiki açıdan anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır (p=0,003<0,05). R^2 = 0,020 şeklidedir. Yani içsel bilgi ifşasına yönelik tutumdaki değişimlerin %2'sinin duygusal örgütsel bağlılığa bağlı olduğu ifade edilebilir. Devam bağlılığının ise içsel bilgi ifşası üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p=0,478>0,05).

Çizelge 33. Örgütsel Bağlılık ve Dışsal Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Dışsal Bilgi İfşası					
	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F
Duygusal Bağlılık	-0,156	-3,265	0,001	0,024	0,022	10,662
Devam Bağlılığı	0,025	0,518	0,605	0,001	0,001	0,268

Çizelge 33 incelendiğinde devam bağlılığının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür (p=0,605>0,05). Duygusal bağlılık ise dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumdaki değişimin % 2,4'ünü oluşturmaktadır (p=0,001<0,05, R^2 = 0,024).

Çizelge 34. Örgütsel Bağlılık ve Gayri Resmi Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Gayri Resmi Bilgi İfşası					
	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F
Duygusal Bağlılık	-0,098	-2,045	0,041	0,010	0,007	4,181
Devam Bağlılığı	0,123	2,574	0,010	0,015	0,013	6,624

Çizelge 34'e göre duygusal bağlılık gayri resmi bilgi ifşasını olumsuz olarak etkilerken (p=0,041<0,05), devam bağlılığı olumlu olarak etkilemektedir (p=0,010<0,05). Bu bulgular ışığında çizelge 35'de de görüldüğü üzere H3a, H3b, H3c, H3f hipotezleri **desteklenmiş**, H3d ve H3e hipotezleri ise **desteklenmemiştir.**

Çizelge 35. Örgütsel Bağlılık ve Bilgi İfşası Arasındaki Etkilere İlişkin Hipotezler

Hipotezler	Sonuç
H3a: *Duygusal bağlılığın içsel bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	**DESTEKLENDİ**
H3b: *Duygusal bağlılığın dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	**DESTEKLENDİ**
H3c: *Duygusal bağlılığın gayri resmi bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	**DESTEKLENDİ**
H3d: *Devam bağlılığının içsel bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ
H3e: *Devam bağlılığının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ
H3f: *Devam bağlılığının gayri resmi bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	**DESTEKLENDİ**

Araştırma kapsamında değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla geliştirilen ikinci hipotez grubu idealizmin ve rölativizmin bilgi ifşasının boyutlarına etkisi üzerinedir.

Çizelge 36. Etik Konum ve İçsel Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İçsel Bilgi İfşası					
	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F
İdealizm	0,205	4,329	0,000	0,042	0,040	18,741
Rölativizm	0,044	0,910	0,363	0,002	0,000	0,828

Çizelge 36 incelendiğide idealizmin içsel bilgi ifşasını anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür (p=0,000, R^2 = 0,042). Ancak rölativizmin içsel bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır (p=0,363>0,05).

Çizelge 37. Etik Konum ve Dışsal Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Dışsal Bilgi İfşası					
	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F
İdealizm	-0,113	-2,345	0,019	0,013	0,010	5,501
Rölativizm	0,058	1,194	0,233	0,003	0,001	1,425

Çizelge 37'e göre idealizm boyutunun dışsal bilgi ifşası üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkisi olduğu (p=0,019 <0,05; R^2 = 0,013), rölativizm boyutunun dışsal bilgi ifşası üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Çizelge 38. Etik Konum ve İsim Belirtilerek Yapılan Bilgi İfşasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İsim Belirtilerek Yapılan Bilgi İfşası					
	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F
İdealizm	-0,048	-0,999	0,318	0,002	0,000	0,998
Rölativizm	0,029	0,603	0,547	0,001	0,001	0,364

Çizelge 38 incelendiğinde etik konum ölçeğinin idealizm (p=0,318) ve rölativizm (p=0,547) boyutlarının isim belirtilerek yapılan bilgi ifşası üzerinde etkileri mevcut değildir. Bu bulgular ışığında çizelge 39'da görüldüğü üzere H4a ve H4b hipotezleri **desteklenmiş**, H4c, H4d, H4e ve H4f hipotezleri ise **desteklenmemiştir.**

Çizelge 39. Etik Konum ve Bilgi İfşası Arasındaki Etkilere İlişkin Hipotezler

Hipotezler	Sonuç
H4a*: İdealizmin içsel bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	**DESTEKLENDİ**
H4b: *İdealizmin dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	**DESTEKLENDİ**
H4c: *İdealizmin isim belirtilerek yapılan bilgi ifşası yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ
H4d: *Rölativizmin içsel bilgi ifasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ
H4e: *Rölativizmin dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ
H4f: *Rölativizmin isim belirterek yapılan bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ

Araştırma kapsamında geliştirilen üçüncü hipotez grubu etik konum ölçeği ve örgütsel bağlılığa ilişkindir.

Çizelge 40. Etik Konum ve Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Duygusal Örgütsel Bağlılık					
	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F
İdealizm	0,099	2,064	0,040	0,010	0,008	4,261
Rölativizm	-0,079	-1,634	0,103	0,006	0,004	2,670

Çizelge 40 incelendiğinde idealizmin duygusal örgütsel bağlılığı istatistiki açıdan anlamlı olarak etkilediği görülürken ($p=0,040<0,05$; $R^2 = 0,010$), rölativizmin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilmemiştir.

Çizelge 41. Etik Konum ve Normatif Örgütsel Bağlılığa İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Normatif Örgütsel Bağlılık					
	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F
İdealizm	-0,102	-2,116	0,035	0,010	0,008	4,478
Rölativizm	0,030	0,629	0,530	0,001	0,001	0,396

Çizelge 41'e göre idealizmin normatif bağlılık üzerinde istatistki açıdan anlamlı bir etkisi mevcuttur (p=0,035<0,05; R^2 = 0,010). Ancak rölativizm normatif örgütsel bağlılığı etkilememektedir (p=0,530).

Çizelge 42. Etik Konum ve Devam Bağlılığına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı					
	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F
İdealizm	-0,025	-0,516	0,606	0,001	0,001	0,266
Rölativizm	0,079	1,346	0,101	0,006	0,004	2,709

İdealizm ve rölativizmin devam bağlılığı üzerine etkilerinin gösterildiği Çizelge 42'ye göre ise her iki boyutun devam bağlılığı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Yukarıdaki açıklamalar kapsamında Çizelge 43'de de yer aldığı üzere H5a ve H5b hipotezleri **desteklenirken**, H5c, H5d, H5e ve H5f hipotezleri **desteklenmemiştir**.

Çizelge 43. Etik Konum ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Etkilere İlişkin Hipotezler

Hipotezler	Sonuç
H5a: *İdealizmin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	**DESTEKLENDİ**
H5b: *İdealizmin normatif bağlılık üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	**DESTEKLENDİ**
H5c: *İdealizmin devam bağlılığı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ
H5d: *Rölativizmin duygusal örgütsel bağlılık üzeride istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ
H5e: *Rölativizmin normatif bağlılık üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ
H5f: *Rölativizmin devam bağlılığı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	DESTEKLENMEDİ

Biri bağımsız diğer bağımlı olmak üzere iki değişken arasında var olan ilişkinin büyüklüğünü, yönünü ya da aynı anda ikisini birden değiştirdiği düşünülen (Albıshır, 2021, s. 6) bireysel etik değerlerin etkisi SPSS PROCESS eklentisi ile ile

test edilmiştir. Bu testte p değeri mevcut değildir ve sonuçlar güven aralıkları sayesinde belirlenmektedir. BootLLCI ve BootULCI değerleri arasında sıfır değeri yoksa değişkenin bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide bir etkisinin olduğu, bu değerler arasında sıfır değerinin olması ise etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir.

Bu kapsamda yapılan analize ilişkin bulgular Çizelge 44'de yer almaktadır.

Çizelge 44. Bireysel Etik Değerlerin Örgütsel Bağlılık ve Bilgi İfşasına Yönelik Tutum Arasındaki İlişki Üzerine Etkisi

Etkileyen Değişken	X (Bağımsız) Y (Bağımlı)	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Doğruluk	Devam Bağlılığı (X) Gayri Resmi Bilgi İfşası (Y)	0,0312	0,0156	0,0050	0,0667

Çizelge 44'de görüldüğü üzere etik konum ölçeğinin doğruluk boyutu devam bağlılığı ile gayri resmi bilgi ifşası arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Referans değerleri arasında ''0'' değeri bulunmamaktadır (0,0050 - 0,0667). Bu kapsamda H6 hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 45. Bireysel Etik Değerlerin Örgütsel Bağlılık ve Bilgi İfşasına Yönelik Tutum Arasındaki İlişkiye Etkisine İlişkin Hipotez

Hipotezler	Sonuç
H6a: *Doğruluk boyutunun devam bağlılığı ile gayri resmi bilgi ifşasına yönelik tutum arasındaki ilişkide istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*	**DESTEKLENDİ**

4.2. Yorumlar

Yapılan analizler sonucunda elde edilen istatistiki bilgiler doğrultusunda yorumlanabilir ve kullanılabilir somut çıktılar elde edilmiştir. Bu doğrultuda bu bölümde elde edilen bulgular yorumlanacaktır.

''Etik dışı bir uygulamaya tepki gösterip göstermediklerine'' ilişkin soruya, ankete katılan 430 seyahat acentası çalışanının 162'sinin yanıt vermediği görülmektedir. Bu durumun sebepleri konunun hassasiyeti (Kozak ve Şahin, 2018, s. 5), misillemeye maruz kalma (Danis, vd., 2008, s. 27), bir durumun etik boyutunu belirleme, başkalarının rahatı ve esenliği ile ilgili sezgi olarak tanımlanabilen etik duyarlılık (Weaver, 2007, s. 142) ve etik farkındalık (Pan ve Sparks, 2012, s. 86) ile ilişkili olabilir. Yani öncelikle bir seyahat acentası çalışanı dâhil olduğu örgüt içerisinde etik dışı bir uygulamanın varlığı olduğunu algılayacak, bu kapsamdaki bir

olaya karşı duyarlılık geliştirecek ve sonrasında olayı ifşa edip etmeme kararı alacaktır. Bu noktada devreye kişinin bu kapsamdaki bir uygulamayı açığa çıkarmasıyla karşı karşıya kalacağı durumlar devreye girmektedir. Etik dışı uygulamanın ifşa edilmesiyle meydana gelecek maliyetler ve faydalar değerlendirilecektir. Çünkü maliyetler oldukça yüksek olabilir. Yani kişi işini kaybedebilir, işletme tarafından itibarsızlaştırılabilir ve iş bulmakta zorlanabilir. Ayrıca seyahat acentalarında özellikle üst kademe yöneticilerin benzer pozisyonlarda iş bulmaları oldukça zor olabilmekte ya da sektör çalışanlarının çalıştıkları işletmelerle aralarında yaşanan sorunlar sonraki çalışma hayatlarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Yeni iş başvurularında daha önce çalışılan işletmelerin olumsuz referans vermesi, ya da sürekli dirsek temasında olan sektör yöneticilerinin ortaya çıkan olumsuzlukları birbirlerine haber vermesi bu kapsamda değerlendirilebilir. Örgütünde yaşadığı bir olumsuzluğu yansıttığı için yargılanan bir çalışan hakkında itibarsızlaştırmaya yönelik girişimler de ortaya çıkabilir.

Karşılaşılan etik dışı uygulamanın türü ile ilgili en fazla ‘’Mobbing’’ seçeneğinin işaretlendiği görülmektedir. Yeşiltaş ve Demirçivi (2010, s. 214) tarafından Antalya’daki konaklama işletmeleri üzerine yapılan bir çalışmada, katılımcıların %47’sinin, mobbing ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Türkiye’de mobbing’in yüksek olduğu ifade edilmiş, bu durumun ise eğitim düzeyinin düşüklüğü, uygulamalarda standartların olmayışı, çalışanlar arasında ayrımcılık, bilinçsizlik ve mobbinge karşı herhangi bir yaptırımın olmayışı ile ilişkilendirilmiştir. Bentley, vd., (2012, s. 357-358) seyahat acentası çalışanlarının kendilerini mobbinge uğramış olarak etiketlemek istemedikleri sonucuna ulaşmış, yalnızca mobbing’in hedefi olanların değil aynı zamanda buna tanıklık edenlerin de etkilediğini dile getirmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre mobbinge tanık olanlar (örneklemin %9'u), bu eylemi yaşayanlarla benzer şekilde daha yüksek stres seviyeleri, daha düşük duygusal refah, daha düşük performans, daha işe yüksek devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi benzer düşünceler paylaşmıştır. Bu kapsamda turizm işletmelerinde karşılaşılan en sık etik dışı uygulamanın mobbing olduğu, profesyonel olmayan yöneticiler, kişisel menfaatler, işletmedeki olumsuz durumların faturasının orta ya da alt kademe çalışanlara yansıtılması ile ilişkili olduğu ifade edilebilir.

Çalışmaya katılan seyahat acentası çalışanlarının **içsel ifşaya** yönelik tutumlarının ($\bar{X}$=4,321) özellikle **dışsal bilgi ifşasına** yönelik tutumlarına ($\bar{X}$=1,858) göre daha olumlu olduğu görülmektedir. ‘’Olayı kurum içerisindeki uygun bir kişiye bildiririm’’ ($\bar{X}$=4,528) ifadesine en yüksek, ‘’Olayı işletme dışındaki geniş kitlelerin öğrenmesini sağlarım’’ ($\bar{X}$=1,679) ifadesine ise düşük katılımın ortaya çıkması ise bu bulguyu destekleyen bir diğer bulgudur. Wozir ve Yurtkoru (2017, s. 527-528), içsel bilgi ifşasının, çalışanın örgüte sadakat ve bağlılık göstermesi olarak algılanabileceğini, kurumsal suiistimali dış organlara rapor edilmesi durumunda, işletme için ciddi bir yıkım yaratma eğilimi olduğunu ve dışarıdan bilgi ifşacılarının, kuruluştaki meslektaşlarından daha büyük misillemelerle karşılaşma olasılığı daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Gökçe (2014, s. 1) Türkiye’de rüşvet talebi ile karşılaşan kişilerin sadece %33’ünün şikâyetlerini dile getirdiğini, Türkiye’de bilgi ifşasının toplum tarafından kabul edilmediğini, ifşacıların ispiyoncu olarak damgalandığını ifade etmektedir. Bowal (2013, s. 110) çalışanların genellikle içsel ifşa girişiminde bulunduğunu belirtmektedir. Balcı ve Aslan (2022, s. 1690) ise çalışanların işletmede yaşadıkları tüm sorunları öncelikle yöneticilerine bildirmeyi, yöneticilerin etkili bir çözüm bul(a)maması halinde susmayı, görmezden gelmeyi ya da işten ayrılmayı, yasal yollara başvurmamayı tercih ettiklerini öne sürmektedir. Karatuna, Basol ve Aytac (2016, s. 119) ise Türk çalışanların içsel ifşayı dışsal ifşadan daha olumlu olarak değerlendirdiklerini ve daha yaygın olarak kullandıklarını belirtmiştir. Bu kapsamda araştırmanın bulgularının mevcut literatür ile uyumlu olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan seyahat acentası çalışanlarının **İdealizme** ($\bar{X}$=4,800) yönelik ifadelere katılım düzeyinin, **Rölativizme** ($\bar{X}$ =3,769) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu Türklerin idealizm ve rölativizme yönelik eğilimlimleriyle ilgili daha önce yapılmış olan bazı çalışmalarla ayrışmaktadır (Özbek ve Özer, 2012, s. 183;), bazılarıyla ise benzerlik taşımaktadır (Forsyth, O'Boyle ve McDaniel, 2008, s. 823). Ayrıca katılımcıların rölativizm ile ilgili ifadelere yönelik tutumlarının da olumlu olduğu görülmektedir. Bu durumu Forstyth (1980, s. 176) durumsalcılık olarak adlandırmış ve etik şüphecilikle ilişkilendirmiştir. Bu noktada Sabini ve Silver (2005, s. 537-540) kişilerin bir durumdan diğerine oldukça tutarsız davranışlar sergileyebileceklerini, koşullardaki değişimlere karşı oldukça hassasiyet gösterebileceklerini ifade etmiştir. Bu konuda belki en önemli

unsur kişilerin etik değerleri çerçevesindeki değerlendirmelerinin oldukça çeşitlili olabilmesi ile ilişkili olabilir. Yani hırsızlık eylemi kötüdür, ancak bir çocuğun karnını doyurmak için ekmek çalması kötü olarak değerlendirilmeyebilir.

Katılımcıların örgütsel bağlılığın boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde sıralamanın **Duygusal** ($\bar{X}$=3,564), **Devam** ($\bar{X}$=3,418) ve **Normatif** ($\bar{X}$=2,684) şeklinde oluştuğu görülmektedir. Duygusal bağlılığın belirleyicileri kişisel özellikler ve iş tecrübesi, devam bağlılığı alternatifler ve yatırımlar ile ilişkilendirilirken (Özutku, 2008, s. 83) normatif bağlılık kişinin dâhil olduğu örgüte kendini ait hissetmesi kapsamında ele alınmaktadır (Akagunduz ve Eser, 2022). Çalışanların kuruluşa yönelik bağlılıkları, bağlılık düzeyleri ve bağlılık biçimleri açısından farklılık göstermektedir. Yani çalışan örgüte bir bütün olarak bağlı olabileceği gibi, örgütün sadece belirli değerlerine, politikalarına ve amaçlarına da bağlı olabilmektedir (Gouldner, 1960, s. 468-469). Çalışanların örgütsel bağlılığın gelişmesi için bir süreç gerekmektedir.

Duygusal bağlılığa ilişkin ifadelere katılımın yüksek olması çalışmaya katılan seyahat acentası çalışanları sektörde çalışma yılı ile açıklanabilir (322 kişi 6 yıl ve üzeri seyahat acentacılığı alanında çalışmaktadır). English, Morrison ve Chalon (2010, s. 394) mesleki kıdemin duygusal bağlılığı etkilediğini, kıdem yükseldikçe örgütsel bağlılığın arttığı ifade etmektedir. Normatif bağlılığa yönelik ifadelere katılımın düşük olmasının nedeni işletmede çalışma süresiyle açıklanabilir. Çalışmaya katkı sağlayan seyahat acentası çalışanlarının işletme çalışma süreleri incelendiğinde 1 yıldan az ve 5 yıl arası çalışan kitlenin toplam örneklemin % 63'ünü oluşturduğu görülmektedir. Aynı şekilde devam bağlılığına yönelik tutumun yüksek olmasının açıklaması da işletmede çalışma süresi ile ilişkili olabilir. Cohen'e (2007a, s. 346) göre bir çalışanın örgüte üyeliğinin ilk aşamalarında geliştirdiği bağlılık somut unsurların değiş tokuşuna dayanan devam bağlılığıdır. Kişinin daha derin bir bağlılık düzeyini yani duygusal bağlılığı geliştirebilmesi için daha fazla zamana ve örgütle ilgili daha fazla bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere öncelikle gelişen devam bağlılığıdır. Ayrıca pandemi sürecinde işini kaybeden, işini değiştiren ve bir takım sektörel ve ekonomik belirsizliklerle karşı karşıya kalan turizm çalışanlarının örgütsel bağlılığa bakış açıları ile ilişkili farklılaşmalar ortaya çıkmış olabilir. Özgenel, Parlar, Ataç, Ataç ve Ataç (2021, 810-818) Covid-19 sürecinde yaşanan belirsizliklerin ve Covid-19

korkusunun bireylerin örgütsel bağlılıklarında değişime neden olduğunu, bu duruma sebep olan faktörlerin ise iş güvenliğinin olmaması ve işe yabancılaşma ile ilişkili olduğunu belirtir. Güzel (2021, s. 1030) ise bu dönemde turizm işletmelerinin az personelle süreci yönetmeye çalıştığını belirtmiştir. Bu durumda işletmede çalışma süresi artıkça normatif örgütsel bağlılığında artması, devam bağlılığın ise azalması gerekmektedir. Beyer ve Trice (1978, s. 388); Luthans, McCaul ve Dodd (1985, s. 217); Iqbal (2010, s. 20); Sheikh (2017, s. 379); Akhtar ve Hassan (2021, s. 110) tarafından ulaşılan sonuçlar bu çalışmanın sonuçları ile benzerlikler taşımaktadır.

Literatürde sosyo demografik değişkenler ve ifşa niyeti arasındaki ilişkiye yönelik farklı bulgular mevuttur. Bazı çalışmalarda demografik değişkenlerin bilgi ifşası üzerinde hiç etkisinin olmadığı öne sürülürken (Ahmad, Smith ve Ismail, 2012, s. 1641; Cassematis ve Wortley, 2013, s. 16), bazılarında ise yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum (Yomchinda, Trongmateerut ve Chookhiatti, 2022, s. 313), dindarlık (Yudha ve Rizal, 2018, s. 118) gibi faktörlerin bilgi ifşasına yönelik tutumu etkilediği vurgulanmıştır.

Bu çalışmada Sosyo-Demografik değişkenler ve içsel bilgi ifşasına yönelik tutum arasındaki ilişkiler incelendiğinde, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir durumu açısından farklılık tespit edilemezken, işletmede ve sektörde çalışma süresi açısından farklılıklar bulunmuştur. Her iki değişkende de süre arttıkça içsel bilgi ifşasına yönelik tutum da artmaktadır. Gottschalk (2018, s. 73) bilgi ifşasını gerçekleştirenlerin örgüte uzun zaman hizmet ettiğini ifade etmektedir. Gökçe (2013a, s. 515) çalışanların sektörde çalışma süresi arttıkça içsel bilgi ifşasına yönelik tutumun da arttığını belirtmektedir. Karatuna, Basol ve Aytac (2016, s. 116) benzer bulgular elde etmiş deneyimle bağlantılı olarak içsel ifşasının da arttığı ifade etmiştir. Yukarıdaki açıklamalar kapsamında örgütte ve sektörde çalışma yılı daha fazla olanların dâhil oldukları örgütlerin çıkarlarına zarar verip vermemeyi daha dikkate aldığı, bundan dolayı ifşayı içsel olarak gerçekleştirdiği ifade edilebilir.

Sosyo-demografik değişkenler ve dışsal bilgi ifşası ilişkisi incelendiğinde ise cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir durumu, işletmede çalışma süresi ve sektörde çalışma süresi açısından farklılık olduğu sonucuna ulaşılırken, eğitim durumu açısından bir farklılık tespit edilememiştir. Cinsiyet açısından ele alındığında kadınların erkeklere göre dışsal bilgi ifşasına nispeten daha olumlu baktığı tespit edilmiştir. Ancak literatürde bu değişkenlere ilişkin farklı bulgular mevcuttur. Sims

ve Keenan (1998, s.416) dışsal bilgi ifşasına erkeklerin daha eğilimli olduğu Oelrich ve Erlebach (2021, s. 129) kadınların misillemelerden daha az etkilendiğini ve dışsal bilgi ifşasını erkeklere oranla daha fazla gerçekleştirdiklerini, Nayir, Regh ve Asa (2018, s. 157) ise kadınların dışasal bilgi ifşasına daha yatkın olduklarını ifade etmiştir. Tilton (2017, s. 353) ise erkeklerin mi yoksa kadınların mı bilgi ifşası eğiliminde olduğu sorusuna tatmin edici bir cevabın olmadığını, bu cevabında daha önceki çalışmaların sonuçlarıyla elde edilemeyeceğini ifade eder. Bazı araştırmalar, içsel ifşacıların kadın olduğunu ya da erkeklerin dışsal ifşayı gerçekleştirme olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bazı araştırmaların sonuçları ise tam tersi durumları savunmaktadır.

Medeni durum açısından bulgular incelendiğinde, evli olan seyahat acentası çalışanlarının ($\overline{X}$=1,75) dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumları bekâr seyahat acentası çalışanlarına göre ($\overline{X}$=1,96) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Literatürde bu sonuçları destekleyen ve benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar (Parmerlee, Near ve Jensen, 1982, s. 30; Çekiç, Tuna ve Bacaksiz, 2022, s. 5) ve farklı sonuçları tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Altıntaş ve Özata, 2020, s. 25). Bu noktada bekâr çalışanların daha fazla risk alma eğiliminde olduğu, evli çalışanların ise kendileri haricinde bakmakla yükümlü olduklar kişiler, ekonomik etkenler gibi bir takım unsurlardan dolayı dışsal ifşayı daha olumsuz değerlendirdikleri çıkarımında bulunulabilir. Ayrıca dışsal bilgi ifşası barındırdığı riskler nedeniyle, evli seyahat acentası çalışanlarının aile üyelerini de etkileyebilir. Sigorta primlerinin eksik yatırıldığını ifşa eden bir muhasebe çalışanının örgüt tarafından sektörde itibarsızlaştırılması sonucu eşinin de işini kaybetmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Near ve Miceli (1985, s. 10) yaşlı çalışanların, örgütsel yatırımlar nedeniyle risk alma ve bilgi ifşası girişimine daha az yatkın olabileceklerini, Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005, s. 289) ise örgütte yaşlı çalışanların kendi değerlerini savunmak adına bilgi ifşasını gerçekleştirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu, belirtir. Bu araştırmanın bulgularına göre yaş arttıkça dışsal bilgi ifşasının daha olumsuz algılandığı yönündedir. Çalışanların yaşıyla beraber sektörde kazandıkları tecrübe de artmaktadır. Ayrıca turizm endüstrisinde özellikle belirli yaşlardan sonra transfer görevlisi, bellboy, resepsiyonist, rehberlik gibi görevleri yerine getirmek zorlaşmaktadır. Bu durum yaşlanmanın getirdiği fiziksel ve sağlıkla ilişkili

kondisyonlarla bağlantılıdır. Bu noktada seyahat acentası çalışanları mevcut işlerini kaybetmemek adına dışsal ifşaya daha olumsuz yaklaşabilir.

Alper ve Çetin'e (2018, s. 62) göre gelir düzeyi arttıkça çalışanın kazandığı özgüvenle birlikte sorunlara müdahaleci olma dürtüsünün artmaktadır. Kelekçioğlu ve Ay (2022, s. 53) ise gelir düzeyi ve bilgi ifşasına yönelik tutum arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulamamamıştır. Bu çalışmanın sonucu ise gelir düzeyi arttıkça dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum düzeyi azalmaktadır. Yani gelir düzeyi en düşük olan çalışanlar dışsal ifşaya yönelik tutumda en yüksek değere sahiptir. Bu durum kişinin örgüte yaptığı yatırımlar ve bu yatırımları kaybetme ya da kaybetmeme riski ile ilişkili görünmektedir. Nihayetinde örgütten daha fazla fayda elde eden bir seyahat acentası çalışanın kaybı daha yüksek olacaktır. Ayrıca turizmde üst kademe pozisyonlarda iş bulmak görece orta ve kademelere göre daha zor olabilmektedir. Bu noktada kişiler bu tür yatırımlarını kaybetmemek adına dışsal bilgi ifşasını daha olumsuz olarak değerlendirebilirler. Ayrıca dışsal bilgi ifşasında işletmenin daha fazla zarar görme ihtimali vardır. Örneğin eksik sigorata primi ödeyen bir seyahat acentasının ilgili makama şikayet edilmesi durumunda işletme yüklü miktarda ceza ödeyebilir. Bu kayıplar ise çalışan personelle ilişkili bir takım olumsuzlukların da ortaya çıkmasına sebebiyet verebilir.

Sektörde ve işletmede çalışma süresi açısından dışsal bilgi ifşasına yönelik tutum incelendiğinde anlamlı istatistiki farklılıklar tespit edilmiştir. Dworkin ve Baucus (1998, s. 1283) örgüte yeni gelen çalışanların daha az kişisel yatırım yaptıklarını ve örgütün zarara görüp görmemesiyle daha az ilgilendiklerini buna istinaden ise dışsal bilgi ifşasına daha meyilli olduklarını ifade eder. Blenkinsopp ve Snowden (2016, s. 125) işletmede uzun soluklu çalışanların bazı uygulamalara alıştığı ve artık endişelerini dile getirecek bir sorun görmediğini ifade etmekte, örgüte yeni gelenlerin ise bu tür uygulamaları farklı değerlendirerek tepki gösterebileceklerini ifade etmektedir. Sims ve Keenan (1998, s. 417) ise örgütte çalışma süresinin dışsal ifşa üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını ifade etmektedir. Bu kapsamdaki önemli bulgulardan bir tanesi de çalışanların en uzun süre çalışanların da en az çalışanlar gibi dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumlarının diğer gruplarla karşılaştırılınca yüksek olmasıdır. Bu durum işletmede uzun süre çalışmanın, bununla beraber işletmedeki bir takım ayrıcalıklı bilgilere erişmenin

mümkün olmasıyla açıklanabilir. Ayrıca bu çalışanların emekli olma ve ellerindeki bilgiler nedeniyle örgüte karşı güçlü olma gibi durumları da mevcut olabilir.

Yukarıdaki açıklamalar kapsamında her ne kadar içsel ve dışsal bilgi ifşasına yönelik bir takım sosyo-demografik farklılıklar elde edilmiş olsa da, bilgi ifşası eğilimini tahminlemede sadece bu değişkenler üzerinden hareket edilemeyeceği düşünülmektedir. Yani bu eğilimi belirleyen kişilik özellikleri, mevcut durumun önemi, o anki psikoloji gibi farklı değişkenler de süreci etkileyebilir.

Bilgi ifşası, etik konum ve örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, idealizm ve içsel bilgi ifşası arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=0,205**). Literatürde, elde edilen sonuçlarla benzerlik gösteren (Kördeve, 2017, s. 57; Nayir, Regh ve Asa, 2018, s. 157) ya da bulguları itibariyle ayrışan başka çalışmalarda mevcuttur (Taş ve Antalyalı, 2015, s.49; Dhamija ve Rai, 2018, s. 43). Türk toplumunun yapı olarak içsel bilgi ifşasına yönelik daha olumlu bir tutuma sahip olması ve idealizme yönelik ifadelere katılımın yüksek olması bu sonuca ulaşılmış olmasına sebebiyet verebilir.

İçsel bilgi ifşası ile duygusal bağlılık arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (r=0,099*). Bu iki değişkenin beraber incelendiği çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir (E. Koç, 2017, s. 105). Cintya ve Yustina (2019, s. 424) duygusal bağlılığın içsel bilgi ifşasını anlamlı düzeyde olumlu etkilediği sonucuna varmıştır. Bu noktada örgütüyle özdeşlemiş olan çalışanların örgütün çıkarlarını da dikkate alarak içsel ifşaya daha olumlu bir tutum sergileyecekleri çıkarımında bulunulabilir.

İdelizmin dışsal bilgi ifşası ile arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür. Kördeve (2017, s. 56), Dhamija ve Rai (2018, s. 43) idealizm ile dışsal bilgi ifşası arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Güğercin ve Ay (2016,46) idealistlerin, örgüt üyelerine ve bir bütün olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar sergileyeceklerini ifade etmektedir. Nayir, Regh ve Asa (2018, s. 157) idealist çalışanların dışsal bilgi ifşasını daha az tercih edeceklerini belirtmektedir. Bulgular ve mevcut literatür kapsamında idealist değerlerle dışsal bilgi ifşası arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna varılabilir. Dışsal bilgi ifşasında kişi etik dışı bir uygulamayı sorunu çözümleme gücüne sahip üçüncü bir tarafa aktarmaktadır. Bu durum kontrol edilemez ve örgütte oldukça zararlı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.

Aynı zamanda örgütün diğer üyeleri de bu girişim sonrasında olumsuz durumlarla karşılaşma ihtimalleri bulunmaktadır. Bu yüzden katılımcılar açısından problemleri örgüt içerisinde çözme yoluna gitmek daha kabul edilebilir bir yol olarak görülmüş olabilir. Ayrıca Türk kültürünün ‘’Kol kırılır yen içinde kalır’’ yaklaşımı, ya da inançla temellendirilebilecek bir takım özellikleri sorunlara dışsal çözümler aranmasının olumsuz olarak değerlendirilmesine sebebiyet verebilir.

Duygusal bağlılık ile dışsal bilgi ifşası arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (r=-0,156**). Chintya ve Yustina’da (2019, s. 424) çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmış ve bu durumu duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların işletmelerinin itibarının zedelenmesi ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Alleyne (2016, s. 203) benzer bulgular elde etmiş ve örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumun azaldığını belirtmiştir. Ancak Somers ve Casal (1994, s. 281) hem düşük hem de yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın bilgi ifşasına yönelik girişimi engellediğini, orta düzey bağlılığa sahip çalışanların ifşayı gerçekleştirme olasılıklarının daha yüksek ifade etmektedir. Oboreh (2020, s. 118) ise dışsal bilgi ifşası ile sadece devam bağlılığı arasında bir ilişki olduğunu, duygusal ve normatif bağlılık ile anlamlı istatistiki sonuçlar ortaya çıkmadığını belirtmiştir. Bu noktada araştırma yapılan toplumun özellikleri, katılımcıların çalıştıkları faliyet alanı gibi değişkenler farklı bağlılık seviyelerinde içsel ve dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumlarla ilişkili olabilir ya da tam tersi hiçbir ilişki de bulunamayabilir. Bu araştırmada beklenen yüksek bağlılığa sahip olan çalışanların dışsal bilgi ifşasına daha olumsuz yaklaşması yönündedir. Elde edilen sonuçlar da bu durumu desteklemiştir.

Barnett, Bass ve Brown (1996, s. 1170); Chui ve Stembridge (2001, s. 13) resmi bilgi ifşasıyla ilgili prosedürlerin, bir kişinin algılanan bir suiistimali bildirip bildirmeme kararı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabileceğini ifade etmektedir. Bu kapsamda idealizm ile gayri resmi bilgi ifşası arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı kapsamında bulgular elde edilmiştir (r=-0,113*). Nişancı (2012, s. 1285) toplum, kültür ve örgüt yapısının birbiriyle sürekli etkileşim içerisinde olduğunu, örgüt kültürünün aynı zamanda toplumsal kültürü de yansıttığını ifade etmektedir. Atağan ve Taner (2022, s. 119) riskten kaçınmanın ön planda olduğu Türk toplumunda kişilerin kendilerini tanımlarken, aileleriyle, örgütleriyle ya da dâhil oldukları gruplarla beraber ele aldıklarını, bu ilişkilerde sadakatin ön plana çıktığını, gruba

uyum sağlama ve çatışmadan kaçınmanın önemli olduğu ifade etmektedir. Bu noktada örgütsel davranışın kişinin etik yöneliminden ziyade kültür, riskten kaçınma gibi başka değişkenlerle olan ilgisini dikkate almak gerekebilir.

Devam bağlılığı ile gayri resmi bilgi ifşası arasındaki ilişkinin (0,123*) mevcudiyeti ise yine riskten kaçınma davranışı ile açıklanabilir. Kişinin zarar görme ihtimalinin olduğu eylemlerden kaçınması (Yanti, Djaja ve Henny, 2021, s. 769) olarak tanımlanabilen bu davranış, bilgi ifşası ile olumsuz bir ilişkiye sahiptir (Pillay, Dorasamy ve Vranic, 2012, s. 2537). Bu kapsamda resmi kanalları kullanarak ifşayı gerçekleştirmek ifşacıyı olumsuz etkileyecek bir takım sonuçlar ortaya çıkarabilir. Gayri resmi kanalları kullanmak ise yani sorunu çözebileceğine inanılan bir kişiyle durumu paylaşmak daha az risk içermektedir. Türk toplumun dışsal ifşaya bakış açısını da burada dikkate almak gerekir. Devam bağlılığı yüksek bir çalışan kendi çıkarları zarar görmeden bir suiistimali bildirmeyi tercih edebilir. Bu noktada gayri resmi kanalları kullanmak çalışan açısından daha az risk içerebilir. Nihayetinde resmi kanallarla yapılan ifşa eylemlerinin, para cezası, yasal düzenlemeler gibi bir takım hukuki uygulamalara neden olma olasılığı bulunmaktadır.

Etik konum ölçeğinin üçüncü boyutu olan doğruluk boyutu, spesifik bir konuya yöneliktir. Bu boyutun aritmetik ortalamasının ($\bar{X}$=2,937) düşük olması katılımcıların yalana bakış açısı noktasında bir takım kanıtlar sunmaktadır. Ulusoy ve Sezgin'e (2021, s. 243) göre hemen her toplumda yalan söylemek ayıp ya da günah olarak nitelendirilmektedir. Çavdarcı (2002, s. 59) ise Türk toplumunda yalan söylemenin istenmeyen bir husus olduğunu ifade etmektedir. Bu durumda etik ve ahlak gibi kavramlar daha soyut algılanabilir. ''Bir yalanın hoş görülüp görülemeyeceği tamamen duruma bağlıdır'' ve ''Geçerli bir neden varsa, yalan söylemek ahlaki olarak değerlendirilebilir'' şeklinde iki ifadeden oluşan bu boyut Güğercin ve Ay'a (2017, s. 71) göre boyutun bireylerin mevcut durumu korumak için gerçekleri nasıl yansıttıklarına dair eğilimlerini ifade etmektedir.

Etik konum ölçeğinin doğruluk boyutunun devam bağlılığı (r=0,123*) ve gayri resmi bilgi ifşasıyla (r=0,204**) anlamlı ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. Etter, Cramer ve Finn (2006, s. 149-150) bu boyutun koşullara uyum sağlamak için gerçeği çarpıtmaya yönelik bireysel tutumları yansıttığını ifade eder. Bu noktadan hareketle devam bağlılığı yüksek olan bir çalışanın öncelikle kendi çıkarlarını dikkate almasının, kendine zarar vermeyecek tercihlere yönelmesinin bu ilişkileri

açıkladığı düşünülmektedir. Yani dışsal ve gayri resmi bilgi ifşasına yönelik tutumları olumlu olan kişilerin devam bağlılığı yüksektir ve gayr-i ahlaki bir durumu bildirip bildirememe karşında duruma göre hareket edeceklerdir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç ise duygusal bağlılığın içsel bilgi ifşasını etkilediği yönündedir ($p=0,003<0,05$ ve $R^2 = 0,020$). Bu noktada E. Koç (2017, s. 115) bağlılığın ifşa niyetini etkilemediğini ifade etmiştir. Çetinkaya (2017, s. 98) duygusal bağlılığın içsel bilgi ifşasını olumlu olarak etkilediğini belirtmektedir. Karadal, vd., (2016) duygusal bağlılığın içsel bilgi ifşasını etkiledigi sonucuna vararak, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, örgütün çıkarlarını korumak için üstlerine etik dışı uygulamaları ileteceğini ifade etmiştir. Esasen literatürde örgütsel bağlılık ve bilgi ifşası üzerine yapılmış olan çalışmalarda elde edilen bulgular çeşitlilik arz etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre duygusal örgütsel bağlılık dışsal bilgi ifşasını da etkilemektedir ($p=0,001<0,05$ ve $R^2 = 0,024$). Oboreh (2020, s. 118); Chaudhary ve Gupta (2022, s.429) örgütsel bağlılığın sadece devam boyutunun dışsal bilgi ifşasını etkilediğini öne sürmektedir. Dinc, Kuzey, Gungormus ve Atalay (2017, s. 26); Cintya ve Yustina (2019, s. 419) duygusal bağlılığın dışsal bilgi ifşasını olumsuz olarak etkilediğini dile getirmiştir. Sims ve Keenan (1998, s. 417), N. Çiftçi ve Bedük, (2017, s. 6) örgütsel bağlılığın dışsal bilgi ifşasını etkilemediğini ifade etmiştir. Yukarıdaki açıklamalar kapsamında örgütsel bağlılığın boyutlarının bilgi ifşası üzerinde etkisi kapsamında ortak bir görüş bulunmadığı ifade edilebilir. Bu açıdan bu araştırmada elde edilen sonuç belirli araştıma sonuçlarıyla benzer nitelik taşırken, bazılarıyla elde edilen sonuçlar açısından ayrıştığı görülmektedir. Ancak duygusal bağlılığın yüksek olmasının dışsal bilgi ifşasına yönelik tutumu olumsuz etkilemesi beklenmektedir. Nihayetinde duygusal bağlılıkta kişi işletmesinin zarar görme ihtimalinin olduğu eylemlerden kaçınmaktadır.

İdealizmin içsel bilgi ifşasına yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000<0,05$ ve $R^2 = 0,042$). Esasen en yüksek etkinin bu iki değişken arasında olduğu görülmüştür. Daha önce de belirtildiği üzere Türk toplumu dışsal bilgi ifşasını olumlu olarak algılamamaktadır. Bundan dolayı idealist bireylerin içsel kanalları kullanarak olayları bildirmeyi tercih edecekleri düşünülmektedir. İdealizmin dışsal bilgi ifşası üzerinde etkisinin varlığı

(p=0,013<0,05 ve R^2 = -0,013) ise Nayır ve Herzig'in (2012, s. 207) tespit ettiği sonuçlarla uyumludur.

Bireysel etik değerlerin örgütsel bağlılık ve bilgi ifşası arasındaki ilişkiye etkisi ise devam bağlılığı, gayri resmi bilgi ifşası ve doğruluk boyutları arasında tespit edilmiştir. Davis, Andersen ve Curtis (2001, s. 49) rölativist olmayan en dürüst kişi bile örgüt ortamında yalan söyleyebileceğini, yalan söyleyerek çalışanların kendileri kadar başkalarını da korumak amacı taşıyabileceğini, abartmanın ya da gerçeği esnetmenin yaygın bir uygulama olduğunu, her koşulda mutlak gerçeği söylemenin sosyal ilişkilere zarar verebileceğini ifade eder. Bu durumda devam bağlılığı yüksek olan bir çalışan kendini koruma iç güdüsüyle, fayda maliyet değerlendirmesine ve durumun ihtiva ettiği riske göre hareket edebilir. Yani kişi örgüte yeni dahil olmuştur, para kazanmak birinci önceliğidir. Örneğin, devam bağlılığı yüksek bir çalışan örgütte mobingin varlığını belirli detayları gizleyerek sorumluluk almadan üst yönetime ileteceğini düşündüğü bir arkadaşı ile paylaşabilir.

Duygusal örgütsel bağlılık ve içsel ifşa ile devam başlılığı ve dışsal ifşa arasında da bu ilişkilerin idealizm ve rölativizm boyutları açısında değişmesi beklenmiş ancak bu sonuçlar oluşmamıştır. Bu durumun örgütsel bağlılık, bilgi ifşası gibi örgütsel davranışların karşamşık ve anlaşılması güç doğasınından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kişinin etik yönelimlerinden ziyade örgütsel bir takım faktörlerin bağlılığı şekillendirmesi muhtemeldir. Yani bir çalışanın sahip olduğu değerler örgütün değerleriyle ne kadar uyumluysa bağlılığı artacak ya da azalacaktır. Nihayetinde kişinin örgüte dahil olması, işine devam etmesi öncelikle maddi kazanımlarla ilişkilidir. Örneğin duygusal bağlılığı yüksek bir bireyin, örgütün finansal sıkıntıları çerçevesinde maaşını zamanında ödememesinden dolayı belirli bir süre sonra yeni iş arayışlarına girmesi, çalıştığı örgütü değiştirmek istemesi bu kapsamda ele alınabilir. Bu açıdan sadece idealist bir bakış açısına sahip olmak duygusal bağlılığın oluşmasına temel hazırlamaz. Bu noktada hem örgütsel bağlılığın hem de bilgi ifşasının kişilerin idealist ya da rölativist yönelimlerinden ziyade farklı kültür, toplumsal bakış açısı, yasal düzenlemeler, iş güvenliği, misilleme korkusu, örgütsel iletişim, adalet algısı, risk alma eğilimi, sektörel özellikler gibi farklı değişkenlere ilişkili olabileceği belirtilebilir.

Türk toplumunun durumsalcı yapısı, kültürü, Covid-19 sürecinde deneyimlenen kriz ve bireysel etkenler de araştırma kapsamında elde edilen

bulguların ortaya çıkmasına sebebiyet vermiş olabilir. Özellikle kültürün belki de en belirleyici unsur olduğunu ifade etmek gerekir. Türk kültüründe ifşa ispiyonculuk, gammazlık olarak değerlendirilmektedir. Genellikle haklı şikayetlerini dile getiren kişilere dahi kötü gözle bakılabilmektedir. Örneğin haksız yere öğretmeni tarafından eleştirilen bir çocuğun, tepki göstermemesi, hakkını savunmaması beklenir. Bu temelde yetişen kişiler ileriki yaşlarında da yanlış olduğunu bildikleri durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih edebilir. Oysa ki Batı kültüründe durum oldukça farklıdır.

Ayrıca insanların değer yargılarının çok çeşitli olabileceği, aynı aile yapısı içerisinde bile farklı görüşlere sahip bireylerin varlığının altını çizmek gerekir. Bu noktada kişilik özellikleri de ifşaya ve örgütsel bağlılığa ilişkin tutumları şekillendirebilir. Yaşanan krizin ise iş ile ilgili kayıpların yıkıcılığı ve telafisinin zorluğunu buna istinaden öncelikle yaşamın devamlılığı ve standartıyla ilişkili durumları tetiklemiş olabilir. Bu noktada asıl amaç hayatını idame ettirmekken, kişilerin etik ve ahlak kapsamındaki konularla ilgilenmeleri beklemek ütopya olarak değerlendirilebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilgi ifşasına yönelik tutumun, örgütsel bağlılığın ve bireysel etik değerlerin ele alındığı çalışmanın bu bölümde yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular ve bulgularla ilişkili yorumlar tartışılarak sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Çalışanların örgütün gayri meşru, yasa dışı ya da ahlaka aykırı uygulamalarını ortaya çıkarması olarak tanımlanabilen bilgi ifşası, turizm endüstrisinde sadece az sayıda yönetici tarafından desteklenmekte, ifşacılar nadiren teşvik edilmektedir (Cerovic, Ksavic ve Ivancic, 2013, s. 7). Oysa ki sektörde meydana gelen hileli uygulamalar, rüşvet ve dürüst olmayan politikalar gibi kurumsal dolandırıcılık vakaları ve skandalları, toplumu ahlaki olarak etkilemenin ve ülke imajını zedelemenin yanı sıra hissedarlar için değer kaybına, iş kayıplarına ve sağlıksız rekabete yol açmıştır (Srivastava ve Gupta, 2022, s. 3814-3815). Bununla birlikte ifşacılar çeşitli misillemelere maruz kalmaktadır (Kobroń-Gąsiorowska, 2021, s. 132). Esasen etik dışı ve yanlış uygulamaların meydana gelmesini önlemek, örgütlerin topluma karşı temel etik yükümlülükleri olmasına rağmen (Kaptein, 2011, s. 513), bazı örgütlerde bu tür faaliyetler örgüt üyeleri tarafından gerçekleştirilmekte ya da rutin işin bir parçası olabilmektedir. Greenberger, Miceli ve Cohen'nin (1987, s. 527) belirttiği üzere, belki de örgütsel açıdan en büyük tutarsızlık etik dışı, uygunsuz eylemler hakkında yöneticilerin bilgi sahibi olmayı tercih etmelerine rağmen, ifşacıya karşı sıklıkla verilen cevabın misilleme olmasıdır. Buna istinaden etik dışı uygulamaların sıklıkla odağında olan turizm işletmeleri açısından bu olgunun anlaşılması önem taşımaktadır.

Örgütler aynı zamanda toplumun yansımasıdır. Seyahat acentacılığı alanında rüşvet, ayrımcılık, mobing gibi bir takım etik dışı uygulamaların yaygın olması

çalışanların bu faaliyetleri normal olarak algılamalarına sebebiyet verebilir. Belki de bu durum toplumun ortak görüşünün bir aynası olabilir. Özellikle medyaya yansıyan haberlere baktığımızda bir çanta parayı sahibine ulaştıran kişi kahraman olarak nitelendirilmekte, diğer kişiler bu durumu hayretle ve şaşkınlıkla karşılamaktadır. Ancak zaten olması gereken durum bu değil midir? Bu durumda belki de sadece etik değerler değil, belki kişinin özellikleri, içinde bulunduğu psikoloji, etrafında bulunan insanlar, toplumsal yapı gibi bir çok faktör etik ile ilgili kararları şekillendirmektedir.

Araştırma kapsamında ortaya çıkan sonuçlarda en büyük etkenin sektörün II. Dünya savaşından sonraki en büyük kriz olan Covid-19 ile karşı karşıya kalması olduğu düşünülmektedir. Covid 19 ile beraber bir çok seyahat acentası çalışanı işini kaybetmiş, mali çöküntüler yaşamış, süregelen belirsizlik ise psikolojik olarak kişileri olumsuz etkilemiştir. Kriz sonrasında ise hızlı bir toparlanma süreci meydana gelse de bir takım psikolojik etkilerin kolaylıkla atlatılamayacağı belirtilebilir. Tekrar işlerine başlayan, yeni işlerine adapte olmaya çalışan seyahat acentası çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde değişimler olduğu ise muhakkaktır. Çünkü bağlılık belirli bir süre gerektiren, bir çok farklı değişkenle ilişkili bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin öncelikli amacı para kazanmak ve ekonomik sıkıntılarını çözmek ise örgütten beklentisi maaşını, hakedişlerini zamanında almak, sigorta girişlerinin zamanında yapılması olacaktır. Bu durumda çalışanların örgütün gerekleştirdiği etik dışı uygulamalarla ilgilenmesini, bunları ortaya çıkarmasını beklemek yanlış olacaktır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de olduğu üzere kişilerin öncelikli olarak temel bir takım ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması gerekmektedir.

Srivastava ve Gupta (2022, s. 3814) salgının dünya çapında özellikle sokağa çıkma yasakları, işsizlik korkusu ve mali kriz gibi korku ve panik yaratan unsurların kişileri çaresiz bıraktığına değinmiş, etik dışı uygulamaların da bu bağlamda daha da arttığını ifade etmiştir. Bu noktada çalışanlar belki bir takım uygulamaların ya da maruz kaldıkların ve gözlemledikleri durumların yanlış olduğunu bildikleri halde eyleme geçme noktasında tereddüt yaşamış olabilirler. Bu durum ise bilişsel uyumsuzluk teorisi ile açıklanabilir. Yani kişi etik dışı bir uygulamayı ifşa etmeme kararı aldığında, uyumsuzlukları azaltacak lehte çekicilikler ortaya koyar (Yücel ve Çizel, 2018, s. 152). Örneğin iş yerinde tacize uğrayan bir kadın seyahat acentası

çalışanının, olaya tanıklık eden çalışma arkadaşları tarafından makyajı ve giyim tarzı ile ilgili eleştirilere maruz kalması bu duruma örnek verilebilir.

Kişilerin etik değerleri, olayları ahlaki sınırlar çerçevesinde değerlendirmeleri, yargıları, yorumları, hatta bu kapsamdaki davranışları oldukça çeşitlilik göstermektedir. Çoğu zaman kişi olması gerekeni bilir, ancak zaman zaman davranışları bildikleri, düşündükleri ve inandıkları ile çelişebilir. Örneğin iş arkadaşı mobbinge uğruyorsa, bunun yanlış olduğunu düşünür. Bu durumda bazen hareket geçebilir, bazen tamamen görmezden gelebilir. Ya da kendini rahatlatmak adına içsel bir rasyonalleştirme mekanizması geliştirebilir. Türk toplumunda ise etik dışı uygulamaların kınandığı, ancak durdurmak üzere harekete geçilmesi noktasında bir isteksizlik olduğu düşünülmektedir. Bu noktada bu tarz durumlara dahil olunduğunda, bu kişinin de problem yaşayabileceğini öngörmesi ve telafisi olmayan kayıplarla karşı karşıya kalma ihtimali uzak durma, karışmama davranış biçimlerini tetikleyebilir. Kültürümüzdeki ‘’Bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın’’ sözü de bu çıkarımı destekleyici niteliktedir. Sistemin tamamen yanlış olduğu ve çoğunluğun bu durumu kabul ettiği bir düzende etik ahlak gibi kavramlar, idealistlik, kötülüklerle savaşma ütopik yaklaşımlar olabilmektedir

Forsyth, O’Boyle ve McDaniel (2008, s. 813-833) Türkiye’yi durumsalcı olarak sınıflandırmıştır. Ayrıca ahlaki düşüncenin doğasında uzmanlaşan filozofların belirli bir eylemin ahlaki iyiliğini tartışırken genellikle fikir ayrılığına düştüklerini ifade ederek, Immanuel Kant’ı ve (en iyi niyetlerle bile söylenen bir yalanı kınamasıyla ünlüdür), Jeremy Bentham’ı (fayda sağladığı sürece gerçek olmayanların söylenmesini desteklemektedir) karşılaştırmaktadır. Bu noktada kültürel karşılaştırmaların yapıldığı bu araştırmanın sonuçları ile bu çalışmadan elde edilen sonuçlar uyuşmaktadır. Durumsalcılar iyi ya da doğrudan ziyade örgütsel faaliyetlerin uygunluğunu değerlendirmektedir. Forsyth ve Pope’a (1984, s. 1365) göre durumsalcılar faydadan ziyade riske ve riskin özneye zarar verme ihtimaline odaklanmaktadır. Seyahat acentası çalışanlarının hem idealizmden hem de rölativizmden yüksek puan almaları, araştırmaya katılan örneklem kitlesinin durumsalcı yapısına işaret etmektedir.

Örneğin bir çalışanın alkollü olarak işe gelmesi işten çıkarılmasına neden olmalıdır. Ancak eşiyle kavga ettiği için alkol aldığına yönelik bir açıklama zaman zaman kabul edilebilmekte ve hiçbir yaptırım uygulanmayabilmektedir. Bazı

durumlarda ise yanlış olduğunu bildiğimiz ancak kendi içimizde normalleştirdiğimiz durumlar da bulunabilmektedir. Örneğin kışın maaşların yarı yarıya düşürülmesi, çalışanlar tarafından kabullenilmekte hatta işletmeye bu durumdan dolayı minnet duyulmaktadır. Ya da çalışanlar arasında ayrım yapmak yanlıştır ama o çalışan patronun akrabasıysa bu rasyonelleştirilmektedir. Sonuç olarak insan davranışı, özellikle ahlak ve etik ile ilgili davranışlar, oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir, açıklanması oldukça zordur ve birçok içsel ya da dışsal uyaran tarfından şekillenmektedir. Bu noktada durumsalcı toplum yapılarının tutarsız davranışlara eğiliminin ve durumsal değişkenler karşısındaki duyarlılığının altını çizmekte fayda bulunmaktadır.

Bilgi ifşası örgütsel suiistimalleri durdurmak için kullanılan önemli araçlardan biri olmasına rağmen, etik ve örgütsel bağlılık zemininde bir takım tartışmalara sebebiyet verdiği aşikârdır. Örgüt içerisinde meydana gelen yanlış, hatalı, etik dışı eylemlerin gün yüzüne çıkarılması, bazı kesimler tarafından gizlilik ihlali ve örgüte ihanetin göstergesi olarak nitelendirilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, örgütün değerli, özel bilgilerinin değil, hatalı ve yanlış uygulamalarının, etik dışı ve kanuna aykırı faaliyetlerinin, örgütün tüm paydaşlarına zarar veren eylemlerinin ortaya çıkarıldığıdır. Yani bilgi ifşası sürecinde, ortada etik dışı, yanlış, hatalı bir uygulama vardır, bu uygulamadan zarar gören taraflar bulunmaktadır, eylemin durdurulmasıyla hem bireysel, hem örgütsel, hem de toplumsal kazanımlar olacaktır. Hem Türk toplum yapısında daha uygun olmasından, hem de işletmeye örgütsel yanlışları düzeltmek adına fırsat tanınmasından dolayı içsel ifşa mekanizmalarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamdaki uygulamaların şikayet, ihanet ya da ispiyon çerçevesinden çıkarılması, çalışanlara, işletmeye ve topluma katkı sağlayacak şekilde işletilmesi tüm paydaşların yararına olacaktır.

Batı toplumlarında normal olarak algılanan yanlış bir uygulamayı ortaya çıkarmaya yönelik uygulamalar, bazı kültürlerde tamamen farklı olarak değerlendirilebilmektedir. Bu açıdan bilgi ifşası genelde Batı kültürlerinde araştırılan bir çalışma alanı olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte, bu tür çalışmaların diğer kültürlerde de incelenmesi, ifşaya yönelik eğilimlerin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın hem Türkiye'de gerçekleşmiş olması, hem de seyahat acentacılığı alanında ilk defa incelemesi bakımından alan yazına katkı

sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bilgi ifşası ve etik ile ilgili çalışmaların sayıları artmakla beraber, turizm alanında hala sınırlılık teşgil ettiği düşünülmektedir.

5.2. Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde, belirtilen değişkenlerle ilişkili olarak turizm sektörüne ve turizm araştırmacılarına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Turizm Akademisyenleri İçin Öneriler

Bu çalışmada bilgi ifşası, bireysel etik değerler ve örgütsel bağlılık ekseninde değerlendirilerek tespit edilmiştir. Bu açıdan da belirtilen değişkenlerle ilgili yazında katkısı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışma Antalya'daki seyahat acentası çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalar, farklı şehirlerde bulunan seyahat acentası çalışanları dahil edilerek yapılabilir. Hatta benzer araştırmalar, farklı örneklem gruplarıyla değerlendirilerek aralalarındaki farklılıklar tespit edilebilir.

Bilgi ifşasına bakış açısında kültürel açıdan bir takım temel ve derin farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar kültürel karşılaştırmaların yapıldığı çalışmalarla tespit edilebilir.

Bilgi ifşasına yönelik tutumu etkilebilecek kişilik özellikleri, risk alma eğilimi, etik karar alma modelleri gibi farklı değişkenler çalışmalar gelitirilebilir. Bu noktoda demografik değişkenlerin bilgi ifşasına yönelik eğilimi açıklamada yetersiz kaldığı düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık ve ifşanın beraber olduğu çalışmalarda örgütsel bağlılığın boyutları açısında belirli bir çalışma süresinin netleştirilmesi bulguların değerlendirilmesi noktasında önemli olabilir. Çünkü özellik duygusal ve normatif bağlılık belirli bir zaman dilimi içerisinde gelişmektedir.

Turizm işletmelerinde etik ve ifşa konularının ele alındığı daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu konular beraber olarak farklı alanlarda ele alınabilir.

Turizm eğitiminde etik zorunlu ders kapsamında olması gerektiği düşünülmektedir. Bu noktada kişilerin etik bilinci ve etik farkındalığı gelişecektit.

Türkiye'de direkt bilgi ifşasına yönelik yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu kapsamda devlet kurumlarına yönelik öneriler geliştirilebilir, yasa ya da yönetmeliklerin oluşturulmasına zemin hazırlanabilir.

Turizm Sektörü İçin Öneriler

Örgüt yöneticileri bilgi ifşasında örgütün çıkarlarıyla ilişkili olacak şekilde içsel mekanizmalar oluşturmalı ve çalışanları bu sistemleri kullanmaya teşvik etmelidir.

Bilgi ifşası örgüt yöneticileri tarafından tehdit, ifşacılar ise hain olarak algılanmamalıdır. Aksine özellikle ifşasının içsel olarak gerçekleşmesi durumu örgüte birçok katkı sağlayabilir. Ayrıca dışsal ifşa kaynaklı zararlarda önlenmiş olur. Bu noktada yöneticiler çalışanları olumsuz durumları bildirmeleri noktasında cesaretlendirmelidir.

Yöneticiler iletişim kanallarını örgütün diğer üyelerine açık tutmalıdır.

Çalışanların örgüte olan güvenlerini artırmaya yönelik girişimlerde bulunulmalıdır. Bunun için etik uygulamalar ödüllendirilebilir, etik dışı uygulamalar ise ayrım gözetmeksizin cezalandırılabilir. Bu çalışanlara örgütün etik değerlere sahip olduğunu gösterecek ve çalışanları olumlu olarak etkileyecektir.

Bilgi ifşasının özellikle çalışanların sahip olduğu etik bakış açısıyla gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu noktada çalışanların etik bilincini geliştirmeye yönelik çeşitli destekler sunulabilir.

İçsel ifşa işletmelere önemli katkılar sağlayabilir. Aksayan, yanlış olan bir uygulamalar varsa tespit edilebilir, böylece hizmet kalitesi artırılabilir.

Etik ve etik dışı uygulamalar arasındaki çizgiler net olarak çizilmelidir. Böylece özellikle örgüte yeni gelenler yapmaları ve yapmamaları gerekenleri daha açık bir şekilde görebilir. Bu da etik dışı uygulamaların gerçekleşme olasılığını azaltabilir.

Uygunsuz faaliyetlerin net örneklerini sunan bir anlayış, uygulamaların kapsamının çalışanlar tarafından daha kolay anlaşılmasını ve gereksiz şikayetlerin azalmasını sağlayacaktır.

Seyahat işletmelerinin kaynakları kişisel çıkarlar için kullanılmamalı, orta ve üst kademe yöneticilerin çalışanlara yönelik gayri ahlaki davranışları önlenmelidir.

İşletme yöneticileri diğer çalışanlara rol model olarak etik dışı uygulamaları gerçekleştirmemeli, bu kapsamdaki uygulamaları teşvik etmemelidir.

Etik kapsamında ve etikle ilgili yapılan çalışmalar maalesef sektör tarafından uygulanmamakta ya da araştırmalarla elde edilen bilgiler kullanılmamaktadır. Bu noktada özellikle etik eğitimi konusunda sektör ve akademisyenler işbirliği yapmalıdır.

İşletmelerin faaliyetlerinin verimliliğini ve sürdürülebilirliğini artıran mekanizmalar gittikçe önem kazanmaktadır. Bu noktada işletmeler kurumsal etik kodlar oluşturarak, uygulamaya geçirilebilir.

Çalışanların duygusal bağlılığını artıran uygulamalar geliştirilmelidir. Bu şekilde çalışanların daha verimli olabilir ve örgüte daha fazla katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Abbott, G. N., White, F. A. and Charles, M. A. (2005). Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (4), 531-551.

Abratt, R., Nel, D. and Higgs, N. S. (1992). An examination of the ethical beliefs of managers using selected scenarios in a cross-cultural environment. *Journal of Business Ethics*, 11, 29-35.

Abuzaid, A. N. (2018). The relationship between ethical leadership and organizational commitment in banking sector of Jordan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 34 (3), 187-203.

ACFE. (2020). *Report to the nations 2020 global study on occupational farud and abuse.* Austin: Association of Certified Fraud Examiners.

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.

Adams, J. S. and Jacobsen, P. R. (1964). Effects of wage inequities on work quality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69 (1), 19-25.

Adams, J. S., Tashchian, A. and Shore, T. H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 29 (3), 199-211.

Adio, G. and Popoola, S. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59 (3), 175-184.

Adongo, C. A., Taale, F., Bukari, S., Suleman, S. and Amadu, I. (2021). Electricity theft whistleblowing feasibility in commercial accommodation facilities. *Energy Policy*, 155, 1-10.

Afe, C. E., Abodohoui, A., Mebounou, T. G. and Karuranga, E. (2019). Perceived organizational climate and whistleblowing intention in academic organizations: Evidence from Selçuk University (Turkey). *Eurasian Business Review*, 9, 299-318.

Afshari, L. (2020). Motivating toward organizational commitment: A cross-comparative perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 20 (2), 141-157.

Agarwal, P. and Sajid, S. M. (2017). A study of job satisfaction, Organizational commitment and turnover intention among public and private sector employees. *Journal of Management Research*, 17 (3), 123-136.

Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24 (4), 715-739.

Agazzi, E. (1993). Introduction. I. Kuçuradi, I. and Agazzi, E. (Ed.), *Philosophy and Cultural Development* içinde (s. 1-5). Ankara: Meteksan.

Aghdamy, M. G. (2009). Türkiye ve İran'da kamu yönetiminde etik değerler. *Kamu Etiği* (s. 209-219). Ankara: TODAEİ.

Ağcakaya, S. ve Toprak, D. (2009). Kamusal etik açısından 5018 ve mali saydamlık. *Kamu Etiği* (s. 317-338). Ankara: TODAİE.

Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10 (1), 74-92.

Ahmad, H., Ahmad, K. and Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European Journal of Social Sciences*, 18 (2), 257-267.

Ahmad, K. Z., Alwee, S. H., Yusoff, Z. Z., Osman, S. I. and Tuah, S. N. (2003). The association between ethical decision-making, job satisfaction, organisational commitment and selected demographic variables. *Malaysian Management Journal*, 7 (2), 1-11.

Ahmad, N. M. and Ashraf, N. (2015). Career stage effect on organizational commitment. *International Journal of Science and Research*, 4 (3), 171-177.

Ahmad, S. A., Smith, M. and Ismail, Z. (2012). Internal whistle-blowing intentions: A study of demographic and individual factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8 (11), 1632-1645.

Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z. and Yunos, R. M. (2011). Internal whistleblowing intentions: Influence of internal auditors' demographic an individual factors. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding*, 918-940.

Ahmadi, A. A. and Ashrafjahani, A. (2011). Factors affecting ethical perceptions and attitudes of managers. *African Journal of Business Management*, 5 (26), 10452-10461.

Ahmed, M. M., Chung, K. Y. and Eichenseher, J. W. (2003). Business students' perception of ethics and moral judgment: A cross-cultural study. *Journal of Business Ethics*, 43, 89-102.

Ajmal, A., Bashir, M., Abrar, M., Khan, M. M. and Saqib, S. (2015). The effects of intrinsic and extrinsic rewards on employee attitudes: Mediating role of perceived organizational support. *Journal of Service Science and Management*, 8 (4), 461-470.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50 (2), 179-211.

Akaah, I. P. (1992). Social inclusion as a marketing ethics correlate. *Journal of Business Ethics*, 11, 599-608.

Akaah, I. P. (1997). Influence of deontological and teleological factors on Research ethics evaluations. *Journal of Business Research*, 39 (2), 71-80.

Akaah, I. P. and Lund, D. B. (1994). The influence of personal and organizational values on marketing professionals' ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 13, 417-430.

Akaah, I. and Riordian, E. A. (1989). Judgments of marketing professionals about ethical issues in marketing research: A replication and extension. *Journal of Marketing Research*, 26 (1), 112-120.

Akan, P. (2007). Uygulama açısından iş etiği kuralları ve evrensel turizm etiği ilkeleri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 7-20.

Akar, C. ve Yıldırım, T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 97-113.

Akbaba, A. ve Erenler, E. (2011). Etik karar verme ve cinsiyet farklılıkları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyla Bilimler Dergisi*, 31, 447-464.

Akgunduz, Y. and Eser, S. (2022). The effects of tourist incivility, job stress and job satisfaction on tourist guides' vocational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5 (1), 186-204.

Akhtar, N. and Hassan, S. S. (2021). Conflict management styles as predictors of organizational commitment in university teachers. *Journal of Behavioural Sciences*, 31 (1), 98-123.

Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, 2 (1), 1-8.

Akova, O. ve Çalık, İ. (2008). Turizm eğitimi alan öğrencilerin etik algılamaları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 1-13.

Aksu, A., Yılmaz, A. İ. ve Orçan, A. (2016). Denetimde bilgi uçurma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (4), 1727-1748.

Aktan, C. C. (2009). Ahlak ve ahlak felsefesine giriş. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 38-59.

Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 19-36.

Aktaş, S. (2012). Müzakere (Söylem) etiği, demokrasi ve meşruluk. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (1-2), 1-20.

Akyatan, A. ve Kutluk, F. A. (2015). Muhasebe dersi alan öğrencilerin etik karar alma sürecini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 1 (4), 42-66.

Akyürek, M. İ. (2020). Öğretmenlerde whistleblowing (bilgi uçurma): Bir fenomenoloji çalışması. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5 (1), 17-29.

Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *BEU Fen Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 186-198.

Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21 (6), 531-535.

Albalawi, A. S., Naugton, S., Elayan, M. B. and Sleimi, M. T. (2019). Perceived organizational support, alternative job opportunity, organizational commitment, job satisfaction and turnover intention: A moderated-mediated model. *Organizacija*, 52 (4), 310-324.

Albaum, G. and Peterson, R. A. (2006). Ethical attitudes of future business leaders: Do they vary by gender and religiosity? *Business & Ethics*, 45 (3), 300-321.

Albıshır, M. B. (2021). Mediation Analiz Yöntemlerinin Karşılaştırılması. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Aldag, R. J. and Jackson, D. W. (1984). Measurement and correlates of social attitudes. *Journal of Business Ethics*, 3 (2), 143-151.

Alev, B. ve Genç, F. N. (2015). Türkiye'de üniversite etik kurulları üzerine bir inceleme. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15 (31), 135-182.

Alkan, G. İ. (2018). Etik teoriler ışığında bağımsız denetim ve BİST'de bir araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20, 129-149.

Al-Khatib, J. A., Rawwas, M. Y. and Vitell, S. J. (2004). Organizational ethics in developing countries: A comparative analysis. *Journal of Business Ethics*, 55 (4), 309-322.

Allen, J. and Davis, D. (1993). Assessing some determinant effects of ethical consulting behavior: The case of personal and professional values. *Journal of Business Ethics*, 12, 449-458.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of Affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.

Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17 (2), 190-210.

Alleyne, P., Cadogan-McClean, C. and Harper, A. (2013). Examining personal values and ethical behaviour perceptions between accounting and non-accounting students in the Caribbean. *The Accounting Educators' Journal*, 23, 43-70.

Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T. and Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25 (2), 241-267.

Alleyne, P., Haniffa, R. and Hudaib, M. (2019). Does group cohesion moderate auditors' whistleblowing intentions. *Journal of International Accounting*, 34, 69-90.

Alleyne, P., Hudaib, M. and Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions. *The British Accounting Review*, 45 (1), 10-23.

Alleyne, P., Weekes-Marshall, D. and Arthur, R. (2013). Exploring factors influencing whistle-blowing intentions among accountants in Barbados. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 38 (1-2), 35-62.

Alleyne, P., Weekes-Marshall, D., Estwick, S. and Chaderton, R. (2014). Factors influencing ethical intentions among future accounting professionals in the Caribbean. *Journal of Academic Ethics*, 12, 129-144.

Almond, B. (1992). Drug use and abuse: The ethical issues. *Novartis Foundation Symposia* (s. 277-293). Indianapolis: Ciba Foundation. G. R. Whelan (Ed.)

Almquist, E. M. and Angrist, S. S. (1970). Career salience and atypicality of occupational choice among college women. *Journal of Marriage and Family*, 32 (2), 242-249.

Alnıaçık, E., Alnıaçık, Ü., Erat, S. ve Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions. *Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.

Alper, M. (2018). Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye Örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alper, M., ve Çetin, C. (2018). Liderlik türlerinin whistleblowing ilişkisinin avukatlar açısından incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 48-64.

Al-Qatawneh, M. I. (2014). The impact of organizational structure on organizational commitment: A comparison between public and private sector firms in Jordan. *European Journal of Business and Management* , 6 (12), 30-37.

Altanlar, A. ve Kesim, G. A. (2011). Sürdürülebilir turizm planlaması için yöre halkı ve yerli turistlerin davranış ve beklentilerini anlamaya yönelik bir araştırma; Akçakoca örneği. *Ankara Üniversitesi Çevrebilimleri Dergisi* , 3 (2), 1-20.

Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29 (3), 421-439.

Alteer, A. M., Yahya, S. B. and Haron, M. H. (2013). Auditors' personal values and ethical judgement at different level of ethical climate: A conceptual link. *Journal of Asian Scientific Research*, 3 (8), 862-875.

Altıntaş, M. and Özata, M. (2020). Researching the relationship between organizational health and whistleblowing behavior: Education and health organizations version. *Journal of International Health Sciences and Management*, 6 (10), 12-34.

Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G. and Alonso, R. C. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces*, 51 (4), 448-454.

Amanat, I., Khan, K. s. and Munir, S. (2018). Role of job satisfaction as a mediator of the relationship: Academicians psychological empowerment and

organizational commitment. *Governance and Management Review*, 3 (2), 59-86.

Andersen, M. L., Zuber, J. M. and Hill, B. D. (2015). Moral foundations theory: An exploratory study with accounting and other business students. *Journal of Business Ethics*, 132, 525-538.

Andrade, J. A. (2015). Reconceptualising whistleblowing in a complex world. *Journal of Business Ethics*, 128, 321-335.

Andriotis, K. (2001). Tourism planning and development in Crete: Recent tourism policies and their efficacy. *Journal of Sustainable Tourism*, 9 (4), 298-316.

Angel, H. L. and Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 1-14.

Angel, H. L. and Perry, J. L. (1983). Organizational commitment individual and organizational influence. *Work and Occupation*, 10 (2), 123-146.

Anggara, A., Pryantara, E., Samsuar, A. and Rimawan, E. (2019). Antecedents of organizational commitment and motivation: Consequences of government internal auditor performance (Case study at Inspectorate General Ministry of Finance). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4 (2), 237-248.

Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L. and Haslam, S. A. (2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model. *Organizational Psychology Review*, 9 (1), 41-67.

Apaza, C. R. and Chang, Y. (2011). What makes whistleblowing effective: Whistleblowing in Peru and South Korea. *Public Integrity*, 13 (2), 113-130.

Appelbaum, S. H., Deguire, K. J. and Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance*, 5 (4), 43-55.

Apriliani, D., Anggraini, R. andAnwar, C. (2014). The effect of organization ethical culture and ethical climate on ethical decision making of auditor with self efficacy as moderating. *Review of Integrative Business & Economics Research*, 4 (1), 226-244.

Argyris, C. (2001). Empowerment: The emperor's new clothes. J. Henry (Ed.), *Creative Management* içinde (s. 195-201). London: Sage.

Arlow, P. (1991). Personal characteristics in college students' evaluations of business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 10, 63-69.

Armstrong, R. W. (1996). The relationship between culture and perception of ethical problems in international marketing. *Journal of Business Ethics*, 15, 1199-1208.

Armstrong, R. W. and Sweeney, J. (1994). Industry type, culture, mode of entry and perceptions of international marketing ethics problems: A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethics*, 13 (10), 775-785.

Arneson, R. J. (1999). Against rawlsian equality of opportunity. *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition*, 93 (1), 77-112.

Arslan, D. T. ve Ezeloğlu, A. E. (2017). Hastane idari personelinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (2), 315-352.

Arslan, E. T. ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa (whistleblowing) niyeti: Karşılaştırmalı bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 19 (32), 15-26.

Arslan, M. ve Berkman, Ü. (2009). *Dünya'da ve Türkiye'de iş etiği ve etik yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD.

Aruoren, E. E. and Oboreh, J. (2020). Whistleblowing intention and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 11 (3), 112-120.

Aryee, S., Wyatt, T. and Min, M. K. (1991). Antecedents of organizational commitment and turnover intentions among professional accountants in different employment settings in Singapore. *The Journal of Social Psychology*, 131 (4), 545-556.

Ashforth, B. A. and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.

Ashkanasy, N. M., Falkus, S. and Callan, V. J. (2000). Predictors of ethical code use and ethical tolerance in the public sector. *Journal of Business Ethics*, 25 (3), 237-253.

Ashkanasy, N. M., Windsor, C. A. and Treviño, L. K. (2006). Bad apples in bad barrels revisited: Cognitive moral development, just world beliefs, rewards, and ethical decision-making. *Business Ethics Quarterly*, 16 (4), 449-473.

Asiamah, N. and Mensah, H. K. (2021). Leadership status and demographic correlates of whistleblowing in healthcare: The influence of a consolidated theory. *International Journal of Healthcare Management*, 14 (3), 744-755.

Aslan, A. (2008). Turizm planlamasına yerel toplumun katılımı: Saklı Bahçe Akyaka üzerine bir inceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19 (1), 71-83.

Aslan, A. ve Kozak, M. (2006). Turizmde gelişme ve etik sorunları: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6 (1), 49-61.

Astrachan, J. H., Astrachan, C. B., Campopiano, G. and Baù, M. (2020). Values, spirituality and religion: Family business and the roots of sustainable ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 163 (1), 637-645.

Atağan, G. ve Taner, E. G. (2022). Muhasebe kültürünün hile üzerindeki etkisi. *Journal of Business in the Digital Age*, 5 (2), 114-125.

Atalay, M. Ö. ve Acuner, T. (2019). Etik ihlalleri bildirme niyeti üzerinde örgütsel adalet algısının rolü: Akademik personel üzerinde inceleme. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 114-148.

Atay, H. ve Çolakoğlu, Ü. (2019). İşe oryantasyon sürecinde yaşanan sorunlar: Kuşadası A grubu seyahat acentaları örneği. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 14 (52), 401-432.

Ateş, H. ve Oral, B. (2003). Kamu yönetiminde etik: Kültürel temeller ve "örgütsel ruhçuluk" kuramı ekseninde bir analiz. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 55-71.

Atılgan, A. ve Koç, E. (2019). Whistleblowing: Türkiye'den iki örnek olay. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 380-389.

Avakian, S., and Roberts, J. (2012). Whistleblowers in organisations: Prophets at work? *Journal of Business Ethics*, 110 (1), 71-84.

Avcı, A. (2017). Örgütsel bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12 (6), 55-76.

Avcı, D. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 33-44.

Awamleh, N. A. (1996). Organizational commitment of civil service managers in Jordan: A field study. *Journal of Management Development*, 15 (5), 65-74.

Aybas, M. ve Meydan, C. (2018). Potansiyel karar vericilerin etik dışı karar verme eğiliminin hile üçgeni ve değerler açısından incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (4), 1389-1408.

Ayden, C. ve Özkan, Ö. (2014). Sağlık çalışanlarının kurumsal güven ve örgütsel bağlılık boyutları itibariyle incelenmesi: Malatya Devlet Hastanesi sağlık personeli üzerine bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24 (2), 151-167.

Aydın, U. (2002). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 2 (2), 79-100.

Aydoğdu, S. and Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing* , 1 (3), 43-53.

Baek, H., Han, K. and Ryu, E. (2019). Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: The moderating effect of nurse tenure. *Journal of Nursing Management*, 27 (8), 1655-1663.

Bağdoğan, S. Y. ve Sarpbalkan, D. (2017). Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen bir faktör olarak dönüşümcü liderlik. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (30), 335-352.

Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M.-s., Montazer-alfaraj, R. and Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health Research Perspective*, 7 (2), 96-100.

Bai, B., Brewer, K. P., Sammons, G. and Swerdlow, S. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and internal service quality. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 5 (2), 37-54.

Baiada-Hireche, L. and Garmilis, G. (2016). Accounting professionals' ethical judgment and the institutional disciplinary context: A French–US comparison. *Journal of Business Ethics*, 139 (4), 639-659.

Baird, J. E., Zelin, R. C. and Brennan, P. J. (2006). Academic major, gender, personal values, and reactions to an ethical dilemma. *Journal of Business Case Studies*, 2 (2), 73-82.

Baker, C., Wuest, J. and Stern, P. N. (1992). Method slurring: The grounded theory/ phenomenology example. *Jounal of Advanced Nursing*, 17 (11), 1355-1360.

Balay, R. and İpek, C. (2010). Teachers' perception of organizational culture and organizational commitment in turkish primary schools. *Zeitschrift für die Welt der Türken* , 2 (1), 363-384.

Balcı, E. ve Aslan, E. B. (2022). Turizmde çalışan kadın sorunları: Antalya'da 5 yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınlar. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10 (3), 1674-1698.

Balfour, D. L. and Wechsler, B. (1990). Organizational commitment: A reconceptualization and empirical test of public-private differences. *Review of Public Personnel Administration*, 10 (3), 23-40.

Balfour, D. L. and Wechsler, B. (1991). Commitment, performance, and productivity in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 14 (4), 355-367.

Balfour, D. and Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 19 (3), 256-277.

Balkan, B. (2018). İtibar riski ve etik. *Denetişim*, 8 (18), 23-34.

Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14 (7), 655-670.

Baltacı, A. (2017). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (7), 43-62.

Baltacı, A., and Balcı, A. (2017). Reasons for whistleblowing: A qualitative study. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 37-51.

Balyer, A. (2015). Organizational commitment: Teachers' perceptions in Turkey. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 1-14.

Bambacas, M. (2010). Organizational handling of careers influences managers' organizational commitment. *Journal of Management Development*, 29 (9), 807-827.

Banai, M., Reisel, W. D. and Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10 (3), 375-392.

Banisar, D. (2011). Whistleblowing: International standards and developments. I. E. Sandoval (Ed.), *Corruption And Transparency: Debating The Frontiers Between State, Market and Society* içinde (s. 1-65). Washington, D.C: World Bank-Institute For Social Research.

Bano, K., Ishrat, A. and Mishra, K. (2019). Factors affecting organizational commitment of teachers in government and private universities. *International Journal of Scientific &Technology Research*, 8 (11), 138-152.

Bardi, A. and Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (10), 1207-1220.

Bar-Hayim, A. and Berman, G. S. (1992). The dimensions of organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (4), 379-387.

Barnett, T. (1992). A preliminary investigation of the relationship between selected organizational characteristics and external whistleblowing by employees. *Journal of Business Ethics*, 11, 949-959.

Barnett, T. (2001). Dimensions of moral intensity and ethical decision making: An empirical study. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (5), 1038-1057.

Barnett, T., Cochran, D. S. and Taylor, G. S. (1993). The internal disclosure policies of private-sector employers: An initial look at their relationship to employee whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 12, 127-136.

Barron, K. (2015). A conceptual analysis of cognitive moral development and voice behavior in an organization. *International Journal of Business & Public Administration*, 12 (2), 55-65.

Bartels, D. M. (2008). Principled moral sentiment and the flexibility of moral judgment and decision making. *Cognition*, 108 (2), 381-417.

Bartels, R. (1967). A model for ethics in marketing. *Journal of Marketing*, 31 (1), 20-26.

Bartlett, K. and Kang, D.-s. (2004). Training and organizational commitment among nurses following industry and organizational change in New Zealand and the United States. *Human Resource Development International*, 7 (4), 423-440.

Bartuli, J., Djawadi, B. M. and Fahr, R. (2016). *Business Ethics in Organizations: An Experimental Examination of Whistleblowing and Personality*. Bonn: Institute for the Study of Labor.

Bashir, S. and Ramay, M. I. (2008). Determinants of organizational commitment: A study of information technology professionals in Pakistan. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 9 (2), 226-238.

Basri, Y. M., Riarni, F., Azlina, N. and Indrapraja, M. H. (2020). Factors that influence whistleblowing intentions village government official. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 12 (2), 87-93.

Başaran, Y. K. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı. *Akademik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (47), 480-495.

Bateman, T. S. and Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Joumai*, 27 (1), 95-112.

Bateman, C. R. and Valentine, S. R. (2010). Investigating the effects of gender on consumers' moral philosophies and ethical intentions. *Journal of Business Ethics*, 95 (3), 393-414.

Baucus, M. S.and Near, J. P. (1991). Can illegal corporate behavior be predicted? An event history analysis. *Academy of Management Journal*, 34 (1), 9-36.

Bayrakçı, E. ve Kayalar, M. (2016). İfşa davranışının prososyal davranışlar bağlamında değerlendirilmesine yönelik teorik bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (15), 120-131.

Bayram, G. E. (2018). Etik değerler ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine turizm işletmeleri örneğinde bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 228-259.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

Beauchamp, T. L. (2003). The nature of applied ethics. R. G. Frey and C. H. Wellman (Eds.), *A Companion to Applied Ethics* içinde (s. 1-16). Oxford: Blackwell Publishing.

Bebi, L. and Llaftiu, B. (2015). Ethical decision making process of Albanian accountants: The impact of organizational factors. *European Journal of Economics and Business Studies*, 1 (2), 33-39.

Bebi, L. and Xhindi, T. (2017). The impact of organizational factors in ethical decision making of Albanian accountants. *Eurpean Journal of Multidisciplinary Studies*, 2 (7), 95-101.

Beck, K. and Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), 114-136.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.

Becker, T. E., Randall, D. M. and Riegel, C. D. (1995). The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21 (4), 617-638.

Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2007). Etik kodların yönetsel karar alma sürecine etkileri ve bir model örneği. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 9 (2), 94-115.

Belgasem-Hussain, A. A. and Hussaien, Y. I. (2020). Earnings management as an ethical issue in view of Kohlberg's theory of moral reasoning. *Journal of Financial Crime*, 30 (2), 1-14.

Bellizzi, J. A. and Norvell, D. W. (1991). Personal characteristics and salesperson's justifications as moderators of supervisory discipline in cases involving unethical salesforce behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19 (1), 11-16.

Bellizzi, J. A., Klassen, M. L. and Belonax, J. J. (1989). Stereotypical beliefs about overweight and smoking and decision-making in assignments to sales territories. *Perceptual and Motor Skills*, 69 (2), 419-429.

Benkarim, A. and Imbeau, D. (2021). Organizational commitment and lean sustainability: Literature review and directions for future research. *Sustainability*, 13 (6), 1-24.

Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personal Review*, 26 (1-2), 114-131.

Bennis, W. (1965). Beyond bureaucracy. *Trans-action*, 2, 31-35.

Benson, J. A. and Ross, D. L. (1998). Sundstrand: A case study in transformation of cultural ethics. *Journal of Business Ethics*, 17 (14), 1517-1527.

Bentley, T. A., Catley, B., Cooper-Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, M. P., Dale, A. and Trenberth, L. (2012). Perception of work bullying in the New Zealand travel industry: Prevalence and management strategies. *Tourism Management*, 33 (2), 351-360.

Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18 (1), 1-9.

Berg, K. T. (2020). The ethics of whistleblowing. *Journal of Media Ethics*, 35 (1), 60-64.

Bernardi, R. A., Lecca, C. L., Murphy, J. C. and Sturgis, E. M. (2011). Does education influence ethical decisions? An international study. *Journal of Academic Ethics*, 9 (3), 235-256.

Bernstein, R. F. (1979). Legal utilitarianism. *Ethics*, 89 (2), 127-146.

Berry, B. (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16 (1), 1-11.

Beu, D. S., Buckley, M. R. and Harvey, M. G. (2003). Ethical decision-making: A multidimensional construct. *Business Ethics: A European Review*, 12 (1), 88-107.

Bezci, B. (2005). Kant ve Hegel'in felsefesinde etik anlayışı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5 (9), 48-61.

Bhagat, R. S. and Chassie, M. B. (1981). Determinants of organizational commitment in working women: Some implications for organizational integration. *Journal of Occupational Behaviour*, 2 (1), 17-30.

Bhatti, K. K., Nawab, S. and Akbar, A. (2011). Effect of direct participation on organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science* , 2 (9), 15-23.

Bhuyan, B., Kumar, S., Choudhury, S. and Kashyap, K. (2020). Impact of demographic factors on the ethical conduct of physicians in India. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11 (2), 587-593.

Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *Akademik İzdüşüm*, 2 (3), 34-49.

Birinci, G. (2009). Etik, insan hakları ve kamu yönetimi. *Kamu Etiği* (s. 149-164). Ankara: TODAEİ.

Bishop, J. W. and Scott, K. D. (2000). An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 439-450.

Biswas, S. and Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: role of perceived organizational support, P-O fit, organizational commitment and job satisfaction. *VIKALPA*, 38 (1), 27-40.

Bjørkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: Future research and implications. *Journal of Managerial Psychology*, 28 (3), 306-323.

Blackhurst, A., Brandt, J. and Kalinowski, J. (1998). Effects of personal and work-related attributes on the organizational commitment and life satisfactions of women student affairs administrators. *NASPA Journal*, 35 (2), 86-99.

Bland, J. M. and Altman, D. G. (1997). Cronbach's alpha. *BJM*, 314 (7080), 572.

Blau, G. J. and Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300.

Blenkinsopp, J. and Snowden, N. (2016). What about leadership? Comment on "cultures of silence and cultures of voice: The role of whistleblowing in healthcare organisations. *International Journal of Health Policy and Management*, 5 (2), 125-127.

Bluedorn, A. C. (1980). A unified model of turnover from organizations. *Academy of Management Proceeding*, 35 (2), 268-272.

Bodjrenou, K., Xu, M. and Bomboma, K. (2019). Antecedents of organizational commitment: A review of personal and organizational factors. *Scientific Research Publishing*, 7 (5), 276-289.

Bodolica, V. and Spraggon, M. (2015). An examination into the disclosure, structure, and contents of ethical codes in publicly listed acquiring firms. *Journal of Business Ethics*, 126 (3), 459-472.

Boezeman, E. J. and Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38 (1), 159-172.

Bogler, R. and Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20 (3), 277-289.

Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75-94.

Boluki, A. and Moslehnezhad, M. A. (2018). Ethical hedonism: Deliberation and analysis. *The Islamic University College Journal*, 47, 23-34.

Bommer, M., Gratto, C., Gravander, J. and Tuttle, M. (1987). A behavioral model of ethical and unethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 6 (4), 265-280.

Bon, A. C., Volkema, R. J. and Silva, J. F. (2017). Ethical decision-making: The role of self-monitoring, future orientation, and social networks. *Brazilian Administration Review*, 14 (1), 1-19.

Boot, E. R. (2019). *The ethics of whistleblowing.* New York: Routledge.

Botes, A. (2000). A comparison between the ethics of justice and the ethics of care. *Journal of Advanced Nursing*, 32 (5), 1071-1075.

Bouarif, N. (2015). Predicting organizational commitment: The role of religiosity and ethical ideology. *European Scientific Journal*, 11 (17), 283-307.

Boumil, S. J., Nariani, A., Boumil, M. M. and Berman, H. A. (2010). Whistleblowing in the pharmaceutical industry in the United States, England, Canada, and Australia. *Journal of Public Health Policy*, 31 (1), 17-29.

Bourdeau, P. (2004). The man-nature relationship and environmental ethics. *Journal of Environmental Radioactivity* , 72 (1-2), 9-15.

Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81 (3), 579-585.

Bowal, P. (2013). Malice and whistleblowing. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2 (3), 94-115.

Bowen, S. A. (2004). Organizational factors encouraging ethical decision making: An exploration into the case of an exemplar. *Journal of Business Ethics*, 52 (4), 311-324.

Bowman, J. S. (1983). Whistle blowing: Literature and resource materials. *Public Administration Review*, 43 (3), 271-276.

Boyle, R. D. (1990). A review of whistleblower protection and suggestions for change. *Health and Human Resources*, 41 (12), 821-830.

Božić, S., Jovanović, T., Dragin, A., Spasojević, B. and Lukić, T. (2018). The perception of unethical issues in selected Thailand tourist areas: Measuring the attitudes of foreign tourism students. *Journal of the Geographical Institute Jovan Cvijic SASA*, 68 (1), 85-100.

Brammer, S., Millington, A. and Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (10), 1701-1719.

Bravo, I. B. (2009). Kamu alanında karşılaşılan etik sorunlara felsefi çözüm önerileri. *Kamu Etiği* (s. 141-148). Ankara: TODAEİ.

Breitsohl, H. and Ruhle, S. (2013). Residual affective commitment to organizations: Concept, causes and consequences. *Human Resource Management Review*, 23 (2), 161-173.

Brewer, A. M. (1996). Developing commitment between managers and employees. *Journal of Managerial Psychology*, 11 (4), 24-34.

Brickley, J. A., Smith, C. W. and Zimmerman, J. L. (2002). Business ethics and organizational architecture. *Journal of Banking & Finance*, 26 (9), 1821-1835.

Brief, A. P. and Aldag, R. J. (1980). Antecedents of organizational commitment among hospital nurses. *Work and Occupations*, 7 (2), 210-221.

Brief, A. P. and Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behavior. *Academy of Management Review*, 11 (4), 710-725.

Brimeyer, T. M., Perrucci, R. and MacDermid, S. (2010). Age, tenure, resources for control, and organizational commitment. *Social Science Quarterly*, 91 (2), 511-530.

Brink, D. O. (1984). Moral realism and the sceptical arguments from disagreement and queerness. *Australasian Journal of Philosophy*, 62 (2), 111-125.

Brink, D. O. (1989). *Moral realism and the foundation of ethics.* Melbourne: Cambridge University Press.

Brink, A. G., Cereola, S. J., and Menk, K. B. (2015). The effects of personality traits, ethical position, and the materiality of fraudulent reporting on entry-level employee whistleblowing decisions. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 7 (1), 180-211.

Brinkmann, J. (2002). Business and marketing ethics as professional ethics. Concepts, approaches and typologies. *Journal of Business Ethics*, 41 (1-2), 159-177.

Briscoe, J. P. and Finkelstein, L. M. (2009). The "new career" and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference. *Career Development International*, 14 (3), 242-260.

Brody, B. A. (1967). The equivalence of act and rule utilitarianism. *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition*, 18 (6), 81-87.

Brody, R. G., Coulter, J. M. and Mihalek, P. H. (1998). Whistle-blowing: A cross-cultural comparison of ethical perception of U.S. and Japanese accounting students. *American Business Review*, 16 (2), 14-21.

Brooks, L. J. (1989). Corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 8 (2-3), 117-129.

Brown, A. and Donkin, M. (2008). Whistleblowing: Shifting the focus. A. Brown (Ed.), *Whistleblowing in the Australian public sector* içinde (s. 1-22). Canberra: ANU E-PRESS.

Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 230-251.

Brownell, P. (1981). Participation in budgeting, locus of control and organizational effectiveness. *The Accounting Review*, 56 (4), 844-860.

Bruinsma, G. J. (1992). Differential association theory reconsidered: An extension and its empirical test. *Journal of Quantitative Criminology*, 8 (1), 29-49.

Bruning, N. S. and Snyder, R. A. (1983). Sex and position as predictors of organizational commitment. *The Academy of Management Journal*, 26 (3), 485-491.

Buchanan, B. (1974a). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533-546.

Buchanan, B. (1974b). Government managers, business executives and organizational commitment. *Public Administration Review*, 34 (4), 339-347.

Buchanan, B. (1975). To walk an extra mile: The whats, whens and whys of organizational commitment. *Organizational Dynamics*, 3 (4), 67-80.

Bucka, D. and Kleiner, B. H. (2001). Whistleblowing in the aerospace and defence industries. *Managerial Law*, 43 (1-2), 50-56.

Budeanu, A., Miller, G., Moscardo, G. and Ooi, C.-S. (2016). Sustainable tourism, progress, challenges and opportunities: An introduction. *Journal of Cleaner Production*, 111 (Part B), 285-294.

Buelens, M. and Broeck, H. V. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Administration Review*, 67 (1), 65-74.

Bulut, Y. ve Gülcan, B. (2018). Kültürel yabancılaşmaya bağlı otantiklik arayışına Türk dünyası turizmi açısından bakış. *MANAS*, 7 (4), 687-702.

Burton, B. K. and Near, J. P. (1995). Estimating the incidence of wrongdoing and whistle-blowing: Results of a study using randomized response technique. *Journal of Business Ethics*, 14 (1), 17-30.

Burton, L. J., Peachey, J. W. and Wells, J. E. (2017). The role of servant leadership in developing an ethical climate in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 31 (3), 229-240.

Büdün, E., ve Aydın, A. (2019). Bir psikolojik sözleşme ihlali olarak whistleblowing (bilgi ifşası). *4. International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress* (s. 775-787). İstanbul: Dilkur Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yönetmleri.* Ankara: Pegem.

Byrnes, J. P. (2002). The development of decision-making. *Journal of Adolescent Health*, 31 (6), 208-215.

Cailleba, P. and Petit, S. C. (2018). The whistleblower as the personification of a moral and managerial paradox. *Management*, 21 (1), 675-690.

Caldwell, D. F., Chatman, J. A. and O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (3), 245-261.

Callahan, E. S. and Collins, J. W. (1992). Employee attitudes toward whistleblowing: Management and public policy implications. *Journal of Business Ethics*, 11 (12), 939-948.

Calvert, C. L., Martin, L., Beck, J. and Lin, S. Y. (2008). Identifying unethical academic behaviors of students studying food service, hospitality, tourism and culinary Arts. *Journal of Culinary Science & Technology*, 6 (1), 30-39.

Can, M. (2018). Objektivist etik ya da rasyonel bencillik ahlakı. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (4), 2287-2299.

Can, Y. (2021). Postmodern bir ifşa alanı olarak sosyal medya. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31 (1), 419-430.

Canadian Centre for Management Development. (2000). *A strong foundation: Report of the task force on public service values and ethics.* Canada: Canadian Centre for Management Development.

Candan, H. ve Kaya, T. P. (2015). İhbarcılık (Whistleblowing) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir kamu kurumunda araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 305-330.

Candan, H., Canpolat, M. A. ve Öksüz, Y. S. (2015). Personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 255-266.

Caplan, A. L. (1980). Ethical engineers need not apply: The state of applied ethics today. *Science, Technology, & Human Values*, 6 (33), 24-32.

Carpenter, C. J. (2019). Cognitive dissonance, ego-involvement and motivated reasoning. *Annals of the International Communication Association*, 43 (1), 1-23.

Casal, J. C. and Zalkind, S. Z. (1995). Consequences of whistleblowing: A study of the experiences of management accountants. *Psychologicul Reports*, 77 (3), 795-802.

Cassematis, P. G. and Wortley, R. (2013). Prediction of whistleblowing or non-reporting observation: The role of personal and situational factors. *Journal of Business Ethics*, 117 (3), 1-23.

Castaneda, Q. (2012). The neoliberal imperative of tourism: Rights and legitimization in the Unwto Global Code of Ethics for tourism. *Practicing Anthropology*, 34 (3), 47-51.

Caswell, S. V. and Gould, T. E. (2008). Individual moral philosophies and ethical decision making of undergraduate athletic training students and educators. *Journal of Athletic Training*, 43 (2), 205-214.

Cavanagh, G. F., Moberg, D. J. and Velasquez, M. (1981). The ethics of organizational politics. *Academy of Management Review*, 6 (3), 363-374.

Cavanagh, G. F., Moberg, D. J. and Velasquez, M. (1995). Making business ethics practical. *Business Ethics Quarterly*, 5 (3), 399-418.

Celep, C. (2000). Teachers' organizational commitment in educational organizations. *National FORUM of Teacher Education Journal*, 10E (3), 1-22.

Celep, C. ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi* , 3 (4), 65-88.

Cerovic, Z., Ksavic, S. G. and Ivancic, I. (2013). The impact of social responsibility on company performance in the hospitality industry. *Scientific Conference on Innovative Approaches to the* (s. 1-10). Dubrovnik: University of Dubrovnik.

Cesário, F. and Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24 (2), 152-158.

Cevizci, A. (2016). *Uygulamalı etik.* İstanbul: Say Yayınları.

Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 105-120.

Ceylan, S. ve Somuncu, M. (2016). Kültür turizmi alanlarında turizmin çeşitlendirilmesine eleştirel bir bakış: Safranbolu UNESCO Dünya Miras alanı. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi* , 1 (1), 53-64.

Chaill, L. S. (1981). Teleology, utilitarianism and christian ethics. *Theological Studies*, 42 (4), 601-629.

Chakrabarty, S. and Bass, A. E. (2015). Comparing virtue, consequentialist, and deontological ethics-based corporate social responsibility: Mitigating microfinance risk in institutional voids. *Journal of Business Ethics*, 126 (3), 487-512.

Chan, E. Y. (2019). Social (not fiscal) conservatism predicts deontological ethics. *Acta Psychologica*, 198, 1-7.

Chan, S. H. and Kuok, O. M. (2011). A study of human resources recruitment, selection, and retention issues in the hospitality and tourism industry in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10 (4), 421-441.

Chan, S. Y. and Leung, P. (2006). The effects of accounting students' ethical reasoning and personal factors on their ethical sensitivity. *Managerial Auditing Journal*, 21 (4), 436-457.

Chang, J. Y., Choi, J. N. and Kim, M. U. (2008). Turnover of highly educated R&D professionals: The role of pre-entry cognitive style, work values and career orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81 (2), 299-317.

Chang, Y., Wilding, M. and Shin, M. C. (2017). Determinants of whistleblowing intention: Evidence from the South Korean government. *Public Performance & Management Review*, 40 (4), 1-35.

Chatterjee, S., Sarker, S. and Fuller, M. A. (2009). A deontological approach to designing ethical collaboration. *Journal of the Association for Information Systems*, 10 (3), 138-169.

Chau, L. L.-f. and Siu, W.-s. (2000). Ethical decision-making in corporate entrepreneurial organizations. *Journal of Business Ethics*, 23 (4), 365-375.

Chaudhary, N. S. and Gupta, K. P. (2022). Exploring whistle-blowing intentions of employees working in the Indian banking sector. *Global Business and Economic Reviews*, 27 (4), 429-450.

Chen, C.-w., Tuliao, K. V., Cullen, J. B. and Chang, Y.-Y. (2016). Does gender influence managers' ethics? A cross-cultural analysis. *Business Ethics: A European Review*, 25 (4), 345-362.

Chen, M.-Y., Wang, E. K., Yang, R.-J. and Liou, Y.-M. (2003). Adolescent health promotion scale: Development and psychometric testing. *Public Health Nursing*, 20 (2), 104-110.

Chen, S.-Y., Wu, W.-C., Chang, C.-S., Lin, C.-T., Kung, J.-Y., Weng, H.-C., . . . Lee, S.-I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15, 1-17.

Chen, Z. X., Tsui, A. S. and Farh, J.-L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (3), 339-356.

Cheng, C.-Y. (1948). The Chinese theory of criminal law. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 39 (4), 461-470.

Cheng, J., Bai, H. and Yang, X. (2019). Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *Journal of Business Ethics*, 155 (1), 115-130.

Chippendale, P. (2001). On values, ethics, morals & principles. *A Values Inventory*, 1-6.

Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43 (1-2), 65-74.

Cho, V. and Huang, X. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. *Information Technology & People*, 25 (1), 31-54.

Cho, Y. J. and Song, H. J. (2015). Determinants of whistleblowing within government agencies. *Public Personnel Management*, 44 (4), 450-472.

Choi, D., Colbert, A. E. and Oh, I.-S. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100 (5), 1542-1567.

Chong, D. (2000). *Rational lives: Norms and values in politics and society.* Chicago: The University of Chicago Press.

Chonko, L. B. and Hunt, S. D. (1985). Ethics and marketing management:An empirical examination. *Journal of Business Research*, 13 (4), 339-359.

Chonko, L. B., Wotruba, T. R. and Loe, T. W. (2003). Ethics code familiarity and usefulness: Views on idealist and relativist managers under varying conditions of turbulence. *Journal of Business Ethics*, 42 (3), 237-252.

Chowdhury, M. (2016). Emphasizing morals, values, ethics, and character education in science education and science teaching. *The Malaysian Online Journal of Educational Science*, 4 (2), 1-16.

Christensen, D., Barnes, J. and Rees, D. (2007). Developing resolve to have moral courage: A field comparison of teaching methods. *Journal of Business Ethics*, 4, 79-96.

Christie, P. M., Kwon, I.-W. G., Stoeberl, P. A. and Baumhart, R. (2003). A cross-cultural comparison of ethical attitudes of business managers: India, Korea and the United States. *Journal of Business Ethics*, 43 (3), 263-287.

Chu, K. H.-L. (2008). A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management*, 29 (2), 320-330.

Chughtai, A. A. and Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied Human Resource Management Research*, 11 (1), 39-64.

Chui, R. K. and Stembridge, A. F. (2001). How managers judge whether or not they want to report a peer's unethical behavior. *International Forum*, 4 (1), 5-16.

Chun, R. (2019). How virtuous global firms say they are: A content analysis of ethical values. *Journal of Business Ethics*, 155 (1), 57-73.

Churugsa, W., McIntosh, A. J. and Simmons, D. (2007). Sustainable tourism planning and development: Understanding the capacity of local government. *Leisure/Loisir*, 31 (2), 453-473.

Chusmir, L. H. (1988). An integrative process model of organizational commitment for working women and men. *Journal of Business and Psychology*, 3 (1), 88-104.

Cialdini, R. B., Reno, R. R. and Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (6), 1015-1026.

Cintya, L. and Yustina, A. I. (2019). From intention to action in whistleblowing: examining ethical leadership and affective commitment of accountants in Indonesia. *International Journal of Business*, 24 (4), 412-433.

Ciulla, J. B. (2011). Is business ethics getting better? A historical perspective. *Business Ethics Quarterly*, 21 (2), 335-343.

Clague, C. (1993). Rule obedience, organizational loyalty, and economic development. *Journal of Institutional and Theoretical Economics* , 149 (2), 393-414.

Clark, D., Wang, T.-S., Shapeero, M., Staley, A. B., Ermasova, N. and Usry, M. (2020). A comparative study of the whistleblowing activities: Empirical evidence from China, Taiwan, Russia, and the United States. C. Baker (Ed.), *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* içinde (s. 141-159). Bingley: Emerald Publishing Limited.

Clegg, S., Kornberger, M. and Rhodes, C. (2007). Business ethics as practice. *British Journal of Management*, 18 (2), 107-122.

Clemence, M. (1966). Existentialism: A philosophy of commitment. *The American Journal of Nursing*, 66 (3), 500-505.

Clements, L. H. (2005). Whistleblowing: Who, what, when, where, why & how?. *Journal of Forensic Accounting*, 6 (2), 149-160.

Cohen, A. (1991). Career stage as a moderator of the relationship between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 64 (3), 253-268.

Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (6), 539-558.

Cohen, A. (1993). Organizational commitment and turnover: A meta-analysis. *The Academy of Management Journal*, 36 (5), 1140-1157.

Cohen, A. (2007a). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17 (3), 336-354.

Cohen, A. (2007b). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. *Institute Techology and Education*, 26, 1-28.

Cohen, A. (2014). Organizational commitment research: Past, present and future. Z. Zhao. and F. Rauner (Eds.), *Areas of Vocational Education Research* içinde (s. 261-274). Heidelberg: Springer.

Cohen, A. and Gattiker, U. E. (1994). Rewards and organizational commitment across structural characteristics: A meta-analysis. *Journal of Business and Psyhology*, 9 (2), 137-157.

Cohen, E. (2008). The changing faces of contemporary tourism. *Society*, 45 (4), 330-333.

Cole, M. S. and Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behaviour*, 27 (5), 585-605.

Coleman, M. D. (2010). Sunk cost and commitment to medical treatment. *Current Psychology*, 29 (2), 121-134.

Colemann, D. F., Irving, G. P. and Cooper, C. L. (1999). Another look at the locus of control-organizational commitment relationship: It depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (6), 995-1001.

Contu, A. (2014). Rationality and relationality in the process of whistleblowing: Recasting whistleblowing through readings of antigone. *Journal of Management Inquiry*, 23 (4), 393-406.

Cook, J. and Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53 (1), 39-52.

Cooke, D. K. (1997). Discriminant validity of the organizational commitment questionnaire. *Psychological Reports*, 80 (2), 431-441.

Cooper, C. and Shepherd, R. (1997). The relationship between tourism education and the tourism industry: Implications for tourism education. *Tourism Recreation Research*, 22 (1), 34-47.

Cooper-Hakim, A. and Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131 (2), 241-259.

Copleston, F. C. (1948). Existentialism. *Philosophy*, 23 (84), 19-37.

Costa, A. J., Pinheiro, M. M. and Ribeiro, M. S. (2016). Ethical perceptions of accounting students in a Portuguese university: The influence of individual factors and personal traits. *Accounting Education*, 25 (4), 327-348.

Coşkun, A. (2020). Environmentalism and ethical decision making in business organizations. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8 (4), 37-49.

Coşkun, H. (2019). Halk dindarlığından Türk müslümanlığına genel bir bakış. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 14 (1), 111-126.

Courpasson, D. and Dany, F. (2003). Indifference or obedience? Business firms as democratic hybrids. *Organization Studies*, 24 (8), 1231-1260.

Craft, J. L. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics*, 117 (2), 221-259.

Crane, A. and Matten, D. (2010). *Business ethics*. Oxford: Oxford University Press.

Cranston, N., Ehrich, L. C. and Kimber, M. (2006). Ethical dilemmas: The "bread and butter" of educational leaders' lives. *Journal of Educational Administration*, 44 (2), 106-121.

Cressey, D. R. (1952). Application and verification of the differential association theory. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 43 (1), 43-52.

Crocetti, E., Moscatelli, S., Kaniušonytė, G., Meeus, W., Žukauskienė, R. and Rubini, M. (2019). Developing morality, competence, and sociability in adolescence: A longitudinal study of gender differences. *Journal of Youth and Adolescence*, 48 (5), 1009-1021.

Crossan, M., Mazutis, D. and Seijts, G. (2013). In search of virtue: The role of virtues, values and character strengths in ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 113 (4), 567-581.

Culiberg, B. and Badje, D. (2013). Consumer recycling: An ethical decision-making process. *Journal of Consumer Behaviour*, 12 (6), 449-459.

Culiberg, B. and Mihelic, K. K. (2016). Three ethical frames of reference: Insights into millennials' ethical judgements and intentions in the workplace. *Business Ethics: A European Review*, 25 (1), 94-111.

Culiberg, B. and Mihelic, K. K. (2017). The evolution of whistleblowing studies: A critical review and research agenda. *Journal fo Business Ethics*, 146 (4), 787-803.

Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S. and Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9 (132), 1-12.

Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. and Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46 (2), 127-141.

Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L. and Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *The Academy of Management Journal*, 29 (4), 847-858.

Cuskelly, G. and Boag, A. (2001). Organisational commitment as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators: Results of a time-lagged study. *Sport Management Review*, 4 (1), 65-86.

Čyras, V. and Lachmayer, F. (2018). Formalising taboo as a prohibition on informing. *Data Protection/LegalTech: Proceedings of the 21st International Legal Informatics Symposium* (s. 419-426). Salzburg: Editions Weblaw.

Çakır, F. S. (2019). *Sosyal bilimler için parametrik veri analizi.* Ankara: Gazi.

Çalışkur, A. ve Aslan, E. (2013). Rokeach değerler envanteri geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (29), 81-105.

Çam, Z., Çavdar, D., Seydooğulları, S. ve Çok, F. (2012). Ahlak gelişimine klasik ve yeni kuramsal yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2), 1211-1225.

Çatır, O. (2019). Örgütsel etik değerler ve etik davranışın, örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisi: Otel işletmeleri örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10 (1), 60-71.

Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18-34.

Çekiç, Y., Tuna, R. and Bacaksiz, F. E. (2022). The relationship between ethical position and whistleblowing: A cross-sectional study among nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 1-9.

Çekmecelioğlu, H. G. ve Günsel, A. (2011). Rol stresi kaynaklarının iş tutumları açısından değerlendirilmesi: Kimya sektöründe bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 33-43.

Çelebi, N. and Korumaz, M. (2016). Teachers' loyalty to their supervisors and organizational commitment. *Educational Research and Reviews*, 11 (12), 1161-1167.

Çelebi, V. (2013). J. P. Sartre ve S. Kierkegaard'ın varoluşçuluk düşüncelerinin karşılaştırılması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23 (2), 247-262.

Çelik, S., Dedeoğlu, B. B. and İnanır, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Akademik Bakış*, 15 (1), 53-63.

Çetinel, M. H. ve Taslak, S. (2017). Çalışanların ihbarcılık (whistleblowing) eğilimi ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin kavramsal boyutu. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 78-97.

Çetinkaya, B. D. (2017). Bireysel etik değerlerin örgütsel bağlılık kapsamında whistleblowing (bilgi sızdırma) davranışı üzerindeki etkisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiftçi, B. (2017). Türkiye'de toplumsal kültürün örgütlerde ihbarcılık üzerine etkisi: Hofstede'in kültürel boyutlar teorisi bağlamında bir değerlendirme. *International Journal of Academic Value Studies*, 10, 147-166.

Çiftçi, N. (2003). Kohlberg'in bilişsel ahlaki gelişim teorisi: Ahlak ve demokrasi eğitimi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (1), 43-77.

Çiftçi, N., and Bedük, A. (2017). The relationship between organizational commitment and whistleblowing tendency: An emprical research. *SHS Web of Conferences*, 1-7.

Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 93-109.

Çoğaltay, N. (2015). Organizational commitment of teachers: A meta-analysis study for the effect of gender and marital status in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15 (4), 911-924.

Çöl, G. ve Ardıç, K. (2008). Sosyal yapısal özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri. *Balıkesi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), 157-174.

D‘Silva, J. L., Meng, C. L. and Othman, J. (2015). Personal moral philosophy of undergraduates towards academic dishonesty. *Modern Applied Science*, 9 (11), 144-152.

Dağlı, A. ve Gençdal, G. (2018). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (14), 164-175.

Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68), 1765-1777.

Dalçalı, B. K. ve Şendir, M. (2016). Hemşirelerin kişisel değerleri ile etik duyarlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 24 (1), 1-9.

Dalton, D. and Radtke, R. R. (2013). The joint effects of machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 117 (1), 153-172.

Danis, M., Farrar, A., Grady, C., Taylor, C., O'Donnell, P., Soeken, K. and Ulrich, C. (2008). Does fear of retaliation deter requests for ethics consultation. *Med Health Care and Philos*, 11 (1), 27-34.

Dasgupta, S. and Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A survey of literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9 (4), 1-14.

Dastani, M., Torroni, P. and Yorke-Smith, N. (2018). Monitoring norms: A multi-disciplinary perspective. *The Knowledge Engineering Review*, 33 (e25), 1-22.

Davies, I. A. and Crane, A. (2003). Ethical decision making in fair trade companies. *Journal of Business Ethics*, 45 (1-2), 79-92.

Davis, M. A., Andersen, M. G. and Curtis, M. B. (2001). Measuring ethical ideology in business ethics: A critical analysis of the ethics position questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 32 (1), 35-53.

Davis, M. A., Johnson, N. B. and Ohmer, D. G. (1998). Issue-contingent effects on ethical decision making A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethic*, 17 (4), 373-389.

Dean, K. L., Beggs, J. M. and Keane, T. P. (2010). Mid-level managers, organizational context, and (un)ethical encounters. *Journal of Business Ethics*, 97 (1), 51-69.

DeConinck, J. B. (1992). How sales managers control unethical sales force behavior. *Journal of Business Ethics*, 11 (10), 789-798.

De George, R. T. (1987). The status of business ethics: Past and future. *Journal of Business Ethics*, 6 (3), 201-211.

Dellaportas, S., Jackling, B., Leung, P. and Cooper, B. J. (2011). Developing an ethics education framework for accounting. *Journal of Business Ethics Education*, 8 (1), 63-82.

Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 17-41.

Demir, D. H. ve Balcı, E. V. (2019). Kriz haberciliği ve etik sorunsalı. *Yeni Düşünceler*, 11, 48-56.

Demiral, N. (2008). Blowing the whistle in a hospital. *Electronic Journal of Social Sciences*, 7 (26), 128-137.

Demirci, M. (2009). Küresel ilkim değişimi yönetişimi ve dağıtıcı adalet. *Kamu Etiği* (s. 267-284). Ankara: TODAEİ.

Demirçivi, B. M. ve Yeşiltaş, M. (2015). *Etik kodları ve turizm.* Ankara: Detay.

Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43 (1), 136- 156.

Demirtaş, Ö. ve Biçkes, M. (2014). Makyavelizm'in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (2), 98-112.

Demirtaş, Z. (2018). The Relationships between organizational values, job satisfaction, organizational silence and affective commitment. *European Journal of Education Studies*, 4 (11), 108-125.

DeSantis, A. J. (2020). Kohlberg's moral development theory and evolutionary morality model on views of homosexuality. *Human Ethology*, 35, 106-121.

DeTienne, K. B., Ellertson, C. F., Ingerson, M.-C. and Dudley, W. R. (2021). Moral development in business ethics: An examination and critique. *Journal of Business Ethics*, 170 (3), 429-448.

Devon, R. and Poel, I. V. (2004). Design ethics: The social ethics paradigm. *International Journal of Engineering*, 20 (3), 461-469.

Dey, T. (2012). Predictors of organizational commitment and union commitment: A conceptual study. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 11 (4), 62-75.

Dhamija, S. and Rai, S. (2018). Role of retaliation and value orientation in whistleblowing intentions. *Assian Journal of Business Ethics*, 7 (1), 37-52.

Dhanagare, D. N. (1969). Delinquency and opportunity theory in the context of justification. *Sociological Bulletin*, 16 (2), 39-59.

Dhar, R. L. (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. *Tourism Management*, 46, 419-430.

Dick, G. P. (2010). The influence of managerial and job variables on organizational commitment in the police. *Public Adminstration*, 89 (2), 557-576.

Dimitriou, C. K. (2017). The guest for a practical approach to morality and the tourism. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 45-51.

Dinc, M. S., Kuzey, C., Gungormus, A. H., and Atalay, B. (2017). Accountants' whistle-blowing intentions: The impact of affective organisational commitment. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 13 (1), 15-32.

Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerdeki etik çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8 (16), 179-200.

Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 47-80.

Doksan, G. (2019). Örgütsel bağlılık ve whistleblowing arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Donaldson, T. and Dunfee, T. W. (1994). Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *The Academy of Management Review*, 19 (2), 252-284.

Đorđević, B., Ivanović-Đukić, M., Lepojević, V. and Milanović, S. (2020). The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management*, 25 (3), 28-37.

Downie, R. (1971). *Roles and values*. London: Methuen.

Doyle, E., Frecknall-Hughes, J. and Summers, B. (2014). Ethics in tax practice: A study of the effect of practitioner firm size. *Journal of Business Ethics*, 122 (4), 623-641.

Dozier, J. B. (1988). Is whistle-blowing helping behavior? A laboratory study of team member reporting of an unethical team leader. Ohio: The Ohio State University.

Dozier, J. B. and Miceli, M. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management*, 10 (4), 823-836.

Driscoll, C., McIsaac, E. M. and Wiebe, E. (2019). The material nature of spirituality in the small business workplace: From transcendent ethical values to immanent ethical actions. *Journal of Management*, 16 (2), 155-177.

Drummond, J. J. (2021). Phenomenological method and contemporary ethics. *Continental Philosophy Review*, 54 (2), 123-138.

Drumwright, M. E. (2007). Advertising ethics: A multi-level theory approach. G. J. Tellis and T. Ambler (Eds.), *Advertising* içinde (s. 398-415). California: Sage.

Dryburgh, M. M. (2009). Personal and policy implications of whistle-blowing: The case of Corcoran State Prison. *Public Integrity*, 11 (2), 155-170.

Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3 (3), 131-142.

Dubin, R., Champoux, J. E. and Porter, L. W. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20 (3), 411-421.

Dubinsky, A. J. and Loken, B. (1989). Analyzing ethical decision making in marketing. *Journal of Business Research*, 19 (2), 83-107.

Dumville, J. C. (1995). Business ethics: A model to position a relative business ethics decision and a model to strengthen its application. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8 (3), 231-243.

Dunfee, T. W., Smith, N. C. and Ross, W. T. (1999). Social contracts and marketing ethics. *Journal of Marketing*, 63 (3), 14-32.

Dungan, J. A., Young, L. and Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 1-12.

Dungan, J., Waytz, A. and Young, L. (2015). The psychology of whistleblowing. *Current Opinion in Psychology*, 6, 129-133.

Dunham, R. B., Grube, J. A. and Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3), 370-380.

Duong, H. T. and Thuy, D. T. (2019). Factors affecting organizational commitment of students in foreign trade university's clubs. *Research on Economic and Integration*, 124, 65-88.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Dogus Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.

Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hemşirelik Yükseokulu Dergisi*, 14 (2), 61-73.

Dworkin, T. M. (2007). Sox and whistleblowing. *Michigan Law Review*, 105 (8), 1757-1780.

Dworkin, T. M. and Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowering processes. *Journal of Business Ethics*, 17 (12), 1281-1298.

Dworkin, T. M. and Near, J. P. (1987). Whistleblowing statutes: Are they working. *American Business Law Journal*, 25 (2), 241-264.

Dworkin, T. M. and Near, J. P. (1997). A better statutory approach to whistle-blowing. *Business Ethics Quarterly*, 7 (1), 1-16.

Dzomira, S. (2015). Conceptual & economic modelling on whistleblowing decision-making phenomena. *Corporate Ownership & Control*, 12 (3), 534-540.

Eaton, S. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations*, 45 (2), 145-167.

Eaton, T. V. and Akers, M. D. (2007). Whistleblowing and good governance. *The CPA Journal*, 77 (6), 66-71.

Effendi, A. and Nuraini, N. (2019). Pengaruh perlindungan hukum, orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme dan retaliasi terhadap intensi whistleblowing (Survei Pada Mahasiswa Universitas Negeri di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4 (3), 504-519.

Efraty, D., Sirgy, M. J. and Claiborne, C. B. (1991). The effect of personal alienation on organizational identification: A quality of work life model. *Journal of Business and Psychology*, 6 (1), 57-78.

Eisenberg, E. M. and Witten, M. G. (1987). Reconsidering openness in organizational communication. *Academy ol Management Review*, 12 (3), 418-426.

Eisenberg, N. and Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychological Bulletin*, 101 (1), 91-119.

Eisenstad, L. F. and Pacella, J. M. (2018). Whistleblowers need not apply. *American Business Law Journal*, 55 (4), 665-719.

Ekvall, T., Tillman, A.-M. and Molander, S. (2005). Normative ethics and methodology for life cycle assessment. *Journal of Cleaner Production*, 13 (13-14), 1225-1234.

Ekwutosi, O. C. and Moses, O. S. (2013). Internalization of organizational culture: A theoretical perspective. *International Journal of Business Tourism and Applied Sciences*, 1 (2), 77-96.

Elango, B., Paul, K., Kundu, S. K. and Paudel, S. K. (2010). Organizational ethics, individual ethics, and ethical intentions in international decision-making. *Journal of Business Ethics*, 97 (4), 543-561.

Elek, E., Miller-Day, M. and Hecht, M. L. (2006). Influence of personal, injunctive and descriptive norms on early adolescent substance use. *Journal of Drug Issues*, 36 (1), 147-172.

Eleswed, M. M. (2017). The impact of individual factors on unethical behaviors - egoism in the workplace: A predictive model development. *International Journal of Business and Social Science*, 8 (2), 126-132.

Elhoshi, E. R., Embong, R., Bioumy, N., Abdullah, N. A. and Nawi, M. A. (2017). The role of teachers in infusing islamic values and ethics. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (5), 426-436.

Elizur, D. and Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22 (7), 593-599.

Ellinger, A. E., Musgrove, C., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. and Wang, Y.-L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66 (8), 1124-1133.

Elliot, R. (1991). A Companion to ethics. P. Singer (Ed.), *Environmental ethics* içinde (s. 284-293). Queensland: Blackwell.

Elliston, F. A. (1982a). Anonymity and whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 1 (3), 167-177.

Elliston, F. A. (1982b). Civil disobedience and whistleblowing: A comparative appraisal of two forms of dissent. *Journal of Business Ethics*, 1 (1), 23-28.

Elm, D. R. and Radin, T. J. (2012). Ethical decision making: Special or no different? *Journal of Business Ethics*, 107 (3), 313-329.

Emerson, T. L. and Conroy, S. J. (2004). Have ethical attitudes changed? An intertemporal comparison of the ethical perceptions of college students in 1985 and 2001. *Journal of Business Ethics*, 50 (2), 167-176.

Emmons, D. C. (1973). Act vs. rule-utilitarianism. *Oxford Journals*, 82 (326), 226-233.

Enderle, G. (1997). In search of a common ethical ground: Corporate environmental responsibility from the perspective of christian environmental stewardship. *Journal of Business Ethics*, 16 (2), 173-181.

Enghagen, L. K. (1990). Teaching ethics in hospitality & tourism education. *Hospitality Research Journal*, 14 (2), 467-474.

English, B., Morrison, D. and Chalon, C. (2010). Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment. *Journal of Management Development*, 29 (4), 394-408.

Erdoğan, Ç. (2009). Kamu yöneticilerin etik karar verme yaklaşımları. *Kamu Etiği* (s. 17-33). Ankara: TODAİE.

Erdoğan, İ. (2006). Medya ve etik: Eleştirel bir giriş. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi* , 23, 1-26.

Ergeneli, A. and Arıkan, S. (2002). Gender differences in ethical perceptions of salespeople: An empirical examination in Turkey. *Journal of Business Ethics*, 40 (3), 247-260.

Ergün, E. ve Çelik, S. (2015). Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ve hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi arasındaki ilişki. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23 (3), 203-214.

Ergün, H. ve Çelik, K. (2019). Örgütsel bağlılık ölçeği Türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 113-121.

Ertan, C. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlik inançlarının mezuniyet türüne göre incelenmesi: Bir nedensel karşılaştırma araştırması. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 5 (14), 223-249.

Eryeşil, K. ve İraz, R. (2017). Liderlik tarzları İle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniveristesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20 (2), 129-139.

Escadas, M., Jalali, M. S. and Farhangmehr, M. (2018). Antecedents of consumer ethical decision-making: A multidimensional analysis of emotions, moral intensity, moral philosophies, personal norms, and intrinsic religiosity. *Academy of Marketing Science World Marketing Congress* (s. 543-552). Porto: Springer.

Esen, E. ve Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2), 33-52.

Eslami, J. and Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2 (2), 85-91.

Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). *Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali, etik liderlik ve prososyal davranışlar.* Ankara: Çizgi Kitapevi.

Ettorre, B. (1994). Whistleblowers: Who's the bad guy. *Management Review*, 83 (5), 18-23.

Etzioni, A. (1960). Two approaches to organizational analysis: A critique and a suggestion. *Administrative Science Quarterly*, 5 (2), 257-278.

Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations.* New York: The Free Press.

Evans, A. J. (2008). Dealing with dissent: Whistleblowing, egalitarianism, and the republic of the firm. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 21 (3), 267-279.

Everett, L., Thorne, D. and Danehower, C. (1996). Cognitive moral development and attitudes toward women executives. *Journal of Business Ethics*, 15 (11), 1227-1235.

Fabre, C. (2013). Social contract. H. LaFollette (Ed.), *The International Encyclopedia of Ethics* içinde (s. 4940-4949). New Jersey: Blackwell Publishing.

Faraji, O., Ramazani, A. A., Hedaiati, P., Aliabadi, A., Elhamirad, S. and Valiee, S. (2015). Relationship between job characteristics and organizational commitment: A descriptive analytical study. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 17 (11), 1-6.

Farmer, Y. (2018). Ethical decision making and reputation management in public relations. *Journal of Media Ethics*, 33 (1), 2-13.

Farooq, R. ve Vij, S. (2017). Moderating variables in Business Research. *The IUP Journal of Business Strategy*, 14(4), 34-54.

Farooqi, S., Abid, G. and Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economics and Business Journal*, 12 (2), 69-80.

Farrell, D. and Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behavior in organizations. *Academy of Management Review*, 7 (3), 403-412.

Farrell, D. and Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: The influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5 (3), 201-218.

Farrell, K. (2001). Human resource issues as barriers to staff retention and development in the tourism industry. *Irish Journal Management*, 22 (2), 121-142.

Farrukh, M., Ying, C. W. and Ahmed, N. O. (2016). Organizational commitment: Does religiosity matter? *Cogent Business & Management*, 3 (1), 1-10.

Fatima, Z. (2020). Exploring the organizational factors affecting salesforce ethical behavior: A review-based article. *Asian Journal of Business Ethics*, 9 (1), 29-45.

Faure, M. G. and Arsika, I. M. (2015). Settling disputes in the tourism industry: The global code of ethics for tourism and the World Committee on tourism ethics. *Santa Clara Journal of International Law*, 13 (2), 415-375.

Fauziah, H., Bangsawan, S. and MS, M. (2020). Impact of organizational commitment for tourism supply chain management on organizational citizenship behaviour by mediation of psychological attachment and work alienation in Indonesian tourism industry. *International Journal of Supply Chain Management*, 9 (3), 990-1002.

Fay, M. J. and Kline, S. L. (2012). The influence of informal communication on organizational identification and commitment in the context of high-intensity telecommuting. *Southern Communication Journal*, 77 (1), 61-76.

Fayard, D., Cockrell, R. C. and Curtis, M. B. (2014). An experimental economics approach to the study of whistleblowing. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 6 (1), 123-150.

Fayganoğlu, P. and Gürsoy, A. (2020). Evrenselci ve özelci kültürler ayrımında yöneticilerde etik karar verme davranışı. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (1), 134-156.

Fazli, A., Imani, E. and Abedini, S. (2018). Faculty members' experience of student ethical problems: A qualitative research with a phenomenological approach. *Electronic Journal of General Medicine*, 15 (3), 1-9.

Fennell, D. A. (2014). Exploring the boundaries of a new moral order for tourism's global code of ethics: An opinion piece on the position of animals in the tourism industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 22 (7), 983-996.

Fennell, D. A. and Malloy, D. C. (1999). Measuring the ethical nature of tourism operators. *Annals of Tourism Research*, 26 (4), 928-943.

Fennell, D. A. and Panah, H. Y. (2020). Tourism and wildlife photography codes of ethics: Developing a clearer picture. *Annals of Tourism Research*, 85 (3), 1-14.

Ferrell, O. C. and Gresham, L. G. (1985). A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. *Journal of Marketing*, 49 (3), 87-96.

Ferrell, O. C., Gresham, L. G. and Fraedrich, J. (1989). A synthesis of ethical decision model for marketing. *Journal of Macromarketing*, 9 (2), 55-64.

Ferrell, O. and Ferrell, L. (2021). Applying the Hunt Vitell ethics model to artificial intelligence ethics. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 31 (2), 178-188.

Ferrell, O., Johnston, M. W. and Ferrell, L. (2007). A framework for personal selling and sales management ethical decision making. *Journal of Personal Selling & Sales Management* , 27 (4), 291-299.

Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Demir, S. (2014). Konuşma hürriyetinin yanında sessiz kalma seçeneği: Üniversite akademik personelinin örgütsel sessizlik ve whistleblowing (ifşa etme) hakkındaki görüşleri. *Akademik Başık Dergisi*, 45, 1-26.

Fichter, R. (2018). Do the right thing! Developing ethical behavior in financial institutions. *Journal of Business Ethics*, 151 (1), 69-84.

Finegan, J. E. (1994). The impact of personal values on judgments of ethical behaviour in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 13 (9), 747-755.

Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (2), 149-169.

Fiolleau, K. and Kaplan, S. E. (2017). Recognizing ethical issues: An examination of practicing industry accountants and accounting students. *Journal of Business Ethics*, 142 (2), 259-276.

Fleckenstein, M. P. and Huebsch, P. (1999). Ethics in tourism-reality or hallucination. *Journal of Business Ethics*, 19 (1), 137-142.

Fletcher, J. (1966). *Situation ethics: The new morality*. Louisville: Westminster John Knox Press.

Flynn, D. M. and Tannenbaum, S. I. (1993). Correlates of organizational commitment: Differences in the public and private sector. *Journal of Business & Psychology*, 8 (1), 103-116.

Ford, R. C. and Richardson, W. D. (1994). Ethical decision making: A review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics*, 13 (3), 205-221.

Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (1), 175-184.

Forsyth, D. R. (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. *Journal of Business Ethics* , 11 (5-6), 461-470.

Forsyth, D. R. and Pope, W. R. (1984). Ethical ideology and judgments of psychological research: Multidimensional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 46 (6), 1365-1375*

Forsyth, D. R., O'Boyle, E. H. and McDaniel, M. A. (2008). East meets west: A meta-analytic investigation of cultural variations in idealism and relativism. *Journal of Business Ethics*, 83 (4), 813-833.

Forte, A. (2004). Business ethics: A study of the moral reasoning of selected business managers and the influence of organizational ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51 (2), 167-173.

Fraedrich, J., Thorne, D. M. and Ferrell, O. C. (1994). Assessing the application of cognitive moral development theory to business ethics. *Journal of Business Ethics*, 13 (10), 829-838.

Fragouli, E. (2020). The interaction of employee trust & ethical decision making. *Business and Management Review*, 11 (2), 161-168.

Freeman, S. J., Engels, D. W. and Altekruse, M. K. (2004). Foundations for ethical standards and codes: The role of moral philosophy and theory in ethics. *Counseling and Values*, 48 (3), 163-173.

Frempong, F. (2019). Gender and ethical conduct of hotel employees in Kumasi Metropolis, Ghana. *Journal of Business Ethics*, 154 (3), 721-731.

Frempong, F. and Deichmann, J. I. (2017). Ghanaian hospitality professionals' perceptions of international tourism impacts. *GeoJournal*, 82 (2), 273-291.

Frese, M. (2015). Cultural practices, norms and values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46 (10), 1327-1330.

Friesdorf, R., Conway, P. and Gawronski, B. (2015). Gender differences in responses to moral dilemmas: A process dissociation analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41 (5), 696-713.

Fritz, J. M., Arnett, R. C. and Conkel, M. (1999). Organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 20 (4), 289-299.

Fritzsche, D. J. (1987). Marketing/business ethics: A review of the empirical research. *Business & Professional Ethics Journal*, 6 (4), 65-79.

Fritzsche, D. J. (1991). A model of decision-making incorporating ethical values. *Journal of Business Ethics*, 10 (11), 852-891.

Fritzsche, D. J. and Becker, H. (1984). Linking management behavior to ethical philosophy - An empirical investigation. *Academy of Management Journal*, 27 (1), 166-175.

Fritzsche, D. J. and Oz, E. (2007). Personal values influence on the ethical dimension of decision making. *Journal of Business Ethics*, 75 (4), 335-343.

Fu, W., He, F. and Zhang, N. (2020). Antecedents of organizational commitment of insurance agents: Job satisfaction, ethical behavior, and ethical climate. *Journal of Global Business Insight*, 5 (2), 133-149.

Fulford, M. D. (2005). That's not fair! The test of a model of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment among hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4 (1), 73-84.

Gakhar, M. and Mulla, Z. R. (2021). Whistleblowing and the 'person-situation' conundrum: What matters more? *Journal of Human Values*, 27 (3), 247-260.

Gallagher, J. A. and Goodstein, J. (2002). Fulfilling institutional responsibilities in health care: Organizational ethics and the role of mission discernment. *Business Ethics Quarterly*, 12 (4), 433-450.

Ganglmair-Wooliscroft, A. and Wooliscroft, B. (2016). Diffusion of innovation: The case of ethical tourism behavior. *Journal of Business Research*, 69 (8), 2711-2720.

Gannon, M. J. and Hendrickson, H. (1973). Career orientation and job satisfaction among working wives. *Journal of Applied Psychology*, 57 (3), 339-340.

Gao, J., Huang, Z. and Zhang, C. (2017). Tourists' perceptions of responsibility: An application of norm-activation theory. *Journal of Sustainable Tourism*, 25 (2), 276-291.

Garcia, F., Mendez, D., Ellis, C. and Gautney, C. (2014). Cross-cultural, values and ethics differences and similarities between the US and Asian countries. *Journal of Technology Management in China*, 9 (3), 303-322.

Garcia-Sanchez, I. M., Rodriguez-Dominguez, L. and Frias-Aceituno, J.-V. (2014). Board of directors and ethics codes in different corporate governance systems. *Journal of Business Ethics*, 131 (3), 681-698.

Garegnani, G. M., Merlotti, E. P. and Russo, A. (2015). Scoring firms' codes of ethics: An explorative study of quality drivers. *Journal of Business Ethics*, 126 (4), 541-557.

Garrigan, B., Adlam, A. L. and Langdon, P. E. (2018). Moral decision-making and moral development: Toward an integrative framework. *Developmental Review*, 49, 80-100.

Gasengayire, J. C. and Ngatuni, P. (2019). Demographic characteristics as antecedents of organisational commitment. *The Pan-African Journal of Business Management*, 3 (1), 1-18.

Gaudet, R. (2016). *Whistleblowing: How millennials' desire for transparency affects national security*. Knoxville, USA: The University of Tennessee.

Gaudine, A. and Thorne, L. (2001). Emotions and ethical-decision making in organizations. *Journal of Business Ethics*, 31 (2), 175-187.

Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N. and Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8 (3), 305-314.

Gendolla, G. H. and Richter, M. (2006). Ego-involvement and the difficulty law of motivation: Effects on performance-related cardiovascular response. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32 (9), 1188-1203.

Genevičiūtė-Janonienė, G. and Endriulaitienė, A. (2014). Employees' organizational commitment: Its negative aspects for organizations. *Social and Behavioral Sciences*, 140, 558-564.

Georges, F. T. (2020). Organizational commitment: A review of the evolution from side-bets to the three- component conceptualisation model. *Global Journal of Management and Business Research*, 20 (5), 1-6.

Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G. and Staffelbach, B. (2009). Exploring types of career orientation: A latent class analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 303-318.

Gerçek, H. (2005). Mühendislikte etik sorunların ele alınması. *Madencilik Dergisi*, 44 (4), 29-38.

Ghazali, N. A. (2021). Factors influencing ethical judgements of accounting practitioners: Some Malaysian evidence. *International Journal of Social Economics*, 48 (3), 384-398.

Ghosh, S. and Swamy, D. R. (2014). A literature review on organizational commitment – A comprehensive summary. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 4 (12), 4-14.

Giacomino, D. E. and Eaton, T. V. (2003). Personal values of accounting alumni: An empirical examination of differences by gender and age. *Journal of Managerial Issues*, 15 (3), 369-380.

Giacomino, D. E., Brown, J. and Akers, M. D. (2011). Generational differences of personal values of business students. *American Journal of Business Education* , 4 (9), 19-30.

Gibbs, J. P. (1965). Norms: The problem of definition and classification. *American Journal of Sociology*, 70 (5), 586-594.

Gillet, N. and Vandenberghe, C. (2014). Transformational leadership and organizational commitment: The mediating role of job characteristics. *Human Resource Development Quarterly*, 25 (3), 321-347.

Glasgow, W. D. (1968). The contradiction in ethical egoism. *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition*, 19 (6), 81-85.

Glisson, C. and Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 61-81.

Goh, E. and Jie, F. (2019). To waste or not to waste: Exploring motivational factors of generation Z hospitality employees towards food wastage in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 126-135.

Goh, E. and Kong, S. (2018). Theft in the hotel workplace: Exploring frontline employees' perceptions towards hotel employee theft. *Tourism and Hospitality Research*, 18 (4), 442-455.

Gokce, A. T. (2016). The effect of teachers' spirituality and ethical ideology on their preference of reporting wrongdoings at schools. *International Education Studies*, 9 (5), 85-95.

Gola, B. (2017). Is formal environmental education friendly to nature? Environmental ethics in science textbooks for primary school pupils in Poland. *Ethics and Education*, 12 (3), 320-336.

Goldberg, S. (1987). The space shuttle tragedy and the ethics of engineering. *American Bar Association*, 27 (2), 155-159.

Gong, J.-H., Xie, L.-S., Peng, J.-M. and Guan, X.-H. (2015). Customer responses to integrity issues for travel services in China: A content analysis based on online complaints. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (2), 199-213.

González, F., Sánchez, S. M. and López-Guzmán, T. (2016). The effect of educational level on job satisfaction and organizational commitment: A case study in hospitality. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 17 (3), 243-259.

Gonzalez, T. F. and Guillen, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78 (3), 401-414.

Goolsby, J. R. and Hunt, S. D. (1992). Cognitive moral development and marketing. *Journal of Marketing*, 56 (1), 55-68.

Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A. and Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 65 (4), 479-499.

Gormley, D. K. and Kennerly, S. (2010). Influence of work role and perception of climate on faculty organizational commitment. *Journal of Professional Nursing*, 26 (2), 108-115.

Gottschalk, P. (2018). *Whistleblowing: White-collar fraud signal detection.* Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.

Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4 (4), 468-490.

Goulet, L. R. and Frank, M. L. (2002). Organizational commitment across three sectors: Public, non-profit and for-profit. *Public Personnel Management*, 31 (2), 201-210.

Gourinat, J.-B. (2009). Stoicism today. *Iris. European Journal of Philosophy and Public Debate*, 1 (2), 497-511.

Gökçe, A. T. (2013a). Awareness and ethical orientation of alternatively certified prospective teachers to intention for whistle blowing. *Educational Research and Reviews*, 8 (9), 506-518.

Gökçe, A. T. (2013b). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (4), 163-173.

Gökçe, A. T. (2013c). Prospective teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *College Student Journal*, 47 (3), 534-546.

Gökçe, A. T. (2014). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.

Gören, T. ve Sarpkaya, P. Y. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Eğitim Bilimleri Dergis*, 40 (40), 69-87.

Graham, K. A., Ziegert, J. C. and Capitano, J. (2015). The effect of leadership style, framing, and promotion regulatory focus on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 126 (3), 423-436.

Grant, P. and McGhee, P. (2017). Personal moral values of directors and corporate governance. *Corporate Governance*, 17 (1), 1-12.

Gray, C. M. and Boling, E. (2016). Inscribing ethics and values in designs for learning: A problematic. *Educational Technology Research and Development*, 64 (5), 969-101.

Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89 (1), 985-1003.

Greenberger, D. B., Miceli, M. P. and Cohen, D. J. (1987). Oppositionists and group norms: The reciprocal influence of whistle-blowers and co-workers. *Journal of Business Ethics*, 6 (7), 527-542.

Greenhaus, J. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1 (3), 209-216.

Greening, D. and Turban, D. B. (2000). Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. *Business & Society*, 39 (3), 254-280.

Griffin, M. L. and Hepburn, J. R. (2005). Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 33 (6), 611-625.

Gruescu, R., Nanu, R. and Pirvu, G. (2008). Human resource management in tourism industry. *Bulletin Of University Of Agricultural Sciences And Veterinary Medicine Cluj Napocaculture*, 65 (2), 168-173.

Guchait, P. and Cho, S. (2010). The impact of human resource management practices on intention to leave of employees in the service industry in India: The

mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (8), 1228-1247.

Guest, D., Peccei, R. and Thomas, A. (1993). The impact of employee involvement on organisational commitment and 'them and us' attitudes. *Industrial Relations Journal*, 24 (3), 191-200.

Gul, Z. (2015). Impact of employee commitment on organizational development. *FWU Journal of Social Sciences*, 9 (2), 117-124.

Gunawan, I. (2019). Develop educational leadership by applying values and ethics to strengthen student character. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 382, 23-29.

Gundlach, M. J., Douglas, S. C. and Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *The Academy of Management Review*, 28 (1), 107-123.

Gunlu, E., Aksarayli, M. and Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (5), 693-717.

Gunsalus, C. K. (1998). Preventing the need for whistleblowing: Practical advice for university administrators. *Science and Engineering Ethics*, 4 (1), 75-94.

Guyer, P. (2007). Naturalistic and transcendental moments in Kant's moral philosophy. *An Interdisciplinary Journal of Philosophy*, 50 (5), 444-464.

Guzeller, C. O. and Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Toursim and Hospitality Research*, 14 (1), 102-120.

Güğerçin, U. ve Ay, Ü. (2016). Etik konumun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Etik konum kuramı çerçevesinde bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (32), 34-46.

Güğerçin, U. ve Ay, Ü. (2017). Etik konum ölçeği'nin faktör analitik yapısı: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35 (4), 53-78.

Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2 (1), 37-56.

Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (1), 73-83.

Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13 (1), 377-389.

Güler, İ. (2009). Dünya'da kamu etiği uygulamaları. *Kamu Etiği* (s. 187-193). Ankara: TODAEİ.

Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3 (3), 49-76.

Günay, G. Y. and Özyurt, B. (2020). Can whistleblowing be a solution to unethical behaviors in the tourism industry?. Ş. Aydın, B. B. Dedeoğlu, Ö. Çoban

(Eds.), *Organizational behavior challenges in the tourism industry* içinde (s. 227-248). Hershey: IGI Global.

Günel, Ö. D. (2009). Mevsimsellik, mevsimlik istihdam ve örgütsel bağlılık: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 199-219.

Güngör, E. (1998). *Değerler psikolojisi üzerine araştırmalar: Ahlak psikolojisi, ahlaki değerler ve ahlaki gelişme.* İstanbul: Ötüken.

Gürses, İ. ve Kılavuz, M. A. (2016). Kuşakların ahlâkî değerleri birlikte öğrenmesi: Kohlberg'in ahlâkî gelişim kuramı açısından bir değerlendirme. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 97-117.

Güven, E. Ö. ve Çay, A. (2020). Turizm işletmelerinde etik dışı-gayri etik tüketici davranışları. *Journal of Academic Perspective on Social Studies*, 1, 46-66.

Güzel, S. Ö. (2021). Beş yıldızlı otel çalışanlarının Covid-19 sürecini değerlendirmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5 (2), 1018-1033.

Gyeltshen, L. (2021). Examining teachers' organizational commitment: Does teachers' educational qualification, teaching experience and gender matter? *Humanities, Arts and Social Sciences Studies*, 21 (1), 88-94.

Haakonssen, K. (2010). Early modern natural law. J. Skorupski (Ed.), *The Routledge companion* (s. 76-87). London: Routledge.

Hackett, R. D., Lapierre, L. M. and Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3), 392-413.

Haimes, E. (2002). What can the social sciences contribute to the study of ethics? Theoretical, empirical and substantive considerations. *Bioethics*, 16 (2), 89-113.

Haines, R. and Leonard, L. N. (2007). Individual characteristics and ethical decision-making in an IT context. *Industrial Management & Data Systems*, 107 (1), 5-20.

Haines, R., Street, M. D. and Haines, D. (2008). The influence of perceived importance of an ethical issue on moral judgment, moral obligation, and moral intent. *Journal of Business Ethics*, 81 (2), 387-399.

Hall, D. T. and Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17 (3), 340-350.

Hallier, M. F. (2020). Felsefe'de egoizm. *Gorgon Dergisi*, 11, 78-90.

Hamilton, G. G. and Biggart, N. W. (1985). Why people obey: Theoretical observations on power and obedience in complex organizations. *Sociological Perspectives*, 28 (1), 3-28.

Hansen, S. D., Dunford, B. B., Alge, B. J. and Jackson, C. L. (2016). Corporate social responsibility, ethical leadership, and trust propensity: A multi-experience model of perceived ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 137 (4), 649-662.

Hanson, D. and O'Donohue, W. (2010). William Whyte's the organization man: A flawed central concept but a prescient narrative. *Management Revue*, 21 (1), 95-104.

Hanson, W. R. and Moore, J. R. (2013). Ethical decision-making by business students: Factors of influence. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 18 (1), 15-26.

Haque, A., Rahman, S. and Khatibi, A. (2010). Factor influencing consumer ethical decision making of purchasing pirated software: Structural equation modeling on Malaysian consumer. *Journal of International Business Ethics*, 3 (1), 30-40.

Harrington, S. (1997). A test of a person-issue contingent model of ethical decision making in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16 (4), 363-375.

Harris, L. C. (2012). Ripping off tourists: An empirical evaluation of tourists' perceptions and service worker (mis)behavior. *Annals of Tourism Research*, 39 (2), 1070-1093.

Harsany, J. C. (1975). Can the maximin principle serve as a basis for morality? A critique of John Rawls's theory. *The American Political Science Review*, 69 (2), 594-606.

Hartog, D. N. and Belschak, F. D. (2012). Work engagement and machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107 (1), 35-47.

Hassink, H., Vries, M. d. and Bollen, L. (2007). A content analysis of whistleblowing policies of leading european companies. *Journal of Business Ethics*, 75 (1), 25-44.

Hayati, N., and Wulanditya, P. (2018). Attitudes towards whistleblowers, organizational commitment, ethical climate principles, and self-efficacy as determinants of fraud disclosures. *The Indonesian Accounting Review*, 8 (1), 25-35.

Hayton, J. C., Allen, D. G. and Scarpello, V. (2004). Factor retention decisions in exploratory factor analysis: A tutorial on parallel analysis. *Organizational Research Methods*, 7 (2), 191-205.

Heacock, M. V. and McGee, G. W. (1987). Whistleblowing: An ethical issue in organizational and human behavior. *Business & Professional Ethics Journal*, 6 (4), 35-46.

Heath, J. (2008). Business ethics and moral motivation: A criminological perspective. *Journal of Business Ethics*, 83 (4), 595-614.

Hedin, U.-C. and Månsson, S.-A. (2012). Whistleblowing processes in Swedish public organisations—Complaints and consequences. *European Journal of Social Work*, 15 (2), 151-167.

Heere, B. and Dickson, G. (2008). Measuring attitudinal loyalty: Separating the terms of affective commitment and attitudinal loyalty. *Journal of Sport Managemen*, 22 (2), 227-239.

Heese, J. and Perez-Cavazos, G. (2021). The effect of retaliation costs on employee whistleblowing. *Journal of Accounting and Economics*, 71 (2-3), 1-19.

Hellmann, A., Endrawes, M. and Mbuki, J. (2019). The role of ethnicity in whistleblowing: The case of Kenyan auditors. *International Journal of Auditing*, 25 (3), 733-750.

Helm, C. and Morelli, M. (1979). Stanley Milgram and the obedience experiment: Authority, legitimacy, and human action. *Political Theory*, 7 (3), 321-345.

Henik, E. (2008). Mad as hell or scared stiff? The effects of value conflict and emotions on potential whistle-blowers. *Journal of Business Ethics*, 80 (1), 111-119.

Henik, E. (2015). Understanding whistle-blowing: A set-theoretic approach. *Journal of Business Research*, 68 (2), 442-450.

Hennequin, E. (2020). What motivates internal whistleblowing? A typology adapted to the french context. *European Management Journal*, 38 (5), 804-813.

Herbst, P. G. (1963). Organizational commitment: A decision process model. *Acta Sociologica*, 7 (1), 34-46.

Herrera, J. and Heras-Rosas, C. D. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-17.

Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers - Heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviours. *Annual Reviews in Control*, 26 (2), 243-262.

Heumann, M., Friedes, A., Cassak, L., Wright, W. and Joshi, E. (2013). The world of whistleblowing from altruist to avenger. *Public Integrity*, 16 (1), 25-51.

Hill, L. (2015). Classical stoicism and the birth of a global ethics: Cosmopolitan duties in a world of local loyalties. *Social Alternatives*, 34 (1), 14-18.

Hirschmann, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty responses to decline in firms, organizations and states*. London: Harvard University Press.

Ho, J. A. (2010). Ethical perception: Are differences between ethnic groups situation dependent? *Business Ethics: A European Review*, 19 (2), 154-182.

Hoekstra, A. (2020). Introducing a new key player in internal whistleblowing procedures: Examining the position of confidential advisers. *Public Integrity*, 23 (1), 1-16.

Hoffman, W. M. (1991). Business and environmental ethics. *Business Ethics Quarterly*, 1 (2), 169-184.

Hoffman, W. M. and Schwartz, M. S. (2014). The morality of whistleblowing: A commentary on Richard T. De George. *Journal of Business Ethics*, 127 (4), 771-781.

Hofmann, E., Meier-Pesti, K. and Kirchler, E. (2007). The decision process for ethical investment. *Journal of Financial Services Marketing*, 12 (1), 4-16.

Holden, A. (2003). In need of environmental ethics for tourism. *Annals of Tourism Research*, 30 (1), 94-408.

Holjevac, I. A. (2008). Business ethics in tourism – As a dimension of TQM. *Total Quality Management & Business Excellence*, 19 (10), 1029-1041.

Hollings, J. (2013). Let the story go: The role of emotion in the decision-making process of the reluctant, vulnerable witness or whistle-blower. *Journal of Business Ethics*, 114 (3), 501-512.

Holtbrügge, D., Baron, A. and Friedmann, C. B. (2015). Personal attributes, organizational conditions and ethical attitudes: A social cognitive approach. *Business Ethics: A European Review*, 24 (3), 264-281.

Hong, Y. and Matsko, K. K. (2019). Looking inside and outside of mentoring: Effects on new teachers' organizational commitment. *American Educational Research Journal*, 56 (6), 2368-2407.

Hoole, C. and Boshoff, A. B. (1998). The job involvement construct and its measurement. *SAJEMS*, 1 (2), 331-347.

Horng, J.-S., Hsu, H. and Tsai, C.-Y. (2019). Learning corporate ethics and social responsibility: Developing an influential curriculum for undergraduate tourism and hospitality students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 24, 100-109.

Hornung, S. (2010). Alienation matters: Validity and utility of Etzioni's theory of commitment in explaining prosocial organizational behavior. *Social Behavipr and Personality*, 38 (8), 1081-1096.

Hoştut, S. (2011). Reklamcılık mesleğine yönelik etik algı ve tutumlar. *Journal of Yasar University*, 6 (22), 3699-3711.

Howard, M. C. (2016). A Review of exploratory factor analysis decisions and overview of current practices: What we are doing and how can we improve? *International Journal of Human–Computer Interaction*, 32 (1), 51-62.

Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17 (4), 555-573.

Hudson, S. and Miller, G. (2005). Ethical orientation and awareness of tourism students. *Journal of Business Ethics*, 62 (4), 383-396.

Hudson, S. and Miller, G. (2006). Knowing the difference between right and wrong: The response of tourism students to ethical dilemmas. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 6 (2), 41-59.

Huimin, G. and Ryan, C. (2011). Ethics and corporate social responsibility – An analysis of the views of Chinese hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (4), 875-885.

Hultsman, J. (1995). Just tourism: An ethical framework. *Annals of Tourism Research*, 22 (3), 553-567.

Hunt, M. P. (1969). Some views on situational morality. *The Phi Delta Kappan*, 50 (8), 452-456.

Hunt, R. (1968). The interpretation of the religious scale of the Allport-Vernon-Lindzey study of values. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 7 (1), 65-77.

Hunt, S. D. and Laverie, D. A. (2004). Experiential learning and the Hunt-Vitell theory of ethics: Teaching marketing ethics by integrating theory and practice. *Marketing Education Review*, 14 (3), 1-14.

Hunt, S. D. and Vitell, S. (1986). A general theory of marketing ethics. *Journal of Macromarketing*, 6 (1), 5-16.

Hunt, S. D. and Vitell, S. J. (2006). The general theory of marketing ethics: A revision and three questions. *Journal of Macromarketing*, 26 (2), 143-153.

Hunt, S. D., Chonko, L. B. and Wood, V. R. (1985). Organizational commitment and marketing. *Journal of Marketing*, 49 (1), 112-126.

Hunt, S. D., Wood, V. R. and Chonko, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53 (3), 79-90.

Husser, J., Gautier, L., Andre, J.-M. and Lespinet-Najib, V. (2014). Linking purchasing to ethical decision-making: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 123 (2), 327-338.

Hüttl, T. and Lederer, S. (2013). Whistleblowing in Central Europe. *Public Integrity*, 15 (3), 283-306.

Hwang, D., Staley, B., Chen, Y. T. and Lan, J.-S. (2008). Confucian culture and whistle-blowing by professional accountants: An exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 23 (5), 504-526.

Ibrahim, T. A., Hashim, H. A. and Ariff, A. M. (2020). Ethical values and bank performance: Evidence from financial institutions in Malaysia. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11 (1), 233-256.

İbrahimoğlu, N., Çiğdem, Ş. and Seyhan, M. (2014). Relationship between culture & ethic: A research in terms of cultural diversity. *Social and Behavioral Sciences*, 143, 1117-1119.

Ilyash, O., Yildirim, O., Capuk, S. and Bozgul, N. (2019). The impact of work autonomy and organizational commitment on organizational communication. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 2, 10-17.

İnan, İ. (2017). İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 184-198.

Indrasari, M., Purnomo, B. R., Yunus, E., Haryati, E. and Hashmi, A. R. (2018). The effect of salary satisfaction, work satisfaction and organizational commitment to work intention. *Didaskalia*, 1 (1), 45-53.

Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah and Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing intention, personal cost, organizational commitment and fraud seriousness level. *Journal of Accounting and Investment*, 20 (2), 129-151.

Interis, M. (2011). On norms: A typology with discussion. *American Journal of Economics and Sociology*, 70 (2), 424-438.

Iqbal, A. (2010). An empirical assessment of demographic factors, organizational ranks and organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 5 (3), 16-27.

Iqbal, A., Tufail, M. S. and Lodhi, R. N. (2015). Employee loyalty and organizational commitment in Pakistani organizations. *Global Journal Of Human Resource Management*, 3 (1), 1-11.

Irefin, P. and Mechanic, M. A. (2014). Effect of employee commitment on organizational performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *Journal Of Humanities And Social Science* , 19 (3), 33-41.

Irving, P. G. and Coleman, D. F. (2003). The moderating effect of different forms of commitment on role ambiguity job tension relations. *Canadian Journal of Administrative Science*, 20 (2), 97-106.

Ismail, A. and Razak, M. R. (2016). Effect of job satisfaction on organizational commitment. *Management & Marketing*, 14 (1), 25-40.

Ismail, M. H., Hariri, H. and Hassan, R. (2018). Factors influencing ethical decision-making of professional accountants in malaysia. *The Journal of Social Sciences Research*, 5, 894-903.

İşverenoğlu, G. (2001). İşletmelerde sosyal sorumluluk ve etik. *Yönetim ve Ekonomi*, 8 (2), 55-67.

Iverson, R. D. and Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: Can the right kind of commitment be managed. *Journal of Management Studies*, 36 (3), 307-333.

Jackson, L. A. and Barber, D. S. (2015). Ethical and sustainable healthcare tourism development: A primer. *Tourism and Hospitality Research*, 15 (1), 19-26.

Jafri, H. and Lhamo, T. (2013). Organizational commitment and work performance in regular and contract faculties of Royal University of Bhutan. *Journal of Contemporary Research in Management*, 8 (2), 47-58.

Jafri, M. H. (2010). Organizational commitment and employee's innovative behavior. *Journal of Management Research*, 10 (1), 62-68.

Jagger, S. (2011). Ethical sensitivity: A foundation for moral judgment. *Journal of Business Ethics Education*, 8 (1), 1-18.

Jaiswal, R. and Raychaudhuri, P. (2021). Enhancing employees' organizational commitment with perceived organizational justice and organizational learning culture in an Indian healthcare sector. *International Management Review*, 17 (1), 55-70.

James, H. S. (2000). Reinforcing ethical decision making through organizational structure. *Journal of Business Ethics*, 28 (1), 43-58.

Jameson, S. M. (2000). Recruitment and training in small firms. *Journal of European Industrial Training*, 24 (1), 43-49.

Jang, S. (2004). Mitigating tourism seasonality. *Annals of Tourism Research*, 31 (4), 819-836.

Jaramillo, F., Nixon, R. and Sams, D. (2005). The effect of law enforcement stress on organizational commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28 (2), 321-336.

Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51 (3), 319-337.

Jaros, S. J. (2012). Evaluating the “few alternatives” dimension of continuance commitment: A comment on Johnson, Chang, and Yang (2010). *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9 (4), 63-71.

Jean, D. and Mathurin, N. K. (2020). Social support of colleagues, employee loyalty, and organizational commitment in microfinance institutions: The case of MFIS of the West Region of Cameroon. *International Journal of Business and Management*, 15 (1), 190-201.

Jena, L. K., Bhattacharyya, P. and Pradhan, S. (2017). Employee engagement and affective organizational commitment: Mediating role of employee voice among Indian service sector employees. *Vision: The Journal of Business Perspecitve*, 21 (4), 356-366.

Jena, R. K. (2015). An assessment of demographic factors affecting organizational commitment among shift workers in India. *Management*, 20 (1), 59-77.

Jensen, J. V. (1987). Ethical tension points in whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 6 (4), 321-328.

Jernigan, I. E. and Beggs, J. M. (2005). An examination of satisfaction with my supervisor and organizational commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 35 (10), 2171-2192.

Jha, J. K. and Pandey, J. (2015). Linking ethical positions and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Management*, 22 (4), 63-84.

Jiang, S., Lambert, E. G., Jin, X., Xiang, D., Shi, M. and Zhang, D. (2018). Correlates of organizational commitment among community correctional officers in China. *The Prison Journal*, 98 (1), 60-82.

Joarder, M. H., Ashraf, M. A. and Ratan, S. R. (2020). Quality education from faculty management perspectives in private higher education: Does faculty commitment behavior mediate? *International Journal of Education and Practice*, 8 (1), 190-206.

Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M. and Black, W. C. (1990). A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment. *Journal of Marketing Research*, 27 (3), 333-344.

Joiner, T. A. and Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, 20 (6), 439-452.

Jolliffe, L. and Farnsworth, R. (2003). Seasonality in tourism employment: Human resource challenges. *International Journl of Contemporary Hospitality Management*, 15 (6), 312-316.

Jones, C., Bos, R. T. and Parker, M. (2005). *Business ethics: A critical approach.* Oxon: Routledge.

Jones, G. E. and Kavanagh, M. J. (1996). An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 15 (5), 511-523.

Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16 (2), 366-395.

Joo, B.-K. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader–member exchange quality, and turnover intention. *Human Resource Development Quality*, 21 (1), 69-85.

Joo, B.-K. and Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (6), 482-500.

Joung, H.-W., Goh, B. K., Huffman, L., Yuan, J. J. and Surles, J. (2015). Investigating relationships between internal marketing practices and employee organizational commitment in the foodservice industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (7), 1618-1640.

Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21 (1), 77-94.

Judeh, M. (2011). Role ambiguity and role conflict as mediators of the relationship between socialization and organizational commitment. *International Business Research*, 4 (3), 171-181.

Kacmar, K. M., Carlson, D. S. and Brymer, R. A. (1999). Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scales. *Educational and Pschological Measurement*, 59 (6), 976-994.

Kadic-Maglajlic, S., Micevski, M., Lee, N., Boso, N. and Vida, I. (2019). Three levels of ethical influences on selling behavior and performance: Synergies and tensions. *Journal of Business Ethics*, 156 (2), 377-397.

Kagan, S. (1992). The structure of normative ethics. J. E. Tomberlin (Ed.), *Philosophical perspectives: Ethics* içinde (s. 223-242). California: Ridgeview Pub Co.

Kagan, S. (2018). *Normative ethics.* Oxon: Routledge.

Kale, G. and Shimpi, S. (2020). Testing role of HRM practices and organizational commitment on organizational performance with reference to seasonality in tourism employment. *Journal of Hospitality Application & Research*, 15 (2), 23-46.

Kalin, J. (1975). Two kinds of moral reasoning: Ethical egoism as a moral theory. *Canadian Journal of Philosophy*, 5 (3), 323-356.

Kalkan, A. (2011). Kişisel tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolünün girişimcilik niyeti üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 189-206.

Kalliath, T. J., Bluedorn, A. C. and Strube, M. J. (1999). A test of value congruence effects. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (7), 1175-1198.

Kamble, H. A. and Kumar, S. B. (2017). Mindfulness and re-perceiving for an ethical workplace: An interdisciplinary approach. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8 (4), 648-653.

Kammeyer-Mueller, J. D. and Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 779-794.

Kanten, S., Esirgemez, M., Hasekioğlu, Y. A. ve Keçeli, M. (2018). İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32), 559-576.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33 (4), 499-517.

Kaplan, M. and Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development*, 5 (1), 46-50.

Kaplan, S. E. and Schultz, J. J. (2007). Intentions to report questionable acts: An examination of the influence of anonymous reporting channel, internal audit quality, and setting. *Journal of Business Ethics*, 71 (2), 109-124.

Kaptein, M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of Management*, 34 (5), 978-1008.

Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98 (3), 513-530.

Kaptijn, R. (2009). Assessing affective commitment in the three-component model and the two factor theory: A comparison between the theories of Meyer and Allen and Herzberg, Mausner and Snyderman. Drienerlolaan: University of Twente.

Karaca, Ş. ve Yemez, İ. (2020). Tüketicileri sosyal sorumlu tüketime yönlendiren faydacı ve hedonik güdülerin incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (3), 771-785.

Karadal, H., Akyazı, T. E., Sunman, G., Güvenç, K. ve Koca, M. F. (2016). Personel güçlendirmenin ihbarcılığa etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Eurasian Academy of Sciences*, 1, 106-114.

Karakaya, A., Temizkan, Ö. Y. ve Dalakçı, S. Ç. (2019). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere yönelik bir araştırma. *Düsbed*, 23, 135-149.

Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.

Karatuna, I., Basol, O. and Aytac, S. (2016). The whistleblowing intentions of Turkish employees. *European Journal of Business and Management*, 8 (33), 111-122.

Karğın, V. (2015). Güvenlik ile ilgili kamu hizmeti sunumunda toplum desteği ve etik mülahazalar. *Türk İdare Dergisi*, 482, 125-148.

Karim, N. H. and Noor, N. H. (2006). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 11 (1), 89-101.

Karmakar, R. (2020). Redefining organizational commitment: Theory and applications in today's organization. *The Journal of Indian Management*, 10 (2), 24-30.

Karmita, F., Habbe, A. H. and Kusumawati, A. (2018). Analysis of auditor performance through professional commitment and whistle blower. *International Journal of Advanced Research*, 6 (12), 223-236.

Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology*, 15 (3), 225-236.

Kartal, Y. ve Sipahi, H. (2018). Whistleblowing ile mobbing ilişkisi: Kavramsal bir bakış ve çözüm önerileri. *International Journal of Business Administration*, 2 (4), 119-134.

Kashima, Y. (2015). Norms, grounding, and cultural dynamics. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46 (10), 1307-1310.

Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdikis, N. and Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*, 46 (2), 221-233.

Kaur, K., Sandhu, H. and Kaur, K. (2010). Career stage effect on organizational commitment: Empirical evidence from Indian banking industry. *International Journal of Business and Management* , 5 (12), 141-152.

Kaur, P., Stoltzfus, J. and Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. *BIOSTATISTIC*, 4 (1), 60-63.

Kafash, L. and Imani, H. (2018). The effect of organizational commitment and corporate ethical values on whistleblowing intention of the public sector accountants. *Journal of Health Accounting*, 6 (2), 87-105.

Kawiana, I. G., Dewi, L. K., Hartati, P. S., Setini, M. and Asih, D. (2021). Effects of leadership and psychological climate on organizational commitment in the digitization era. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 (1), 1051-1062.

Kayar, Ç. H., ve Kozak, M. A. (2006). Örgüt içi sorun bildirme: Otel işletmelerinde farklı yönetim düzeylerindeki yönetici algılarına yönelik bir araştırma. *III. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Kongresi* (s. 599-618). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

Keating, B. (2009). Managing ethics in the tourism supply chain: The case of Chinese travel to Australia. *International Journal of Tourism Research*, 11 (4), 403-408.

Keenan, J. P. (1988). Communication climate, whistle-blowing, and the first-level manager:A preliminary study. *Academy of Management*, 1, 247-251.

Keenan, J. P. (1990). Upper-level managers and whistleblowing: Determinants of perceptions of company encouragement and information about where to blow the whistle. *Journal of Business and Psychology*, 5 (2), 223-235.

Keenan, J. P. (2002). Whistleblowing: A study of managerial differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14 (1), 17-32.

Keenan, J. P. (2007). Comparing Chinese and American managers on whistleblowing. *Employ Respons Rights Journal*, 19 (2), 85-94.

Keenan, J. P. and Mclain, D. L. (1992). Whistleblowing: A conceptualization and model. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 1, 348-352.

Kelekçioğlu, L. ve Ay, F. A. (2022). Örgütsel adalet algılamasının ifşa niyetine ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Hastane çalışanlarına yönelik alan araştırması. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (1), 45-65.

Kell, H. J. and Motowidlo, S. J. (2012). Deconstructing organizational commitment: Associations among its affective and cognitive components, personality antecedents, and behavioral outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (1), 213-251.

Keller, A. C., Smith, K. T. and Smith, L. M. (2007). Do gender, educational level, religiosity, and work experience affect the ethical decision-making of U.S. accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, 18 (3), 299-314.

Kelly, P. and Elm, D. R. (2003). The effect of context on moral intensity of ethical issues: Revising Jones's issue-contingent model. *Journal of Business Ethics*, 48 (2), 139-154.

Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification and internalization three process of attitude change. *Conflict Resolution*, 2 (1), 51-60.

Kennedy, E. J. and Lawton, L. (1996). The effects of social and moral integration on ethical standards: A comparison of American and Ukrainian business students . *Journal of Business Ethics*, 15 (8), 901-911.

Kennedy, E. J. and Lawton, L. (1998). Religiousness and business ethics. *Journal of Business Ethics*, 17 (2), 163-175.

Kenny, K., Fotaki, M. and Vandekerckhove, W. (2020). Whistleblower subjectivities: Organization and passionate attachment. *Organization Studies*, 41 (3), 323-343.

Kernaghan, K. (2003). Integrating values into public service: The values statement as centerpiece. *Public Administration Review*, 63 (6), 711-719.

Keskes, I. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. *Intangible Capital*, 10 (1), 26-51.

Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P. and Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange. *Journal of Management Development*, 37 (3), 271-284.

Kesselheim, A. S. and Studdert, D. M. (2008). Whistleblower-initiated enforcement actions against health care fraud and abuse in the United States, 1996 to 2005. *Medicine and Public Issues*, 149 (5), 342-349.

Keung, S. W. (2000). Tourists' perceptions of hotel frontline employees' questionable job-related behaviour. *Tourism Management*, 21 (2), 121-134.

Khan, S. (2014). Tourism business: An ethical dimension. *International Journal of Hospitality & Tourism Systems*, 7 (2), 63-70.

Khan, S. (2015). A causal paradigm of the antecedents of organizational commitment - Case loco pilots of Indian railways. *International Journal of Social Scvience Management*, 2 (3), 214-221.

Khandozi, B. and Khozin, A. (2020). Negative affect of fear and locus of control on ethical decision making of accountants. *Ethics in Science & Technology*, 14 (4), 78-83.

Kidron, A. (1978). Work values and organizational commitment. *The Academy of Management Journal*, 21 (2), 239-247.

Kidwell, J. M., Stevens, R. E. and Bethke, A. L. (1987). Differences in ethical perceptions between male and female managers: Myth or reality? *Journal of Business Ethics*, 6 (6), 489-493.

Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6 (1), 47-48.

Kim, J., Song, H. J. and Lee, C.-K. (2016). Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25-32.

Kim, J.-H., Wang, Y. and Song, H. (2021). Understanding the causes of negative tourism experiences. *Current Issues in Tourism*, 24 (3), 304-320.

Kim, N. Y. and Miller, G. (2008). Perceptions of the ethical climate in the Korean tourism industry. *Journal of Business Ethics*, 82 (4), 941-954.

Kına, F. B. (2018). W. D. Ross'un "prima facie futy" kavramı. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 225-238.

King, B., Dwyer, L. and Prideaux, B. (2006). An evaluation of unethical business practices in Australia's China inbound tourism market. *International Journal of Tourism Research*, 8 (2), 127-142.

King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20 (4), 315-326.

King, G. (2000). The implications of differences in cultural attitudes and styles of communication on peer reporting behaviour. *Cross Cultural Management - An International Journal*, 7 (2), 11-17.

Kipnis, K. and South, D. (2000). Personal values & professional ethics. *Journal of Forestry*, 98 (7), 11-14.

Kiziloglu, M. (2018). The relationship between whistleblowing and organizational citizenship behaviour in textile sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 7 (4), 1-6.

Kızıloğlu, E. ve Çelik, A. (2015). Whistleblowing behavior in organizations and work morality interaction. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (2), 329-341.

Klaczynski, P. A., Byrnes, J. P. and Jacobs, J. E. (2001). Introduction to the special issue: The development of decision making. *Applied Developmental Psychology*, 22 (3), 225-236.

Klein, P. A. (1977). The manager and his values: An international perspective by George W. England. *Journal of Economic Issues*, 11 (1), 152-155.

Klinker, J. F. and Hackmann, D. G. (2003). An analysis of principals' ethical decision making using Rest's four component model of moral behavior. *Annual Meeting of the American Educational Research Association* (s. 2-37). Chicago: ERIC.

Knani, M. (2014). Ethics in the hospitality industry: Review and research agenda. *International Journal of Business and Management*, 9 (3), 1-8.

Knotts, T. L., Lopez, T. B. and Mesak, H. (2000). Ethical judgments of college students: An empirical analysis. *Journal of Education for Business*, 75 (3), 158-163.

Kobroń-Gąsiorowska, Ł. (2021). Censorship and whistleblowing in an workplace: Selected issues. *Acta Universitatis Lodziensis*, 97, 131-142.

Kocabıyık, O. O. (2015). Olgubilim ve gömülü kuram: Bazı özellikler açısından karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 55-66.

Koç, E. (2017). *Örgütsel bağlılık düzeylerine göre whistleblowing (ifşa) davranışı üzerine bir araştırma*. Konya: KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 8 (28), 2000-2011.

Koç, Y. (2009). Kantçı ödev ahlakı ve kamu etiği. *Kamu etiği* (s. 221-227). Ankara: TODAEİ.

Kohlberg, L. and Hersh, R. H. (1977). Moral development: A review of the theory. *Theory Into Practice*, 16 (2), 53-59.

Kokubun, K. (2018). Education, organizational commitment, and rewards within Japanese manufacturing companies in China. *Employee Relations*, 40 (3), 458-485.

Kokubun, K. and Yasui, M. (2021). Gender differences in organizational commitment and rewards within Japanese manufacturing companies in China. *Cross Cultural & Strategic Management*, 28 (3), 501-529.

Kolarska, L. and Aldrich, H. (1980). Exit, voice, and silence: Consumers' and managers' responses to organizational decline. *Organization Studies* , 1 (1), 41-58.

Kondratuk, T. B., Hausdorf, P. A., Korabik, K. and Rosin, H. M. (2004). Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (2), 332-349.

Kónya, V., Matić, D. and Pavlović, J. (2016). The influence of demographics, job characteristics and characteristics of organizations on employee commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*, 13 (3), 119-138.

Kopelman, R. E., Rovenpor, J. L. and Guan, M. (2003). The study of values: Construction of the fourth edition. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (2), 203-220.

Kopnina, H., Washington, H., Taylor, B. and Piccolo, J. J. (2018). Anthropocentrism: More than just a misunderstood problem. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 31, 109-127.

Kot-Radojewska, M. and Timenko, I. V. (2018). Employee loyalty to the organization in the context of the form of employment. *Oeconomia Copernicana*, 9 (3), 511-527.

Kotter, J. P. (1973). The psychological contract: Managing the joining-up process. *California Management Review*, 15 (3), 91-100.

Koutroumanis, D. A., Alexakis, G. and Dastoor, B. R. (2015). The influence organizational culture has on commitment in the restaurant industry. *Small Business Institute Journal*, 11 (2), 27-40.

Koyuncu, M., Burke, R. J., Fiskenbaum, L. and Demirer, H. (2008). Predictors of commitment to careers in the tourism industry. *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 19 (2), 225-236.

Kozak, M. A. ve Nergiz, H. G. (2018). *Turizmde etik: Kavramlar, ilkeler ve standartlar*. Ankara: Detay.

Kozak, M. A. ve Şahin, S. (2018). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve etik ikilem üzerine çıkarımlar. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29 (1), 31-38.

Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-310.

Kördeve, M. K. (2017). Özel sektör sağlık çalışanlarında etik tutum ile whistleblowing arasındaki ilişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1 (2), 51-61.

Köroğlu, Ö. (2013). Turist rehberlerinin iş yaşamındaki rolleri üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 91-112.

Krambia-Kapardis, M. (2020). An exploratory empirical study of whistleblowing and whistleblowers. *Journal of Financial Crime*, 27 (3), 755-770.

Kranacher, M.-J. (2006). Whistleblowing: The devil is in detail. *The CPA Journal*, 76 (7), 80.

Kuçuradi, I. (2003). Etik ve etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423 (1), 7-9.

Kuçuradi, İ. (2020). *Ahlak, etik ve etikler.* Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.

Kuiken, A., Wentrup, R. and Schweizer, R. (2020). Attitudinal commitment in firms' de-internationalization processes. *Multinational Business Review*, 28 (4), 567-588.

Kumar, N. (2012). Relationship of personal & organizational values with organizational commitment. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48 (2), 306-314.

Kum-Lung, C. and Teck-Chai, L. (2010). Attitude towards business ethics: Examining the influence of religiosity, gender and education levels. *International Journal of Marketing Studies* , 2 (1), 225-232.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültes Dergisi*, 28 (28), 101-115.

Kurtuluş, B. (2005). İş ahlakı: Geçmişte ve günümüzde. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 737-759.

Kuruüzüm, A., Çetin, E. İ. and Irmak, S. (2009). Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tourism Review*, 64 (1), 4-16.

Kuruüzüm, A., Irmak, S. ve Çetin, E. İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig*, 53, 183-198.

Kusluvan, S. (2003). *Managing employee attitudes and behaviors in the tourism and hospitality industry*. New York : Nova Science.

Kutanis, R. Ö. (2015). *Türkiye'de örgütsel davranış çalışmaları I.* Ankara: Gazi.

Küçükoğlu, M. T. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 177-185.

Küpeli, Z. ve Şahin, M. (2018). Varoluşçuluk: İşadamı görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 7 (3), 195-200.

Kwantes, C. T. (2007). Organizational commitment, intellectual capital and organizational competitiveness. *South Asian Journal of Management*, 14 (3), 28-43.

Kyarimpa, G. E. and Garcia-Zamor, J.-C. (2006). The quest for public service ethics: Individual conscience and organizational constraints. *Public Money and Management*, 26 (1), 31-38.

Labrague, L. J., McEnroe, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C. and Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5 (4), 403-408.

Lachman, V. D. (2008). Whistleblowers: Troublemakers or virtuous nurses? *Dermatalogy Nursing*, 20 (5), 390-393.

Laczniak, G. R. (1983). Framework for analyzing marketing ethics. *Journal of Marketing*, 3 (1), 7-18.

Laczniak, G. R. and Inderrieden, E. J. (1987). The influence of stated organizational concern upon ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 6 (4), 297-307.

Laczniak, G. R. and Murphy, P. E. (2019). The role of normative marketing ethics. *Journal of Business Research*, 95, 401-407.

Lafmejani, A. Q. (2019). Lawrence Kohlberg's theory of moral development and its comparison with ethics from the perspective of shia islam. *European Journal of Science and Theology*, 15 (1), 97-102.

Lam, S. S. (1998). Test-retest reliability of the organizational commitment questionnaire. *The Journal of Social Psychology*, 138 (6), 787-788.

Lambert, E. G., Paoline, E. A. and Hogan, N. L. (2006). The impact of centralization and formalization on correctional staff job satisfaction and organizational commitment: An exploratory study. *Criminal Justice Studies*, 19 (1), 23-44.

Langlais, P. J. (2012). Ethical decision making in the conduct of research: Role of individual, contextual and organizational factors. *Science and Engineering Ethics*, 18 (3), 551-555.

Lansing, P. and Vries, P. D. (2007). Sustainable tourism: Ethical alternative or marketing ploy? *Journal of Business Ethics*, 72 (1), 77-85.

Larmer, R. A. (1992). Whistleblowing and employee loyalty. *Journal of Business Ethics*, 11 (2), 125-128.

Latan, H., Jabbour, C. J. and Jabbour, A. B. (2019). 'Whistleblowing triangle': Framework and evidence. *Journal of Business Ethics*, 160 (1), 189-204.

Latan, H., Jabbour, C. J. and Jabbour, A. B. (2021). Social media as a form of virtual whistleblowing: Empirical evidence for elements of the diamond model. *Journal of Business Ethics*, 174 (3), 529-548.

Latane, B. and Darley, J. M. (1968). Group inhibition of bystander intervention in emergencies. *Journal at Personality and Social Psycholoty*, 10 (3), 215-221.

Latta, G. and Dugan, M. (2019). Comparing ethical decision-making among undergraduates: The impact of institutional values. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 19 (2), 56-77.

Laufer, W. S. and Robertson, D. C. (1997). Corporate ethics initiatives as social control. *Journal of Business Ethics*, 16 (10), 1029-1048.

Lavena, C. F. (2016). Whistle-blowing: Individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. *American Review of Public Administration*, 46 (1), 113-136.

Lawlor, R. (2007). Moral theories in teaching applied Ethics. *Journal of Medical Ethics*, 33 (6), 370-372.

Lee, C. H. and Bruvold, N. T. (2003). Creating value for employees: Investment in employee development. *The International Journal of Human Resource Managemen*, 14 (6), 981-1000.

Lee, H. Y., Bonn, M. A., Reid, E. L. and Kim, W. G. (2017). Differences in tourist ethical judgment and responsible tourism intention: An ethical scenario approach. *Tourism Management*, 60, 298-307.

Lee, K.-H. (1981). Ethical beliefs in marketing management: A cross-cultural study. *European Journal of Marketing*, 15 (1), 58-67.

Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P. and Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, Organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, 18 (1), 15-32.

Leiter, M. P. and Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (4), 297-308.

Leonard, L. N., Cronan, T. P. and Kreie, J. (2004). What influences IT ethical behavior intentions—Planned behavior, reasoned action, perceived importance, or individual characteristics?. *Information Management*, 42 (1), 143-158.

Leong, F. T., Huang, J. L. and Mak, S. (2014). Protestant work ethic, confucian values, and work related attitudes in singapore. *Journal of Career Assessment*, 22 (2), 304-316.

Levine, C., Kohlberg, L. and Hewer, A. (1985). The current formulation of Kohlberg's theory and a response to critics. *Human Development*, 28 (2), 94-100.

Lewis, D. (2013). Resolving whistleblowing disputes in the public interest: Is tribunal adjudication the best that can be offered? *Industrial Law Journal*, 42 (1), 35-53.

Li, D., Browne, G. J.and Chau, P. Y. (2006). An empirical investigation of web site use using a commitment-based model. *Decision Sciences*, 37 (3), 427-444.

Li, Z., Duverger, P. and Yu, L. (2018). Employee creativity Trumps supervisor-subordinate guanxi: Predicting prequitting behaviors in China's hotel industry. *Tourism Management*, 69, 23-37.

Liao, S.-H., Hu, D.-C. and Chung, H.-Y. (2009). The relationship between leader-member relations, job satisfaction and organizational commitment in international tourist hotels in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (8), 1810-1826.

Liedtka, J. M. (1989). Value congruence: The interplay of individual and organizatonal value systems. *Journal of Business Ethics*, 8 (10), 805-815.

Lillie, W. (1955). *An introduction to ethics.* Londra: Butler & Tanner.

Lim, C. and McAleer, M. (2001). Monthly seasonal variations Asian tourism to Australia. *Annals of Tourism Research*, 28 (1), 68-82.

Lin, C.-P. and Ding, C. G. (2003). Modeling information ethics: The joint moderating role of locus of control and job insecurity. *Journal of Business Ethics*, 48 (4), 335-346.

Lin, J.-M., Martin, L. and Cobanoglu, C. (2002). Educators' perceptions of business ethics in hospitality. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 2 (3-4), 47-59.

Lin, S.-C. and Lin, J. S.-J. (2011). Impacts of coworkers' relationships on organizational commitment- and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5 (8), 3396-3409.

Lin, S.-L. and Hsieh, A.-T. (2002). Constraints of task identity on organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 23 (2), 151-165.

Lindblom, L. (2007). Dissolving the moral dilemma of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 76 (4), 413-426.

Lindsay, J. (1920). Ethical value of individuality. *International Journal of Ethics*, 30 (4), 423-449.

Linsenbard, G. (2007). Sartre's criticisms of Kant's moral philosophy. *Sartre Studies International*, 13 (2), 65-85.

Liou, K.-T. and Nyhan, C. R. (1994). Dimension of organizational commitment in the public sector: An empirical assesment. *Public Administration Quarterly*, 18 (1), 99-118.

Liou, S.-R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum*, 43 (3), 116-125.

Lisska, A. J. (2010). Contemporary natural law Theory. J. Skorupski (Ed.), *The routledge companion to ethics* içinde (s. 501-513). London: Routledge.

Liu, S.-m., Liao, J.-q. and Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. *Journal of Business Ethics*, 131 (1), 107-119.

Llyod, B. (2010). Power, responsibility and wisdom: Exploring the issues at the core of ethical decision making. *Journal of Human Values*, 2 (2), 1-8.

Loan, L. T. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters* , 10 (14), 3307-3312.

Loe, T. W., Ferrell, L. and Mansfield, P. (2000). A review of empirical studies assessing ethical decision making in business. *Journal of Business Ethic*, 25 (3), 185-204.

Lok, P. and Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16 (8), 594-613.

Love, T. P. and Davis, J. L. (2014). The effect of status on role taking accuracy. *American Sociological Review*, 79 (5), 848-865.

Loyens, K. and Maesschalck, J. (2014). Whistleblowing and power: New avenues for research. A. J. Brown, D. Lewis, R. E. Moberly and W. Vandekerckhove (Eds.), *International handbook on whistleblowing research* içinde (s. 154-175). Cheltenham: Edward Elgar Publishing .

Loyens, K. and Vandekerckhove, W. (2018). Whistleblowing from an international perspective: A comparative analysis of institutional arrangements. *Administrative Sciences*, 8 (3), 1-16.

Luchak, A. A. and Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92 (3), 786-793.

Luthans, F., McCaul, H. S. and Dodd, N. G. (1985). Organizational commitment: A comparison of American, Japanese, and Korean employees. *The Academy of Management Journal*, 28 (1), 213-219.

Ly, D. T., Bui, Q. T., Le, V. C. and Nguyen, N. T. (2021). A model of antecedents strengthening organizational commitment. *Management Science Letters*, 11 (4), 1287-1294.

Lyons, S. T., Duxbury, L. and Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 66 (4), 605-618.

Macbeth, J. (2005). Towards an ethics platform for tourism. *Annals of Tourism Research*, 32 (4), 962-984.

Macdonald, J. E. and Beck-Dudley, C. L. (1994). Are deontology and teleology mutually exclusive?. *Journal of Business Ethics*, 13 (8), 615-623.

MacGregor, J., Robinson, M. and Stuebs, M. (2014). Creating an effective whistleblowing environment. *Strategic Finance*, 95 (9), 35-40.

Machan, T. R. (1979). Recent work in ethical egoism. *American Philosophical Quarterly*, 16 (1), 1-15.

Machan, T. R. (2016). The morality of gregarious egoism. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 8 (2), 7-29.

Macklin, R. (2019). Common morality and medical Ethics: Not so different after all. *Journal of Medical Ethics*, 45, 780-781.

MacNab, B. R. ve Worthley, R. (2008). Self-efficacy as an intrapersonal predictor for internal whistleblowing: A US and Canada examination. *Journal of Business Ethics*, 79 (4), 407-421.

Maç, S. D. ve Çalış, Ş. (2012). Etik ve insan kaynakları yönetimi tartışmalarında sosyal sorumluluğun yeri: Küresel ilkeler sözleşmesi ve SA8000 sosyal sorumluluk standardı üzerine bir değerlendirme. *İş Ahlakı Dergisi*, 5 (2), 21-53.

Mahanta, M. (2012). Personal characteristics and job satisfaction as predictors of organizational commitment: An empirical investigation. *South Asian Journal of Management*, 19 (4), 45-58.

Mahmutoğlu, A. (2019). Etik ve ahlak: Benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81, 225-250.

Maia, L. G., Bastos, A. V. and Solinger, O. N. (2016). Which factors make the difference for explaining growth in newcomer organizational commitment? A latent growth modeling approach. *Journal of Organizational Behavior*, 37 84), 537-557.

Malhotra, N., Budhwar, P. and Prowse, P. (2007). Linking rewards to commitment: An empirical investigation of four UK call centres. *International Journal of Human Resource Management*, 18 (12), 2095-2127.

Malik, W. U., Javed, M. and Hassan, S. T. (2017). Influence of transformational leadership components on job satisfaction and organizational commitment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11 (1), 147-166.

Malin, M. H. (1983). Protecting the whistleblower from retaliatory discharge. *University of Michigan Journal of Law Reform*, 16 (2), 277-318.

Malloy, D. C. and Fennell, D. A. (1998). Codes of ethics and tourism: An exploratory content analysis. *Tourism Management*, 19 (5), 453-461.

Malone, S., McCabe, S. and Smith, A. P. (2014). The role of hedonism in ethical tourism. *Annals of Tourism Research*, 44, 241-254.

Manners, I. (2008). The normative ethics of the European Union. *International Affairs*, 84 (1), 45-60.

Mansbach, A. and Bachner, Y. G. (2009). Self-reported likelihood of whistleblowing by social work students. *Social Work Education*, 28 (1), 18-28.

Mansbach, A. ve Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17 (4), 483-490.

Maqsud, M. (1980). Locus of control and stages of moral reasoning. *Psychological Reports*, 46, 1243-1248.

March, R. (2008). Towards a conceptualization of unethical marketing practices in tourism: A case-study of Australia's inbound Chinese travel market. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 24 (4), 285-296.

Mărgăritoiu, A. (2015). Teachers' commitment from special-need schools – A predictor of their humanity and loyalty. *Social and Behavioral Sciences*, 203, 322-326.

Markovits, Y., Davis, A. J. and Dick, R. v. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7 (1), 77-99.

Marques, J. (2019). Creativity and morality in business education: Toward a transdisciplinary approach. *The International Journal of Management Education*, 17 (1), 15-25.

Marques, P. A. and Azevedo-Pereira, J. (2009). Ethical ideology and ethical judgments in the Portuguese accounting profession. *Journal of Business Ethics*, 86 (2), 227-242.

Marsh, R. M. and Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 57-75.

Mart, Ç. T. (2013). Commitment to school and students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (1), 336-340.

Marta, J. K., Singhapakdi, A. and Higgs-Kleyn, N. (2001). Corporate ethical values in South Africa. *Thunderbird International Business Review*, 43 (6), 755-772.

Martin, C. L. and Bennett, N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group & Organization Management*, 21 (1), 84-104.

Martin, G. (2011). The role of stories in the development of values and wisdom as expressions of spirituality. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 5 (1), 14-24.

Martinez, C., Skeet, A. G. and Sasia, P. M. (2021). Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. *Business Horizon*, 64 (1), 83-92.

Martinov-Bennie, N. and Mladenovic, R. (2015). Investigation of the impact of an ethical framework and an integrated ethics education on accounting students' ethical sensitivity and judgment. *Journal of Business Ethics*, 127 (1), 189-203.

Martinson, D. L. (1997). Public relations practitioners must not confuse consideration of the situation with "situational ethics". *Public Relations Quarterly*, 42 (4), 39-43.

Mastekaasa, A. (2004). *Organisational commitment among public and private sector professionals.* Oslo: University of Oslo and Oslo University College.

Masud, H. and Daud, W. N. (2019). Human resource management practices and organizational commitment: Research methods issues, and future directions. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8 (1), 217-226.

Mathenge, G. D. (2013). Responsible tourism and hotel management: An empirical analysis of the ethical dimensions in tourism and hospitality industry in Kenya. *American International Journal of Contemporary Research*, 3 (6), 17-29.

Mathes, E. W. (2021). An evolutionary perspective on Kohlberg's theory of moral development. *Current Psychology*, 40 (8), 3908-3921.

Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursiere, R. and Raymond, L. (2016). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management & Organization*, 22 (1), 113-129.

Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.

May, D. R., Luth, M. T. and Schwoerer, C. E. (2014). The influence of business ethics education on moral efficacy, moral meaningfulness, and moral courage: A quasi-experimental study. *Journal of Business Ethics*, 124 (1), 67-80.

Mayer, R. C. and Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *The Academy of Management Journal*, 35 (3), 671-684.

Mazzi, C., Mazzi, F., Passeri, R. and Viassone, M. (2017). Investigating the influence of gender and religiosity on attitudes towards business ethics. *Corporate Ownership & Control*, 14 (4), 249-261.

McBey, K., Karakowsky, L. and Ng, P. (2017). Can I make a difference here? The impact of perceived organizational support on volunteer commitment. *Journal of Management Development*, 36 (8), 991-1007.

McCuddy, M. K. and Peery, B. L. (1996). Selected individual differences and collegians' ethical beliefs. *Journal of Business Ethics*, 15 (3), 261-272.

McDevitt, R., Giapponi, C. and Tromley, C. (2007). A model of ethical decision making: The integration of process and content. *Journal of Business Ethics*, 73 (2), 219-229.

McGee, G. W. and Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4), 638-642.

McGee, R. W. (2009). Analyzing insider trading from the perspectives of utilitarian ethics and rights theory. *Journal of Business Ethics*, 91 (1), 65-82.

McLain, D. L. and Keenan, J. P. (1999). Risk, information, and the decision about response to wrongdoing in an organization. *Journal of Business Ethics*, 19 (3), 255-271.

McNichols, C. W. and Zimmerer, T. W. (1985). Situational ethics: An empirical study of differentiators of student attitudes. *Journal of Business Ethics*, 4 (3), 175-180.

Mecca, J. T., Medeiros, K., Devenport, L. and Mumford, M. (2014). Perspectives on whistleblowing: Faculty member viewpoints and suggestions for organizational change. *Accountability in Research*, 21 (3), 159-175.

Mella, P. and Gazzola, P. (2015). Ethics builds reputation. *International Journal of Markets and Business Systems*, 1 (1), 38-52.

Meng, C. L., Othman, J., D'Silva, J. L. and Omar, Z. (2014). Ethical decision making in academic dishonesty with application of modified theory of planned behavior: A review. *International Education Studies*, 7 (3), 126-139.

Meng, T. P. and Fook, O. S. (2011). Comparative analysis of whistleblower protection legislations in England, USA and Malaysia. *African Journal of Business Management*, 5 (27), 246-255.

Menk, K. B. (2011). The impact of materiality, personality traits, and ethical position on whistle-blowing intentions. Richmond: Virginia Commonwealth University.

Mercan, N. (2015). Ajzen'in planlanmış davranış teorisi bağlamında bilgi ifşası. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7 (2), 1-14.

Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14 (4), 1-26.

Meriç, A. (2020). Hile denetiminde whistleblowing ve whistleblowing niyetini etkileyen faktörler: Kayseri'de faaliyet gösteren muhasebeciler ile amprik bir çalışma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 85, 111-128.

Meriç, A., ve Elden, B. (2019). Muhasebe hilelerinin ortaya çıkarılmasında whistleblowing'in önemi ve muhasebe öğrencilerinin whistleblowing tercihleri: Kayseri üniversitesi örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 13 (62), 1495-1503.

Merton, R. K. (1938). Social structure and anomie. *American Sociological Review*, 3 (5), 672-682.

Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8 (2), 106-120.

Mesmer-Magnus, J. R. and Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62 (3), 277-297.

Mete, E. S., Sökmen, A. and Bıyık, Y. (2016). The relationship between organizational commitment, organizational identification, person-organization fit and job satisfaction: A research on IT employees. *International Review of Management and Business Research* , 5 (3), 870-901.

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.

Meyer, J. P. and Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Towards a general model. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299-326.

Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. and Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), 152-156.

Meyer, J., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupation: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.

Miao, Q., Newman, A., Sun, Y. and Xu, L. (2013). What factors influence the organizational commitment of public sector employees in China? The role of extrinsic, intrinsic and social rewards. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (17), 3262-3280.

Miceli, M. P. and Near, J. P. (1984). The relationships among beliefs, organizational position and whistle-blowing status: A discriminant analysis. *Academy of Managemenl Journal*, 27 (4), 687-705.

Miceli, M. P. and Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology*, 38 (3), 525-543.

Miceli, M. P. and Near, J. P. (1988). Individual and situational correlates of whistle-blowing. *Personnel Pschology*, 41 (2), 267-281.

Miceli, M. P. and Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organzational & legal implications for companies and employees.* New York: Lexington Books.

Miceli, M. P. and Near, J. P. (1994). Whistleblowing: Reaping the benefits. *Academy of Management Executive*, 8 (3), 65-72.

Miceli, M. P., Near, J. P. and Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why. *Industrial & Labor Relations Reviw*, 45 (1), 113-130.

Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T. and Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality and whistle-blowing. *Human Relations*, 65 (8), 923-954.

Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J. and Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers. *Journal of Marketing Research*, 25 (4), 376-383.

Mickey, S. (2007). Contributions to anthropocosmic environmental ethics. *Worldviews*, 11 (2), 226-247.

Miedane, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B. and Nitzsche, A. (2018). Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. *BMC Health Services Research*, 18 (1), 1-13.

Miesing, P. and Preble, J. F. (1985). A Comparison of five business philosophies. *Journal of Business Ethics*, 4 (6), 465-476.

Mihalic, T. (2016). Sustainable-responsible tourism discourse- Towards 'responsustable' tourism. *Journal of Cleaner Production*, 111 (Part B), 461-470.

Miller, A. (2003). *An introduction to contemporary metaethics.* Cambridge: Blackwell Publishing.

Miller, A. G., Collins, B. E. and Brief, D. E. (1995). Perspectives on obedience to authority: The legacy of the milgram experiments. *Journal of Social Issues*, 51 (3), 1-19.

Miller, J. (1975). Isolation in organizations: Alienation from authority, control, and expressive relations. *Administrative Science Quarterly*, 20 (2), 260-271.

Miller, R. B. (2009). Actual rule utilitarianism. *The Journal of Philosophy*, 106 (1), 5-28.

Minett, D., Yaman, H. R. and Denizci, B. (2009). Leadership styles and ethical decision-making in hospitality management. *International Journal of Hospitality Management*, 24 (4), 486-493.

Mínguez, N. (2002). Business ethics and corporate image. *Área Abierta*, 2, 1-8.

Mıtonga-Monga, J. and Flotman, A. P. (2017). Gender and work ethics culture as predictors of employees' organisational commitment. *Journal of Contemporary Management* , 14 (1), 270-290.

Modarres, A. and Rafiee, A. (2011). Influencing factors on the ethical decision making of Iranian accountants. *Social Responsibility Journal*, 7 (1), 136-144.

Monteverde, S. (2014). Undergraduate healthcare ethics education, moral resilience and the role of ethical theories. *Nursing Ethics*, 21 (4), 385-401.

Moon, M. J. (2000). Organizational commitment revisited in new public management: Motivation, organizational culture, sector, and managerial level. *Public Performance & Management Review* , 24 (2), 177-194.

Moores, T. T. and Chang, J. C.-J. (2006). Ethical decision making in software piracy: Initial development and test of a four-component model. *MIS Quarterly*, 30 (1), 167-180.

Morris, J. H. and Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *The Academy of Management Journal*, 24 (3), 512-526.

Morris, R. T. (1956). A typology of norms. *American Sociological Review*, 21 (5), 610-613.

Morris, S. and McDonald, R. A. (1995). The role of moral intensity in moral judgments: An emprical investigation. *Journal of Business Ethics*, 14 (9), 715-726.

Morris, S., Rehbein, K. A., Hosseini, J. C. and Armacost, R. L. (1995). A test of environmental, situational, and personal influences on the ethical intentions of CEOs. *Business and Society*, 34 (2), 119-146.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500.

Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 18-35.

Morrow, P. C. and McElroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 30 (3), 330-346.

Moser, M. R. (1988). Ethical conflict at work: A critique of the literature and recommendations for future research. *Journal of Business Ethics*, 7 (5), 381-387.

Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8 (4), 387-401.

Mowday, R. T. and McDade, T. W. (1979). Linking behavioral and attitudinal commitment: A longitudinal analysis of job choice and job attitudes. *Academy of Management Annual Meeting* (s. 84-88). Atlanta: Academy of Management.

Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.

Moy, G. G. (2018). The role of whistleblowers in protecting the safety and integrity of the food supply. *Science of Food*, 2 (1), 1-5.

Mueller, C. W., Wallace, J. E. and Price, J. L. (1992). Employee commitment: Resolving some issues. *Work and Occupation*, 19 (3), 211-236.

Mulder, L. B. (2018). When sanctions convey moral norms. *European Journal of Law and Economics*, 46 (3), 331-342.

Mulki, J. P., Locander, W. B., Marshall, G. W., Harris, E. G. and Hensel, J. (2008). Workplace isolation, salesperson commitment, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28 (1), 67-78.

Munro, I. (2017). Whistle-blowing and the politics of truth: Mobilizing 'truth games' in the WikiLeaks case. *Human Relations*, 70 (5), 519-543.

Murphy, P. E. (1988). Implementing business ethics. *Journal of Business Ethics*, 7 (12), 907-915.

Murphy, P. E. and Laczniak, G. R. (1981). Marketing ethics: A review with implications for managers, educators and researchers. B. M. Enis and K. R. Roering (Eds.), *Review of marketing 1981* içinde (s. 251-266). Chicago: American Marketing Association.

Murray, W. C., Elliot, S., Simmonds, K., Madeley, D. and Taller, M. (2017). Human resource challenges in Canada's hospitality and tourism industry finding innovative solutions. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 9 (4), 391-401.

Musbah, A., Cowton, C. J. and Tyfa, D. (2016). The role of individual variables, organizational variables and moral intensity dimensions in Libyan management accountants' ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 134 (3), 335-358.

Mustapha, M. and Siaw, L. S. (2012). Whistle blowing: Perceptions of future accountants. *2012 International Conference on Economics, Business Innovation* (s. 135-139). Singapore: IACSIT Press.

Mustopa, K., Kurniawan, A. and Putri, T. E. (2020). The effects of attitudes, organizational commitment, severity of cheating level, personal cost of reporting and job commitment to whistleblowing intention. *Accounting Research Journal of Sutaatmadja*, 4 (1), 77-95.

Muthuveloo, R. and Rose, R. C. (2005). Typology of organisational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2 (6), 1078-1081.

Mühlau, P. and Lindenberg, S. (2003). Efficiency wages: Signals or incentives? An empirical study of the relationship between wage and commitment. *Journal of Management and Governance*, 7 (4), 385-400.

Mwesigwa, R., Tusiime, I. and Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39 (2), 253-268.

Nagel, T. (1980). Ethics as an autonomous theoretical subject. G. S. Stent, (Ed.), *Morality as a biological phenomenon: The pre-suppositions of sociobiological research* içinde (s. 196-205). California: University of California Press.

Nakano, C. (1997). A survey study on Japanese managers' views of business ethics. *Journal of Business Ethics*, 16 (16), 1737-1751.

Naqvi, S. M., Ishtiaq, M., Kanwal, N. and Ali, M. (2013). Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: The moderating role of organizational culture in fast food sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8 (17), 92-102.

Nartgün, Ş. S. ve Kaya, A. (2017). Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ve bilgi uçurma nedenleri ile bireysel değerler arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 54, 65-89.

Naufal, M., Sofia, A., Prawira, I. F. and Apandi, R. N. (2020). Whistleblower dilemma: Individual and situational factors in whistleblowing intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11 (12), 43-60.

Nayır, D. Z. (2012). *Kurumsal etik ve whistleblowing*. İstanbul: Pozitif.

Nayir, D. Z. and Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107 (2), 197-213.

Nayır, D. Z., Rehg, M. T. and Asa, Y. (2018). Influence of ethical position on whistleblowing behaviour: Do preferred channels in private and public sectors differ? *Journal of Business Ethics*, 149 (1), 147-167.

Nayir, F. (2012). The relationship between perceived organizational support and teacher's organizational commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 48, 97-116.

Nazir, S., Shafi, A., Qun, W., Nazir, N. and Tran, Q. D. (2016). Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intention. *Employee Relations*, 38 (4), 596-619.

Near, J. P. (1989). Whistle-blowing: Encourage it! *Business Horizons*, 32, 2-6.

Near, J. P. and Miceli, M. P. (1995). Effective whistle-blowing. *Academy of Management Review*, 20 (3), 679-708.

Near, J. P. and Miceli, M. P. (2008). Wrongdoing, whistle-blowing and retaliation in the U.S. government. *Review of Public Personnel Administration*, 28 (3), 263-281.

Near, J. P. and Miceli, M. P. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. *Business Horizon*, 59 (1), 105-114.

Near, J. P., Rehg, M. T., Scotter, J. R. and Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process? *Business Ethics Quarterly*, 14 (2), 219-242.

Near, J. and Miceli, M. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16.

Near, J. and Miceli, M. P. (1990). When whistleblowing succeeds: Predictors of whistleblowing. *Academy of Management*, 1, 175-179.

Nedkovski, V., Guerci, M., Battisti, F. D. and Siletti, E. (2017). Organizational ethical climates and employee's trust in colleagues, the supervisor, and the organizations. *Journal of Business Research*, 71 (C), 19-26.

Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S. and Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 567-579.

Nevins, J. L., Bearden, W. O. and Money, B. (2007). Ethical values and long-term orientation. *Journal of Business Ethics*, 71 (3), 261-274.

Ng, S. and Houston, M. J. (2009). Field dependency and brand cognitive structures. *Journal of Marketing Research*, 46 (2), 279-292.

Ng, T. W. and Feldman, D. C. (2012). Breaches of Past past promises, current job alternatives, and promises of future idiosyncratic deals: Three-way interaction effects on organizational commitment. *Human Relations*, 65 (11), 1463-1486.

Nguyen, B. and Crossan, M. (2022). Character-infused ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 178 (1), 171-191.

Nguyen, L. D., Mujtaba, B. G. and Cavico, F. J. (2015). Business ethics development of working adults: A study in Vietnam. *Journal of Asia Business Studies*, 9 (1), 33-53.

Nguyen, N. T., Basuray, M. T., Smith, W. P., Kopka, D. and McCulloh, D. (2008). Moral issues and gender differences in ethical judgment using Reidenbach and Robin's (1990) multidimensional ethics scale: Implications in teaching of business ethics. *Journal of Business Ethics*, 77 (4), 417-430.

Nicolaides, A. (2020). Sustainable ethical tourism (SET) and rural community involvement. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 9 (1), 1-16.

Niemiec, R. M., Champine, V., Vaske, J. J. and Mertens, A. (2020). Does the impact of norms vary by type of norm and type of conservation behavior? A meta-analysis. *Society & Natural Science*, 33 (8), 1024-1040.

Nikoomaram, H., Roodposhti, F. R., Ashlagh, A. T., Lotfi, F. H. and Taghipourian, Y. (2013). The effects of age, gender, education level and work experience of accountant on ethical decision making by using fuzzy logic. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4 (6), 1559-1571.

Niles, N. J. and Barbour, K. A. (2014). Spheres of influence on students' ethical decision making. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 19 (2), 10-16.

Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal kültür ve örgüt kültürü ilişkisi ve yönetim üzerine yansımaları. *Journal of Life Sciences*, 1 (1), 1279-1293.

Nonis, S. and Swift, C. O. (2001). Personal value profiles and ethical business decisions. *Journal of Education for Business*, 76 (5), 251-256.

Noval, L. J. and Stahl, G. K. (2017). Accounting for proscriptive and prescriptive morality in the workplace: The double-edged sword effect of mood on managerial ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 142 (3), 589-602.

O'Shaughnessy, J. and O'Shaughnessy, N. J. (2002). Marketing, the consumer society and hedonism. *European Journal of Marketing*, 36 (5-6), 524-547.

O'Sullivan, P. and Ngau, O. (2014). Whistleblowing: A critical philosophical analysis of the component moral decisions of the act and some new perspectives on its moral significance. *Business Ethics: A European Review*, 23 (4), 401-415.

Oboh, C. S. (2019). Personal and moral intensity determinants of ethical decision-making: A study of accounting professionals in Nigeria. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 9 (1), 148-180.

Oboh, C. S., Ajibolade, S. O. and Otusanya, O. J. (2020). Ethical decision-making among professional accountants in Nigeria: The influence of ethical ideology, work sector, and types of professional membership. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 18 (2), 389-422.

Oboreh, J. (2020). Whistleblowing intention and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 11 (3), 112-120.

Oelrich, S. (2019). Intention without action? Differences between whistleblowing intention and behavior on corruption and fraud. *Business Ethics*, 30 (3), 447-463.

Oelrich, S. and Erlebach, K. (2021). Taking it outside: A study of legal contexts and external whistleblowing in China and India. *Asian Journal of Business Ethics*, 10 (1), 129-151.

O'Fallon, M. J. and Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature:1996-2003. *Journal of Business Ethics*, 59 (4), 375-413.

Øgaard, T., Marnburg, E. and Larsen, S. (2008). Perceptions of organizational structure in the hospitality industry: Consequences for commitment, job satisfaction and perceived performance. *Tourism Management*, 29 (4), 661-671.

Oktem, M. K. and Shahbazi, G. (2012). Attitudes toward different forms of whistleblowing in Turkey and Iran. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12 (7), 945-951.

Okuroğlu, G. K., Bahçecik, N. ve Alpar, Ş. E. (2014). Felsefe ve hemşirelik etiği. *Kilikya Felsefe Dergisi*, 1, 53-61.

Olawale, A. R., FolusoIlesanmi, J. and Olarewaju, A. A. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8 (2), 102-114.

Olcay, A., Özkan, B. ve Göçebeler, M. F. (2018). Konaklama ve seyahat işletmelerinde yaşanan etik sorunlar üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17 (1), 1-11.

Olesen, T. (2019). The politics of whistleblowing in digitalized societies. *Politics & Society*, 47 (2), 277-297.

Oliveira, A. (2007). Decision-making theories and models: A discussion of rational and psychological decision-making theories and models: The search for a cultural-ethical decision-making model. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 12 (2), 12-17.

Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 19-31.

Olowookere, E. I., Oguntuashe, K. A. and Adekeye, O. A. (2016). Relationship between religiosity and citizenship behaviours in organizations: Empirical evidence from selected organisations in Lagos State. *Mediterranean Journal of Social Sciences* , 7 (4), 475-484.

Onuoha, C. U. and Idemudia, E. S. (2018). Influence of perceived glass ceiling and personal attributes on female employees' organizational commitment. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7 (1), 1556-1578.

O'Reilly, C. A., and Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.

Osmo, R. and Landau, R. (2006). The role of ethical theories in decision making by social workers. *Social Work Education*, 25 (8), 863-876.

Oyeshile, O. A. (2008). A critique of the maximin principle in Rawls' theory of justice. *Humanity & Social Sciences Journal*, 3 (1), 65-69.

Oyinlade, A. O. (2018). Relations of job structure to affective organizational commitment. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 6 (1), 13-32.

Oz, E. (2001). Organizational commitment and ethical behavior: An empirical study of information system professionals. *Journal of Business Ethics*, 34 (2), 137-142.

Ozturk, A. B., Hancer, M. and Im, J. Y. (2014). Job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment for hotel workers in Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management,*, 23 (3), 294-313.

Önder, M. E., Akçıl, U. and Cemaloğlu, N. (2019). The relationship between teachers' organizational commitment, job satisfaction and whistleblowing. *Sustainability*, 11 (21), 1-22.

Örkmez, V. B. ve Şancı, S. (2003). Kütüphanelerde etik kurallar. *Bilgiye erişimde değişen yollar ve tıbbi bilgi yönetimi ve teknolojileri sempozyumu* (s. 293-306). Ankara: ÜNAK.

Özbek, A. G. ve Şengül, C. (2020). Örgütlerde mobbing, whistleblowing ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerine bir araştırma: Stajyer avukatlar örneği.

International Journal of Social, Political and Economic Research, 7 (3), 556-574.

Özbek, V. ve Özer, G. (2012). Küçük işletme sahiplerinin dindarlık düzeyleri, etik ideolojileri ve algıları arasındaki ilişkiler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (27), 169-188.

Özbek, V., Özer, G. ve Aydın, K. (2013). İşletme öğrencilerinin dindarlık düzeyleri ve etik niyetlerinin pazarlama etiği bağlamında değerlendirilmesi. *Business and Economics Research Journal*, 4 (3), 111-129.

Özcan, A. (2009). Çevre etiği açısından bireyin doğayla ilişkisinde özdenetim: Küçük sandığımız eylemlerin büyük sonuçları, küçükten büyüğe yolculuk. *Kamu Etiği* (s. 253-265). Ankara: TODAEİ.

Özen, Ş. (2002). Türkiye'deki örgütler/yönetim araştırmalarında törensel görgülcülük sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 5-31.

Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.

Özgenel, M., Parlar, H., Ataç, M., Ataç, İ. ve Ataç, H. D. (2021). Covid-19 sürecinde örgütsel bağlılık: Öğretmenler üzerine ilişkisel bir analiz. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12 (2), 805-819.

Özkan, A. ve Hacıhasanoğlu, T. (2012). Muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ve etik karar verme davranışları arasındaki ilişki. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (2), 37-52.

Özkan, R. ve Polat, B. (2017). Toplumsal bir değer olarak otorite. *ZFWT*, 9 (3), 109-125.

Özler, D. E., Şahin, M. D. ve Atalay, C. G. (2012). Teorik bir çerçevede whistleblowing ve etik ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 169-194.

Özsarı, E. ve Özçelik, A. Ö. (2020). Toplumsal alan kuramına göre Türkiye'de orta çocukluk dönemindeki ahlaki gelişim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 53 (3), 1051-1074.

Öztürk, F., Çalışkan, S. ve Özdemir, M. (2017). Geç dönem stoa felsefesinde yaşam sanatı olarak etik anlayışı. *İnönü Üniversitesi Kültür ve Sanat Dergisi*, 3 (2), 31-39.

Öztürk, T. (2009). Etik bakış ile yerel yönetimlerde yurttaş olmak. *Kamu etiği* (s. 175-185). Ankara: TODAEİ.

Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 79-97.

Özutku, H. ve Cevrioğlu, E. (2005). Yönetim ve etik: Özel ve kamu banka yöneticileri üzerine bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 91-104.

Palmer, C., McShane, K. and Sandler, R. (2014). Environmental ethics. *The Annual Review of Environment and Resources*, 39, 419-442.

Palomino, M. N. and Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and Job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Revista de Administraçao*, 51 (2), 165-181.

Pan, Y. and Sparks, J. R. (2012). Predictors, consequence, and measurement of ethical judgments: Review and meta-analysis. *Journal of Business Research*, 65 (1), 84-91.

Panaccio, A. and Vandenberghe, C. (2009). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 224-236.

Pandey, C. and Khare, R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1 (8), 26-41.

Park, H. (2005). The role of idealism and relativism as dispositional characteristics in the socially responsible decision-making process. *Journal of Business Ethics*, 56 (1), 81-98.

Park, H. S., Klein, K. A., Smith, S. and Martell, D. (2009). Separating subjective norms, university descriptive and injunctive norms, and U.S. descriptive and injunctive norms for drinking behavior intentions. *Health Communication*, 24 (8), 746-751.

Park, H. and Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior-A survey of South Korean police officer. *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 545-556.

Park, H. and Lewis, D. (2018). The negative health effects of external whistleblowing: A study of some key factors. *The Social Science Journal*, 55 (4), 387-395.

Park, H., Bjørkelo, B. and Blenkinsopp, J. (2020). External whistleblowers' experiences of workplace bullying by superiors and colleagues. *Journal of Business Ethics*, 161 (3), 591-601.

Park, H., Blenkinsopp, J. and Park, M. (2014). The influence of an observer's value orientation and personality type on attitudes toward whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 120 (1), 121-129.

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. and Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82 (4), 929-939.

Park, H., Rehg, M. T. and Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58 (4), 387-403.

Parmerlee, M. A., Near, J. P. and Jensen, T. C. (1982). Correlates of whistle-blowers' perceptions of organizational retaliation. *Administrative Science Quarterly*, 27 (1), 17-34.

Passini, S. and Morselli, D. (2009). Authority relationships between obedience and disobedience. *New Ideas in Psychology*, 27 (1), 96-106.

Pater, A. and Gils, A. V. (2003). Stimulating ethical decision-making in a business context: Effects of ethical and professional codes. *European Management Journal*, 21 (6), 762-772.

Pathak, S. and Muralidharan, E. (2020). Societal ethics and social entrepreneurship: A cross-cultural comparison. *Cross-Cultural Research*, 54 (2-3), 180-208.

Patil, I., Kool, W., Calò, F. F., Zucchelli, M. M., Campbell, S. and Silan, G. (2021). Reasoning supports utilitarian resolutions to moral dilemmas across diverse measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120 (2), 443-460.

Pattanaik, A. K., Modi, S. and Budhiraja, S. (2015). Personal values as predictor of ethical behavior of managers: A study of select Indian public sector undertakings. *Prabandhan: Indian Journal Of Management*, 8 (10), 7-20.

Paul, R. J. and Townsend, J. B. (1996). Don't kill the messenger! Whistle-blowing in America-A review with recommendations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 9 (2), 149-161.

Pavlyshyn, L., Voronkova, O., Yakutina, M. and Tesleva, E. (2019). Ethical problems concerning dialectic interaction of culture and civilization. *Journal of Social Studies Education Research*, 10 (3), 236-248.

Payne, D. and Dimanche, F. (1996). Towards a code of conduct for the tourism industry: An ethics model. *Journal of Business Ethics*, 15 (9), 997-1007.

Payne, S. L. (1980). Organization ethics and antecedents to social control process. *Academy ol Management Review*, 5 (3), 409-414.

Pearce, C. L., Manz, C. C. and Sims, H. P. (2008). The roles of vertical and shared leadership in the enactment of executive corruption: Implications for research and practice. *The Leadership Quarterly*, 19 (3), 353-359.

Penley, L. E. and Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (1), 43-59.

Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A. and Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 14.1-14.28.

Permarupan, P., Saufi, R. A. and Kasim, R. S. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Social and Behavioral Sciences* , 107, 88-95.

Perrucci, R., Anderson, R. M., Schendel, D. E. and Trachtman, L. E. (1980). Whistle-blowing: Professionals' resistance to organizational authority. *Social Problems*, 28 (2), 149-164.

Peters, M. (2005). Entrepreneurial skills in leadership and human resource management evaluated by apprentices in small tourism businesses. *Education & Training*, 47 (8-9), 575-591.

Petersen, J. and Farrell, D. (1986). *Whistleblowing ethical and legal issues in expressing dissent.* Iowa: Kendall / Hunt.

Peterson, D. K. (2004). The relationship between perception of corporate citizenship and organizational commitment. *Business and Society*, 43 (3), 296-319.

Petrova, M., Koval, V., Tepavicharova, M., Zerkal, A., Radchenko, A. and Bondarchuk, N. (2020). The interaction between the human resources motivation and the commitment to the organization. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9 (3), 898-907.

Phillips, R. A. and Margolis, J. D. (1999). Toward an ethics of organizations. *Business Ethics Quarterly*, 9 (4), 619-638.

Pieper, A. (2012). *Etiğe giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Pierce, J. L. and Dunham, R. B. (1987). Organizational commitment: Pre-employment propensity and initial work experience. *Journal of Management*, 13 (1), 163-178.

Pierson, J. K., Forcht, K. A. and Bauman, B. M. (1993). Whistleblowing: An ethical dilemma. *AJIS*, 1 (1), 58-62.

Pillay, S., Dorasamy, N. and Vranic, V. (2012). Exploring whistle blowing intentions in South Africa: A quantitative analysis. *African Journal of Business Management*, 6 (7), 2529-2548.

Podsakoff, P. M., Williams, L. J. and Todor, W. D. (1986). Effects of organizational formalization on alienation among professionals and nonprofessionals. *The Academy of Management Journal*, 29 (4), 820-831.

Poór, J., Alas, R., Vanhala, S., Kollár, P., Slavic, A., Berber, N., . . . Barasic, A. (2015). Idealism and relativism in ethics: The results of empirical research in seven CEE countries & one North European country. *Journal of East European Management*, 20 (4), 484-505.

Porter, L. W., Crampon, W. and Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15 (1), 87-97.

Porter, L. W., Steers, R. M. and Boulian, P. V. (1973). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians.* California: U.S. Department of Health Education & Welfare National Institute of Education.

Posner, B. Z. and Schmidt, W. H. (1987). Ethics in American companies: A managerial perspective. *Journal of Business Ethics*, 6 (5), 383-391.

Posner, B. Z., Kouzes, J. M. and Schmidt, W. H. (1985). Shared values makes a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management*, 24 (3), 293-309.

Poulston, J. and Jenkins, A. (2016). Barriers to the employment of older hotel workers in New Zealand. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15 (1), 45-68.

Powell, D. M. and Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 157-177.

Power, S., Domenico, M. D. and Miller, G. (2017). The nature of ethical entrepreneurship in tourism. *Annals of Tourism Research*, 65, 36-48.

Pölzle, T. and Wright, J. C. (2020). An empirical argument against moral non-cognitivism. *An Interdisciplinary Journal of Philosophy*, 1-29.

Pratt, C. B. (1994). Applying classical ethical theories to ethical decision making in public relations: Perrier's product recall. *Management Communication Quarterly*, 8 (1), 70-94.

Presbitero, A. and Teng-Calleja, M. (2019). Ethical leadership, team leader's cultural intelligence and ethical behavior of team members: Implications for managing human resources in global teams. *Personnel Review*, 48 (5), 1381-1392.

Price, S. and Reichert, C. (2017). The importance of continuing professional development to career satisfaction and patient care: Meeting the needs of novice to mid-to late-career nurses throughout their career span. *Adminstrative Science*, 7 (2), 1-13.

Prior, W. J. (2001). Eudaimonism and virtue. *Journal of Value Inquiry*, 35 (3), 325-342.

Priya, N. K. and Sundaram, M. K. (2016). A study on relationships among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in Kolors Healthcare India PVT LTD, Chennai. *International Journal of Advanced Research in Management*, 7 (1), 58-71.

Prysmakova, P. and Evans, M. D. (2022). Whistleblowing motivation and gender: Vignette-based study in a local government. *Review of Public Personnel Administration*, 42 (1), 165-190.

Puni, A., Agyemang, C. B. and Asamoah, E. S. (2016). Religiosity, job status and whistle-blowing: Evidence from micro-finance companies. *International Journal of Business and Social Research*, 6 (2), 38-47.

Pusch, N. and Holtfreter, K. (2021). Individual and organizational predictors of white-collar crime: A meta-analysis. *Journal of White Collar and Corparate Crime*, 2 (1), 5-23.

Putranta, M. P. (2008). The relationships between ethical climates, ethical ideology, and organisational commitment. Fremantel: University of Notre Dame Australia.

Qiao, K., Khilji, S. and Wang, X. (2009). High-performance work systems, organizational commitment, and the role of demographic features in the people's republic of China. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (11), 2311-2330.

Qiu, H., Fan, D. X., Lyu, J., Lin, P. M. and Jenkins, C. L. (2019). Analyzing the economic sustainability of tourism development: Evidence from Hong Kong. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 43 (2), 226-248.

Quinton, A. (1973). *Utilitarian ethics*. London: The MacMillan Press.

Rachagan, S. and Kuppusamy, K. (2013). Encouraging whistle blowing to improve corporate governance? A Malaysian initiative. *Journal of Business Ethics*, 115 (2), 367-382.

Raelin, J. A. (1987). The professional as the executive's ethical aide-de-camp. *The Academy of Management*, 1 (3), 171-182.

Rafiee, N., Bahrami, M. A., Alfaraj, R. M. and Mosavi, M. S. (2015). Relationship between organizational commitment and ethical decision making among

health care managers in Yazd Province, Iran, 2014. *World Journal of Medical Sciences* , 12 (3), 236-247.

Rai, G. S. (2016). Minimizing role conflict and role ambiguity: A virtuous organization approach. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40 (5), 508-523.

Rajiah, K., and Venaktaraman, R. (2019). The effect of demographic and social factors on the decision-making of community pharmacists in ethical dilemmas. *Journal of Research in Pharmacy Practice*, 8 (3), 174-177.

Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36 (3), 105-112.

Ramos-González, M. d., Rubio-Andrés, M. and Sastre-Castillo, M. Á. (2017). Building corporate reputation through sustainable entrepreneurship: The mediating effect of ethical behavior. *Sustainability*, 9 (9), 1-19.

Ramsey, R., Lassk, F. G., and Marshall, G. W. (1995). A critical evaluation of a measure of job involvement: The use of the Lodahl and Kejner (1965) scale with salespeople. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 15 (3), 65-74.

Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy o/ManogremenI Review*, 12 (3), 460-471.

Rathore, K., Khaliq, C. A. and Aslam, N. (2017). The influence of leadership styles on employees performance under perceptions of organizational politics: A study of telecom sector in Pakistan. *International Journal of Management Research and Emerging*, 7 (1), 106-140.

Raukko, M. (2009). Organizational commitment during organizational changes: A longitudinal case study on acquired key employees. *Baltic Journal of Management*, 4 (3), 331-352.

Reagan, C. C. and Miller, D. I. (1989). A work commitment typology of sales representatives in the college textbook industry. *Journal of Business and Psychology*, 3 (4), 459-464.

Reck, F. S., Fischer, D. and Brettel, M. (2022). Ethical decision-making in family firms: The role of employee identification. *Journal of Business Ethics*, 180 (2), 651-673.

Reese, H. W. and Fremouw, W. J. (1984). Normal and normative ethics in behavioral sciences. *American Psychologist*, 39 (8), 863-876.

Regis, E. (1980). What is ethical egoism? *Ethics*, 91 (1), 50-62.

Rego, A. and Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21 (1), 53-75.

Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P.and Scotter, J. R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationships. *Organization Science*, 19 (2), 221-240.

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.

Ren, X., Wang, X. and Sun, H. (2020). Key person ethical decision-making and substandard drugs rejection intentions. *PLoS ONE*, 15 (3), 1-19.

Rest, J. R. (1994). Background: Theory and research. J. R. Rest and D. Narvaez (Eds.), *Moral development in the professions: Psychology and applied ethics* içinde (s. 1-26). Broadway: Lawrence Erlbaum Associates.

Reyes, P. (1990). Individual work orientation and teacher outcomes. *The Journal of Educational Research*, 83 (6), 327-335.

Reynolds, S. J. (2006). Moral awareness and ethical predispositions: Investigating the role of individual differences in the recognition of moral issues. *Journal of Applied Psychology*, 91 (1), 233-243.

Rhodes, R. and Strain, J. J. (2004). Whistleblowing in academic medicine. *Journal of Academic Medicine*, 30 (1), 35-39.

Rich, K. L. (2016). Introduction to ethics. J. Butts and K. Rich (Eds.), *Nursing ethics: Across the curriculum and into practice* içinde (s. 3-30). Burlington: Jones & Bartlett Learning.

Ritzer, G. and Trice, H. M. (1969). An empirical study of Howard Becker's side bet theory. *Social Forces*, 47 (4), 475-478.

Robertson, C. J., Crittenden, W. F., Brady, M. K. and Hoffman, J. J. (2002). Situational ethics across borders: A multicultural examination. *Journal of Business Ethics*, 38 (4), 327-338.

Robin, D. P. and Reidenbach, R. E. (1986). A framework for analyzing ethical issues in marketing. *Business & Professional Ethics Journal*, 5 (2), 3-22.

Robinson, S. N., Robertson, J. C. and Curtis, M. B. (2012). The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees' whistleblowing intentions following fraud. *Journal of Business Ethics*, 106 (2), 213-227.

Rokeach, M. (1968). The role of values public opinion research. *Public Opinion Quarterly*, 32 (4), 547-559.

Rongine, N. M. (1986). Toward a coherent legal response to the public policy dilemma posed by whistleblowing. *American Business Law Journal*, 23 (2), 281-297.

Roojen, M. V. (2015). *Metaethics: A contemporary introduction.* Oxon: Routledge.

Roozen, I., Pelsmacker, P. D. and Bostyn, F. (2001). The ethical dimensions of decision processes of employees. *Journal of Business Ethics*, 33 (2), 87-99.

Ros, M., Schwartz, S. H. and Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 47 (1), 47-71.

Rosen, I. M. (1972). Social taboos and emotional problems. *Journal of Religion and Health*, 11 (2), 175-180.

Ross, G. F. (2003). Workstress response perceptions among potential employees: The influence of ethics and trust. *Tourism Review*, 58 (1), 25-32.

Ross, G. F. (2004). Ethics, trust and expectations regarding the treatment of disabled staff within a tourism/hospitality industry context. *International Journal of Hospitality Management*, 23 (5), 523-544.

Rossy, G. L. (2011). Five questions for addressing ethical dilemmas. *Strategy & Leadership*, 39 (6), 35-42.

Roszkowska, P. and Melé, D. (2021). Organizational factors in the individual ethical behaviour. The notion of the "organizational moral structure". *Humanistic Management Journal*, 6 (2), 187-209.

Rothshield, J. ve Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation. *Work and Occupation*, 26 (1), 107-128.

Rothwell, G. R. and Baldwin, J. N. (2007). Ethical climate theory, whistle-blowing, and the code of silence in police agencies in the State of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70 (4), 341-361.

Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80 (1), 1-28.

Rowland, R. (2013). Moral error theory and the argument from epistemic reasons. *Journal of Ethical & Social Philosophy*, 7 (1), 1-24.

Ruiz-Lozano, M., De-los-Ríos-Berjillos, A. and Millan-Lara, S. (2018). Spanish hotel chains alignment with the global code of ethics for tourism. *Journal of Cleaner Production*, 199, 205-213.

Ruiz-Palomino, P. and Linuesa-Langreo, J. (2018). Implications of persone-situation interactions for machiavellians' unethical tendencies: The buffering role of managerial ethical leadership. *European Management Journal*, 36 (2), 243-253.

Rustiarini, N. W. and Sunarsih, N. M. (2017). Factors influencing the whistleblowing behaviour: A perspective from the theory of planned behaviour. *Asian Journal of Business and Accounting*, 10 (2),187-214.

Rustiarini, N. W., Yuesti, A. and Dewi, N. P. (2021). Professional commitment and whistleblowing intention: The role of national culture. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 11 (1), 87-102.

Rusu, R. (2018). The protestant work ethic and attitudes towards work. *Scientific Bulletin*, 2 (46), 112-117.

Saarinen, J. (2006). Tradition of sustainability in tourism studies. *Annals of Tourism Research*, 33 (4), 1121-1140.

Saarinen, J. (2014). Critical sustainability: Setting the limits to growth and responsibility in tourism. *Sustainability*, 6 (1), 1-17.

Sabini, J. and Silver, M. (2005). Lack of character? Situationism critiqued. *Ethics*, 115 (3), 535-562.

Sager, J. K. and Johnston, M. W. (1989). Antecedents and outcomes of organizational commitment: A study of salespeople. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9 (1), 30-41.

Sağır, C. (2006). Karar verme sürecini etkileyen faktörler ve karar verme sürecinde etiğin önemi: Uygulamalı bir araştırma. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Salancik, G. S. (1977). Commitment is too easy. *Organizational Dynamics*, 6, 62-80.

Salehi, M., Saeidinia, M. and Aghaei, M. (2012). Business ethics. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2 (1), 1-5.

Salem, I. E., Elbaz, A. M., Elkhwesky, Z. and Ghazi, K. M. (2021). The COVID-19 pandemic: The mitigating role of government and hotel support of hotel employees in Egypt. *Tourism Management*, 85, 1-16.

Salihu, H. A. (2019). Whistleblowing policy and anti-corruption struggle in Nigeria: An overview. *African Journal of Criminology and Justice Studies*, 12 (1), 55-69.

Sampaio, D. B. and Sobral, F. (2013). Speak now or forever hold your peace? An essay on whistleblowing and its interfaces with the Brazilian culture. *Brazilian Administration Review*, 10 (4), 370-388.

Samuelsson, L. (2013). At the centre of what? A critical note on the centrism-terminology in environmental ethics. *Environmental Values*, 22 (5), 627-645.

Sanders, M. and Wisnewski, J. J. (2012). Introduction. M. Sanders and J. J. Wisnewski (Eds.), *Ethics and fenmonenology* içinde (s. 1-8). Plymouth: Lexington.

Santoro, D. and Kumar, M. (2018). *Speaking truth to power – A theory of whistleblowing.* Gewerbestrasse: Springer International Publishing.

Sargeant, A. and Woodliffe, L. (2007). Building donor loyalty: The antecedents and role of commitment in the context of charity giving. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 18 (2), 47-68.

Saridakis, G., Lai, Y., Torres, R. I. and Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: An instrumental variable approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 31 (13), 1739-1769.

Sarıgül, C. E. (2009). Çevre etiği: Sürdürülebilir kalkınma kavramına yeni bir bakış. *Kamu etiği* (s. 239-252). Ankara: TODAEİ.

Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. and Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13 (4), 285-304.

Sarwono, S. S. and Armstrong, R. W. (2001). Microcultural differences and perceived ethical problems: An international business perspective. *Journal of Business Ethics*, 30 (1), 41-56.

Saufi, R. A., Xin, Y., Hongyun, C., Berhan, S. A. and Mamun, A. A. (2017). The relationship between personality dimensions and employee job commitment in private higher learning institutions. *International Review of Management and Marketing*, 7 (1), 428-432.

Sauser, W. I. (2005). Ethics in business: Answering the call. *Journal of Business Ethics*, 58 (4), 345-357.

Shawver, J. T. and Fuller, R. L. (2017). Can ethical position impact whistleblowing intentions? *Journal of Accounting and Free Enterprise*, 21, 37-49.

Sayğan, S. ve Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 1-23.

Saylı, H., Ağca, V., Kızıldağ, D. ve Uğurlu, Y. (2009). Etik, kurumsal itibar ve kurumsal performans ilişkisini belirlemeye yönelik ilk 500 işletme içinde yapılmış bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 171-180.

Scheuerman, W. E. (2014). Whistleblowing as civil disobedience: The case of Edward Snowden. *Philosophy and Social Criticism*, 40 (7), 609-628.

Schinkel, A. and Ruyter, D. J. (2017). Individual moral development and moral progress. *Ethical Theory and Moral Practice*, 20 (1), 121-136.

Schmidt, M. (2005). "Whistle blowing" regulation and accounting standards enforcement in Germany and Europe—An economic perspective. *International Review of Law and Economics*, 25 (2), 143-168.

Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *The Academy of Management Review*, 6 (4), 589-599.

Schultz, D. and Harutyunyan, K. (2015). Combating corruption: The development of whistleblowing laws in the United States, Europe, and Armenia. *International Comparative Jurisprudence*, 1 (2), 87-97.

Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139 (4), 755-776.

Schwartz, S. H. (1992). Universal in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.

Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54 (1), 39-52.

Seçilmiş, C. ve Ceylanlar, N. A. (2019). Birey-örgüt uyumunun etik algı ve örgütsel bağlılık arasındaki aracılık etkisi: Helal konseptli otel işletmelerinde bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 12 (1), 39-73.

Segura, J. (2009). Crime and fraud in Mexico. *Risk Management*, 56 (3), 90.

Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J. and Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35 (7), 707-717.

Sendjaya, S., Pekerti, A., Haertel, C., Hirst, G. and Butarbutar, I. (2016). Are authentic leaders always moral? The role of machiavellianism in the relationship between authentic leadership and morality. *Journal of Business Ethics*, 133 (1), 125-139.

Septiari, D., Helmayunita, N., Serly, V. and Sarı, V. F. (2020). Ethics in university: Cognitive moral development and gender. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 309-315.

Serwinek, P. J. (1992). Demographic & related differences in ethical views among small businesses. *JournaI of Business Ethics* , 11 (7), 555-566.

Sevinç, M. K. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3 (3), 435-459.

Seymen, O. A. ve Bolat, T. (2007). Kohlberg'in bilişsel ahlaki gelişim modelinden yararlanan etiksel karar verme modellerinin karşılaştırılmalı analizi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7 (13), 24-61.

Shafer, W. E. (2015). Ethical climate, social responsibility, and earnings management. *Journal of Business Ethics*, 126 (1), 43-60.

Shafer, W. E., Morris, R. E. and Ketchand, A. A. (2001). Effects of personal values on auditors' ethical decisions. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 14 (3), 254-277.

Shamsudheen, S. V. and Rosly, S. A. (2021). A religious–humanistic approach with special reference to ethical philosophy in Islam. *Journal of Islamic Marketing*, 12 (2), 316-341.

Shaub, M. K., Fin, D. W. and Munter, P. (1993). The effect of auditors ethical orientation on commitment and ethical sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*, 5, 145-169.

Sheehan, N. T. and Schmidt, J. A. (2015). Preparing accounting students for ethical decision making: Developing individual codes of conduct based on personal values. *Journal of Accounting Education*, 33 (3), 183-197.

Sheikh, L. (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment of teachers: Case of university of Punjab. *Pakistan Economic and Social Review*, 55 (2), 363-386.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16 (2), 143-150.

Sheldon, P. J. and Park, S.-Y. (2011). An exploratory study of corporate social responsibility in the U.S. travel industry. *Journal of Travel Research*, 50 (4), 392-407.

Sheridan, J. E. and Abelson, M. A. (1983). Cusp catastrophe model of employee turnover. *The Academy of Management Journal*, 26 (3), 418-436.

Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N. and Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129 (1), 43-57.

Shoemaker, D. J., Snizek, W. E. and Bryant, C. D. (1977). Toward a further clarification of Becker's side-bet hypothesis as applied to organizational and occupational commitment. *Social Forces*, 56 (2), 598-603.

Siallagan, H., Rohman, A., Januarti, I. and Din, M. (2017). The effect of Professional commitment, attitude, subjective norms and perceived behavior control on whistleblowing intention. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8 (8), 508-519.

Sieber, J. E. (1998). The psychology of whistleblowing. *Science and Engineering Ethics*, 4 (1), 7-23.

Sığrı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 261-278.

Silverstein, M. (2000). In defense of happiness: A response to the experience machine. *Social Theory and Practice*, 26 (2), 279-300.

Simga-Mugan, C., Daly, B. A., Onkal, D. and Kavut, L. (2005). The influence of nationality and gender on ethical sensitivity: An application of the issue-contingent model. *Journal of Business Ethics*, 57 (2), 139-159.

Simmons, D. G. (1994). Community participation in tourism planning. *Tourism Management*, 15 (2), 98-108.

Simola, S. (2003). Ethics of justice and care in corporate crisis management. *Journal of Business Ethics*, 46 (4), 351-361.

Sims, R. (1992). The challenge of ethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11 (7), 505-513.

Sims, R. L. and Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17 (4), 411-421.

Sims, R. L. and Keenan, J. P. (1999). A cross-cultural comparison of managers' whistleblowing tendencies. *International Journal of Value-Based Management*, 12 (2), 137-151.

Sims, R. L. and Keon, T. L. (2000). The influence of organizational expectations on ethical decision making conflict. *Journal of Business Ethics*, 23 (2), 219-228.

Sinclair, R. R., Tucker, J. S., Cullen, J. C. and Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1280-1287.

Singh, A. and Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment and team commitment. *Benchmarking: An International Journal*, 22 (6), 1192-1211.

Singh, H. and Singh, B. P. (2012). Ethical values and business ethics in multinational companies in India in context of globalization: An empirical study. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 51, 222-230.

Singhapakdi, A., Rallapalli, K. C., Rao, C. and Vitell, S. J. (1995). Personal and professional values underlying ethical decision: A comparison of American and Thai marketers. *International Marketing Review*, 12 (4), 65-76.

Singhapakdi, A., Rawwas, M. Y., Marta, J. K. and Ahmed, M. I. (1999). A cross-cultural study of consumer perceptions about marketing ethics. *Journal of Consumer Marketing*, 16 (3), 257-272.

Singhapakdi, A., Salyachivin, S., Virakul, B. and Veerayangkur, V. (2000). Some important factors underlying ethical decision making of managers in Thailand. *Journal of Business Ethics*, 27 (3), 271-284.

Sinha, A. K. and Mishra, S. K. (2011). Factors affecting ethical decision making in corporate setting. *Purushartha*, 4 (1), 135-154.

Sitepu, Y. Y. (2019). Ethical hedonism in F. Scott Fitzgerald's the Great Gatsby. *KnE Social Sciences*, 3 (19), 851-856.

Smaili, N. and Arroyo, P. (2019). Categorization of whistleblowers using the whistleblowing triangle. *Journal of Business Ethics*, 157 (1), 95-117.

Smeenk, S., Eisinga, R., Teelken, J. and Doorewaard, J. (2006). The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees. *International Journal of Human Resource Management*, 17 (12), 2035-2054.

Smith, H. J. and Pettigrew, T. F. (2015). Advances in relative deprivation theory and research. *Social Justice Research*, 28 (1), 1-6.

Smith, P. B. (2015). Yes, subjective norms are important, but let's not lose sight of cultural differences. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46 (10), 1310-1315.

Snizek, W. E. and Little, R. E. (1984). Accounting for occupational and organizational commitment: A longitudinal reexamination of structural and attitudinal approaches. *Sociological Perspectives*, 27 (2), 181-196.

Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S. and Azeem, M. (2014). Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction: (A case of education industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research*, 14 (6), 40-46.

Solinger, O. N., Olffen, W. v. and Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 70-83.

Soltani, M. and Hajikarimi, A. A. (2016). A cross-level model of organizational commitment antecedents. *Iranian Journal of Management Studies*, 9 (2), 383-405.

Somers, M. J. and Casal, J. C. (1994). Organizational commitment and whistleblowing: The test of the reformer and the organization man hypotheses. *Group & Organization Management*, 19 (3), 270-284.

Sommer, S. M., Bae, S.-H. and Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents of Korean employees. *Human Relations*, 49 (7), 977-993.

Sosyal Demokrasi Derneği. (2019). *Turizm sektöründe yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri*. Alanya: Sosyal Demokrasi Derneği.

Sönmez, N. K. ve Hacıoğlu, N. (2019). *Otel işletmelerinde içsel pazarlama ve örgütsel bağlılık.* Ankara: Detay.

Spanuth, T. and Wald, A. (2017). Understanding the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: An empirical study. *Scandinavian Journal of Management*, 33 (3), 129-138.

Sprague, R. L. (1998). The painful legacy of whistleblowing. *Forum for Applied Research and Public Policy*, 13 (1), 71-75.

Spurk, D., Hofer, A., Burmeister, A., Muehlhausen, J. and Volmer, J. (2019). Occupational commitment from a life span perspective: An integrative review and a research outlook. *Career Development International*, 24 (3), 199-221.

Srivastava, S. and Gupta, P. (2022). To speak or not to speak: Motivators for internal whistleblowing in hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34 (10), 3814-3833.

Stassen, G. H. (1977). A social theory model for religious social ethics. *The Journal of Religious Ethics*, 5 (1), 9-37.

Stazyk, E. C., Pandey, S. K. and Wright, B. E. (2011). Understanding affective organizational commitment: The importance of institutional context. *The American Review of Public Administration*, 41 (6), 603-624.

Stead, W. E., Worrell, D. J. and Stead, J. G. (1990). An integrative model for understanding and managing ethical behavior in business organizations. *Journal of Business Ethics*, 9 (3), 233-242.

Steenhaut, S. and Kenhove, P. v. (2006). An empirical investigation of the relationships among a consumer's personal values, ethical ideology and ethical beliefs. *Journal of Business Ethics*, 64 (2), 137-155.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56.

Steijn, B. and Leisink, P. (2006). Organizational commitment among Dutch public sector employees. *International Review of Administrative Sciences*, 72 (2), 187-201.

Stein, M. (2021). The lost good self: Why the whistleblower is hated and stigmatized. *Organization Studies*, 42 (7), 1167-1186.

Steiner, C. J. and Reisinger, Y. (2006). Understanding existential authenticity. *Annals of Tourism Research*, 33 (2), 299-318.

Steinhaus, C. S. and Perry, J. L. (1996). Organizational commitment: Does sector matter?. *Public Productivity & Management Review*, 19 (3), 278-288.

Stevens, J. M., Beyer, J. M. and Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role and organizational predictors of managerial commitment. *The Academy of Management Journal*, 21 (3), 380-396.

Street, M. D. (1995). Cognitive moral development and organizational commitment: Two potential predictors of whistle-blowing. *Journal of Applied Business Research*, 11 (4), 104-110.

Street, M. D., Robertson, C. and Geiger, S. W. (1997). Ethical decision making: The effects of escalating commitment. *Journal of Business Ethics*, 16 (11), 1153-1161.

Street, M. and Street, V. L. (2006). The effects of escalating commitment on ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 64 (4), 343-356.

Strong, K. C. and Meyer, G. D. (1992). An integrative descriptive model of ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 11 (2), 89-94.

Strong, K. C. and Ringer, R. C. (2000). An examination of integrative social contracts theory: Social hypernorms and authentic community norms in corporate drug testing programs. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 12 (4), 237-247.

Stumpf, S. A. and Hartman, K. (1984). Individual exploration to organizational commitment or withdrawal. *The Academy of Management Journal*, 27 (2), 308-329.

Su, S., Baird, K. and Blair, B. (2009). Employee organizational commitment: The influence of cultural and organizational factors in the Australian manufacturing industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (12), 2494-2516.

Suar, D. and Khuntia, R. (2010). Influence of personal values and value congruence on unethical practices and work behavior. *Journal of Business Ethics*, 97 (3), 443-460.

Suh, J. B. and Shim, H. S. (2020). The effect of ethical corporate culture on anti-fraud strategies in South Korean financial companies: Mediation of whistleblowing and a sectoral comparison approach in depository institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60, 1-12.

Suharto, Suyanto and Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7 (2), 189-206.

Suliman, A. A. and Al-Junaibi, Y. (2010). Commitment and turnover intention in the UAE oil industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (9), 1472-1489.

Suliman, A. and Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5), 407-426.

Sulu, S., Ceylan, A. and Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5 (8), 27-38.

Sumner, L. W. (1967). Normative ethics and metaethics. *The University of Chicago Press*, 77 (2), 95-106.

Sumner, W. G. (2010). Folkways and mores. A. J. Trevino, A. J. (Ed.), *The sociology of law: Classical and contemporary perspective* içinde (s. 50-54). New Brunswick: Transaction.

Sun, J. and Goodwin, G. P. (2020). Do people want to be more moral? *Psychological Science*, 31 (3), 243-257.

Surmeli, H. and Saka, M. (2013). Preservice teachers' anthropocentric, biocentric, and ecocentric environmental ethics approaches. *International Journal of Academic Research*, 5 (5), 159-163.

Suryani, I. (2018). Factors affecting organizational commitment. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 9 (1), 26-34.

Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2 (3), 49-65.

Swailes, S. (2002). Organizational commitment: A critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, 4 (2), 155-178.

Sweeney, B., Arnold, D. and Pierce, B. (2010). The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions. *Journal of Business Ethics*, 93 (4), 531-551.

Synard, J. and Gazzola, N. (2017). Happiness, eudaimonia, and other holy grails: What can job loss teach us about 'one-size-fits-all' theories of well-being? *The Journal of Positive Psychology*, 12 (3), 242-262.

Szekely, R. D. and Miu, A. C. (2015). Incidental emotions in moral dilemmas: The influence of emotion regulation. *Cognition and Emotion*, 29 (1), 64-75.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlik* . Ankara: Seçkin.

Tadesse, T. and Kero, C. A. (2020). Factors affecting employees work ethical in organizations: The case of Addis Ababa City road authority. *International Journal of Commerce and Finance*, 6 (1), 61-69.

Taing, M. U., Granger, B. P., Groff, K. W., Jackson, E. M. and Johnson, R. E. (2011). The multidimensional nature of continuance commitment: Commitment owing to economic exchanges versus lack of employment alternatives. *Journal of Business Psychology*, 26 (3), 269-284.

Tal-Alon, N. and Shapira-Lishchinsky, O. (2019). Ethical dilemmas among teachers with disabilities: A multifaceted approach. *Teaching and Teacher Education*, 86, 1-11.

Talebinezhad, M. R. and Najafabadi, A. K. (2016). A comparative study and translation of linguistic taboos in Persian, English and Yemeni language. *Third International Conference on Research in Engineering Science and Technology* (s. 1-14). Batum: SID.

Tamer, İ., İyigün, Ö. ve Sağlam, M. (2014). Örgüt kültürünün örgüte bağlılık üzerine etkisi: Bir perakende işletmesi çalışanları üzerine araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 187-202.

Tanı, E. (2018). Sosyal medya'da bilgi uçurma davranışı (whistleblowing). H. Yıldız (Ed.), *Sosyal medyann iş yaşamındaki yeri* içinde (s. 281-299). İstanbul: Beta.

Tao, M., Takagi, H., İshida, M. and Masuda, K. (1998). A study of antecedents of organizational commitment. *Japanese Psychological Research*, 40 (4), 198-205.

Taş, F. ve Antalyalı, Ö. L. (2015). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 34-54.

Taşar, B. ve Dedeoğlu, A. Ö. (2019). Tüketimde bilişsel uyumsuzluk ve öncülleri üzerine pilot araştırma. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 10 (2), 119-134.

Tayyab, S. and Tariq, N. (2001). Work values and organizational commitment in public and private sector executives. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 16 (3-4), 95-112.

Tekin, İ. Ç. (2019). *Örgütsel bağlılık aracılığında psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisi.* Konya: Eğitim Yayınevi.

Tektaş, Ö., Başgöze, P. ve Eryiğit, C. (2020). *Pazarlamada etik.* Ankara: Detay.

Teng, C.-C., Hsu, S.-M., Lai, H.-S. and Chen, H. (2020). Exploring ethical incidents in the Taiwanese hotel industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 21 (4), 422-439.

Teo, H. and Caspersz, D. (2011). Dissenting discourse: Exploring alternatives to the whistleblowing/silence dichotomy. *Journal of Business Ethics*, 104 (2), 237-249.

Tepe, H. (2018). *Etik ve metaetik.* Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.

Teresa, A.-Q., Yasmina, A.-C. and Sangwon, P. (2020). The sequential relationships of hotel employees' perceived justice commitment, and organizational citizenship behaviour in a high unemployment context. *Tourism Management Perspectives*, 35, 1-11.

Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135 (2), 226-236.

Thanh, L. D., Thong, B. Q., Chon, L. V. and Nguyen, N.-T. (2020). A model of antecedents strengthening organizational commitment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55 (4), 1-12.

Thatcher, J. B., Stepina, L. P. and Boyle, R. J. (2002). Turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets. *Journal of Management Information Systems*, 19 (3), 231-261.

Thomas, R. G. (2020). Whistleblowing and power: A network perspective. *Business Ethics*, 29 (4), 842-855.

Thomas, T. P. (2013). The effect of personal values, organizational values, and person organization fit on ethical behaviors and organizational commitment outcomes among substance abuse counselors: A preliminary investig. Iowa: University Iowa.

Thomason, S. and Brownlee, A. (2018). Ethical decision making and psychological entitlement. *Business and Society Review*, 123 (4), 631-659.

Thompson, S. C. and A. Barton, M. (1994). Ecocentric and anthropocentric attitudes toward the environment. *Journal of Environmental Psychology*, 14 (2), 149-157.

Tian, Q. (2008). Perception of business bribery in China: The impact of moral philosophy. *Journal of Business Ethics*, 80 (3), 437-445.

Tian, Q. and Peterson, D. K. (2016). The effects of ethical pressure and power distance orientation on unethical pro-organizational behavior: The case of earnings management. *Business Ethics: A European Review*, 25 (2), 159-171.

Tian, Z., Gao, H. and Cone, M. (2008). A study of the ethical issues of private entrepreneurs participating in politics in China. *Journal of Business Ethics*, 80 (3), 627-642.

Tiitinen, L. (2020). The power of silence: Silencing as a method of preventing whistleblowing. *European Journal of Social Work*, 23 (1), 68-79.

Tilton, C. (2017). Women and whistleblowing: Exploring gender effects in policy design. *Columbia Journal of Gender and Law*, 35 (2), 338-368.

Tiwari, V. and Singh, S. K. (2014). Moderation effect of job involvement on the relationship between organizational commitment and job satisfaction. *SAGE*, 4 (2), 1-7.

Tjeltveit, A. C. (2000). There is more to ethics than codes of professional ethics: Social ethics, theoretical ethics and managed care. *The Counseling Psychologist*, 28 (2), 242-252.

Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15 (1), 51-59.

Tolkach, D., Pratt, S. and Zeng, C. Y. (2017). Ethics of Chinese & Western tourists in Hong Kong. *Annals of Tourism Research*, 63, 83-96.

Torkashvand, A. K. and Jamili, L. B. (2016). Psychological and ethical hedonism in Oscar Wilde's the picture of Dorian Gray. *Journal of Novel Applied Sciences*, 64-70.

Townsend, S. S. and Thompson, L. L. (2014). Implications of the protestant work ethic for cooperative and mixed-motive teams. *Organizational Psychology Review*, 4 (1), 4-26.

Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *The Academy of Management Review*, 11 (3), 601-617.

Tsahuridu, E. E. and Vandekerckhove, W. (2008). Organisational whistleblowing policies: Making employees responsible or liable? *Journal of Business Ethics*, 82 (1), 107-118.

Tsalikis, J. (2018). Can we Act ethically? Implications of determinism, chaos theory and unintended consequences. *Business Ethics and Leadership*, 2 (2), 6-13.

Tsalikis, J. and Fritzsche, D. J. (1989). Business ethics: A literature review with a focus on marketing ethics. *Journal of Business Ethics*, 8 (9), 695-743.

Tsalikis, J. and Ortiz-Buonafina, M. (1990). Ethical beliefs' differences of males and females. *Journal of Business Ethics*, 9 (6), 509-517.

Tudu, P. N. and Pathak, P. (2014). Growing corruption is whistle blowing the answer. *Management and Labour Studies*, 39 (2), 208-218.

Tunç, A. and Sevin, D. (2000). An analysis of business ethics in accommodation sector on tourism industry. *Challanges for business administrators in the new milennium* (s. 756-765). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

Turan, B. ve İpçioğlu, İ. (2018). Planlı davranış teorisi ile whistleblowing niyetinin incelenmesi: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 17, 147-166.

Turan, F. (2009). İlköğretim müfettişlerinin etik rol davranışlarına ilişkin algılar. *Kamu etiği* (s. 339-352). Ankara: TODAEİ.

Turk, Z. and Avcilar, M. Y. (2018). An investigation of the effect of personal values on the students' ethical decision-making process. *Eurasian Business Perspectives*, 8 (1), 245-262.

Turker, D. (2009). How corporate social responsibility influences organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 89 (2), 189-204.

Turnipseed, D. L. (2002). Are good soldiers good?: Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research*, 55 (1), 1-15.

Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay.

Türkeri, M. (2005). Etik tarihindeki temel doğal yasa anlayışları ve bu anlayışlardaki dini unsurlar. *D.E.Ü.İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 22, 135-164.

Türkeri, M. (2017). *Etik değer açısından eğitim, siyaset, kamu, çalışma hayatı ve bilim.* Antalya: Lotus.

Türkeri, M. (2019). *Etik kuramları.* Antalya: Lotus.

Tyler, T. R. and Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 115-191.

Tyson, T. (1992). Does believing that everyone else is less ethical have an impact on work behavior? *Journal of Business Ethics*, 11, 707-717.

Uğur, S. S. ve Özdemir, L. (2019). Onlarda "whistleblowing" peki ya bizde? Kavramsal bir araştırma ve bir öneri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (79), 72-79.

Uhm, D. P. (2016). A green criminological perspective on environmental crime: The anthropocentric, ecocentric and biocentric impact of defaunation. *Protection of the Environment through Criminal Law*, 87 (1), 323-340.

Uluğ, F. (2009). Yönetim ve etik. *Kamu etiği* (s. 3-16). Ankara: TODAİE.

Ulusoy, A. ve Sezgin, O. (2021). Yalan söyleme eğilimleri ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(1), 233-266.

UNWTO. (1999). *Global codes of ethics for tourism for responsible tourism.* Santiago: UNWTO.

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2021). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi.* Ankara: Detay.

Urumsah, D., Syahputra, B. E. and Wicaksono, A. P. (2018). Whistle-blowing intention: The effects of moral intensity, organizational commitment, and professional commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22 (3), 354-367.

Uslu, A. ve Bekaroğlu, A. (2016). Satış elemanlarının etik içeriği olan bir durumu algılama düzeylerine etki eden kurumsal faktörler: Tüketim malları sektöründe bir araştırma. *Beykoz Akademi Dergisi*, 4 (1), 49-71.

Utami, N. M., Sapta, I. K., Vetawati, Y. and Astakoni, I. M. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 (1), 507-517.

Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 85-106.

Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.

Uys, T. (2008). Rational loyalty and whistleblowing. *Current Sociology*, 56 (6), 904-921.

Uys, T. and Senekal, A. (2008). Morality of principle versus morality of loyalty: The case of whistleblowing. *African Journal of Business Ethics*, 3 (1), 38-44.

Uzonwanne, F. ve Nwanzu, C. L. (2017). Pay satisfaction and career satisfaction as predictors of organizational commitment among employee leaders of banks in North and Southwest Nigeria. *Journal of Management Research*, 17 (1), 9-21.

Ülgen, H. ve Mirze, K. (2018). *İşletmelerde stratejik yönetim.* İstanbul: Beta Basım Tanıtım Dağıtım.

Ülkü, T. (2019). Kamu sağlık personelinin makyavelist eğilimlerinin ifşa etme niyetleri üzerinde etik iklimin düzenleyici rolü: Eskişehir Örneği. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünlüönen, K. ve Şahin, S. Z. (2011). Turizmde istihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (37), 1-25.

Ünsal-Akbıyık, B. S., Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. and Witte, H. D. (2012). Job insecurity and affective commitment in seasonal versus permanent workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (24), 14-20.

Ünver, H., Derya, Y. A. ve Uçar, T. (2020). Doğumhanede çalışan ebelerde İşe Bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8 (3), 893-905.

Vadera, A. K., Aguilera, R. V. and Caza, B. B. (2009). Making sense of whistle-blowing's antecedents: Learning from research on identity and ethics programs. *Business Ethics Quarterly*, 19 (4), 553-586.

Valentine, S. and Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 95 (C), 277-288.

Valentine, S., Godkin, L. and Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41 (4), 349-360.

Vandekerckhove, W. (2006). *Whistleblowing and organizational social responsibility: A global assessment.* Hampshire: Ashgate Publishing.

Vandekerckhove, W. (2020). COVID, existentialism and crisis philosophy. *Philosophy of Management*, 19 (2), 127-132.

Vandekerckhove, W. and Commers, M. R. (2004). Whistle blowing and rational loyalty. *Journal of Business Ethics*, 53 (1-2), 225-233.

Vandekerckhove, W. and Lewis, D. (2012). The content of whistleblowing procedures: A critical review of recent official guidelines. *Journal of Business Ethics*, 108 (2), 253-264.

Vandenberg, R. J. and Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (6), 535-547.

VanderKaay, S., Letts, L., Jung, B. and Moll, S. E. (2020). Doing what's right: A grounded theory of ethical decision-making in occupational therapy. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 27 (2), 98-111.

Varelius, J. (2009). Is whistle-blowing compatible with employee loyalty? *Journal of Business Ethics*, 85 (2), 263-275.

Varol, M. (2011). Assessment of heavy metal contamination in sediments of the Tigris River (Turkey) using pollution indices and multivariate statistical techniques. *Journal of Hazardous Materials*, 195, 355-364.

Vatandaş, S. (2017). Felsefenin kadim bir konusu olarak ahlâk ve ahlaki eylemin amacı olarak "mutluluk". *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (7), 1-9.

Ventriss, C. and Barney, S. M. (2003). The making of a whistleblower and the importance of ethical autonomy: James F. Alderson. *Public Integrity*, 5 (4), 355-368.

Verschoor, C. C. (2013). Ethical behavior differs among generations. *Strategic Finance*, 95 (2), 11-13.

Vinson, M. J., Curtis, B., Conover, M. L. and Chui, L. T. (2020). Ethical relativism in accounting: A cross-cultural examination of the influence of culture and risk taking propensity on ethical decision-making. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 41 (1-2), 1-15.

Vinten, G. (1992). Whistleblowing: Corporate help or hindrance. *Management Decision*, 30 (1), 44-48.

Vinten, G. (1996). Corporate communications through whistleblowing. *Corporate Communications: An International Journal*, 1 (1), 30-35.

Vinten, G. (1999). A whistleblowing code for educational institutions. *The International Journal of Educational Management*, 13 (3), 150-157.

Vitell, S. J. and Festervand, T. A. (1987). Business ethics: Conflicts, practices and beliefs of industrial executives. *Journal of Business Ethics*, 6 (2), 111-122.

Vitell, S. J. and Hidalgo, E. R. (2006). The impact of corporate ethical values and enforcement of ethical codes on the perceived importance of ethics in business: A comparison of U.S. and Spanish managers. *Journal of Business Ethics* , 64 (1), 31-43.

Vitell, S. J., Dickerson, E. B. and Festervand, T. A. (2000). Ethical problems, conflicts and beliefs of small business professionals. *Journal of Business Ethics*, 28 (1), 15-24.

Vitell, S. J., Singhapakdi, A. and Thomas, J. (2001). Consumer ethics: An application and empirical testing of the Hunt - Vitell theory of ethics. *Journal of Consumer Marketing*, 18 (2), 153-178.

Vitell, S. J., Ramos, E. and Nishihara, C. M. (2010). The role of ethics and social responsibility in organizational success: A Spanish perspective. *Journal of Business Ethics*, 91 (4), 467-483.

Vitell, S. J., Bakir, S., Paolillo, A., Hidalgo, J. G., Al-Khatib, E. R. and Rawwas, M. Y. (2003). Ethical judgments and intentions: A multinational study of

marketing professionals. *Business Ethics: A European Review*, 12 (2), 151-171.

Vuong, B. N., Tung, D. D., Tushar, H., Quan, T. N. and Giao, H. N. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty . *Management Science Letters*, 11 (1), 203-212.

Wagner, C. M. (2007). Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: Literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60 (3), 235-247.

Waldron, J. (1986). John Rawls and the social minimum. *Journal of Applied Philosophy*, 3 (1), 21-33.

Wallis, T. and Price, L. (2003). The relationship between work family conflict and central life interest among singleworking mothers. *Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 26-31.

Wang, Q., Weng, Q. and Jiang, Y. (2020). When does affective organizational commitment lead to job performance? Integration of resource perspective. *Journal of Career Development*, 47 (4), 380-393.

Wang, Y. (2004). Observations on the organizational commitment of Chinese employees: Comparative studies of state-owned enterprises and foreign-invested enterprises. *International Journal of Human Resource Management*, 15 (4-5), 649-669.

Wang, Y. and Ruhe, G. (2007). The cognitive process of decision making. *Int'l Journal of Cognitive Informatics and Natural Intelligence*, 1 (2), 73-85.

Wang, Z., Xu, H. and Song, M. (2021). Exploring how and when ethical conflict impairs employee organizational commitment: A stress perspective investigation. *Business Ethics*, 30 (2), 172-187.

Wapner, P. and Matthew, R. A. (2009). The humanity of global environmental ethics. *The Journal of Environment Development*, 18 (2), 203-222.

Warks, G. R. and Krebs, D. L. (2000). The construction of moral dilemmas in everyday life. *Journal of Moral Education*, 29 (1), 5-21.

Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26 (5), 525-550.

Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 290-308.

Watts, L. L., Medeiros, K. E., McIntosh, T. J. and Mulhearn, T. J. (2020). Decision biases in the context of ethics: Initial scale development and validation. *Personality and Individual Differences*, 153, 1-13.

Waytz, A., Dungan, J and Young, L. (2013). The whistleblower's dilemma and the fairness–loyalty tradeoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49 (6), 1027-1033.

Weaver, K. (2007). Ethical sensitivity: State of knowledge and needs for further research. *Nursing Ethics*, 14 (2), 141-155.

Weber, J. (1990a). Managerial value orientations: A typology and assessment. *International Journal of Value Based Management*, 3 (2), 37-54.

Weber, J. (1990b). Managers' moral reasoning: Assessing their responses to three moral dilemmas. *Human Relations*, 43 (7), 687-702.

Weber, J. (2019). Understanding the millennials' integrated ethical decision-making process: Assessing the relationship between personal values and cognitive moral reasoning. *Business & Society*, 58 (8), 1671-1706.

Weeden, C. (2001). Ethical tourism: An opportunity for competitive advantage? *Journal of Vacation Marketing*, 8 (2), 141-153.

Weis, C. (2019). Situational ethics in a feminist ethnography on commercial surrogacy in Russia: Negotiating access and authority when recruiting participants through institutional gatekeepers. *Methodological Innovations* , 12 (1), 1-10.

Weiskopf, R. and Tobias-Miersch, Y. (2016). Whistleblowing, parrhesia and the contestation of truth in the workplace. *Organization Studies*, 37 (11), 1621-1640.

Weng, Q. and McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 256-265.

Werbel, J., Landau, J. and DeCarlo, T. E. (1996). The relationship of pre-entry variables to early employment organizational commitment. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 16 (2), 25-36.

West, H. R. (2004). *An introduction to Mill's utilitarian ethics*. Edinburgh : Cambridge University Press.

Wheeler, M. (1995). Tourism marketing ethics: An introduction. *International Marketing Review*, 12 (4), 38-49.

Whipple, T. W. and Swords, D. F. (1992). Business ethics judgments: A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethics*, 11 (9), 671-678.

White, J. H., Peirce, A. G. and Jacobowitz, W. (2019). The relationship amongst ethical position, religiosity and self-identified culture in student nurses. *Nursing Ethics*, 26 (7-8), 2398-2412.

White, S. M. (2006). Confidentiality, 'no blame culture' and whistleblowing, non-physician practice and accountability. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 20 (4), 525-543.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *The Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.

Wierenga, E. (1983). A defensible divine command theory. *Noûs* , 17 (3), 387-407.

Wijana, I. M., Tahu, G. P. and Orbaningsih, D. (2022). Whistleblowing intention and fraud. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5 (8), 1953-1961.

Wijesinghe, G. (2014). Re-imagining the application of sustainability to the hospitality industry through a virtue ethics framework. *Journal of Sustainable Tourism*, 22 (1), 31-49.

Wilborn, L. R., Brymer, R. A. and Schmidgall, R. (2007). Ethical decisions and gender differences of European hospitality students. *Tourism and Hospitality Research*, 7 (3-4), 230-41.

Williams, L. J. and Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17 (3), 601-617.

Wilmot, S. (2000). Nurses and whistleblowing: The ethical issues. *Journal of Advanced Nursing*, 32 (5), 1051-1057.

Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower-level civil servants' whistle-blowing intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28 (3), 361-376.

Wismaliya, R., Hakam, K. A. and Agustin, M. (2018). Model of learning cognitive moral development through pictorial story in elementary school. *IJAEDU*, 4 (10), 77-85.

Woiceshyn, J. (2011). A model for ethical decision making in business: Reasoning, intuition and rational moral principles. *Journal of Business Ethics*, 104 (3), 311-323.

Wollack, S., Gooddale, J. G., Wijting, J. P. and Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55 (4), 331-338.

Wolowska, A. (2014). Determinants of organizational commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8 (1), 129-146.

Wong, A. and Chan, A. (2010). Understanding the leadership perceptions of staff in China's hotel industry: Integrating the macro- and micro-aspects of leadership contexts. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (3), 437-447.

Wong, C.-S., Wong, Y.-t., Hui, C. and Law, K. S. (2001). The significant role of Chinese employees' organizational commitment: Implications for managing employees in Chinese societies. *Journal of World Business*, 36 (3), 326-340.

Wong, I. A. and Gao, J. H. (2014). Exploring the direct and indirect effects of CSR on organizational commitment: The mediating effect of corporate culture. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26 (4), 500-525.

Wong, S. C.-k. and Li, J. S. (2015). Will hotel employees' Perception of unethical managerial behavior affect their job satisfaction? A study of Chinese hotel employees in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (5), 853-877.

Worrel, D. L., Stead, W. E., Stead, J. G. and Spalding, J. (1985). Unethical decision: The impact of reinforcement contingencies and managerial philosophies. *Psychological Reports*, 57, 355-365.

Wozir, F. M. and Yurtkoru, E. S. (2017). Organizational culture and intentions towards types of whistleblowing: The case of Turkey and Ethiopia. *Research Journal of Business and Management*, 4 (4), 527-539.

Wu, C.-F. (2002). The relationship of ethical decision-making to business ethics and performance in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 35 (3), 163-176.

Wu, C.-M. and Chen, T.-J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84.

Wu, L. and Norman, I. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26 (4), 304-314.

Wu, L.-Z., Kwan, H. K., Yim, F. H.-k., Chiu, R. K. and He, X. (2015). CEO ethical leadership and corporate social responsibility: A moderated mediation model. *Journal of Business Ethics*, 140 (4), 819-831.

Wydyanto, W. and Yandi, A. (2020). Factors affecting organizational commitment (A human resource management perspective). *Dinasti International Hournal of Management Science*, 2 (2), 320-335.

Yaman, H. R. and Gurel, E. (2006). Ethical ideologies of tourism marketers. *Annals of Tourism Research*, 33 (2), 470-489.

Yanti, H. B., Djaja, V. and Henny, D. (2021). Determinant factors of whistleblowing intention. *Proceedings of the 3rd Borobudur International Symposium on Humanities and Social Science* (s. 768-771). Central Java: Atlantis Press.

Yao, T., Qiu, Q. and Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76 (Part A), 1-8.

Yarcan, Ş. (2007). Profesyonel turist rehberliğinde mesleki etik üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 33-44.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 46, 74-85.

Yatkın, A. (2008). Etik düşünce ve davranışın yerel yönetimlerde hizmet verimliliğinin arttırılmasında rolü ve önemi: Elazığ Belediyesi örnek alan araştırması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 211-231.

Yatkın, A. (2009). Kamu yöneticilerinin etik düşünce ve davranışlarının kamu hizmetine ve hizmet tatminine yansımaları: Elazığ Valiliği örnek alan araştırmaları. *Kamu Etiği* (s. 101-124). Ankara: TODAİE.

Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.

Yazıcı, A. ve Yazıcı, S. (2010). Etik durum ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8 (4), 1001-1017.

Yazıcı, M. (2014). Değerler ve toplumsal yapıda sosyal değerlerin yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24 (1), 209-223.

Yazıcı, S. ve Yazıcı, A. (2009). Erdem ahlakı ve kamu etiği. *Kamu etiği* (s. 229-234). Ankara: TODAEİ.

Yeh, R. (2012). Hotel general managers' perceptions of business ethics education: Implications for hospitality educators, professionals, and students. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11 (1), 72-86.

Yener, S. (2018). İşgören sesliliğinin tükenmişlik ve bilgi uçurma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (31), 217-236.

Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), 170-178.

Yeoh, P. (2014). Whistleblowing: Motivations, corporate self-regulation and the law. *International Journal of Law and Managemet*, 56 (6), 459-474.

Yeoman, I., Brass, D. and McMahon-Beattie, U. (2007). Current issue in tourism: The authentic tourist. *Tourism Management*, 28 (4), 1128-1138.

Yeşilkaya, M. (2015). Örgütsel bağlılık düzeyinin demografik özellikler açısından gösterdiği farklılıkların istatistiksel yöntemlerle incelenmesi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 6 (9), 185-194.

Yeşiltaş, M. ve Demirçivi, B. M. (2010). İş görenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları üzerine bir araştırma: Antalya örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21 (2), 199-217.

Yetmar, S. A. and Eastman, K. K. (2000). Tax practitioners' ethical sensitivity: A model and empirical examination. *Journal of Business Ethics*, 26 (4), 271-288.

Yeung, K. S., Ho, A. P., Lo, M. C. and Chan, E. A. (2010). Social work ethical decision making in an inter-disciplinary context. *British Journal of Social Work*, 40 (5), 1573-1590.

Yeung, S. and Pine, R. (2003). Designing a hospitality ethics course content from the students' perspective. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 3 (2), 19-33.

Yew, L. T. (2007). Job satisfaction and affective commitment: A study of employees in the tourism industry in Sarawak, Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 4 27-43.

Yiing, L. H. and Ahmad, K. Z. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (1), 53-86.

Yıldız, A. (2017). İnternet bağımlılığı için kolaylaştırıcı bir faktör olarak sanal dünyada etik duyarlılık azalması. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9 (4), 398-409.

Yıldız, H. ve Tanı, E. (2018). Bilgi uçurma davranışının öncüleri ve sonuçları. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 7 (14), 53-67.

Yılmaz, A. (2009). Felsefenin sunduğu bir imkan olarak uygulamalı etik. *Muhafazakar Düşünce Dergisi*, 5 (19), 67-78.

Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7 (17), 109-128.

Yılmaz, E. G. (2009). Kurumsal iletişim ve prensiplere dayalı kurumsal uyuşmazlık davranışı: Whistleblowing. *Uluslararası Davraz Kongresi* (s. 1455-1477). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.

Yılmaz, O. D. (2019). Ötenazi kavramının teleolojik, deontolojik ve meta-etik teoriler bağlamında karşılaştırmalı analiz. *Social Sciences Research Journal*, 8 (2), 126-142.

Yin, J., Qian, L. and Singhapakdi, A. (2018). Sharing sustainability: How values and ethics matter in consumers' adoption of public bicycle-sharing scheme. *Journal fo Business Ethics*, 149 (2), 313-332.

Yirik, Ş. ve Ekici, R. (2014). Medikal turizm kapsamında yaşanan genel etik problemler ve bölge pazarında yaratmış olduğu olumsuzluklar. *15. Ulusal Turizm Kongresi* (s. 1586-1599). Ankara: Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi.

Yolal, M. (2018). Nobel ödülü sahibi James M. Buchanan'ın konseptinden kuramlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (65), 160-179.

Yomchinda, N., Trongmateerut, P. and Chookhiatti, S. (2022). For the greater good: The sociodemographic characteristic of the whistleblowers, the hotline channel administration and whistleblowing intention. *Humanities, Art and Social Science Studies*, 22 (2), 307-315.

Yong, A. G. and Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9 (2), 79-94.

Yoon, J. and Lawler, E. J. (2006). Relational cohesion model of organizational commitment. O. Kyriakidou and M. F. Özbilgin (Eds.), *Relational perspectives in organizational studies* içinde (s. 1-45). Cheltenham: Edward Elgar.

Yudha, D. D. and Rizal, M. (2018). Gender, religiosity, positive mood and whistleblowing intention. *RJOAS: Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 1 (73), 117-123.

Yun, G., Ebrahimpour, M., Bandyopadhyay, P. and Withers, B. (2020). Internal and vendor employees' unethical behaviors in the supply chain: The case of India. *Benchmarking*, 27 (1), 59-80.

Yun, J. H., Kim, H. and Lee, E.-J. (2015). Moral dilemma of business decision makers - A case for neuroethics -. *Frontier Management Reveiw*, 45-58.

Yücel, E. ve Çizel, B. (2018). Bilişsel uyumsuzluk teorisi üzerine kavramsal bir inceleme: Satın alma perspektifi. *Journal of Yaşar University*, 13 (50), 150-163.

Yücel, R. ve Çiftci, G. E. (2012). Employees' perceptions towards ethical business attitudes and conduct. *İş Ahlakı Dergisi*, 5 (9), 151-161.

Yürür, S. ve Keser, A. (2010). İşe Bağlı bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (4), 166-194.

Yürür, S., ve Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir? *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148.

Zaal, R. O. (2011). Reinforcing ethical behavior through organizational architecture. K. J. McCarthy, M. Fiolet and W. Dolfsma (Eds.), *The nature of the new firm* içinde (s. 41-57). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Zakaria, M. (2015). Antecedent Factors of Whistleblowing in Organizations. *Procedia Economics and Finance*, 230-234.

Zakaria, M., Razak, S. N. and Noor, W. N. (2015). Antecedent factors of whistleblowing. *International Review of Social Sciences*, 28, 249-255.

Zangora, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum* , 36 (2), 14-22.

Zaraket, W. S. (2018). The influence of organizational commitment on building organizational branding. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6 (2), 399-416.

Zefeiti, S. M. and Mohamad, N. A. (2017). The influence of organizational commitment on omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*, 7 (2), 151-160.

Zhang, J., Chiu, R. and Wei, L. (2009a). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*, 88 (1), 25-41.

Zhang, J., Chiu, R. and Wei, L.-Q. (2009b). On whistleblowing judgment and intention: The roles of positive mood and organizational ethical culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (7), 627-649.

Zhang, Q. and Zhao, H. (2017). An analytical overview of Kohlberg's theory of moral development in college moral education in Mainland China. *Open Journal of Social Sciences*, 5 (8), 151-160.

Zhou, J., Sheng, S. and Zhang, C. (2022). Deterring unethical behaviors in marketing channels: The role of distributor whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 181 (1), 97-115.

Zhu, Y. (2012). Performing heritage: Rethinking authenticity in tourism. *Annals of Tourism Research*, 39 (3), 1495-1513.

Ziegenfuss, D. E. and Singhapakdi, A. (1994). Professional values and the ethical perceptions of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 9 (1), 33-44.

Zopiatis, A., Constanti, P. and Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41 (C), 129-140.

Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment and Society*, 29 (1), 3-22.

http-1:

http://yatirimisletmeleruygulama.kultur.gov.tr/Acente.Web.Sorgu/Sorgu/acentesorgu (Erişim Tarihi: 27.05.2022)

http-2:

https://www.hurriyet.com.tr/gundem/devlete-5-2-milyon-kazandirdi-issiz-kaldi-14740826 (Erişim Tarihi: 19.11.2020)

http-3:

https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm (Erişim Tarihi: 30.10.2020)

http-4:

http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim Tarihi: 27.05.2022)

http-5:

https://www.statista.com/statistics/644853/travel-and-tourism-employment-contribution-turkey/ (Erişim Tarihi: 26.05.2021)

http-6:

https://www.transparency.org/en/countries/afghanistan?redirected=1 (Erişim Tarihi: 04.11.2020)

http-7:

https://sozluk.gov.tr/?kelime= (Erişim Tarihi: 14.02.2020)

http- 8:

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tc_anayasasi.maddeler?p3=74 (Erişim Tarihi: 13.11.2020)

http-9:

https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf (Erişim Tarihi: 13.11.2020)

http-10:

https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ucretli-Calisan-Istatistikleri-Nisan-2021-37501 (Erşim Tarihi: 27.05.2022)

http-11:

https://www.sec.gov/files/2020%20Annual%20Report_0.pdf (Erişim Tarihi: 05.02.2021)

http-12:

https://www.unwto.org/global-code-of-ethics-for-tourism (Erişim Tarihi: 03.04.2021)

http-13:

https://en.wikipedia.org/wiki/Potter_Box (Erişim Tarihi: 30.03.2021)

http-14:

https://en.wikipedia.org/wiki/Ralph_Nader (Erişim Tarihi: 24.08.2021)

http-15:

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp (Erişim Tarihi: 01.01.2023)

http-16:

https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ucretli-Calisan-Istatistikleri-Haziran-2022 (Erişim Tarihi: 17.08.2022)

EKLER

EK -1. Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalında yürütülmekte olan *"Bilgi İfşası ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Bireysel Etik Değerlerin Aracı Rolü"* isimli doktora tezinde kullanılmak üzere yürütülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin ve işletmelerin bilgileri kesinlikle gizli tutulacaktır, herhangi bir ticari amaçla kullanılmayacaktır. Değerli vaktinizi ayırıp anket sorularını içtenlikle cevapladığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla…

I. Bölüm: İşletmenizde etik dışı, hatalı veya yanlış bir olay, durum ya da uygulama meydana geldiğini varsayarak aşağıdaki her bir ifadeye ne derece katıldığınızı belirten seçeneği lütfen, kendinize ilişkin olarak 1 ile 5 arasında derecelendiriniz, uygun seçeneği işaretleyiniz. **1: En düşük 5: En yüksek**						
1	Olayı kurum içerisinde uygun bir kişiye bildiririm.	1	2	3	4	5
2	Olaydan üst yönetimin haberdar olmasını sağlarım.	1	2	3	4	5
3	Olayı kişinin yöneticisine bildiririm.	1	2	3	4	5
4	Olayı kurum dışındaki ilgili kişiye bildiririm.	1	2	3	4	5
5	Olayı kurum dışındaki ilgili makamlara bildiririm.	1	2	3	4	5
6	Olayı işletme dışındaki geniş kitlelerin öğrenmesini sağlarım.	1	2	3	4	5
7	İsmimi kullanarak olayı paylaşmaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
8	Kendimle ilgili detaylı bilgi vererek olayı paylaşmaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
9	Sahte bir isim kullanarak olayı bildiririm.	1	2	3	4	5
10	Olayı bildirirken kendimle ilgili bilgi vermemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
11	Resmi yolları kullanarak olayı açıklarım.	1	2	3	4	5
12	Olayı mevcut prosedürlere uygun olarak bildiririm.	1	2	3	4	5
13	Olayı resmi olmayan yollardan, sorunu çözebileceğine inandığım yakın iş arkadaşlarımla paylaşırım.	1	2	3	4	5
14	Olayı sorunu çözebilme yetkisine sahip güvenilir bir kişiye resmi olmayan yollarla bildiririm.	1	2	3	4	5
15	Olayı sosyal iletişim ağlarında paylaşırım.	1	2	3	4	5

II. Bölüm: Bireysel etik değerler kapsamında, aşağıdaki her bir ifadeyi kendinize ilişkin olarak 1 ile 5 arasında derecelendiriniz, uygun seçeneği işaretleyiniz. **1: En düşük 5: En yüksek**						
1	İnsanlar davranışlarının başkalarına zarar vermeyeceğinden emin olarak hareket etmelidir.	1	2	3	4	5

2	Risk küçük olsa bile, başkalarını riske sokmak asla hoş görülmemelidir.	1	2	3	4	5
3	Kişisel kazanım ne olursa olsun, başka insanlara zarar verme ihtimali yanlıştır.	1	2	3	4	5
4a	İnsanlar başka insanlara asla psikolojik zarar vermemelidir.	1	2	3	4	5
4b	İnsanlar başka insanlara asla fiziksel zarar vermemelidir.					
5a	İnsanlar başka insanların haysiyetine zarar verecek davranışlardan kaçınmalıdır.	1	2	3	4	5
5b	İnsanlar başka insanların refahına zarar verecek davranışlardan kaçınmalıdır.					
6	Davranış, masum bir insana zarar verecekse yapılmamalıdır.	1	2	3	4	5
7	Belirli bir davranışın olumlu sonuçlarıyla olumsuz sonuçlarını değerlendirerek karar vermek ahlaki değildir.	1	2	3	4	5
8	İnsan itibarını korumak, toplumun en önem verdiği değer olmalıdır.	1	2	3	4	5
9	İnsanlar hiçbir koşulda refahından vazgeçmemelidir.	1	2	3	4	5
10	En ahlaki davranış en doğru davranıştır.	1	2	3	4	5
11	Her koşulda uygulanacak “kesin doğru olan” ahlaki bir kural yoktur.	1	2	3	4	5
12	Ahlaki anlayışlar durumdan duruma ve toplumdan topluma değişir.	1	2	3	4	5
13	Ahlaki kurallar kişiye göre değişir. Bir kişinin ahlaki bakımdan doğru bulduğunu başka biri yanlış olarak değerlendirebilir.	1	2	3	4	5
14	Ahlak konusunda mutlak bir doğru yoktur. Farklı ahlaki düşünceler “doğruluk” açışından karşılaştırılamazlar.	1	2	3	4	5
15	Neyin ahlaki olduğu neyin ahlaki olmadığı kişiye özgüdür..	1	2	3	4	5
16	Ahlaki kurallar başkalarını yargılamak için kullanılamaz.	1	2	3	4	5
17	İnsanlar toplumdan bağımsız olarak kendi ahlaki kurallarına göre davranabilmelidir..	1	2	3	4	5
18	Belirli durumlardaki davranışları yasaklayan ahlaki kurallar, kişiler arası ilişkilere zarar verir.	1	2	3	4	5
19	Bir yalanın hoş görülüp görülemeyeceği tamamen duruma bağlıdır.	1	2	3	4	5
20	Geçerli bir neden varsa, yalan söylemek ahlaki olarak değerlendirilebilir.	1	2	3	4	5

III. Bölüm: Örgütsel bağlılık kapsamında, aşağıdaki her bir ifadeyi kendinize ilişkin olarak 1 ile 5 arasında derecelendiriniz, uygun seçeneği işaretleyiniz. 1: En düşük 5: En yüksek						
1	Kariyerimin kalan kısmını şu anda çalıştığım işletmede geçirmek isterim.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım işletmede herhangi bir problem olduğunda kendi problemim gibi hissederim.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım işletmeyle aramda duygusal bir bağ hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım işletmede kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım işletmenin benim için özel bir yeri var.	1	2	3	4	5
7	Şu anda bu işletmede çalışmak benim için bir istek olduğu kadar aynı zamanda bir gerekliliktir.	1	2	3	4	5
8	İstesem bile şu an çalıştığım işletmeden ayrılmak benim için çok zor olur.	1	2	3	4	5
9	Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmaya karar verirsem düzenim bozulur.	1	2	3	4	5
10	Bu işletmeden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	1	2	3	4	5
11	Eğer bu işletmeye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım işletmeden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri yeni alternatif iş olanaklarının azlığıdır.	1	2	3	4	5

13	Mevcut işverenime karşı minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
14	Bu işletmeden ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
16	Çalıştığım işletme sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
17	Bu işletmedeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılmam.	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

IV. Aşağıdaki numaralandırılmış soruları cevaplandırınız.

1. Cinsiyetiniz:

[ ] Kadın [ ] Erkek

2. Medeni Durumunuz?

[ ] Evli [ ] Bekâr

3. Yaşınız?

[ ] 19-30 yaş arası [ ] 31-50 yaş arası [ ] 51-64 yaş arası [ ] 65 yaş ve üzeri

4. Eğitim Durumunuz?

[ ] İlköğretim [ ] Lise [ ] Ön lisans [ ] Lisans [ ] Lisansüstü

5. Gelir Durumunuz?

[ ] 4250 TL'den az [ ] 4251 TL - 8500 TL arası [ ] 8501 TL - 12750 TL arası

[ ] 12751 TL - 17000 TL arası [ ] 17001 TL'den fazla

6. Kaç yıldan beri bu işletmede çalışıyorsunuz?

[ ] 1 yıldan az [ ] 1-5 yıl arası [ ] 6-10 yıl arası [ ] 11-15 yıl arası [ ] 15 yıldan fazla

7. Kaç yıldır seyahat acentacılığı alanında çalışıyorsunuz?

[ ] 1 yıldan az [ ] 1-5 yıl arası [ ] 6-10 yıl arası [ ] 11-15 yıl arası [ ] 15 yıldan fazla

8. Departmanınız (Lütfen belirtiniz?)

……

9. İşletmedeki pozisyonunuz (Lütfen belirtiniz?)

…….

10. İş hayatınızda daha önce etik dışı bir uygulama ile karşılaştınız mı?

[ ] Evet [ ] Hayır

Eğer cevabınız ''Hayır'' ise anketiniz burada sona ermiştir. Teşekkür ederiz.

10. Yukarıdaki soruya cevabınız evet ise tepki gösterdiniz mi?

[ ] Evet [ ] Hayır

11. İş yerinde karşılaştığınız etik dışı uygulamanın türünü lütfen belirtiniz? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

[ ] Yolsuzluk [ ] Ayrımcılık [ ] Cinsel Taciz [ ] Mobing

[ ] İsraf [ ] Rüşvet [ ] Tüketici Ürün Güvenliği

[ ] Dolandırıcılık [ ] Uygunsuz Muhasebe Kayıtları [ ] Diğer (Lütfen Belirtiniz)…….

12. İş yerinde karşılaştığınız etik dışı uygulamaya karşı sergilediğiniz tepki nedir? Lütfen tek bir seçeneği işaretleyiniz.

[ ] İşime devam ettim ve herhangi bir tepki göstermedim.

[ ] İşime devam ettim ve olay hakkında ilgilileri bilgilendirdim.

[ ] İşten ayrıldım ve olayla ilgili kimseye herhangi bir bilgi vermedim.

[ ] İşten ayrıldım ve olayla ilgili gerekli ya da yetkili makamları bilgilendirdim.

[ ] Diğer (Lütfen belirtiniz]……