



Sağlık Kurumlarında Örgütsel Özdeşleşme ile Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğr. Gör. Sermed DOĞAN

Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı, Kayseri.

sermeddogan@kayseri.edu.tr, www.orcid.org/0000-0001-8782-7227

Öz

Etik ve ahlaki açıdan doğru davranış ve tutumlar sergilemek işyerlerinde hem çalışanlar hem de liderlerden beklenen önemli bir davranış biçimidir. Bununla beraber örgütler açısından pozitif çıktılara sebep olan ancak etik olmayan davranış türleri konusunda yapılan araştırmalar son zamanlarda literatürde hızlı bir şekilde gelişim göstermektedir. Bu tür davranışlardan biri de etik olmayan örgüt yanlısı davranışlardır. Örgütün yararına gerçekleştirilen ancak etik ilkelere aykırı olan bu davranışların sergilenmesi çeşitli örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Çalışma kapsamında etik olmayan örgüt yanlısı davranış sergileme eğilimi örgütsel özdeşleşme kavramı ile birlikte ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışmanın amacı örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ile ilişkisini sağlık kurumları örneğinde incelemektir. Amaç doğrultusunda 321 sağlık çalışanından anket tekniği ile veri toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonucunda literatürde kısıtlı sayıda araştırma yapılmış olan etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar konusunda çalışacak yazarlara tavsiyeler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar, Sağlık Kurumları

Makale Gönderme Tarihi: 31. 03. 2022

Makale Kabul Tarihi: 27. 04. 2022

*Bu araştırma 7. Çukurova Bilimsel Araştırmalar Kongresi'nde sunulmuş ve bildiri kitabında yayınlanmış çalışmanın gelen eleştiriler ve öneriler doğrultusunda genişletilmiş halidir.

Önerilen Atıf:

Doğan, S. (2022). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Özdeşleşme ile Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İşletme Akademisi Dergisi*, 3 (2): 217-228.



Examination of the Relationship Between Organizational Identification and Unethical Pro-Organizational Behaviors in Health Institutions

Öğr. Gör. Sermed DOĞAN

Kayseri University, Vocational School of Social Sciences, Health Institutions Management Program, Kayseri.

sermeddogan@kayseri.edu.tr, www.orcid.org/0000-0001-8782-7227

Abstract

Making ethical and morally correct decisions is an important output of behavior expected from both employees and leaders in the workplace. However, research on unethical behavior types that cause positive outcomes for organizations has been developing rapidly in the literature recently. One of them is unethical pro-organizational behaviors. The demonstration of these behaviors, which are carried out for the benefit of the organization but are contrary to ethical principles, can be influenced by various organizational factors. Within the scope of the study, the tendency to exhibit unethical pro-organizational behavior is discussed together with the concept of organizational identification. In this context, the aim of the study is to examine the relationship between organizational identification and unethical pro-organizational behaviors in the example of health institutions. In line with the purpose, data was collected from 317 healthcare employee using a survey technique. As a result of the analysis of the data, it was determined that organizational identification had a significant and positive effect on unethical pro-organizational behaviors. As a result of the study, recommendations were presented to the authors who will work on unethical pro-organizational behavior, which has limited research in the literature.

Keywords: Organizational Identification, Unethical Pro-Organizational Behaviour, Health Institutions

Received: 31. 03. 2022

Accepted: 27. 04. 2022

Suggested Citation:

Doğan, S. (2022). Examination of the Relationship Between Organizational Identification and Unethical Pro-Organizational Behaviors in Health Institutions, *Journal of Business Academy*, 3 (2): 217-228.

1. GİRİŞ

Günümüzde büyük örgütlerde dahi görülen etik krizler sebebiyle işletmeler etik yönetim anlayışına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Böylece daha fazla kabul görmeye başlayan etik liderlik davranışları, bir örgütün kurum dışında dış paydaşları nezdinde kurum içinde ise iç paydaşlarınınca güvenilir algılanmasını sağlamaktadır. Liderin davranışlarını etik olarak algılayan çalışanlar bu güvenilir tavır karşısında örgütü ile özdeşleşmekte hatta karşılıklılık inancı gereği örgüt yararına davranışlar sergileme eğiliminde olmaktadır. Şimdiye kadar literatürde örgüt yararına davranışlar genelde etik çerçevede ele alınsa da günümüzde özellikle yabancı yazında adı sıklıkla anılmaya başlayan örgüt yararına ancak etik olmayan davranışlar da örgütlerde görülmeye başlamıştır.

Örgütlerde etik standartlara bağlı, astların kişisel ve mesleki değerlerine saygı duyan, güvenli çalışma ortamı sağlayan ve geliştiren bir yönetim anlayışı, astların örgütleri ile olan özdeşleşme düzeyini pozitif yönde etkilemesi muhtemeldir. Liderinden gördüğü olumlu tutum ve pozitif örgüt iklimi sayesinde örgütüyle özdeşleşen ast, kendisini bu duruma karşılık verme sorumluluğunda hissederek örgüt yararına davranışlar sergileme eğiliminde olabilir. Ancak liderin sergilediği etik yaklaşıma göre, astın gerçekleştireceği örgüt yararına davranış farklı boyutlara evrilebilir. Bu şekillenme yönetimin etik ilkelere göstermiş olduğu tutum ile ilgilidir. Eğer yönetim kademesi tarafından etik ilkelere bağlılık açık ve tutarlı bir şekilde vurgulandığında ve bu yönde davranış sergilendiğinde astlar etik standartları koruma noktasında ahlaki değerlere bağlı kalacaklardır. Ancak yöneticiler ahlaki değerleri kişisel çıkarlara ve beklentilere göre şekillendirmesi ya da temel hedefin örgüt yararına olacak gelişmeler olduğu mesajının verilmesi astlarda etik dışı örgüt yanlısı davranışlar sergileme eğilimlerini artırabilmektedir. Bunlara ek olarak liderin düşük düzeyde etik liderlik davranışı sergilemesi durumunda, astlar nezdinde örgütsel özdeşleşme gerçekleşmeyeceği için astların etik olmayan örgüt yanlısı davranış eğilimi de söz konusu olmayacaktır. Bu bağlamda örgütlerde yönetimin etik yaklaşım düzeyi doğrultusunda gelişim gösteren etik olmayan ancak örgüt yararına davranış sergileme durumu, astların örgütleri ile özdeşleşme seviyesine göre de değişkenlik göstermektedir.

Araştırma kapsamında astların örgütleri ile özdeşleşmesi sonucunda etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar sergileme durumları belirlenecektir. Literatürde örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ile ilişkisini konu alan bazı araştırmalar yer almaktadır (Umphress ve Bingham, 2011; Teo ve Chan-Serafin, 2013; Ploeger ve Bisel, 2013; Liu ve Qiu, 2015; Kong, 2016). Ancak sağlık kurumları nezdinde örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ile ilişkisini inceleyen araştırmaya literatürde rastlanmamıştır. Örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ile ilişkisinin sağlık sektöründe nasıl bir yansımalarının olacağını ortaya koymak amacıyla ampirik bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

2. LİTERATÜR

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Astların iş performansını şekillendiren önemli etkenlerden biri olan ve ilk ayrıntılı modeli March ve Simon (1958) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme; yetenek, iş tatmini, iş motivasyonu gibi iş davranışlarıyla ilgili olduğu varsayılan diğer psikolojik değişkenlerle kıyasla yakın zamana kadar daha az ilgi görmüştür (Riketta, 2005:358-359). Çalışanların kurumları ile özdeşleşme durumları birçok örgütsel sürece başlık olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bu etkenler arasında; kişisel ve mesleki gelişimi artıracak imkanın sağlanması, yeterli düzeyde ve çalışanların tatminini sağlayacak ücret politikası, terfi olanaklarının açık bir şekilde belirtildiği ve uygulamaların bu kriterler doğrultusunda gerçekleştiğine yönelik birtakım süreçler yer almaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, örgütlerde var olma, örgüte adanmışlık ya da örgüt ile aidiyet duygusu geliştirme olarak belirtilebilir. Örgütsel özdeşleşme çalışanların ve örgütün değerlerinin uyumu (March and Simon, 1958:65; McGregor, 1967:14; Hall vd., 1970:176-177; Whetten ve Godfrey, 1998:172), örgüt ile bütünlük ya da örgüte ait olma algısı (Ashforth ve Mael, 1989:34) olarak ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır. Sosyal kimlik teorisi ile vurgulanan örgütsel özdeşleşme, sosyal bir gruplandırmayı içerir ve kişinin kendisini örgütün sembolleri, törenleri, kültürü, efsaneleri ile özdeşleştirerek örgütün bir üyesi olarak kabul görmeyi hedeflediği ve tanımladığı sosyal kimlik biçimidir (Mael ve Ashforth, 1992:104-105). Bu sebeple kişilerin sosyal kimliği grupla birliktelik duygusunu ortaya çıkarmakta ve kişinin grubun değerlerini, hedeflerini ve başarılarını kendisinin gibi benimsemesini sağlamaktadır (Tseng ve Wu, 2017:687). Bu teori doğrultusunda örgütleri ile özdeşleşme düzeyi yüksek olan astların; kendini örgütün bir değeri, örgütün daimi bir üyesi ya da örgütün bir parçası gibi hissetmesi aynı zamanda örgütün değerlerini içselleştirmesi bakımından bilişsel anlamda, örgütün üyesi olmaktan gurur duyarak duygusal anlamda kuruma bağlılık göstereceği söylenebilir (Riketta, 2005:361).

Örgütsel özdeşleşmesi düzeyi yüksek çalışanlar sadece kurumun hedeflerini paylaşmakla kalmayıp, aynı zamanda liderle aynı değerleri ve hedefleri benimsedikleri tespit edilmiştir (Vondey, 2010:8-9). Bu benimsemenin gerçekleşmesi için örgütlerde psikolojik olarak güven ortamı yaratılmasının gerekliliği konusunda pek çok yazar hemfikirdir (De Cremer and Van Knippenberg, 2002; Tyler and Blader, 2000; Van Knippenberg vd., 2004). Özellikle güvenilir olarak görülen lider davranışları aracılığıyla bireylere değer verildiğinin ve saygı duyulduğunun gösterilmesi çalışanlarda örgütsel özdeşleşmeyi artırmaktadır (Walumbwa vd., 2011:206).

2.2. Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde genel olarak örgütlerde olumlu etik davranışlara yer verildiği görülmektedir (Finegan, 1994; Baker vd. 2006; McGhee ve Grant, 2008; Agbim vd., 2013; Sökmen vd., 2015; Hakko ve Kıvanç, 2018). Ancak son yıllarda meydana gelen etik skandallar olan Enron, Ulusal İrlanda Bankası gibi skandalların (Demirtaş, 2015:273) arkasında yatan sebepler incelendiğinde örgütlerde çeşitli etkenlerle etik dışı davranışların sergilendiği gözlemlenmektedir. Bu etik dışı davranışların bir kısmı ise çalışanlar tarafından örgüt yararına gerçekleştirilen davranışlardır. Etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar, astların asli bir görevi ya da sorumluluğu kapsamında yönetim tarafından onaylanan tutumlar değildir. Bundan dolayı astların resmi iş tanımlamaların belirtilmeyen aynı zamanda üstler tarafından beklenen örgüt yanlısı ya da örgüt çıkarına bir davranış değildir, ancak örgüte katkı sağlamak ya da yardımcı olmak için gerçekleştirilmektedir (Umphress vd., 2010: 770). Bu etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar toplumsal normları ihlal etse de örgüt açısından yararlı olabilmektedir (Matherne ve Litchfield, 2012: 35).

Etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar etik dışı davranış tanımına uyan örgütsel davranışları içermektedir. Bununla birlikte bir davranışın etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar kapsamında yer alması, davranışı sergileyen çalışanın niyetine göre de şekillenmektedir (Graham vd., 2015: 423). Umphress ve Bingham (2011:622-623) tarafından bir davranışın etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar kapsamında değerlendirilmeyeceği konusunda üç durum dile getirilmektedir.

- Birinci durum, çalışanların belirli bir fayda veya zarar amacı olmaksızın sergileyebilecekleri etik dışı davranışları ifade etmektedir. Bu davranışlar bilinçli olarak örgüte çıkar sağlamayı hedeflemediği için etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar kapsamında yer almamaktadır.
- İkincisi, çalışanların örgüte çıkar sağlamayı hedeflemelerine rağmen eylemlerinin sonuçlarının niyetleriyle örtüşmemesi durumudur.

- Üçüncüsü ise, çalışanların sadece kendi çıkarlarını düşünerek sergileyebilecekleri etik dışı davranışlardır.

Bu doğrultuda bir davranışın etik olmayan örgüt yanlısı davranış kapsamında değerlendirilebilmesi için gereken şartlar; davranışın bilinçli olarak sergilenmesi, amacın örgüt çıkarını korumak olması ve davranışın örgüt yararına sonuçlar doğurmuş olması şeklinde sıralanabilir.

Örgütlerde çalışanların etik dışı davranışlara başvurmasında etkili olan temel faktörlerden biri ise liderin sergilediği yaklaşımdır. Başka bir ifade ile çalışanların etik olmayan örgüt yanlısı davranışlarda bulunma eğilimi liderin etik davranış sergileme düzeyine göre de şekillenmektedir. Orta düzeyde etik davranışına sahip yöneticiler ile çalışanların, düşük ve yüksek düzeyde etik liderlik seviyelerine göre etik olmayan örgüt yanlısı davranışlara daha çok başvuracağı öngörülmektedir. Orta düzeyde etik davranış sergileyen yöneticiler ile çalışanlar, düşük düzeyde etik davranış sergileyen etik yöneticiler tarafından yönetilenlere göre daha yüksek sosyal değişim ilişkisine sahip olmaları ve örgüte güçlü bir aidiyet duymaları sebebiyle etik olmayan örgüt yanlısı davranışlara eğilimleri daha fazladır. Aynı şekilde orta düzeyde etik davranış sergileyen yöneticiler tarafından yönetilen astların yüksek etik davranış sergileyen yöneticiler ile çalışanlara göre de daha fazla etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar sergileyecektir.

2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar ile İlişkisi

Örgütsel özdeşleşme kavramı genel olarak akademisyenler ve uygulayıcılar için örgütlerde çalışan bireyler tarafından kurulan ve arzulanan bir bağ olarak görünürken; bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin "karanlık tarafını" araştırarak özdeşleşmenin hem birey hem de örgüt üzerindeki potansiyel olumsuz etkisiyle ilgilenmişlerdir (Dukerich vd., 1998; Elsbach, 1999; Michel ve Jehn, 2003). Güçlü örgütsel özdeşleşme düzeyi, bir bakıma örgüte fayda sağlayan davranışlar lehine etik standartları (kişisel değerler, normlar ve bilişsel süreçler gibi) göz ardı etmeye mecbur edebilmektedir (Umphress vd., 2010:770). Kreiner ve Ashforth (2004) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütü ile yüksek düzeyde özdeşleşme seviyesine sahip bir astın kişisel kimlik duygusunu kaybedebileceği gibi örgütün eksikliklerini ve sorunlarını daha az görme ya da bunları dile getirmeme gibi davranışlara yönelebileceği de bunu destekler niteliktedir.

Aynı doğrultuda Vardi ve Wiener (1996:158) tarafından da örgütü daha fazla fayda sağlama doğrultusunda yürütülen etik dışı uygulamaların genellikle kurumun, misyonu ve benimsenen liderlik yaklaşımı ile güçlü bir şekilde özdeşleşen örgüt üyeleri tarafından işlendiği ileri sürülmektedir. Dürüst, eşit ve adil karar verebilme yetisine sahip, davranışları ile rol model olan ve ilkeli liderler (Brown ve Trevino, 2006:597) sayesinde örgütlerde kişilerarası etkileşimin güvene dayanması ile birlikte, sosyal değişim ilişkilerinin gelişmesi için ortam hazırlamakta ve böylece taraflardan her biri diğerine güvenerek birbirine fayda sağlama amacı taşımaktadır (Hsieh ve Wang, 2015:2334). Liderler ve astlar arasında oluşan bu güven ortamı örgüt içinde sosyal değişim kuramı (Tajfel, 1982) ve sosyal kimlik kuramı (Blau, 1964) sebebiyle etik olmayan örgüt yanlısı davranışların ortaya çıkmasına da sebep olabilir. Başkalarından gelen tepkileri ödüllendirmeye bağlı eylemlere dayanan sosyal değişim kuramında; iki taraflı, koşullu ve karşılıklı olarak ödüllendirici bir süreç söz konusudur (Blau, 1964:89-90).

Örgütü ile kimlik bütünlüğü göstererek özdeşleşen çalışanların, etik ilkeler kapsamında yer almayan ancak örgüt yanlısı olan davranışlar sergileyerek örgüte yardım etmeye çalışılan bir tutum içerisinde olsalar da, eylemler niyetlerinde sapabilir ve örgüte zarar veren bir süreçte evrimleşebilir. Bu sebeple, örgütler için olumlu gelişme olarak algılanan bir durum olsa da etik ilkelerini görmezden gelen etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar sonuç itibarıyla iki taraflı ve

hatta yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir (Umphress vd., 2010: 770). Literatürde ise örgütsel özdeşleşme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasında pozitif ilişki tespit edilmiş bazı çalışmalara (Umphress ve Bingham, 2011; Teo ve Chan-Serafin, 2013; Ploeger ve Bisel, 2013; Vadera ve Pratt 2013; Liu ve Qiu, 2015; Kong, 2016; Chen vd., 2016) rastlanmaktadır.

Sosyal değişim kuramına ilaveten sosyal kimlik kuramı gereği etik liderler ile çalışan astlar kuramların doğurduğu pozitif karşılıklılık gereği örgütleriyle özdeşleşme eğilimine girebilmektedir. Bireylerin "ben" zihniyetinden "biz" zihniyetine geçişini, bir nevi kolektif benlik kavramını doğuran sosyal kimlik kuramı ile (Van Knippenberg vd., 2007:461) örgütsel özdeşleşme seviyesi artan astlar çalışma ortamında etik olmayan örgüt yanlısı davranışlara başvurabilmektedir. Örgütsel özdeşleşme inancına sahip olan çalışanların etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar sergileyebilme ihtimali savunulmaktadır (Umphress vd., 2010:769; Matherne ve Litchfield, 2012:36; Miao vd., 2013: 644; Wang vd., 2018: 3).

Değişkenler arası ilişkilere yönelik verilen literatür kapsamında hipotez aşağıda sunulmuştur.

H₁: Örgütsel özdeşleşme kavramı etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

3. YÖNTEM

Araştırma hipotezini analiz etmek amacıyla kullanılan veriler Kayseri ilinde hizmet sunan kamuya ait bir sağlık kurumunda çalışan sağlık personelleri ile anket uygulaması yapılarak kesitsel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin veri toplamak amacıyla kullanılan ölçekler daha önce literatürde geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklerdir.

Verilerin analizinde SPSS 26.0 paket programından yararlanılmıştır. Araştırmada anket formunda yer alan maddelerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Gerçekleştirilen Shapiro Wilk normallik testi ile birlikte çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 arasında yer aldığı belirlenmiştir. Bu sonucuna göre verilerin normal dağılım göstermesi ile araştırma kapsamında parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Demografik ifadelerle ait tanımlayıcı analizler uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki yapısını ve örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ölçeklerine ait ortalama ve standart sapma değerleri korelasyon tablosunda aktarılmıştır.

3.1. Örneklem

Araştırmanın evreni Kayseri ilinde kamuya ait bir sağlık kurumunda hizmet sunan 927 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. %95 güven düzeyi, %5 hata payı ile gerçekleştirilen örneklem hesabı sonucunda, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 321 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

3.2. Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcılara yöneltilen anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Öncelikle anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde örgütsel özdeşleşme son bölümde ise katılımcıların etik olmayan örgüt yanlısı davranışlarını belirlemeye yönelik ifadeler sorulmuştur.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarını ölçmek için Stamper ve Masterson (2002) tarafından geliştirilen ve içerisinde altı maddenin yer aldığı ölçek kullanılmıştır.

Maddelerin puanlandırılması 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçeğiyle sağlanmıştır.

Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar: Etik olmayan ancak örgüt yararına gelişim gösterecek davranışların ölçümünde ise Umphress ve diğerleri (2010) tarafından literatüre kazandırılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek yedi maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların maddelere verdikleri cevapların puanlandırılmasında 7'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum) ölçeğinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik tanımlayıcı istatistiksel verilere ve değişkenler arasındaki ilişki durumunu gösteren analizlere yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik İfadelere İlişkin Veriler

	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	196	61.1
	Erkek	125	38.9
Yaş	18-29 Yaş Arası	69	21.5
	30-39 Yaş Arası	124	38.6
	40 Yaş ve Üzeri	128	39.9
Eğitim Düzeyi	Lise	27	8.4
	Önlisans	76	23.7
	Lisans	187	58.3
	Lisansüstü	31	9.7
Çalışma Süresi	1 yıldan az	61	19.0
	1-3 yıl	30	9.3
	4-6 yıl	57	17.8
	7-9 yıl	42	13.1
	10 yıl ve üzeri	131	40.8

Analiz sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde araştırmaya katılanların %61,1'inin kadın, %38,9'unun ise erkek olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların %39,9'u 40 yaş ve üzerinde iken %58,3'ünün lisans mezunu, %40,8'inin ise 10 yıl ve üzeri deneyime sahip kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alfa ve Korelasyon Analizi Bulguları

	X	SS	1	2	3
Örgütsel Özdeşleşme	2.81	1.25	(0.88)		
Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar	2.97	1.03	0.582**	(0.75)	

Tablo 2'de değişkenler arasında ilişki durumunu gösteren korelasyon verileri ile değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik sonuçları sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyi sonucunu gösteren analiz verileri incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r=0.582$, $p<0.01$). Örgütle bütünleşen, örgüte kendini adayan veya işe aidiyet duygusu yüksek olan çalışanların etik olmayan ancak örgüt yararına faydalı olacağı düşünülen davranışlar sergileme eğilimleri daha yüksek olabileceği söylenebilir. Ayrıca ölçekler için yapılan güvenilirlik sonucunda hem örgütsel özdeşleşme hem de etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ölçeğinin güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenler İçin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar			
	β	Sig.	R ²	Düzeltilmiş R ²
Örgütsel Özdeşleşme	0.582	0.000	0.339	0.337

Model	Standart Olmayan Katsayılı		Standart Katsayılı	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1.619	0.116	-	13.969	0.000
Örgütsel Özdeşleşme	0.482	0.038	0.582	12.786	0.000

Örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerindeki etki durumunu belirlemek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 3'e aktarılmıştır. Regresyon analizine göre örgütsel özdeşleşme kavramı ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasında korelasyon tablosuna da yansıtıldığı üzere pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir ($\beta=0,582$). Etik olmayan örgüt yanlısı davranışlarda meydana gelebilecek değişimin ne düzeyde örgütsel özdeşleşmeden kaynaklandığını belirlemek için belirlilik katsayısı hesaplanmıştır. Belirlilik katsayısı (R²) 0.339 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre örgütsel özdeşleşme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasında kurulan bu ilişkide etik olmayan örgüt yanlısı davranışlarda oluşacak değişimin yaklaşık %34'ünün örgütsel özdeşleşmeden kaynaklı olacağı söylenebilir. Bu doğrultuda literatürde kısıtlı bir şekilde ele alınan örgütsel özdeşleşme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişki için kurulan hipotez kabul edilmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Şimdiye kadar literatürde örgüt yararına davranışlar genel de etik çerçevede ele alınsa da günümüzde özellikle yabancı yazında adı sıklıkla anılmaya başlayan örgüt yararına ancak etik olmayan davranışlar da örgütlerde görülmeye başlamıştır. Etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar, örgütlerde genel de liderin davranışına göre şekillendiği literatürde kanıtlanmıştır (Venancio, 2015; Kalshoven vd., 2016; Miao vd., 2013; Liu ve Qiu, 2015). Aynı zamanda literatürde örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu yönünde bazı çalışmalar mevcut olmasına rağmen sağlık kurumları nezdinde nasıl bir sonuç ile karşılaşılacağına dair çalışmalar yer almamaktadır. Bu bağlamda çalışma kapsamında, örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışanların örgütleri ile birlik ve bütünlük göstermesi, örgütsel bir kimlik kazanması ya da örgütün bir parçası olma durumunu ifade eden örgütsel özdeşleşme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan bireylerin örgütün yararına olacağını düşündüğü ancak etik olmayan tutumlar sergileme eğiliminin artacağı söylenebilir. Örgütün değerlerini içselleştiren çalışanlar, sergilemiş oldukları davranışın etik yönünü düşünmeden sonuç odaklı olarak örgütün faydasına gelişme sağlayacak davranışlarda bulunma durumu örgütsel özdeşleşme kavramı ile şekillenmektedir. Bu doğrultuda araştırma bulgularında yer alan örgütsel özdeşleşme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişki durumunu gösteren veriler literatür tarafından da desteklenmektedir (Umphress ve Bingham, 2011; Teo ve Chan-Serafin, 2013; Ploeger ve Bisel, 2013; Vadera ve Pratt 2013; Liu ve Qiu, 2015; Kong, 2016; Chen vd., 2016).

Umpress ve Bingham (2011) çalışanların kuruluşlarına, üyelerine ya da her ikisine fayda sağlamak adına etik olmayan davranışlar sergilenmesini desteklediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca olumlu sosyal değişim ile birlikte örgütsel aidiyetin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlara yol açabileceği öne sürülmektedir. Teo ve Chan-Serafin (2013) astların örgütlerine fayda sağlayan etik olmayan davranışlarda bulunma istekliliği, etiği kavramsallaştırma biçimine ve örgütlerine aidiyet hissetmelerine göre şekilleneceği vurgulanmaktadır. Ploeger ve Bisel (2013) yüksek düzeyde özdeşleşmeye sahip çalışanların, kuruluşun yanlış davranışlarına yönelik savunmacı bir tutum sergileyebileceği ifade edilmektedir. Vadera ve Pratt (2013) aşırı derecede özdeşleşmenin iş yeri suçları üzerinde doğrudan etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Liu ve Qiu (2015) etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ile çalışan tutumu ve liderlik stili arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için ampirik olarak gerçekleştirilen araştırmalar incelenmiştir. Etik olmayan örgüt yanlısı davranışların örgütlerde uygulanmasının giderek daha fazla ilgi görmesine rağmen örgütsel davranış araştırmalarında hala yeni bir alan olduğu belirtilmektedir. Kong (2016) etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar için örgütsel aidiyeti belirleyici bir güç olarak tanımlamaktadır. Chen vd. (2016) ise sosyal kimlik teorisi ve sosyal bilişsel teoriden hareketle örgütsel özdeşleşmenin, ahlaki ayrılma aracılığı ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkiyi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre kurulan modelde, örgütsel özdeşleşmenin etik olmayan örgüt yanlısı davranışları artırdığını bu ilişkiye ise ahlaki ayrılmanın aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ölçeğinde yer alan soruları cevaplama konusunda iş kaybı, soruşturma geçirme, kurumdan dışlanma gibi sebeplerle cevaplama konusunda endişe yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bu bağlamda gelecek çalışmalarda bu ölçeklerin Türkiye’de uygulanabilirliğini mümkün kılacak formatta bir ölçek geliştirmek Türkçe literatür açısından oldukça faydalı olacaktır. Mevcut ölçeklerle çalışma yapılacaksa katılımcıların rahat bir şekilde kendilerini ifade edebilecekleri bir ortamda görüşmeler gerçekleştirerek üçleme yöntemi uygulanabilir. Bu sayede anketle elde edilen verilerin geçerliliği ve güvenilirliği artırılabilir.

Çalışma kapsamında konunun sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi de bir kısıt oluşturmuştur. Etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar sağlık kurumlarında örgütün yararına olabilecek fakat insan sağlığını olumsuz etkileyecek sonuçlar doğuracağı için sağlık çalışanlarının mesleki etik ilkeleri gereği çok sık tercih etmeyeceği durumlardır. Bu bağlamda konunun farklı bir örgüt perspektifinden gerçekleştirilmesi daha doğru sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir. Ayrıca literatürde etik olmayan örgüt yanlısı davranışların araştırılması hususunda ciddi bir boşluk söz konusudur. Bu açığın giderilmesi için yeni çalışmalara ihtiyaç duyulacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Agbim, K.C., Ayatse, F. A., Oriarewo, G.O. (2013). Spirituality, Ethical Behaviour and Ethical Business: The Impact of Relatedness. *Journal of Business Management and Social Sciences Research*, 2 (9), 76-86.
- Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989). Social Identity and The Organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Baker, T.L., Hunt, T.G. ve Andrews, M.C. (2006). Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values. *Journal of Business Research*, 59, 849-857.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. Transaction Publisher, New York.
- Brown, M.E. ve Treviño, L.K. (2006). Ethical Leadership: A Review And Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.

- Chen, M., Chen, C. C. ve Sheldon, O. J. (2016). Relaxing Moral Reasoning To Win: How Organizational Identification Relates To Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101 (8), 1082-1096.
- De Cremer, D. ve van Knippenberg, D. (2002). How Do Leaders Promote Cooperation? The Effects of Charisma and Procedural Fairness. *Journal of Applied Psychology*, 87, 858–866
- Demirtaş, Ö. (2015). Ethical Leadership Influence at Organizations: Evidence from the Field. *Journal of Business Ethics*, 126 (2), 273-284.
- Dukerich, J. M., Kramer, R., ve McLean Parks, J. (1998). The Dark Side of Organizational Identification. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 245– 256). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Elsbach, K. D. (1999). An Expanded Model of Organizational Identification. *Research in Organizational Behavior*, 21, 163–200.
- Finegan, J. (1994). The Impact of Personel Values on Judgements of Ethical Behaviour in Workplace. *Journal of Business Ethics*, 13, 747-755.
- Graham, K.A., Ziegert, J.C. ve Capitano, J. (2015). The Effect of Leadership Style, Framing, and Promotion Regulatory Focus on Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Business Ethics*, 126, 423–436.
- Hakko, A., Kıvanç, M.M. (2018). Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Etik Davranışlar Oluşturma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5 (3), 227-232
- Hall, D. T., Schneider, B., ve Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176–190.
- Hsieh, C.C. ve Wang, D.S. (2015). Does Supervisor-Perceived Authentic Leadership Influence Employee Work Engagement Through Employee-Perceived Authentic Leadership and Employee Trust?. *The International Journal of Human Resource Management*, 26 (18), 2329-2348.
- Kong, D. T. (2016). The Pathway To Unethical Pro-Organizational Behavior: Organizational Identification As A Joint Function of Work Passion and Trait Mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 93, 86-91.
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behavior*, 25 (1), 1-27.
- Liu, Y. ve Qiu, C. (2015). Unethical Pro-Organizational Behavior: Concept, Measurement and Empirical Research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3, 150-155.
- Mael, F. ve Ashforth, B.E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model Of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- March, J. G., ve Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Matherne, C. F. ve Litchfield, S. R. (2012). Investigating The Relationship Between Affective Commitment and Unethicalpro-Organizational Behaviors: The Role Of Moral Identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9 (5), 35-46.
- McGhee, P. ve Grant, P. (2008). Spirituality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 13 (2), 61-69.

- McGregor, D. (1967). *The Professional Manager*. New York: McGraw-Hill.
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J. ve Xu, L. (2013). The Relationship Between Ethical Leadership and Unethicalpro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects?. *Journal of Business Ethics*, 116 (3), 641-653.
- Michel, A. A., ve Jehn, K. E. (2003). The Dark Side of Identification: Overcoming Identification-Induced Performance Impediments. *Research on Managing Groups and Teams*, 5, 189-219.
- Ploeger, N. A. ve Bisel, R. S. (2013). The Role of Identification in Giving Sense To Unethical Organizational Behavior: Defending The Organization. *Management Communication Quarterly*, 27, 155-83.
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 358-384.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. M. ve Çelik, K. (2015). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma. *Journal of Business Research*, 7 (1), 125-144.
- Stamper, C.L. ve Materson, S.S. (2002). Insider or Outsider? How Employee Perceptions of Insider Status Affect Their Work Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23 (8), 875-894.
- Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Teo, L. ve Chan-Serafin, S. (2013). *Moral Foundations in Organisations: Exploring The Role of Moral Concerns and Organisational Identification on Unethical Pro-Organisational Behaviours*. Meeting of the Australia and New Zealand Academy of Management, Hobart, Australia
- Tseng, L. M. ve Wu, J.Y. (2017) How Can Financial Organizations Improve Employee Loyalty? The Effects Of Ethical Leadership, Psychological Contract Fulfillment And Organizational Identification, *Leadership and Organization Development Journal*, 38 (5), 679-698.
- Tyler, T. R. Ve Blader, S. L. (2000). *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity, And Behavioral Engagement*. PA: Psychology Press, Philadelphia,
- Umphress, E. E. ve Bingham, J. B. (2011). When Employees Do Bad Things For Good Reasons:Examining Unethicalpro-Organizational Behaviors. *Organization Science*, 22 (3), 621-640.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B. ve Mitchell, M. S. (2010). Unethical Behavior in The Name of The Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and Positive Reciprocity Beliefs on Unethicalpro-Organizational Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95 (4), 769-780.
- Vadera, A. K. ve Pratt, M. G. (2013). Love, Hate, Ambivalence or Indifference? A Conceptual Examination of Workplace Crimes and Organizational Identification. *Organization Science*, 24 (1), 172-88.
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R. ve Tavares, S. (2007). Social Identity and Social Exchange: Identification, Support and Withdrawal From the Job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37 (3), 457-477.
- Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., De Cremer, D., ve Hogg, M. A. (2004). Leadership, Self, And Identity: A Review and Research Agenda. *Leadership Quarterly*, 15, 825-856.

- Vardi, Y. ve Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework, *Organization Science*, 7 (2), 151-165.
- Venâncio, S. F. G. (2015). *Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: A Moderated Mediation Model of Affective Commitment and Authenticity at Work*. NOVA School of Business and Economics, Master's Thesis.
- Vondey, M. (2010). The Relationships Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6 (1), 3-27.
- Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., Wang, P., Wang, H. ve Workman, K. (2011). Linking Ethical Leadership To Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy and Organizational Identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 204-213.
- Wang, T., Long, L., Zhang, Y., ve He, W. (2018). A Social Exchange Perspective of Employee-Organization Relationships and Employee Unethical Pro-organizational Behavior: The Moderating Role of Individual Moral Identity. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Whetten, D.A. ve Godfrey, P. C. (Eds.) (1998). *Identity in Organizations Building Theory Through Conversations*, Thousand Oaks, CA: Sage, London.