



JOEEP

Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Örgütsel Adalet ve Etik Dışı Davranış İlişkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*

The Role of Career Satisfaction in the Relationship between Organizational Justice and Unethical Behaviour: A Research in the Banking Sector

Ömer TURUNÇ^{a,**} & Volkan Şener^b

^a Prof.Dr., Antalya Bilim Üniversitesi, İşletme Bölümü, Antalya/Türkiye.
ORCID: 0000-0003-2234-6523

^b Vakıfbank, Vakıfbank Antalya Şubesi, Antalya/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-3284-764X

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 19 Ekim 2021

Düzeltilme tarihi: 22 Şubat 2021

Kabul tarihi: 6 Mart 2021

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Adalet

Etik Dışı Davranış

Kariyer Memnuniyeti

Bankacılık Sektörü

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 19 Oct 2021

Received in revised form: Feb 22, 2021

Accepted: March 6, 2021

Keywords:

Organizational Justice

Unethical Behavior

Career Satisfaction

Banking Sector

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, bankacılık sektörü çalışanlarında örgütsel adalet ve etik dışı davranış ilişkisinde kariyer memnuniyetinin öneminin incelenmesidir. Bu amaç çerçevesinde örgütsel adalet, etik dışı davranış ve kariyer memnuniyeti değişkenleri ile araştırmanın çerçevesi oluşturulmuştur. Araştırmanın evrenini Antalya'da faaliyet gösteren bankacılık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen 411 banka çalışanından oluşmaktadır. Araştırmada nicel model kullanılmış ve SPSS ve AMOS kullanılarak hiyerarşik regresyon analizleri ile hipotezler test edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, banka çalışanlarına pandemi nedeniyle çevrimiçi uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; çalışanların algıladıkları örgütsel adalet düzeyi ile kariyer memnuniyeti düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve çalışanların algıladıkları örgütsel adalet boyutlarından prosedürel adalet ile etik dışı davranış arasındaki ilişkide kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü bulunduğu saptanmıştır. Çalışanlarda örgütsel adalet ve boyutlarının etik dışı davranış ile olan ilişkisinde kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik araştırmanın literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the importance of career satisfaction in the relationship between organizational justice and unethical behavior of people working in the banking sector. Within the framework of this aim, the framework of the research has been established through the organizational justice, unethical behavior and career satisfaction variables. The population of the research consists of employees of the banking sector operating in Antalya. The sampling method of the research consists of 411 bank employees selected by simple random method. The quantitative model was used in the research and the hypotheses were tested with hierarchical regression analyzes using SPSS and AMOS. The survey method was used as a data collection tool in the research. In this context, surveys were applied to bank employees online due to the pandemic. According to the results obtained from the research; it has been determined that there is a positive and significant relationship between the level of organizational justice perceived by the employees and the level of career satisfaction, and that career satisfaction has a moderating role in the relationship between procedural justice and unethical behavior, which are among the organizational justice dimensions perceived by the employees. It is thought that the research on determining the moderating role of career satisfaction in the relationship between organizational justice and its dimensions in employees and unethical behavior contributes to the literature.

1. Giriş

Örgüt, içerisinde birçok farklı karakter yapısına sahip olan,

farklı arzu ve istekleri bulunan bireyler topluluğudur. Örgüt kavramı, Türk Dil Kurumunun tanımına göre "Ortak bir

* Bu çalışma Volkan Şener tarafından hazırlanan Bahçeşehir Üniversitesi'nde Prof.Dr. Ömer Turunç danışmanlığında yürütülmüş olan "Örgütsel adalet ve etik dışı davranış ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir". Bu çalışması için Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 2021/10 sayılı ve 28.07.2021 tarihli karar ile etik onayı verilmiştir.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: omer.turun@antalya.edu.tr

Atıf/Cite as: Turunç, Ö. (2022). Örgütsel Adalet ve Etik Dışı Davranış İlişkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(1), 160-172.

e-ISSN: 2651-5318. © 2022 TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark ev sahipliğinde. Her hakkı saklıdır. [Hosting by TUBITAK ULAKBİM JournalPark. All rights reserved.]

amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” şeklindedir (Gegeoğlu, 2018: 5). Aykanat ve Yıldırım (2012: 265) farklı bir ifade ile örgütü “hedef ve amaçlarına ulaşması için fiziki araç ve imkânları bir araya getiren organ” olarak tanımlanmaktadır.

Hizmet ihtiyacının insanların günlük hayatındaki öneminin artmaya başlamasıyla hizmet üreten işletmeler hem sayı olarak artmış hem de ölçek olarak büyümüştür. Bu durum da hizmet sektöründe rekabetin yoğunlaşmasına sebep olmuştur. Bu gelişmeler hizmet üreten kurumlarda etkinlik, verimlilik, kalite ve performans artırıcı çalışmaların yapılmasını kaçınılmaz kılmıştır (Çakmak ve Ocaklı, 2015: 213).

Değişen ve gelişen çalışma yaşamında çalışan verimliliğinin sürdürülebilmesi rekabet gücünü sürdürebilmenin temel argümanlarından birisi haline gelmiştir. Küreselleşen dünyada bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkisi ile dönüşen iş yaşamı hem kurumsal hem de bireysel bağlamda sürekli gelişim ve uyumu gerekli kılmaktadır (Wuyts vd., 2004; Akt. Kyrgidou ve Spyropoulou, 2013: 281). Bunun sonucunda da örgütler artık despot yönetim anlayışını terk eden, çalışanlarını birer makine gibi görmeyen, başarı ve hedefe ulaşmada örgütü temel unsur olarak değerlendiren entelektüel sermayeyi önemsemektedirler.

Örgütsel bağlılığın oluşmasında, örgüt içinde adalet algısının en iyi düzeyde seyretmesi gerekmektedir. Örgütsel adalet ile doğrudan ilişkili olan bağlılık kavramı örgütün yapısında olumlu bir etki faktörüdür. Örgütsel adalet, bilhassa son zamanlarda işgörenlerin oldukça önem verdikleri iş tatmini, bağlılıkları ve güven duygularını arttırabilecek bir kriter olarak öngörülmektedir (Pelit ve Bozdoğan, 2014: 38).

Örgütlerdeki davranışlar, genel anlamda değerlendirildiğinde etik dışı davranışları saptamak zordur. Bundan dolayı etik davranışı belirleyen standartlar, doğru veya yanlış yanıtın her durumda açık bir şekilde olmadığı gri bir kısımda bulunmaktadır. Bundan sebeple, etik dışı davranışlar çalışanlar için aynı anlama gelmeyebilir. Yine çeşitli ülke ve kültürlerde yetişen kişilerin de etik ve etik dışı davranışlara ilişkin bakış açıları farkı olabilir. Bu çeşitlilikler farklı etik ikilemleri de yanında getirmektedir. Bu çerçevede etik olan ile etik olmayan davranışın belirlenmesi oldukça güçtür (Kartalpe, 2015: 78-79).

Kariyer memnuniyeti kavramı yakın dönemde yoğun olarak çalışılan örgütsel kavramlardan birisidir. Kariyer memnuniyeti, kariyer ile ilgili hedef ve beklentilere erişme derecesine yönelik algı anlamına gelir. Kariyer memnuniyetinin bir düzeyini, çalışanların kariyerlerinden kazandıkları tatminden ve başarılarından oluşmaktayken; diğer düzeyini ise ilerleyen dönemlerde ulaşmak istedikleri kariyer ilerlemeleri amacıyla çalışanların algıladıkları umut oluşturmaktadır (Nauta vd., 2009: 235).

Bu çalışma ile yakın dönemde örgütsel başarımda önemi giderek artan etik davranışlar ve bu davranışlar üzerinde

etkisi olduğu düşünülen değişkenler derinlemesine irdelenmesine yönelik bir araştırma yürütülmüştür. Örgütsel adalet ve etik dışı davranış etkileşimi kariyer memnuniyeti bağlamında ele alınmıştır. Etik dışı davranışlara yönelik çalışmalarda yetersizlikler ve etik dışı davranışlar üzerinde etkisi olan değişkenler yönelik çalışmalarda yetersizlikler bağlamında çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir. Nitekim kariyer memnuniyeti ve etik ilişkilere yönelik çalışmaların çok sınırlı olduğu yapılan literatür çalışmalarında izlenmektedir. Bu bağlamda yapılan bu ampirik çalışmanın literatürdeki bu boşluğa bir katkı sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda bankacılık sektöründe yürütülen bir ampirik çalışma ile öncelikle banka çalışanların örgütsel adalet algıları ardından kariyerlerinden duydukları memnuniyet belirlenmeye çalışılmıştır. Yürütülen analizler ile çalışanların etik dışı davranış düzeyleri belirlenmiştir. Ardından banka çalışanlarında örgütsel adalet algısının etik dışı davranışlara etkisi analiz edilmiş ve son olarak örgütsel adalet-etik dışı davranış ilişkisinin kariyer memnuniyeti düşük ve yüksek iken değişip değişmediği irdelenmiştir. Dolayısı ile çalışmanın ana sorunsalı banka çalışanlarında örgütsel adaletin etik dışı davranışa etkisi bu etkide kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolünü belirlemek olarak ortaya konulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde çalışmamızın temelini oluşturan “Örgütsel Adalet”, “Kariyer Memnuniyeti” ve “Etik Dışı Davranışlar” kavramlarına ve hipotezleri oluşturabilmek için değişkenler arası ilişkiler ile alanda yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı, örgüt içerisindeki işgörenlerin adil algılama düzeyi olarak tanımlanır. İş hayatında eşitlik ilkesi ile özdeşleştirilen örgütsel adalet terimi, iş görenlerin örgüt içinde gördüğü saygı ve değer bir göstergesi olarak tanımlanmaktadır (Koroğlu, 2015: 3; Aktaş, 2010: 73). Bir diğer araştırmacıya göre örgütsel adalet; “örgüt içerisinde yer alan ilişkilere bağlı bir şekilde ortaya çıkan örgütsel ve bireysel her türlü getirinin, ödül ve cezanın adil dağıtım” olarak tanımlanmaktadır (Çağ, 2011: 4). Yeşil ve Dereli (2012) ise örgütsel adalet kavramını “örgüt içerisinde ödülleri nasıl paylaşılacağı, cezaların nasıl verileceği, ücret ve terfilerin nasıl tespit edileceği gibi örgütü direkt ilgilendiren kararların ne şekilde alındığı veya yönetim tarafından alınan kararların ve uygulamaların ifade edilme şeklinin çalışanların algılanma biçimi” olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda örgütsel adalet, örgütün bireylerin davranışlarını ne denli etkilediği ve adaletli olduğunu gösteren algıları ve bu algıların sonucunda gösterdiği tepkileri olarak da tanımlanmıştır (Irak, 2004: 27).

Bilim insanları örgütsel adaletin boyutlarını üç grupta toplamışlardır. Bunlar dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalettir (Çöp, 2008: 17).

Kavram olarak dağıtımsal adalet, örgüt açısından değerlendirildiğinde dağıtım yapılan kazanım ve cezaların örgüt içindeki çalışanlar arasında paylaşılması ve bu dağıtımın neticesinin çalışanlar tarafından algılanma biçimi olarak tanımlanabileceği gibi bireylerin elde ettiği kazanımlar ve dağılımlar ile ilgili adalet düzeyi algısı olarak da tanımlanabilir (Çakmak, 2005: 212; Yürür, 2005: 99). Eşit katkının eşit kazanım doğurması ilkesine dayanan dağıtımsal adalet Adams tarafından oluşturulan Eşitlik teorisi, Deutsch tarafından ortaya konulan Dağıtım teorisi ile Leventhal'ın Adalet Yargı Modeli teorileriyle temellenmekte ve desteklenmektedir (Kavak, 2016: 16).

1978 yılında Thibaut ve Walker'ın ilk olarak literatüre giren prosedürel adalet kavramı, örgüt çalışanlarının sonuçlarla birlikte edinilen sonuçların ortaya çıkmasına kadar geçen sürecin karar verenler tarafından uygulanan kural, politika ve süreçlerle de ilgilenildiği ortaya koymuşlardır (Thibaut ve Walker, 1978; Akt. Kavak, 2016: 21). Konosky (2002) prosedürel adaletin, ödüllerin nasıl ve ne şekilde dağıtıldığıyla ilgili olduğunu ortaya koymuş; diğer bir deyişle çalışanların gösterdikleri performansa dayalı olarak aldıkları ödüllerin ne şekilde ve nasıl ayarlandığı, ödüllerin dağıtımında karar verme yetkisine sahip organların ne şekilde işlediğini ve prosedürlerin çalışanlarca ne ölçüde adil algılandığını açıklayan bir kavram olarak tanımlanmıştır (Dilek, 2004: 6). Prosedürel adalet, verilen kararların uygulanması (ödül, ceza, vb.) aşamasında işlenen sürecin açıklamasını yapmaktadır. Zira Beugre (2002) prosedürel adalet kazanımlarının ne şekillerde dağıtılacağı ile ilgili saptanan sürecin hakkaniyet şeklini nitelerken, Konovsky (2000) çalışanların performanslarına karşılık edindikleri getirilerin hangi şartlar aracılığıyla tespit edildiği ve ilgili kıstasların oluşturulmasındaki süreçlerin ve işleyişlerin çalışanlarca hangi oranda adil algılandığını açıklama amacıyla ilgilenen bir terim olarak nitelemiştir (Yurtseven, 2016: 12-13).

Etkileşimsel adalet Moorman'a (1991: 847) göre dağıtımdaki kararlardan etkilenen bireyler ile dağıtımların kaynağı arasında etkileşim, başka bir ifade ile kararın alınma sürecindeki çalışanlara nelerin nasıl söyleneceği ile ilgili olarak tanımlanmaktadır (Çöp, 2008: 24). Örgütsel adaletle ilgili uygulamaların kişilerarası yönüne odaklanan, özellikle de kişilerarası ilişkiler, tutumlar, tavırlar gibi çalışanlar ile karar vericiler arasındaki iletişimi dikkate alan etkileşimsel adalet bilimsel çalışmalara yeni bakış açıları getirmiştir. Etkileşimsel adalet, örgüt içindeki uygulamaların insana uygun olması ile ilgilenir ve çalışan ile yöneticiler arasında iletişim sonucunda oluşan adalet algısını ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 79). Beugre (1998) göre etkileşimsel adalet, ödüllerini veya örgütsel kazanımları dağıtmada yetkisi olan kişilerin samimi ve sıcak olması ve içten davranışlar göstermeleri ya da bireyler ile karar vericiler arasındaki sosyal etkileşimler olarak tanımlanmıştır. Bireylerin ilişkilerine önem vermişlerdir. Bunun sebebi ise kendi kimlik ve değerlerini bu ilişkiler aracılığı ile geliştirir ve belirlemelerinden kaynaklanmaktadır (Yılmaz, 2004: 28).

2.2. Etik Dışı Davranışlar

Etik kavramı etimolojik açıdan Yunanca Ethos sözcüğüne dayanır. Ethos kavramı ise içeriğinde birçok anlamı barındırır. Etik kelimesine ilişkin bir tanımlama tam olarak ortaya koymak zordur. Kavramın tanımlanmasına ilişkin zor olan şey insanın davranışlarına ilişkin bir temeli araştırmasından kaynaklanmaktadır (Atayman, 2011: 7-8).

Etik genel bir tanımlamayla insan davranışlarını tanımlayan sosyal kurallar serisidir. Etik davranışlar toplumlarda onay alan ahlak kuramına uyum sağlamaktadır ancak ne aynı anlama gelmektedir ne de sert yaptırımlar getirerek hukuki veya dini yargılar gibi cezalandırma getirmektedir. Etik en mühim özellik sert yaptırımlar bulundurmamasıdır. Etik hakkındaki tartışmalarda, en önemli özellik davranışlardaki ahlak açısından önemli olmayanın ya da önemli olarak kabul görenin ne olduğu ile ilgilidir. Belirli teoriler, dürüst olmak kavramına yönelmekte iken bazı teoriler ise mutluluk ve görevi başarıyla halledebilme üzerine odaklanmaktadır (Müezzinoğlu, 2003: 21).

Etik ilkeler, bireyin doğru ve yanlış algıları açısından önemli bir konuma sahiptir ve bireyin belirli kurallar doğrultusunda toplum içindeki davranışlarını etkilemektedir. Etik ilkeler insan hakları ve sorumluluklarını, doğru ve yanlış ile iyi ve kötü arasındaki farkı kapsamaktadır (Çetinkaya, 2017: 11).

Etik dışı davranışlar, kişi ya da örgütlerin belirlenen etik ilkelere karşı durma tutumunu ifade etmektedir. Modern dünyada ahlak ve değerler, zamanlarının çoğunu örgüt kültürünü geliştirmek için harcayan yöneticiler ve liderler ile gelişmektedir. Organizasyonun lideri, yönetim etiği programına uygun olarak sorumluluk almalı ve işi yürütmelidir. Etik liderlik, yönetim değerlerini takip etmek ve saygı göstermek için yönetim kurulu dâhil olmak üzere üst yönetim ve üst düzey yöneticilere hesap vermeyi kapsamaktadır. Aşağıdaki davranışlar, genellikle etik olmayan davranışlar olarak kabul edilmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2011: 113; Gül, 2006: 78; Pelit ve Güçer, 2006: 98):

Mobbing (Psikolojik Taciz): İş yerinde mobbing, iş ortamında gözlemlenebilen ve uzun zamandır bilinen bir kavramdır. Bu kavram yaş, cinsiyet, din, etnik köken, engellilik, geçmiş ve sosyoekonomik farklılıklar üzerine yapılan ayrımcılığa dayanmaktadır (Deniz ve Gültekin, 2016). İşyerinde zorbalığın bencil, yetersiz, güvensiz ve tamamen duyarsız olduğu konusunda mutabakat vardır. Tacizciler kaçamak davranarak manipülatif, sahtekâr ve ikna edici olabilirler.

Cinsel Taciz: İşyerinde cinsel taciz; bireyin kendi isteği dışında cinsel nitelikteki sözlü veya fiziksel şaka, hakaret veya tekliflere maruz kalmasıdır (Onaran, 2000: 251). Cinsel içerikli aktörlerin önemli rol oynadığı bilinçli davranışlar da cinsel taciz olarak nitelendirilebilir.

Ayrımcılık: Cinsiyet, ırk, yaş ve fiziksel veya zihinsel engellere yönelik ayrımcılık etik dışı olduğu kadar yasal olarak da suçtur. Bununla birlikte, pek çok ticari kuruluş, özellikle küçük ve orta ölçekli işletme kuruluşlarında

çalışanların işe alım sürecinde belirli bir ölçüde ayrımcılık yapabilmektedir. Bunun nedeni, küçük ölçekli işletme organizasyonlarının işe alım yönteminin, diğer çalışanların önerileri ve ağızdan ağza iletişim yöntemiyle gerçekleşmesidir. Etik yönetim çalışanın işe alım sürecinden başlamalıdır. Birçok küçük işletme örgütü çalışanın teknik becerisine odaklanmaktadır. Bu nedenle, etik çalışanın tavsiyesi olan adaylar iş başvurusunda daha fazla şansa sahip olacaktır (Demir, 2011).

Mahremiyet Hakkının İhlali: Günümüzün en temel etik ilkelerinden birisini kişilerin özel hayatının, özel hayatına ilişkin bilgilerin gizliliği ve üçüncü taraflarla paylaşılması oluşturur. Uygulamada ise çok önemli sorunlar ve mahremiyet hakkının ihlalleriyle karşılaşmaktadır. Birçok firma, çalışan ya da müşterilerinin özel hayata ilişkin bilgilerin korunması konusunda gereken özeni göstermemektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018: 246).

Dedikodu: Dedikodu, insanın sosyal ilişkilerinin temelini oluşturan etmenlerdendir (Dunbar, 2004: 100). Dedikodu, hem sosyal bir olgudur hem de örgütsel iletişimin önemli bir yönüdür (Waddington, 2005: 221). Sosyal hayatta genellikle olumsuz bir anlam yüklenen dedikodunun, örgütsel yaşam da dâhil tüm sosyal ortamlarda yaygın varlığı inkâr edilemez bir gerçektir (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009: 562). Dedikodu, modern örgütlerde en yaygın ve sık rastlanan faaliyetlerden biridir (Luna ve Chou, 2013: 115).

Rüşvet: Dünya bankasının tanımına göre rüşvet, teklif etme veya ricada bulunma, söz verme veya maddi değeri çok yüksek uygunsuz hediye verme veya diğer avantajları direkt veya aracilar ile vermektir (Jong vd., 2015). Dalton'a (2005) göre rüşvet ve yolsuzluk, uluslararası platformda ekonomik anlamda hem de ahlaki ve etik olarak kınanmaktadır. Rüşvet sadece dünya üzerinde ilahi dinlerin kınadığı bir olgu değil, ayrıca her ulusun ekonomilerine maliyet getiren ve gelişmekte olan ekonomilere sert etkiler veren bir olgudur.

2.3. Kariyer Memnuniyeti

Kariyer, İngilizce'de "career" Fransızca'da "carrière" kelimesinin karşılığı olacak şekilde Türkçe'ye çevrilmiştir. Kariyer kavramı Türk Dil Kurumu tarafından, "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlıktır." biçiminde ifade edilmiştir. Bu tanımdan yola çıkarak kariyer kelimesi kavram olarak belirli statü kazanma, unvanda yükselme ve istenilen meslekte görev alabilme anlamında kullanılabildiğini ifade etmekte olasıdır. Kariyer tanımlanması, uzman olma üzerine vurgulanarak bir meslek biçiminde algılanmasına yol açmış ve uzmanlık gerektirmeyen meslekler de iş şeklinde değerlendirilmiştir (Sabuncuoğlu, 2005: 32).

Kariyer memnuniyeti yakın dönemde yoğun olarak çalışılan örgütsel kavramlardan birisidir. Kariyer memnuniyeti, kariyer ile ilgili amaç ve umutlara erişebilme seviyesi ile ilgili algı anlamına gelmektedir. Kariyer memnuniyeti ile ilgili bir düzeyini, çalışanların kariyerleri boyunca kazandıkları başarı ve tatmin duyguları olmaktadır; diğer

düzenini ise ilerleyen dönemlerde ulaşmak istedikleri kariyer ilerlemeleri için çalışanların algıladıkları umut oluşturmaktadır (Nauta vd., 2009: 235).

Kariyer memnuniyeti, bir bakıma bireyin iş hayatındaki durumu için bir seviye belirlenmesi anlamına da gelmektedir. Buna göre kariyer memnuniyeti, çalışan bireylerin geçmişten gelen, bugün yaşanan ve yarına dair bir algı oluşturan kariyerlerinin olumlu ya da olumsuz değerlerini ortaya koyarken, buna paralel olarak da bireyin iş hayatında gelmiş olduğu noktayı da başarı ve başarısızlık ekseninde ele almaktadır (Sakal ve Yıldız, 2015: 613).

Kariyer memnuniyeti, her ne kadar bireyin kariyerinin geçmişinden beslense de bireyin bugünkü kariyer değerlerine ve ortamına göre de oluşmaktadır. Bir başka deyişle bireyin kariyer konusundaki memnuniyet derecesi mevcut süreçte erişmiş olduğu nokta ile ilintili olarak ele alınmaktadır. Çünkü kariyer memnuniyetinin anlaşılabilirliği adına çalışan bireyin bugününe bakılması gerekmekte ve onların bu noktada buldukları pozisyon ve psikolojik durum ele alınmalıdır. Bu sayede de çalışan bireylerin kariyer durumlarının seviyesi kadar bundan yana elde etmiş oldukları kariyer memnuniyet düzeyi de anlaşılabilir.

Kariyer memnuniyetinin sonuçları beşe ayrılmakta olup aşağıda ele alınmıştır:

İlerleme Sonuçları: Örgütlerde çalışanın kişisel özelliklerine göre, görev tanımlarını mevcut durum içerisinde yerine getirmesidir (Göksel, 2013: 4).

Kariyer Geliştirme: Örgüt içerisindeki insan kaynakları bölümünde en önem arz eden görevleri işgörenlerin beceri ve yetenekleri doğrultusunda en fazla fayda elde edecekleri bir biçimde onları geliştirmektir. Kariyer geliştirme programları, kişilerin iş tatmini ve örgüte bağlılığını artırmasının yanı sıra çalışanın yeteneklerinin gelişmesine de imkân verir (Şimşek vd. 2016: 255).

Performans Değerleme: Performans değerlendirme, çalışanın motivasyonunu etkileyerek örgütün başarılı çalışan politikası gerçekleştirmesidir (Barutçugil, 2002: 179).

İste Kalma Niyeti: Çalışanların görev aldığı organizasyonlarda sürekliliğinin sağlanması, işini devam ettirme gayesi ve hareketleridir (Akoğlan vd., 2010: 357).

Örgütsel Bağlılık: Yüksek seviyede bağlılık duygusuna sahip çalışan, meslek hayatında ücretlendirme ve başarı açısından tatmin olunabileceği gibi örgüt, çalışanın iş sadakati hakkında kişiye yetki vererek ve kişinin üst düzey pozisyonlara atanmasını sağlayarak ödüllendirebilir (Bayram, 2005: 136; Akıncı, 2006: 28; Doğan ve Kılıç, 2007: 54).

2.3. Değişkenler Arası İlişkiler

Örgütsel adalet çalışanlarda motivasyonu ve performansını artıran önemli bir örgütsel faktördür. Önemli bir girdi değişken olan örgütsel adalet olumlu değişkenler üzerinde

artıran olumsuz değişkeler üzerinde artıran etkiye sahiptir. Sosyal mübadele ve eşitlik teorilerinden yola çıkılarak destek bulan bu yaklaşım uygulamalarda kendini göstermektedir. Nitekim işletmelerde son dönemlerde etkileri tartışılan etik davranışlar ve etik iklim ile örgütsel adalet arasında olumlu ilişkilerin olduğu görülmüştür (Elçi vd., 2015: 587-597; Albejaidi, 2021: 8-96). Etik ilkelerin tutarsız olarak değerlendirildiği, yöneticilerin güveni gerçekleştirecek iş ortamını sağlayamadığı organizasyonlarda kariyere ilişkin yaklaşımların daha fazla olacağı Chay ve Aryee (1999) tarafından ortaya konulmuştur. Bu bakış açısından hareket ettiğimizde; etik ilkelerin çerçevesinin net bir şekilde ortaya konulduğu, uygulanması gereken etik ilkelerin sürekli suretle çalışanlara hatırlatıldığı ve etik ilkelerin organizasyon tarafından benimsendiği organizasyonlarda kariyer ile ilgili yaklaşımların engelleneceği düşünülmektedir (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018). Trevino ve Weaver tarafından, örgütsel adalet ve etik ilişkisini takip etmenin iş görenlerin etik ve etik dışı davranışları ile ilgili etkilerini değerlendirmek amacıyla ortaya konan araştırmanın sonuçlarına göre algılanan örgütsel adalet ve etikle alakalı sonuçlar arasında kuvvetli bağlar bulunmaktadır. Bu doğrultuda, iş görenlerin örgütsel adalet ile ilgili algılama seviyeleri yükseldikçe, etik dışı davranışlarının daha az gerçekleştiği tespit edilmiştir (Trevino ve Weaver, 2001: 665). Jennie Susan Johnson'un ortaya koyduğu araştırmada; organizasyonun örgütün adalet ile ilgili algılarının, yalnızca kararların sonuçlarının nasıl algılandığı ile ilgili değil, diğer yandan da karar verme ile alakalı olabileceğini ileri sürmüştür. Bu doğrultuda gerçekleştirdiği araştırma ile ilgili ortaya koyduğu örgütsel adalet algısı, ahlaki ideolojinin değerlendirmesi ve etik karar alma sürecinin aşamalarını topluca irdeleyen örgütsel adaletin etik karar vermeye bir ilişkisi olabileceğini varsaymıştır. Araştırmanın neticesinde, örgütsel adalet ile ahlaki değerlendirme ve ahlaki niyet arasında bir ilişki bulunamamıştır (Johnson, 2007).

Bu bağlamda teori ve uygulamalardan yola çıkılarak örgütsel adalet ve etik dışı davranış arasında ters yönlü ve anlamlı ilişki olabileceği değerlendirilmiş ve test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler tasarlanmıştır.

H1: Örgütsel adalet çalışanların etik dışı davranışlarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H1a: Prosedür adaleti çalışanların etik dışı davranışlarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H1b: Dağıtım adaleti çalışanların etik dışı davranışlarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H1c: Etkileşim adaleti çalışanların etik dışı davranışlarını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Örgütsel adaletin çalışanların kariyer memnuniyetini artıran bir değişken olduğu değerlendirilmektedir. Literatürde örgütsel adalet daha çok kariyer memnuniyeti ile çok yakın olarak değerlendirilen iş tatmini (Hesari, 2016: 63-65) ile çalışılmış ve bulgular benzer yönde bulunmuştur. Örneğin Özer ve Urtekin'in, örgütsel adalet yaklaşımı olarak ve iş

tatmini bakımında araştırdıkları bir çalışmada, örgütsel adaletin uygulanması ve iş görenlerin adalete ilişkin bakış açılarının pozitif bakımdan ilerlemesi, iş tatminin de pozitif olarak gelişmesine katkı sağlayacağı sonucuna varmışlardır (Özer ve Urtekin, 2007: 122). Ancak kariyer memnuniyeti ile ilişkili çalışmalar mevcuttur (Çelik, 2021: 99-122). Bu bağlamda örgütsel adalet ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkiyi test etmek üzere H2 tasarlanmıştır.

H2: Örgütsel adalet çalışanların kariyer memnuniyeti düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Kariyer memnuniyeti de örgütsel adalet gibi çalışan çıktılarını olumlu yönde etkileyen bir değişken olarak literatürde yer bulmaktadır. Bu bağlamda kariyer memnuniyetinin etik dışı davranışları azaltabileceği değerlendirilmiştir. Nitekim bazı çalışmalarda kariyer memnuniyeti ile etik dışı davranışlar arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Çelik vd., 2014: 491-508). Etik ilkelerin tutarsız olarak değerlendirildiği, yöneticilerin güveni gerçekleştirecek iş ortamını sağlayamadığı organizasyonlarda kariyere ilişkin yaklaşımların daha fazla olacağı Chay ve Aryee (1999) tarafından ortaya konulmuştur. Bu bakış açısından hareket ettiğimizde; etik ilkelerin çerçevesinin net bir şekilde ortaya konulduğu, uygulanması gereken etik ilkelerin sürekli suretle çalışanlara hatırlatıldığı ve etik ilkelerin organizasyon tarafından benimsendiği organizasyonlarda kariyer ile ilgili yaklaşımların engelleneceği düşünülmektedir (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018). Bu bağlamda kariyer memnuniyeti ile etik dışı davranış arasındaki ilişkiyi test etmek üzere H3 tasarlanmıştır.

Eşitlik teorisi, sosyal mübadele teorisinden ve literatürden yola çıkarak örgütsel adaletin etik dışı davranışları azaltabileceği ve kariyer memnuniyetinin bu ilişkide düzenleyici rol üstlenebileceği değerlendirilmiş ve bu bağlamda araştırma modeli tasarlanmıştır. Bu kapsamda düzenleyici ilişkileri test etmek üzere aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H4: Örgütsel adaletin etik dışı davranışına etkisinde kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü vardır.

H4a: Prosedür adaletinin etik dışı davranışına etkisinde kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü vardır.

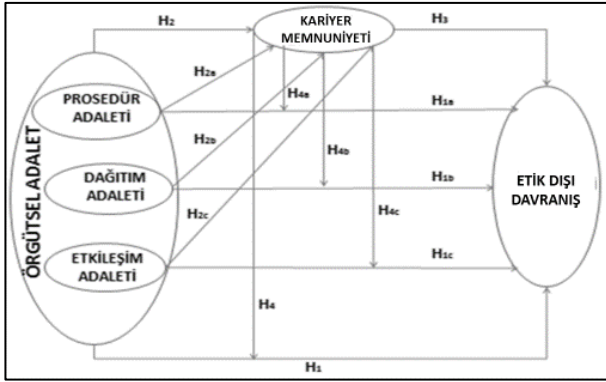
H4b: Dağıtım adaletinin etik dışı davranışına etkisinde kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü vardır.

H4c: Etkileşim adaletinin etik dışı davranışına etkisinde kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü vardır.

3. Yöntem

Bu araştırmanın amacı, bankacılık sektöründe örgütsel adaletin etik dışı davranışa etkisini ve bu ilişkide kariyer memnuniyetinin rolünü belirlemektir. Araştırmanın amacına göre oluşturulan model ve hipotezler Şekil 1 de sunulmuştur. Aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Şekil 1 Araştırma Modeli



3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Antalya'da görev alan bankacılık sektörü işgörenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini banka çalışanları içerisinde basit tesadüfi yöntem sayesinde belirlenen denekler oluşturmaktadır. Anket çalışması için Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 2021/10 sayılı ve 28.07.2021 tarihli karar ile etik onayı verilmiştir. Söz konusu kurumlarda yaklaşık olarak 10000 çalışan görev almaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı göz önünde bulundurularak örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfen seçilen toplam 500 kişiye anket uygulanması öngörülmüştür. İnternet üzerinden iletilen anketlerden 425 adet geri dönüş alınmış ve 411 adet anket analiz amacıyla uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 11 veri seti çıkartılmış ve 400 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Bankacılık sektörü çalışanlarına ilişkin örgütsel adalet ve etik dışı davranış ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolünü saptamak amacıyla bu çalışmada kullanılan ölçeklere aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Banka çalışanlarının örgütsel adalet düzeylerini belirlemek ve ölçmek amacıyla Moorman (1991) tarafından oluşturulan ve Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geçerleme çalışmaları gerçekleştirilen üç boyutlu (prosedüel adalet, etkileşim adaleti, dağıtımsal adaleti) adalet ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel adalet ölçeği "Prosedüel Adalet" (6 maddede), "Dağıtım Adaleti" (5 maddede), "Etkileşim Adaleti" (9 madde) 20 madden oluşan ölçektir. Anket katılımcılarının 5'li Likert tipi ölçek üzerine dizayn edilen şekilde işaretleme yapmaları istenmiştir. Niehoff ve Moorman (1993) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri neticesinde, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı prosedüel adaleti için .85, dağıtımsal adaleti için .91 ve etkileşim adaleti için .92 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel adalet ölçeğine ilişkin yapı geçerlilik testi amacıyla ilk olarak keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz neticesinde veriler, ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağlamakta olduğu tespit edilmiştir. Tek boyutta

değerlendirilen analiz aşamasında 20 madde tek boyutta toplanabilmiştir. Ölçeğin KMO analizi sonucunda tüm boyutlar ve toplam ölçek .70 ve üstüdür ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak saptanmıştır. Tek boyutta değerlendirilen varyans %54'tür. İlgili analizler aşamalarının devamında AMOS paket programı sayesinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi neticesinde elde edilen veriler ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı saptanmıştır. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı örgütsel adalet (OA), prosedüel adalet (PD), dağıtımsal adalet (DA) ve etkileşim adalet (EA) için sırasıyla .95, .89, .88 ve .96 şeklinde tespit edilmiştir.

Etik Dışı Davranış Ölçeği: Çalışanların etik dışı davranış eğilimine ilişkin ölçümlemede Ferrell ve Skinner (1988) tarafından oluşturulan ve Baker, Hunt ve Andrews (2006) tarafından kullanılan beş maddeden oluşan etik dışı davranış ölçeği kullanılmıştır. Cevaplar 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada Baker, Hunt ve Andrews'un (2006) tarafından kullanılan ölçeğin, Çelik ve arkadaşları tarafınca Türkçe geçerlemesi gerçekleştirilen versiyonu kullanılmıştır. Baker, Hunt ve Andrews (2006) tarafınca gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .78 olarak belirlenmiştir. Çelik ve arkadaşları alfa değerini .80 olarak saptamıştır.

KFA sonuçlarına göre ölçek tek faktörlü yapıya uyum sağlamakta, birinci madde için düşük faktör yükü bulunmakta ve nihai versiyonuyla 4 maddeli ölçek için faktör yüklerinin .66 ile .86 arasında olduğu görülmektedir. Ölçek için KMO analizi neticesi .70 ve Barlett testi anlamlı ($p=0.000$) olarak saptanmıştır. Tek boyutta ele alınan ölçekte varyans %48 olarak tespit edilmiştir. İlgili analizlerin arkasında AMOS paket programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizleri neticesinde verilerin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı saptanmıştır. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri neticesinde toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.74 olarak saptanmıştır.

Kariyer Memnuniyeti Ölçeği: Bu çalışmada Hofmans, Dries ve Pepermans'ın (2008) araştırmasında kullanılan ve Çelik ve arkadaşları (2014) tarafından geçerlemesi yapılan kariyer memnuniyeti ölçeğinden yararlanılmıştır. Hofmans, Dries ve Pepermans (2008) tarafınca gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri neticesinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .74 olarak saptanmıştır. Çelik ve arkadaşları Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını .83 olarak bulmuştur.

Araştırmada ölçek için yapı geçerliliği testi amacıyla ilk olarak keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler neticesinde ölçeğin tek faktörlü yapıya uyumlu olduğu, ilk maddenin düşük faktör yüküne sahip olduğu ve nihai versiyonuyla 4 maddeli ölçek için faktör yüklerinin .86 ile .92 arasında olduğu saptanmıştır. Ölçeğin KMO sonucu .88 ve Barlett testi anlamlı ($p=0.000$) olarak saptanmıştır. Tek boyut içerisinde açıklanan varyans %78 dir. AMOS paket programı vasıtasıyla doğrulayıcı faktör analizi

gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi neticesinde verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyumlu olduğu belirlenmiştir. Gerçekleştirilen güvenirlik analizi neticesinde ölçek için toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.93 olarak saptanmıştır.

3.3. Bulgular

Veri toplama yöntemi aracılığıyla ulaşılan veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin örnekleme uyumluluğunu saptamak amacıyla yapı geçerlikleri AMOS paket programı içinde yer alan doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla

gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenirlik analizleri Cronbach alfa güvenirlik katsayısı vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma içerisinde katılımcılar için bağımlı değişken Etik dışı davranış ortalamalarının demografik değişkenlere göre değişkenlik sağlayıp sağlamadığını test etmek hedefiyle bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü ANOVA analizleri uygulanmıştır.

Araştırmada ilk olarak ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1 Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	XX ²	ddf	CMIN/DF ≤5	GCFI ≥.85	AGFI ≥.85	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
Örgütsel Adalet (2.Düzey)	5522	1165	3,1	0.89	0.86	0.94	0.92	0.93	0.07
Etik Dışı Davranış	0,6	99	0,5	0,99	0,99	1,00	0,99	0,99	0
Kariyer Memnuniyeti	44	44	1	0,99	0,98	1,00	0,99	0,99	0,01

Not: Uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri baz alınarak değerlendirilmiştir. AGFI bazı kaynaklarda ≥.90 olarak verilse de (Şahin ve Gürbüz, 2019) de bazı kaynaklarda (Schermelele-Engel ve Moosbrugger, 2003: 30) olarak verilmektedir.

Değişkenlerin birbiriyle olan bağlantılarını saptamak için Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Yapılan analizler neticesinde saptanan ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir. Tablo 2’de de gösterildiği üzere araştırma doğrultusunda

değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisi; örgütsel adalet ve boyutlarının kariyer memnuniyeti ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve etik dışı davranış ile anlamlı ilişkiye sahip olmadığı saptanmıştır.

Tablo 2 Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6
Etik Dışı Davranış	2,6	0,95	(.74)					
Kariyer Memnuniyeti	3,41	1,02	.03	(.93)				
Etkileşim Adaleti	3,48	0,99	-.07	.52***	(.96)			
Dağıtımsal Adaleti	3,34	1,02	-.04	.60***	.56***	(.88)		
Prosedürel Adaleti	2,92	0,96	.004	.53***	.68***	.54***	(.89)	
Örgütsel Adalet	3,27	0,85	-.05	.63***	.92***	.77***	.85***	(.95)

Alfa güvenirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. (**p<.001)

Etik dışı davranışın cinsiyete, medeni duruma ve sektöre göre değişkenlik arz edip etmediğini test etmek amacıyla gerçekleştirilen t-testi neticesinde çalışanların etik dışı davranış düzeylerinin farklılaşmadığı ve düzeyin ortalamasının üstünde olan 2,50-2,70 arasında değiştiği gözlenmiştir. Söz konusu husus Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3 Demografik Gruplardaki Farklılıklar (t Testi Sonuçları)

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	Sig
Etik Dışı Davranış	Kadın	163	2,51	,96	,14
	Erkek	237	2,65	,93	
	Evli	223	2,57	1,00	,58
	Bekâr	177	2,62	,88	
	Kamu	301	2,58	,90	
	Özel	99	2,63	1,08	,61

* p<.05

Çalışanların etik dışı davranış düzeylerinin eğitim durumuna çeşitlilik arz edip etmediğini ise “ANOVA analizi” ile sınımlanmıştır. Etik dışı davranış düzeyinin eğitim durumuna çeşitlilik arz edip etmediğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA analizleri tablo 4’te gösterilmiştir. Tablo 4’te belirtildiği üzere işgörenlerin etik dışı davranış düzeylerinin eğitim düzeylerine göre çeşitlilik

göstermemektedir (F=0,31, p>0,05). Gruplar 2’den az sayıda olan grup oluşturduğundan Tukey testi gerçekleştirilememiştir.

Tablo 4 Demografik Gruplardaki Farklılıklar (ANOVA Sonuçları)

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F
Etik Dışı Davranış	Lise	13	3,06	1,11	0,11
	Lisans	287	2,53	0,90	
	Y. Lisans	97	2,72	1,01	
	Doktora	3	2,42	2,24	

**p<.01, * p<.05

Örgütsel adalet (OA) ve boyutlarının (PA, DA, EA) etik dışı davranış (E) üzerine etkisini ve bu etkide kariyer memnuniyetinin (KM) düzenleyici rolünü belirlemek hedefiyle gerçekleştirilen faktör analizleri neticesinde belirlenen ölçeklerle ortaya konan araştırma modeliyle uyumlu bir şekilde belirlenen Baron ve Kenny (1986) tarafınca önerilen üç aşamalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Hipotezleri sınamak amacıyla gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde yaş, tecrübe, örgütsel adalet ve üç boyutlu bağımsız değişken, etik dışı davranış (E) bağımlı değişken ve kariyer

memnuniyeti (KM) de düzenleyici (moderatör) değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Yaş, tecrübe, örgütsel adalet ve boyutları ile kariyer memnuniyeti modele dâhil edilirken merkezileştirilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizleri bağlamında gerçekleştirilen düzenleyici etki analizleri amacıyla ilerletilen üç aşamalı regresyon analizleri kapsamında tecrübe ve yaş kontrol altına alınarak analizler sürdürülmüştür. Analizlerde SPSS two way syntax makro eklentisi kullanılarak düzenleyici etki bulguları elde edilmeye çalışılmıştır.

Analizler ile ilgili birinci aşamada OA-E ilişkisinde KM'nin düzenleyici etkisi belirlenerek Tablo 5'te sunulmuştur. Analizler ile ilgili birinci aşamada OA-E ilişkisinde KM'nin düzenleyici etkisi belirlenerek Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5 Örgütsel Adaletin Etik Dışı Davranışa Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Etik Dışı Davranış		
	1.Aşama β	2.Aşama β	3.Aşama β
Yaş	-.40**	-.41**	-.41**
Tecrübe	.37**	.38**	.38**
OA	-.05(H1)	-.13**	-.14*
KM		.12 (H3)	.14*
OA x KM			.08 (H4)
R ²	.026	.35	.04
Düz. R ²	.01	.02	.03
F	3,5*	3,5**	3,4**

*p_≤.05; **p_≤.01; ***p_≤.001

Tablo 5'te gösterilen analizin sonuçları doğrultusunda örgütsel adalet ve etik dışı davranış arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ($\beta = -.03$, $p > .05$) gözlemlenmiştir. Bunun sonucunda Hipotez 1 desteklenmemiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel adalet etik dışı davranış etkilememektedir. Yine bu analiz sonucunda kariyer memnuniyetinin de etik dışı davranış üzerindeki etkisinin de anlamsız olduğu saptanmıştır ($\beta = .12$, $p > .05$). Netice olarak Hipotez 3 desteklenmemiştir.

Analizlerin ikinci aşamasında prosedürel adalet ile etik dışı davranış arasındaki ilişkide kariyer memnuniyetinin düzenleyici etkisi saptanmaya çabalanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6 Prosedürel Adaletin Etik Dışı Davranışa Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Etik Dışı Davranış		
	1.Aşama β	2.Aşama β	3.Aşama β
Yaş	-.40**	-.40**	-.39**
Tecrübe	.36**	.36**	.34*
PA	.006 (H1a)	-.02	-.04
KM		.05 (H3)	.07
PA x KM			.12* (H4a)
R ²	.023	.24	.39
Düz. R ²	.01	.01	.02
F	3,08*	2,47*	3,21**

*p_≤.05; **p_≤.01; ***p_≤.001

Tablo 6'da gösterilen analiz sonuçları ile ilgili olarak prosedürel adalet ve etik dışı davranış arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ($\beta = .006$, $p > .05$) gözlemlenmiştir. Böylece Hipotez 1a desteklenmemiştir. Analiz sonuçları prosedürel adalet ile etik dışı davranış arasındaki ilişkide kariyer memnuniyetinin düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermiştir ($\beta = .12$, $p < .05$). Böylece düzenleyici etki hipotezi Hipotez 4a desteklenmiştir.

Analizlerin üçüncü aşamasında dağıtımsal adalet ile etik dışı davranış arasındaki ilişkide kariyer memnuniyetinin düzenleyici etkisi saptanmaya çabalanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7 Dağıtımsal Adaletin Etik Dışı Davranışa Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Etik Dışı Davranış		
	1.Aşama β	2.Aşama β	3.Aşama β
Yaş	-.40**	-.41**	-.40**
Tecrübe	.37**	.37**	.37**
DA	-.05 (H1b)	-.11	-.11
KM		.10 (H3)	.12
DA x KM			.06 (H4b)
R ²	.025	.33	.36
Düz. R ²	.01	.02	.02
F	3,44*	3,25*	2,93*

*p_≤.05; **p_≤.01; ***p_≤.001

Tablo 7'de gösterilen analiz sonuçları ile ilgili olarak dağıtımsal adalet ve etik dışı davranış arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ($\beta = -.05$; $p > .05$) gösterilmiştir. Böylece Hipotez 1b desteklenmemiştir. Bu sonuçlara göre dağıtımsal adalet etik dışı davranış arttıran bir değişkendir değildir. Analiz sonuçları dağıtımsal adaletin etik dışı davranış ilişkisinde kariyer memnuniyetinin düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermiştir ($\beta = .06$; $p > .05$). Böylece düzenleyici etki hipotezi Hipotez 4b desteklenmemiştir.

Analizlerin dördüncü aşamasında etkileşimsel adalet ile etik dışı davranış arasındaki ilişkide kariyer memnuniyetinin düzenleyici etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8 Etkileşimsel Adaletin Etik Dışı Davranış Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Etik Dışı Davranış		
	1.Aşama β	2.Aşama β	3.Aşama β
Yaş	-.41**	-.41**	-.41**
Tecrübe	.38**	.38**	.38**
DA	-.08 (H1c)	-.13*	-.13*
KM		.11(H3)	.11
DA x KM			.04 (H4c)
R ²	.02	.03	.04
Düz. R ²	.02	.02	.02
F	4,00**	3,90**	3,26**

*p_≤.05; **p_≤.01; ***p_≤.001

Tablo 8'de gösterilen analiz sonuçları ile ilgili olarak etkileşimsel adalet ile etik dışı davranış arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ($\beta = -.08$; $p > .05$) gösterilmiştir. Böylece

Hipotez 1c desteklenmemiştir. Bu sonuçlara göre etkileşimsel adalet etik dışı davranışı arttıran bir değişkendir değildir. Analiz sonuçları etkileşimsel adalet ile etik dışı davranış arasındaki ilişkide kariyer memnuniyetinin düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermiştir ($\beta = .04$; $p > .05$). Böylece düzenleyici etki hipotezi Hipotez 4c desteklenmemiştir.

Yaş ve çalışma süresi kontrol altına alınarak ve örgütsel adalet ve boyutları ayrı ayrı değerlendirilerek analize sokulmuş ve sonuçlar toplu halde Tablo 9'da gösterilmiştir. Analizler incelendiğinde, Tablo 9'da da gösterildiği üzere örgütsel adalet boyutlarının davranışsal kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu gözükmemektedir. Bu doğrultuda Hipotez 2, 2a, 2b, 2c desteklenmemektedir.

Tablo 9: Basit Regresyon Analizleri

Değişkenler	Kariyer Memnuniyeti			
	R ²	Düz. R ²	F	β
Örgütsel Adalet	.63	.40	88***	.64***(H2)
Prosedürel Adalet	.53	.29	54***	.55***(H2a)
Dağıtımsal Adalet	.60	.36	74***	.60***(H2b)
Etkileşimsel Adalet	.52	.27	49***	.52***(H2c)

4. Sonuç ve Tartışma

Bankacılık sektöründe uygulanan ampirik bir araştırma ile çalışanların örgütsel adalet algıları ile etik dışı davranış ilişkileri ve bu ilişkide kariyer memnuniyetinin düzenleyici rolü incelenmiştir.

Anket çalışması için Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 2021/10 sayılı ve 28.07.2021 tarihli karar ile etik onayı verilmiştir.

İşgörenlerin zamanlarının büyük bir kısmını çalıştıkları organizasyonlarda harcamaları 21. yüzyılda organizasyonların çalışanlar için yaşam alanı haline gelmesine neden olmaktadır. Organizasyonların işgörenlerin hayatında bu derece önemli olmalarının bu organizasyonlarda oluşabilecek pozitif veya negatif bir gelişmenin işgören davranışlarını, tutumunu ve algısını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu bağlamda çalışanların algıladıkları örgütsel adalet çalışanlar üzerinde olumlu etki yapan bir değişken olarak görülmüş ve bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Örgütsel başarımda günümüz iş yaşamının önemli sorunlarından olan etik dışı davranışlarda olumsuz davranışlar içinde önemli görülerek bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Çalışanlar örgüt içinde olumlu olaylarla karşılaşabilecekleri gibi olumsuz davranışlara da maruz kalabilmekte ya da bu davranışlara şahit olabilmektedirler. Çalışanların olumlu olaylara yönelik tutum ve davranışlarının yansıtılması süreci incelendiğinde, istekli ve aktif bir durumda oldukları görülebilmektedir. Ancak, olumsuz durumlarla karşılaşan çalışanlar tutum ve davranışlarını yansıtma sürecinde pasif ve çekingen bir tavır içerisinde olabilmektedir. Bu beklenti

Adams'ın eşitlik teorisi ve Sosyal mübadele teorisi ile uyumludur. Nitekim çalışanlar sürekli kendilerini ve çevrelerini değerlendirmekte ve karşılaştırmaktadır.

Örgütlerde çalışanların kariyerlerine yönelik elde ettikleri çeşitli kazanımları (sosyal haklar, terfi, prim, gelir gibi) adaletli ya da adaletsiz dağıtılmış bir şekilde algılamaları oldukça olasıdır. Dolayısıyla çalışanlar kendi kazanımlarıyla başka bir çalışanın kazanımlarını kıyaslama yoluna gitmektedirler. Kıyaslama sonucunda çalışanın kendisine düşen payı adaletsiz olarak algılaması örgüte karşı olan tutumunu etkileyebilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 78; Chambers, 2002: 318).

Araştırma kapsamında öncelikle örgütsel adalet ve boyutlarının etik dışı davranış üzerindeki etkileri araştırılmıştır (H1, H1a, H1b ve H1c). Hiyerarşik regresyon analizleri kapsamında elde edilen bulgular örgütsel adalet ve örgütsel adalet bulgularının çalışanların etik dışı davranışları üzerinde anlamlı etkisinin olmadığını göstermiştir. Bu beklenmedik bir bulgudur. Nitekim olumlu bir değişken olan örgütsel adaletin çalışanlarda çıktı tutum ve davranışlarda olumlu etki yapması beklenmektedir. Bu bağlamda literatürde benzer çalışmalar incelenmiş ve elde edilen bulgular etik iklim ile örgütsel adalet arasında olumlu ilişki olduğunu göstermektedir (Elçi vd., 2015: 587-597; Albejaidi, 2021: 8-96). Bunun yanında Trevino ve Weaver tarafından, örgütsel adalet ve etik ilişkisini takip etmenin iş görenlerin etik ve etik dışı davranışları ile ilgili etkilerini değerlendirmek amacıyla ortaya konan araştırmanın sonuçlarına göre algılanan örgütsel adalet ve etikle alakalı sonuçlar arasında kuvvetli bağlar bulunmaktadır. Bu doğrultuda, iş görenlerin örgütsel adalet ile ilgili algılama seviyeleri yükseldikçe, etik dışı davranışlarının daha az gerçekleştiği tespit edilmiştir (Trevino ve Weaver, 2001: 665). Bu beklenmedik bulgunun kültürel ve yapısal olduğu değerlendirilmektedir. Türk bankacılık sektörünün sağlam ve kuralcı yapısı keyfi uygulamalara olanak oluşturmayacak kadar sağlam olarak değerlendirilmektedir. Diğer sektörlere göre şeffaf ve adil yapısı bankacılık çalışanlarında pozitif görülmektedir. Bunun yanında etik dışı davranış ortamının kısıtlılığının da bu türde bir bulgunun elde edilmiş olmasına neden olabileceği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda benzer bulgu Johnson ortaya koyduğu çalışmada karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bu çalışmada organizasyonun örgütün adalet ile ilgili algılarının, yalnızca kararların sonuçlarının nasıl algılandığı ile ilgili değil, diğer yandan da karar verme ile alakalı olabileceğini ileri sürmüştür. Bu doğrultuda gerçekleştirdiği araştırma ile ilgili ortaya koyduğu örgütsel adalet algısı, ahlaki ideolojinin değerlendirmesi ve etik karar alma sürecinin aşamalarını topluca irdelleyen örgütsel adaletin etik karar vermeye bir ilişkisi olabileceğini varsaymıştır. Araştırmanın neticesinde, örgütsel adalet ile ahlaki değerlendirme ve ahlaki niyet arasında bir ilişki bulunamamıştır (Johnson, 2007).

Çalışmanın bir diğer hipotezi ise örgütsel adalet ile boyutlarının ile kariyer memnuniyeti ilişkilerine

yöneliktir.(H2, H2a, H2b, H2c) .Elde edilen bulgular olumlu etkisi beklenen örgütsel adalet ve boyutlarının çalışanların kariyer memnuniyet düzeyini anlamlı olarak arttırdığı yönünde olmuştur. Bu beklendik bir bulgudur. Literatürde örgütsel adalet daha çok kariyer memnuniyeti ile çok yakın olarak değerlendirilen iş tatmini ile çalışılmış ve bulgular benzer yönde bulunmuştur (Hesari, 2016: 63-65). Başka bir çalışmada etik ilkelerin tutarsız olarak değerlendirildiği, yöneticilerin güveni gerçekleştirecek iş ortamını sağlamadığı organizasyonlarda kariyere ilişkin yaklaşımların daha fazla olacağı Chay ve Aryee (1999) tarafından ortaya konulmuştur. Bu bakış açısından hareket ettiğimizde; etik ilkelerin çerçevesinin net bir şekilde ortaya konulduğu, uygulanması gereken etik ilkelerin sürekli suretle çalışanlara hatırlatıldığı ve etik ilkelerin organizasyon tarafından benimsendiği organizasyonlarda kariyer ile ilgili yaklaşımların engelleneceği düşünülmektedir (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018).

Araştırmanın son safhasında bankacılık sektörü çalışanlarının algıladıkları örgütsel adalet ile etik dışı davranış düzeyleri arasındaki ilişkide kariyer memnuniyeti düzeylerinin düzenleyici rolü incelenmiştir (H4,H4a, H4b, H4c).Yürütülen hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre kariyer memnuniyetinin düzenleyici etkisi sadece prosedür adaleti-etik dışı davranış ilişkisinde tespit edilmiştir. Bu bulgu beklenmedik bulgudur. Nitekim eşitlik ve sosyal mübadele teorileri çerçevesinde olumlu tutum ve davranışların olumlu etkileri beklenmektedir. Bu bulgu sadece prosedür adaleti–etik dışı davranış ilişkisinde kariyer memnuniyetinin düzenleyici etkisiyle görülmüştür. Elde edilen bu bulgu literatürde benzer çalışmalar bulunmamanı nedeniyle karşılaştırılamamıştır.

Çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın boyutsal olmaması, belirli bir coğrafyada ve sektörde yapılması çalışmanın en önemli kısıtlarıdır. Farklı sektör, coğrafya ve daha fazla örneklem üzerinde daha faydalı bulgulara ulaşılabileceği değerlendirilmektedir.

Bundan sonra benzer konularda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara Kariyer memnuniyeti etik dışı davranış ilişkisinde dağıtım adaletinin rolünü incelemeleri önerilebilir.

References

- Akıncı, Z. (2006). Örgütsel bağlılığın isteğe bağlı işgücü devir hızı ve iş tatmini üzerine etkisi konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 3(2), 26-34.
- Akoğlan K., M. & Dünder A. (2010). Otel çalışanlarının işte kalma niyeti üzerine bir uygulama. V. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, 27–30 Mayıs, Nevşehir.
- Aktaş E. (2010). *Performans değerlendirme sistemlerinin örgütsel adalet algısı üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: DEÜ S.B.E.

- Albejaidi, F. (2021). The mediating role of ethical climate between organizational justice and stress: A CB-SEM analysis. *Amazonia Investiga*, 10(38), 82-96.
- Altınkurt, Y. & Yılmaz, K. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(22), 113-128.
- Atayman V. (2011). *Etik*. İstanbul: Bordo-Siyah Yayınevi.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi* (2. Basım). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Chambers, B., A. (2002). Applicant reactions and their consequences: Review, advice, and recommendations for future research. *International Journal of Management Reviews*, 4(4), 317-333.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: AKÜ.
- Çakmak, K. Ö. (2005). Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olay çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İ.Ü.
- Çelik, M. (2007). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Adaletin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Etkisi, "İŞ, GÜÇ" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 99-22.
- Çelik, M., Turunç, Ö. & Bilgin, N. (2014). Lider-üye etkileşimi ve kariyer memnuniyetinin yenilikçi davranışa etkisinde etğin düzenleyici rolüne yönelik deneysel bir araştırma, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 491-508.
- Çetinkaya, B. D. (2017). *Bireysel etik değerlerin örgütsel bağlılık kapsamında whistleblowing (bilgi sızdırma) davranışı üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: A.Ü.
- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: G.Ü.
- Dalton, M. M. (2006). Efficiency v. Morality: The Codification of Cultural Norms in the Foreign Corrupt Practices Act. *NYU Journal of Law & Business*, 2, 583–639.
- De Jong, A. & de Wert, G. M. (2015). Prenatal screening: An ethical agenda for the near future. *Bioethics*, 29(1), 46-55.

- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Deniz, Z. & Gültekin, N. (2016). İş yerinde mobbing çalışanlar üzerine yapılan bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırma Dergisi*, 1(1), 1-11.
- Dilek, U. (2004). *Örgütsel adalet algılamaları ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: KHO.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Elçi, M., Karabay, M. E. & Akyüz, B. (2015). Investigating the Mediating Effect of Ethical Climate on Organizational Justice and Burnout: A Study on Financial Sector, *Procedia. Social and Behavioral Sciences* 207, 587 – 597
- Göksel, A. (2013). *İşletmelerde performans değerlendirme yöntemi: Teori, uygulama, model* (2. Basım). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gül, H. (2006). Etik dışı davranışlar ve ussallaştırılması: devlet hastanelerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 10(9), 65-79.
- Hesari B. S. J. (2016). *The role of ethical climate in service sector: organizational justice, employee job satisfaction and turnover intentions*. Master dissertation: Eastern Mediterranean University.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel adalet: Ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7 (13), 25-43.
- Johnson, J. S. (2007). *Organizational justice, moral ideology, and moral evaluation as antecedents of moral intent*. Doctor of Philosophy in Human Development. Falls Church: Virginia.
- Kavak, O. (2016). *Örgütsel adalet algısının örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet davranışı üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars: K.Ü.
- Köroğlu, P. (2015). *Sağlık Kurumu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Samsun: OMU.
- Leblebici, D.N., Yıldız, H. H. & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 561-574.
- Luna, A. & Chou, S. Y. (2013). Drivers for workplace gossip: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 115.
- Müezzinoğlu, A. (2003). Mühendislikte Etik. *Türkiye Mühendislik Haberleri*. 423(1), 20-22.
- Namasivayam, K. & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction 122 among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28, 1212-1223.
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Kam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(2), 233-251.
- Özdevcioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özer, P. S. & Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *EÜ İİBF Dergisi*, 28, 107-125
- Pelit, E. & Güçer, E. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ve öğretmenleri etik dışı davranışa yönelten faktörlere ilişkin algılamaları. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 95-119.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa; Alfa Yayınları.
- Sakal, Ö. & Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 10(40), 6612-6623.
- Schermelleh-Engel, K. & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Şimşek, S., Çelik, M., Akgemci, T. & Soysal, A. (2009). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Trevino, L. K. & G. R. Weaver. (2001). Organizational justice and ethics program "follow-through": influences on employees' harmful and helpful behavior. *Business Ethics Quarterly*. 11(4), 651-671.
- Yıldız, B. & Ayaz A., Ö. (2018). İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 151-167.
- Yılmaz, G. (2004). *İnsan kaynakları uygulamalarına ilişkin örgütsel adalet algısının tutum ve davranışları üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İ.Ü.

-
- Yurtseven, O. (2016). *Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Yalova: Y.Ü.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme sistemi ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bursa: U.Ü.
- Waddington, K. (2005). Using diaries to explore the characteristics of work-related gossip: Methodological considerations from exploratory multimethod research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 221–236.

Extended Summary

Purpose

The aim of this research is to examine the importance of career satisfaction in the relationship between organizational justice and unethical behavior of people working in the banking sector. Within the framework of this purpose, the framework of the research was formed through the definitions of organizational justice, unethical behavior and career satisfaction.

Literature Review

Organizational justice is a positive influence factor in the structure of the organization. Organizational justice is envisaged as a criterion that can increase job satisfaction, commitment and feelings of trust, which employees place great importance on recently (Pelit and Bozdoğan 2014: 38).

Although it is a general point of view in organizations, it is difficult to detect unethical behaviors. Therefore, the standards that determine ethical behavior are in a gray area, where the right or wrong answers are not always clear. Therefore, unethical behavior may not mean the same to employees. Unethical behaviors may not be subject to equal sanctions in the environment of the organization or in the laws of various countries. In this framework, it is very difficult to determine ethical and unethical behavior (Kartalpepe, 2015: 78-79).

Career satisfaction refers to the perception of the degree to which career-related goals and expectations are achieved. While a level of career satisfaction consists of the satisfaction and achievements of the employees from their careers; The other level is the hope perceived by the employees for the career advancement they want to achieve in the future (Nauta et al., 2009:235).

Design/Methodology/Approach

With this study, a research was conducted to examine in depth the ethical behaviors that have become increasingly important in organizational success in the recent period and the variables that are thought to have an effect on these behaviors. The interaction of organizational justice and unethical behavior is discussed in the context of career satisfaction. As a matter of fact, it is observed in the literature studies that studies on career satisfaction and ethical relations are very limited. In this context, it has been evaluated that this empirical study can contribute to this gap in the literature.

In this context, with an empirical study carried out in the banking sector, first of all, the organizational justice perceptions of bank employees and then their satisfaction with their careers were tried to be determined. The unethical behavior levels of the employees were determined by the analyzes carried out. Then, the effect of organizational justice perception on unethical behavior in bank employees was analyzed and finally, it was examined whether the

relationship between organizational justice and unethical behavior changed when career satisfaction was low or high. Therefore, the main problem of the study is to determine the effect of organizational justice on unethical behavior in bank employees as determining the moderator role of career satisfaction in this effect.

Findings

Within the scope of the research, first of all, the effects of organizational justice and its dimensions on unethical behavior were investigated (H1, H1a, H1b and H1c). In this context, similar studies have been examined in the literature and the findings show that there is a positive relationship between ethical climate and organizational justice (Elçi et al., 2015: 587-597; Albejaidi, 2021: 8-96). This unexpected finding is considered to be cultural and structural. The robust and prescriptive structure of the Turkish banking sector is considered too strong to allow arbitrary practices. In addition, it was evaluated that the limitation of the unethical behavior environment may have caused such a finding.

Another hypothesis of the study is the relationship between organizational justice and its dimensions and career satisfaction (H2, H2a, H2b, H2c). There are expected findings. In the literature, organizational justice was mostly studied with job satisfaction, which is considered very close to career satisfaction, and the findings were found to be similar (Hesari, 2016:63-65).

In the last phase of the study, the regulatory role of career satisfaction levels in the relationship between the organizational justice perceived by the banking sector employees and their unethical behavior levels was examined (H4,H4a, H4b, H4c). There are some unexpected findings. As a matter of fact, positive effects of positive attitudes and behaviors are expected within the framework of equality and social exchange theories. This finding was only seen with the moderator effect of career satisfaction in the relationship between procedural justice and unethical behavior. This finding could not be compared due to the absence of similar studies in the literature.