



# Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar  
Year: 7 - Number: 25 p. 189-202, Autumn 2023

## İşe Yabancılaşmanın İntikamcı Davranış Üzerine Etkisinde Etik İklimin Aracı Rolünün İncelenmesi\* \*\*

*Examining the Mediator Role of Ethical Climate in the Effect of Work Alienation on Revengeful Behavior*

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.1327270>

Araştırma Makalesi /  
Research Article

Makale Geliş Tarihi /  
Article Arrival Date  
**14.07.2023**

Makale Kabul Tarihi /  
Article Accepted Date  
**25.08.2023**

Makale Yayın Tarihi /  
Article Publication Date  
**30.09.2023**

## Asya Studies

Doç. Dr. Ethem Merdan  
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi / Kaman  
Meslek Yüksekokulu / Yönetim ve  
Organizasyon Bölümü  
[ethem.merdan@ahievran.edu.tr](mailto:ethem.merdan@ahievran.edu.tr)  
ORCID: 0000-0003-2528-2326

Dr. Öğr. Üyesi Makbule Hürmet Çetinel  
Uşak Üniversitesi / Uygulamalı Bilimler  
Fakültesi / Lojistik Yönetimi Bölümü  
[hurmet.cetinel@usak.edu.tr](mailto:hurmet.cetinel@usak.edu.tr)  
ORCID: 0000-0003-3260-7432

\* "COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri" beyanları: Bu makale için herhangi bir çıkar atışması bildirilmemiştir. Bu makale, İntihal.net tarafından taranmıştır. Bu makale, Creative Commons lisansı altındadır.

\*\* Bu alışma Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 09.12.2021 tarih ve E-89784354-050.99-52251 belge numarası onayı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

### Öz

Örgütte alışanlar, yaşadıkları olumsuz davranışlar neticesinde çalışma arkadaşlarına, yönetime ve örgüte karşı olumsuz davranış ve tutum gösterebilirler. Bu davranışlardan birisi de örgüt iinden veya dışından kaynaklı birçok sebepten dolayı çalışanın işiyle yeterince ilgilenememesi ve işinden uzaklaşması anlamına gelen işe yabancılaşma davranışıdır. İşe yabancılaşan birey yabancılaşmanın sebeplerine göre işine, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgüte karşı olumsuz davranışlar sergileyebilir, hatta bu durum ciddi boyutlara ulaştığında intikam dahi almak isteyebilir. Algılanan adaletsizliklere ve yapılan haksızlıklara karşı bireyin zarar verici, saldırgan niteliğindeki davranışları anlamına gelen intikamcı davranışlar sonuçları itibarıyla örgüte geri dönüşü olmayan zararlar verebilmektedir. Bu nedenle bu olumsuz davranışları azaltmak için örgüt içerisinde eşitliğin ve adaletin sağlandığı, ahlaki tutum ve davranışların sergilendiği, etik kuralların, ilkelerin ve uygulamaların açıkça belirtildiği ve herkesin buna dikkat ettiği olumlu bir çalışma ortamın olması önemlidir. Bu çalışmanın amacı, işe yabancılaşmanın intikamcı davranış üzerine etkisinde etik iklimin aracılık rolü olup olmadığını belirlemektir. Çalışmanın örneklemini Kırşehir'deki gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 09.12.2021 tarih ve 2021-213 Karar Numarasıyla Etik Kurul İzni alınmıştır. Çalışma sonucunda, işe yabancılaşmanın intikamcı davranışı ve etik iklimi pozitif yönde, etik ikliminde intikamcı davranışı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca etik iklimin işe yabancılaşmanın intikamcı davranış üzerine etkisinde aracı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşe Yabancılaşma, İntikamcı Davranış, Etik İklim

### Abstract

Employees in the organization may show negative behaviors and attitudes towards their colleagues, management, and the organization as a result of the negative behaviors they experience. One of these behaviors is behavior of work alienation, which means that the employee is not sufficiently interested in his job and is away from his job due to many reasons originating from within or outside the organization. The individual who is alienated from work may exhibit negative behaviors towards his work, colleagues, managers, and the organization depending on the reasons for the alienation, and may even want to take revenge when this situation reaches profound dimensions. Revengeful behavior, which means the harmful and aggressive behavior of the individual against perceived injustices and injustices, can cause irreversible damage to the organization as a result. For this reason, in order to reduce these negative behaviors, it is vital to have a positive working environment in the organization where equality and justice are ensured, moral attitudes and behaviors are exhibited, ethical rules, principles, and practices are clearly stated and everyone pays attention to this. The aim of this study is to determine whether ethical climate has a mediating role in the effect of work alienation on revengeful behavior. The sample of the study consists of the employees of the enterprises operating in the food sector in Kırşehir. Quantitative research method was used in the study. Within the scope of the research, Ethics Committee Permission was obtained from the Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee of Uşak University with the date 09.12.2021 and the decision number 2021-213. As a result of the study, it has been determined that work alienation has a positive effect on revengeful behavior and ethical climate, and negatively affects revengeful behavior in ethical climate. In addition, it has been determined that the ethical climate has a mediating effect on the effect of work alienation on revengeful behavior.

**Keywords:** Work Alienation, Revenge Behaviors, Ethical Climate

### Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Merdan, E. & Çetinel, M. H. (2023). İşe Yabancılaşmanın İntikamcı Davranış Üzerine Etkisinde Etik İklimin Aracı Rolünün İncelenmesi. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 7(25), 189-202.

## GİRİŞ

Çalışanlar iş tatminsizliğinden, motivasyon düşüklüğünden, ikilemlerden, kişilik yapılarından, yöneticilerin tutum ve davranışlarından, adaletsiz uygulamalardan, örgüt içerisindeki çatışmalardan etkilenerek yaptıkları işten uzaklaşmakta ve kendilerini geri çekebilmektedirler. Bu durum işe yabancılaşma olarak ifade edilmekle birlikte çalışanların yaptıkları işten, örgütten ve çalışma arkadaşlarından intikam almalarına neden olabilmektedir. Bu durum beraberinde örgüte ve çalışanlara zarar verebilmektedir. Bu yüzden örgütte etik kuralların herkese eşit şekilde uygulandığı bir çalışma ortamının yani etik iklimin oluşturulması önemlidir. Etik iklim, işe yabancılaşan çalışanın intikamcı davranışlarının azaltılması veya önlenmesinde faydalı olabilir.

Hayatının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanın örgütsel verimliliğinin yüksek olması bireysel ve örgütsel koşullar ile yakından ilgilidir. Çalışanın iş süreçleri ve verdiği emek üzerinde kontrol sağlayamaması, örgütün otomasyona dayalı örgütlenmesi, çalışanların yakından denetlenmesi, yaşanan yetki sorunları, çalışanın becerilerini ortaya koyamaması örgütün yaşadığı önemli sorunlardır (Tutar, 2010: 183). Bu sorunlar çalışanın iş hayatındaki mutluluğunu ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Çalışanın iş veren tarafından takdir edilmesi, terfi alması, önemli bir projeyi başarıyla sonuçlandırması çalışan için bir gurur kaynağıdır. Aksine çalışanın adaletsiz bir yaptırımla karşılaşması, insiyatif kullanma hakkının elinden alınması, verdiği emek karşılığında takdir edilmemesi, öfke ve üzüntü gibi olumsuz duygu ve tecrübelerin oluşmasına neden olmakta (Tatarlar ve Çangarlı Güneri, 2018: 591) ve böylece çalışan işten uzaklaşmakta, kendini soyutlamakta ve aidiyet hissetmemektedir. İşe yabancılaşma adı verilen bu durum sonucunda çalışan bu olumsuzlukların beraberinde işini değersiz görmekte, çalışanlardan ve örgütün amaçlarından uzaklaşmakta hatta yapılan haksızlıkları kabullenemeyip intikam almaya çalışabilmektedir (Aşık, 2018: 178). Bu noktada çalışanların bu olumsuz düşüncelerini azaltmak, örgütte olumlu bir ortam olmasını sağlamak ve bireylerin etik ikilem durumlarını ortadan kaldırmak için etik iklimin oluşması örgütler açısından önemlidir (Çalışkan, 2022: 35).

Etik iklim, örgütlerde verilen kararlarda dikkat edilmesi gereken kanun, prosedür, ilke, kural, değer ve inançların oluşturduğu iklimdir. Etik iklim sayesinde çalışanların iş yaparken veya herhangi bir sorunu çözerken verdikleri kararlarda seçim yapmaları kolaylaşır (Ayrıl ve Saracel, 2022: 794). Böylece etik iklim sayesinde çalışanların işe yabancılaşmaları sebebiyle oluşabilecek intikamcı davranışında önüne geçilebilir.

İşe yabancılaşma, intikamcı davranış ve etik iklim ilişkisine yönelik literatüre bakıldığında bu kavramları bütünsel olarak inceleyen bir çalışma olmadığı gözlemlenmiştir. Bu üç kavram arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasının yanısıra literatüre katkı sağlaması açısından bu çalışma önem arz etmektedir. Çalışmanın temel sorunu, işe yabancılaşma sonucu çalışanlara ve örgüte zarar verecek intikamcı davranışların önlenmesi için etik iklimin bir çözüm sağlamasıdır. Bu çalışmadaki temel amaç, işe yabancılaşma, intikamcı davranış ve etik iklim arasındaki etkileşimleri ortaya koymaktır. Bu amaca ilişkin araştırma sorusu ise "İşe yabancılaşmanın intikamcı davranışa etkisinde etik iklim aracılık etkisine sahip midir?" şeklindedir. Araştırma Kırşehirde faaliyet gösteren gıda sektöründeki işletmelerin çalışanlarına yapılmıştır ve çalışma, örgüte zarar verecek intikamcı davranışların artmasında etkili olabilecek işe yabancılaşmanın önemini ortaya konulması ve etik iklimin bu noktadaki önemini belirlenip farkındalık oluşması açısından gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarına yönelik gerçekleştirilmiştir.

## İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma, bir iş ya da durumdan soğuma, uzak durma, kopma ya da dengeden önemli düzeyde sapılması olarak ifade edilmektedir (İrdem, 2021: 276). Başka bir ifadeyle yabancılaşma, özneye nesne arasındaki ilişkinin bozulması veya öznenin ötekileştirilmesi durumudur (Aydoğan, 2015: 274). İşe yabancılaşma ise bireyin işyerinin içinde ve dışındaki imajından, sosyal ilişkilerden uzaklaşması, ayrılması durumudur (Amarat vd., 2018: 554). İşe yabancılaşma, bireyin işine karşı yeterince ilgi göstermemesi, işine yönelik enerjisini ve bağlılığını yitirmesidir (Hirschfeld vd., 2000: 1881) ve bireyin iş hayatından ne kadar koştüğünü temsil etmektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000: 790).

Seeman'a (1959: 784; 1983: 173) göre yabancılaşmanın beş boyutu vardır: *Güçsüzlük*, bireyin beklentilerini ve istediklerini kendisinin belirleyememesi, karşılaştığı bir sonucu değiştirmek için elinden bir şey gelmeyeceğini ve bir işi başkası olmadan yapamayacağını düşünmesidir. *Anlamsızlık*, bireyin hayal ettiklerinin, düşüncelerinin gerçekleşeceği konusunda umutsuz olması veya gerçekleşeceğine inanmaması, neye inanacağını bilmemesidir. *Kuralsızlık*, bireyin amaç ve hedeflerine toplum tarafından hoş karşılanmayan, kabullenilmeyen davranışlar göstererek ulaşacağına inanmasıdır. *Topluma*

*yabancılaşma*, toplumun değerli gördüğü inanç ve amaçların birey için anlamsız hale gelmesidir, bireyin sosyal çevreden uzaklaşmasıdır. *Kendine yabancılaşma*, bireyin öz benliğinden soğuması, bireyin davranışının beklentileri ile uyum sağlamaması, beklentilerinden uzaklaşarak farklı davranmasıdır.

Çalışanların, örgütlere verdikleri emek karşılığında beklediklerini bulamaması yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Tutar, 2010: 183). Bireyin kendi benliğine yani özünden uzaklaşması anlamına gelen yabancılaşmaya, kontrol edilmesi zor içgüdülerin, tutkuların ve alışkanlıkların da neden olabileceği söylenebilir (Çelik ve Babaoğlu, 2017: 408). Bununla birlikte işe yabancılaşma, normların yerine olumsuz şartların oluşması, dışsal tepki göstermekten ziyade içsel yaşanan kararsızlıklar, etkin olmak yerine edilgen olmak, araçlar ile amaçların yer değiştirmesi sonucu oluşan anlamsız, tutarsız, yeterli olmayan ve çözülemeyen durumlar (Çetinkanat ve Kösterelioğlu, 2016: 1780), işe ve işyerine karşı hissedilen tatminsizlik ve olumsuz duygular, yönetim kademesine iletilen şikayetlerin dikkate alınmaması, işe bağlılığın azalması, örgüt yapısında var olan güçsüzlüklerin hissedilmesi, örgüt yöneticilerinin çalışanı doğru yönlendirememesi ve yalnızlık da (Şimşek vd., 2006: 575) işe yabancılaşmanın nedenleri olarak sıralanabilir.

İşe yabancılaşma sonucunda, birey işten ve iş ortamından bıkmakta, mutsuz olmakta, duygusal ve psikolojik olarak geri çekilmek istemekte, işinde daha az gayret göstermekte, verilen görevlere daha isteksiz olmakta ve bağlılığı azalmaktadır (Hirschfeld ve Field, 2000: 790). Çalışan işe yabancılaşma sonucunda işini anlamsız ve sıkıcı bulmakta, birey kendini soyutlamakta, iş yaşamı monotonlaşmakta ve psikolojik problemler yaşayabilmektedir (Yüksel, 2014: 174-175). Ayrıca işe yabancılaşma sonucunda, bireyler de olaylar karşısında aktif davranış sergileyememe ve şartların düzelmesi için olumlu çaba gösterememe durumunda, işe geç gelmede, işe devamsızlıkta, hata ve iş gücü devir oranında, iş stresinde, işten ayrılma niyetinde, tatminsizlikte ve başarısızlıkta artış, etkinlik ve verimlilikte, performans da örgütsel aidiyet, işe ilgi ve bağlılıkta düşüş de oluşabilecek durumlar olarak sıralanabilir (Tutar, 2010: 183).

### **İntikamcı Davranış**

İntikam kısaca algılanan yaralanma ve hakaret karşılığında, karşı tarafa zarar vermek amacıyla sergilenen durumdur (Cota-McKinley, 2001: 343). İntikamcı davranış ise, algılanan adaletsiz duruma karşı zarar veya ceza verme amacı taşıyan bireyi saldırgan davranışlar yapması yönünde motive eden bir davranış halidir (Stuckless ve Goranson, 1992: 25; Bradfield ve Aquino, 1999: 608; Wickens vd., 2015: 148). Başka bir ifadeyle intikamcı davranış, bireyin yapılan haksızlıklar, adaletsizlikler, etik dışı uygulamalar sonucu bireyin örgüte, yöneticilere, çalışanlara zarar verici davranışlarda bulunmasıdır.

İntikamcı davranıştaki temel amaç, bireyin karşısındakine zarar vermesi veya zarar verme niyetinde olmasıdır (Karaca vd., 2017: 196). Ayrıca intikamcı davranışın, bireyin algılanan adaletsizliği düzeltmek ve kaybettiğini düşündüğü öz saygısını yeniden kazanmak istemesi, gelecekte ortaya çıkabilecek adaletsizlikleri önlemeye çalışması gibi amaçları vardır. İntikamcı davranışın temelinde, bireyin zarar gördüğünü, kendisine adaletsizlik ve haksızlık yapıldığını düşünmesi, kin, nefret, öfke, kızgınlık, öç alma algılarının varlığı söz konusudur (Stuckless vd., 1995: 1; Çınar ve Uztuğ, 2015: 42-43).

İntikamcı davranış, bireye ve örgüte yönelik olabilir (Aquino ve Bradfield, 1999: 608). Bu süreçte önemli olan bireylerin kendilerini korumak için, intikamcı davranış sergilemeden, karşı tarafın intikama karşılık olarak ne şekilde bir cevap vereceği hakkında düşündükleri ve bu doğrultuda yaptıkları hazırlıklardır (Akın vd., 2012: 80). Bu konuda önemli olan bir diğer durum bireyin maruz kaldığı adaletsizlik ne kadar şiddetliyse, intikamcı davranışta o kadar şiddetli olabilmektedir. İntikam alma gücü, bireylerin konumlarına ve kişisel özelliklerine göre değişmektedir. Yönetim kademesinde olan bir bireyin, görev ve yetkilerini kullanarak oluşturacağı baskı nedeniyle, statü olarak kendinden daha düşük olan bireyden alacağı intikam daha etkili olabilmekte, maddi ve manevi daha fazla zarar verebilmektedir (Şener vd., 2017: 75).

İntikamcı davranış, bireyin gördüğü zararların yanı sıra yaşadığı kırgınlık, kızgınlık ve kıskançlık tarafından da motive edilmektedir (Ruggi vd., 2012: 366). İntikamcı davranışın nedenleri, intikam alma fırsatlarının oluşması, suçlu ve mağdur arasındaki ilişkilerin yakınlık derecesi, suçlu ve mağdurun gücü ve kişilik özellikleri, örgütün sahip olduğu kurallar, adaletsiz uygulamalar şeklinde sıralanabilir (Kaya ve Parlak, 2020: 13). İntikamcı davranışın temel nedeni, yapılan adaletsizliği gidermek ve eşitsizliği düzeltmeye çalışmaktır. Birey, kendisine zarar veren örgüt ve bireyden intikam alınca bu adaletsizlik ve eşitsizliğin ortadan kalktığını düşünmektedir (Akın vd., 2012: 79).

İntikamcı davranış, kontrol altında tutulması ve uzak durulması gereken sapkın, yıkıcı, zarar veren, anti sosyal davranışlardır (Yılmaz, 2014: 92). İntikamcı davranış sonucunda, örgütlerde sabotaj, kaynak hırsızlığı, dedikodu ve üretkenlik karşıtı iş davranışları artmaktadır (Karaca vd., 2017: 197). İntikamcı davranış, sosyal ilişkilere zarar vermekte, insanlar arası ilişkileri zayıflatmakta ve çatışmaya yol açmakta, insanların yakın ilişkiler kurmasını ve bu ilişkileri sürdürmesini engellemekte ve insan ilişkilerini zayıflatmakta (Akin ve Akin, 2016: 1055), taraflar arasındaki ilişkilere zarar vermekte, intikam alınan kişinin onurunun kırılmasına, aşağılanmasına ve küçük düşürülmesine neden olmaktadır (Bradfield ve Aquino, 1999: 609). İntikamcı davranış sonucunda, birey kendi bütünlüğünü, bireysel güvenliğini ve sosyal statüsünü tehlikeye atmaktadır (Cota-McKinley, 2001: 343). İntikamcı davranış, düşmanlık ve kızgınlık gibi duyguları beraberinde getirmekte ve duygular erken ölüm, bağışıklık sistemi ve koroner kalp rahatsızlıkları gibi sağlık sorunlarına yol açmaktadır (Little vd., 2007: 247).

Bu sonuçlardan yola çıkarak intikamcı davranışın hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlara neden olduğunu söylemek mümkündür. İntikamcı davranıştan kaynaklanan olumsuz sonuçların önlenmesi veya azaltılması için eşitlik ve adaletin ön planda tutulduğu bir örgüt ortamının oluşturulması önem taşımaktadır. Çünkü birey kendisine yanlış ve haksız davranıldığını algıladığı örgüt ortamında intikamcı davranış sergileme eğiliminde olacaktır (Usta vd., 2019: 538-539).

### Etik İklim

Etik, herkesin kabul ettiği, hangi davranışın iyi veya kötü olduğunu ortaya koyan, bazı değerler üzerine kurulmuş, iş hayatı ve sosyal hayatta düzen sağlamayı amaç edinen kurallardır (Arslan ve Gül, 2022: 2014). Etik, bireylerin iş ve özel yaşamlarını düzenleyen normatif ilkeler doğrultusunda bireylerin iyi olmasını sağlayan ve bireylerin olumsuz davranışlarını kısıtlayan kurallar bütünüdür (Tutar vd., 2011: 1379). İklim de bireylerin örgütlerden beledikleri, ödüllendirildikleri veya cezalandırıldıkları, çalışanların farklı davranışlar sergilediği ortamlar ve eylemleri yönetme yolları olarak tanımlanabilir (Aksoy vd., 2017: 137). Bu bağlamda etik iklim ise, etik problemlerle nasıl ve ne şekilde mücadele edileceği ve etik bakımdan doğru davranışların neler olduğu konusunda örgüt çalışanlarının ortak algılamaları olarak ifade edilebilir (Victor ve Cullen, 1987: 51; Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 110). Ya da etik iklim, örgütteki çalışanların ahlaki tutum ve davranışları ile ilgili örgütsel uygulamalar, kurallar, ilkeler, değerler ve prosedürlerle ilgili olarak görüş birliği sağladığı ortak yargıyı ifade etmektedir (Cullen vd., 2003: 128; Elçi ve Alpkan, 2006: 143).

Etik iklimin egoizm, iyilikseverlik ve ilkelilik olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. *Egoizm*, bireylerin ve örgütlerin çıkarlarının en üst düzeye çıkarılmasıdır. *İyilikseverlik*, ortak çıkarların en üst düzeye çıkarılmasıdır. *İlkelilik* ise ahlaki ilkelere olan bağlılığı ifade etmektedir (Yılmaz ve Yıldırım, 2019: 164; Baykal vd., 2012: 27). Etik iklim, yöneticiler tarafından örgüte entegre edilip çalışanların etik inanç, tutum ve motivasyonlarını etkileyerek olumlu tutum ve davranışlar sergilemesini, etik sorunların çözülmesini ve etik dışı davranışlarla mücadele edilmesini sağlayabilir (Günel vd., 2015: 255; Qi ve Liu, 2017: 3; Yaman, 2021: 88). Etik iklim, bir örgütün içindeki ahlaki yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayan yasak, talimat, izinlerin belirlenmesi ve uygulanmasına da yardımcı olmaktadır (Elçi ve Alpkan, 2006: 143).

Etik iklim, çalışanlardan beklenen davranışları belirlemekle birlikte, oluşabilecek çatışmaları azaltır, ahlaki yönden sorun yaratacak konuların çözülmesini ve ahlaki standartlara bağlı, etik değerleri önemseyen ve öncelik veren bir örgüt kültürünün oluşmasını sağlar (Şahin ve Dündar, 2010: 130; Erdirencelebi ve Filizöz, 2016: 129). Etik iklim, çalışanların var olan problemleri değerlendirmelerini ve alternatif durumları göz önünde tutmalarını sağlamakta, etik problemlere ilişkin düzenlemeler getirmekte, kabul edilebilir ve edilemeyen davranışlar ya da etik ikilemler konusunda yol göstermektedir (Barnett ve Schubert, 2002: 281; Soyalin ve Karabey, 2020: 876). Bu yüzden etik iklim yönetim tarafından teşvik edilerek, çalışan davranışları olumlu şekilde etkilenmekte ve böylece örgüte olan aidiyet artmaktadır (Erdem, 2021: 59).

Etik iklim sayesinde insan kaynaklarının bilinçlenmesi, yöneticilerin tutarlı davranış göstermeleri, performans değerlendirme kriterlerinin ve ödül sisteminin oluşması sağlanır (Günel vd., 2015: 255). Etik iklim, daha iyi bir çalışma ortamının sunulmasını ve iyileşmesini sağlar, çalışanın iş güvenliğini, işe alımlarda eşitliği, sosyal sorumluluk bilincinin oluşmasını da sağlamaktadır (Koskenvuori vd., 2019: 335). Diğer taraftan etik iklimin olmadığı örgütlerde, çalışanların yönetime olan güveni azalmakta ve çalışanların etik dışı davranışlar sergiledikleri görülmektedir (Agrawal, 2017:810). Etik iklimin zayıf olduğu örgütlerde çalışanlar, etik dışı olan davranışların neler olduğu konusunda yeterli

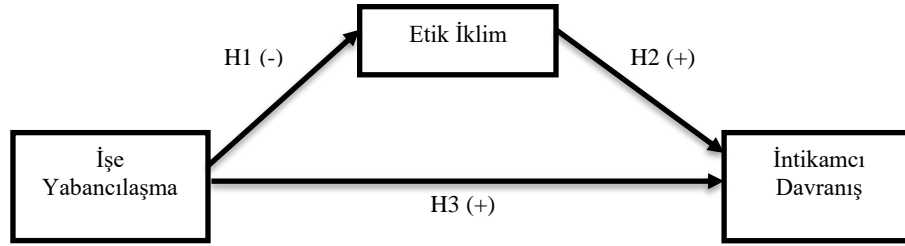
bilgileri yoktur. Diğer taraftan net bir etik kurallara sahip olmayan örgütlerde çalışanlar, iş arkadaşlarının etik olmayan davranışlarını haklı çıkarmakta ve onları kabul edilebilir görüp savunmaktadırlar (Çiçek ve Söylemez, 2020: 643). Etik iklimin güçlü olduğu örgütlerde etik kurallar ve standartlar belirli olduğundan etik dışı davranışlar hakkında çalışanlar yeterli bilgiye sahiptirler ve bu örgütlerde etik dışı, sapkın veya üretkenlik karşıtı iş davranışlarının daha az olduğu söylenebilir (Cullen vd., 2003: 128-129).

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmadaki hipotezlerin oluşturulması ve araştırmaya yol göstermesi bakımından aşağıdaki model kurulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Literatür çalışmalarından Babadağ ve İşcan (2017) yaptıkları çalışmada, etik iklimin işe yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Aşık (2018) çalışmasında örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma sonucunda değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Tuna ve Yeşiltaş (2014) çalışmalarında etik iklim türleri olan kişisel ahlak ve kişisel çıkarım yabancılaşma üzerinde pozitif yönde etkili olduğu, etik iklim türlerinden yardımseverlik, yasa ve kodlar, kurallar ve verimliliğin ise negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Bu açıklamalardan hareketle işe yabancılaşma ile etik iklim arasındaki ilişkiye yönelik araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1: İşe yabancılaşma etik iklimi negatif yönde etkilemektedir.

Literatür incelendiğinde etik iklim ile intikamcı davranış arasındaki ilişkiyi ele alan yeterince bir çalışma olmadığı gözlemlenmektedir. Bu ilişkiye yönelik Çetin (2015) çalışmasında örgüt ikliminin örgütsel intikam niyetini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Buradan hareketle etik iklim yani etik uygulamaların artması ile intikamcı davranışında artacağı ifade edilebilir. Bu bağlamda etik iklim ile intikamcı davranış arasındaki ilişkiye yönelik H2 hipotezi tasarlanmıştır:

H2: Etik iklim intikamcı davranışı pozitif yönde etkilemektedir.

Literatür incelendiğinde işe yabancılaşma ile intikamcı davranış arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışmaya da rastlanılamamıştır. Ancak olumsuz davranışların yine olumsuz davranışları artıracığı söylenebilir. Çünkü işine yabancılaşan ya da işinden uzaklaşan çalışanın işyerine zarar vermesi söz konusu olabilir. Bu kapsamda işe yabancılaşma ile intikamcı davranış arasındaki ilişkiye yönelik H3 hipotezi oluşturulmuştur:

H3: İşe yabancılaşma intikamcı davranışı pozitif yönde etkilemektedir.

İşe yabancılaşma nedeniyle çalışan örgütüne zarar vermek amacıyla intikamcı davranış sergileyebilir. Bu olumsuz davranışı azaltmak için etik iklim faydalı olabilir. H1 hipotezinde işe yabancılaşmanın etik iklimi negatif yönde etkilediği, H2 hipotezinde de etik iklimin intikamcı davranışı pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir. Buradan hareketle aracılık etkisine yönelik aşağıdaki hipotez tasarlanmıştır:

H4: Etik iklim, işe yabancılaşma ile intikamcı davranış arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

İşe yabancılaşma, intikamcı davranış ve etik iklimle ilişkin ilgili alanyazın incelendiğinde konuyu bu üç değişken açısından ele alan bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışmanın literatüre bu açıdan da önemli katkılar sunacağı belirtilebilir.

### Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Kırşehir ilinde gıda imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarıdır ve 5594 kişiden oluşmaktadır (İŞKUR, 2023). Evrenin bilindiği durumlarda gerekli

örneklem sayısının tespiti için aşağıdaki formül yardımıyla örneklem sayısı hesaplanabilir (Öztürk ve Saz: 2022: 364):

$$n = Nt^2pq / d t^2 (N-1) + t^2pq$$

N= 5594, p= 0.50, q=0.50, t=1.96, d= 0.05'dir. Formüle göre hesaplamalar yapıldığında n=359 bulunmuştur.

Evreni oluşturan herkese ulaşma imkânının olmaması sebebiyle örnekleme yoluna gidilmiştir ve zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolaylık sağlayan "kolayda örnekleme yöntemi" kullanılmıştır. Çalışanlara 500 anket tesadüfi olarak dağıtılmıştır. 381 kişiden veri toplanmıştır, eksik ve yanlış doldurulmuş 13 soru formu çalışmadan çıkarılmıştır ve kalan 368 soru formu ile çalışmaya devam edilmiştir. Ankete geri dönüş oranı %73,6'dır. Eldeki verinin hesaplanan örneklem sayısının üzerinde olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 09.12.2021 tarih ve 2021-213 Karar Numarasıyla Etik Kurul İzni alınmıştır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, anket uygulanarak toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde cinsiyet, medeni durum, yaş, iş yerindeki statü, aylık gelir düzeyi, işyerinde çalışma süresi ve eğitim düzeyini ifade eden demografik özellikleri içeren 7 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde işe yabancılaşmayı ölçmek için Mottaz'ın (1981) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır ve kendine yabancılaşma ölçeği için Cronbach  $\alpha= 0,875$ ; güçsüzlük ölçeği için Cronbach  $\alpha= 0,917$  ve anlamsızlık ölçeği için Cronbach  $\alpha=0,790$ 'tir. Bu anket 21 ifadeden oluşmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde intikamcı davranışı ölçmek için Stuckless ve Goranson'un (1992) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek için Cronbach  $\alpha= 0,920$ 'dir. Kaya ve Parlak'da (2020) çalışmasında yer vermiştir ve Cronbach  $\alpha= 0,890$  olarak bulmuşlardır. Anketin son bölümünde ise etik iklimi ölçmek Luria ve Yagil'in (2008) geliştirdiği 6 ifadeden oluşan etik iklim ölçeği kullanılmıştır ve Cronbach  $\alpha= 0,650$ 'tir. Akkoç'un da (2012) çalışmasında kullandığı etik iklim anketinde ise Cronbach  $\alpha= 0,810$ 'dir. Araştırmada 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

### Etik Kurul Beyanı

Kurul Adı: Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Karar Tarihi: 09.12.2021

Karar: 2021-213

Belge Numarası: E-89784354-050.99-52251

### BULGULAR

Araştırmadaki katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1:** Demografik Özellikler

| Cinsiyet     | Sayı | %    | Aylık Gelir        | Sayı | %    |
|--------------|------|------|--------------------|------|------|
| Kadın        | 115  | 31,3 | 8000 TL'den az     | 45   | 12,2 |
| Erkek        | 253  | 68,8 | 8001-10000TL       | 85   | 23,1 |
| Medeni Durum | Sayı | %    | 10001-15000TL      | 169  | 45,9 |
| Bekâr        | 139  | 37,8 | 15000 TL'den fazla | 69   | 18,8 |
| Evli         | 229  | 62,2 | Çalışma Süresi     | Sayı | %    |
| Yaşımız      | Sayı | %    | 1 yıldan az        | 12   | 3,3  |
| 18-25        | 19   | 5,2  | 1-3 yıl            | 98   | 26,6 |
| 26-30        | 32   | 8,7  | 4-7 yıl            | 140  | 38,0 |
| 31-35        | 79   | 21,5 | 8-10 yıl           | 51   | 13,9 |
| 36-40        | 84   | 22,8 | 10 yıldan fazla    | 67   | 18,2 |
| 41-45        | 94   | 25,5 | Eğitim Durumu      | Sayı | %    |

|                             |             |          |            |     |      |
|-----------------------------|-------------|----------|------------|-----|------|
| 46-üstü                     | 60          | 16,3     | İlköğretim | 31  | 8,4  |
| <b>İşyerindeki Statünüz</b> | <b>Sayı</b> | <b>%</b> | Lise&Dengi | 133 | 36,1 |
| Yönetici                    | 38          | 10,3     | Önlisans   | 112 | 30,4 |
| Çalışan                     | 291         | 79,1     | Lisans     | 89  | 24,2 |
| Teknik Personel             | 13          | 3,5      | Lisansüstü | 3   | 0,8  |
| Diğer                       | 26          | 7,1      |            |     |      |

Tablo 1’de katılımcıların %31,3’ü (115 kişi) kadınlardan, %68,8’i (253 kişi) erkeklerden oluşmaktadır ve %37,8’i (139 kişi) bekâr, %62,2’si (229 kişi) ise evlidir. Katılımcıların %25,5’i (94 kişi) 41-45 yaş, % 22,8’i (84 kişi) ise 36-40 yaş aralığında yer almaktadır. İşyerindeki statüleri incelendiğinde %79,1’i (291 kişi) çalışan, %10,3’ü (38 kişi) ise yöneticidir. Aylık gelir durumlarına bakıldığında %45,9’unun (169 kişi) 10.001-15000 TL arası, %23,1’i (85 kişi) 8001-10000 TL arası aylık gelire sahiptir. Çalışma süreleri; %38’inin (140 kişi) 4-7 yıl, %26,6’sının (98 kişi) 1-3 yıl arası çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %36,1’inin (133 kişi) Lise&Dengi, %30,4’ünün (112 kişi) önlisans eğitimi aldığı belirlenmiştir.

İşe yabancılaşma, intikamcı davranış ve etik iklim ölçeklerinin güvenilirliklerine ilişkin sonuçlar Tablo 2’de belirtilmiştir.

**Tablo 2:** Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri

| Ölçekler           | İfade Sayısı | $\alpha$ Katsayısı |
|--------------------|--------------|--------------------|
| İşe Yabancılaşma   | 21           | 0,915              |
| İntikamcı Davranış | 20           | 0,906              |
| Etik İklim         | 6            | 0,835              |

Araştırmanın güvenilirlik analizleri yapılmış ve Tablo 2’de yer verilmiştir. İşe yabancılaşma ölçeği için Cronbach  $\alpha=0,915$ ’tir. İntikamcı davranış ölçeği için Cronbach  $\alpha=0,906$ ’dır. Etik iklim ölçeği için ise Cronbach  $\alpha=0,835$ ’tir. Bu değerler ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek seviyede olduğunu ortaya koymaktadır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19).

Araştırma modelindeki ölçeklerin geçerliliklerini tespit etmek için ölçüm modeline doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır ve Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3:** Doğrulayıcı Faktör Analizi

| Ölçek            | İfade Sayısı | Std. Faktör Yükleri | t Değerleri *** | CR   | AVE  |
|------------------|--------------|---------------------|-----------------|------|------|
| İşe Yabancılaşma | IY1          | .555                | *               | .940 | .612 |
|                  | IY2          | .601                | 7,975           |      |      |
|                  | IY3          | .600                | 9,209           |      |      |
|                  | IY4          | .622                | 12,448          |      |      |
|                  | IY6          | .644                | 8,671           |      |      |
|                  | IY7          | .645                | 11,200          |      |      |
|                  | IY8          | .545                | 8,575           |      |      |
|                  | IY9          | .685                | 10,026          |      |      |
|                  | IY11         | .654                | 9,738           |      |      |
|                  | IY12         | .651                | 9,712           |      |      |
|                  | IY13         | .567                | 8,643           |      |      |
|                  | IY14         | .509                | 8,183           |      |      |
|                  | IY16         | .683                | 10,009          |      |      |
|                  | IY17         | .559                | 8,759           |      |      |
|                  | IY18         | .596                | 9,167           |      |      |
|                  | IY19         | .592                | 9,117           |      |      |

|                           | IY20 | .631 | 9,518  |      |      |
|---------------------------|------|------|--------|------|------|
|                           | IY21 | .616 | 9,371  |      |      |
| <b>İntikamcı Davranış</b> | ID19 | .751 | 16,179 |      |      |
|                           | ID16 | .789 | 17,287 |      |      |
|                           | ID14 | .786 | 17,202 |      |      |
|                           | ID13 | .821 | 18,268 |      |      |
|                           | ID12 | .756 | 15,311 |      |      |
|                           | ID10 | .735 | 15,597 | .912 | .567 |
|                           | ID7  | .778 | 16,964 |      |      |
|                           | ID6  | .816 | 18,124 |      |      |
|                           | ID3  | .775 | 24,374 |      |      |
|                           | ID2  | .809 | *      |      |      |
| <b>Etik İklim</b>         | EI1  | .634 | *      |      |      |
|                           | EI2  | .693 | 10,857 |      |      |
|                           | EI4  | .698 | 10,917 | .805 | .512 |
|                           | EI5  | .640 | 10,210 |      |      |
|                           | EI6  | .695 | 10,877 |      |      |

$\chi^2/df$ : 2,445;  $p < .001$ ; GFI 0,903; CFI 0,910; NFI 0,938; TLI 0,918; RMSEA 0,06

\*1'e sabitlenmiş olduğunu ifade eder. \*\*\*  $p < .001$

Tablo 3'te görüleceği üzere, ölçek ifadelerinin standartlaştırılmış faktör yükleri 0,509 ile 0,821 arasında değişmektedir ve faktör yüklerinin 0,50 değerinin üzerinde olması ölçütün sağlandığını ortaya koymaktadır. Ayrıca bu faktör yüklerinin t-değerleri 7,975 ile 24,374 arasında değişmektedir ve bu değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlemlenmektedir (Hair vd., 2006). Doğrulamalı faktör analizleri sonucunda işe yabancılaşma ölçeğinin 5, 10, 15. ifadeleri, intikamcı davranış ölçeğinin 1, 4, 5, 8, 9, 11, 15, 17, 18, 20. ifadeleri ve etik iklim ölçeğinin 3. ifadesi faktör yükleri düşük oldukları için analiz kapsamından çıkarılmıştır.

Tablo 3'deki doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre  $\chi^2/df=2,445$ ,  $p < .001$ , GFI=0,903, CFI=0,910, NFI=0,938, TLI=0,918, RMSEA=0,06 değerlerini aldıkları gözlemlenmektedir. Bu bulgular ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum düzeyinde olduğunu ifade etmektedir (Bentler ve Bonett, 1980, Tanaka ve Huba, 1985, Marsh ve Hocevar, 1985, McDonald ve Marsh, 1990, Browne ve Cudeck, 1993).

Ayrıca değişkenlere ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,50'nin, CR değerlerinin 0,70'in ve AVE değerlerinin 0,50'nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Buradan yola çıkarak ölçekler için yakınsak geçerliliğin sağlandığı söylenebilir (Hair vd, 2006; Fornel ve Larcker, 1981). Ayrıca ölçüm modelindeki tüm değişkenlere ilişkin AVE (OAV) değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir ve bu ölçütte sağlanmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyonların karelerinin, değişkenlerin AVE değerlerinin (İşe Yabancılaşma AVE= 0,612; İntikamcı Davranış AVE= 0,567; Etik İklim AVE= 0,512) karekökünün büyük olmasından dolayı ölçeklerin ayırt edici geçerliliğinin de sağlanmış olduğunu görülmektedir (Fornel ve Larcker, 1981).

Aşağıdaki Tablo 4'teki işe yabancılaşma, intikamcı davranış ve etik iklim arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları korelasyon katsayılarının 0,80'den düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu ayırt edici geçerlilik koşullarının tekrar sağlandığını göstermektedir (Kline, 2015).

**Tablo 4:** Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişkenler        | $\bar{x}$ | St. Sapma | 1       | 2         | 3    |
|--------------------|-----------|-----------|---------|-----------|------|
| İşe Yabancılaşma   | 3,44      | 0,692     | 1,00    |           |      |
| İntikamcı Davranış | 3,00      | 0,989     | 0,791** | 1,00      |      |
| Etik İklim         | 3,83      | 0,712     | 0,727** | - 0,529** | 1,00 |

\*\* $p < 0,01$



Tablo 4'e göre işe yabancılaşma ile intikamcı davranış arasında ( $r= 0,791$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Etik iklim ile işe yabancılaşma arasında da ( $r= 0,727$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Etik iklim ile intikamcı davranış arasında ise ( $r= 0,529$ ;  $p<0,01$ ) negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 5'te gösterilmektedir.

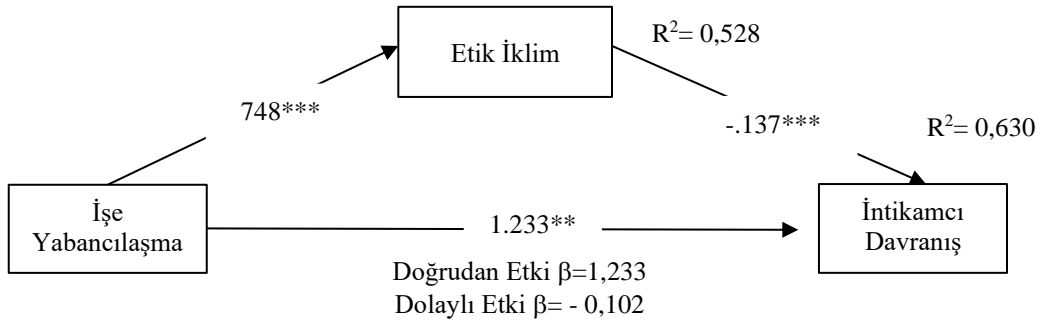
**Tablo 5:** Doğrudan Etki

| İlişkiler                               | $\beta$ | t       | SH    | P    |
|---|---------|---------|-------|------|
| H1. İşe Yabancılaşma-Etik İklim         | 0,748   | 20,244  | 0,037 | .000 |
| H2. Etik İklim-İntikamcı Davranış       | - 0,137 | - 2,133 | 0,064 | .000 |
| H3. İşe Yabancılaşma-İntikamcı Davranış | 1,233   | 18,643  | 0,066 | .033 |

SH, Standard Hata; Anlamlılık seviyesi \* 0.05 \*\* 0.01 \*\*\* 0.001 (çift yönlü)

Tablo 5'e göre işe yabancılaşmanın etik iklimi pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ( $\beta=0,748$ ,  $p<0,001$ ). Buradan hareketle H1 hipotezi reddedilmektedir. Etik iklimin intikamcı davranışı negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir ( $\beta= -0,137$ ,  $p<0,01$ ). H2 hipotezi de reddedilmektedir. İşe yabancılaşma intikamcı davranışı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir ( $\beta=1,233$ ,  $p=0,033<0,05$ ). Bu bulgudan hareketle H3 hipotezi ise kabul edilmektedir. Şekil 2'de yapısal eşitlik modeli sonuçları gösterilmektedir.

**Şekil 2:** Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları



Şekil 2'de görüldüğü gibi işe yabancılaşmanın etik iklim üzerinde, etik ikliminde intikamcı davranış üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu analizde aracılık etkisini belirlemek için bakılması gereken değerler dolaylı ( $R^2= -0,102$ ) ve toplam ( $R^2=1,233$ ) etki değerleridir. Aracı değişken olan etik iklim modele dâhil edildiği zaman bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde azalma olduğu gözlemlenmektedir. Toplam etkide meydana gelen anlamlı düşüş işe yabancılaşmanın intikamcı davranış üzerine etkisinde etik iklimin aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre H4 hipotezide kabul edilmektedir.

Ayrıca bağımsız değişken işe yabancılaşmanın bağımlı değişken intikamcı davranıştaki varyansı açıklama oranı %52,8 ( $R^2= 0,528$ ) ve aracı değişken etik iklimdeki varyansı açıklama oranı %63 ( $R^2= 0,630$ )'tür. Bu durumda işe yabancılaşma intikamcı davranışı ve etik iklimi yüksek düzeyde etkilemektedir. Yapısal eşitlik modeline ait anlamlılık değerleri ise Tablo 6'da gösterilmektedir.

**Tablo 6:** Yapısal Eşitlik Modeli Anlamlılık (Bootstrap) Değerleri

| Doğrudan Etki | ( $\beta$ ) | LLCI   | UCCI   |
|---------------|-------------|--------|--------|
| İY-Eİ         | 0,748       |        |        |
| Eİ-İD         | - 0,137     |        |        |
| İY-İD         | 1,233       |        |        |
| Dolaylı Etki  |             |        |        |
| İY-Eİ-İD      | - 0,102     | -0,205 | -0,030 |

**Toplam Etki**

İY-İD

1,131

Anlamlılık analizi %95 güven düzeyinde Bootstrap yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Alt (LLCI) ve üst (ULCI) değerler arasında sıfır (0) değeri olmadığı sürece varsayılan ilişkiler anlamlı olarak kabul edilmektedir (Hayes, 2013). Yani her iki tarafın ya pozitif ya da negatif olması gerekmektedir. Tablo 6 incelendiğinde etik iklimin aynı modelde en düşük %-20,53 (LLCI:-0,205) en yüksek %-3 (ULCI:0,030) oranında aracı etki göstereceği belirlenmiştir. Değerlerin her ikisinin de negatif olması varsayılan modelin aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda etik iklimin aracı etkisine dair %95 güven aralığında Bootstrap tahminleri incelendiğinde işe yabancılaşmanın intikamcı davranış üzerine etkisinde %10 oranında negatif yönde bir azalma olduğu (%10 dolaylı etki) görülmüştür ( $\beta = -0,102$ ; %95 CI [-0,205 ile -0,030];  $R^2 = 0,528$ ).

**SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Bu çalışma Kırşehir'deki gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik bulguları değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, evli ve orta yaşlarda oldukları gözlemlenmektedir. Yine katılımcıların çoğunluğunun orta gelir grubunda yer aldığı, 4-7 yıl aralığında buldukları işte çalıştıkları, Lise ve Dengi ile önlisans eğitimi aldıkları gözlemlenmektedir. Bu sonuçlar çalışanların eğitime önem verdiklerini, yaş açısından en tecrübeli ve verimli oldukları yaşlarda oldukları şeklinde değerlendirilebilir.

Çalışmada işe yabancılaşmanın etik iklimi pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulguya göre işe yabancılaşma arttıkça etik iklimde artmaktadır. Ancak oluşturulan hipotez "İşe yabancılaşma etik iklim üzerinde negatif yönde etkiye sahiptir." şeklindedir. Nitekim Babadağ ve İşcan (2017), Aşık (2018) da çalışmalarında etik iklimin işe yabancılaşmayı negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir ve mevcut çalışmayı desteklemektedir. Diğer taraftan Tuna ve Yeşiltaş (2014) çalışmalarında etik iklim türleri olan kişisel ahlak ve kişisel çıkarın yabancılaşma üzerinde pozitif yönde etkili olduğu, etik iklim türlerinden yardımseverlik, yasa ve kodlar, kurallar ve verimliliğin ise yabancılaşmayı negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Literatürde farklı sonuçlar elde edilmesi sebebiyle elde edilen bu bulgu literatüre katkı sağlamaktadır. Bu sonuç işe yabancılaşmanın artmasını önlemek için örgütteki uygulanan etik kuralların da artması ya da etik kurallar azaldıkça işe olan yabancılaşmanın da azalacağı şeklinde yorumlanabilir. Bu sebeple etik kuralları aşırı derecede abartarak çalışan üzerinde oluşacak baskının çalışanın işten uzaklaşmasına yol açacağından etik iklimi yani baskıcı ve kuralcı uygulamalardan uzaklaşmaları faydalı olacaktır.

Çalışmada etik iklimin intikamcı davranışı negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Buna göre etik iklim arttıkça intikamcı davranış azalmaktadır. Ancak oluşturulan hipotez "Etik iklim intikamcı davranış üzerinde pozitif etkiye sahiptir." şeklindedir. Diğer taraftan Çetin (2015) çalışmasında örgüt ikliminin örgütsel intikam niyetini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Dolayısıyla literatürde etik iklim ile intikamcı davranış arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların yeterli düzeyde görülenmemiş olması nedeniyle elde edilen bu bulgu katkı niteliğindedir. Bu sonuç etik iklimin sağlanmasıyla, adalet algısının oluşmasını sağlanmakta ve bireyin intikamcı davranışlarının azalacağı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada işe yabancılaşmanın intikamcı davranışı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Buna göre işe yabancılaşma arttıkça intikamcı davranışta artacaktır. İşe yabancılaşma ile intikamcı davranış arasındaki ilişkileri inceleyen yeterince bir çalışmaya rastlanılamamış olması sebebiyle elde edilen bu bulgu literatüre katkı açısından önem arz etmektedir. Bu sonuç işe yabancılaşan çalışanın işten uzaklaştığı ve intikamcı davranış sergileme düzeyinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Aracı etki sonuçlarına göre, etik iklimin işe yabancılaşmanın intikamcı davranış üzerine etkisinde aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çalışmada işe yabancılaşmanın intikamcı davranışı etkilediği, etik ikliminde bu etkiyi azalttığı saptanmıştır. Buradan hareketle etik iklimin olumsuz davranışların azaltılmasında faydalı bir unsur olduğu söylenebilir. H1 ve H2 hipotezi her ne kadar ret edilmişse de etik iklimin aracılık rolü oynadığı gözlemlenmiştir. Araştırmanın bu bulgu ile literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın, sadece gıda sektöründe yapılmış olması, çalışanların ankete yeterince zaman ayırmamaları, zaman ve maliyet gibi çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda etik iklimin üretkenlik karşılığı iş davranışları, sanal kaytarma, tükenmişlik ve etik liderlik ile olan ilişkileri

incelenebilir. Ayrıca intikamcı davranışların ve işe yabancılaşmanın azaltılmasına yönelik başka hangi faktörlerin etkili olacağı araştırılabilir.

İşe yabancılaşma sonucunda intikamcı davranışın ortaya çıkması ve bu noktada da etik iklimin aracı rolünün ortaya çıkması yöneticilere iş ortamında çalışanın daha iyi anlaşılması işe yabancılaşma yaşamaması adına bazı gerekli tedbirleri alması konusunda da yol gösterebilir. Örgütsel adaletin sağlandığı, etik iklimin var olduğu bir örgüt ikliminde çalışan haklarının korunduğunu bilir, işine karşı daha verimli çalışabilir. Bu noktada yöneticiler öncelikle örgütte etik iklimi önemsemeli ve bu etik iklim algısını çalışanlarına yansıtabilmeli ve bu iklime ilişkin farkındalığı yükseltmelidir. Bu araştırma sonucunda ortaya konduğu gibi etik iklimin, işe yabancılaşmanın intikamcı davranış üzerine etkisinde aracı etkiye sahip olduğunun tespit edilmesi bu bağlamda yöneticilere bazı sorumluluklar getirmiştir. Yöneticiler, işe yabancılaşmayı önlemek adına örgüt içinde etik iklim ortamının yaratılması, iş yaşamının kalitesinin artırılması, çalışanların işe karşı bağlılığının sağlanması ve motivasyonunu artırıcı eylemlere yönelmesine yönelik adımlar atmalıdır.

#### **Yazarlık Katkısı**

Yazarlar çalışmaya eşit katkıda bulunmuştur. Yazar katkı oranları "1. yazar %50 oranında, 2. yazar %50 oranında katkı sağlamıştır. Bu çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

#### **Etik Kurul Beyanı**

Kurul Adı: Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Karar Tarihi: 09.12.2021 Karar 2021-213

Belge Numarası: E-89784354-050.99-52251

#### **KAYNAKÇA**

- Agrawal, R. K. (2017). Do Ethical Climates Impact Trust in Management? A Study in Indian Context. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 804-824.
- Akdoğan, A. & Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Akın, M., Özdevecioğlu, M. & Ünlü, O. (2012). Örgütlerde İntikam Niyeti ve Affetme Eğiliminin Çalışanların Ruh Sağlıkları ile İlişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 77-97.
- Akın, U. & Akın, A. (2016). Examining Mediator Role of The Social Safeness on The Relationship Between Vengeance and Life Satisfaction. *Social Indicators Research*, 0(125),1053-1063.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Aksoy, S., Erdil, O. & Ertürk, A. (2017). Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö. & Karakaya, B. G. (2018). The Mediating Role of Work Alienation in the Effect of Workplace Loneliness on Nurses' Performance. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553-559.
- Aquino, K. & Bradfield, M. (1999). The Effects of Blame Attributions and of Fender Likableness on Forgiveness and Revenge in the Workplace. *Journal of Management*, 25(5), 607-631.
- Arslan, A. & Gül, H. (2022). Örgütsel Etik İklimin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2013-2029
- Aşık, N. A. (2018). İşe Yabancılaşma Boyutlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 6(3), 175-197.
- Aşık, N. A. (2018). Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve Öncüllerinde Yabancılaşma Kavramı. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 0(54), 273-282.
- Ayral, G. & Saracel, N. (2022). Etik İklimin Sürdürülebilirlik Uygulamalarına Etkisinde Kurum İtibarının Rolünün Yönetici ve Kurum Özellikleri Bakımından Değerlendirilmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 793-808.
- Babadağ, M. & İşcan, Ö. F. (2017). Dönüştürücü Liderlik ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 399-428.

- Barnett, T. & Schubert, E. (2002). Perceptions of the Ethical Work Climate and Covenantal Relationships. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 279-290.
- Baykal, Ü., Altuntaş, S., Öztürk, H., Sökmen, S., İntepeler, Ş. S. & Kantek, F. (2012). Hemşirelik Eğitimi Veren Kurumlarda Etik Çalışma İklimi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 20(1), 26-34.
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bradfield, M. & Aquino, K. (1999). The Effects of Blame Attributions and Offender Likableness on Forgiveness and Revenge in the Workplace. *Journal of Management*, 25(5), 607-631.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* in (s. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Cota-Mckinley, A. L., Woody, W. D. & Bell, P. A. (2001). Vengeance: Effects of Gender, Age, and Religious Background. *Aggressive Behavior*, 0(27), 343-350.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. B. & Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal Of Business Ethics*, 0(46), 127-141.
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel Etik İklimi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 34-54.
- Çelik, E. & Babaoğlu, E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma Düzeyi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 405-427.
- Çetin, O. I. (2015). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İntikam Niyetine Etkisinde Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performansın Rolü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkanat, A. C. & Kösterelioğlu, M. A. (2016). Relationship Between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1778-1786.
- Çınar, N. & Uztuğ, F. (2015). Tüketicilerin Yaşadıkları Olumsuz Satın Alma Deneyimlerine Tepkileri: İntikam Mı, Misilleme Mi? *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 3(2), 40-56.
- Çiçek, B. & Söylemez, M. (2020). Sosyal Karşılaştırma Bakış Açısından Dedikodu, Rekabet ve Etik İklim İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656.
- Elçi, M. & Alpan, L. (2006). Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sessizliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi: Vakıf Üniversitelerine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57-70.
- Erdirencelebi, M. & Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(35), 127-139.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables And Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Günel, D., Civelek, M. E. & Karabulut, T. (2015). İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerine Etkisi: Deneysel Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 0(Özel Sayı), 251-265.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Vol. 6, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: Guilford Publications, Inc.
- Hirschfeld, R. R. & Feild, H. S. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal Of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. & Bedeian, A. G. (2000). Work Alienation As an Individual Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- İrdem, Ş. (2021). Üniversite Personelinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 274- 287.
- İŞKUR (2023). <https://media.iskur.gov.tr/66907/kirsehir.pdf> adresinden 23.08.2023 tarihinde erişilmiştir.

- Karaca, M., Çakı, C. & Doğan, H. (2017). Yerel Medya Çalışanlarının Örgütsel İntikam Davranışları Üzerine Nitel Bir Çalışma: Malatya Örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, X(II), 193-216.
- Kaya, Ş. D. & Parlak, Ş. (2020). Sağlık Çalışanlarında İntikam Davranışlarına Eğilim. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(1), 12-22.
- Kline, R. (2015). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, 2nd Ed. New York: The Guilford Press.
- Koskenvuori, J., Numminen, O. & Suhonen, R. (2019). Ethical Climate in Nursing Environment: Ascoping Review. *Nursing Ethics*, 26(2), 327-345.
- Little, L. M., Simmons, B. L. & Nelson, D. L. (2007). Health among Leaders: Positive and Negative Affect, Engagement and Burnout, Forgiveness and Revenge. *Journal of Management Studies*, 44(2), 243-260.
- Luria, G. & Yagil, D. (2008). Procedural Justice, Ethical Climate and Service Outcomes in Restaurants. *International Journal Of Hospitality Management*, 0(27), 276-283.
- Marsh, H. W. & Hocevar, D. (1985). Application Of Confirmatory Factor Analysis to the Study of Self-Concept: First-And Higher Order Factor Models and Their Invariance Across Groups. *Psychological Bulletin*, 97(3) 562-582.
- Mcdonald, R. P. & Marsh, H. W. (1990). Choosing A Multivariate Model: Noncentrality and Goodness of Fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247-255.
- Mottaz, C. J. (1981) Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Öztürk, C. & Saz, A. (2022). A Field Research on the Relationship Between Organizational Commitment and Subjective Well-Being: Basic and Secondary Education Teachers in Tatvan/Bitlis. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 361-369.
- Qi, L. & Liu, B. (2017). Effects of Inclusive Leadership on Employee Voice Behavior and Team Performance: The Mediating Role of Caring Ethical Climate. *Frontiers In Communication*, 2(8), 1-9.
- Ruggi, S., Gilli, G., Stuckless, N. & Oasi, O. (2012). Assessing Vindictiveness: Psychological Aspects by a Reliability and Validity Study of the Vengeance Scale in the Italian Context. *Current Psychology*, 0(31), 365-380.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Soyalin, M. & Karabey, C. N. (2020). Örgütsel Etik İklim ve Çalışan Sessizliği Davranışı Arasındaki İlişki: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü. *Business And Economics Research Journal*, 11(3), 875-889.
- Stuckless, N. & Goranson, R. (1992). The Vengeance Scale: Development of a Measure of Attitudes Toward Revenge. *Journal Of Social Behaviour And Personality*, 7(1), 25-47.
- Stuckless, N., Ford, B. D. & Vitelli, R. (1995). Vengeance, Anger and Irrational Beliefs in Inmates: A Caveat Regarding Social Desirability. *Personality and Individual Differences*, 18(1), 1-6.
- Şahin, B. & Dündar, T. (2010). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldıрма (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Şener, E., Çetinkaya, F. F. & Akkoca, Y. (2017). Hidden Side of the Employee Relations: The Relationship Between İmpression Management and Revenge Intention. *International Journal of Business And Management Invention*, 6(7), 73-84.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(15), 569-587.
- Tanaka, J. S. & Huba, G. J. (1985). A Fit Index for Covariance Structure Models Under Arbitrary GLS Estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Tatarlar, C. D. & Çangarlı Güneri, B. (2018). İntikam Mı Affetme Mi? Örgütsel Yaşamda Çok Bilinmeyenli Bir Denklem. *Ege Academic Review*, 18(4), 591-603.
- Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
-

- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Tutar, H., Altınöz, M. & Çakıroğlu, D. (2011). Is Ethical Leadership and Strategic Leadership A Dilemma? A Descriptive Survey. *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 0(24), 1378-1388.
- Usta, I., Karalar, S. & Demiralay, T. (2019). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütlerde İntikam Niyeti Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 535-557.
- Victor, B. & Cullen, J. (1987). A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations. (Eds.: W.C. Frederick). *Research In Corporate Social Performance And Policy*. Greenwich: JAI Press, 51-71.
- Wickens, C. M., Wiesenthal, D. L. & Roseborough, J. E. W. (2015). Personality Predictors of Driver Vengeance. *Violence And Victims*, 30(1), 148-162.
- Yaman, T. (2021). Etik İklim Algısı ve Örgütsel Etkileri: Sağlık Çalışanları Uygulaması. *Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 86-117.
- Yıldız, D. & Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Yılmaz, A. T. & Yıldırım, A. (2019). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Etik İklim Algısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 162-176.
- Yılmaz, Ö. D. (2014). Algılanan Mağduriyetin Affetme Eğilimi ve İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 87-105.
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma Kavramı Paralelinde Emegin Yabancılaşması ve Sonuçları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 159-188.