

Gönderim Tarihi: 04.08.2015 Kabul Tarihi: 07.02.2017

AHLAKİ ÇÖZÜLME (*MORAL DISENGAGEMENT*) ÖLÇEĞİ TÜRKÇE GEÇERLEMESİ VE KİŞİ-ÇEVRE UYUMU İLİŞKİSİ¹

Emre ERBAŞ*

Nilüfer ŞAHİN PERÇİN**

VALIDATION OF MORAL DISENGAGEMENT SCALE IN TURKISH AND ITS RELATIONSHIP WITH PERSON- ENVIRONMENT FIT

Öz

Bu çalışmanın amacı, çalışanların ahlaki çözülme (*moral disengagement*) eğilimleri ile kişi-çevre uyumu algılamaları arasındaki ilişkinin açıklanması ve ahlaki çözülme ölçeğinin Türkçe literatürde geçerleme çalışmasının yapılmasıdır. Ahlaki çözülme ile kişi-çevre uyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için Kayseri ilinde faaliyet gösteren yiyecek-içecek işletmeleri çalışanlarından veri toplanmıştır. Araştırma verileri bir yıl ve daha uzun süredir faaliyette bulunan on yiyecek-içecek işletmesinin 284 çalışanından anket formu ile temin edilmiştir. Araştırmada ahlaki çözülme; çalışanların etik olmayan örgütsel davranışlara ilişkin algılamaları göz önüne alınarak ölçülmüştür. Kişi-çevre uyumu ise kişi-meslek, kişi-grup, kişi-örgüt ve kişi-iş olmak üzere dört boyutta ölçülmüştür. Korelasyon analizi sonuçlarına göre ahlaki çözülmenin kişi-çevre uyumu boyutları ile negatif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, Moore ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen ve kullanılan Ahlaki çözülme ölçeğinin geçerleme çalışmasında tek faktörlü yapısının doğrulandığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ahlaki Çözülme, Kişi-Çevre Uyumu, Yiyecek-içecek İşletmeleri.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between employees' propensity to morally disengage and their perception of person-environment fit and to make the validity and reliability studies of the Moral Disengagement Scale. To explore the relationship of these two constructs, data were gathered from the food and beverage businesses. 284 employees having one or more years of experience in these businesses were surveyed. Moral disengagement was

¹Bu Çalışma 14-16 Mayıs 2015 tarihlerinde 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan genişletilmiş özet şeklindeki bildirinin geliştirilmiş halidir.

* Sorumlu Yazar, Yrd. Doç. Dr. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik., e-posta: emreerbas85@hotmail.com.

**Doç. Dr., Batman Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, e-posta: nifufer.percin@batman.edu.tr.

measured within the scope of unethical organizational behaviour. Person-environment fit was measured from a multidimensional perspective including person-person fit, person-group fit, person-organization fit and person-job fit. The results of the correlation analysis revealed that there is a negative relationship between moral disengagement and the three dimensions of person-environment fit. Besides, the moral disengagement scale developed by Moore and his colleagues (2011) has been validated with its one-dimension-structure.

Keywords: Moral Disengagement, Person-Environment Fit, Food and Beverage Operations

1. Giriş

Örgütlerde etik olmayan davranışların tetikleyicileri hakkında; ahlak dışı amaç saptama (Ordenez ve Welsh 2015: 93), etik liderlik (Brown, Trevino ve Harrison 2005: 117) ve sosyal dışlanma (Kouchaki ve Wareham 2015: 547) gibi birçok çalışma yürütülmektedir. Bunlardan birisi olan ahlaki çözümlü (*moral disengagement*), ulusal yazında henüz çalışılmamış bir konu olup, iş yaşamında karşılaşılan önemli sorunlardan etik olmayan davranışların açıklanmasında kullanılan bir değişken olarak kabul edilmektedir. Ahlaki çözümlü, bireylerin yapacakları davranışların doğru olmadığını bilmelerine rağmen, bu davranışı kendi içlerinde belirli bir mantık çerçevesinde rasyonelleştirerek sürdürmeleri eğilimleri olarak tanımlanmaktadır (Bandura 1999: 194). Buna göre, birey, bu rasyonelleştirmeler sonucu, yapacağı etik dışı davranışın getireceği psikolojik rahatsızlıktan arınmaktadır (Saidon, Galbreath ve Whiteley 2010: 2). Örgütlerde çalışanların ahlaki çözümlü eğilimine yatkın olmalarının, etik dışı davranışlarda bulunma ihtimalini güçlendirdiği savunulmaktadır (Barsky 2008: 67). Örneğin, Christian ve Ellis (2014: 194), ahlaki çözümlü, örgütsel sapma davranışına zemin kazandırıcı bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedirler. Bu bağlamda, ahlaki çözümlü, örgütlerde istenmeyen ve özellikle etik olmayan davranışları tetikleyici bir değişken olarak kabul edilmektedir (Detert, Trevino ve Sweitzer 2008: 374-391; Moore, Detert, Trevino, Baker ve Mayer 2011: 1-48; Christian ve Ellis 2014: 193-208).

Ahlaki çözümlü Bandura'nın sosyo-bilişsel teorisinin bir uzantısı olarak yine kendisi tarafından ortaya konan bir teoridir. Bandura (1999: 206), yüksek ahlaki çözümlü eğilimine sahip bireylerin, özdenetimlerini (*self-regulation*) pasifleştirerek, kendi içlerinde yaşayacakları çelişkiyi arınarak, ahlaki çözümlü eğilimine herhangi bir rahatsızlık veya suçluluk hissetmeden girebildiklerini belirtmektedir. Özdenetimde yaşanan bu çöküşün, uygunsuz içgüdüsel eğilimlerin davranışa dönüşmesinde büyük bir etkiye dönüştüğü bilinmektedir (Christian ve Ellis 2014: 193). Bu yönü

ile ahlaki çözüme, daha önce etik dışı davranışın açıklanmasında kullanılan durumlardan, bireylerin özdenetimlerinin kırılma noktasına veya bireylerin kendi standartlarını davranışlarına yansıtma isteksizliğine odaklanması ile farklılık göstermektedir (Barsky 2011: 69). Yine bu kurama göre, bireyde özdenetim yetkinliği etkin bir şekilde faaliyet gösterdiğinde, birey kendi içsel ahlaki inanışları ile ters düşecek bir davranıştan kendi kendisini kınayarak uzak durması gerekmektedir. İşte tam burada ahlaki çözüme teorisi bu özdenetimin nasıl çöktüğünü ifade eden bir teori konumunda kendini göstermektedir (Moore vd. 2011: 1-48; Reynolds, Dang, Yam ve Leavitt, 2014: 124-137). Bu noktadan hareketle, sosyal-bilişsel kurama göre, ahlaki çözüme, bireylerin özdenetimlerini pasifleştirmede anahtar olarak kabul edilmektedir (Christian ve Ellis, 2014: 194). Ahlaki çözüme teorisine göre bireyler özdenetimlerini dört temel bilişsel anlamda pasifleştirmektedir (Thonberg ve Jungert 2013: 476): a) ahlaki çözüme sonucunda bireyin degecek bir çıkar sağlayabileceğine inanması (ahlaki gerekçe), b) davranışın daha az olumsuz bir şekilde ifade edilmesi (örtmeceli etiketleme), c) daha kötüsü de var şeklinde kıyaslamaya gitme (faydacı kıyaslama) ve d) karşıdakini suçlayarak daha az sorumlu ve suçsuz hissetme (kurbanın suçlanması) şeklinde sıralanmaktadır.

Ahlaki çözüme ile ilgili örgütsel davranış kapsamında yürütülen çalışmalarda, son yıllarda artış göstermekle beraber, örgütlerde sapma davranışlarının açıklanması (Christian ve Ellis 2014: 193; Ntayi, Eyaa ve Ngoma 2010: 95), örgütsel etik iklimi (Saidon, Galbreath ve Whiteley 2010: 1) ve örgütsel etik dışı davranış (Barsky 2011: 59; Detert, Trevinove ve Sweitzer 2008: 374) konuları ile birlikte ele alındığı anlaşılmaktadır. Diğer taraftan ahlaki çözümlenin, daha farklı alanlarda çalışılan teorilerle aynı anlamda kullanılıp kullanılmadığı da araştırılmaktadır. Ahlaki çözümlenin Sykes ve Matza (1957: 664-670) tarafından ortaya konan Nötrleştirme Teknikleri teorisi (*neutralization techniques*) ve Gibbs, Potter ve Goldstein (1995: 1-374) tarafından öne sürülen “*kendine hizmet eden bilişsel çarpıklıklar (self-serving cognitive distortions)*” düşüncesi ile benzer süreçlere (Tablo 1) sahip olduğu belirtilmektedir (Ribeaud ve Eisner, 2010: 301). Bu nedenle, Ribeaud ve Eisner (2010: 298-315), bu üç teoriyi tek bir çatı altında toplayarak kavram karmaşası ve çakışmalarının önüne geçilmesi amacıyla yürüttükleri çalışmalarında bu üç teorinin benzer bilişsel süreçte örtüşüklerini ve tek bir çatı altında toplanması gerektiği sonucuna ulaşmaktadırlar. Fakat ahlaki çözüme konusunun örgütsel davranış literatüründe henüz araştırılmaya başlanmış olması, konunun geçerliliği ve güvenilirliğine yönelik araştırmaların bu yönde yapılmasına ihtiyacı beraberinde getirmektedir. Bu ihtiyaç kapsamında

mevcut çalışmada, konunun örgütsel davranış bağlamındaki geçerliliğine de odaklanılmaktadır.

Tablo 1. Ahlaki Çözülme ile Benzer Kavramlara Genel Bir Bakış

Bilişsel Mekanizma	Ahlaki Çözülme (Bandura 1999: 193-209)	Nötralizasyon Teknikleri (Sykes ve Matza 1957: 664-670)	Kendine Hizmet Eden Bilişsel Çarpıklıklar (Barriga ve Gibbs 1996: 333-343)
Bilişsel Yeniden Yapılanma	Ahlaki gerekçe, faydacı kıyaslama, örtmeceli etiketleme	Örtmeceli etiketleme	Azaltma/Yanlıştırma etiketlendirme
Sorumluluğu azaltma	Sorumluluğu kaydırma, sorumluluğu dağıtma	Sorumluluğun reddi	Başkalarını suçlama
Olumsuz çıktının çarpıtılması	Sonuçları görmezden gelme, sonuçları saptırma	Zararın inkâr edilmesi	Azaltma/Yanlıştırma etiketlendirme
Kurbanın suçlanması	Suçlama	Kurbanın inkâr edilmesi	Azaltma/Yanlıştırma etiketlendirme, başkalarını suçlama
En kötünün Beklenilmesi			En kötünün Beklenilmesi

Kaynak: Ribeaud ve Eisner, 2010: 301'den uyarlanmıştır.

Diğer yandan işletmelerde, çalışanlar biyolojik ihtiyaçlardan psikolojik arzulara, güdülere ya da hedeflere kadar pek çok farklı ihtiyaç içinde olabilirler. Bu ihtiyaçlar ile örgütlerin bu koşulları sağlaması arasındaki uyum, kişi-çevre uyumu olarak tanımlanmaktadır (Irak, 2012: 15). Kişi-çevre uyumu, bu çalışmada çok boyutlu bir yaklaşım olarak ele alınmakta ve kişi-meslek, kişi-grup, kişi-örgüt ve kişi-iş olmak üzere dört farklı bileşenden oluşmaktadır. Çünkü alandaki araştırmaların pek çoğu kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu üzerinde odaklanmış ve çevrenin diğer düzeyleri pek fazla ele alınmamıştır. Mevcut çalışmada, çalışanların çalıştıkları örgütlere uyum sağlayabilmek adına, etik dışı davranışlarda bulunabilmeleri ve bu yüzden kişi-çevre uyumunda suni bir yapıya neden olabilecekleri düşünülmektedir. Mastraci, Newman ve Guy'un (2006: 126) belirttiği gibi, çalışanlar duygu ve davranışlarını örgütün beklentilerine göre göstermek zorunda hissedebilmektedirler. Dolayısıyla çalışan ve

çevre arasında yaşanan uyumsuzluklar doğal olarak kabul edilmekte ve hatta işin gerektirdikleri ile çalışan arasındaki uyumsuzluğun motive edici olabildiği belirtilmektedir (Argyris, 1964). Bireyler çıkarları ve inanışları örtüşmediğinde ise bilişsel çelişki (*cognitive dissonance*) ve psikolojik rahatsızlıklar yaşarlar (Festinger, 1957). Bunun yanında çalışanlar, kendi değerleri ve çevrenin değerleri arasında oluşan uyumsuzluk sonucunda oluşabilecek bilişsel yoksunluk, doyumsuzluk ve stres (O'Reilly, Chatman ve Caldwell 1991: 487-516; Edwards ve Shipp 2007: 1-75) gibi etkilerden kaçınmak istemektedirler. Bu nedenle, bireyler çıkarları doğrultusunda inanışlarını ahlaki çözüme eğilimine girerek tekrar düzenler ve bu faktörleri en aza indirmek isterler (Bandura, 1999: 193; Detert, Trevinove ve Sweitzer 2008: 375).

Bu bilgiler bağlamında, çalışanların çevrelerine (diğer bireylere, mesleklerine, işlerine ve örgütlerine) uyumsuzluklarını telafi edebilmek ve çalıştıkları işletmelerde iş hayatlarını devam ettirebilmek adına ahlaki çözüme eğilimine girip girmedikleri ve bu eğilimlerinin kişi-çevre uyumu ile ilişkisine bakılması, ahlaki çözümlenin açıklayıcılık gücüne ilişkin daha sonraki çalışmalar için bir önizleme sunulması bakımından örnek bir çalışma sunacaktır. Çünkü bireylerin iş hayatında taşıdıkları birtakım amaçları gerçekleştirebilmek adına sahip oldukları işe uyumlu olmasalar bile ekonomik ve sosyal birçok nedenden ötürü mevcut işlerinde tutunmak zorunda hissetmektedirler.

Bu bilgiler ışığında mevcut çalışmada, i) ahlaki çözüme ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğini sağlayarak konunun Türkçe literatüre kazandırılması ve ii) ahlaki çözüme ve kişi-çevre uyumu arasındaki olası ilişkinin irdelenmesi amaçlanmaktadır. Bu yaklaşımla, etik dışı davranışların işletmeler açısından önemine vurgu yapan birçok çalışma bulunmasına rağmen, bireylerin ahlaki inanışlarını yeniden düzenleyerek etik dışı davranışları nasıl benimsediklerini açıklayan bir teoriye yer verilmesini sağlamasının yanında, uluslararası literatürde örgütsel davranış kapsamında henüz ele alınmaya başlayan bu teoriye dikkat çekilmesi sağlanacaktır. Bu bağlamda etik dışı davranışların önüne geçilmesinde etkili olabilecek bir mekanizmanın incelenmesi ile gelecekteki çalışmalar, konuya önleyici (*proaktif*) bir yaklaşım geliştirebilmelerinde işletmelere daha aydınlatıcı önerilerde bulunabileceklerdir.

2. Araştırmanın Metodu

Çalışmanın temel amacı, yiyecek-içecek işletmelerinde çalışanların ahlaki çözüme eğilimleri ile kişi çevre uyumları arasındaki ilişkiyi incelemek ve ahlaki çözüme ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliğinin sınanması

amaçlanmaktadır. Bu amaçla, Kayseri’de faaliyet gösteren on yiyecek-
içecek işletmesinin bir yıl ve üzeri istihdam edilen çalışanlardan anket
yardımı ile 2014 Ocak ve 2014 Şubat tarihleri arasında veri toplanmıştır.
Yiyecek-içecek endüstrisinde işgören devir oranının yüksek olması nedeni
ile araştırma verileri ancak en az bir yıldır aynı işletmede çalışanlardan veri
toplanmasına müsaade etmiştir. Araştırma verilerinin toplandığı tarihlerde
Kayseri ilinde faaliyet gösteren yiyecek-içecek işletmesinde yaklaşık 4000
çalışan istihdam edilmektedir. Bu işletmelerin bünyesinde en az 20 çalışanı
barındırmasına dikkat edilmiştir. Bunun nedeni, işletmede kişi-grup
uyumunun araştırılabilmesinin mümkün olmasına duyulan ihtiyaçtır.
Bu kriteri taşıyan işletmelerde yaklaşık 1000 çalışan istihdam
edilmektedir. Araştırma, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen bu
işletmelerde çalışan yöneticiler ve çalışanlara uygulanmıştır. Bu
örneklemin seçilmesinin nedeni ise konunun hizmet işletmelerinde ele
alınmak istenmesi ve Kayseri’de yürütülmesinin nedeni ise araştırmacının
verilere ulaşılabilirliğinin (örneğin finansal, mekânsal vs.) mümkün
olmasıdır. Evreni 1000 olan bir birimde 0.95 güven aralığında örneklem
sayısı 278 olarak tespit edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).
Araştırmada çalışanlara dağıtılan anket formlarının 284 tanesi geçerli
kabul edilerek araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veriler, Moore ve diğerleri (2011) tarafından
geliştirilen ve sekiz ifadeden oluşan tek boyutlu ahlaki çözülme ölçeğinden
ve Vogel ve Feldman’ın (2009) kullandığı kişi-meslek, kişi-grup, kişi-
örgüt ve kişi-iş olmak üzere dört boyutu temsil eden ve 20 ifadeyi kapsayan
kişi-çevre uyumu ölçeği yardımı ile toplanmıştır. Kişi-çevre uyumu
ölçeğinde yer alan ifadelerin Türkçe’ye çevirisi birçok çalışmada
gerçekleştirilmiş ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları da yapılmıştır
(Örn., Özgener, Demirtaş ve Ulu, 2013: 404-412). Ahlaki çözülme ölçeğini
oluşturan ifadelerinse Türkçe’ye çevirisi yapılmış ve olası dilsel ve kültürel
farklılıklardan kaynaklanabilecek farklılıkları en aza indirebilmek
amacıyla “geri çeviri” yöntemiyle dilsel eşdeğerlilik sağlanmıştır. Daha
sonra ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için açıklayıcı (AFA) ve
doğrulamalı faktör analizlerinden (DFA) yararlanılmıştır. Çalışmada,
ahlaki çözülme eğilimi ile kişi-çevre uyumu boyutları arasındaki ilişkiyi
test etmek içinse korelasyon analizi uygulanmıştır.

3. Araştırmanın Bulguları

3.1. Demografik Özellikler

Ankete katılanların %87’i erkek ve %55’i evli durumundadır. Eğitim
durumlarının ise ağırlıklı olarak (%53) ortaöğretimden oluştuğu, sektörde

ortalama 10 yıllık tecrübeye sahip oldukları ve 35 yaş ortalamasına sahip oldukları tespit edilmiştir.

3.2. Ahlaki Çözölmeye İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında ahlaki çözölmeye ilişkin ifadelere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış ve değişkenlerin tek faktörlü yapılarını koruyup korumadıkları tespit edilmiştir. Bu kapsamda, çalışmanın odağını oluşturan ahlaki çözölmeye konusu ile ilgili toplam sekiz ifade analiz edilmiştir. Analiz sonucu KMO değeri 0,782 olarak belirlenmiştir. P değeri ise (0.001), faktör analizinin yapılmasının anlamlı olacağını ifade etmektedir. Faktör analizi sonucunda “arkadaşlarımı haksız bile olsalar savunmaktan asla çekinmem” ifadesi bir boyutta tek başına yer aldığı için analizden çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 2. Ahlaki Çözölmeye İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör ve değişkenler	Faktör Yüklere
	Ahlaki Çözölmeye	
M1	Bir şeyi sahibinin izni olmasa bile işimi görebilmek için geçici olarak almakta bir mahsur görmüyorum.	,614
M2	Başkaları kendini abartılı bir şekilde yansıtıyorsa benim de kendimi abartmamda bir sakınca yoktur.	,721
M3	Bana yaptırılan işin sonuçları olumsuz ise sorumluluk bana değil, bana o işi yaptırana aittir.	,472
M4	Eğer herkes yalan söylemenin kötü bir durumu düzeltmede en iyi olduğuna hemfikirse yalan söylemekte sakınca görmem.	,754
M5	Eğer işimi görüyorsa başkasının fikrini kendi fikrimmiş gibi ifade etmemde bir sıkıntı görmüyorum.	,742
M6	Kötü davranan birinin kendisine de kötü davranılmasında hiçbir sakınca görmüyorum.	,674
M7	Eğer birine yanlış davranılıyorsa buna kendisi sebep olmuştur.	,598
	Açıklanan toplam varyans	% 43,6
	Özdeğer	3,052
	Cronbach's Alfa	0,778

Tekrarlanan faktör analizi sonrası Tablo 2’de görüleceği üzere ölçeğin tek faktörlü yapısının yedi ifade ile sağlandığı gözlemlenmiştir. Bu faktörün toplam varyansı açıklama oranı %43,6’dır. Ahlaki çözölmeye ilişkin açıklayıcı” faktör analizi sonucunda doğrulanan tek faktörlü yapısının geçerliğini

değerlendirmek amacıyla AMOS programı yardımı ile DFA uygulanmıştır.

DFA ile farklı uyum indekslerine göre teorideki ahlaki çözülme ölçeğinin tek faktörlü yapısının geçerli olup olmadığına kararı verilmektedir. Bu uyum indekslerinin hangilerinin standart kabul edilebileceği hakkında bir uzlaşma olmasa da genellikle Tablo 3'deki değerler ve bu değerlerin kabul edilebilir değerlerine göre kurulan modelin uyumlu olup olmadığına karar verilir (Çapık 2014: 199).

Tablo 3. DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değerler

İndeks	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer
χ^2/ sd	<2	<5
GFI	>0.95	>0.90
AGFI	>0.95	>0.90
CFI	>0.95	>0.90
RMSEA	<0.05	<0.08
RMR	<0.05	<0.08

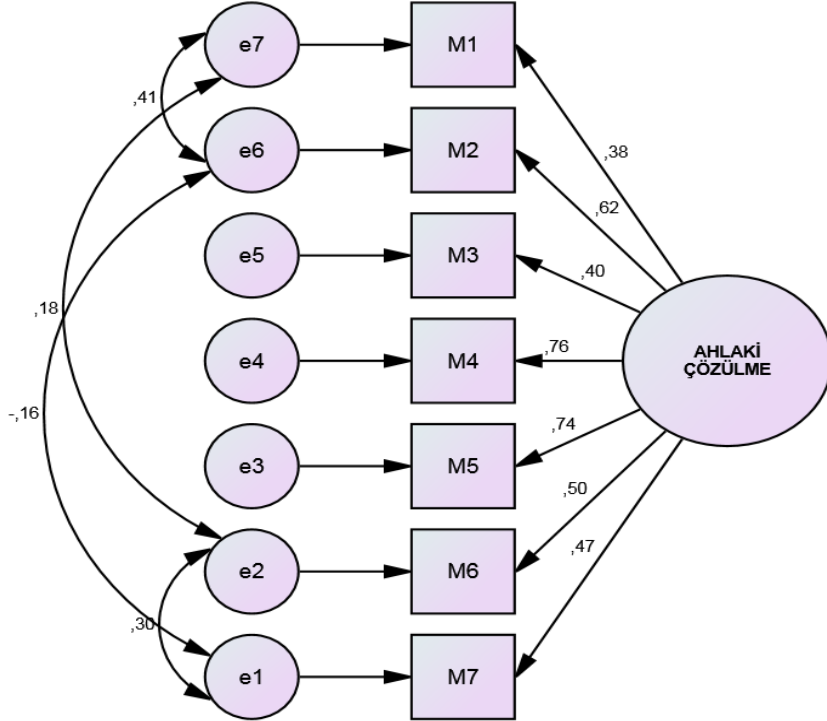
Kaynak: Çarpık, 2014: 199'dan uyarlanmıştır.

Ahlaki Çözülme Ölçeği'ne uygulanan DFA sonucunda elde edilen çıktılar incelendiğinde uyum indekslerinin istenen değerleri, Şekil 1'deki DFA sonrası önerilen düzeltme önerilerinin uygulanması ile modifikasyon sonrası sağladığı, Tablo 4'ten anlaşılmaktadır. Bir başka ifade ile AFA ile açığa çıkarılan Ahlaki Çözülme Ölçeği'nin yedi maddeden oluşan tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Tablo 4. Ahlaki Çözülme Ölçeğinin Uyum İyiliği İndeksi Değerleri

İndeks	Normal Değer
χ^2/ sd	0.723
GFI	0.993
AGFI	0.981
CFI	1.000
RMSEA	0.000
RMR	0.036

Model kurulup test edildikten sonra AMOS çıktısında önerilen düzeltmeler (e6-e7, e1-e2, e2-e7 ve e1-e6) (*modification indices*) dikkate alınmış ve nihai model Şekil 1’de görüldüğü gibi ortaya çıkmıştır. Bu düzeltmeler araştırmacının kurduğu modeli iyileştirme amacıyla yapılır (Çarpık 2014: 201). Düzeltmeler uyum değerlerinin yakalanmasında Tablo 4’de görüleceği üzere yeterli olduğu için, modelin teorik yapıya uygun olacak şekilde yeniden kurulmasına gerek kalmamıştır.



Şekil 1. Modifikasyon Sonucu Modelin Diyagramı

3.3. Ahlaki Çözülme ve Kişi-Çevre Uyumu İlişkisine Yönelik Bulgular

Ahlaki çözülme eğilimleri ile kişi-çevre uyumu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile her dört kişi-çevre uyumu boyutunun ahlaki çözülme ile ilişkisi analiz edilmiş ve sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Tablosu ve Merkezi Eğilim Ölçütleri

	Kişi-meslek uyumu	Kişi-grup uyumu	Kişi-örgüt Uyumu	Kişi-iş Uyumu
Ahlaki çözülme	.013 (0.834)	-.239** (0.001)	-.178** (0.004)	-.275** (0.001)
Değişkenler	Merkezi Eğilim Ölçütleri			
	<i>Medyan</i>	<i>Mod</i>	<i>Aritmetik Ort.</i>	<i>Standart Sap.</i>
Ahlaki Çözülme	3.28	2.57	3.22	0.924
Kişi-Çevre Uyumu	3.30	3.50	3.17	0.565

**0.01 anlamlılık düzeyinde

Korelasyon analizine göre, ahlaki çözülme ile kişi-çevre uyumu boyutlarından yalnızca kişi-meslek boyutu hariç diğer boyutlarla anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgulara göre araştırmanın temel hipotezi doğrulanmıştır.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, Kayseri ilindeki yiyecek-içecek işletmeleri örneğinde ahlaki çözülme ile kişi-çevre uyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve aynı zamanda, ahlaki çözülme ölçeğinin Türkçe geçerleme çalışması yapılmıştır. Bu amaçla Kayseri’de faaliyet gösteren on yiyecek-içecek işletmesinin bir yıl ve üzeri istihdam edilen çalışanlardan anket yardımı ile veri toplanmıştır. Ahlaki çözülme eğilimine ilişkin ifadeler faktör analizine tabi tutulmuş ve ölçeğin tek faktörlü yapısı bir ifadenin çıkarılması ile korunmuştur. Bunu takiben, ahlaki çözülmenin her bir kişi-çevre uyumu boyutu üzerindeki etkisini ortaya çıkarabilmek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Ahlaki çözülme için uygulanan AFA sonuçlarına göre, özdeğeri 3,052 olan, toplam varyansın %43,6’sını açıklayan uyarlanan ölçeğe benzer şekilde tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu yapı DFA ile de

doğrulanmıştır. Böylece Moore ve diğerleri (2011: 1-48) tarafından geliştirilen ve etik olmayan davranışların açıklanmasında kullanılabilir açıklayıcı bir değişkenin Türkçe literatüre kazanımı ile mevcut çalışmanın literatüre bu yönü ile katkı sağladığı düşünülmektedir.

Korelasyon analizine ve merkezi eğilim ölçütlerine göre iki çarpıcı sonuç ön plana çıkmaktadır. Birincisi, çalışanların kişi-çevre uyumu boyutlarına yönelik algılamaları ve ahlaki çözülme eğilimlerinin orta düzeyde ve benzer olması dikkat çekmektedir. İkincisi ise, kişi-çevre uyumu boyutları ile ahlaki çözülme eğilimi arasında ters yönlü bir ilişkinin tespit edilmesidir. Bu iki sonuca dayalı olarak, çalışanların kişi-çevre uyumuna dikkat ettikleri fakat aynı zamanda ahlaki çözülme eğilimine de sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın temel hipotezinde belirtildiği üzere, çalışanların ahlaki çözülme eğilimine sahip olmalarının örgütlerde suni bir uyuma neden olabileceği savunulabilir. Çünkü bireylerin iş hayatında taşıdıkları birtakım amaçları gerçekleştirebilmek adına sahip oldukları işe uyumlu olmasalar bile ekonomik ve sosyal birçok nedenden ötürü mevcut işlerinde tutunmak zorunda hissetmektedirler. Bunun için çalışanların, iş çıktılarında başarı göstermek adına ahlaki olarak çözülme eğilimine girdikleri ve kendilerinden beklenen uyum davranışlarını gösterme çabasında oldukları söylenebilir. Bu bağlamda, örgütlerin çalışanlardan uyumlu olmalarını beklerken, çalışanların beklenen uyumu sağlamada kullandıkları kaynakları dikkatli bir şekilde takip etmeleri gerekmektedir. Özellikle çalışanların kendilerinden beklenen uyumu etik olmayan davranışlar sergileyerek karşılama çabaları ve bu uyumun kaynağının araştırılmadan örgütçe destek görmesi, çalışanlar arasında haksızlığa neden olabilecek uygulamaların örgütçe destekleniyor izlenimi verecek, bu nedenle çalışanlar arasında haksız rekabetin yaygınlaşması sonucu birtakım olumsuzlukları da beraberinde ortaya çıkaracaktır. Literatürde, etik davranışa değer veren bir örgüt ikliminin, çalışanların sapma davranışlarında azalmayı beraberinde getireceği belirtilmektedir (Peterson, 2002). Bu durumun kişi-çevre uyumunun suni bir zeminde kalmasına neden olabileceği de unutulmamalıdır.

Diğer yandan ahlaki çözülme kavramının, özellikle örgütsel sapma davranışının bir öncüsü olarak, örgütlerde etik olmayan davranışların açıklanmasında kullanılabilir önemli bir konu olmasına Türkçe literatürde ilk kez dikkat çekilmiştir. Araştırmanın en önemli kısıtı, örneklemin temsil kapasitesinin genel çıkarımlar yapmaya yetecek kadar geniş olmamasıdır. Daha sonraki araştırmalarda, ölçeğin psikometrik özelliklerini daha büyük ve farklı örneklemeler üzerinde test etmeye yönelik yürütülerek hem ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çıktılarının karşılaştırılması

hem de değişkenin etik olmayan davranışların açıklanmasında kullanılması ile daha zengin bir yaklaşım sergilenebilir.

Kaynaklar

- Argyris, Chris (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. New York: John Wiley&Sons.
- Bandura, Albert (1999). "Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities". *Personal and Social Psychology Review* 3: 193-209.
- Barsky, Adam (2008). "Understanding the Ethical Cost of Organizational Goal-setting: A Review and Theory Development". *Journal of Business Ethics* 81 (1): 63-81.
- Barriga, Alvaro Q. ve Gibbs, John C. (1996). "Measuring Cognitive Distortion in Antisocial Youth: Development and Preliminary Validation of the How I Think Questionnaire". *Aggressive Behavior* 22(5): 333-343.
- Brown, Michael E., Trevino, Linda K. ve Harrison, David A. (2015). "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97 (2): 117-134.
- Christian, J. Siegel ve Ellis, Aleksander P. J. (2014). "The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement Into Deviant Behavior at Work". *Journal of Business Ethics* 119: 193-208.
- Çarpık, Cantürk (2014). "Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı". *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 17 (3): 196-205.
- Detert, James R., Trevino, L. Klebe K. ve Sweitzer, Vicki L. (2008). "Moral Disengagement in Ethical Decision Making: A Study of Antecedents and Outcomes". *Journal of Applied Psychology* 93: 374-391.
- Edwards, Jeffery R. ve Shipp, Abbie J. (2007). "The Relationship Between Person-environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework". *Perspectives on Organizational Fit*. Ed. C. Ostroff ve T. A. Judge. New York: Lawrence Erlbaum Associatepp. 209-258.

- Festinger, Leon (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Gibbs, John C., Potter, Granville B. ve Goldstein, Arnold P. (1995). *The EQUIP Program: Teaching Youth to Think and Act Responsibly through a Peer-Helping Approach*. Champaign, IL: Research Press.
- Kouchaki, Maryam ve Wareham, Justin (2015). "Excluded and Behaving Unethically: Social Exclusion, Physiological Responses, and Unethical Behavior". *Journal of Applied Psychology* 100 (2): 547-556
- Irak, Doruk U. (2012). "İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri". *Türk Psikoloji Yazıları* 15 (30): 12-22.
- Mastracci, Sharon H., Newman, Meredith A. ve Guy, Mary E. (2006). "Appraising Emotional Work: Determining Whether Emotional Labor is Valued in Government Jobs". *American Review of Public Administration* 36 (2): 123-138.
- Moore, Celia, Detert, James R., Trevino, Linda K., Baker, Vicki L. ve Mayer, David M. (2011). "Why Employees Do Bad Things: Moral Disengagement and Unethical Organizational Behavior". *Personnel Psychology* 65: 1-48.
- Ntayi, J Mpeera M., Eyaa, Sarah ve Ngoma, Muhammed (2010). "Moral Disengagement and the Social Construction of Procurement Officers' Deviant Behaviours". *Journal of Management Policy and Practice* 11 (4): 95-110.
- O'Reilly, Charles A., Chatman, Jennifer, ve Caldwell, David F. (1991). "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-organization Fit". *Academy of Management Journal* 34 (3): 487-516.
- Ordenez, Lisa D. ve Welsh, David T. (2015). "Immoral Goals, How Goal Setting may Lead to Unethical Behavior". *Current Opinion in Psychology* 6: 93-96.
- Özgener, Şevki, Demirtaş, Özgür. ve Ulu, Seher (2013). "Kişi-çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü". *I. Örgütsel Davranış Kongresi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi. 404-412.

- Peterson, Dane K. (2002). "Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate". *Journal of Business and Psychology* 17: 47-61.
- Reynolds, Scott J. vd. (2014). "The Role of Moral Knowledge in Everyday Immorality: What Does It Matter if I Know What is Right?". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 123: 124-137.
- Ribeaud, Denis ve Eisner, Manual (2010). "Are Moral Disengagement, Neutralization Techniques, and Self-Serving Cognitive Distortions the Same? Developing a Unified Scale of Moral Neutralization of Aggression". *International Journal of Conflict and Violence* 4 (2): 298-315.
- Saidon, Intan M., Galbreath, Jeremy ve Whiteley, Alma (2010). "Antecedents of moral disengagement: Preliminary empirical study in Malaysia". 24th Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference. Adelaide, SA: Australian and New Zealand Academy of Management (ANZAM).
- Sykes, Gresham M., ve Matza, David (1957). "Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency". *American Sociological Review* 22 (6): 664-70.
- Thonberg, Robert ve Jungert, Tomas (2013). "Bystander Behavior in Bullying Situations: Basic Moral Sensitivity, Moral Disengagement and Defender Self-efficacy", *Journal of Adolescence* 36 (3): 475-483.
- Vogel, Ryan M. ve Feldman, Daniel C. (2009). "Integrating the Levels of Person-environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit". *Journal of Vocational Behavior* 75: 68-81.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan, Saniye (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.