

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

ETİK OLMAYAN ÖRGÜT YANLISI DAVRANIŞLARIN İŞ YERİNDE DIŞLANMA ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF UNETHICAL PRO-ORGANIZATIONAL BEHAVIORS ON WORKPLACE OSTRACISM: A RESEARCH ON HEALTHCARE WORKERS

Semanur OKTAY¹

Burçin Nur ÖZDEMİR²

ÖZET

İstanbul il sınırları içerisindeki bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı etik olmayan örgüt yanlısı davranışların iş yerinde dışlanma üzerine etkisini belirlemektir. Bir kamu hastanesinde yürütülen söz konusu araştırmaya 205 sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırmada verilerin analizi için yüzde, frekans, aritmetik ortalama, ANOVA, t-testi ve pearson korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların etik olmayan örgüt yanlısı davranış ve iş yerinde dışlanma düzeylerinin düşük olduğu ortaya konulmuştur. İş yerinde dışlanma ile sosyo demografik özellikler arasında bir fark saptanamazken, etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ile görev değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin diğer meslek gruplarına göre daha fazla etik olmayan örgüt yanlısı davranış sergiledikleri tespit edilmiştir. Sonuç olarak etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ile iş yerinde dışlanma arasında anlamlı bir korelasyon saptanmamıştır. Bununla birlikte hemşirelerin etik olmayan örgüt yanlısı davranışları diğer meslek gruplarına göre daha çok sergiledikleri de ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar, İş Yerinde Dışlanma, Sağlık Çalışanları.

ABSTRACT

The aim of this research, conducted on healthcare professionals working in a public hospital within the borders of Istanbul, is to determine the effect of unethical pro-organizational behaviors on workplace ostracism. 205 healthcare professionals participated in the study, which was conducted in a public hospital. Percentage, frequency, arithmetic mean, ANOVA, t-test and Pearson correlation analyzes were used to analyze the data in the study. As a result of the research, it was revealed that the participants' levels of unethical pro-organizational behavior and workplace exclusion were low. While no difference could be detected between workplace ostracism and socio-demographic characteristics, a significant difference was detected between unethical pro-organizational behaviors and the task variable. Accordingly, it has been determined that nurses exhibit more unethical pro-organizational behavior than other professional groups. As a result, no significant correlation was found between unethical pro-organizational behaviors and workplace ostracism. However, it has also been revealed that nurses exhibit unethical pro-organizational behaviors more than other professional groups.

Keywords: Ethics, Unethical Pro-Organizational Behaviors, Workplace Ostracism, Healthcare Professionals.

¹ İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Doktora Programı, semanur.oktay@ogr.iuc.edu.tr

² İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Doktora Programı, burcinnur.ozdemir@ogr.iuc.edu.

1. GİRİŞ

Sağlık kurumları; hayat kurtarmak, acıyı önlemek veya dindirmek, hastalıkları ve sakatlıkları önlemek ve iyileştirmek, önlenemediği veya tedavi edilemediği durumlarda rehabilitasyonunu sağlamak gibi birçok önemli amaca hizmet etmektedir (Enthowen, 1993). Sağlık kurumlarında sunulan hizmetlerin niteliğinden dolayı, sağlık hizmetlerinin özel bir ahlaki niteliği vardır ve sağlık çalışanlarından mesleki beceri yönünden yetkin olmalarının yanı sıra etik yönden de duyarlı çalışanlar olmaları beklenmektedir (Jiahuan vd., 2023). Başka bir deyişle sağlık çalışanlarının ortak sorumluluğu yasal ve etik bir çerçeveye içerisinde kaliteli ve güvenli hasta bakımını sağlamaktır (Stellenberg ve Dorse, 2014).

Çalışanların görev yaptıkları örgütlerde gerçekleştirdiği bazı etik olmayan davranışlar örgütsel fayda sağlamak amacını taşıyabilmektedir (Umpress vd., 2010). Söz konusu durum literatürde etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar olarak ele alınmaktadır ve etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar resmi iş tanımlarında yer almamakla birlikte üstler tarafından da emredilmemektedir (Brief ve Motowidlo, 1986). Çalışanlar etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar sergilerken her ne kadar örgüt yararını gözetmeye çalışsalar da davranışlarının nihai sonuçları hem örgüte hem de topluma zarar getirebilmektedir (Castille vd., 2018).

Bu çalışmada amaç sağlık çalışanlarının etik olmayan örgüt yanlısı davranış sergileme düzeyi ve iş yerinde dışlanma algısının ortaya koyulması ve etik olmayan örgüt yanlısı davranışların iş yerinde dışlanma üzerine etkisini belirlemektir. Sağlık çalışanlarının etik temeller çerçevesinde ve ekip ruhu ile çalışması hem verilen hizmetin kalitesini artırma hem de toplumun sağlık düzeyini yükseltme noktasında oldukça önemlidir. Ne sebeple olursa olsun sağlık çalışanlarının etik dışı davranışlarda bulunması başta bireyi, örgütü ve toplumu olumsuz etkilemekle birlikte aynı zamanda tıbbi kaynakların rasyonel bir şekilde tahsisine engel olmakta ve sağlık sektörünün uzun vadeli gelişimine zarar vermektedir. Bu nedenle söz konusu çalışmada örneklem grubu olarak sağlık çalışanları tercih edilmiştir.

1.1. Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranış

Runes (1964) etik kavramını, herhangi bir durumda taraflar arasındaki “adil” veya “doğru” davranış standartları olarak tanımlamaktadır (Tsalikis ve Fritzsche, 2012). Başka bir tanıma göre etik, iyi ve kötüyle, doğru ve yanlışla ve dolayısıyla ne yapmamız ve ne yapmamamız gerektiğiyle ilgili bir kavramdır (Beauchamp ve Bowie, 1983). Söz konusu kavram üzerinde çalışan teorisyenlerin en önemli çabalarından biri etiğin tanımını yapmak olmuştur ve bunun sonucu olarak her kavramda olduğu gibi etik kavramı da tarih boyunca birçok farklı araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır (Tsalikis ve Fritzsche, 2012). Ancak tanımlardaki ortak noktanın, neyin doğru neyin yanlış olduğunun belirlenmesi ve ardından doğru olanı yapmanın seçilmesi olarak ifade edilebilmektedir (Krishnamurthy, 2011). İş etiği ise 1970’lerde ele alınmaya başlanmış bir çalışma alanıdır ve son yıllarda iş etiğine ilişkin kitapların, dergilerin ve bilimsel yayınların sayısının giderek arttığı görülmektedir (Jones vd., 2005). İş etiği kavramı ile “Örgütsel yaşamda verilen kararlarda ve gerçekleştirilen eylemlerde doğru ve yanlış, iyi ve kötü, zararlı ve faydalı nedir?” sorusuna yanıt aranmaktadır (Weiss, 2004). Lewis (1985) tarafından iş etiğini tanımlamak amacıyla gerçekleştirilen ve iş dünyasından insanların söz konusu kavramla ilgili belirttiği ortak temaların ele alındığı bir çalışmada iş etiği “örgütlerde ortaya çıkan belirli durumlarda doğru ve doğru davranışa yönelik yönergeler sağlayan ahlaki kurallar, standartlar, kodlar veya ilkelerdir” şeklinde tanımlanmıştır. İş etiği yalnızca doğru şeyin ne olduğunu bilmek değil aynı zamanda herhangi bir örgütsel işlemde doğru olanı yapmayı da içermektedir (Francis, 2019). Etik davranış, ahlaki normlara bağlılığı ifade ederken, etik olmayan davranış ise bu ahlaki normlar ihlal edildiğinde

ortaya çıkmaktadır (Kaptein 2008). Jones (1991) etik olmayan davranışları yasa dışı ya da geniş bir topluluk tarafından ahlaki açıdan kabul edilemez olan davranışlar olarak tanımlamıştır. İş yerinde etik olmayan davranışlar ise resmi ve resmi olmayan organizasyonel normların ihlalinin yanı sıra resmi olmayan ve örtülü normların ihlallerini de içermektedir (Kaptein 2008). Wiernik ve Ones (2018) iş yerinde etik olmayan davranışları, çalışanların diğer çalışanları ya da iş ortaklarını aldatmak, sömürmek veya kendine -veya kuruluşuna veya ortaklarına- etik olmayan bir avantaj sağlamak için yaptığı eylem ve davranışlar olarak tanımlamıştır. Tanımdan da görüldüğü üzere işyerinde etik olmayan davranışlar örgüt yararını gözetmek amacıyla da yapılabilmektedir. İşyerinde etik olmayan davranışların ayrı bir biçimi olan ve literatürde etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar olarak adlandırılan kavram kuruluşu fayda sağlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen etik dışı eylemleri ifade etmektedir (Umphress vd., 2010). Söz konusu kavram ilk olarak Water ve Bird (1989) tarafından yapılan bir çalışmada ele alınmış ve işyerinde gerçekleştirilen etik dışı davranışlar “örgüte karşı” ve “örgüt yanlısı” olmak üzere iki kategoride ele alınmıştır. Umphress ve Bingham (2011), etik olmayan örgüt yanlısı davranışları, örgütün veya örgütün güç sahibi üyelerinin etkin işleyişine destek olmayı amaçlayan ve temel toplumsal değerleri, gelenekleri, yasaları veya uygun davranış standartlarını ihlal eden eylemler olarak tanımlanmakta ve kavramın temelini sosyal değişim teorisine dayandırmaktadır. Söz konusu teoriye göre iki taraf arasındaki sosyal ilişkinin, her iki taraf kazanç sağladığında gelişeceği öngörülmektedir (Blau, 1964).

Literatürde etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar konusu ulusal literatürde son yıllarda çalışılmaya başlanmıştır ve var olan kısıtlı çalışmalara bakıldığında etik olmayan örgüt yanlısı davranış kavramının performans ve liderlik (Karagöz ve Özgener, 2018), iş tatmini ve örgütsel adalet (Gürsoy, 2020), örgütsel özdeşleşme (Doğan, 2022), ahlaki çözülme (Mumcu, 2022) ve kişilik özellikleri (Tugay ve Polatçı, 2023) gibi konularla birlikte çalışıldığı görülmüştür. Ulusal literatürün aksine uluslararası literatürde yapılan çalışma sayısının oldukça fazla olduğu ve etik olmayan örgüt yanlısı davranış konusunun birçok farklı kavramlar birlikte çalışıldığı görülmektedir. Son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında söz konusu kavramla birlikte algılanan örgütsel destek (Wang vd., 2022), örgütsel vatandaşlık (Cheng vd., 2022), liderlik (Wang vd., 2023; Basaad vd., 2023), örgütsel destek (Sharma vd., 2023) ve etik iklim (Zhao vd., 2024) gibi çeşitli birçok konuda çalışmalar yapıldığı görülmüştür.

1.2. İş Yerinde Dışlanma

Williams (2007a) dışlanma kavramını bireylerin veya grupların bireyler veya gruplar tarafından görmezden gelinmesi olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre dışlanma, ötekileşme, ötekileştirilme olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2024). Dışlanmanın tarih boyunca ilkel kabile gruplarında veya modern gelişmiş toplumlarda meydana geldiği görülmektedir ve insanlar, dinleri, toplumları ve kurumları içerisinde resmi olarak dışlanmaktadır (Williams, 2009). Dışlanma, tarihsel süreçte cezalandırma gibi birçok farklı amaçla kullanılmış olsa da ne sebeple olursa olsun, acı verici ve üzüntü yaratan bir deneyim olarak ifade edilmektedir (Williams, 2007b). Öyle ki fonksiyonel manyetik rezonans görüntülemeyle yapılan çalışmalarda, fiziksel acı sırasında etkinleşen aynı beyin yapılarının, dışlanma deneyiminden sonra da etkinleştiği görülmüştür (Eisenberg vd. 2003). Bunun yanı sıra dışlanan birey aidiyet duygusunda ve başkalarıyla bağ kurma konusundaki isteğinde azalma, değersizlik hissinde artış ve sonucunda kendine olan saygıyı kaybetme gibi önemli sosyal fenomenler konusunda negatif etkilenmektedir (Besst ve Williams, 2006). Kişinin gününün büyük bir bölümünü geçirdiği örgütler, dışlanmanın hem sebepleri hem de bireysel ve örgütsel sonuçlarıyla değerlendirilmesi gereken önemli çalışma alanıdır (Ferris vd., 2008). Ferris ve arkadaşları (2008) iş yerinde dışlanmayı bireyin çalıştığı örgütte başkaları tarafından göz ardı edilme veya

dışlandığını algılama derecesi olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanıma göre iş yerinde dışlanma, iş arkadaşlarından birine yönelik, işbirliği yapmayı reddeden veya onu tüm sosyal durumların dışında tutan bir tür sosyal duvar örmedir (Li, 2018). Araştırmacılar işyerinde dışlanmanın tanımı üzerinde fikir birliğine varamamış olsalar da işyerinde dışlanmanın kuruluşlar ve üyeleri üzerinde zararlı etkisi olan bir davranış türü olduğunu ve örgütlerde oldukça yaygın ifade etmektedirler (Ferris, 20028; Liu ve Xia, 2016). İş yerinde dışlanmanın bireysel sonuçlarına bakıldığında kişinin olumsuz bir ruh haline büründüğü, aidiyetinin azaldığı, kaygı seviyesinin arttığı, öz saygısında azalma olduğu gibi birçok olumsuz duygu durumu ile ilişkili olduğu görülmektedir (Williams ve Gerber, 2005; Jones vd., 2009; Wu vd., 2012). Söz konusu bireysel sonuçların yanı sıra iş yerinde dışlanmanın oldukça önemli örgütsel sonuçları da mevcuttur. İş yerinde dışlandığı algılayan çalışanların işten ayrılma niyeti geliştirdiği (Zehng vd., 2016), bilgi saklama davranışına yöneldiği (Zhao vd., 2016), iş performanslarının düştüğü (Clercq, 2019) ve sapkın iş yeri davranış sergiledikleri (Preena, 2021) yapılan çalışmalar ile ortaya koyulmuştur.

1.3. Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar ile İş Yerinde Dışlanma İlişkisi

Literatür incelendiğinde genel olarak sağlık çalışanlarına yönelik etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ve iş yerinde dışlanma konusunda sınırlı çalışmalar olduğu görülmüştür. Bu nedenle etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ve iş yerinde dışlanma ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olan bazı araştırma sonuçları aşağıda verilmiştir.

Zang (2020) tarafından gerçekleştirilen ve işyerinde dışlanmanın etik olmayan örgüt yanlısı davranış üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan çalışma sonucunda iş yerinde dışlandığını hissedenden bireylerin statülerini iyileştirmenin bir yolu olarak örgüt yanlısı etik olmayan davranışlara katılmaya motive olduğunu ortaya koymuştur. Benzer bir şekilde işyerinde dışlanmanın etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlayan başka bir çalışmada da iş yerinde dışlanmanın etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Liu vd., 2023).

Zang ve Wu (2023) tarafından gerçekleştirilen ve iş yerinde dışlanmanın, etik olmayan yönetici yanlısı davranış ile aile memnuniyeti arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğinin araştırıldığı başka bir çalışmada işyeri dışlanmasının, etik olmayan yönetici yanlısı davranışın aile memnuniyeti üzerindeki etkisine aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada yukarıdaki çalışmaların aksine iş yerinde dışlanmanın etik olmayan örgüt yanlısı davranışa etkisine değil, etik olmayan örgüt yanlısı davranışların iş yerinde dışlanma üzerine etkisi ele alınacak ve insan hayatının söz konusu olduğu ve bu nedenle etik davranış beklentisinin diğer sektörlerle göre çok daha önem arz ettiği sağlık çalışanları popülasyonu çalışmanın evrenini oluşturacaktır. Literatürde ilgili konuyla ilgili bir çalışmaya rastlatmamıştır ve bu nedenle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı etik olmayan örgüt yanlısı davranışların iş yerinde dışlanma üzerine etkisinin olup olmadığını saptamaktır. Ayrıca araştırmada sağlık çalışanlarının demografik özelliklere göre etik olmayan örgüt yanlısı davranışların ve iş yerinde dışlanma algılarının bazı sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma, nicel bir araştırma tasarımı olan tanımlayıcı tipte kesitsel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırma İstanbul ilinde bulunan bir kamu hastanesinde Ocak 2024- Şubat

2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini söz konusu tarihler arasında ilgili kurumda çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır (N=298). Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde ve %5'lik bir hata payı dikkate alınarak en düşük örneklem büyüklüğü 169 kişi olarak hesaplanmıştır (Altunışık vd., 2005: 127). Araştırmanın verilerinin toplanmasında önce araştırmanın gerçekleştirileceği kurumdan gerekli izin alınmıştır. Anketler araştırmaya katılmaya gönüllü olan sağlık çalışanlarına yüz yüze dağıtılmış ve çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmaya toplam 205 sağlık çalışanı katılmıştır ve cevaplanan anketlerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma için iki bölümden oluşan anket formu oluşturulmuştur. Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan ve katılımcıların demografik bilgilerinin sorulduğu "Kişisel Bilgi Formu" bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ve Aksoy (2022) tarafından Türkçe'ye uyarlanan etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ölçeği ile Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ve Karakiraz ve arkadaşları (2023) tarafından Türkçe'ye uyarlanan iş yerinde dışlanma ölçeği bulunmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu, araştırmacı tarafından hazırlanan ve sağlık çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerini (Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan birim, görev, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi) içeren 8 sorudan oluşmaktadır.

Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Ölçeği, 6 madde tek alt boyuttan oluşan, 5' li Likert tipi (1: Hiç Katılmıyorum- 5: Tamamen Katılıyorum) bir ölçektir.

İş Yerinde Dışlanma Ölçeği, 10 madde tek alt boyuttan oluşan, 7' li Likert tipi (1=Hiçbir zaman- 7=Her zaman) bir ölçektir.

Araştırmanın amacına bağlı olarak araştırmanın soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. Sağlık çalışanlarının etik olmayan örgüt yanlısı davranışları ile iş yerinde dışlanma arasında ilişki var mıdır?
2. Sağlık çalışanlarının etik olmayan örgüt yanlısı davranışlarının iş yerinde dışlanma üzerine etkisi var mıdır?
3. Sağlık çalışanlarının etik olmayan örgüt yanlısı davranışlarında, demografik özelliklerine göre farklılık var mıdır?
4. Sağlık çalışanlarının iş yerinde dışlanma durumlarının, demografik özelliklerine göre farklılığı var mıdır?

2.1. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS 27.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak sayı, yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Verilerin analizine başlamadan önce verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için normal dağılım testi uygulanarak, basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan normal dağılım testine göre verilerin normal dağıldığı tespit edilmiş ve bu nedenle Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Çalışmamızda normal dağılım gösteren verilerin analizinde parametrik testlerden iki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-Testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır. Farklılık tespit edilen değişkenlerin değerlendirilmesinde Post-Hoc testi yapılmıştır. Değişkenlere yönelik etkiyi belirlemek için ise regresyon analizi yapılması

planlanmış fakat regresyon analizinin ön koşulu olan değişkenler arasındaki korelasyon sağlanamadığı için regresyon analizi yapılmamıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Normal Dağılım Testi

Ölçekler	N	Ort.	S.S	Skewness	Kurtosis
Etik Olmayan Örgüt Yanlı Davranış Ölçeği	205	2,055	0,842	0,689	0,500
İş Yerinde Dışlanma Ölçeği	205	1,809	0,786	0,927	0,452

Verilerin analizine başlanmadan önce verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için normal dağılım testi uygulanarak, basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Tablo 1’de belirtilen ve verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için yapılan normal dağılım testine göre verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

2.2. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın yürütülebilmesi için çalışmanın gerçekleştirileceği hastaneden gerekli yazılı izin alınmıştır. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa etik kuruluna başvuru yapılmış olup 2024/05 No’lu Etik Kurulu Onayı alınmıştır.

3. BULGULAR

Bu çalışmadan toplanan verilerin analiz edilmesi sonucunda aşağıda belirtilen bulgular elde edilmiştir.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek için gerçekleştirilen frekans analiz sonuçları Tablo 2’ de sunulmuştur.

Tablo 2. Normal Dağılım Testi

Değişkenler			Değişkenler		
Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Kadın	144	70,2	Evli	101	49,3
Erkek	61	29,8	Bekâr	104	50,7
Yaş	n	%	Eğitim Durumu	n	%
22-31	160	78,0	Lise	16	7,8
32-41	25	12,2	Ön Lisans	40	19,5
42-51	18	8,8	Lisans	137	66,8
52 ve üzeri	2	1,0	Lisansüstü	12	5,9
Çalışılan Birim				n	%

Meslek	n	%	Meslekte Çalışma Süresi	N	%
			Acil Servis	55	26,8
			Ameliyathane	13	6,3
			Yataklı Servis	37	18
Hemşire	144	70,2	Yoğun Bakım	26	12,7
Laboratuvar Teknikeri	12	5,9	Poliklinik	22	10,7
Ortopedi Teknikeri	5	2,4	Fizik Tedavi	9	4,4
Ebe	14	6,8	İdari Birim	5	2,4
Sosyal Çalışmacı	2	1	Diğer	38	18,5
Röntgen Teknikeri	9	4,4			
Fizik Tedavi Teknikeri	3	1,5	0-1 yıl	24	11,7
Diğer	16	7,8	2-7 yıl	130	63,4
Kurumda Çalışma Süresi	N	%	8-13 yıl	22	10,7
0-1 yıl	46	22,4	14-19 yıl	15	7,3
2-7 yıl	128	62,4	19 yıl ve üzeri	14	6,8
8-13 yıl	27	13,2	TOPLAM	N(205)	%100
14-19 yıl	4	2			
TOPLAM	N(205)	%100			

Araştırmaya katılanların çoğunluğu kadın (%70,2), 22- 26 yaşları arasında (%46,3), bekâr (%50,7) ve lisans mezunudur (%66,8). Katılımcıların çoğunluğunun mesleği hemşiredir (%70,2). Katılımcıların çalıştıkları birime bakıldığında acil servis oranının daha yüksek olduğu görülmektedir (%26,8). Katılımcıların çoğunluğunun kurumda çalışma süresi (%62,4) ve meslekte çalışma süresi (63,4) 2-7 yıl arasındadır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının, etik olmayan örgüt yanlısı davranış ve iş yerinde dışlanma ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Pearson Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. Ölçek puanlarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde, katılımcıların örgüt yanlısı etik olmayan davranış ($\bar{x}=2,05$) ve iş yerinde dışlanma ($\bar{x}=1,80$) düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranış Ölçeğinin Cronbach's Alfa katsayısı 0,880, İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin 0,958 olarak hesaplanmış olup her iki ölçeğin de güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranış ve İş Yerinde Dışlanma Değişkenlerine ait Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alpha ve Pearson Kolerasyon Değerleri (N=205)

Değişkenler	Ort.	Std. S.	Cronbach Alpha	1	2
1. Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranış	2,05	0,84	0,880		0,538
2. İş Yerinde Dışlanma	1,80	0,78	0,958	0,538	

Çalışmadaki veriler normal dağılıma uygun olduğu için Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranış ve İş Yerinde Dışlanma arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson Kolerasyon analizi yapılmıştır. Buna göre etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ve iş yerinde dışlanma arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon saptanmamıştır ($r=53$, $p > 0,05$).

Tablo 4. Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranış ve İş Yerinde Dışlanma Düzeylerinin Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımı (Bağımsız Örneklem t-testi Bulguları)

Değişkenler	Ort.	Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranış			İş Yerinde Dışlanma		
		Ort.	t	P	Ort.	t	P
Cinsiyet	Kadın	2,02			1,79		
	Erkek	2,13	-0,75	0,45	1,85	-0,54	0,58
Medeni Durum	Evli	2,16			1,79		
	Bekâr	1,94	1,87	0,06	1,82	-0,33	0,73

Katılımcıların cinsiyet ve medeni durumlarına göre örgüt yanlısı etik olmayan davranış ve iş yerinde dışlanma algılamalarında anlamlı düzeyde farklılık saptanmamıştır.

Tablo 4. Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranış ve İş Yerinde Dışlanma Düzeylerinin Yaş, Eğitim Durumu, Çalışılan Birim, Görev, Meslekte Çalışma Süresi ve Kurumda Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre Dağılımı (ANOVA Testi Bulguları)

Değişkenler	N	Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranış					İş Yerinde Dışlanma				
		Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P		
Yaş	22-31	160	2,05	0,81	0,013	0,998	160	1,82	0,81	1,107	0,347
	32-41	25	2,05	0,94			25	1,67	0,71		
	42-51	18	2,06	0,95			18	1,91	0,57		
	52 ve üzeri	2	2,16	1,17			2	1,0	0,00		
Eğitim Durumu	Lise	16	1,82	0,78	1,280	0,28	16	1,84	0,89	0,689	0,56
	Ön Lisans	40	2,17	1,19			40	1,65	0,60		
	Lisans	137	2,07	0,71			137	1,84	0,79		
Çalışılan Birim	Lisansüstü	12	1,73	0,84	1,180	0,28	12	1,93	1,08	0,919	
	Acil Servis	55	1,90	0,74			55	1,94	0,86		
	Ameliyathane	13	2,06	0,90			13	1,78	0,81		
	Yataklı Servis	37	2,11	0,67			37	1,78	0,64		
	Yoğun Bakım	26	1,89	0,74			26	2,0	0,84		
	Poliklinik	22	2,10	0,87			22	1,60	0,78		
	Ftr Ünitesi	9	1,83	0,78			9	1,71	0,68		
İdari Birim	5	2,63	0,62	5	1,5	0,45					

	Diğer	38	2,26	1,11		38	1,7	0,80	0,49
					0,31				
	Hemşire	144	2,0	0,72		14	1,88	0,79	
						4			
	Lab. Tek.	12	2,65	1,49		12	1,47	0,48	
	Ort. Tek.	5	2,33	0,31		5	1,96	1,14	1,037
	Ebe	14	1,96	0,72	3,261	14	1,60	1,02	
	Sosyal Çal.	2	1,08	0,11		2	1,60	0,70	
Görev	Röntgen Tek.	9	0,82	1,08		9	1,71	0,44	0,40
	FTR Tek.	3	0,92	0,82		3	2,16	0,57	
	Diğer	16	0,84	0,92		16	1,55	0,73	
					0,00*				
	0-1 yıl	24	2,09	0,87		24	1,66	0,67	
	2-7 yıl arası	130	2,08	0,80		13	1,89	0,83	
					1,08	0			
Meslekte Çalışma Süresi	8-13 yıl arası	22	2,09	0,93		22	1,63	0,83	1,030
	14-19 yıl arası	15	1,62	0,79		15	1,68	0,55	
	19 yıl ve üzeri	14	2,14	0,98		14	1,68	0,54	0,39
					0,36				
	0-1 yıl	46	2,15	0,86		46	1,71	0,75	
Kurumda Çalışma Süresi	2-7 yıl arası	128	2,0	0,77		12	1,92	0,82	
					0,60	8			2,877
	8-13 yıl arası	27	1,97	1,10		27	1,47	0,60	0,37
	14-19 yıl arası	4	1,66	0,91		4	1,57	0,46	
					0,61				

Katılımcıların yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi durumlarına göre etik olmayan örgüt yanlısı davranış ve iş yerinde dışlanma algılamalarında anlamlı düzeyde farklılık saptanmamıştır. Sağlık çalışanlarının kurumdaki görevlerine göre ise iş yerinde dışlanma algılamasında bir farklılık saptanmazken etik olmayan örgüt yanlısı davranışında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 5. Post-Hoc Scheffe Testi Analiz Sonuçları (N=205)

Hemşire	Laboratuvar Teknikeri	-0,64815	0,24387	0,142
	Ortopedi Teknikeri	-0,32870	0,36923	0,987
	Ebe	0,04034	0,22722	1,000
	Sosyal Çalışmacı	0,92130	0,57790	0,753
	Röntgen Teknikeri	-,88426*	0,27888	0,037
	Fizik Tedavi Tek.	0,06019	0,47346	1,000
	Diğer	0,27546	0,21389	0,902
Laboratuvar Teknikeri	Hemşire	0,64815	0,24387	0,142
	Ortopedi Teknikeri	0,31944	0,43204	0,996
	Ebe	0,68849	0,31930	0,383
	Sosyal Çalışmacı	1,56944	0,61991	0,188
	Röntgen Teknikeri	-0,23611	0,35791	0,998
	Fizik Tedavi Tek.	0,70833	0,52392	0,877
	Diğer	0,92361	0,30996	0,063
Ortopedi Teknikeri	Hemşire	0,32870	0,36923	0,987
	Laboratuvar Teknikeri	-0,31944	0,43204	0,996

	Ebe	0,36905	0,42286	0,988
	Sosyal Çalışmacı	1,25000	0,67908	0,593
	Röntgen Teknikeri	-0,55556	0,45272	0,923
	Fizik Tedavi Tek.	0,38889	0,59275	0,998
	Diğer	0,60417	0,41585	0,831
Ebe	Hemşire	-0,04034	0,22722	1,000
	Laboratuvar Teknikeri	-0,68849	0,31930	0,383
	Ortopedi Teknikeri	-0,36905	0,42286	0,988
	Sosyal Çalışmacı	0,88095	0,61355	0,840
	Röntgen Teknikeri	-0,92460	0,34678	0,139
	Fizik Tedavi Tek.	0,01984	0,51638	1,000
	Diğer	0,23512	0,29703	0,993
Sosyal Çalışmacı	Hemşire	-0,92130	0,57790	0,753
	Laboratuvar Teknikeri	-1,56944	0,61991	0,188
	Ortopedi Teknikeri	-1,25000	0,67908	0,593
	Ebe	-0,88095	0,61355	0,840
	Röntgen Teknikeri	-1,80556	0,63450	0,090
	Fizik Tedavi Tek.	-0,86111	0,74094	0,942
	Diğer	-0,64583	0,60874	0,964
Röntgen Teknikeri	Hemşire	,88426*	0,27888	0,037
	Laboratuvar Teknikeri	0,23611	0,35791	0,998
	Ortopedi Teknikeri	0,55556	0,45272	0,923
	Ebe	0,92460	0,34678	0,139
	Sosyal Çalışmacı	1,80556	0,63450	0,090
	Fizik Tedavi Tek.	0,94444	0,54110	0,657
	Diğer	1,15972*	0,33819	0,017
Fizik Tedavi Tek.	Hemşire	-0,06019	0,47346	1,000
	Laboratuvar Teknikeri	-0,70833	0,52392	0,877
	Ortopedi Teknikeri	-0,38889	0,59275	0,998
	Ebe	-0,01984	0,51638	1,000
	Sosyal Çalışmacı	0,86111	0,74094	0,942
	Röntgen Teknikeri	-0,94444	0,54110	0,657
	Diğer	0,21528	0,51065	1,000
Diğer	Hemşire	-0,27546	0,21389	0,902
	Laboratuvar Teknikeri	-0,92361	0,30996	0,063

	Ortopedi Teknikeri	-0,60417	0,41585	0,831
	Ebe	-0,23512	0,29703	0,993
	Sosyal Çalışmacı	0,64583	0,60874	0,964
	Röntgen Teknikeri	-1,15972*	0,33819	0,017
	Fizik Tedavi Tek.	-0,21528	0,51065	1,000

Not: *0.01 düzeyinde anlamlı.

Anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 5'te belirtilen Scheffe çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre hemşirelerin diğer meslek gruplarına göre daha fazla etik olmayan örgüt yanlısı davranış sergiledikleri tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Etik olmayan örgüt yanlısı davranışların iş yerinde dışlanma üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından oluşan 205 katılımcıya anket uygulanmıştır. Ayrıca araştırmada sağlık çalışanlarının demografik özelliklere göre etik olmayan örgüt yanlısı davranışların iş yerinde dışlanma algılarında farklılık olabileceği düşünülmüş ve bazı sosyodemografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

Araştırma sonucunda etik olmayan örgüt yanlısı davranış ölçeği ortalamasının (Ort.=2,0553, SS= 0,842) düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Buna göre katılımcıların etik olmayan örgüt yanlısı davranış sergilemekten kaçındıkları söylenebilmektedir. Bu bulgu Polatçı ve Ülkü (2023) tarafından gerçekleştirilen ve kişiliğin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerine etkisini ele alan çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde Köksal ve ark. (2023) tarafından hemşirelere yönelik olarak gerçekleştirilen başka bir çalışmanın bulguları da mevcut çalışmanın bulgularıyla benzerdir. Buna göre çalışmamızın literatürü destekler nitelikte olduğu söylenebilmektedir.

Katılımcıların iş yerinde dışlanma algılamalarının ise “Hiç Katılmıyorum” şeklinde yani düşük düzeyde olduğu saptanmıştır (Ort.= 1,80, SS= 0,78). Buna göre katılımcıların çalıştıkları örgütte dışlanmaya maruz kalmadığı söylenebilmektedir. Bu bulgu Özcan (2021) tarafından gerçekleştirilen ve iş yerinde dışlanmanın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini araştıran çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde Baykoca ve Seçkin (2021) tarafından hastane çalışmaları ile yapılan başka bir çalışmanın bulguları da benzer sonuçlar vermiştir. Buna göre çalışmamızın literatürü destekler nitelikte olduğu söylenebilmektedir.

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresine göre etik olmayan örgüt yanlısı davranış ve iş yerinde dışlanma açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş yerinde dışlanma açısından göreve göre bir farklılık saptanmazken, etik olmayan örgüt yanlısı davranış açısından kurumdaki görevi hemşire olan katılımcıların diğer meslek gruplarına göre daha yüksek düzeyde etik olmayan örgüt yanlısı davranış sergiledikleri ortaya koyulmuştur. Benzer nitelikte bir çalışmaya rastlanmadığından bu bulgu dolaylı olarak tartışılacaktır. Ahmed ve Khan (2023) tarafından gerçekleştirilen ve etik liderlik ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkiyi hemşire örneğinde ele alan bir çalışmada hemşirelerin yüksek düzeyde etik

olmayan örgüt yanlısı davranış sergiledikleri ortaya koyulmuştur. Buna göre çalışmamızın literatürü destekler nitelikte olduğu söylenebilmektedir. Bununa birlikte Köksal ve ark (2023) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise hemşirelerin etik olmayan örgüt yanlısı davranış sergileme düzeyinin çok düşük olduğu bulunmuştur.

Korelasyon analizi sonucunda, etik olmayan örgüt yanlısı davranış ve iş yerinde dışlanma arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon saptanmamıştır. Söz konusu bulgu ulusal literatürde benzer bir çalışmaya rastlanmadığı için Türk kültüründe tartışılmamıştır. Uluslararası literatürdeki benzer çalışmalara bakıldığında ise çalışma bulgularının literatürü desteklemediği görülmüştür (Zang, 2020; Lin vd., 2023; Zang ve Wu, 2023).

Literatür taramasında etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ile ilgili sağlık çalışanlarına yönelik çalışmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ile iş yerinde dışlanma arasındaki ilişkiyi ele alan ulusal bir yayına rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Araştırma İstanbul ili sınırları içerisindeki bir Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklemin sadece söz konusu hastanede görev yapan sağlık çalışanlarından oluşması çalışmanın sınırlılığını oluşturmuştur. Gelecekteki araştırmacılar için daha fazla hastaneden örneklem alınarak sağlık çalışanları arasında etik olmayan örgüt yanlısı davranışların yaygınlığının ortaya konulması önerilebilir. Sağlık kurumlarında etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar ve iş yerinde dışlanma konularında yapılan çalışmaların az sayıda olması göz önünde bulundurulduğunda bu değişkenlerle ilgili yapılacak çalışma sayısının artırılması ve farklı değişkenler ilave edilerek yeni çalışmalar tasarlanması önerilebilir.

YAZARLARIN BEYANLARI/DECLARATION OF THE AUTHORS

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

6. KAYNAKÇA

Ahmed, M., & Khan, M. I. (2023). Beyond the universal perception: Unveiling the paradoxical impact of ethical leadership on employees' unethical pro-organizational behavior. *Heliyon*, 9(11).

Basaad, S., Bajaba, S., & Basahal, A. (2023). Uncovering the dark side of leadership: How exploitative leaders fuel unethical pro-organizational behavior through moral disengagement. *Cogent business & management*, 10(2), 2233775.

Baykoca, R. Z. Ç., ve Sezgin, E. E. (2021). Hastane çalışanlarının işyerinde dışlanma algıları ile çalışan sessizliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(3), 505-519.

Beauchamp, T. L., & Bowie, N. E. (1983). *Ethical theory and business*. New York: Prentice Hall.

Blau, P. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206.

- Castille, C. M., Buckner, J. E., & Thoroughgood, C. N. (2018). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of business ethics*, 149(4), 919-930.
- Cheng, K., Hu, P., Guo, L., Wang, Y., & Lin, Y. (2022). A contingency perspective of pro-organizational motives, unethical pro-organizational behavior, and organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 935210.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184-203.
- Doğan, S. (2022). Sağlık kurumlarında örgütsel özdeşleşme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Akademisi Dergisi*, 3(2), 217-228.
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. *Science*, 302(5643), 290-292.
- Enthoven, A. C. (1993). Health care costs: a moral and economic problem. *California Management Review*, 35(2), 134-151.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1348.
- Francis, A. G. (2019). Is 'Business Ethics' what we Think it is? a Study of the Portuguese's Social Representation of Business Ethics [Doctoral dissertation]. Universidade de Coimbra.
- Gürsoy, A. (2020). Otel çalışanlarının örgüt yararına ahlaki olmayan davranışları: İş tatmini, lider üye etkileşimi ve örgütsel adaletin rolü. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2655-2668.
- Jones, C., Parker, M., & Ten Bos, R. (2005). *For business ethics*. Routledge.
- Jones, E. E., Carter-Sowell, A. R., Kelly, J. R., & Williams, K. D. (2009). 'I'm out of the loop': ostracism through information exclusion. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(2), 157-174.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of management review*, 16(2), 366-395.
- Kaptein, M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of management*, 34(5), 978-1008.
- Karagöz, A., & Özgener, Ş. (2018). Örgüt yanlısı etik olmayan davranışlar ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide liderin algılanan etik inancının moderatör rolü [Doktora Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Krishnamurthy, P. (2011). An introduction to ethics. Available at SSRN 1781502.
- Lewis, P. (1985). Defining 'business ethics': Like nailing jell-o to a wall. *Journal of Business Ethics*, 4(5), 377-383.

- Li, G. (2018). Workplace ostracism, emotional labor, nurse-patient relationship and turnover intention: A process model of workplace ostracism and its consequence in nursing Professional, (Doctoral thesis), Institute Unversitairo de Lisboa, Lisbon.
- Liu, H., & Xia, H. (2016). Workplace ostracism: A review and directions for future research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), 197-201.
- Liu, X., Zhang, H., & Yu, X. (2023). Effects of Workplace Ostracism on Pro-Job Unethical Behavior: The Role of Moral Disengagement, Interpersonal Sensitivity and Self-Serving Political Will. *Psychological Reports*, 00332941231207775.
- Michalos, A. C., & Poff, D. C. (Eds.). (2012). *Citation classics from the journal of business ethics: Celebrating the first thirty years of publication (Vol. 2)*. Springer Science & Business Media.
- Mumcu, A. (2022). Ahlaki çözümlenin etik olmayan örgüt yararına davranış üzerindeki etkisi: Demografik faktörlerin düzenleyici rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 481-491.
- Özcan, H. M. (2022). İş yerinde dışlanmanın psikolojik performans üzerindeki etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 221-238.
- Preena, R. (2021). Perceived workplace ostracism and deviant workplace behavior: The moderating effect of psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*.
- Sharma, V., Mishra, V., & Uppal, N. (2023). Support to sin: a moderated mediation model of perceived organizational support's effect on unethical pro-organizational behavior among Indian nationals. *International Journal of Manpower*, 44(3), 484-502.
- TDK (Türk Dil Kurumu), Genel açıklamalı sözlük. "Dışlanma". <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 19 Şubat 2024 tarihinde alınmıştır.
- Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Tugay, Ü. Ve Polatci, S. (2023). Aydınlık ve karanlık üçlünün etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar sergileme motivasyonları: Banka personeli üzerine nitel bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 230-259.
- Tugay, Ü. Ve Polatcı, S. (2023). Kurumsal dünyada karanlık ve aydınlık taraf: Kişilik özelliklerinin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerindeki etkisinin keşfi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(4), 503-531.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization science*, 22(3), 621-640.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive

- reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769.
- Van Beest, I., & Williams, K. D. (2006). When inclusion costs and ostracism pays, ostracism still hurts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(5), 918.
- Wang, H., Zhang, Y., Li, P., & Henry, S. E. (2023). You raise me up and I reciprocate: Linking empowering leadership to organizational citizenship behavior and unethical pro-organizational behavior. *Applied Psychology*, 72(2), 718-742.
- Wang, X., Zheng, X., & Zhao, S. (2022). Repaying the debt: An examination of the relationship between perceived organizational support and unethical pro-organizational behavior by low performers. *Journal of Business Ethics*, 179(3), 697-709.
- Waters, J. A., & Bird, F. (1989). Attending to ethics in management. *Journal of Business Ethics*, 8, 493-497.
- Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 26(1), 36-48.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 425-452.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236-247.
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: A temporal need-threat model. *Advances in experimental social psychology*, 41, 275-314.
- Williams, K. D., & Gerber, J. (2005). Ostracism: The making of the ignored and excluded mind. *Interaction Studies*, 6(3), 359-374.
- Wu, L., Yim, F. H., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with Workplace Ostracism:
- Zhang, B., & Xu, D. (2023). Unethical pro-supervisor behavior and employees' family satisfaction: The roles of workplace ostracism and work-home segmentation preference. *Current Psychology*, 1-11.
- Zhang, S. (2020). Impact of workplace ostracism on unethical pro-organizational behaviors. *Personnel Review*, 49(8), 1537-1551.
- Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G., & Wan, P. (2016). Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 59, 84-94.
- Zheng, X., Yang, J., Ngo, H. Y., Liu, X. Y., & Jiao, W. (2016). Workplace ostracism and its negative outcomes. *Journal of Personnel Psychology*.