



## Dini Başa Çıkma Stratejilerinin Etik Dışı Organizasyon Yanlısı Davranışlar, Makyavelizm ve İfşa Üzerindeki Etkisi

### The Effect of Religious Coping Strategies on Unethical Pro-Organizational Behaviors, Machiavellianism, and Whistleblowing

Ferda ALPER AY<sup>1</sup>, Abdullah KARAKAYA<sup>2</sup>

#### Özet

Bu çalışmanın amacı dini başa çıkma stratejilerinin etik dışı organizasyon yanlısı davranışlar, Makyavelizm ve ifşa etme eğilimi üzerindeki etkisini incelemektir. Veriler, tesadüfi örnekleme yöntemiyle Türkiye’de kamu ve özel sektörde çalışan 371 kişiden çevrimiçi anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, bağımsız örneklem t testi, ANOVA, Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularında, olumlu dini başa çıkmanın Makyavelizm ve etik dışı organizasyon yanlısı davranışlarda negatif etkisi olduğu, olumsuz dini başa çıkmanın ise Makyavelizm ve etik dışı organizasyon yanlısı davranışlarda pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. İfşa etme niyeti ile etik dışı organizasyon yanlısı davranışlar arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Dini başa çıkma stratejilerinin ifşa etme niyetini etkilemediği belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum ve çalışılan sektör özelliklerine göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçları, olumlu dini başa çıkma stratejilerinin örgüt içinde etik dışı organizasyon yanlısı davranışların ve Makyavelist davranışların azaltılmasında katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Olumlu Dini Başa Çıkma, Olumsuz Dini Başa Çıkma, Etik Dışı Organizasyon Yanlısı Davranışlar, Makyavelizm, İfşa Etme Eğilimi

#### Abstract

This study aims to examine the impact of religious coping strategies on unethical pro-organizational behavior, Machiavellianism, and whistleblowing. Data was collected using an online survey technique from 371 people working in Turkey’s public and private sectors by random sampling method. Descriptive statistics, factor analysis, independent samples t-test, ANOVA, Pearson correlation analysis, and multiple regression analysis were used to analyze the data. In the findings of the study, it was determined that positive religious coping had a negative effect on Machiavellianism and unethical pro-organizational behaviors, while negative religious coping had a positive effect on Machiavellianism and unethical pro-organizational behaviors. A negative relationship was found between the intention to whistleblowing and unethical pro-organizational behavior. It was determined that religious coping strategies did not affect the intention to whistleblowing. In addition, statistically significant differences were determined between the variables according to the participant’s age, gender, education, marital status, and sector

<sup>1</sup>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sivas  
<sup>2</sup>Karabük Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Karabük

#### ORCID:

F.A.A.:0000-0002-6170-1578

A.K.: 0000-0002-3214-6771

#### Corresponding Author:

Ferda ALPER AY

#### Email:

ferdaalperay@gmail.com

**Citation:** Alper Ay, F. ve Karakaya, A. (2024). Dini başa çıkma stratejilerinin etik dışı organizasyon yanlısı davranışlar, makyavelizm ve ifşa üzerindeki etkisi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 14 (2): 238-261.

**Submitted:** 08.05.2024

**Accepted:** 23.06.2024

*characteristics. The study results show that positive religious coping strategies can contribute to reducing unethical pro-organizational behaviors and Machiavellian behaviors within the organization.*

**Keywords:** *Positive Religious Coping, Negative Religious Coping, Unethical Pro-Organizational Behavior (UPB), Machiavellianism, and Tendency to Whistleblowing*

## 1. GİRİŞ

Yönetimde etik ve kurumsal sosyal sorumluluk konuları en çok tartışılan güncel konuların başında gelmektedir (Hosain, 2019). Etik dışı davranışlardan biri olan etik dışı organizasyon yanlısı davranışlar (EDOYD), çalışma arkadaşlarına veya örgüte yarar sağlamak amacıyla sergilenen ve etik dışı davranışlardır (Umphress vd., 2010). Amaca ulaşmak için her yolu meşru gören yüksek Makyavelist kişilik özelliklerine sahip bireylerin, daha fazla etik dışı davranışlar sergiledikleri bilinmektedir (Ang ve Leong, 2000). Örgütlerde etik dışı uygulamalara bazı çalışanlar sessiz kalmamakta ve etik olmayan uygulamaları örgüt içine veya dışına ifşa ederek, örgütlerde etik davranışların sürdürülmesine katkıda bulunmaktadırlar (Alper Ay, 2018b: 210).

Din ve ahlak kurallarının bireyin davranışlarının altında yatan mekanizmalardan ve etik davranışlar üzerinde etkili olan faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Din zihinsel bir şema olarak bireylerin olayları algılamasını ve değerlendirmesini etkileyerek bir çerçeve sunar (Demir, 2013). Karar verme sürecinde birey karşılaşılan bir durumu deontolojik ve teleolojik olarak değerlendirdikten sonra etik yargılamaya gidebilir ve buna göre karar verebilir ve eyleme geçebilir. İnanç, din, değer sistemi, kültür ve örgütsel çevre gibi özellikler karar verirken etkili olan faktörlerden bazılarıdır (Kıral, 2015). Bireyler stresli zor durumlar ve yaşam olayları ile mücadelede spor yapmak, müzik dinlemek gibi farklı başa çıkma yöntemlerinden yararlanmaktadır. Bu başa çıkma yöntemlerinden birisi de dini başa çıkmadır. Dini başa çıkma, bireyin hayatında karşılaştığı sorunlar ve stresle başa çıkma sürecinde inancını kullanma şekli olarak tanımlanmaktadır (Karakaş ve Koç, 2014: 90). Dindar bir kişi ile dindar olmayan bir kişinin olayları değerlendirmesi ve hayata bakış açısı farklılık gösterebilir. Din, birey için önemliyse sorunların çözümünde yardımcı bir unsur olarak dini görebilir (Demir, 2013). Tanrı algısı seven ve şefkat eden tarzında olan bireyler, Allah'a güvenle bağlanan, iyi işler yaparak başa çıkma eğilimindedirler. Bu kişiler manevi/dini fikir ve aktivitelere yönelmeyi tercih etmekte, karşılaşılan problemlerde Allah'ı ve diğer insanları daha az suçlamakta ve yaşama uyumlarını kaybetmemektedirler (Eryücel, 2013: 133). Örneğin İslam dini bireyin öfkelenmesi durumunda, Allah'ın rızasını düşünerek öfkelenmemeyi, bireyin arzu etmediği bir durumla karşılaşması halinde sabırlı olmayı, yumuşak huylu olmanın mükâfatlandırılacağını tavsiye eder (Yeğin, 2010). Olumlu veya olumsuz dini başa çıkma stratejileri, hayatın tüm alanlarına yansiyabilir (Pargament vd.,1998; Korkmaz, 2021). Dolayısıyla iş yaşamında bireylerin dini başa çıkma stratejileri bireylerin davranışlarını etkileyen faktörlerden biri olabilir.

Bu çalışmanın amacı, dini başa çıkma stratejilerinin EDOYD, Makyavelizm, ifşa niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Dindarlık veya maneviyatla ilgili literatürde iş yaşamına ilişkin çalışmalar olsa da dini başa çıkma stratejilerine yönelik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma diğer çalışmalardan farklı olarak dini başa çıkma tercihlerinin etik olmayan organizasyon yanlısı davranışlar, Makyavelist davranışlar ve ifşa etme eğilimi üzerindeki etkisini inceleyerek, örgütsel psikoloji ve davranış açısından bilgiler sağması açısından önemlidir. Çalışmada öncelikle etik dışı organizasyon yanlısı davranışlar, Makyavelizm, ifşa niyeti ve dini başa çıkma kavramları açıklanmış ve sonrasında araştırmanın yöntem, bulgu ve sonuçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Etik Dışı Organizasyon Yanlısı Davranışlar (EDOYD)

Güncel konulardan biri olan EDOYD, etik dışı davranışların ayrı bir türüdür (Umphress vd., 2010). Elizabeth Umphress doktora tezinde bu kavramı ilk kez incelemiş ve günümüzde bu konuda araştırmalarda artış olduğu görülmektedir (Coşkun, 2017). Umphress ve Bingham (2011), EDOYD'yi, örgütün veya üyelerinin etkin işleyişini teşvik etmeyi ve gelenekleri, temel toplumsal değerleri, uygun davranış standartlarını veya yasaları ihlal etmeyi amaçlayan eylemler olarak tanımlamaktadır. Bu tür davranışlar çalışanın kendi bireysel çıkarı için değil aksine özgecil güdülerle örgüte katkı sağlamak amacıyla yapılmaktadır ve bu yönüyle bencil etik dışı davranışlardan ayrılmaktadır (Shaw vd, 2020). Örneğin çalışanların sattıkları ürünler hakkında kusurlarını müşterilerden gizlemeleri veya örgütlerini korumak adına finansal açıdan muhasebecilerin yanlış bilgi v ermesi gibi davranışlar, etik dışı organizasyon yanlısı davranışları arasındadır (Umphress vd., 2010; Castille vd., 2018).

EDOYD'nin öncüllerine ilişkin yapılan çalışmalarda, örgütüyle özdeşleşen, örgütsel bağlılığı ve psikolojik sahiplenmesi yüksek olan çalışanların EDOYD'yi daha çok sergilediği belirlenmiştir (Umphress vd., 2010; Karadal ve Akyazı, 2015; Grabowski vd., 2019). Örgütlerde amirlerine yardım etmek veya destek olmak için çalışanlar EDOYD'yi daha çok sergilerken, yüksek düzeyde ahlaki kimliğe sahip olanlarda bu olumlu ilişkinin zayıfladığı belirlenmiştir (Johnson ve Umphress, 2018). Örgütte bazı çalışanlar yöneticilerin ödülleri ile karşılaştıklarında bu davranışları gerçekleştirmek için daha fazla harekete geçebilirler (Shu, 2015). Bununla birlikte EDOYD sergileyen çalışanların kendilerini suçlu hissetme olasılıkları daha yüksektir ve bunun sonucunda etik dışı davranışlarını olumlu davranışlarla telafi etmeye çalışırlar (Tang vd., 2020). Ayrıca EDOYD çalışanların kaygısını daha da şiddetlendirebilir ve bu da iş-aile çatışmasına yol açabilir (Liu vd., 2021). Örgüte veya amirlerine katkı sağlamayı amaçlayan EDOYD'yi ortadan kaldırmak kolay değildir. Çalışanlar bu davranışları yapmaları gerektiğini veya bu davranışları yapmamaları durumunda yöneticileri tarafından hoş karşılanmama riskini düşünebilirler (Alper Ay, 2021). EDOYD yalnızca kişisel ve kurumsal değil, aynı zamanda daha büyük toplumsal yönlerle de ilgilidir. EDOYD'yi tamamen ortadan kaldırmak her zaman mümkün olmasa da güçlü bir etik liderliğe ve örgütsel etkiye sahip daha titiz, işbirlikçi ve sürdürülebilir bir örgüt kültürü aracılığıyla ve örgütte etik eğitimler düzenlenerek bu tür davranışlar caydırabilir (Hosain, 2019).

### 2.2. Makyavelizm

Machiavelli, *The Prince* (1513) adlı eserinde devletin güvenlik ve refahını sağlamak amacıyla hükümdarların nasıl hareket etmesi gerektiği konusunda örnekler vermiş, dinsel, ahlaki veya hukuki bir sınırlandırma olmadan "amaca ulaşmak için kullanılacak her türlü araç mübahtır" düşüncesini savunmuştur (Mansfield, 1998). Kavramı ilk olarak Christie ve Geis (1970) detaylı bir şekilde ele almış (Bitlisli ve Dinç, 2015: 922) ve kişilikle ilgili bir kavram olduğunu vurgulayarak, Makyavelizm kavramını "amaçlara ulaşmak için güç, politika ve etkili davranışların kullanımını öneren sosyal bir etki süreci" olarak tanımlamıştır (Güney ve Mandacı, 2009: 84).

Makyavelciler hileye başvurma, önemli insanlarla ilişkilerde yağcılık yapma, insanları daha iyi yönetebilmek için gerçeği değil onların duymak istediklerini söyleme (Özsoy ve Ardıç, 2017), kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmada başkalarını manipüle etme, sömürü ve hile yapma gibi özelliklere sahiptirler (Ang ve Leong, 2000). Makyavelciler iyi yalancılardır ve arzu edilen bir imaj yaratmakta beceriklidirler. Her zaman aldatma ve manipülasyonla uğraşmazlar, iş birlikçi tavır sergileyebilirler, izlenim yönetimiyle meşgul olurlar ve organizasyon yanlısı faaliyetlerle uğraşabilirler (Den Hartog ve Belschak, 2012). Araştırmalarda Makyavelizm özelliği yüksek olanların, düşük olanlardan daha az etik davranışa sahip oldukları belirlenmiştir (McHoskey vd.,1999; Ang ve Leong, 2000; Güney ve Mandacı, 2009).

### 2.3. İfşa Etme Eğilimi

Son yıllarda yaşanan etik skandallar sonrasında yaşanan olumsuzluklar nedeniyle etik davranışları destekleyecek kurumsal mekanizmalar önem kazanmaya başlamıştır. Bu nedenle modern yönetim düşünürleri arasında sorun bildirenler (ifşacılar) iş güvenliği açısından kendilerini feda eden ve çok değerli bireyler olarak görülmektedir (Demirtaş ve Bickes, 2014). İfşa veya ihbarcılık (whistleblowing) kavram olarak “örgüt içinde yasadışı veya etik dışı uygulamaların, örgüt üyeleri tarafından, olayı etkileyebilecek kişilere veya örgütlere bildirilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Near ve Miceli, 1985: 2).

İfşa kararında kişisel, örgütsel ve durumsal faktörler etkili olan faktörler arasındadır. Bireysel faktörler arasında, ifşa eylemini gerçekleştiren kişilerde ahlaki gelişim düzeyi, iç kontrol odaklı olma, yüksek benlik saygısı ve cinsiyet gibi faktörlerin etkili olduğu bildirilmektedir (Near ve Miceli, 1985). Planlı davranış teorisine (Ajzen, 1991) dayandırılan ifşa niyetinde, birey örgüt ile ilgili bir uygulamanın kendisi ve başkaları tarafından etik algılandığını ve bu davranış üzerinde kontrolü olduğunu düşünürse ifşa eylemini gerçekleştirme olasılığı yüksektir (Kelekçioğlu ve Alper Ay, 2022). Yapılan çalışmalar ifşa eyleminde algılanan örgütsel adaletin önemli olduğunu göstermektedir. Örgütsel adaletin yüksek algılanması çalışanların ifşa niyetini olumlu etkilemektedir (Waytz vd., 2013; Yürür ve Nart, 2016; Alper Ay, 2018a).

İfşa etme eyleminde yanlış algılamaların olması, ahlaki çatışmalarla yüz yüze gelinmesine neden olabilir. Bu nedenle potansiyel ifşacılar (whistleblower) harekete geçmeden önce ifşanın yıkıcı yan etkilerini dikkate almalıdırlar. Çünkü ifşa eden kişi bir yandan işini kaybetme, iş yaşamında dışlanma, kötü muameleye uğrama ve tehdit alma gibi olumsuz birtakım riskleri göze alırken, diğer yandan psikolojik ve vicdani rahatlık açısından bir değerlendirme yaparak ifşa etme konusunda bir karar almaktadır (Alper Ay, 2018b: 210). Dolayısıyla yanlış davranışları ihbar etme kararı ahlaki ve psikolojik boyutun yanında büyük risk faktörü içerir (Kaplan ve Güven, 2017). Bununla birlikte ifşa eylemi riskleri göze alarak yapıldığından ödüllendirilmesi gereken bir davranıştır (Givati, 2016).

### 2.4. Dini Başa Çıkma

Yaşam olaylarının yorumlanmasında din referans kaynak olarak kabul edilmektedir. Din insanların olayları tahmin etmelerinde ve kontrol etmelerinde benlik saygılarını sürdürmelerine yardımcı olabilir. Din, sorunlara alternatif çözümler üretmede veya karar vermede işlev görmektedir. Örneğin Mukaddes Kitap bir dizi kabulü tanımlayan yol gösterici bir çerçeveyi temsil eder. Bireyin dini inançları onun eylemlerini ve çabalarını etkileyebilir. Sorunla karşılaşan birey dini açıdan kendi kendini yönetebilir (Newman ve Pargament, 1990). Ayrıca dinin duygu düzenlemede önemli bir rolü söz konusudur. Örneğin din arzu edilen duygu durumlarını şekillendirir (Vishkin vd., 2014). Suçluluk ve öfke gibi belirli duyguların düzenlenmesinde dinin duygu düzenlemedeki rolünün daha fazla olduğu belirtilmektedir (Watts, 2007).

Dini başa çıkma, “kutsal olanla ilgili olumsuz yaşam olaylarını anlama ve bunlarla baş etme yolları” olarak tanımlanmaktadır (Pargament ve Raiya, 2007: 743). Dini başa çıkma, bireyin hayatında karşılaştığı sorunlar ve stresle başa çıkma sürecinde inancını kullanma şeklidir (Karakas ve Koç, 2014). Bu konuda öncü çalışmaları olan Pargament (1997), dini başa çıkmanın bireyin genel dini yönelimi ile önemli yaşam olaylarının sonuçları arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini vurgulamıştır. Stresli yaşam olayları karşısında genel dini inançların ve uygulamaların belirli başa çıkma stratejilerine dönüştürüldüğünü savunmuştur. Bireylerin dini başa çıkma tercihleri olumlu ve olumsuz dini başa çıkma olarak ikiye ayrılır. Olumlu dini başa çıkma, Allah ile güvenli bir ilişki, iş birliği ve olumsuz durumlarla karşılaşıldığında iyi bir bakış açısı içeren bir inancı yansıtır. Olumsuz dini başa çıkma ise, Allah ile zayıf bir ilişkiyi, durumu Allah’ın bir cezası olarak görmeyi,

dünyaya kötü bir bakış açısıyla bakmayı ve hayatın anlamını bulmak ve korumak için dini bir mücadeleyi yansıtır (Pargament ve Raiya, 2007). Dini başa çıkma sürecinde, bireyin dindarlık düzeyi ve niteliği belirleyici bir rol oynar. Bu süreçte, olumlu ve olumsuz dinî başa çıkma stratejileri, bireyin hayat memnuniyetini, iyi oluşunu, mutluluğunu, ruhsal ve fiziksel sağlığını artırıcı veya azaltıcı rol oynar (Ayten ve Yıldız, 2016).

Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre (Hobfoll, 1989), çalışanlar stresli durumlarla başa çıkmada kaynakları elde tutmaya ve korumaya çalışırlar. Stres kaynaklar tehdit edildiğinde veya kaybolduğunda ortaya çıkar. Buradaki kaynaklar, kişinin değer verdiği her şey olabilir (Carver ve Connor-Smith, 2010). Javed ve arkadaşları (2019), dini kaynakların çalışanlar için sapkın işyeri davranışları sergilemelerini engelleyen bir başa çıkma mekanizması sağladığını belirlemişlerdir. İslam iş ahlakı yüksek olan çalışanlar, yaptıkları iyi işlerin karşılığını er ya da geç alacaklarına dair güçlü bir inanç sergilerler. Yüksek bir İslam iş ahlakı, çalışanların sapkın işyeri davranışına girmesini önler ve bu da istismarcı yönetimin sapkın işyeri davranışı üzerindeki etkisini azaltır. (Javed vd., 2019). Dolayısıyla İslam iş ahlakına sahip olan çalışanlar, iş yerindeki davranışlarını dinî öğretilere uygun olarak şekillendirebilirler.

Dini başa çıkma, dini kaynakların anlam arayışı sürecine katılmasıdır (Ekşi, 2001). Din kurallarının belirgin bir özelliği yere ve zamana göre değişmeyen kalıcı kurallar koymasındadır. Kutsal kitaplarda yer alan kurallar itaat edilmesi gereken buyruklardır. Bireyler eylem ve davranışlarında kutsal kitaplar ve dini kaynakların sınırlandırmalarından etkilenirler (Özgener, 2009). Aspinwall ve Taylor (1997), başa çıkmanın sadece geçmiş veya şimdiki olaylarla ilgili olmadığını, "proaktif başa çıkma" ile potansiyel stres faktörlerinin tahmin edilebileceğini öne sürmüştür. Proaktif birey, yaşamı iyileştirmek için çabalar ve ilerlemeyi ve işlevsellik kalitesini sağlayan kaynakları oluşturmaya çalışır (Schwarzer ve Knoll, 2003). Bireyin Allah'a yönelmesi Allah'tan dua ve ibadetlerle yardım dilemesi, Allah'ın sevgi ve rahmetinden ümit kesmemesini içeren etkinlikler olumlu dinî başa çıkmayı kapsamaktadır. Bireyin Allah'tan ümidini kesme, zorlukları cezalandırma olarak yorumlama, Allah'ın terk ettiğini düşünme ve din kardeşlerinden ümit kesme gibi etkinlikler ise olumsuz dinî başa çıkma etkinliklerini kapsamaktadır (Ayten ve Sağır, 2014). Manevi ihtiyaçları karşılamada ve içsel huzur bulmada olumlu dini başa çıkma sıklıkla kullanılmaktadır. Örneğin yapılan bir araştırmada dini mekanları ziyaret eden turistlerin temel motivasyonlarının Tanrı'ya yakın olmak, huzur bulmak, dua etmek, kültürel mekanları ziyaret etmek ve günahlarının bağışlanmasını dilemek olduğu belirlenmiştir (Türker, vd., 2019).

## 2.5. Literatür Taraması

### 2.5.1. Etik Dışı Organizasyon Yanlısı Davranışlarla İlgili Çalışmalar

Liderlerin etik dışı organizasyon yanlısı davranışları astların etik dışı davranışlarını artırabilir. Yüksek Makyavelci liderler, EDOYD'yi izlenim yönetimi ve kişisel çıkar tatmini için bir yöntem olarak ele alma eğilimindedirler (Wen vd., 2020). Makyavelistlerin EDOYD'ye katılmaya daha istekli oldukları belirlenmiştir (Coşkun,2017; Castille vd., 2018; Toirova ve Baek, 2021). Liderlerin etik değerlere bağlılığı etik dışı organizasyon yanlısı davranışların azalmasında katkı sağlayabilir Nitekim bir araştırmada, liderin algılanan etik inancının bağlamsal performansta artışa neden olurken, EDOYD'nin ise azalmasına neden olduğu belirlenmiştir (Karagöz ve Özgener, 2018).

Çin geleneksel kültüründe EDOYD'nin organizasyonlarda çok popüler olduğunu belirten Zhang (2020), Çin'deki çeşitli kuruluşlarda yürüttüğü çalışmada, işyeri maneviyatının EDOYD ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Dolayısıyla bu sonuç Çin geleneksel kültürü açısından örgüt yanlısı ama etik dışı davranışlara yöneliyor olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, bu çalışmada iş yeri maneviyatının iş tatmini ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu ve iş yeri maneviyatı boyutları ile EDOYD arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisinin bulunduğu

doğrulanmıştır. Luan vd. (2023), EDOYD'nin öncüllerine ilişkin meta analizine dayalı araştırmalarında; cinsiyet, ahlaki ayrılma, örgütsel özdeşleşme, amirlerle özdeşleşme, liderin etik dışı organizasyon yanlısı davranışları, etik yargular, dönüşümcü liderlik, psikolojik yetki ve iş tatmininin EDOYD ile pozitif olarak ilişkili olduğu belirlenmiştir. Türkiye'de banka çalışanlarına yönelik bir araştırmada ise ahlaki çözümlenin etik dışı organizasyon yanlısı davranış üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Mumcu, 2022).

### 2.5.2. Makyavelizm ile İlgili Çalışmalar

Makyavelizm ile etik algı arasında güçlü bir negatif ilişki olduğu ve yüksek Makyavelci bireylerin daha fazla etik dışı davranışlar sergilediği belirlenmiştir (Ang ve Leong, 2000: 128). Örgüt politikalarına uymanın çok az dikkate alındığı etik olmayan bir psikolojik çalışma ortamının, Makyavelci özelliği harekete geçirebileceği ve Makyavelist liderin, liderin istismarcı denetimiyle olumlu bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir (De Hoogh vd, 2021). Makyavelizm ile etik olmayan davranış eğilimi, kaynakların kötüye kullanılması, hırsızlık, dolandırıcılık ve sessiz kalma eğilimleri arasında olumlu yönde ilişki bulunmuştur (Vezir, 2017: 10).

Araştırmalarda Makyavelizm ile dindarlık arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Dalton ve Radtke, 2013; Aghababaei vd., 2014; Güven, 2019). Korkmaz (2020), çalışmasında dindarlığın "dini ibadet boyutu" ile narsisizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu, kişi ibadete yöneldikçe narsistlik puanlarının düştüğünü saptamıştır. Narsisizm ile dini başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiye dair bir başka araştırmada (Zondag, 2010), narsisizmin iki boyutu olan açık ve gizli narsisizm ile dört farklı dini başa çıkma tarzı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma, gizli narsisizm ile dini başa çıkmanın işbirlikçi, erteleyici ve alıcı tarzları arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ve gizli narsisizm ile kendini yönetme tarzı arasında negatif bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Aminnuddin'in (2020) çalışmasında, karanlık üçlü kişilik özellikleri olan Makyavelizm, narsisizm ve psikopati ile etik dışı davranışlar arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Aynı araştırmada, yaşamdan memnuniyet ve psikolojik iyi olma ile narsisizm arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, karanlık kişilik özelliklerinin ve psikolojik iyilik hallerinin, etik dışı davranışlarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Malezyalı Müslüman lisans öğrencileri üzerinde yapılan bir başka araştırmada (Aminnuddin vd., al., 2024), çeşitli kişilik özellikleri ile dini başa çıkma tarzları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Dışadönüklük, vicdanlılık ve uyumluluk boyutlarının, olumlu dini başa çıkma tarzının kullanımı ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, dürüstlük-tevazu ile dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının, olumsuz dini başa çıkma tarzının kullanımını ters yönde yordadığı bulunmuştur.

### 2.5.3. İfşa Etme Niyetiyle İlgili Çalışmalar

İfşa etme niyetiyle EDOYD arasında negatif bir ilişki olabileceği söylenebilir. İfşa etme eyleminin amacı etik olmayan davranışı önlemek ve örgüte veya topluma zarar verilmesini engellemektir, ancak EDOYD ise toplumsal normlar ihlal edilmekte, çalışanlar tarafından gönüllü olarak örgüt veya yönetimin korunması amacıyla etik dışı durumlar saklanmaya çalışılmaktadır (Alper Ay, 2021). İfşa niyeti ile dindarlık arasındaki bazı çalışmalarda ilişki bulunamazken (Martin, 2011; Karlina vd., 2021, Hakim vd., 2022), bazı çalışmalarda pozitif ilişki bulunmuştur (Toker Gökçe, 2015). İfşa etme eğimi ile Makyavelizm arasında negatif ilişki saptanmıştır (Dalton, 2021). Buna karşın Makyavelizm'in ifşa niyeti üzerinde etkisi olmadığını belirleyen çalışmalar mevcuttur (Toker Gökçe, 2015; Hakim vd., 2022). Mansor ve arkadaşlarının (2022) çalışmasında, dindarlık faktörünün Müslüman denetçilerin algıladığı kontrol, öz yeterlilik ve dışsal ihbar niyeti üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Khodakarami ve arkadaşlarına göre (2024), dindar çalışanlar, dini ve ahlaki değerlerinden dolayı örgüt içindeki ihlalleri ifşa etme olasılıkları daha yüksektir, çünkü çalışanlar bunun dini bir görev olduğuna inanırlar. Bu inanç, çalışanlar arasında bir ihbar kültürünün oluşmasına ve böylece şirketteki suiistimallerin ve

ihlallerin azalmasına katkı sağlar. Dolayısıyla, bu normlar altında hareket eden şirketlerin, aynı zamanda iyi kurumsal sosyal sorumluluk prosedürlerini izleyecekleri beklenir.

#### 2.5.4. Dini Başa Çıkma ile İlgili Çalışmalar

Literatürde dindarlık ile makyavelizm (Dalton ve Radtke, 2013; Aghababaei vd., 2014; Güven, 2019) ve ifşa eğilimi (Martin, 2011; Toker Gökçe, 2015; Karlina vd., 2021), dini başa çıkma ve psikolojik sağlık (Angın, 2021) gibi çalışmalar mevcuttur. Literatürdeki çalışmalar, dindarlık ve maneviyatın işyerindeki önemini ve bu faktörlerin çalışanların refahı ve performansı üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır. Örneğin Fry (2003) manevi liderlik teorisini içsel motivasyon modelinde incelemiş ve manevi liderliğin örgütsel verimliliği desteklediğini vurgulamıştır. Ona göre günümüz modern iş hayatının yarattığı zorluklar ve güvensizlik işyeri maneviyatı kavramını doğurmuştur. Fry, liderlerin ve izleyenlerin beş önemli spiritüel uygulamayı kullandıklarını ileri sürmüştür. Bu uygulamalar "güvenilir bir birey olma, başkalarına nazik davranma, kendini bilme, başkalarının inançlarına saygı duyma, sıkça spiritüel aktivitelerde bulunma (meditasyon, dua, yoga, doğa ile iç içe olma, günlük tutma, kendini dinleme gibi) şeklinde sıralanabilir (Baykal Narcıkara, 2018).

Karakaş ve Koç (2014), bireylerin dinî başa çıkma biçimleri/stratejileri ile stresle başa çıkma biçimleri arasında anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Park ve arkadaşları (2018) ise, bireyin iyi oluşuyla dini başa çıkma stratejilerinin ilişkisini araştırmış ve olumlu bir dini başa çıkma stratejisinin refahı olumlu yönde etkilediğini, olumsuz dini başa çıkmanın ise refahı olumsuz yönde etkilediğini bulmuştur. Karakaş (2010) araştırmasında, maneviyatın çalışanların performanslarını ve örgütsel etkililiğini nasıl geliştirdiğini araştırmıştır. Mevcut literatüre dayanarak maneviyatın çalışanlara nasıl fayda sağladığı ve organizasyonel performansı nasıl desteklediği konusunda üç farklı bakış açısı sunulmuştur: (a) Maneviyat çalışanların refahını ve yaşam kalitesini artırır; (b) Maneviyat, çalışanlara işyerinde bir amaç ve anlam duygusu sağlar; (c) Maneviyat, çalışanlara birbirine bağlılık ve topluluk duygusu sağlar. Ayrıca maneviyatın çalışan refahını artırdığını ve çalışanların stresini, tükenmişliğini ve işkolikliğini azalttığını belirtmiştir.

Dini başa çıkma sürecinde, bireyin dindarlık düzeyi ve niteliği belirleyici bir rol oynadığı bilinmektedir. Bu süreçte, olumlu ve olumsuz dinî başa çıkma stratejileri, bireyin hayat memnuniyetini, iyi oluşunu, mutluluğunu, ruhsal ve fiziksel sağlığını artırıcı veya azaltıcı rol oynayabilir (Ayten ve Yıldız, 2016). Duygusal deneyim ve psikolojik uyumun doğasında farklı bağlanma stillerine sahip kişilerin olumsuz duygularla başa çıktıklarını veya bunları düzenleyebildiklerini ileri sürülmektedir (Cooper vd., 2009). Dinin bireyin tüm davranışlarını etkileyebilme gücüne sahip olduğu söylenebilir (Topuz, 2013). Dindarlığı yüksek olan bireyler, problemlerini çözüme dinî başa çıkma yöntemlerine sıklıkla başvurumaktadırlar (Korkmaz, 2021). Bazı kişilerin dini başa çıkma yöntemlerine başvurmaları günlük yaşamlarının diğer alanlarına da yansımaktadır (Pargament vd., 1998; Korkmaz, 2021). İşletmelerde çalışanlar farklı konularda stresle karşı karşıya kalırlar. Örneğin sorumluluk alanının geniş tutulmasına rağmen yetkinin yetersiz olması çalışanları stresini artırabilir (Karakaya ve Gürel, 2015). Stresle başa çıkmada din ve maneviyat farklı bir araç olabilir. Zhang'a (2020) göre işyeri maneviyatı, stresli çalışma koşullarıyla başa çıkmanın bir yolu olarak görülebilir, insanlar işyerlerinde psikolojik iyilik hallerini korumaya çalışırlar. Din ve maneviyat, insanların stresli yaşamları ve yoğun iş baskılarıyla başa çıkmalarına destek olabilir (Zhang, 2020).

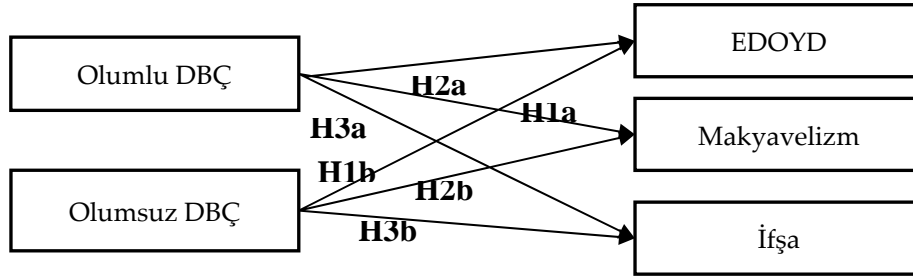
Miller (2020), manevi ve dini muhakeme geleneklerinin yönetime ve organizasyonlara nasıl katkıda bulunduğunu incelemiştir. Angın (2021) çalışmasında sağlık çalışanlarında olumlu dini başa çıkmanın psikolojik sağlamlığı pozitif bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Türkiye'de yürütülen araştırmalar, insanların dini başa çıkma stratejilerinin dindarlık, hayat memnuniyeti, şükür, ruh sağlığı, stres, öfke, depresyon gibi faktörlerle ilişkilerini incelediği ortaya koymuştur.

Bu çalışmalarda olumlu dinî başa çıkma stratejilerinin olumlu özelliklerle pozitif bir ilişki içinde olduğu, ancak olumsuz özelliklerle ise negatif bir ilişki gözlemlendiği belirlenmiştir (Abanoz, 2020). Örgütsel bağlamın dini kimliğin belirginliği üzerindeki etkisini ve örgütlerde din ve etik davranış üzerine yenilikçi ve disiplinler arası ampirik araştırmalara ihtiyaç vardır (Weaver ve Agle, 2002). Dolayısıyla bu araştırmalar, dini başa çıkma stratejilerinin bireylerin davranışları ile ilişkili olduğunu, olumlu dini başa çıkma stratejilerinin (Allah ile güvenli bir ilişkiyi sürdürme gibi) pozitif davranışları teşvik ettiği, negatif davranışları azaltabileceğini göstermektedir. Olumsuz dini başa çıkma stratejilerinin ise negatif davranışları artırabileceği görülmektedir. Dolayısıyla, bireylerin dini başa çıkma stratejileri, davranışlarını, kararlarını ve psikolojik durumlarını etkileyebilir. Bu çalışma, olumlu ve olumsuz dini başa çıkma stratejilerinin makyavelizm, etik dışı örgüt yanlısı davranışlar ve ifşa etme eğilimi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

### 3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Model Önerisi ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı, dini başa çıkma stratejilerinin etik dışı örgüt yanlısı davranışlar, makyavelizm ve örgütteki etik dışı durumları ifşa etme eğilimi üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaçla araştırmanın modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Model Önerisi

Araştırmanın amacına göre araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

- H1: Olumlu dini başa çıkmanın EDOYD üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.
- H2: Olumsuz dini başa çıkmanın EDOYD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır
- H3: Olumlu dini başa çıkmanın Makyavelizm üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.
- H4: Olumsuz dini başa çıkmanın Makyavelizm üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır
- H5: Olumlu dini başa çıkmanın ifşa niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.
- H6: Olumsuz dini başa çıkmanın ifşa niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışma tanımlayıcı ve kesitsel bir çalışmadır. Kesitsel çalışmalarda neden sonuç ilişkisi aynı zaman kesitinde birlikte incelenmektedir (Yazar ve Özutku, 2019). Bu araştırmanın evrenini 01.03.2022- 30.06.2022 tarihleri arasında tesadüfi örnekleme yöntemiyle Türkiye'deki kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmuştur. Anket sosyal ağlardan çevrimiçi olarak uygulanmıştır. 373 kişi ankete cevap vermiş, ancak rastgele cevaplandığı belirlenen 2 anket değerlendirilmeye alınmamıştır. Sonuçta 371 kişiden alınan cevaplar araştırmanın örneklemini oluşturmuş ve analiz için değerlendirmeye alınmıştır.

#### 3.3. Veri Toplam Araçları

Çalışmada EDOYD, Makyavelizm, ifşa ve dini başa çıkma ölçekleri kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

**Etik Dışı Organizasyon Yanlısı Davranışlar Ölçeği:** Örgüt yanlısı etik dışı davranışların belirlenmesi amacıyla Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ölçek, 6 maddedir ve



tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) arasında 5'li Likert tipinde cevaplanmaktadır. Orijinal ölçeğin güvenirlik sonucu 0,900 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,819 olarak belirlenmiştir. Ölçek daha önce Türkiye'de birçok araştırmada kullanılmıştır (Karadal ve Akyazı, 2015; Karagöz ve Özgener, 2018).

**Makyavelizm Ölçeği:** Makyavelist davranışları ölçmek amacıyla geliştirilen Makyavelizm Ölçeği Dahling, Whitaker ve Levy (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Ülbeği (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplam 16 madde ve ahlaki yoksunluk, statü arzusu, diğerlerine güvensizlik ve kontrol arzusu olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri katılımcılar tarafından "1=Hiçbir zaman", "2=Nadiren", "3=Bazen", "4=Çoğunlukla" ve "5=Her zaman" şeklinde 5'li Likert tipi bir derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Ülbeği'nin (2016) çalışmasında Cronbach's Alpha değerleri 0,80 ile 0,86 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ise ölçeğin geneline ilişkin güvenirlik değeri 0,878 olarak belirlenmiştir. Boyutlara ilişkin güvenirlik değerleri ise 0,735 ile 0,833 arasında değiştiği belirlenmiştir.

**İfşa (Whistleblowing) Eğilimi Ölçeği:** Ölçek, örgütlerdeki illegal durumların açığa çıkarılmasına yönelik niyetleri belirlemek amacıyla Park ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlaması Yılmaz (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçek 9 maddeden oluşmakta ve "5'li Likert tipi 1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yanıtlanmaktadır. Ölçek dışsal ifşa, içsel ifşa ve kayıtsızlık olarak 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçekteki Cronbach's Alpha değerleri 0,72 ile 0,85 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ise ölçeğin toplam Cronbach's Alpha değeri 0,816 olarak saptanmıştır. Boyutlara ilişkin güvenirlik değerleri ise 0,876 ve 0,628 olarak belirlenmiştir.

**Dini Başa Çıkma Ölçeği:** Ölçek, Abu-Raiya vd. (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını Ekşi ve Sayın (2016) gerçekleştirmiştir. Ölçek olumlu dini başa çıkma ve olumsuz dini başa çıkma olmak üzere iki alt boyuttan ve dördümlü Likert tipinde (1: hiçbir zaman, 2: nadiren, 3: bazen, 4: sıklıkla) ve toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Olumlu dini başa çıkma boyutunda "Hayatta bir sorunla karşılaştığımda Allah'a daha yakın olmaya çalışırım"; Olumsuz dini başa çıkma boyutunda "Hayatta bir sorunla karşılaştığımda, işlediğim günahlardan dolayı Allah tarafından cezalandırıldığıma inanırım" gibi maddeler yer almaktadır. Ölçekte toplam dini başa çıkma puanı elde edilememektedir, bu nedenle olumlu ve olumsuz dini başa çıkma puanları ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Ekşi ve Sayın'ın (2016) çalışmasında ölçeğin Cronbach's Alpha değeri olumlu dini başa çıkma için 0,91, olumsuz dini başa çıkma için 0,86 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach's Alpha değeri olumlu dini başa çıkma için 0,911, olumsuz dini başa çıkma için 0,905 olarak belirlenmiştir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada veriler SPSS 23 programı aracılığıyla analiz edilmiş, ölçeklerin geçerliliğini belirlemek amacıyla tüm ölçekler için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde betimsel istatistikler, Pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık  $p < 0,05$  düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmada ayrıca katılımcıların sosyodemografik özellikleri ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Çalışma için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nden 24.02.2022 tarih ve 136503 sayılı karar ile etik kurul izni alınmıştır.

#### 4. BULGULAR

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgileri Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular (n=371)

Değişken	Değişkenin Alt Kategorileri	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	195	52,6
	Erkek	176	47,4
Medeni Hal	Evli	219	59,0
	Bekar	152	41,0
Yaş	≤ 30	131	35,3
	31-40	110	29,6
	41-50	97	26,1
	51≥	33	8,9
Eğitim	İlköğretim	6	1,6
	Lise	32	8,6
	Önlisans	26	7,0
	Lisans	211	56,9
	Lisansüstü	96	25,9
Sektör	Kamu	211	56,9
	Özel	160	43,1

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğu dikkate alındığında %35,3’ünün 30 yaşından küçük, %52,6’sının kadın, %59’unun evli, %56,9’unun lisans mezunu olduğu ve %56,9’unun kamuda çalıştığı belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Makyavelizm ölçeğinde 9. madde birden fazla faktöre yüklenebildiği görüldüğünden bu madde çıkarılmış tekrar faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklere ilişkin faktör analizi ile ilgili istatistikler Tablo 2,3,4 ve 5’te gösterilmiştir.

Tablo 2. Makyavelizm Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Makyavelizm Ölçeği	Faktör 1	Faktör 2	Faktör3	Faktör 4
4.Diğerlerine karşı rekabet avantajını sürdürmek için yalan söylemenin gerekli olduğuna inanırım.	0,846			
3.Yakalanma Şansım düşükse hile yaparım.	0,824			
2.Hedeflerime engel oluşturursa, diğerlerinin çabalarını sabote etmeye hazırım.	0,760			
5.Diğerleriyle konuşmanın tek iyi sebebi, kendi yararına kullanabilecek bilgi almaktır.	0,747			
1.Başarıya ulaşmamda yardımcı olacağına inanırsam etik davranmamaya istekliyimdir.	0,544			
13.Diğer insanlar her zaman benim aleyhime olan durumlardan istifade etmeyi planlar.		0,795		
11.Takım üyeleri ilerlemek için her zaman birbirlerini arkadan bıçaklar.		0,779		
10.Gruplara katılmaktan hoşlanmam çünkü diğerlerine güvenmem.		0,774		
12.İşyerinde herhangi bir zayıflık gösterirsem diğer insanlar bundan faydalanır.		0,738		
8. Günün birinde zengin ve güçlü olmak isterim.			0,774	
7. Servet biriktirmek benim için önemli bir hedeftir.			0,773	
6. Statü hayatta başarının iyi bir göstergesidir.			0,717	
16.Diğer insanlar üzerinde kontrol sahibi olmaktan hoşlanırım.				0,816
15.Durumu kontrol altında tutmaktan hoşlanırım.				0,758
14.Kişiler arası durumlarda emir vermek hoşuma gider.				0,583
<b>Faktör özdeğeri</b>	5,666	1,970	1,458	1,019
<b>Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi</b>	37,776	13,131	9,720	6,792
<b>Toplam Varyans (%): 67,419</b>	<b>Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler</b>			
<b>Döndürme Yöntemi: Varimax</b>	<b>İterasyon Sayısı: 25</b>			
<b>KMO Örneklem Yeterliliği: 0,864</b>	<b>Barlett Küresellik Testi <math>\chi^2</math>: 2483,954 (P&lt;0,000)</b>			

Tablo 2’de Makyavelizm Ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları gösterilmiştir. Faktör analizi yapılırken temel bileşenler çıkarım yöntemi kullanılmış, iterasyon sayısı 25 olarak seçilmiş, Varimax rotasyonu yöntemi seçilmiştir. KMO Örneklem Yeterliliği 0,864 ve Barlett Küresellik Testi  $\chi^2$  değeri 2483,954 (P<0,000) olarak bulunmuştur. Açıklanan toplam varyans % 67,419’dur. Analizde 0,30’dan büyük faktör yükleri dikkate alınmıştır. Makyavelizm ölçeğinde öz değeri 1’in üzerinde 4 boyut belirlenmiştir.

Tablo 3. Dini Başa Çıkma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Dini Başa Çıkma Ölçeği	Faktör 1	Faktör 2
1. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, Allah'a daha yakın olmaya çalışırım.	0,884	
3. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, Allah'ın sevgisini ve himayesini isterim.	0,877	
6. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, Allah'ın sabırlı olmayı emrettiğini kendime hatırlatırım.	0,809	
2. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, bunun imanımı derinleştirmek için Allah'tan gelen bir imtihan olduğunu düşünürüm.	0,802	
5. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, Allah'tan bağışlanma dilerim.	0,776	
7. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, elimden geleni yapar, gerisini Allah'ın takdirine bırakırım.	0,775	
4. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, teselli bulmak için Kuran-ı Kerim okurum.	0,647	
9. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, Allah'ın beni cezalandırmasına neden olacak ne yaptığımı merak ederim.		0,903
10. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, yeterince sadık bir kul olmadığım için Allah'ın beni cezalandırdığını düşünürüm.		0,896
8. Hayatta bir problemle karşılaştığımda, işlediğim günahlardan dolayı Allah tarafından cezalandırıldığımı inanırım.		0,895
<b>Faktör özdeğeri</b>	5,409	1,867
<b>Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi</b>	54,087	18,673
<b>Toplam Varyans (%)</b> : 72,760	<b>Çıkarım Yöntemi</b> : Temel Bileşenler	
<b>Döndürme Yöntemi</b> : Varimax	<b>İterasyon Sayısı</b> : 25	
<b>KMO Örneklem Yeterliliği</b> : 0,884	<b>Barlett Küresellik Testi</b> $x^2$ : 2667,803 ( $P<0,000$ )	

Tablo 3'te Dini Başa Çıkma Ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları gösterilmiştir. Faktör analizi yapılırken temel bileşenler çıkarım yöntemi kullanılmış, iterasyon sayısı 25 olarak seçilmiş, Varimax rotasyonu yöntemi seçilmiştir. KMO Örneklem Yeterliliği 0,884 ve Barlett Küresellik Testi  $x^2$  değeri 2667,803 ( $P<0,000$ ) olarak bulunmuştur. Açıklanan toplam varyans %72,760'dır. Analizde 0,30'dan büyük faktör yükleri dikkate alınmıştır. Ölçekte öz değeri 1'in üzerinde 2 boyut belirlenmiş ve orijinal ölçekle uyumlu bulunmuştur.

Tablo 4. Etik Dışı Organizasyon Yanlısı Davranışlar Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Etik Dışı Organizasyon Yanlısı Davranışlar Ölçeği	Faktör 1
1.Çalıştığım işletmeye yararı olacaksa, işletmeyi iyi göstermek için gerçekleri saptırırım.	0,822
2.Çalıştığım işletmeye faydası olacaksa, müşteriler ve alıcılar nezdinde işletmenin ürün ve hizmetleri hakkında gerçekleri abartarak anlatırım.	0,821
3.Çalıştığım işletmenin menfaatine olacaksa, işletme ya da ürün/hizmetleri hakkında müşteriler ve alıcılardan olumsuz bilgileri saklarım.	0,796
4.Çalıştığım işletme talep ederse, işletmemde problem yaratmasındansa başka bir işletmenin sorunu haline gelmesi ümidiyle yeteneksiz bir çalışan için iyi bir referans verebilirim.	0,719
6.Çalıştığım işletme açısından zararlı olabilecek olan bilgiyi gerekirse kamuoyundan saklarım.	0,677
5.Çalıştığım işletmenin ihtiyaç duyması halinde, bir alıcı veya müşteriden yanlışlıkla alınan fazla parayı geri vermekten sakınırım.	0,517
<b>Faktör özdeğeri</b>	3,226
<b>Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi</b>	53,767
<b>Toplam Varyans (%)</b> : 53,767	<b>Çıkarım Yöntemi</b> : Temel Bileşenler
<b>Döndürme Yöntemi</b> : Varimax	<b>İterasyon Sayısı</b> : 25
<b>KMO Örneklem Yeterliliği</b> : 0,825	<b>Barlett Küresellik Testi</b> $x^2$ : 799,276 ( $P<0,000$ )

Tablo 4'te Etik Dışı Organizasyon Yanlısı Davranışlar Ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları gösterilmiştir. Faktör analizi yapılırken temel bileşenler çıkarım yöntemi kullanılmış, iterasyon sayısı 25 olarak seçilmiş, Varimax rotasyonu yöntemi seçilmiştir. KMO Örneklem Yeterliliği 0,825 ve Barlett Küresellik Testi  $\chi^2$  değeri 799,276  $P<0,000$ ) olarak bulunmuştur. Açıklanan toplam varyans % 53,767'dir. Analizde 0,30'dan büyük faktör yükleri dikkate alınmıştır. Ölçekte öz değeri 1'in üzerinde tek boyut belirlenmiş ve orijinal ölçekle uyumlu çıkmıştır.

**Tablo 5.** İfşa Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

İfşa Ölçeği	Faktör 1	Faktör 2
4. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı üst yönetime iletdim.	0,868	
7. Kurum içindeki yetkili makamlara durumu bildirirdim.	0,864	
5. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı tepe yöneticime bildirirdim.	0,841	
6. Kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla durumu bildirirdim	0,745	
8. Sessiz kalırdım.	0,730	
9. Görmezden gelirdim.	0,669	
2. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı ilgili yasal mercilere bildirirdim	0,615	
1. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırdım.		0,804
3. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı kamuoyuna açıklardım		0,707
<b>Faktör özdeğeri</b>	4,262	1,736
<b>Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi</b>	47,358	19,285
<b>Toplam Varyans (%)</b> : 66,643	<b>Çıkarım Yöntemi</b> : Temel Bileşenler	
<b>Döndürme Yöntemi</b> : Varimax	<b>İterasyon Sayısı</b> : 25	
<b>KMO Örneklem Yeterliliği</b> : 0,811	<b>Barlett Küresellik Testi</b> $\chi^2$ : 1899,443 ( $P<0,000$ )	

Tablo 5'te İfşa Ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları gösterilmiştir. Faktör analizi yapılırken temel bileşenler çıkarım yöntemi kullanılmış, iterasyon sayısı 25 olarak seçilmiş, Varimax rotasyonu yöntemi seçilmiştir. KMO Örneklem Yeterliliği 0,811 ve Barlett Küresellik Testi  $\chi^2$  değeri 1899,443  $P<0,000$ ) olarak bulunmuştur. Açıklanan toplam varyans % 66,643'tür. Analizde 0,30'dan büyük faktör yükleri dikkate alınmıştır. Ölçekte öz değeri 1'in üzerinde iki boyut belirlenmiştir.

Faktör analizi sonucunda tüm ölçeklerde faktörlerin %50'nin üzerinde açıkladığı belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin geçerli olduğu belirlenmiştir. Bulgular, verilerin faktörlenebilir (Bartlett's Test of Sphericity  $p<0,000$ ) ve yeterli ( $KMO>0,811-0,884$  değerleri ile) olduğunu göstermiştir (Koenig ve Al Zaben, 2020). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Ölçeklere İlişkin Puan Ortalamaları ve Güvenilirlik Bulguları (n=371)

Ölçekler	Güvenilirlik	Çarpıklık	Basıklık	Ortalama $\pm$ Std. Sapma.
Olumlu dini başa çıkma	0,911	-1,196	1,182	3,20 $\pm$ 0,72
Olumsuz dini başa çıkma	0,905	-0,055	-1,020	2,55 $\pm$ 0,95
Makyavelizm	0,878	0,289	-0,114	2,49 $\pm$ 0,68
EDOYD	0,819	0,686	0,149	1,96 $\pm$ 0,75
İfşa Etme eğilimi	0,816	-0,265	0,338	3,58 $\pm$ 0,63

Tablo 6'da görüldüğü gibi araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir ( $>0,70$ ). Katılımcıların olumlu dini başa çıkma düzeyleri (3,20 $\pm$ 0,72) yüksek düzeyde bulunmuştur. Olumsuz dini başa çıkma düzeyleri (2,55 $\pm$ 0,95) orta düzeydedir.

Makyavelizm düzeyleri orta ( $2,49 \pm 0,68$ ), EDOYD düzeyleri düşük ( $1,96 \pm 0,75$ ) ve ifşa etme eğilimi düzeyleri yüksek ( $3,58 \pm 0,63$ ) bulunmuştur. Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde +3 ile -3 arasındaki değerlerden düşüktür ve bu değerler ölçeklerin normal dağılım göstermesi açısından yeterli görüldüğünden (Groeneveld ve Meeden, 1984) analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 7’de dini başa çıkma stratejileri, EDOYD, Makyavelizm ve ifşa etme niyeti arasındaki ilişkilere yönelik Pearson korelasyon analizi bulguları gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Değişkenlere İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Bulguları (n=371)

Değişkenler	1.Yaş	2.Cinsiyet	3.Medeni Durum	4.Eğitim	5.Sektör	6.EDOYD	7.Makyavelizm	8.İfşa	9.Olumlu DBÇ	10. Olumsuz DBÇ
1.Yaş	1									
2.Cinsiyet	,072	1								
3.Medeni durum	-,564**	-,001	1							
4.Eğitim	,161**	-,044	-,128*	1						
5.Sektör	-,356**	,143**	,304**	-,270**	1					
6.EDOYD	-,175**	,088	,204**	-,144**	,267**	1				
7.Makyavelizm	-,287**	,180**	,246**	-,206**	,332**	,592**	1			
8.İfşa	-,003	-,047	-,005	,037	,009	-,192**	,023	1		
9.Olumlu DBÇ	,108*	-,174**	-,121*	,020	-,113*	-,107*	-,127*	,062	1	
10.Olumsuz DBÇ	-,051	,089	-,008	-,134**	,151**	,209**	,291**	-,026	,406**	1

\*p< 0,05; \*\*p< 0,01.

Tablo 7’de değişkenler arasındaki korelasyon bulguları incelendiğinde olumlu dini başa çıkma ile Makyavelizm ( $r=-0,125$ ) ve olumlu dini başa çıkma ile EDOYD ( $r=-0,107$ ) arasında negatif yönde bir zayıf ilişki belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Olumsuz dini başa çıkma ile Makyavelizm ( $r=0,297$ ) ve olumsuz dini başa çıkma ile EDOYD ( $r=0,209$ ) arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,01$ ).

Olumlu ve olumsuz dini başa çıkma ile ifşa etme niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. EDOYD ile İfşa etme niyeti arasında negatif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur ( $r=-0,192$ ) ( $p<0,01$ ). Makyavelizm ile EDOYD arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki saptanmıştır ( $r=0,598$ ) ( $p<0,01$ ). Ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum ve sektör değişkenleri ile ölçekler arasında ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 8.** Dini Başa Çıkmanın Etik Dışı Organizasyon Yanlısı Davranışlar Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Modelin özeti		ANOVA		Regresyon katsayıları		
		R	R <sup>2</sup>	F	p	Beta	t	p
Olumlu dini başa çıkma	EDOYD	0,296	0,088	17,662	0,000	-0,229	-4,207	0,000
Olumsuz dini başa çıkma						0,302	5,544	0,000

Durbin-Watson: 1,812

Dini başa çıkma boyutlarının EDOYD üzerindeki etkisi Tablo 8’de gösterilmiştir. Çoklu regresyon analizi bulguları istatistiksel olarak anlamlıdır (F= 17,662; p<0,05). Dini başa çıkma boyutlarının EDOYD’ye ilişkin varyansın yaklaşık %9’unu (R<sup>2</sup>=0,088) açıklamaktadır. Olumlu dini başa çıkmanın EDOYD üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi saptanmıştır ( $\beta=-0,229$ ;  $t=-4,207$ ; p<0,05). Olumsuz dini başa çıkmanın ise EDOYD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi saptanmıştır ( $\beta= 0,302$ ;  $t=5,544$ ; p<0,05). Dolayısıyla H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir. Buna göre olumlu dini başa çıkmanın EDOYD üzerinde pozitif etkisi varken, olumsuz dini başa çıkmanın EDOYD üzerinde negatif etkisi olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 9.** Dini Başa Çıkmanın Makyavelizm Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Modelin özeti		ANOVA		Regresyon katsayıları		
		R	R <sup>2</sup>	F	P	Beta	t	P
Olumlu dini başa çıkma	Makyavelizm	0,396	0,157	34,203	0,000	-0,294	-5,610	0,000
Olumsuz dini başa çıkma						0,410	7,830	0,000

Durbin-Watson: 1,628

Dini başa çıkma boyutlarının Makyavelizm üzerindeki etkisi Tablo 9’da gösterilmiştir. Çoklu regresyon analizi bulguları istatistiksel olarak anlamlıdır (F=34,203; p<0,05). Dini başa çıkma boyutlarının Makyavelizme ilişkin varyansın yaklaşık %16’sını (R<sup>2</sup>=0,157) açıklamaktadır. Olumlu dini başa çıkmanın Makyavelizm üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi saptanmıştır ( $\beta=-0,294$ ;  $t=-5,610$ ; p<0,05). Olumsuz dini başa çıkmanın ise Makyavelizm üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi saptanmıştır ( $\beta= 0,410$ ;  $t=7,830$ ; p<0,05). Dolayısıyla H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 10.** Dini Başa Çıkmanın İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Modelin özeti		ANOVA		Regresyon katsayıları		
		R	R <sup>2</sup>	F	P	Beta	t	P
Olumlu dini başa çıkma	İfşa Etme Niyeti	0,083	0,007	1,284	,278 <sup>b</sup>	0,086	1,522	0,129
Olumsuz dini başa çıkma						-0,061	-1,077	0,282

Durbin-Watson: 2,036

Dini başa çıkma boyutlarının ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi Tablo 10’da gösterilmiştir. Çoklu regresyon analizi bulguları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,284; p>0,05). Tablo incelendiğinde olumlu ve olumsuz dini başa çıkmanın ifşa etme niyeti üzerindeki etkisinin olmadığı saptanmıştır (p>0,05). Dolayısıyla H5 ve H6 hipotezleri reddedilmiştir.

Çalışmada ayrıca katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile EDOYD, dini başa çıkma stratejileri, Makyavelizm ve ifşa etme niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığı analiz edilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Ölçeklere ilişkin Fark Analizi

Değişkenler		Olumlu DBC	Olumsuz DBC	Makyavelizm	EDOYD	İfşa
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Or Ort±SS
Yaş	30 ve küçük	3,10±0,71	2,62±0,90	2,72±0,71	2,13±0,76	3,57±0,61
	31-40	3,16±0,77	2,54±0,99	2,54±0,62	2,00±0,77	3,51±0,60
	41-50	3,38±0,68	2,46±0,95	2,19±0,64	1,72±0,67	3,66±0,66
	51>	3,16±0,66	2,62±1,04	2,33±0,56	1,89±0,66	3,55±0,69
	Sonuçlar	F=2,999 p=0,031*	F=0,583 p=0,626	F=12,632 p=0,000**	F=5,908 p=0,001**	F=1,039 p=0,375
Eğitim	İlköğretim	3,35±0,75	2,94±1,18	2,58±1,06	2,38±0,91	3,27±0,75
	Lise	3,22±0,71	2,88±0,90	2,92±0,58	2,27±0,83	3,52±0,67
	Ön lisans	3,17±0,97	2,76±1,10	2,73±0,75	1,89±0,76	3,65±0,62
	Lisans	3,15±0,76	2,51±0,98	2,45±0,69	1,97±0,69	3,58±0,63
	Lisansüstü	3,29±0,56	2,45±0,82	2,37±0,61	1,85±0,81	3,58±0,61
	Sonuçlar	F=0,634 p=0,639	F=1,879 p=0,113	F=5,001 p=0,001**	F=2,446 p=0,046*	F=0,505 p=0,732
Cinsiyet	Kadın	3,32±0,65	2,47±0,93	2,38±0,68	1,90±0,71	3,60±0,60
	Erkek	3,06±0,78	2,64±0,97	2,62±0,68	2,03±0,79	3,54±0,65
	Sonuçlar	t=3,392 P=0,001**	t=-1,724 p=0,086	t=-3,458 p=0,001**	t=-1,698 p=0,090	t=0,901 p=0,368
Medeni durum	Evlü	3,27±0,69	2,56±0,94	2,35±0,64	1,84±0,68	3,58±0,61
	Bekar	3,09±0,76	2,54±0,96	2,69±0,70	2,15±0,81	3,57±0,66
	Sonuçlar	t=2,334 p=0,020*	t=0,163 p=0,871	t=-4,791 p=0,000**	t=-4,003 p=0,000**	t=0,093 p=0,926
Sektör	Kamu	3,27±0,66	2,43±0,93	2,30±0,60	1,79±0,69	3,57±0,64
	Özel	3,10±0,79	2,72±0,96	2,75±0,71	2,19±0,77	3,58±0,61
	Sonuçlar	t=2,178 p=0,030*	t=-2,925 p=0,004**	t=-6,563 p=0,000**	t=-5,324 p=0,000**	t=-0,169 p=0,866

Tablo 11’de gösterildiği gibi araştırmada demografik özellikler ile ölçek puanları arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular aşağıda verilmiştir:

**Yaş:** Katılımcıların 41-50 yaş arasında olumlu dini başa çıkma düzeyleri 30 yaş ve altı olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (F=2,999, p<0,05). Makyavelizm düzeyi 40 yaş ve altı grubunda daha yüksek olduğu bulunmuştur (F=5,908, p<0,01). 40 yaş ve altı grupta EDOYD 41-50 yaş grubuna göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (F=12,632, p<0,001).

**Eğitim durumu:** Lise mezunlarının Makyavelizm düzeyi, lisans ve lisansüstü mezunlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (F=5,001, p<0,01). Lise mezunlarında EDOYD düzeyi lisansüstü mezunlara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (F=2,446, p<0,05). Diğer bir ifadeyle eğitim seviyesi düşük olanlarda Makyavelizm ve EDOYD düzeyi daha yüksektir.

**Cinsiyet:** Kadınlarda olumlu dini başa çıkma düzeyi istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur (t=3,392, p<0,01). Erkeklerde Makyavelizm düzeyi istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur (t=3,458, p<0,01).

**Medeni durum:** Evlilerde olumlu dini başa çıkma düzeyi istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur (t=2,334, p<0,05). Bekârlarda Makyavelizm (t=-4,791, p<0,001) ve EDOYD (t=-4,003, p<0,001) düzeyi istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Çalışılan sektör:** Kamu sektöründe çalışanlarda olumlu dini başa çıkma düzeyi istatistiksel olarak yüksek (t=2,178, p<0,05) olduğu belirlenmiştir. Özel sektörde çalışanlarda ise olumsuz dini



başa çıkma ( $t=-2,925$ ,  $p<0,01$ ), Makyavelizm ( $t=-6,563$ ,  $p<0,001$ ) ve EDOYD ( $t=-5,324$ ,  $p<0,001$ ) düzeyi istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada dini başa çıkma stratejilerinin etik dışı örgüt yanlısı davranışlar, Makyavelizm ve örgütteki etik dışı durumları ifşa etme eğilimine etkisi araştırılmıştır. Çalışma bulgularında katılımcıların ifşa eğiliminin yüksek, Makyavelizm düzeyi orta ve EDOYD düzeyleri düşük bulunmuştur. Katılımcıların olumlu dini başa çıkmayı olumsuz dini başa çıkmadan daha fazla tercih ettikleri belirlenmiştir. Bu sonuçlar, Türkiye'deki yapılan önceki çalışmalarla uyumludur (Eryücel, 2013; Ayten ve Sağır, 2014; Murat, 2017; Korkmaz vd., 2023; Hacikeleşoğlu vd., 2024).

Çalışmada katılımcıların demografik özellikleri ile EDOYD, Makyavellim, ifşa etme niyetleri ve dini başa çıkma stratejileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığı da analiz edilmiştir. Bu bulgularda: Olumlu dini başa çıkma; 41-50 yaş grubunda, kadınlarda, evlilerde, kamu sektöründe çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Olumsuz dini başa çıkma, özel sektörde çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Makyavelizm; 30 yaş altında; eğitim düzeyi düşük olanlarda, kadınlarda, bekarlarda ve özel sektör çalışanlarında daha yüksek olduğu belirlenmiştir. EDOYD; 30 yaş altında; eğitim düzeyi düşük olanlarda, bekarlarda ve özel sektör çalışanlarında daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İfşa etme niyetiyle demografik özellikler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmamıştır. Bu bulgularda özel sektörde çalışanların olumsuz dini başa çıkma düzeylerinin daha yüksek olması dikkat çekicidir. Bu durum özel sektörde çalışanların iş ortamının zorluklarından ve memnuniyetsizlik durumlarından kaynaklanabilir. Bu bulgular bazı çalışmalar tarafından desteklenirken bazı çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Ayten ve Sağır, 2014; Erkol, 2015; Kalshoven vd., 2016; Tian ve Peterson, 2016; Murat, 2017; Coşkun, 2017; Altıntaş, 2019).

Korelasyon analizi bulgularında ifşa etme eğilimi ile EDOYD arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu çalışmalar tarafından desteklenmiştir (Alper Ay, 2021). Çalışmada Makyavelizm ve ifşa etme eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu bazı çalışmalar tarafından desteklenmiştir (Toker Gökçe, 2015; Hakim vd, 2022). Ancak bazı araştırmalarda Makyavelizm'in ifşa niyetini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Demirtaş ve Bickes, 2014; Ülkü ve Döven, 2021; Dalton, 2021). Çalışmada Makyavelizm ile EDOYD arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç Makyavelistlerin EDOYD'ye katılmaya daha istekli oldukları belirleyen önceki çalışmalar tarafından desteklenmektedir (Coşkun,2017; Castille vd., 2018; Toirova ve Baek, 2021).

Regresyon analizi bulgularında, olumlu ve olumsuz dini başa çıkma, EDOYD ve Makyavelizm için anlamlı yordayıcılar iken, ifşa niyeti için anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bulgulardaki beta katsayıları, olumsuz dini başa çıkmanın EDOYD ve Makyavelizm için daha etkili bir değişken olduğunu göstermiştir (Tablo 8 ve 9). Çalışma bulgularında, olumlu dini başa çıkmanın EDOYD'de ve Makyavelizm'de bir azalmaya neden olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Allah ile iş birliği içinde, Allah'ın sevgisini ve ilgisini aramaya yönelik olumlu dini başa çıkma stratejilerini tercih etmenin, EDOYD'yi azalttığını ve Makyavelizm'e ilişkin davranışlardan kaçındıklarını göstermektedir. Araştırmalarda, dinin etik inançları ve karar vermeyi etkileyen bireysel inançların kişisel köklerinden biri olduğu belirtilmektedir (Weaver ve Agle, 2002; Toker Gökçe, 2015; Sulaiman vd., 2022). Woiceshyn'un (2011) belirttiği gibi, bireysel, örgütsel ve durumsal faktörler dahil olmak üzere çok sayıda faktör bir bireyin etik karar vermesini etkiler. Dolayısıyla olumlu dini başa çıkma stratejileri EDOYD'de ve Makyavelist davranışlarda azalmaya yol açan faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu, olumlu dini başa çıkma tercihinin sahip bireylerin etik karar verme yollarını tercih edeceklerini düşündürmektedir.

Çalışmada, olumsuz dini başa çıkmanın EDOYD’de ve Makyavelizm’de artışa yol açtığını bulunmuştur. Bu bulgu bireylerin manevi hoşnutsuzluk ve Allah ile zayıf ilişki gibi olumsuz dini başa çıkma stratejilerine başvurmalarının, EDOYD ve Makyavelizm davranışlarında artışa neden olduğunu göstermektedir. Bu sonuç da yukarıdaki bulguyu desteklemektedir. Şöyle ki bulgular, “olumlu dini başa çıkma” arttıkça EDOYD’de ve Makyavelizm’de azalışa yol açarken; “olumsuz dini başa çıkma” arttıkça EDOYD’de ve Makyavelizm’de artışa yol açmaktadır. Bu nedenle bu sonuçlar olumlu dini başa çıkma stratejilerini kullananların etik dışı davranışlardan (EDOYD ve Makyavelizm gibi) uzaklaştığını, olumsuz dini başa çıkma yöntemini tercih eden bireylerin ise etik dışı davranışlara (EDOYD ve Makyavelizm gibi) yönelebileceğini göstermektedir. Öğrencilerin akademik tükenmişliğine yönelik bir çalışmada, olumlu dini başa çıkmanın akademik tükenmişlik üzerindeki baskılayıcı etkisinin negatif olduğu saptanırken, olumsuz dini başa çıkmanın akademik tükenmişlik üzerindeki baskılayıcı etkisinin pozitif olduğu belirlenmiştir (Noh vd., 2016). Buna göre olumlu dini başa çıkma stratejileri bireylerin tükenmişliklerinin azalmasında katkı sağlayabilir. Weaver ve Agle’e göre (2002) dini bir özkimlik olarak içselleştiren “dini rol beklentileri” etik davranışları etkileyebilir. Ayrıca çalışmalarında dini rol beklentilerinin davranışla olan ilişkileri, dini kimliğin belirginliği ve dini motivasyonel yönelim tarafından düzenlendiğini vurguladılar (Weaver ve Agle, 2002). Örneğin Vveinhardt ve Deikus (2023), mobbing vakalarında şiddet içermeyen, inatçı ve yıkıcı mücadele yerine, dini başa çıkma uygulamalarından yola çıkarak mobbing saldırılarına yanıt verilebileceğini önerdiler. Yazarlar başka bir araştırmalarında ise mobbing vakalarında dini başa çıkmadan yararlanarak, dini danışmanlar aracılığıyla Kutsal Kitaplardan manevi destek alınabileceğini önerdiler (Vveinhardt ve Deikus, 2023).

Bu çalışmada ifşa niyeti üzerinde dini başa çıkma stratejilerinin anlamlı bir etkisi saptanmamıştır. Literatürde ifşa eğilimleri ile dini başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dindarlıkla ilgili yapılan çalışmalarda ise bulgularımızla benzer sonuçlara ulaşıldığı belirlenmiştir. Örneğin Martin’in (2011) araştırmasında dindarlık ile ifşa eğilimi arasında herhangi bir ilişki bulunmazken, ifşa ile maneviyat arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki, dürüstlük ile ifşa arasında ise daha güçlü pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışmamıza benzer şekilde, dindarlığın bireylerin ifşa niyetlerini etkilemediğini belirlenmiştir (Karlina vd., 2021; Hakim vd., 2022). Toker Gökçe (2015) ise farklı olarak dindarlık ile içsel ifşa arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

Sonuç olarak bu çalışmanın bulguları, iş yaşamında bireylerin davranış ve kararlarını etkileyen faktörlerden birinin dini başa çıkma stratejileri olabileceğini, olumsuz dini başa çıkmanın, (EDOYD ve Makyavelizm gibi) etik dışı davranışları artırabileceğini göstermektedir. Ayrıca bireylerin olumlu dini başa çıkma stratejileri örgüt içinde etik davranışların artmasında katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları söz konusu örneklemle sınırlıdır ve Türkiye’deki katılımcılara özgü olabilir, dolayısıyla çalışmanın bulguları genelleştirilemez. Bu çalışma dini başa çıkmanın örgütsel davranış konularından olan EDOYD, Makyavelizm ve ifşa etme eğilimi konuları üzerindeki etkisini araştıran ilk çalışma olması bakımından önemlidir. Ayrıca çalışma din psikolojisi, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanlarına yönelik bakış açısı sunması bakımından önemlidir. Gelecekteki araştırmacılar için benzer konularla veya örgütsel vatandaşlık davranışı, üretim karşıtı iş davranışları, sinizm, örgütsel sessizlik, mobbing, tükenmişlik gibi daha farklı örgütsel davranış konuları ile dini başa çıkma stratejilerinin ilişkisinin araştırılması önerilebilir.

Bu çalışma, dini başa çıkma stratejilerinin etkisi ve ilişkileri konusunda daha fazla anlayış sağlamak için önemlidir. Bu bulgular, dini başa çıkma tercihlerinin işyerindeki davranışlar üzerindeki etkisini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Ayrıca, bu alandaki araştırmalar etik

dışı davranışların azaltılması gibi daha sağlıklı işyeri ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlamasına destek olabilir.

### KAYNAKÇA

- Abanoz, S. (2020). Türkiye’de yapılan ‘dinî başa çıkma’ konulu araştırmalar hakkında bir değerlendirme. *Eskiyeeni*, 40 (Mart/March 2020), 406-429. <https://doi.org/10.37697/eskiyeeni.673386>.
- Abu Raiya, H., Pargament, K. I., Mahoney, A., & Stein, C. (2008). A psychological measure of Islamic religiosity: Development and evidence for reliability and validity. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 18(4), 291-315. <https://doi.org/10.1080/10508610802229270>
- Aghababaei, N., Mohammadtabar, S., & Saffarinia, M. (2014). Dirty dozen vs. the H factor: Comparison of the dark triad and honesty-humility in prosociality, religiosity, and happiness. *Personality and Individual Differences*, 67, 6-10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.026>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Alper Ay, F. (2018a). Adaletin olmadığı yerde ıslık çalamamak, örgütsel adaletin whistleblowing (ifşa etme) niyeti üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 246-266. DOI: 10.20491/isarder.2018.522
- Alper Ay, F. (2018b). Örgütlerde etik olmayan uygulamaların ifşa edilmesi (Whistleblowing) davranışı. *Bilimsel Araştırmalar Kitabı İktisadi ve İdari Bilimler, Akademisyen Yayınevi*, 209, 220.
- Alper Ay, F. (2021). Yapsam da yapmasam da sorun olabilir! Etik olmayan organizasyon yanlısı davranışlar, *Örgüt geliştirme ve örnek uygulamalar*, (Edt. Kadir Aydın). 61-94, İKSAD yayınevi.
- Altıntaş, B. (2019). *Yeni tanı almış meme kanseri hastalarının kansere tepkileriyle dini baş etmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aminnuddin, N. A. (2020). Personality and Islamic religiosity: Preliminary survey data of Bruneian Malay Muslim university students and their psychological well-being, unethical behavior, and dark triad traits. *Data in Brief*, 30, 105486. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105486>
- Aminnuddin, N. A., Puasa, S., & Iqbal, N. (2024). Mapping personality traits to religious coping styles and struggle: Evidence from Malay Muslim undergraduates in Brunei. *Personality and Individual Differences*, 220, 112523. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112523>
- Ang, H.S., & Leong, S.M. (2000). Out of the mouths of babes: Business Ethics and Youths in Asia. *Journal of Business Ethics*, 28, 128-144. <https://doi.org/10.1023/A:1006225330894>
- Angın, Y. (2021). Covid-19 Pandemi sürecinden geçerken sağlık çalışanlarında dini başa çıkma ve psikolojik sağlamlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 25(1), 331-345. <https://doi.org/10.18505/cuid.884399>
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417-436. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.121.3.417>
- Ayten, A., & Sağır, Z. (2014). Dindarlık, dinî başa çıkma ve depresyon ilişkisi: Suriyeli sığınmacılar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 47(47), 5-18.
- Ayten, A., & Yıldız, R. (2016). Dindarlık, hayat memnuniyeti ilişkisinde dinî başa çıkmanın rolü nedir? Emekliler üzerine bir araştırma. *Dinbilimleri Journal*, 16(1). 281-308.
- Baykal Narcıkara, E. (2018). Spiritüelite (ruhsallık) ve iş ortamında anlam arayışı. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 11-25. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.337789>
- Bitlisli, F. ve Dinç, M. (2015). Makyavelist Kişilik eğilimleri ve etiksel karar verme davranışı ilişkisi: muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 17(4), 921-943.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>

- 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3079-9>
- Christie, R., & Geis, F.L. (1970). *Studies in machiavellianism*, New York academic press, 10-34. New York.
- Cooper, M. L., Shaver, P. R., & Collins, N. L. (1998). Attachment styles, emotion regulation, and adjustment in adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1380-1397.
- Coşkun, A. (2017). *Ahlaki kimlik ve makyavelizmin örgüt yararına ahlaki olmayan davranış üzerinde etkisi: ahlaki iklimin düzenleyici rolü*. (Yayımlanmamış Doktora tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G. & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35(2), 219-257. <https://doi.org/10.1177/0149206308318618>
- Dalton, D., & Radtke, R.R. (2013). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 117, 153–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>
- Dalton, D.W. (2021). The Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-blowing across Low and High Moral Intensity Settings, Karim, K.E., Fogarty, T., Rutledge, R., Pinsker, R., Hasseldine, J., Bailey, C. and Pitre, T. (Ed.) *Advances in Accounting Behavioral Research (Advances in Accounting Behavioural Research, Vol. 24)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, 29-49. <https://doi.org/10.1108/S1475-148820200000024002>
- De Hoogh, A. H., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2021). Showing one's true colors: Leader Machiavellianism, rules and instrumental climate, and abusive supervision. *Journal of Organizational Behavior*, 42(7), 851-866. <https://doi.org/10.1002/job.2536>
- Demir, Ş. Ç. (2013). *Ergenlerde benlik saygısı ve dini başa çıkma*. (Yayımlanmamış Doktora tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Demirtas, Ö., & Bickes, D. M. (2014). Makyavelizm'in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(2), 96-112. DOI: 10.4026/1303-2860.2014.0249.x
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of business ethics*, 107, 35-47. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1296-4>
- Ekşi, H. (2001). *Başaçıkma, dinî başaçıkma ve ruh sağlığı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma: Eğitim, ilahiyat ve mühendislik fakültesi öğrencilerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Ekşi, H., & Sayın, M. (2016). *The adaptation of Religious Coping Scale into Turkish language: A study of bilingual equivalence, validity and reliability*. Paper presented at the AGP Humanities and Social Sciences Conference, BAU International Berlin University, Berlin, Germany. Retrieved from <https://toad.halileksi.net/olcek/dini-basa-cikma-olcegi/>
- Erkol, M. (2015). Türkiye'de dini hayatı anlamlandırmak: dindarlık olgusu ve dindarlığın ölçülmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 131-161.
- Eryücel, S. (2013). *Yaşam olayları ve dini başa çıkma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Givati, Y. (2016). A theory of whistleblower rewards. *The Journal of Legal Studies*, 45(1), 43-72.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A., Chrupała-Pniak, M., Mello, A. L., & Paruzel-Czachura, M. (2019). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules?. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 193-202. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12241>

- Groeneveld, R.A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399.
- Güney, S., & Mandacı, G. (2009). Makyavelizm ve etik algısı ilişkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 83-104.
- Güven, I. F. (2019). Makyavelizm ve dindarlık: Demografik değişkenler üzerine ampirik bir araştırma. *Bilimname*, 2019(37), 1155-1186. <https://doi.org/10.28949/bilimname.536868>
- Hacıkeleşoğlu, H., Vural, M. E., & Geçer, H. (2024). Covid-19 korkusu, ruh sağlığı ve dini başa çıkma arasındaki ilişki: risk grubundaki yaşlılar üzerine ampirik bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 19(61), 26-49. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.1352438>
- Hakim, L., Fikri, A. N., & Tantri, M. (2022). Machiavellian, organizational commitment, retaliation, self-efficacy, religiosity and intention whistleblowing. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(2), 69-81. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.06.02.6>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hosain, M. S. (2019). Unethical pro-organisational behaviour: Concepts, motives and unintended consequences. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 15(4), 133-137. <https://doi.org/10.1177/2319510X19883084>
- Javed, B., Fatima, T., Yasin, R. M., Jahanzeb, S., & Rawwas, M. Y. (2019). Impact of abusive supervision on deviant work behavior: The role of Islamic work ethic. *Business Ethics: A European Review*, 28(2), 221-233. <https://doi.org/10.1111/beer.12212>
- Johnson, H. H., & Umphress, E. E. (2018). To help my supervisor: Identification, moral identity, and unethical pro-supervisor behavior. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3836-z>
- Kalshoven, K., van Dijk, H., & Boon, C. (2016). Why and when does ethical leadership evoke unethical follower behavior?. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 500-15.
- Kaplan, Ç., & Güven, A. (2017). Yerel yönetimlerde örgütsel bağlılık ve whistleblowing. *Turan: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 9(36), 41-51.
- Karadal, H., & Akyazı, T.E. (2015), *Psikolojik sahiplenme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkinin analizi üzerinde aksaray ilinde bir araştırma*, 3. Örgütsel Davranış Kongresi, 5-8 Kasım, Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Tokat
- Karagöz, A., & Özgener, Ş. (2018). *Örgüt yanlısı etik olmayan davranışlar ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide liderin algılanan etik inancının moderatör rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Karakaş, C. A., & Koç, M. (2014). The relationship between religious coping and coping with stress methods: An analysis from various of variable. *Journal of the Human and Social Science Researches*, 3(3), 610-631.
- Karakaş, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94, 89-106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- Karakaya, A., & Gürel, S. (2015). Kardemir AŞ çalışanlarının stres faktörleri algılarına yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 17-31.
- Karlina, D., Andriana, I., & Susetyo, D. (2021). The effect of attitude, subjective norms, and perceived behavioral control on whistleblowing intentions with religiosity as moderator. *Accounting & Finance/Oblik i Finansi*, 2(92), 130-135. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-2\(92\)-130-135](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-2(92)-130-135)
- Kelekçioğlu, L., & Alper Ay, F. (2022). Örgütsel adalet algılamasının ifşa niyetine ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: hastane çalışanlarına yönelik alan araştırması, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1): 44-65.

- Khodakarami, M., Yazdifar, H., Khaledi, A. F., Kheirabadi, S. B., & Sarlak, A. (2024). The level of Islamic religiosity of the local community and corporate environmental responsibility disclosure: evidence from Iran. *Journal of Business Ethics*, 190(2), 483-512. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05388-y>
- Kıral, E. (2015). Yönetimde karar ve etik karar verme sorunsalı. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 73-89.
- Koenig, H.G., & Al Zaben, F. (2020). Psychometric validation and translation of religious and spiritual measures. *Journal of Religion and Health*, 60, 3467-3483. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01373-9>
- Korkmaz, S. (2020). Üniversite öğrencilerinde selfitis, narsisizm, dini davranış ve dini ibadet ilişkisi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1089-1119.
- Korkmaz, S. (2021). Olumlu ve olumsuz dini başa çıkma, sosyal medya bağımlılığı ve yalnızlık ilişkisi. *Tasavvur Tekirdağ İlahiyat Dergisi*, 7(1), 237-271.
- Korkmaz, S., Akyürek, R., & Karaçalı, M. (2023). Dini başa çıkma, şükür, takdir etme, endişe ve anksiyete ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 10(2), 738-766.
- Liu, X. L., Lu, J. G., Zhang, H., & Cai, Y. (2021). Helping the organization but hurting yourself: How employees' unethical pro-organizational behavior predicts work-to-life conflict. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 88-100. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.05.002>
- Luan, Y., Zhao, K., Wang, Z., & Hu, F. (2023). Exploring the antecedents of unethical pro-organizational behavior (upb): a meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 187(1), 119-136. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05269-w>
- Machiavelli, N. (1993). *The prince (1513)*. Hertfordshire: Wordsworth Editions.
- Mansfield, H. C. (1998). *Machiavelli's virtue*. University of Chicago Press.
- Mansor, T.M.T., Ariff, A. M., Ngah, A. H., & Hashim, H. A. (2022). Religiosity and external whistleblowing intention. *Asian Journal of Business and Accounting*, 111-147.
- Martin, D. E. (2011). Whistle blowing, religiosity, spirituality and integrity: Understanding the impact of social dominance orientation and environmental context. *Journal of Moral Occupational Psychology*, 2(3), 99-116. Retrieved from [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1970970](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1970970)
- McHoskey, J. W., Hicks, B., Betris, T., Szyarto, C., Worzel, W., Kelly, K., & Suggs, T. (1999). Machiavellianism, adjustment, and ethics. *Psychological Reports*, 85(1), 138-142.
- Miller, K. D. (2020). Discernment in management and organizations. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(5), 373-402. <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1812425>
- 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.
- Murat, A. (2017). Tanrı'ya sığınmak dinî başa çıkma üzerine psiko-sosyal bir araştırma. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 6(12), 335-341.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Newman, J. S., & Pargament, K. I. (1990). The role of religion in the problem-solving process. *Review of religious research*, 390-404.
- Noh, H., Chang, E., Jang, Y., Lee, J. H., & Lee, S. M. (2016). Suppressor effects of positive and negative religious coping on academic burnout among Korean middle school students. *Journal of Religion and Health*, 55, 135-146.
- Özgener, Ş. (2009). *İş ahlakının temelleri yönetsel bir yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 391-406. <https://doi.org/10.18657/yonveek.297733>

- Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. New York: Guilford Publications.
- Pargament, K. I., Smith, B. W., Koenig, H. G., & Perez, L. (1998). Patterns of positive and negative religious coping with major life stressors. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 37(4), 710-724. <https://doi.org/10.2307/1388152>
- Pargament, K. I., & Raiya, H. A. (2007). A decade of research on the psychology of religion and coping: Things we assumed and lessons we learned. *Psyke & Logos*, 28, 742-766. <https://tidsskrift.dk/psyke/article/view/8398>
- Park, H., Rehg, M. T. & Donggi, L. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: a study of south korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387-403. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-5366-0>
- Park, C. L., Holt, C. L., Le, D., Christie, J., & Williams, B. R. (2018). Positive and negative religious coping styles as prospective predictors of well-being in African Americans. *Psychology of religion and spirituality*, 10(4), 318-326. <https://doi.org/10.1037/rel0000124>
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2003). Positive coping: Mastering demands and searching for meaning. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.). *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 393-409). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-025>
- Shaw, K. H., Tang, N., & Liao, H. Y. (2020). Authoritarian-benevolent leadership, moral disengagement, and follower unethical pro-organizational behavior: An investigation of the effects of ambidextrous leadership. *Frontiers in psychology*, 11, 590. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00590>
- Shu, X. (2015). Contagion Effect of unethical pro-organizational behavior among members within organization. *Human Resources*, 5, 235-242.
- Sulaiman, R., Toulson, P., Brougham, D., Lempp, F., & Haar, J. (2022). The role of religiosity in ethical decision-making: a study on Islam and the Malaysian workplace. *Journal of Business Ethics*, 179(1), 297-313. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04836-x>
- Tang, P. M., Yam, K. C., & Koopman, J. (2020). Feeling proud but guilty? Unpacking the paradoxical nature of unethical pro-organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 160, 68-86. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.03.004>
- Tian, Q., & Peterson, D. K. (2016). The effects of ethical pressure and power distance orientation on unethical pro-organizational behavior: the case of earnings management. *Business Ethics: A European Review*, 25(2), 159-71.
- Toirova, M., & Baek, Y. (2021). Why narcissistic individuals engage in unethical pro-organizational behavior. Testing a moderated mediation model. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3), 320-334. <https://doi.org/10.1108/apjba-11-2020-0396>
- Toker Gökçe, A. (2015). Relating teachers' whistleblowing tendency and personal features: Machiavellianism, religiosity, and utilitarianism. *Issues in Educational Research*, 25(4), 517-534. Retrieved from <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/ielapa.844077727946530>
- Topuz, İ. (2013). Dini değerlerin karar alma süreçlerindeki etkisi. *Marife Dini Araştırmalar Dergisi*, 13(3), 69-88.
- Türker, N., Akça, E., & Uçar, M. (2019). Dini mekanları ziyaret eden turistlerin seyahat motivasyonları: Kastamonu ilinde bir uygulama. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 111-132.
- 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), 769-780. <https://doi.org/10.1037/a0019214>

- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22, 621–640. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0559>
- Ülbeği, İ.D. (2016). Makyavelizm ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 89-100. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/364050>
- Ülkü, T., & Döven, M. S. (2021). The moderator role of ethical climate upon the effect between health personnel's machiavellian tendencies and whistleblowing intention: the case of Eskişehir. *Turkish Journal of Business Ethics*, 14(1), 125-166. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2021.14.1.0164>
- Veziir, Z. (2017). *Makyavelizm ile etik olmayan davranış arasındaki ilişkide etik liderliğin düzenleyici etkisi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vishkin, A., Bigman, Y., & Tamir, M. (2014). Religion, emotion regulation, and well-being. In: Kim-Prieto, C. (Eds.) religion and spirituality across cultures. Cross-cultural advancements in positive psychology. Springer, Dordrecht, 9. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-8950-9\\_13](https://doi.org/10.1007/978-94-017-8950-9_13)
- Vveinhardt, J., Deikus, M. (2023). Strategies for a nonviolent response to perpetrator actions: What can christianity offer to targets of workplace mobbing? *Scientia et Fides (SetF)*, 11(2), 175–195. <http://dx.doi.org/10.12775/SetF.2023.021>
- Vveinhardt, J., Deikus, M. (2023). The use of religious resources in helping victims of workplace mobbing. *Frontiers in Psychology*. Section: Personality and Social Psychology. Research Topic: Spirituality and Religion: Implications for Mental Health, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1288354>
- Watts, F. (2007). Emotion Regulation and Religion. In J. J. Gross (Ed.). *Handbook of emotion regulation*. 504–520. The Guilford Press.
- Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2013). The whistleblower's dilemma and the fairness–loyalty tradeoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1027-1033.
- Weaver, G. R., & Agle, B. R. (2002). Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *Academy of management review*, 27(1), 77-97. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922390>
- Wen, P., Chen, C., Chen, S., & Cao, Y. (2020). The two-sided effect of leader unethical pro-organizational behaviors on subordinates' behaviors: A mediated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 572455.
- Woiceshyn, J. (2011). A model for ethical decision making in business: Reasoning, intuition, and rational moral principles. *Journal of Business Ethics*, 104(3), 311-323. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-0910-1>
- Yazar, F., & Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 70-81.
- Yeğin, H. İ. (2010). Öfke duygusu ve dinî açıdan baş edebilme yolları. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(2), 235-258.
- Yılmaz, N. (2015). *Kadın girişimciliğinde yönetsel etik değerler ve ifşa (Whistleblowing): Mersin ilinde uygulamalı bir araştırma*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Yürür, S., & Nart, S. (2016). Örgütsel adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3).117-148.
- Zhang, S. (2020). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 687-705.
- Zondag, H. J., & Marinus, V. U. (2010). I just believe in me: Narcissism and religious coping. *Archive for the Psychology of Religions*, 32(1), 69–85.