

BİREYSEL ETİKSEL İDEOLOJİLERİN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: UYGULAMALI BİR ÇALIŞMA¹

Araştırma Makalesi / Research Article

Biçkes, D. M., Yılmaz, C. ve Öney, T. (2019).
Bireysel Etiksel İdeolojilerin Üretkenlik Karşiti İş
Davranışları Üzerine Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma.
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi,
9(2), 616-629.

Geliş Tarihi: 10.07.2019

Kabul Tarihi: 28.12.2019

E-ISSN: 2149-3871

Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
dmbickes@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0003-1622-5493

Dr. Celal YILMAZ
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu
cylmaz@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0002-3354-7681

Tugay ÖNEY
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
tugay128@hotmail.com
ORCID No: 0000-0003-2883-5889

ÖZ

Bireyler tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri ortak amaçlarını gerçekleştirmek için örgüt adı verilen yapılanmalar altında bir araya gelmektedirler. Örgüt adı verilen bu yapılanmaların gerçekleştirmek istedikleri bir takım amaçları söz konusudur. Örgütsel amaçların başarılmasında çalışanların bireysel performansları temel belirleyicilerden biridir. Çalışanlar her zaman pozitif davranışlar sergilememekte, bazen de çeşitli sebeplerden dolayı örgütsel amaçları baltalayıcı davranışlar gösterebilmektedirler. Bu davranışlardan birisi de üretkenlik karşiti iş davranışlarıdır. Planlanmış davranış teorisi birey davranışlarının gerisinde kişisel tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrol şeklinde sıralanan üç unsurun bulunduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla davranışlar bir takım öncüllerin etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Üretkenlik karşiti iş davranışlarının sergilenmesi üzerinde etkili olabilecek öncüllerden birisi bireyin sahip olduğu etiksel ideolojidir. Bireysel etiksel ideolojiler, idealizm ve rölativizm şeklinde iki boyutta ele alınmaktadır. Bu çalışmada, bireysel etiksel ideolojilerin üretkenlik karşiti iş davranışları üzerindeki etkisi itfaiye çalışanları örnekleminde incelenmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma bulguları, idealizmin çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşiti iş davranışları, örgüte yönelik üretkenlik karşiti iş davranışları ve bir bütün olarak üretkenlik karşiti iş davranışları üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın araştırma bulguları, rölativizmin çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşiti iş davranışları, örgüte yönelik üretkenlik karşiti iş davranışları ve bir bütün olarak üretkenlik karşiti iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularından hareketle, uygulayıcılara ve bilim insanlarına yönelik bir takım çıkarımlarda bulunulmuş ve çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üretkenlik Karşiti İş Davranışları, Bireysel Etiksel İdeolojiler, Rölativizm, İdealizm, İtfaiye Çalışanları.

¹ Bu makale, 26-28 Nisan 2019 tarihlerinde Gaziantep'te gerçekleştirilen 6. Uluslararası Multidisipliner Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuş çalışmanın genişletilmiş halidir.

THE EFFECT OF INDIVIDUAL ETHICAL IDEOLOGIES ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR: AN EMPIRICAL STUDY

ABSTRACT

Individuals come together under a structure, known as organization, to achieve their common goals that they cannot realize alone. These organizations have a number of aims to accomplish. The individual performances of the employees in achieving organizational goals are one of the main determinants. Employees do not always behave positively, and due to various reasons, they may behave unfavorably against organizational goals. One of these behaviors is counterproductive behavior. The theory of planned behavior states that there are three factors fostering the individual behaviors: personal attitude, subjective norm and perceived behavior control. Consequently, these behaviors arise with the effect of a number of antecedents. One of these antecedents that may have an influence on the demonstration of counterproductive work behaviors is individual ethical ideology. Individual ethical ideologies are discussed in two dimensions as idealism and relativism. In this study, the effect of individual ethical ideologies on counterproductive work behaviors was examined in the sample of fire workers. Survey technique was used as data collection method. Findings of the study reveal that idealism has a significant and negative effect on the counterproductive work behaviors and its dimensions, counterproductive work behaviors against colleagues and counterproductive work behaviors against organization. Research findings, on the other hand, show that relativism positively and significantly affects the counterproductive work behaviors and its dimensions. Based on the findings, a number of implications and suggestions have been developed for practitioners and scientists.

Keywords: Counterproductive Work Behaviors, Individual Ethical Ideology, Relativism, Idealism, Fire Fighters.

1. GİRİŞ

Aynı ideale sahip bireyler yalnız olarak gerçekleştiremeyecekleri ortak amaçlarına ulaşabilmek için çeşitli yapılanmalar altında bir araya gelme yolunu tercih etmektedirler. Örgütsel amaçlara ulaşma noktasında sahip olunan kaynakların etkin ve verimli kullanımı gerekmektedir. Bu kaynaklar içerisinde insan unsuru, diğer kaynakları şekillendiren, yönlendiren ve aralarında çeşitli kombinasyonlar oluşturan unsur olması nedeniyle özellikli bir öneme sahiptir. Yani örgütsel amaçların başarılmasında çalışanların bireysel performansları belirleyici bir rol oynamaktadır. Beklenildiği şekilde çalışanlar her zaman pozitif davranışlar sergilememekte, bazen de örgütsel amaçları baltalayıcı davranışlar gösterebilmektedirler. Bu davranışlardan biri de üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır. Birey davranışları genellikle duygu, düşünce ve tutumların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yani davranışların gerisinde yatan bir takım nedenler bulunmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesi üzerinde etkili olabilecek öncüllerden biri bireyin sahip olduğu etiksel ideolojidir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının gerek çalışma ortamındaki atmosferi ve çalışanların ruh halini ve gerekse bir bütün olarak örgütün performans düzeyini etkilemesi, bilim insanlarının yoğun ilgisine neden olmuş ve kavram üzerine çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir (Fox, Spector and Miles, 2001; Dalal, 2005; Spector and Fox, 2005; Yang and Treadway, 2018). Benzer şekilde, benzer nedenlerle bireysel etiksel ideolojiler üzerine de hatırı sayılır düzeyde çalışma yapılmış olduğu görülmektedir (Forsyth, 1980; Forsyth and Pope, 1984; Barnett et. al, 1994; Davis et. al., 2001). Ancak bireysel etiksel ideolojilerin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini inceleyen çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmüştür (Henle et. al., 2005). Bu sınırlılık Türkçe literatürde daha ileri boyutlarda hissedilmektedir. Değişkenlerin örgütsel atmosfer, çalışan davranışları ve örgütsel performans üzerindeki etkileri ve aralarındaki ilişkileri irdeleyen çalışma sayısının sınırlı olması, çalışmanın bu odakta gerçekleştirilmesi sonucunu doğurmuştur. Dolayısıyla, araştırma bulgularının özellikle Türkçe literatürde hissedilen eksikliğe küçükte olsa katkı sağlayacağı ve çalışmanın bu anlamda önem arz ettiği söylenebilir.

Bu çalışmada, bireysel etiksel ideolojiler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları olguları birlikte ele alınmış ve değişkenler arasındaki ilişkiler itfaiye çalışanlarından oluşan bir örneklem üzerinde test edilmiştir. Araştırma sonuçları, bireysel etiksel ideolojilerin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymakta ve uygulayıcılara personel seçim ve eğitim süreçlerinde kullanabilecekleri bir takım ipuçları sunmaktadır. Araştırma sonuçlarının uygulayıcılar açısından

ortaya koyacağı bu ipuçları çalışmaya farklı bir özgünlük ve önem kazandırmaktadır. Araştırmanın temel amacı ise itfaiye çalışanları örnekleminde bireysel etiksel ideolojilerin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini analiz etmektedir.

Çerçevesi çizilen amaç ve önem doğrultusunda, çalışmanın iki bölümden oluşması uygun görülmüştür. İlk bölümde çalışmanın temel değişkenleri olan bireysel etiksel ideolojiler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları teorik zeminde açıklanmış, değişkenler arasındaki ilişkilere değinilmiş ve araştırmanın hipotezleri aktarılmıştır. İkinci bölümde ise araştırma metodolojisine ve araştırma bulgularına yer verilmiştir. Ayrıca çalışmanın sonuç kısmında, araştırma bulgularından hareketle, uygulayıcı ve araştırmacılara yararlı olabilecek bir takım çıkarımlarda bulunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu başlık altında, çalışmanın temel değişkenlerini oluşturan bireysel etiksel ideolojiler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları teorik olarak açıklanmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkilere değinilmiş ve literatürde yer alan bulgular çerçevesinde geliştirilmiş olunan araştırma hipotezleri aktarılmıştır.

1.1. Bireysel Etiksel İdeolojiler

Etiksel ideoloji, bireysel ahlaki felsefeden kaynaklanır. Etiksel ideoloji; faydacılık, fedakârlık, narsisizm, Makyavelizm, mutlakiyetçilik ve oportünizm gibi çeşitli boyutlarla da ilgilidir. Ancak bireysel etiksel ideolojinin en önemli iki yapı taşı, idealizm ve rölativizmdir. Bu anlamda Forsyth (1980: 175), ahlaki yargı ve davranış yaklaşımlarındaki bireysel varyasyonun, idealizm ve rölativizm olarak adlandırılan iki temel boyut altında kavramsallaştırılabileceğini belirtmektedir. İdealizm, istenen sonuçlara doğru eylemler sergileyerek her zaman ulaşılabilceğini savunmaktadır. Rölativizm ise bireyin ahlaki yargılarda bulunurken evrensel ahlaki kuralları reddetme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Forsyth, 1980: 176). İdealist bireyler, evrensel standartların ve evrensel etik kuralların varlığına inanırken, rölativist bireyler evrensel ilkeleri reddederler. Ayrıca idealistlerin, insani ve ahlaki idealleri vurgulayan ahlaki kuralları vardır. Örneğin, başkalarına zarar vermekten kaçınılması ve yalan söylemenin asla hoş görülmemesi gibi. Buna karşın, rölativizmi savunan bireyler, şüpheciliğe dayanan kişisel bir ahlaki felsefeyi benimsemektedirler. Ahlaki eylemlerin, durumun doğasına ve ilgili bireylerin katılımına bağlı olduğunu savunmaktadırlar. Diğerleri hakkında yargılama yapmak durumunda kaldıklarında, ihlal edilmiş etik ilkelerden ziyade koşulları dikkate almanın daha doğru olduğunu ifade etmektedirler (Forsyth, 1992: 462; Dhamija and Rai, 2018: 41).

1.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Robinson ve Bennett (1995), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bir örgütün kendine has organizasyonel normları ihlal eden ve dolayısıyla örgütün, çalışanların veya her iki tarafın huzurunu olumsuz olarak etkileyen bilinçli davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bir başka kaynakta kavram, örgüt üyelerinin, örgütün amaçlarına aykırı olarak değerlendirilen tüm iradi davranışları şeklinde tanımlanmaktadır (Gruys and Sackett, 2003). Spector ve Fox (2002) ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını; örgütü ve üyelerini olumsuz etkilemeyi amaçlayan kasıtlı davranışlar olarak değerlendirmektedirler. Robinson ve Bennett (1995: 561), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını iki boyut altında dört kategoriye ayırarak incelemektedir. Şekil 1’de görüldüğü gibi bu boyutlar, “örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları” ve “çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları” olarak adlandırılmıştır. Örgüte yönelik davranışlar, önem derecesinin düşük ya da yüksek olmasına bağlı olarak kendi içinde, “üretim sapması” ve “mülkiyet sapması” olarak iki alt kategoriye ayrılmıştır. Çalışma arkadaşlarına yönelik davranışlar ise önem derecesinin düşük veya yüksek olmasına bağlı olarak, “politik sapma” ve “kişisel saldırganlık” şeklinde iki alt kategoriye bölünmüştür.



Şekil 1. Örgütsel Sapma Davranışı Tipolojisi
(Robinson and Bennett, 1995: 565)

1.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Araştırma Hipotezleri

Planlanmış davranış teorisi (Ajzen and Fishbein, 1980), bireylerin tutum ve düşüncelerinin davranışsal niyetlerini etkilediğini ve davranışsal niyetlerinin de davranışlarını yordadığını savunmaktadır. Bu bakış açısıyla tutarlı olarak, birçok etiksel karar alma modeli (Rest, 1986; Trevino, 1986; Jones, 1991), etiksel kararların ve davranışsal niyetlerin, bireyin etik konularla ilgili akıl yürütmesinin ayrılmaz bir parçası olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle, bireysel etiksel ideolojiler olan idealizm ve rölativizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında da bir ilişki olacağı öngörülebilir.

Robinson ve Bennett (1997), çalışanları üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeye iten ve böylesi davranışlar sergilemekten alıkoyan bir işyeri sapma modeli geliştirmişlerdir. Modele göre bazı değişkenler bireyde suçluluk ya da huzursuzluk duygularını tetikleyerek onların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğilimlerini azaltırken, bazı değişkenlerde bireylerde üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğilimlerini artıracaktır. Bu eğilimi azaltacak değişkenlere örnek olarak idealizm, artıracak değişkenlere örnek olarak da rölativizm gösterilmektedir.

İdealizm düzeyi yüksek olan bireyler, başkalarının refahını ve alacakları bir karar veya sergileyecekleri bir davranıştan etkilenen herkes için olumlu sonuçları en üst düzeye çıkarmakla ilgilenirler (Bateman et. al., 2013: 231). Yani aldıkları kararların ve sergiledikleri eylemlerin diğerlerine zarar vermemesine azami düzeyde dikkat ederler (Hasting and Finegan, 2011: 692). Singhapakdi ve diğerleri (1995: 51), idealist bireylerin örgütsel etkinliğin sağlanması ve örgütsel amaçların başarılması üzerinde etik davranışın önemini farkında olduklarını ifade etmektedirler. Bu nedenlerden dolayı, idealistlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kaçınmaları daha olasıdır. Çünkü bu tür davranışlar, hem örgüte finansal olarak zarar verecek hem de çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik ve fiziksel sonuçlar doğuracaktır (Henle et. al., 2005: 221). İdealizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında teorik zeminde dile getirilen bu ilişkiler uygulamalı araştırma bulgularıyla da desteklenmektedir. Henle ve diğerleri (2005) ve Hasting ve Finegan (2011), yapmış oldukları çalışmalarda, idealizm ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ve çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Vitell ve diğerleri (1993) ise idealist bireylerin rölativist bireylere nazaran daha yüksek dürüstlük ve bütünlük sergileme eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir. Bu açıklamalar ışığında araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: İdealizm, **a)** örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları, **b)** çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ve **c)** üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

Rölativist bireylerin, evrensel ahlak ilkelerine bağlı kalmak gibi bir hassasiyetleri söz konusu değildir (Forsyth, 1992: 462). Rölativistlerin doğru ve yanlış değerlendirmeleri duruma göre değişkenlik gösterebilmektedir (Hong et. al., in press). Rölativistler, kişisel değerleri ve içinde bulunulan koşulları değerlendirdikten sonra etik kararları almaktadırlar. Bu da onlara, aldıkları herhangi bir kararı savunabilecekleri, “aşırı stres altında çalışma durumunda kalmak” ve “sıklıkla kötü davranışlara maruz kalmak” gibi gerekçeler sunacaktır (Henle et. al., 2005: 222). Yüksek rölativist puanına sahip olan bireyler, örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyerek karşılaştıkları adaletsizliklere karşı yanıt verebilirler. Çünkü böylesi reaksiyonlar onlar açısından yaşadıklarını varsaydıkları şartlar altında uygun görülebilmektedir (Hasting and Finegan, 2011: 692-693). Singhapakdi ve diğerleri (1995), rölativizmin, bireylerin örgütsel etkinliği sağlamada sosyal sorumluluk ve etiğin önemine dair algılarını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Hasting ve Finegan (2011), yapmış oldukları çalışmada rölativizm ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ve çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönlü ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu açıklamalar ışığında araştırmamızın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H2: Rölativizm, **a)** örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları, **b)** çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ve **c)** üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ VE BULGULAR

Bu başlık altında, örneklem ve prosedür, araştırmada kullanılan ölçekler ve araştırma bulgularına yer verilmiştir.

2.1. Örneklem ve Prosedür

Araştırmamızın ana kümesini, bir büyükşehir belediyesi itfaiye daire başkanlığında çalışmakta olan 244 itfaiyeci oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketin uygulanmasında tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Uygulama sonucunda 167 adet geri dönüş sağlanmıştır. Ancak bu anket formlarından 13 tanesi çeşitli sebeplerden dolayı değerlendirme dışında bırakılmış ve analizler 154 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

2.2. Ölçekler

Çalışmada kullanılan tüm ölçekler 5 noktalı likert tipi ölçeklerdir. Katılımcılardan ölçeklerde yer alan her bir ifadeye ilişkin düşüncelerini, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5 noktalı ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir.

Etiksel İdeoloji: Katılımcıların sahip oldukları etiksel ideoloji Forsyth (1980) tarafından geliştirilen ve Yazıcı ve Yazıcı (2010) tarafından Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği test edilen “etiksel ideoloji ölçeği” kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, idealizm (10 ifade) ve rölativizm (10 ifade) olmak üzere 2 boyut ve 20 ifadeden oluşmaktadır.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek için Dalal ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen “üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları (6 ifade) ve çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları (6 ifade) olmak üzere 2 boyut ve 12 ifadeden oluşmaktadır.

2.3. Araştırma Bulguları

2.3.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular

Tablo 1’deki veriler, ankete cevap veren katılımcıların büyük bir oranının (%93,5) erkeklerden oluştuğunu göstermektedir. Örneklemimizin itfaiye çalışanlarından oluştuğu dikkate alındığında bu düzey anlaşılacaktır. Katılımcıların %59,1’i evli iken, %40,9’u bekerdir. Yaş dağılımına bakıldığında, en büyük dilimin %30,6 ile 23-27 yaş aralığında olduğu ve bunu %22,7 ile 28-32 yaş aralığının takip ettiği görülmektedir. Bu veriler katılımcıların genç bireylerden oluştuğunu göstermektedir. Katılımcıların gençlerden oluşması deneyim süresinin az olmasıyla da örtüşmektedir. Cevaplayıcıların %49,6’sının 1 yıldan daha az deneyim süresine sahip olduğu tablo

1'den anlaşılmaktadır. Katılımcıların %51,3'ü ön lisans ya da lisans eğitimine, %46,1'i ilköğretim-lise düzeyinde eğitime ve %2,6'sı lisansüstü eğitim düzeyine sahiptirler.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Özellikler

ÖZELLİKLER	f	%	ÖZELLİKLER	f	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	144	93,5	Bekâr	63	40,9
Kadın	10	6,5	Evli	91	59,1
Yaş Aralığı			Deneyim		
18-22 yaş arası	13	8,4	1 yıldan az	28	49,6
23-27 yaş arası	47	30,6	1-5 yıl arası	46	11,4
28-32 yaş arası	35	22,7	6-10 yıl arası	51	30,1
33-37 yaş arası	27	17,5	11 yıl ve daha fazla	29	0,0
38 yaş ve üzeri	32	20,8			8,9
Eğitim Düzeyi					
İlköğretim-Lise	71	46,1			
Önlisans-Lisans	79	51,3			
Lisansüstü	4	2,6			

2.3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın değişkenleri olan bireysel etiksel ideolojiler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon değerleri ve değişkenlerin ortalama, standart sapma ve güvenilirlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 2'de aktarılmıştır.

Tablo 2: Ortalama, Standart Sapma, Güvenirlik ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1. İdealizm	3.95	0.67	(82.0)				
2. Rölativizm	3.08	0.70	.315**	(75.1)			
3. ÜKİDÖ	2.02	0.75	-.300**	.208**	(71.3)		
4. ÜKİDÇ	2.11	0.89	-.257**	.171*	.618**	(81.1)	
5. ÜKİD	2.06	0.74	-.308**	.209**	.882**	.916**	(84.8)

Not: ÜKİD=Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, ÜKİDÖ=Örgüte Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, ÜKİDÇ=Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları. *p<0.05 (çift-yönlü),**p<0.01 (çift-yönlü)

Değişkenler arasında korelasyon değerleri incelendiğinde, bütün değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Tablo 2'den idealizm ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ($r=-0,300$, $p<0,01$), çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ($r=-0,257$, $p<0,01$) ve bir bütün olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları ($r=-0,308$, $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşın rölativizm ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ($r=0,208$, $p<0,01$), çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ($r=0,171$, $p<0,05$) ve bir bütün olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları ($r=0,209$, $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayılarının ilişki derecelerine baktığımızda, idealizm ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ve çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin 'zayıf', idealizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin ise 'nispeten zayıf' olduğu görülmektedir. Rölativizm ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin 'zayıf', çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin ise 'nispeten çok zayıf' olduğu anlaşılmaktadır (Nakip, 2004: 245).

Değişkenler arasındaki korelasyonları test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları ise Tablo 3 ve Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 3: İdealizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	ÜKİD Alt Boyutları		ÜKİD
	ÜKİDÖ	ÜKİDÇ	
İdealizm			
β	-0.300**	-0.257**	-0.308**
R ²	0.090	0.066	0.095
Düz. R ²	0.084	0.060	0.089
F	15,055	10,787	15,914
Durbin-Watson	1,314	1,256	1,217

** p<0,01

Tablo 3'e göre; idealizm bağımsız değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında nispeten zayıf ve negatif yönlü bir ilişki söz konusudur ($\beta = -0,308$). Ayrıca belirlilik katsayısı R²=0,095 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle, üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki bir birimlik değişimin %9,5'inin idealizm tarafından açıklandığı söylenebilir. Ayrıca, idealizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tüm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin var olduğu görülmektedir. Bunun yanında örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki değişimin %9,0'ının ve çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki değişimin %6,6'sinin idealizm kaynaklı olduğu tablo 3'teki verilerden anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar çalışma kapsamında önerilen hipotez 1'in desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 4: Rölativizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	ÜKİD Alt Boyutları		ÜKİD
	ÜKİDÖ	ÜKİDÇ	
Rölativizm			
β	0.208**	0.171*	0.209**
R ²	0.043	0.029	0.044
Düz. R ²	0.037	0.023	0.037
F	6,901	4,566	6,940
Durbin-Watson	1,045	0,965	0,867

*p<0.05, ** p<0,01

Tablo 4'e göre; rölativizm bağımsız değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur ($\beta = 0,209$). Ayrıca belirlilik katsayısı R²=0,044 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle, üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki bir birimlik değişimin %4,4'ünün rölativizm tarafından açıklandığı söylenebilir. Ayrıca, rölativizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tüm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin var olduğu görülmektedir. Örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki değişimin %4,3'ünün ve çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki değişimin %2,9'unun rölativizm kaynaklı olduğu tablo 4'teki verilerden anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, çalışma kapsamında önerilen hipotez 2'nin desteklendiğini göstermektedir.

3. SONUÇ

Bireyler yaşamlarını idame ettirebilmek için ihtiyaç duydukları maddi geliri çeşitli meslekleri icra ederek kazanmaktadırlar. İstisnasız her meslek belirli düzeylerde özveri gerektirmekte ve bir takım toplumsal katkılar ortaya koymaktadır. Sahip olduğu özellikler nedeniyle bazı meslekler diğerlerine nazaran daha fazla özveri gerektirmekte ve sonuçları daha yaşamsal etkiler doğurmaktadır. Bu meslek dallarından birisi de itfaiyeciliktir. İtfaiyecilik, en riskli meslekler arasında yer almaktadır. Çünkü itfaiyeciler başkalarının can ve mallarını kurtarmak için kendi canlarını riske atan kişilerdir. Konuyla ilgili istatistikler, itfaiyecilerin diğer meslekleri icra eden çalışanların birçoğuna göre daha yüksek oranda iş kazalarına maruz kaldıklarını, ciddi yaralanmalar yaşadıklarını, hatta hayatlarını kaybettiklerini ortaya koymaktadır (Dejoy et. al., 2017: 107). Dolayısıyla bu tür mesleklerde çalışanların tatmin ve performanslarının, işin getirilerinden daha ziyade bireysel değer ve özelliklere bağlı olduğu söylenebilir.

Bu çalışma, bireysel etiksel ideolojilerin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini itfaiyeciler örneğinde test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, bireysel etiksel ideolojilerin boyutlarından birisi olan idealizmin, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları olan çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, değişkenler özelinde gerçekleştirilen önceki araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir (Vitell et. al., 1993; Henle et. al., 2005; Hasting and Finegan, 2011). Bu sonuç, idealizm düzeyi yüksek olan bireylerin evrensel ahlaki ilkeleri benimsemiş olmalarıyla açıklanabilir. Çünkü idealizm etiğine sahip olan bireyler, başkalarına zarar vermenin yanlış olduğuna ve başkalarının iyiliği için çalışmanın diğer kazanımlardan çok daha önemli olduğuna inanırlar (Yıldız vd., 2015: 110). Yine bu bireyler, başkaları için endişelenirler, onların yüklerini (sorumluluklarını) hafifletip, refahlarını artırmaya çalışırlar (Mudrack et. al., 2012: 350) ve kendilerine yönelen olumsuz durum ve davranışlara olumsuz tepkiler vermekten uzak dururlar. İdealizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ortaya konan araştırma bulgusu ve literatürde yer alan açıklamalar, idealizm etiğine sahip olan itfaiyecilerin, örgütsel ve yapısal bir takım negatif durumlarla karşılaşmalar dahi görevlerini en iyi şekilde icra etme gayreti içerisinde olacakları şeklinde yorumlanabilir. Buna karşın araştırma bulguları, bireysel etiksel ideolojilerin boyutlarından bir diğeri olan rölativizmin, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları olan çalışma arkadaşlarına yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, literatürde yer alan benzer araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Hasting and Finegan, 2011; Kott, 2012; Van Meter et. al., 2013). Bu sonuçlar, rölativist bireylerin evrensel ahlak ilkelerini benimsememeleri (Forsyth, 1992: 462) ve doğru ve yanlış değerlendirmelerini içinde buldukları koşullara göre şekillendirmeleri ile açıklanabilir (Hong et. al., in press). Rölativist bireyler, bir eylemin ahlaki olup olmadığına karar verirken fayda-maliyet değerlendirmesi yaparlar. Elde edecekleri kazanımların katlanacakları maliyetlerden daha fazla olduğuna inanırlarsa diğerlerine etik davranmayı düşünebilirler. Dolayısıyla bu bireyler, ahlaki ilkeleri reddetmenin evrensel bir kural olduğuna inanmakta ve daha az etik eğilim göstermektedirler (Kao and Cheng, 2017: 275). Rölativizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ortaya konan araştırma bulgusu ve literatürde yer alan açıklamalar, rölativizm etiğine sahip itfaiyecilerin örgütsel ve yapısal nedenlerden kaynaklanan olumsuz durumları üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemek için bir sebep olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir. Aktarılan bu sonuçlar, Liu ve Dink (2012: 2727) tarafından dile getirilen, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını önlemek için kullanılacak en etkili yöntemlerin, bireysel farklılıkları dikkate almak ve etik bir çalışma ortamı yaratmak olduğu şeklindeki söylemleriyle uyumaktadır.

Çalışma kapsamında, alan yazında yer alan teorik bilgiler ve ulaşılan araştırma bulgularından hareketle uygulayıcılara yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler maddeler halinde aşağıda sıralanmıştır:

- İtfaiyeci olarak istihdam edilecek olan bireylerin seçim sürecinde adayların sahip oldukları bireysel etiksel ideolojinin ne olduğu ve bunun işin icrası üzerinde ne gibi yansımalarının olacağı araştırılmalıdır.

- İtfaiye çalışanları yapmakta oldukları işin ve üstlendikleri sorumlulukların ciddiyeti konusunda eğitilmelidir. Ayrıca bu eğitimlerde itfaiyecilere görevlerini yerine getirirken karşılaşılabilecekleri olası durumlar senaryolaştırılarak gösterilmeli ve neyin doğru neyin yanlış olduğu açıklığa kavuşturulmalıdır.
- İtfaiye çalışanlarının görevlerinin zorluğu ve riski nedeniyle doğal olarak oluşabilecek stres kaynaklarına çözüm üretmek maksadıyla ilgili yöneticilere gerekli eğitimler verilmelidir.
- Çalışanlar stresle nasıl başa çıkabilecekleri konusunda eğitilmeli ve gereken destekler sağlanmalıdır.
- Çalışanlar etik ve etiksel ideolojiler hakkında aydınlatılmalıdır.
- İtfaiye çalışanları, yaptıkların işin insan hayatı ve toplum açısından taşıdığı değer ve önem konusunda bilgilendirilmeli ve böylelikle itfaiyecilerin işe bağlılık, işi anlamlı bulma, işle bütünleşme ve benzeri algıları pozitif yönde geliştirilmelidir.
- İtfaiye teşkilatındaki tüm istihdam, terfi ve ödül ilişkilerinde liyakat ve hakkaniyet ölçülerinde hareket edilmeli, zaman içerisinde oluşan siyasi değişiklikler ve güç ilişkileri çalışanlarda güven problemi oluşturulmamalıdır.

Bu çalışmayı özgün kılan kayda değer birkaç yön bulunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışmanın Türkçe literatürde eksikliği hissedilen, bireysel etiksel ideolojiler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi ele almış olmasıdır. Bir diğeri ise, araştırma örnekleminin diğer birçok mesleğe nazaran daha yüksek düzeyde özveri ve risk içeren itfaiye çalışanlarından seçilmiş olmasıdır.

Bireysel etiksel ideolojilerin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini bir büyükşehir belediyesi itfaiye daire başkanlığı çalışanları örnekleminde ele alan bu çalışmanın güçlü yönleri bulunduğu gibi çeşitli sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bu sınırlılıklardan ilki, araştırma bulgularının genelleştirilemeyeceği gerçeğidir. Uygulamanın gerçekleştirildiği sektör ve örneklem büyüklüğü dikkate alındığında bu sınırlılık anlaşılmaktadır. Konu özelinde çalışma yapmak isteyen araştırmacılar, değişkenler arasındaki ilişkileri farklı sektörlerde ve farklı örneklem üzerinde test edebilirler. Böylelikle ortaya çıkacak olan değişik araştırma bulguları genel bir kanının oluşmasına da katkı sağlayacaktır. Sınırlılıklardan bir diğeri, bireysel etiksel ideolojiler ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aynı zaman diliminde ve aynı bireylerce değerlendirilmesi nedeniyle ortak yöntem varyansı eğiliminin bulunması ihtimalidir. Ortak yöntem varyansının doğurabileceği negatif yansımaları bertaraf etmek için bundan sonraki çalışmalarda veriler farklı kaynaklardan derlenebilir. Sınırlılıklardan bir diğeri ise araştırmanın kesitsel bir nitelik taşımasıdır. Kesitsellik, değişkenler arasındaki ilişkilerin cevaplayıcıların belli bir andaki algılarına dayanılarak ölçülmüş olmasıdır. Konu özelinde çalışma yapacak olan araştırmacılar, çalışanlara yönelik etiksel eğitimler verebilirler ve eğitim öncesi ve sonrasını ölçerek boylamsal araştırmalar gerçekleştirebilirler.

Sonuç olarak, bu çalışma bireysel etiksel ideolojilerden idealizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif ve bireysel etiksel ideolojilerden rölativizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip oldukları bulgusunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, personel seçim sürecinde bireysel etiksel ideolojileri dikkate almanın gerekliliğine işaret etmektedir. Araştırmanın yapısı, itfaiyecilik gibi diğer mesleklere nazaran daha yüksek düzeyde fedakârlık gerektiren çalışma alanlarında çalışanların idealizm etiğine sahip olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca araştırma sonuçları, çalışanların sahip oldukları etiksel ideolojileri çalışma alanlarına uygun kılabilmek ve güçlendirmek için eğitilmeleri gerektiğini gözler önüne sermektedir.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour*, Eglewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Barnett, T., Bass, K. and Brown, G. (1994). Ethical Ideology and Ethical Judgment Regarding Ethical Issues in Business. *Journal of Business Ethics*, 13(6), 469-480.
- Bateman, C. R., Valentine, S. and Rittenburg, T. (2013). Ethical Decision Making in a Peer-To-Peer File Sharing Situation: The Role of Moral Absolutes and Social Consensus. *Journal of Business Ethics*, 115(2), 229-240.

- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241.
- Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E. and Hulin, C. L. (2009). A Dynamic Approach to Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior: Behavioral Co-Occurrence and Switching, and Dynamic Relationships with Mood and Overall Job Performance. *Academy of Management Journal*, 52(5), 1051-1066.
- Davis, M. A., Andersen, M. G. and Curtis, M. B. (2001). Measuring Ethical Ideology in Business Ethics: A Critical Analysis of The Ethics Position Questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 32(1), 35-53.
- Dejoy, D. M., Smith, T. D. and Dyal, M. A. (2017). Safety Climate and Firefighting: Focus Group Results. *Journal of Safety Research*, 62, 107-116.
- Dhamija, S. and Rai, S. (2018). Role of Retaliation and Value Orientation İn Whistleblowing Intentions. *Asian Journal of Business Ethics*, 7, 37-52.
- Forsyth, D. R. (1980). A Taxonomy of Ethical Ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 175-184.
- Forsyth, D. R. (1992). Judging the Morality of Business Practices: The Influence of Personal Moral Philosophies. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 461-470.
- Forsyth, D. R. and Pope, W. R. (1984). Ethical Ideology and Judgments of Social Psychological Research: Multidimensional Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1365-1375.
- Fox, S., Spector, P. E. and Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Gruys, M. L. and Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
- Hastings, S. E. and Finegan, J. E. (2011). The Role of Ethical Ideology in Reactions to İnjustice. *Journal of Business Ethics*, 100(4), 689-703.
- Henle, C. A., Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L. (2005). The Role of Ethical Ideology in Workplace Deviance. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 219-230.
- Hong, S., Park, E. H. and Cameron, G. (in press). Look Who is Warning: Individual Differences in Motivation Activation Influence Behaviors During Disasters. *Journal of Risk Research*. Available online 20 April 2019.
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Kao, F. H. and Cheng, B. S. (2017). Proservice or Antiservice Employee Behaviors: A Multilevel Ethics Perspective. *Human Performance*, 30(5), 272-290.
- Kott, J. K. (2012). *The Role of Ethics İn Employee Behavior*, Master Thesis, The University Of Tennessee At Chattanooga, Tennessee.
- Liu, N. T. and Ding, C. G. (2012). General Ethical Judgements, Perceived Organizational Support, Interactional Justice, and Workplace Deviance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2712-2735.
- Mudrack, P. E., Bloodgood, J. M. and Turnley, W. H. (2012). Some Ethical Implications of Individual Competitiveness. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 347-359.
- Nakip, M. (2004). *Pazarlama Araştırmalarına Giriş (SPSS Destekli)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Rest, J. R. (1986). *Moral Development: Advances İn Research and Theory*, New York: Praeger.
- Robinson, S. L. and Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. L. and Bennett, R. J. (1997). Workplace Deviance: Its Definition, its Manifestations, and its Causes, R. J. Lewicki, R. J. Bies and B. H. Sheppard (Eds.), *Research On Negotiation in Organizations*, (p. 3–27), Stamford: JAI Press Inc.

- Singhapakdi, A., Kraft, K. L., Vitell, S. J. and Rallapalli, K. C. (1995). The Perceived Importance of Ethics and Social Responsibility on Organizational Effectiveness: A Survey of Marketers. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 23(1), 49-56.
- Spector, P. E. and Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Spector, P. E. and Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. S. Fox and P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* (p. 151-174). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Vanmeter, R. A., Grisaffe, D. B., Chonko, L. B. and Roberts, J. A. (2013). Generation Y's Ethical Ideology and its Potential Workplace Implications. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 93-109.
- Vitell, S. J., Rallapalli, K. C. and Singhapakdi, A. (1993). Marketing Norms: The Influence of Personal Moral Philosophies and Organizational Ethical Culture. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 21(4), 331-337.
- Yang, J., and Treadway, D. C. (2018). A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 879-891.
- Yazıcı, A. ve Yazıcı S. (2010). Etik Durum Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(4), 1001-1017.
- Yıldız, B., Alpkan, L., Ateş, H. and Sezen, B. (2015). Determinants of Constructive Deviance: The Mediator Role of Psychological Ownership. *International Business Research*, 8(4), 107-121.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

Individual performance of employees plays a decisive role in achieving organizational goals. Employees, as expected, do not always exhibit positive behaviors and they may behave unfavorably against organizational goals. One of these behaviors is counterproductive work behaviors. So it is crucial to determine the antecedents of the counterproductive work behaviors that affect the atmosphere in the work environment, the mood of the employees and the performance of the organization as a whole.

Individual behaviors are often a result of emotions, thoughts and attitudes. So there are a number of reasons, triggering them. One of the antecedents that incite the display of counterproductive work behaviors is individual ethical ideology which is discussed in two dimensions as idealism and relativism.

The aim of this study is to analyze the effect of individual ethical ideologies on counterproductive work behaviors. Based on the research findings in the literature, (Vitell et. al., 1993; Singhapakdi et.al., 1995; Henle et. al., 2005; Hasting and Finehgan, 2011) the following hypotheses are developed.

H1: Idealism negatively affects a) counterproductive work behaviors against organization, b) counterproductive work behaviors against colleagues, and c) overall counterproductive work behaviors.

H2: Relativism positively affects a) counterproductive work behaviors against organization, b) counterproductive work behaviors against colleagues, and c) overall counterproductive work behaviors.

Methodology

The population of the research consists of 244 firefighters working at the fire department of a municipality in Turkey. The questionnaire technique was conducted to collect data from the population. After excluding 13 inadequate and invalid questionnaires, a total of 154 valid questionnaires were obtained. So exact response rate of the population is 63.11%.

The scales used in the study are a five-point Likert-type. Participants were asked to express their opinion on each item of the scales ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The ethical ideology of the participants was measured using ‘the ethical ideology scale’ developed by Forsyth (1980). The scale developed by Dalal et al., (2009) was used in order to measure the counterproductive work behaviors of the participants.

Findings

Table 2 depicts that individual ethical ideology is significantly correlated with counterproductive work behaviors. It also shows the mean, standard deviation and reliability of the variables.

Table 2: Mean, Standard Deviation, Reliability and Correlations

Dimensions	Mean	sd	1	2	3	4	5
1. Idealism	3.95	0.67	(82.0)				
2. Relativism	3.08	0.70	.315**	(75.1)			
3. CWBO:	2.02	0.75	-.300**	.208**	(71.3)		
4. CWBC:	2.11	0.89	-.257**	.171*	.618**	(81.1)	
5. CWB:	2.06	0.74	-.308**	.209**	.882**	.916**	(84.8)

CWB: Counterproductive work behaviors. **CWBO:** Counterproductive work behaviors against organization, **CWBC:** Counterproductive work behaviors against colleagues, *p<0.05 (two-way), **p<0.01 (two-way)

When the correlation values between the variables are examined, it is seen that both idealism and relativism are significantly correlated with counterproductive work behaviors. After this analysis, the regression analysis was carried out to test the relationship between the variables. So the findings are shown in Table 3 and Table 4.

Table 3: The Regression Analysis Results: The Effect of Idealism on CWB

<u>Independent Variable</u>	<u>Dimensions of CWB</u>		<u>CWB</u>
	<u>CWBO</u>	<u>CWBC</u>	
Idealism			
β	-0.300**	-0.257**	-0.308**
R ²	0.090	0.066	0.095
Adjusted R ²	0.084	0.060	0.089
F	15,055	10,787	15,914
Durbin-Watson	1,314	1,256	1,217

** p<0.01

According to regression analysis (Table 3), there is a relatively intermediate and negative relationship between independent variable idealism and counterproductive work behaviors ($\beta = -0.308$). In addition, the coefficient of determination is $R^2 = 0.095$. So it is possible to suggest that 9.5% of the variance of counterproductive work behaviors is explained by idealism. Moreover, idealism negatively affects sub-dimensions of counterproductive work behaviors. In addition, it is seen in Table 3 that 9.6% of the variance of counterproductive work behaviors against organization and 6.6% of the variance of against colleagues are predictable from idealism. These results indicate that the hypothesis 1 is supported.

Table 4: The Regression Analysis Results: The Effect of Relativism on CWB

<u>Independent Variable</u>	<u>Dimensions of CWB</u>		<u>CWB</u>
	<u>CWBO</u>	<u>CWBC</u>	
Relativism			
β	0.208**	0.171*	0.209**
R ²	0.043	0.029	0.044
Adjusted R ²	0.037	0.023	0.037
F	6,901	4,566	6,940
Durbin-Watson	1,045	0,965	0,867

*p<0.05, ** p<0.01

As seen in Table 4, relativity positively affects counterproductive work behaviors ($\beta = 0.209$). In addition, the coefficient of determination is found as $R^2 = 0.044$. Based on this findings, it is inferred that relativism accounts for 4.4% of the variance of counterproductive work behaviors. In addition, there is also a statistically significant and positive relationship between relativism and all sub-dimensions of counterproductive work behaviors. Of 4.3% the variance of counterproductive work behaviors against the organization and 2.9% of the variance of against colleagues are explained by relativism. These results confirm that hypothesis 2 is supported.

Conclusion and Discussion

Research findings show that idealism, which is one of the two dimensions of individual ethical ideologies, has a significant and negative effect on counterproductive work behaviors and its

sub-dimensions, counterproductive work behaviors against organization and colleagues. These findings correspond to the findings of previous research findings in literature (Vitell et.al., 1993; Henle et. al., 2005; Hasting and Finehgan, 2011). In addition, research findings reveal that relativism, another sub-dimension of individual ethical ideologies, positively affects counterproductive work behaviors and its sub-dimensions, counterproductive work behaviors against organization and colleagues. This finding also verifies the findings of various studies in the literature (Hasting and Finegan, 2011; Kott, 2012; Van Meter et. al., 2013).