

Örgüt Yarar?na Etik Olmayan Davran??lar

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). Örgüt Yarar?na Etik Olmayan Davran??lar. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=28186>

Özet

Bu ölçek, **Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar** (ÖYED) ölçmek amacıyla Türkiye bağlamına **uyarlama** çalışması olarak gerçekleştirilmiştir. Ölçek, çalışanların kendi kurumlarına fayda sağlamak, onları korumak veya teşvik etmek adına, etik normlar veya yasal düzenlemeleri ihlal etme eğilimlerini değerlendirmektedir. Çalışma, ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik kanıtlarını sunarak, örgütsel davranış alanındaki araştırmacılar için güvenilir, 6 maddelik tek boyutlu bir araç sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler

Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar, Etik, Örgütsel Davranış, Uyarlama, Güvenirlik, Etiği.

Yazarlar

Seval AKSOY KÜRÜ

Amaç

Ölçeğin temel amacı, çalışanların kurumlarını koruma, destekleme veya teşvik etme motivasyonu ile gerçekleştirdikleri, ancak ahlaki veya etik açıdan üşheli olan davranışların düzeyini tespit etmektir. Bu **etik** ikilemlerin örgütsel sonuçlarını incelemek üzere sağlam bir psikometrik araç sunulması, Türk kültüründeki örgütsel davranış araştırmalarına katkıda bulunmayı hedeflemiştir.

Ölçek, orijinal yapıyı koruyarak, çalışanların dürüstlük, şeffaflık ve yasalara uygunluk gibi normları, örgütsel fayda uğruna ne ölçüde ihlal etmeye istekli olduklarını ölçmek için tasarlanmıştır.

Yapı

Ölçek, temel olarak **Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar** (ÖYED) yapısını ölçmektedir. Bu yapı, bireylerin kişisel çıkar yerine, kurumlarının başarısını veya itibarını artırmak amacıyla kasti olarak etik olmayan eylemlerde bulunmasını ifade eder. Bu davranışlar genellikle hile, çarpıtma, yanlış referans verme veya olumsuz bilgileri gizleme şeklinde ortaya çıkar.

ÖYED, örgütsel vatandaşlık davranışının karanlık yüzü olarak kabul edilir; zira niyet örgüt için iyi olsa da, eylemin kendisi paydaşlara (müşteriler, kamuoyu, diğer çalışanlar) zarar vermektedir. Yapılan uyarlama çalışması, bu yapıyı tek boyutlu olarak ele almasını uygun olduğunu göstermiştir.

Geçerlik

Ölçeğin yapısal geçerliği, **Doğrulayıcı Faktör Analizi** (DFA) ile test edilmiştir. Elde edilen uyum iyiliği değerleri, ölçeğin tek faktörlü yapısının Türk örnekleminde yüksek düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, ölçeğin teorik yapısının ampirik verilerle tutarlı olduğunu ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu kanıtlamaktadır.

Tespit edilen uyum iyiliği değerleri aşağıda listelenmiştir:

$$\chi^2=17,787$$

$$df=9$$

$\chi^2/df=1,976$ (Bu oran, modelin mükemmel uyum sağladığını gösterir, zira kabul edilebilir sınır 3.0'dan altındadır.)

$$CFI=0,992$$

$$IFI=0,992$$

$$TLI=0,987$$

$$RMSEA=0,054$$
 (0.08 altındaki bu değer, iyi uyuma işaret eder.)

$$SRMR=0,0192$$
 (0.05 altındaki bu değer, mükemmel uyumu temsil eder.)

Güvenirlilik

Ölçeğin iç tutarlılığı iki ayrı örneklem üzerinde incelenmiştir. Her iki örneklem için de oldukça yüksek güvenirlik katsayıları elde edilmiştir. Birinci örneklem için hesaplanan **Cronbach Alfa** katsayısı 0,901 iken, ikinci örneklem için bu değer 0,906 olarak bulunmuştur.

Genel kabul gören akademik standartlara göre, 0.90 üzerindeki bu katsayılar, ölçek maddelerinin yüksek düzeyde iç tutarlılığına sahip olduğunu ve farklı örneklemelerde de istikrarlı sonuçlar verdiğini göstermektedir. Bu bulgular, ölçeğin güvenilirliğini güçlü bir şekilde desteklemektedir.

Faktör Analizi

Uyarılma çalışması sırasında, ölçeğin yapısal geçerliğini test etmek amacıyla **Doğrulayıcı Faktör Analizi** (DFA) kullanılmıştır. DFA sonuçları, orijinal ölçekte varsayılan tek boyutlu yapının, Türkçe örneklem üzerinde de doğrulandığını göstermiştir. Yapısal eşitlik modellemesi sonuçları, tüm uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırların üzerinde olduğunu kanıtlamıştır.

Bu analiz, 6 maddenin tamamının tek bir "Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar" faktörüne yüksek yükler verdiğini ve bu faktörün yapıyı istikrarlı bir şekilde açıkladığını teyit etmiştir. Bu durum, araştırmacıların bu ölçeği tek bir skor olarak kullanabileceğini göstermektedir.

Ölçek Bilgileri

Test Türü: Uyarlama Ölçeği

Format: Bireysel raporlama ölçeği, 6 madde, 5'li **Likert** derecelendirme.

Mevcut Diller: Türkçe

Popülasyon Grubu: Örgütlerde görev yapan çalışanlar ve yöneticiler.

Yaş Grubu: Yetişkinler (Örgütlerde aktif olarak çalışan bireyler).

Popülasyon Detayları: Çalışma, kurumsal veya özel sektör çalışanlarından oluşan örneklemeler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Test Metodolojisi: 5'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Yüksek puan, Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranış sergileme eğiliminin yüksek olduğu anlamına gelir.

Anahtar Kelimeler

Etik Olmayan Davranış, Kurumsal Etik, Örgütsel Adalet, İş Ahlakı, Psikometri.

Yazarlar

Yazar ORCID Tanımlayıcıları: Bilgi mevcut değildir.

Bağı Kuruluş E-posta Adresleri: drsevalaksoykuru@gmail.com

Yazın Adresi: Bilgi mevcut değildir.

Özinler, Ücret ve Test Yılı

Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması 2022 yılında yayınlanmıştır. Ölçeğin akademik çalışmalarda kullanılması için sorumlu yazar Seval AKSOY KÜRÜ ile iletişime kurulması önerilmektedir. Ticari veya geniş ölçekli kullanım için yazarın izni gereklidir.

Referanslar

Aksoy Kürü, S. (2022) **Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar:** Bir ölçek uyarlama çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(1), 409-426. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.02.1724

Makalenin orijinal PDF'i aşağıdaki bağlantıdan indirilebilir: makalesistemi.com

Ölçeğin PDF dosyası burada mevcuttur: orgut-yararina-etik-olmayan-davranislar-toad.pdf

Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Maddeleri

Eğer örgütime yardım olacaksa, örgütümün iyi görünmesi için gerçekleri çarpıtarak söylerim.

Eğer örgütime yardım olacaksa, müşterilere ve hizmet alıcılara örgütümün ürünleri veya hizmetleri hakkındaki gerçekleri abartarak anlatırım.

Eğer örgütümün yararına olacaksa, örgütüm veya ürünleri ile ilgili olumsuz bilgileri müşterilerden ve hizmet alıcılardan saklarım.

Eğer örgütümün ihtiyacı olursa, başarısız bir çalışana, örgütüm yerine bir başka örgütün başarısına sorun olması umuduyla olumlu referans veririm.

Eğer örgütümün ihtiyacı olursa, faturası yanlışlıkla fazla kesilen bir müşteriye veya hizmet alıcısına durumu yansıtmam ve geri ödemeyi durdururum.

Gerekirse, örgütime zarar verecek bilgileri kamuoyundan gizlerim.