

**Araştırma Makalesi**

**Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması**

*Unethical Pro-Organizational Behavior: A Study of Scale Adaptation*

**Seval AKSOY KÜRÜ**

Dr. Öğr. Üyesi Balıkesir Üniversitesi

Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Anabilim Dalı

[drsevalaksoykuru@gmail.com](mailto:drsevalaksoykuru@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-1370-0287>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
08.11.2021	24.02.2022

**Öz**

Bu çalışma, Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiş olan örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin Türkçeye uyarlanması kapsamında geçerlilik ve güvenilirlik değerine ilişkin bulguları içermektedir. Ölçek uyarlama çalışması iki farklı örneklemden ( $n_1= 508$ ,  $n_2= 330$ ) edinilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, ölçeğin orijinal ölçekteki faktör yapısının tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel özdeşleşme, makyavelizm (kişiliğin karanlık üçlüsü) ve ahlaki uzaklaşma ölçeklerinden yararlanılarak, ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği de gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizleri neticesinde değer, birinci örneklem için 0,901; ikinci örneklem için 0,906 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, uyarlaması yapılan ölçeğin Türkiye örgütsel davranış alanında, çalışanların örgüt yararına etik olmayan davranışlarını değerlendirmek üzere geçerli ve güvenilir nitelikte olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar, Ölçek Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenilirlik, Örgütsel Davranış

**Jel Kodlar:** M00, M10

**Abstract**

This study includes the findings regarding the validity and reliability of the Turkish adaptation of the scale of unethical pro-organizational behavior, which was developed by Umphress et al. (2010). The scale adaptation study was carried out with data obtained from two different samples ( $n_1= 508$ ,  $n_2= 330$ ). As a result of the analyzes made, it was determined that the scale exhibited a one-dimensional structure in accordance with the factor structuring in the original scale. In addition, the criterion-dependent validity of the scale was carried out by using the organizational identification, machiavellianism (dark triad of personality) and moral distancing scales. As a result of the reliability analysis, 0.901 for the first sample; for the second sample, it was calculated as 0.906. The results obtained showed that the adapted scale is valid and reliable for evaluating the unethical pro-organizational behavior of employees in the field of organizational behavior in Turkey.

**Keywords:** Unethical Pro-Organizational Behavior, Scale Adaptation, Validity And Reliability, Organizational Behavior

**Jel Codes:** M00, M10

**Giriş**

21. yüzyılın başlarında kendini gösteren mali skandallar örgütsel psikoloji alanında giderek en kıymetli ve merak uyandıran konular olarak etik, çalışma ahlakı ve çalışan davranışlarının etik standartlara uygunluğunu karşımıza çıkarmaktadır (Herchen, 2015). Tecrübe edilen bu skandalların taraflarca etik

**Önerilen Atf /Suggested Citation**

Aksoy Kürü, S., 2022 Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(1), 409-426.

kabul edilemeyecek eylem ve davranışların sonucunda ortaya çıktığı bilinmektedir (Frank vd., 2003). Bireylerin bu yıkıcı deneyimlerinin etik bağlamında değerlendirilmesi giderek öne çıkar hale gelmiştir.

Etik, bireylerin nasıl davranmaları gerektiği ve üstlerine düşen görevleri temel alan davranış kurallarına işaret etmek suretiyle ahlaki sorgulamak olup aynı zamanda ahlak üzerine değerlendirmeler yaparak ahlak felsefesini anlayabilmektedir (Demirtaş, 2013). Yazında ve sosyal yaşamda etik ve ahlak kavramları sık sık birbirlerinin yerine kullanılıyor ve hatta aynı kavramlar olduğu zannediliyor olsa da etik ve ahlak kavramlarının farklı birer kavram olduğu bilinmektedir (Coşkun & Çelikten, 2020; Tepe, 1998). Nitekim, ahlak mevcutta bulunan sosyolojik bir olgu ve durumu ele alırken; etik, bireyler arasındaki ilişkilerin ahlaki değerlendirmesinin bazı standardizasyonlara göre ele alınmasıdır. Etik kavramında davranışların ortaya çıkmasından önce ve ortaya çıkmasından sonra “*doğru olan nedir?*” sorusu ile karşılaşmaktadır. Ahlak, zamana, mekâna, toplumlara ve kültürel değerlere bağlı kalarak ortaya çıkabildiği gibi zamanla değişim ve dönüşümlere de maruz kalabilirken; etik “*coğrafyaya, sınırlara ve topluluklara göre şekillenmez*” ifadeleriyle karşılık bulmaktadır (Kök-Bayrak, 2006). Etiğin sosyal yaşamda olduğu gibi insanın başat aktör olduğu çalışma yaşamında da varlık göstermesi kaçınılmaz bir durumdur. Gerek örgüt içindeki uygulamalar gerek örgütün politika ve işleyişinde gerekse çalışanların sergilediği davranışlarda etiği değerlendirmek mümkündür. Nitekim, örgüt içinde etik olarak kabul edilen tecrübeler olduğu gibi etik olmayan tecrübeler de yaşanmaktadır. Genel olarak, çalışanların bireysel çıkarlarına hizmet eden veya edecek olan, örgüte ve diğer bireylere zarar vermeye yönelik davranışlar sergilediği görülmektedir (Spector & Fox, 2010). Örgütlerde etik olmayan ve etik kabul edilmeyen davranışlar üzerine yapılan çalışmalar, çalışanların etik olmayan eylem ve davranışlar kapsamında (bireysel fayda elde etmek (Greenberg, 2002; Terpstra, Rozell & Robinson, 1993); örgüte bilerek ve isteyerek zarar vermek (Skarlicki & Folger, 1997), çalışma arkadaşlarına bilerek ve isteyerek zarar vermek (Thau, Aquino & Poortvliet, 2007)) şeklinde davranışlarda buldukları ifade edilmektedir. Bunların yanı sıra, etik olmayan davranışlara bir yenisi daha eklenerek örgüt yararına etik olmayan davranışlar (Umphress, Bingham ve Mitchell, 2020) çalışma yaşamında kendine yer bulmaktadır.

Üretken ve geniş kitlelere etki eden örgütlerin (ilaç sanayi, sağlık sektörü, finans kuruluşları vb.) kendi içinde yer alan oluşumların ve grupların örgüte yarar sağlamak ve uzun vadede örgütün varlığını devam ettirebilmek adına -yıkıcı dahi olsa- etik sayılmayacak davranışlar sergilediği bilinmekte ve gelecek zamanlarda da bu davranışları sergileyecekleri öngörülmektedir. Olumlu karşılıklılık ve onaylanma ihtiyacı, sosyal mübadele kuramı (Blau, 1964; Gouldner, 1960), sosyal kimlik edinim çabası (Tajfel & Turner, 1986) ve zamanla örgütle kurulan özdeşim (Ashforth & Mael, 1989) çalışanları örgütlerinin salahiyeti için ne gerekiyorsa yapmaya gönüllü ve istekli hale getirmektedir. Örgüt yararına etik olmayan davranışlar da bunun bir sonucu olarak kabul edilmektedir (Chen, Chen & Sheldon, 2016; Effelsberg & Solga, 2015; Effelsberg, Solga & Gurt, 2014; Lee, Schwarz, Newman & Legood, 2019; Shu, 2015; Teo & Chan-Serafin, 2013; Umphress, Bingham & Mitchell, 2010; Vadera & Pratt, 2013; Verma & Mohapatra, 2015). Nitekim çalışan konumundaki bireyler sosyal birer canlıdır ve zamanla başka bireylerle etkileşim yaşamaya ihtiyaç duymaktadır. Böylece, bireylerin benliğinin bir bölümü, var olan sosyal gruplara katılma ile tamamlanmaktadır (Tajfel, 1982).

Örgüt yararına etik olmayan davranışlar, yazında özellikle uluslararası çalışmalarda yaklaşık olarak son 10 yıldır kendini göstermektedir. Ancak kavramı ele alarak ulusal yazında oldukça az sayıda çalışmanın (Baba, 2019; Gürsoy, 2020; Gürsoy, Köksal & Topçu, 2018; Karadal & Akyazı, 2015; Köksal, Gürsoy & Topçu, 2021) yapıldığı bilinmektedir. Kavramın anlaşılabilmesi ve çalışma yaşamında değerlendirilebilmesi için Umphress vd. (2010) tarafından geliştirilmiş bir ölçek mevcuttur. Çalışma kapsamında, öncelikle örgüt yararına etik olmayan davranışlar kavramına odaklanılmıştır. Bunu takiben, kavramın yazında bilinen tek ölçüm aracı olan Umphress ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin, geçerlilik, güvenilirlik analizleri ve örgütsel özdeşleşme, makyavelizm ve ahlaki uzaklaşma ile olan ilişkilerine dair bulgulara yer verilerek ölçüt bağımlı geçerliliği incelenmiş olup ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir.

### **Kavramsal Çerçeve**

Günümüz çalışma yaşamında örgütlerde etik olmayan birçok davranış çeşitli sıklık ve nitelikte görülmektedir. Bu davranışlardan bir tanesi de çalışanların iyi niyetler gözeterek örgütlerine yarar

sağlayacakları inancıyla sergiledikleri davranışlar olan örgüt yararına etik olmayan davranışlardır. “*Örgütün veya örgütün üyelerinin (amirler ve/veya yöneticiler) etkin çalışmasını desteklemeye niyetli ve fakat sosyal normları, yasaları ya da ahlaki değerleri ihlal eden davranışlar*” (Umphress & Bingham, 2010) ifadesiyle tanımlanan kavram, iki temel unsura dayanmaktadır. Bunlardan ilki, çalışan tarafından sergilenen davranışın evrensel anlamda etik olarak kabul edilmemesidir (Donaldson & Dunfee, 1994). İkinci unsur ise etik olmadığı bilindiği halde çalışanın bu davranışları bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesidir. Örgütün çıkar ve menfaatini gözetmek amacıyla sergilenen bu davranışlar, çok çeşitli manipülasyonları, eylem ve söylemde hile ve yalanı içerir haldedir (Miao, Newman, Yu & Xu, 2013). Çalışanın sergilediği davranışlarda ayrıştırılması gereken nokta, bahsi geçen davranışın tamamıyla örgüt, yönetici ve/veya çalışma arkadaşı(lar)ının yararına olmasıdır (Umphress & Bingham, 2011). Örgüt yararına etik olmayan davranışların ahlaki kabul edilmeyen türdeki diğer davranışlara (örgütsel sapma, işi aksatma, çalışan özensizliği, vb.) göre farklılıklarının olduğu anlaşılmaktadır. Yine dikkat edilmesi gereken bir başka husus olarak, çalışanın manipülasyon ve hileye başvurarak sergilediği davranışların mutlaka örgüt dışındakilere (dış müşteri, paydaşlar, sosyal kurum ve kuruluşlar, vb.) yönelik olması gerekmektedir (Vadera & Pratt, 2013).

Genel olarak, örgütün menfaatini gözetken ancak etik standartlara uygun olmayan bu davranışlar örgütlerin temel amaçlarına (karlılık, verimlilik, etkililik) kısa vadede erişim için adeta kestirme bir yol niteliğindedir. Ancak, uzun vadede örgüte önemli kayıpları (düşük hisse değeri, itibar, müşteri ve gelir kaybı, tazminat yükümlüğü, vb.) da beraberinde getirecek yıkıcı özelliklere sahiptir. Nitekim, örgütün çevresinden gizlenen ve tarafları yanıltacak bir biçimde sergilenen bu davranışlar, ahlaki düzey ve standartlarda karar verme olarak 1980’li yıllardan günümüze üzerinde önem ve dikkatle durulan konulardır. Bir çalışanın sergilediği davranışların ahlak ile olan ilişkisi Treviño, Den Nieuwenboer ve Kish-Gephart’ın (2014) yaptığı üçlü kategorizasyonla ifade edilmektedir. Bu kategorizasyonun ilk sırasında ahlaki olmayan ve zaten ahlaki kabul edilmeyen davranışlar (aşırma, çalmak, yalan söylemek, manipüle etmek, sabote etmek, mobbing uygulamak, vb.) yer almaktadır. Bir diğeri en düşük seviyede ahlaki davranışlar (bireylere saygılı davranmak, işini layığıyla yapmak, dürüst ve güvenilir olmak, vb.) olarak belirtilmektedir. Üçüncü kategori olarak en düşük seviyenin üstünde yer alan ahlaki davranışlar (örgütsel hayırseverlik, etik dışı davranışların ifşası, vb.) ifade edilmektedir. Örgüt yararına etik olmayan davranışların bu üçlü kategorinin ilkinde yer aldığı anlaşılmaktadır. Çalışanın bu davranışları sergilemeye karar verirken ve davranışına bağlı görülecek sonuçta (ahlaki olan veya ahlaki olmayan) götüğü niyetin varlığı sorgulanmaktadır. Tenbrunsel ve Smith-Crowe’un (2008) belirttiği gibi bir davranış bir niyet gözeterek sergilendiği gibi niyet gözetmeksizin yani gayriihtiyari bir şekilde de sergilenebilmektedir. Her ne kadar niyet edilerek ya da edilmeyerek sergileniyor olsa da ahlakla ilişkili davranışlarda muhatap tarafından sonuçlar dikkate alınmaktadır. Bu nedenle de Tablo 1’de gri renkli alanlarda gösterildiği haliyle, örgüt yararına etik olmayan davranışlar incelenirken çalışanın niyetleri değerlendirmeye alınmadan sadece davranışlarının doğurduğu ahlaki sonuçlara odaklanılmaktadır (Coşkun & Ülgen, 2017).

**Tablo 1.** Niyete Dayalı Ahlaki Davranışlar

		İşleyiş	
		Ahlaka uygun karar verme	Ahlaka uygun olmayan karar verme
Sonuç	Ahlaki kabul edilen davranış	Niyet edilerek sergilenen ahlaka uygun davranış	Niyet edilmeksizin sergilenen ahlaka uygun davranış
	Ahlaki kabul edilmeyen davranış	Niyet edilerek sergilenen ahlaka uygun olmayan davranış	Niyet edilmeksizin sergilenen ahlaka uygun olmayan davranış

**Kaynak:** (Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008)

Niyetin yanı sıra, davranışın ahlaki niteliği de dikkate alınarak Herchen (2015) tarafından bir kategorizasyona gidilmiştir (Bknz.: Tablo 2). Örgüt yararına etik olmayan davranışlar, örgüt normları dışında çalışana atfedilmiş görev ve rol tanımlarında bulunmayan veya herhangi bir talimata dayanmaksızın sergilenen davranışlardır. Bu davranışlarda örgüte yarar sağlaması ya da sağlamaması,

davranışın niteliğinin ahlaki kabul edilip edilmemesi gözetilerek üçlü kategoride ele alınmaktadır.

**Tablo 2** Örgüte Yönelik Ahlaki Davranışların Yapısı

		Örgüte yönelik etki	
		Fayda	Zarar
Ahlaki yapı	Ahlaki kabul edilen davranış	Örgüt yararına ahlaka uygun davranış	-
	Ahlaki kabul edilmeyen davranış	Örgüt yararına ahlaka uygun olmayan davranış	Örgüt zararına ahlaka uygun olmayan davranış

**Kaynak:** (Herchen, 2015).

Örgüt yararına etik olmayan davranışlar için Umphress ve Bingham'ın (2011) değerlendirmesine bakıldığında ise, üç temel koşulun yer aldığı görülmektedir. Bu koşullar:

- Çalışanların istemeden ve farkında olmadan örgütün dışında kalanlara zarar veren ve bunun yanı sıra örgüte yarar sağlayan davranış(lar) sergilemesi halinde bu davranış(lar) örgüt yararına etik olmayan davranışlar kapsamında değerlendirilmemektedir. Çünkü, davranışın sergilenmesinde çalışanın kastı ve bilinçli bir girişimi yoktur.
- Çalışanların örgüt yararına etik olmayan davranışlar sergilemeye niyetleri olsa dahi belirledikleri amaç(lar)a ulaşamamaları halinde, yani sergilenen davranışla birlikte örgüte yarar sağlanamaması durumunda bu davranış(lar) örgüt yararına etik olmayan davranışlar kapsamında değerlendirilmemektedir. Çalışanın bilgi eksikliğine binaen örgüte yarar sağlanamaması ve/veya örgütü zarara uğratan sonuçların doğması benzer şekilde düşünülebilir (Liu & Qiu, 2015).
- Çalışanların ahlaki olmayan nitelikte sergiledikleri davranışların kazanımları örgüte yarar sağlamak yerine bizzat çalışana ve/veya davranışı sergileyenlere fayda sağlaması halinde bu davranış(lar) örgüt yararına etik olmayan davranışlar kapsamında değerlendirilmemektedir. Nitekim, bu nitelikteki bir davranışın örgüte yönelik bir kazanım ortaya koymadığı açıktır (Miao vd., 2013). Tüm bu ifadeler bağlamında, örgüt yararına etik olmayan davranışların örgüt dışındaki aktörlerin çıkarlarını zarara uğratacak özellikte olduğuna dikkat çekilmektedir (Effelsberg & Solga, 2015).

Toparlanacak olursa, örgüt yararına etik olmayan davranışlar sergilenirken çalışanların örgütleri tarafından onlara atfedilen bir görev ve/veya rol olmaksızın bilinçli ve niyetli olarak etik dışı davranışlar sergilemek suretiyle örgütlerini amaç ve hedeflerine ulaştırma çabası güttükleri anlaşılmaktadır (Graham, Ziegert & Capitano, 2015).

## Yöntem

### Çalışma 1 (Çeviri Çalışması)

Öncelikle, Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen *Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeği*'nin Türkçeye uyarlanması amacıyla sorumlu yazar olan Elizabeth E. Umphress'den elektronik posta yoluyla izin alınmıştır. Alınan izni takiben Gebze Teknik Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan alınan 02.11.2021 tarihli 2021/30-3 numaralı karar ile ölçek uyarlama çalışmasına başlanmıştır.

Ölçeğin çeviri sürecinde Brislin ve arkadaşları (1973) ve Beaton ve arkadaşlarının (2000) ölçek uyarlama aşamaları ile alakalı sunmuş oldukları önerilere bağlı kalmıştır. Bu bağlamda, üzerinde çalışılan konu ile herhangi bir teorik alt yapısı olmayan ve tam aksi şekilde konu ile alakalı donanıma sahip ve anadili Türkçe olan iki farklı dil çevirmenine orijinal hali İngilizce olan ölçek sunularak Türkçe çevirisi yaptırılmıştır. Ardından, yapılmış olan iki farklı çeviri metnin benzerlik ve farklılıkları iki çevirmen ve araştırmacı tarafından değerlendirilerek raporlanmıştır. Türkçe çevirisi yapılmış olan ölçeğin alanda uzman olan üç kişi tarafından ifadelerin anlaşılabilirliği, sözcük ve cümle yapısı, kültürel uyumluluğu gözden geçirilmiştir. Üzerinde uzlaşma sağlanan Türkçe çeviri ölçeğin yeniden İngilizce'ye geri çevirisi farklı iki çevirmen tarafından yapılarak orijinal hali ile benzer olan ve benzer olmayan yönleri raporlanmıştır. Sperber, Devellis ve Boehlecke'in (1994) ölçek uyarlama çalışmaları için sundukları tavsiyelerini dikkate alarak, geri çevirilerin yapılması ile birlikte "*dilsel karşılaştırma*" ve

“çevirinin orijinalle olan benzerliği” bakımından beşli Likert ölçeği (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) kullanılmak suretiyle komisyonca değerlendirilmiş ve örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin Türkçe metni oluşturularak mevcut çalışmada kullanılması kararlaştırılmıştır.

## Çalışma 2

Umphress ve arkadaşlarının (2010) geliştirdiği örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amacıyla yürütülen çalışma-2 kapsamında ilgili ölçeğin madde analizleri sunulmuş ve keşfedici faktör analizi ile yapı geçerliliği değerlendirilmiştir. Bu çalışma, İstanbul’da özel sektörde tam zamanlı ve fiilen çalışan toplam 508 kişiden (%50,8’i erkek; %49,2’si kadın; yaş<sub>(ort.)</sub> 36,06; yaş<sub>(std. sap.)</sub> 8,351; %53,5’i lisansüstü; %29,5’i lisans; %16,9’u önlisans ve %17,3’ü 1 yıldan daha kısa süre; % 26,4’ü 1-5 yıl; %23,4’ü 6-10 yıl; %17,11’i 11-15 yıl; %9,8’i 16-20 yıl; %5,9’u 21 ve daha uzun süreli çalışan) elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir.

## İkinci Çalışmaya İlişkin Madde Analizi

Çalışma 2 kapsamında ilk önce ölçeğe ilişkin madde analizi yapılarak düzeltilmiş madde toplam korelasyonu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin tümünün sınır değer olan 0,30’dan yüksek (Büyüköztürk, 2005: 171; Nunnally & Bernstein, 1994; Robinson vd., 1991: 31) olduğu; bunun yanı sıra 0,624-0,792 değerleri arasında yer aldığı anlaşılmaktadır (Bknz.: Tablo 3). Ayrıca, maddeler arası korelasyon değerlerinin 0,474-0,751 aralığında seyrettiği; bir başka deyişle 0,80’dan küçük olduğu bulgulanmıştır. Ölçekten madde silinmesi halinde Cronbach alfa değerinin bulgulanana değere nazaran iyileşmediği de ortaya konulmuştur. Ölçeğin Cronbach’s alpha güvenilirlik katsayısı 0,901’dir.

**Tablo 3.** Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları (Çalışma 2)

Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçek İfadeleri	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa Değeri
Madde 1	0,782	0,876	2,10	1,124	0,901
Madde 2	0,778	0,877	2,22	1,124	
Madde 3	0,792	0,875	2,29	1,138	
Madde 4	0,736	0,884	2,01	1,069	
Madde 5	0,682	0,892	2,03	1,156	
Madde 6	0,624	0,900	2,47	1,148	

Tablo 3’te gösterildiği üzere, elde edilen iç tutarlılık katsayısının (Cronbach alfa değeri) 0,70’in üzerinde olması ölçeğin iç tutarlılığının sağlanmış olduğunu belirtmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda keşfedici faktör analizi yapılmıştır.

## Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi (Çalışma 2)

Çokluk ve arkadaşlarının (2012) belirttiği gibi, bir ölçeğin farklı bir amaç ve/veya örneklem kapsamında kullanılması halinde yapı geçerliliğini ortaya koymak için keşfedici faktör analizi yapılmaktadır. Örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin orijinal dilinde (İngilizce) elde edilmiş olan tek faktörlü yapının Türkiye bağlamında sergilenip sergilenmeyeceğini tespit etmek; bir başka deyişle ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır ( $n_1= 508$ ). Analizde faktörleştirme için temel bileşenler analizi kullanılırken; faktör döndürme için Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır.

Analiz neticesinde ulaşılan bulgulara göre, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem büyüklüğü yeterlilik test sonucu 0,874’tür. Bartlett’in küresellik testi sonucu,  $\chi^2= 1863,886$ ;  $df= 15$ ,  $p<0,0001$  değerleriyle

istatistiksel olarak anlamlılık göstermiştir. Bu iki bulguya bağlı kalarak, örneklemin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğu ve veri setinin dağılımının da uygunluk gösterdiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 4.** Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları(Çalışma 2)

Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçek İfadeleri	1. Faktör Faktör Yükleri
Madde 1. Eğer örgütüme yardımı olacaksa, örgütümün iyi görünmesi için gerçekleri çarpıtarak söylerim.	0,866
Madde 2. Eğer örgütüme yardımı olacaksa, müşterilere ve hizmet alıcılara örgütümün ürünleri veya hizmetleri hakkındaki gerçekleri abartarak anlatırım.	0,861
Madde 3. Eğer örgütümün yararına olacaksa, örgütüm veya ürünleri ile ilgili olumsuz bilgileri müşterilerden ve hizmet alıcılardan saklarım.	0,858
Madde 4. Eğer örgütümün ihtiyacı olursa, başarısız bir çalışana, örgütüm yerine bir başka örgütün başına sorun olması umuduyla olumlu referans veririm.	0,823
Madde 5. Eğer örgütümün ihtiyacı olursa, faturası yanlışlıkla fazla kesilen bir müşteriye veya hizmet alıcısına durumu yansıtmam ve geri ödemeyi durdururum.	0,778
Madde 6. Gerekirse, örgütüme zarar verecek bilgileri kamuoyundan gizlerim.	0,728
Varimax döndürmesiyle açıklanan varyans= %67,322, Özdeğer= 4,039, KMO= 0,874, Bartlett's küresellik testi ( $\chi^2$ )= 1863,886, df= 15, p<0,0001	

Keşfedici faktör analizi sonucunda orijinal ölçekteki tek boyutlu yapı elde edilmiştir. Özdeğeri 1'den büyük olan tek bir faktör elde edilmiş ve bu faktörün toplam varyansın %67,322'sini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca, elde edilen madde faktör yüklerinin tamamının 0,728-0,866 arasında seyrederek 0,50'den büyük olduğu tespit edilmiştir (Bknz.: Tablo 4).

### Çalışma 3

Çalışma 3 kapsamında örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin farklı bir örneklem (n= 308) üzerinde; sırasıyla madde analizi, doğrulayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği ve çalışma 2'den farklı olarak ölçüt bağımlı geçerliliği incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda örgütsel özdeşleşme ölçeği (Mael & Ashforth, 1992), makyavelizm ölçeği (Dark Triad ölçeği içinde) (Jonason & Webster, 2010) ve ahlaki uzaklaşma ölçeği (Moore vd., 2012) kullanılmıştır. Örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin Türkçe versiyonunun, örgütsel özdeşleşme, ahlaki çözülme ve makyavelizm ile pozitif ilişkisi içerisinde olması beklenmektedir.

Çalışma 3, İstanbul'da kamu sektöründe çalışan toplam 330 kişiden (%51,5'i erkek; %48,5'i kadın; yaş<sub>(ort.)</sub> 37,38, yaş<sub>(std. sap.)</sub> 6,398; %35,8'i lisansüstü; %51,2'si lisans; %13'ü önlisans mezunu ve %4,8'i 1 yıldan daha kısa süre; % 7,9'u 1-5 yıl; %20,6'sı 6-10 yıl; %36,7'si 11-15 yıl; %19,1'i 16-20 yıl; %10,9'u 21 ve daha uzun süreli çalışan) elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır.

### Kullanılan Ölçekler

**Örgütsel özdeşleşme ölçeği:** Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlama çalışması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmış olan, altı madde ve tek boyuttan oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, beşli Likert ölçekleme ile (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,87'dir. "Çalıştığım örgütten bahsederken; "onlar" yerine "biz" ifadesini kullanırım." bu ölçek için örnek maddedir.

**Makyavelizm ölçeği:** Kişiliğin karanlık üçlüsü olarak bilinen Dark Triad ölçeğinin bir boyutu olan makyavelizmi ölçmek amacıyla, Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlama çalışması Özsoy ve Ardıç (2017) tarafından yapılmış olan, dört madde ve tek boyuttan oluşan

makyavelizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, beşli Likert ölçekleme ile (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,84'tür. "İstedigimi elde etmek için hileye başvurmuşluğum ya da yalan söylemişliğim vardır." bu ölçek için örnek maddedir.

**Ahlaki uzaklaşma ölçeği:** Ahlaki uzaklaşmayı ölçmek amacıyla, Moore ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlama çalışması Ekmekçioğlu ve Aydoğan (2019) tarafından yapılmış olan, sekiz madde ve tek boyuttan oluşan ahlaki uzaklaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, beşli Likert ölçekleme ile (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,91'dir. "Kendine ait olmayan fikirleri kullanıp tüm övgüleri kişisel olarak üzerine almak çok da büyüülecek bir şey değildir." bu ölçek için örnek maddedir.

**Örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeği:** Örgüt yararına etik olmayan davranışları ölçmek amacıyla, bu çalışma kapsamında izlenen yöntemler doğrultusunda hazırlanan, Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiş olan örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçüt geçerliliğini analiz etmek üzere örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin ahlaki uzaklaşma, makyavelizm ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi değerlendirilmiştir. Beşli Likert ölçekleme (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülen bu ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,91'dir. "Eğer örgütüme yardımı olacaksa, örgütümün iyi görünmesi için gerçekleri çarpıtarak söylerim.." bu ölçek için örnek maddedir.

### Üçüncü Çalışmaya İlişkin Madde Analizi

Çalışma 3 kapsamında ilk olarak ölçeğe ilişkin madde analizi yapılmış ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin tümünün sınır değer olan 0,30'dan yüksek (Büyüköztürk, 2005: 171; Nunnally & Bernstein, 1994; Robinson vd., 1991: 31) olduğu; bunun yanı sıra 0,721-0,772 değerleri arasında yer aldığı anlaşılmaktadır (Bknz.: Tablo 5). Ayrıca, maddeler arası korelasyon değerlerinin 0,580-0,639 aralığında seyrettiği; bir başka deyişle 0,80'den küçük olduğu bulgulanmıştır. Ölçekten madde silinmesi halinde Cronbach alfa değerinin bulgularan değere nazaran iyileşmediği de ortaya konulmuştur. Ölçeğin Cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı 0,906'dır. Elde edilen iç tutarlılık katsayısının (Cronbach alfa değeri) 0,70'in üzerinde olması ölçeğin iç tutarlılığının sağlanmış olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda ölçekten hiçbir madde çıkarılmayarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

**Tablo 5.** Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları (Çalışma 3)

Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçek İfadeleri	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa Değeri
Madde 1	0,722	0,892	2,43	0,894	0,906
Madde 2	0,760	0,887	2,45	0,881	
Madde 3	0,772	0,885	2,50	0,866	
Madde 4	0,733	0,891	2,39	0,904	
Madde 5	0,741	0,890	2,44	0,934	
Madde 6	0,721	0,893	2,38	0,810	

### Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (Çalışma 3)

Çalışma 3 kapsamında 330 kişilik örneklem üzerinden yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında altı ifade ve tek faktör yapısından oluşan modelin uyum değerlerinin ( $\chi^2=17,787$ ,  $df=9$ ,  $\chi^2/df=1,976$ , CFI=0,992, IFI=0,992, TLI=0,987, RMSEA= 0,054, SRMR=0,0192) iyi olduğu

anlaşılmaktadır (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; McDonald & Ho, 2002; Marsh & Hocevar, 1985; Bentler, 1990; Sugawara & MacCallum, 1993). Ayrıca, ölçekte yer alan her bir ifadenin yükü 0,50'den yüksek olup (Bagozzi & Yi, 1988) 0,760-0,821 arasında değer almıştır (Bknz.: Tablo 6).

**Tablo 6.** Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Çalışma 3)

Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçek İfadeleri	Standardize Regresyon Katsayıları	t değeri	Standart Hata	p
OYEOD→Madde 1*	0,766	-	-	***
OYEOD→Madde 2	0,808	15,205	0,68	***
OYEOD→Madde 3	0,821	15,494	0,67	***
OYEOD→Madde 4	0,779	14,581	0,71	***
OYEOD→Madde 5	0,783	14,674	0,73	***
OYEOD→Madde 6	0,760	14,171	0,63	***

Not: Ek-1'de Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeğinin Türkçe formu yer almaktadır.  
OYEOD: Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar, \*= Sabit değer, \*\*\*p<0,001  
Uyum iyiliği değerleri=  $\chi^2=17,787$ , df= 9,  $\chi^2/df=1,976$ , CFI=0,992, IFI=0,992, TLI=0,987, RMSEA= 0,054, SRMR=0,0192.

### Korelasyon Analizi

Tablo 7'de yer alan değerlere bakıldığında, yapılan korelasyon analizi sonuçlarının örgüt yararına etik olmayan davranışlar ile örgütsel özdeşleşme ( $r=0,448$ ,  $p<0,01$ ), makyavelizm ( $r=0,306$ ,  $p<0,01$ ) ve ahlaki uzaklaşma ( $r=0,797$ ,  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre, örgüt yararına etik olmayan davranışlar; örgütsel özdeşleşme, makyavelizm ve ahlaki uzaklaşma ile korelasyon sonuçlarının beklenildiği gibi bulgulandığını ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle, söz konusu bu bulgular ışığında örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliği ortaya konulmuş olup; ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı ifade edilebilmektedir.

**Tablo 7.** Çalışmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Değerler

Ölçekler	Ort.	S. S.	ÖÖ	MKY	OYEOD	AU
ÖÖ	3,53	0,724	(0,924)			
MKY	2,83	0,822	-0,063*	(0,889)		
OYEOD	2,43	0,728	0,448**	0,306**	(0,906)	
AU	2,35	0,726	-,0540**	0,236**	0,797**	(0,920)

Not: Ort.= Ortalama, S. S.= Standart sapma, ÖÖ= Örgütsel özdeşleşme, MKY= Makyavelizm, OYEOD= Örgüt yararına etik olmayan davranışlar, AU= Ahlaki uzaklaşma  
n=330; \*\*p=0,01; \*p=0,05; Parantez içindeki değerler Cronbach's alfa katsayılarını temsil etmektedir.

### Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada Umphress ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiş olan örgüt yararına etik olmayan



davranışlar ölçeğinin Türk kültürüne uygun bir biçimde Türkçeye uyarlanması ve uygulanabilirlik düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda geçerlilik ve güvenilirlik analizleri iki farklı örneklem üzerinde (özel sektör ve kamu sektörü) yapılmıştır. Öncelikle ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi amacıyla birinci örnekleme ( $n_1=508$ ) keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, altı ifadeli ölçekten hiçbir madde analiz dışına alınmamış olup; orijinal ölçekteki haliyle benzerlik gösterdiği anlaşılmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %67,322 olarak bulunmuştur (Bknz.: Tablo 4). Ayrıca, ölçeğin güvenilirlik katsayısının belirlenmesi amacıyla yapılan analiz neticesinde ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu ve ölçekten madde silinmesi halinde Cronbach alfa değerinde herhangi bir iyileşme olmadığı tespit edilmiştir. Süreci takiben ikinci örnekleme ( $n_2=330$ ) doğrulayıcı faktör analizi yapılarak model uyum değerlerinin kabul edilebilir değerde olduğu anlaşılacak şekilde ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı anlaşılmıştır (Bknz.: Tablo 6). İkinci örneklem için yapılan güvenilirlik analizi ile yine ölçeğin bu örnekleme de güvenilir olduğu anlaşılmıştır (Bknz.: Tablo 5).

Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğini test etmek üzere, örgütsel özdeşleşme, makyavelizm ve ahlaki uzaklaşma ölçekleri kullanılmıştır. Analiz neticesinde ulaşılan pozitif yöndeki anlamlı ilişkiler yazındaki çalışmaların (Castille, Buckner & Thoroughgood, 2018; Detert, Treviño & Sweitzer, 2008; Effelsberg & Solga, 2015; Fehr vd., 2019; Gürlek, 2021; Irshad & Bashi, 2020; Naseer vd., 2020; Teo & Chan-Serafin, 2013; Verma & Mohapatra, 2015, Xu & Lv, 2018) bulgularıyla benzerlik gösterir haldedir. Elde edilen bu bulgular ışığında değişkenler arasındaki ilişkilerde beklenen sonuçlar gösterilmiş olup örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliliğinin sağlandığına yönelik kanıtlar sunduğu ifade edilebilir. Tüm bunlara bağlı olarak örgüt yararına etik olmayan davranışlar ölçeğinin Türkçe formunun (Bknz.: Tablo 8 ve Ek-1) Türkiye örnekleminde yürütülecek olan bilimsel çalışmalarda etik dışı davranışların incelenmesi amacıyla araştırmacılar tarafından istifade edilebilecek bir ölçme aracı olduğu değerlendirilebilir.

Hemen hemen tüm bilimsel çalışmalarda olabilecek sınırlılıklar bu ölçek uyarlama çalışmasında da mevcuttur. Nitekim, çalışmada ulaşılan sonuçlar her ne kadar iki farklı sektör ve örnekleme uygulanmış olsa da yalnızca araştırmaya katılım gösteren bireylerin değerlendirmeleri ile sınırlıdır. Ölçeğin farklı coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren örgütlerdeki farklı kültürlerde uygulanması, farklı değişkenler ile olan olası ilişkilerinin test edilmesi ve farklı örneklem büyüklükleri üzerinde değerlendirilmesi ile ulaşılabilecek bulguların genellenebilirliğini artıracak değerlendirilmektedir.

**Tablo 8.** Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeğine İlişkin Bilgiler

<b>Ölçeğin Özgün Adı</b>	Unethical Pro-Organizational Behaviors (UPB)
<b>Ölçeğin Türkçe Adı</b>	Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeği (ÖYEOD)
<b>Ölçeğin Tanıtıldığı Özgün Makale</b>	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 influencing unethical pro-organizational behavior". <i>Journal of Applied Psychology</i> , Cilt. 95, No. 4, 769-80.
<b>Ölçeği Türkçeye Uyarlayan(lar)</b>	Dr. Öğr. Üyesi Seval AKSOY KÜRÜ
<b>Türkçe Ölçeğin Güvenilirliği</b>	Birinci örneklem için Cronbach Alfa katsayısı, 0,901; ikinci örneklem için 0,906 olarak hesaplanmıştır. İkinci örneklem üzerinden yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; $\chi^2=17,787$ , $df=9$ , $\chi^2/df=1,976$ , CFI=0,992, IFI=0,992, TLI=0,987, RMSEA=0,054, SRMR=0,0192 uyum iyiliği değerleri tespit edilmiştir.
<b>Ölçtüğü Nitelik</b>	Bireyin kendini örgütünün menfaati ve refahı için görevli hissetmesi, gerekli gördüğü durumlarda örgütüne yarar sağlayacak ise etik dışı davranışlar sergilemesini ifade etmektedir.
<b>Ölçek Türü</b>	Algılanan kendini değerlendirme ölçeğidir.

<b>Uygulanacak Kişi ve/veya Grup</b>	Tüm iş yerlerindeki çalışanlardır.
<b>Kapsamı</b>	Altı madde ve tek boyuttan oluşan ölçek, beşli Likert tipi derecelendirilmeden oluşan değerlendirme ölçeğidir.
<b>Materyal</b>	Kişiler, ölçeği işaretleme yaparak cevaplandırır.
<b>Uygulama</b>	Kısa, anlaşılır ve bireysel değerlendirme sunması sayesinde uygulaması kolaydır. Katılımcılar ölçeği kendileri cevaplandırır.
<b>Puanlama</b>	Verilen cevaplara 1-5 arasında değişen puanlar verilir. Toplam puan hesaplamak için ölçeğin altı maddesinin toplamı alınır. Puan aralığı, 6-30'dur.
<b>Yorumlanması</b>	Ölçeğin tamamından alınan toplam puanların yüksek olması, bireyin örgüt yararına etik olmayan davranışlar sergileme düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

### Kaynakça

- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). "Social identity theory and the organization". *Academy of Management Review*, Cilt. 14, 20-39.
- Baba, A. (2019). Yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların örgüt yararına etik olmayan davranışına etkisinde duygusal bağlılığın aracı rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). "On the evaluation of structural equation models". *Journal of the Academy of Marketing Science*, Cilt. 16, No. 1, 74-94.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). "Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures". *Spine*, Cilt. 25, No. 24, 3186-3191.
- Bentler, P. M. (1990). "Comparative fit indexes in structural models". *Psychological Bulletin*, Cilt. 107, No. 2, 238-246.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley, New York.
- Brislin, R.W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973), *Cross Cultural Research Methods*. John Wiley&Sons Pub. New York.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, Spss uygulamaları ve yorum*. 5 Baskı. PegemA Yayıncılık: Ankara.
- 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*, Cilt. 149, 919-930.
- Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon, O. J. (2016). "Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior". *Journal of Applied Psychology*, Cilt. 101, No. 8, 1082-1096.
- Coşkun, A., & Ülgen, B. (2017). "Örgüt yararına ahlaki olmayan davranış". *İş Ahlakı Dergisi*, Cilt. 10, 177-201.
- Coşkun, B., & Çelikten, M. (2020). "Öğretmenlik meslek etiği üzerine bir inceleme." *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 15, No. 21, 686-710.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik:*

*Spss ve Lisrel uygulamaları*, 2.baskı. Pegem Akademi, Ankara.

- Demirtaş, Ö. (2013). Etik liderlik davranışlarının algılanan etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü. (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). "Moral disengagement in ethical decision making: A study of antecedents and outcomes". *Journal of Applied Psychology*, Cilt. 93, No. 2, 374-391.
- Donaldson, T., & Dunfee, T. W. (1994). Toward a unified conception of business ethics: integrative social contracts theory. *Academy Management Review*, Cilt. 19, No. 2, 252-284.
- Effelsberg, D., & Solga, M. (2015). "Transformational leaders' in-group versus out-group orientation: Testing the link between leaders' organizational identification, their willingness to engage in unethical pro-organizational behavior, and follower-perceived transformational leadership". *Journal of Business Ethics*, Cilt. 126, 581-590.
- Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2014). "Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: a two-study investigation". *Journal of Business Ethics*, Cilt. 120, 81-93.
- Ekmekçioglu, E., & Aydoğan, E. (2019). "Ahlaki uzaklaşma ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması". *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, Cilt. 54, No. 2, 701-712.
- Fehr, R., Welsh, D., Yam, K. C., Baer, M., Wei, W., & Vaulont, M. (2019). "The role of moral decoupling in the causes and consequences of unethical pro-organizational behavior". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt. 153, 27-40.
- Frank, R., Bryan-Low, C., Pacelle, M., Smith, R., Berman, D., Mollenkamp, C., . . . Young, S. (2003, October 3). "Scandal score card". *The Wall Street Journal*, p. B4.
- Gouldner, A. W. (1960). "The norm of reciprocity: A preliminary statement". *American Sociology Review*, Cilt. 25, 161-178.
- Graham K. A, Ziegert, J. C., & Capitano, J. (2015). "The effect of leadership style, framing, and promotion regulatory focus on unethical pro-organizational behavior". *Journal Business Ethics*, Cilt. 126, 423-436.
- Greenberg, J. (2002). "Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt. 89, No. 1, 985-1003.
- Gürlek, M. (2021). Shedding light on the relationships between machiavellianism, career ambition, and unethical behavior intention. *Ethics & Behavior*, Cilt. 31, No. 1, 38-59.
- Gürsoy, A. (2020). "Otel çalışanlarının örgüt yararına ahlaki olmayan davranışları: iş tatmini, lider-üye etkileşimi ve örgütsel adaletin rolü". *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 4, No. 3, 2655-2668.
- Gürsoy, A., Köksal, K., & Topçu, M. K. (2021). "Örgüt yararına ahlaki olmayan davranışın belirleyicileri: duygusal bulaşıcılığın düzenleyicilik rolü". *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 14, No. 1, 163-180.
- Herchen, J. L. (2015). Unethical prosocial behavior: Theory development and experimental findings. (Unpublished Doctoral Dissertation) , University of North Texas, Texas.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). "Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives". *Structural Equation Modeling: A*

Multidisciplinary Journal, Cilt. 6, No. 1, 1-55.

- Irshad, M., & Bashi, S. (2020). "The dark side of organizational identification: a multi-study investigation of negative outcomes". *Frontiers in Psychology*, Cilt. 11, 572478.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). "The dirty dozen: a concise measure of the Dark Triad". *Psychological Assessment*, Cilt. 22, 420-432.
- Karadal, H., & Akyazı, T. E. (2015). Psikolojik Sahiplenme ile Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Analizi Üzerine Aksaray İlinde Bir Araştırma. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Tokat, Türkiye.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford publication.
- Kök-Bayrak, S. (2006). Organizasyonel Kurumsallaşmada Bir Değer Boyutu: İş Ahlakının Kurumsallaşması. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt. 8, No. 1, 58-78.
- Köksal, K. Gürsoy, A., & Topçu, M. K. (2018). "Etik olmayan örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicileri: etkileşim adaleti, yöneticiye duyulan güven ve sosyal bağların rolü". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* Cilt. 17. UİK Özel Sayısı, 215-228.
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A. et al. (2019). "Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior". *Journal of Business Ethics*, Cilt. 154, 109-126.
- Liu, Y., & Qiu, C. (2015). "Unethical pro-organizational behavior: Concept, measurement and empirical research". *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Cilt. 3, 150-155.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification". *Journal of Organizational Behavior*, Cilt. 13, 103-123.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). "Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First and higher order factor models and their invariance across groups". *Psychological Bulletin*, Cilt. 97, No. 3, 562-582.
- McDonald, R. P., & Ho, M.-H. R. (2002). "Principles and practice in reporting structural equation analyses". *Psychological Methods*, Cilt. 7, No. 1, 64-82.
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J., & Xu, L. (2013). "The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects?". *Journal of Business Ethics*, Cilt. 116, No. 3, 641-653.
- Moore, C., Detert, J. R., Trevino, L.K., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). "Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior", *Personnel Psychology*, Cilt 65, No. 1, 1-48.
- Naseer, S., Bouckenoghe, D., Syed, F., Khan, A. K., & Qazi, S. (2020). "The malevolent side of organizational identification: unraveling the impact of psychological entitlement and manipulative personality on unethical work behaviors". *Journal of Business and Psychology*, Cilt. 35, 333-346.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. 3rd Edition. McGraw-Hill, Inc., New York.
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). "Karanlık üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi". *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt. 24, No. 2, 391-406.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightson, L. S. (1991). *Criteria for scale selection and evaluation*. İçinde J.P. Robinson, P.R. Shaver ve L. S. Wrightson (Eds.), *Measures of Personality and Social*

- Psychological Attitudes (ss. 1-16). Academic Press, San Diego, CA
- Shu, X. (2015). "Contagion effect of unethical pro-organizational behavior among members within organization". *Metallurgical and Mining Industry, Cilt. 5*, 235-242.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). "Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice". *Journal of Applied Psychology, Cilt. 82*, No. 3, 434-443.
- Spector, P. E., & 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, Cilt. 12*, No. 2, 269-292.
- Sperber, A. D., Devellis, R. F., & Boehlecke, B. (1994). "Cross-cultural translation: methodology and validation". *Journal of Cross-Cultural Psychology, Cilt. 25*, No. 4, 501-524.
- Sugawara, H. M., & MacCallum, R. C. (1993). Effect of estimation method on incremental fit indexes for covariance structure models. *Applied Psychological Measurement, Cilt. 17*, No. 4, 365-377.
- Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press, Cambridge, England.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior*. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., ss. 7-24). Nelson-Hall, Chicago, IL.
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma, *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa*.
- Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). "13 Ethical decision making: Where we've been and where we're going". *The Academy of Management Annals, Cilt. 2*, No. 1, 545-607.
- Teo, L., & Chan-Serafin, S. (2013, December). Moral foundations in organisations: Exploring the role of moral concerns and organisational identification on unethical pro-organisational behaviours. Paper presented at the Meeting of the Australia and New Zealand Academy of Management, Hobart, Australia.
- Tepe, H. (1998). "Bir felsefe dalı olarak etik: etik kavramı, tarihçesi ve günümüzde etik". *Doğu- Batı Düşünce Dergisi, Cilt. 4*, 9-24.
- Terpstra, D. E., Rozell, E. J., & Robinson, R. K. (1993). "The influence of personality and demographic variables on ethical decisions related to insider trading". *Journal of Psychology, Cilt. 127*, No. 4, 375-389.
- Thau, S., Aquino, K., & Poortvliet, P. M. (2007). "Self-defeating behaviors in organizations: The relationship between thwarted belonging and interpersonal work behaviors". *Journal of Applied Psychology, Cilt. 92*, No. 3, 840-847.
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). "(Un)ethical behavior in organizations". *Annual Review of Psychology, Cilt. 65*, 635-660.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). "When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors". *Organization Science, Cilt. 22*, No. 3, 621-40.
- 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 influencing unethical pro-organizational behavior". *Journal of Applied Psychology, Cilt. 95*, No. 4, 769-80.

- Uymaz, A. O. (2019). Liderlik Tarzının Örgüt Üyesinin Örgüt Yararına Ahlaki Olmayan Davranışları Üzerine Etkisi. 7. *Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi*, Burdur, Türkiye.
- Vadera, A. K., & Pratt, M. G. (2013). "Love, hate, ambivalence, or indifference? A conceptual examination of workplace crimes and organizational identification". *Organization Science*, Cilt. 24, 172-188.
- Verma, P., & Mohapatra, S. (2015). Weak ideologies or strong identification: Decision making in unethical pro-organizational behavior. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=2687441>.
- Xu, T., & Lv, Z. (2018). "HPWS and unethical pro-organizational behavior: a moderator mediation model". *Journal of Managerial Psychology*, Cilt. 33, No. 3, 265-278.

**Ek 1. Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar Ölçeğinin Türkçe Formu****ÖRGÜT YARARINA ETİK OLMAYAN DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ\***

Aşağıda, örgütünüz için yarar sağlayacağını düşündüğünüz bir davranışı etik olmasa dahi gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceğinize ilişkin olarak sizin düşüncelerinizi tanımlayan (ya da pek tanımlayamayan) birtakım maddeler sunulmaktadır. Lütfen aşağıda yer alan maddelerin sizi ne düzeyde yansıttığını ya da yansıtmadığını örnek değerlendirmeye göre “X” ile işaretleyiniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

No	İfadeler	1	2	3	4	5
1	Eğer örgütüme yardımı olacaksa, örgütümün iyi görünmesi için gerçekleri çarpıtarak söylerim.					
2	Eğer örgütüme yardımı olacaksa, müşterilere ve hizmet alıcılara örgütümün ürünleri veya hizmetleri hakkındaki gerçekleri abartarak anlatırım.					
3	Eğer örgütümün yararına olacaksa, örgütüm veya ürünleri ile ilgili olumsuz bilgileri müşterilerden ve hizmet alıcılardan saklarım.					
4	Eğer örgütümün ihtiyacı olursa, başarısız bir çalışana, örgütüm yerine bir başka örgütün başına sorun olması umuduyla olumlu referans veririm.					
5	Eğer örgütümün ihtiyacı olursa, faturası yanlışlıkla fazla kesilen bir müşteriye veya hizmet alıcısına durumu yansıtmam ve geri ödemeyi durdururum.					
6	Gerekirse, örgütüme zarar verecek bilgileri kamuoyundan gizlerim.					

\* © Umphress, Bingham ve Mitchell (2010).

Uyarlayan: Seval Aksoy Kürü (2022).

## Research Article

# Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

## *Unethical Pro-Organizational Behavior: A Study of Scale Adaptation*

**Seval AKSOY KÜRÜ**

Dr. Öğr. Üyesi Balıkesir Üniversitesi

Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Anabilim Dalı

[drsevalaksoykuru@gmail.com](mailto:drsevalaksoykuru@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-1370-0287>

## **Extensive Summary**

### **Introduction**

In today's working life, many unethical behaviors in organizations are seen in various frequencies and qualities. One of these behaviors is unethical pro-organizational behavior, which areas are the behaviors that employees display with the belief that they will benefit their organizations by observing good intentions. "Behaviors that are intended to support the effective work of the organization or its members (superiors and/or managers) but violate social norms, laws or moral values" (Umphress & Bingham, 2010). The concept is based on two basic elements. The first of these is that the behavior exhibited by the employee is not universally accepted as ethical (Donaldson & Dunfee, 1994). The second element is that the employee performs these behaviors knowingly and willingly, even though it is known that it is not ethical. These behaviors, which are exhibited to protect the interests and interests of the organization, include a wide variety of manipulations, deception, and lies in action and discourse (Miao, Newman, Yu & Xu, 2013). The point that should be differentiated in the behaviors exhibited by the employee is that the said behavior is entirely for the benefit of the organization, manager, and/or colleague(s) (Umphress & Bingham, 2011).

Unethical pro-organizational behavior has been manifested in the literature, especially in international studies, for the last 10 years. However, it is known that very few studies (Baba, 2019; Gürsoy, 2020; Gürsoy, Köksal & Topçu, 2018; Karadal & Akyazı, 2015; Köksal, Gürsoy & Topçu, 2021) have been conducted in the national literature by addressing the concept. To understand the concept and evaluate it in working life, Umphress et al. (2010) has a scale developed by. Within the scope of the study, firstly, the concept of unethical behavior for the benefit of the organization was focused on. Following this, the only measurement tool is known in the literature of the concept, Umphress et al. (2010), validity, reliability analyzes, and findings on the relationship between organizational identification, Machiavellianism, and moral distancing are included. The criterion-dependent validity was examined and the adaptation of the scale into Turkish was carried out.

### **Methods**

The purpose of this study was to adapt the Unethical Pro-Organizational Behavior Scale developed by Umphress et al. (2010) into Turkish. The validity and reliability studies of the Turkish version of the single-factor Unethical Pro-Organizational Behavior Scale developed by Umphress et al. (2010) are described in detail in three different studies.

### **Study 1 (Translation Study)**

First of all, permission was obtained from Elizabeth E. Umphress, the responsible author, via e-mail, for the adaptation of the Unethical pro-organizational behavior scale developed by Umphress et al. (2010)



into Turkish. Following the permission obtained, the scale adaptation study was started with the decision numbered 2021/26 dated 19.08.

In the translation process of the scale, the suggestions of Brislin et al. (1973) and Beaton et al. (2000) regarding the scale adaptation stages were adhered to. In this context, a Turkish translation was made by presenting the original version of the scale in English to two translators whose native language is Turkish, who do not have any theoretical background on the subject being studied and who, on the contrary, are equipped with the relevant equipment. Then, the similarities and differences of the two different translated texts were evaluated and reported by two translators and researchers. The intelligibility of the expressions, word and sentence structure, and cultural compatibility of the scale, which was translated into Turkish, were reviewed by three experts in the field. The Turkish translation scale, which was agreed upon, was translated back into English by two different translators, and similar and dissimilar aspects with the original version were reported. Considering Sperber, Devellis, and Boehlecke's (1994) recommendations for scale adaptation studies, a five-point Likert scale (1= strongly disagree, 5= strongly agree) in terms of "linguistic comparison" and "similarity of the translation with the original" along with back translations. The Turkish text of the scale of unethical behavior for the benefit of the organization was evaluated by the commission and it was decided to use it in the current study.

## Study 2

Within the scope of the study-2 carried out to adapt the scale of unethical behavior for the benefit of the organization developed by Umphress et al. (2010) into Turkish, item analyzes of the related scale were presented, and construct validity was evaluated with exploratory factor analysis. This study was conducted on a total of 508 people (50.8% male; 49.2% female; age(mean) 36.06; age(std. d..) 8,351; 53.5% postgraduate; 29.5% undergraduate; 16.9% associate degree and 17.3% less than 1 year; 26.4% 1-5 years; % 23.4% 6-10 years; 17.11% 11-15 years; 9.8% 16-20 years; 5.9% employees 21 and longer).

The fact that the internal consistency coefficient (Cronbach's alpha value) obtained is above 0.70 indicates that the internal consistency of the scale is provided. In line with these results, exploratory factor analysis was performed. According to the findings obtained as a result of the analysis, the sample size of the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) adequacy test result is 0.874. Bartlett's test of sphericity,  $\chi^2=1863,886$ ;  $df=15$  showed statistical significance with  $p<0.0001$  values. Adhering to these two findings, it is understood that the sample size is sufficient for factor analysis and the distribution of the data set is also suitable. As a result of exploratory factor analysis, the one-dimensional structure in the original scale was obtained. A single factor with an eigenvalue greater than 1 was obtained and it was seen that this factor explained 67,322% of the total variance. In addition, it was determined that all of the item factor loads obtained were between 0.728 and 0.866 and were greater than 0.50.

Within the scope of Study 2, item analysis of the scale was first performed and the corrected item-total correlation was determined. All of the corrected item-total correlation values of the expressions in the scale are higher than the limit value of 0.30. In addition, it is understood that the values are between 0.624-0.792. In addition, the correlation values between the items were in the range of 0.474-0.751; in other words, it was found to be less than 0.80.

## Study 3

Within the scope of Study 3, on a different sample ( $n=308$ ) of the scale of unethical pro-organizational behavior; respectively, item analysis, confirmatory factor analysis, construct validity, and criterion-dependent validity, unlike study 2. For this purpose, organizational identification scale (Mael & Ashforth, 1992), machiavellianism scale (Dark Triad) scale (Jonason & Webster, 2010) and moral distancing scale (Moore et al., 2012) were used. The Turkish version of the scale of unethical behavior for the benefit of the organization is expected to be positively related to organizational identification, moral disengagement and machiavellianism.

Study 3, a total of 330 people working in the public sector in Istanbul (51.5% male; 48.5% female; age (mean) 37.38, age (std. d.) 6.398; 35% .8% postgraduate; 51.2% undergraduate; 13% associate degree graduate and 4.8% less than 1 year; 7.9% 1-5 years; 20.6% 6-10 years; 36.7% 11-15 years; 19.1% 16-20 years; 10.9% employees 21 and longer) based on the data obtained. It is understood that all of the

corrected item-total correlation values of the expressions in the scale are higher than the limit value of 0.30. In addition, it is understood that it is between 0.721-0.772 values. In addition, the correlation values between the items were in the range of 0.580-0.639; in other words, it was found to be less than 0.80. It has also been revealed that the Cronbach's alpha value does not improve compared to the detected value if the item is deleted from the scale. The Cronbach's alpha reliability coefficient of the scale is 0.906.

Considering the results of the confirmatory factor analysis conducted on a sample of 330 people within the scope of Study 3, the fit values of the model consisting of six statements and a single factor structure ( $\chi^2=17.787$ ,  $df=9$ ,  $\chi^2/df=1.976$ ,  $CFI=0.992$ ,  $IFI=0.992$ ,  $TLI=0.987$ ,  $RMSEA=0.054$ ,  $SRMR=0.0192$ ) appears to be good (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; McDonald & Ho, 2002; Marsh & Hocevar, 1985; Bentler, 1990; Sugawara & MacCallum, 1993). In addition, the load of each statement in the scale was higher than 0.50 (Bagozzi & Yi, 1988) and took a value between 0.760 and 0.821.

According to the results of the correlation analysis, unethical pro-organizational behavior and organizational identification ( $r=0.448$ ,  $p<0.01$ ), machiavellianism ( $r=0.306$ ,  $p<0.01$ ) and moral distancing ( $r=0.797$ ,  $p<0.01$ ) was found to have a positive significant relationship between.

In the light of these results, the criterion-dependent validity of the scale of unethical pro-organizational behavior was revealed. It can be stated that the construct validity of the scale is provided.

### **Conclusion**

As a result of the studies of the adaptation of the unethical pro-organizational behavior scale (Umphress et al., 2010) to Turkish, it has been determined that the Turkish version of the scale has a single-factor structure as in the original scale. In addition, it was determined that the Turkish version of the scale was a valid and reliable scale. Accordingly, the Turkish form of the unethical pro-organizational behavior scale can be a measurement tool that can be evaluated by the researchers in the study of unethical behaviors in Turkey.