

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NEVROTİK KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN
KARİYERİZM EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE AHLAKİ ÇÖZÜLMENİN ARACI
ETKİSİ

ZEYNEP BUSRA AĞIRBAŞ

2501151363

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. BORA YILDIZ

İSTANBUL, 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : ZEYNEP BUSRA AĞIRBAŞ Numarası : 2501151363
Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : İŞLETME (İKTİSAT) Danışmanı : DOÇ. DR. BORA YILDIZ
Tez Savunma Tarihi : 22.10.2019 Saati : 10.00
Tez Başlığı : NEVROTİK KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN KARIYERİZM EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
AHLAKİ ÇÖZÜLMENİN ARACI ETKİSİ

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış,
sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. HALİM KAZAN		Kabul
1- DOÇ. DR. BORA YILDIZ		Kabul
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ ÖZLEM AYAZ ARDA		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MEHMET SARAÇ		
2- DOÇ. DR. MERVE KOÇOĞLU SAZKAYA		

ÖZ
NEVROTİK KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN KARIYERİZM EĞİLİMİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE AHLAKİ ÇÖZÜLMENİN ARACI ETKİSİ
ZEYNEP BUSRA AĞIRBAŞ

Bu çalışma kariyerizm eğiliminin birey düzeyindeki öncüllerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda nevrotik kişilik özelliği ve ahlaki çözülme eğilimi kavramlarına yer verilmiştir. Sosyal bilişsel teori ve kontrol odağı ilkesine dayanarak geliştirilen araştırma modelinde nevrotiklik bağımsız değişken, ahlaki çözülme aracı değişken ve son olarak kariyerizm eğilimi bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde kariyerizm eğilimi ile ilgili çalışmaların oldukça sınırlı oluşu bu çalışmanın temel motivasyonunu teşkil etmektedir. Alan yazındaki bu boşluğu doldurmaya yönelik yapılan bu araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile ulaşılan 316 (197 erkek ve 119 kadın) beyaz yakalı hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma kamu sektörü ile sınırlandırılmıştır. Verilerin toplanmasında anket tekniğinden faydalanılmış olup hazırlanan anket ortak metot varyans hatasını engellemek ve nedensel ilişkileri ortaya koyabilmek için bir ay ara ile iki farklı zaman diliminde aynı kişilere uygulanmıştır. SPSS 21.0 ve AMOS 20.0 programları aracılığıyla yapılan istatistiki analizler neticesinde kişilik özelliklerinden nevrotikliğin kariyerizmi pozitif olarak yordadığı ve ahlaki çözülme eğiliminin bu ilişkide tam aracı etkisinin olduğu saptanmıştır. Araştırma sonunda yönetici ve uygulayıcılara çeşitli öneriler sunmakla beraber araştırmanın kısıtları belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Nevrotiklik Kişilik Özelliği, Kariyerizm Eğilimi, Ahlaki Çözülme, Sosyal Bilişsel Teori, Kontrol Odağı

ABSTRACT

THE EFFECT OF NEUROTIC PERSONALITY TRAITS ON CAREERISM: MEDIATING EFFECTS OF MORAL DISENGAGEMENT

ZEYNEP BUSRA AĞIRBAŞ

The purpose of this study is to determine the antecedents of careerism orientation at the individual level. In this context, the concepts of neuroticism and moral disengagement are included as antecedents of careerism. The research model was based on social cognitive theory and locus of control principle while neuroticism was considered as independent variable, careerism orientation as dependent variable and moral disengagement as mediator variable. Despite there are lots of studies about the negative employee orientations there are limited studies to determine antecedents of careerism orientation. In this respect filling this gap is the originality of this study. The sample of this study was composed of 316 white collar service sector employees (197 male and 119 female) who were chosen by simple random sampling method. The survey technique was used to collect the data and the questionnaires were applied to the same people in two different time periods with one month interval in order to prevent common method variance error. To analyze the data SPSS 21.0 and AMOS 20.0 programs were used. The results of time lapped study show that neuroticism positively predicts careerism and moral disengagement fully mediates this relationship. At the end of the study, suggestions and managerial implications as well as the limitations of the research were provided.

Keywords: Neuroticism Personality Traits, Careerism Orientation, Moral Disengagement, Social Cognitive Theory, Locus of Control

ÖNSÖZ

Bir zorlu yolculuğun daha sonuna geldiğimin göstergesi olan tezimi tamamlamış olmanın mutluluğunu yaşarken bu yolculukta yanımda olanları anmayı da bir borç bilirim. Öncelikle ilk öğretmenim ve canım babam ÖMER LÜTFİ ARI'ya ve değerli annem ZEHRA ARI'ya eğitim hayatım boyunca bana her konuda destek oldukları için sonsuz şükranlarımı sunuyorum. Bana akademik hayatı sevdiren, bu zorlu yolu keyifli bir ortaklığa dönüştüren ve genç yaşta başardıkları ile öğrencilerine örnek olan çok kıymetli hocam Doç. Dr. BORA YILDIZ'a verdiği tüm emekler için çok teşekkür ediyorum. Hayat arkadaşlığı yaptığım ve beni akademik hayata teşvik eden sevgili eşim SAMED AĞIRBAŞ'a ve ailesine zorlandığım her anda yanımda oldukları için minnettarım. Son olarak gizli kahramanlarım değerli İBB Gençlik Meclisi çalışanlarına ve ekip arkadaşlarım olan İETT Ruh Sağlığı Merkezi çalışanlarına veri toplama sürecinde benden desteklerini esirgemedikleri için teşekkürlerimi sunuyorum.

İstanbul, 2019

Zeynep Busra AĞIRBAŞ

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.SOSYAL BİLİŞSEL TEORİ	5
1.2.KONTROL ODAĞI İLKESİ.....	6

İKİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.KİŞİLİK KAVRAMI	9
2.1.1. Kişiliği Etkileyen Faktörler.....	10
2.1.2. Kişiliğe İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar.....	11
2.1.2.1.Psikanalitik Yaklaşım	11
2.1.2.2.İnsancıl Yaklaşım.....	13
2.1.2.3.Biyolojik Yaklaşım	15
2.1.2.4.Bilişsel Yaklaşım.....	16
2.1.2.5.Davranışsal/Sosyal Öğrenme Yaklaşımı	17
2.1.2.6.Ayırıcı Özellikler Yaklaşımı.....	18
2.1.3. Beş Faktör Kişilik Kuramı	20

2.2.AHLAKİ ÇÖZÜLME EĞİLİMİ.....	25
2.2.1. Ahlaki Çözölme Eğiliminin Tanımı.....	25
2.2.2. Ahlaki Çözölme Eğiliminin Mekanizmaları	28
2.2.3. Ahlaki Çözölme Eğiliminin Öncülleri	31
2.2.4. Ahlaki Çözölme Eğiliminin Sonuçları	32
2.3.KARİYERİZM EĞİLİMİ	34
2.3.1. Kariyerizm Eğiliminin Öncülleri	36
2.3.2. Kariyerizm Eğiliminin Sonuçları	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	41
3.2. NEVROTİK KİŞİLİK ÖZELLİĞİ VE KARİYERİZM EĞİLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	42
3.3. NEVROTİK KİŞİLİK ÖZELLİĞİ VE KARİYERİZM EĞİLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE AHLAKİ ÇÖZÜLMENİN ARACI ETKİSİ	44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. PROBLEM.....	46
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	46
4.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	46
4.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	46
4.5. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	47
4.6. VERİLERİN TOPLANMASI.....	47
4.7. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER	48

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

5.1. PİLOT ÇALIŞMA	50
5.2. ANA ÇALIŞMA	51
5.3. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	52
5.4. DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ	56
5.5. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ	60
5.6. KORELASYON ANALİZİ	61
5.7. ORTALAMALARI KARŞILAŞTIRMA TESTLERİ	64
5.8. YAPISAL EŞİTLİK MODELİNİN TEST EDİLMESİ	65
SONUÇ VE ÖNERİLER	69
KAYNAKÇA	75
EKLER	92

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Fiske (1949)'den Bugüne Kişilik Özellikleri	22
Tablo 2. Ankette Yer Alan İfadelerin Dağılımı	50
Tablo 3. Katılımcıların Demografik Dağılımı	52
Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler	54
Tablo 5. Tavsiye Edilen Genel Uyum İndeksleri	57
Tablo 6. Araştırma Modelinin Temel Ölçüm Uyumu Sonuçları	59
Tablo 7. Değişkenlerin Güvenilirlik Düzeyi	61
Tablo 8. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları	63
Tablo 9. Medeni Duruma Göre Ahlaki Çözülmenin Karşılaştırılması	64
Tablo 10. Eğitim Düzeylerine Göre Ahlaki Çözülmenin Karşılaştırılması	64
Tablo 11. Çalışma Süresine Göre Kariyerizm Eğilimlerinin Karşılaştırılması	65
Tablo 12. Dolaylı Etkiler için Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları	66
Tablo 13. Analiz Sonuçlarının Özeti	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Topografik Model.....	12
Şekil 2. Maslow Hiyerarşi Piramidi.....	14
Şekil 3. Eysenck'in Kişilik Boyutları	16
Şekil 4. Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Özet Tablo	25
Şekil 5. Sebepli Eylem Teorisi (Theory of Reasoned Action) Sistemi.....	27
Şekil 6. Düzenleyici Mekanizmalar	29
Şekil 7. Kavramsal Model.....	41
Şekil 8. Ölçüm Modeli.....	60
Şekil 9. Nevrotik Kişilik Özelliğinin Kariyerizm Eğilimi Üzerindeki Etkisi.....	66
Şekil 10. Nevrotiklik, Ahlakî Çözölme Eğilimi ve Kariyerizm Arasındaki İlişkinin Yapısal Modeli	67
Şekil 11. Gerçekleşen Model	68

KISALTMALAR LİSTESİ

AÇ	: Ahlaki Çözölme
BFKÖ	: Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği
KÖ_N	: Kişilik Özelliği Nevrotiklik
KR	: Kariyerizm
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
SBT	: Sosyal Bilişsel Teori
SS	: Standart Sapma
Std	: Standart

GİRİŞ

Rekabetin gittikçe artış gösterdiği günümüz örgütleri için başarıyı sürdürebilmenin en önemli şartı eldeki kaynakları etkin ve verimli kullanmaktır. Bu kaynakların başında da insana atfedilen değerin gittikçe artması sebebiyle insan kaynağı gelmektedir. Bu kaynağın iyi bir şekilde yönetilmesinin uzun dönemde örgüte büyük kar ve rekabet avantajı sağlayabileceği söylenebilir. Bu nedenle çalışanların zamanla geliştirdikleri yetenek, beceri ve bilgileri örgütün önemli bir girdisi olarak kabul edilip doğru bir şekilde değerlendirilmelidir.

Ortak bir amaç etrafında toplanan çalışanlar yeni teknolojilere uyum sağlamak ve sahip oldukları kaynaklarla rekabet edebilmek için çeşitli biçimlerde birbirleriyle iletişim ve etkileşim kurmaktadır. Bu iletişim ve etkileşimin kurallarını ve prensiplerini belirlemek, insan ve grup düzeyinde davranışları anlamak ve çalışanları daha etkin ve başarılı kılmak için örgütsel davranış disiplini gittikçe önem kazanmaktadır (Özkalp, 2003). Bu disiplinin örgüt, grup ve birey olmak üzere üç düzeyi bulunmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Sergilenen örgütsel davranışın birey düzeyindeki öncüllerini tespiti ilişkin çalışmalarda çoğunlukla duygular, tutumlar, algılar, kişilik ve değerlere odaklanılmaktadır (Robbins, Judge, Millett ve Boyle, 2013). Bu incelemeler sonucunda örgüt için olumlu olacağı düşünülen birey düzeyindeki davranış ve öncüllerin tespiti ve tekrarı oldukça önemli iken örgüt için olumsuz olacağı düşünülen davranış ve öncüllerin tespiti de göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda olumsuz iş yeri davranışlarına sebep olduğu düşünülen kariyerizm eğiliminin birey düzeyindeki öncüllerini belirlemek bu çalışmanın temel motivasyonunu teşkil etmektedir. Çalışmanın birey düzeyindeki öncüller ile sınırlandırılmasında geçmişte yapılan ve kültür gibi dış etmenlerin kariyerizm eğilimi üzerinde etkisinin olmadığını gösteren çalışmalar etkili olmuştur (Chay ve Aryee, 1999).

Kariyerizm, çalışanların performansa dayalı olmayan yöntemlerle kariyer ilerlemelerini sürdürme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Feldman ve Weitz, 1991). Olumsuz bir eğilim olarak tanımlanan kariyerizm eğiliminin ilgili alanyazında sınırlı sayıda çalışmada yer aldığı ve üretkenlik karşısı iş yeri davranışlarının, sapkın işyeri

davranışlarının, zorunlu vatandaşlık davranışının ve işten ayrılma niyetinin olumlu bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (Yıldız vd., 2015a; Yıldız ve Arda, 2018; Adams, 2011). Bu araştırmada ise kariyerizm eğiliminin öncülleri olabileceği düşünülen beş faktör kişilik özelliklerinden nevroitikliğin ve ahlaki çözülme eğiliminin etkileri incelenmiştir.

Alan yazın incelendiğinde kişilik kavramı ile ilgili birçok farklı yaklaşıma ve farklı tanıma rastlamak mümkündür (Kittisopee, 2001). Genel anlamda kişilik bireyi diğerlerinden ayıran ve kalıcı olma eğilimi gösteren özellikler bütünü (Vecchio, 1988), özgün ve nispeten sabit düşünce, davranış ve duygu kalıpları olarak tanımlanabilmektedir (Greenberg, 1999). Kişiliğin meydana gelmesinde hem insanın doğuştan getirdiği özellikleri hem de bulunduğu çevrenin etkisini görmek olasıdır. Yapılan çalışmalar kişilik yapısının zarar verici işyeri davranışları, performans, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir (Barrick ve Mount, 1991; Organ, 1994; Judge, Heller ve Mount, 2002; Salgado, 2002). Ancak kişilik ve kariyerizm arasındaki direkt ilişkiyi inceleyen çalışma oldukça sınırlıdır (Chiaburu, Muñoz ve Gardner, 2013). Bu bağlamda kontrol odağı ilkesinden yola çıkılarak kişiliğin kariyerizm eğilimi üzerinde etkisinin olup olmayacağı incelenerek alan yazındaki bu boşluğun doldurulması hedeflenmiştir.

Diğer yandan ahlaki çözülme eğilimi yapmayı planladıkları davranışların doğru olmadığını bildikleri halde bireylerin kendi içlerinde durumu belirli bir mantık kapsamında rasyonelleştirerek davranışlarını sürdürme eğilimi anlamına gelmektedir (Bandura, 1999). Ahlaki çözülmenin olumsuz davranışlara sebep olduğuna dair çalışmalar ve Moore vd. (2012)'nin bu konuda gerçek iş ortamında yapılacak olan çalışmaların değerli olacağına yönelik ifadesi göz önünde bulundurularak bu değişkenin kişilik ve kariyerizm ilişkisine etkisi incelenmiştir (Detert, Treviño ve Sweitzer, 2008; Kish-Gephart, Harrison ve Treviño, 2010).

Sosyal bilişsel teori ve kontrol odağı ilkesi göz önünde bulundurularak ele alınacak olan kariyerizm eğilimi ve öncülleri başlıklı çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın dayandırıldığı teorik altyapıya yönelik açıklamalara yer verilirken ikinci bölümde kariyerizm eğilimi, kişilik ve ahlaki

özölme kavramları ile ilgili alan yazın taraması sunulmuştur. Üçüncü bölümde ise teorilere dayandırılarak değışkenler arasındaki ilişkilere değinilip araştırmanın hipotezleri ve kavramsal modeli sunulmuştur. Dördüncü bölümde de araştırmanın problemine, amacına, önemine, hipotezlerine, evrenine ve örneklemine, verilerinin toplanması aşamasına ve son olarak ölçeklerine yer verilmiştir. Beşinci bölümde ise araştırma verileri üzerinden elde edilen bulgulara ve istatistiki analizler sonucu test edilen hipotezlerin sonuçlarına değinilmiştir. Son olarak gerçekleşen model doğrultusunda çalışmanın yönetsel uygulamaya dönük sonuçları tartışılıp bazı öneriler ve araştırmanın kısıtları sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Thomas Kuhn (1970) “Bilimsel Devrimlerin Yapısı” isimli kitabında bilimdeki pozitivizm anlayışından bahsetmektedir. Tüm bilim dallarının birliği ilkesine dayandırılarak sosyal bilimlerde de pozitivizm anlayışının gerekli olduğu düşünülmektedir (Neuman, 2003). Bu anlayışa göre araştırmalar geleneksel teoriler ya da modeller temel alınarak veya bu modellerin öngördüğü yöntemler (hipotez kurma ve test etme gibi) kullanılarak yapılmaktadır (Yıldırım, 1999). Bu bağlamda yapılan bu araştırma sosyal bilişsel teori ve kontrol odağı ilkesine dayandırılmıştır.

Örgütler için çalışanların davranışlarını anlamaya çalışmak, geleceğe ilişkin yordamalarda ve tahminlerde bulunmak sürdürülebilir başarı için oldukça önemlidir. Bu nedenle yapılan bu çalışmada örgüte zarar verdiğine yönelik araştırmaların teyit ettiği kariyerizm eğilimini anlamak ve öncüllerini tespit etmek amaçlanmıştır. Feldman ve Weitz (1991) makalelerinde kişiliğin kariyerizm eğilimi ile ilişkili olabileceğini öne sürmüşlerdir. Bunun yanısıra kontrol odağı ilkesinin bireylerin yaşadıkları veya yaşayacakları olayları değerlendirirken iç ve dış kontrol odaklı bireyler olarak ayrıldıkları ve bu ayrılığın kaynağının kişilik özellikleri ve geçmiş tecrübeler olduğu iddiası da önemlidir (Lefcourt, 1991). Kontrol odağı ilkesinin ortaya koyduğu bilgiler ışığında öncelikle beş faktörlü kişilik özelliklerinden nevrotiliğin kariyerizm eğilimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ancak bu etkileşimin ardında kişilik dışında etkisi olabileceği düşünülen ahlaki çözülme eğilimi de çalışma dahilinde değerlendirilmiştir.

Bandura (1986) tarafından sosyal bilişsel teori kapsamında bireylerin çevrenin etkisiyle ahlaki standartlara bağlı çalışan kontrol mekanizmaları geliştirdiği ifade edilmektedir. Öz düzenleme (self regulatory) olarak adlandırılan bu mekanizmanın kişinin herhangi bir düşünce, eğilim, tutum ve davranış göstermeden önce çalıştığı düşünülmektedir. Bu mekanizmanın çalıştığı sürece insanı ahlaki olarak doğru davranışlara sevk edebileceği ancak çalışıp çalışmamasının kişinin kendi inisiyatifinde olduğu ifade edilmektedir (Bandura, 1986). Dolayısıyla, kişinin bu mekanizmaları devre dışı bırakması ve ahlaki çözülme (moral disengagement) aracılığıyla olumsuz eğilim ve davranışlardan rahatsızlık duymaması söz konusu

olabilmektedir (Detert vd., 2008). Bu bilgiler sonucunda ahlaki çözümlenin olumsuz bir çalışan eğilimi olan kariyerizmi kişilik özelliklerinden daha güçlü bir şekilde yordayabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle sosyal bilişsel teoriye dayanarak ahlaki çözümlenin kişilik özellikleri ve kariyerizm eğilimi ilişkisinde aracı etkiye sahip olabileceği öngörülmüştür.

Tüm bu bilgiler ışığında gerekli bilimsel temellendirmesi yapılan çalışmaya yönelik kavramlar ilerleyen başlıklarda detaylarıyla açıklanmıştır. Bu amaçla öncelikle araştırmaya dayanak oluşturan teorik alt yapıya sonrasında ise modelde yer alan değişkenlere ilişkin detaylara yer verilmiştir.

1.1. Sosyal Bilişsel Teori

Sosyal bilişsel teoriye göre bilgi bilişsel işlemlerin sonucudur (Bandura, 1986). Bu işleme kişisel özelliklerin ve düşünce yapılarının etkisinde olup bireyin nasıl algıladığı ve davrandığı üzerinde etkilidir. Bandura'nın öne sürdüğü bu teoriyi diğerlerinden farklı kılan davranışları yalnızca psikodinamik süreçlere veya çevresel etkilere atfetmemesidir. Bunun yerine üçlü karşılıklılık (triadic reciprocity) adını verdiği kişisel faktörlerin, davranışların ve çevrenin birbirini etkilediği düşüncesine dayandırmasıdır. Bandura'ya göre bu üç bileşen çift yönlü olarak farklı derecelerde birbirini etkilemektedir. Bireyler bu bilişsel süreçlerin sonuçlarına dayanarak kendilerini, çevrelerini veya davranışlarını nasıl şekillendirmeleri gerektiğini seçmektedirler (Claybourn, 2011).

Bandura'ya (1999) göre bireyler kendi davranışlarını ve başkalarının davranışlarını değerlendirmek amacıyla iç ahlak standartları geliştirmektedirler. Bu standartların şekillendirdiği öz düzenleme mekanizması gücünü ahlaki standartlara uygun veya aykırı davranmanın sonuçlarından almaktadır. Ahlaki standartlarına aykırı davranışlarda bulunma durumunda ise kendi kendini kınama sistemi devreye girmektedir. Bu bağlamda ahlaki standartlara uygun davranmak pozitif öz değerlendirmeye sebep olurken, aykırı davranmak suçluluk gibi olumsuz hislere neden olabilmektedir. Ancak aksi durumlarda, sonucuna değeceğini düşündükleri davranışlar toplumun uygun gördüğü davranışlardan daha ağır bastığında sosyal etkinin çok fazla hakimiyeti olmamaktadır. Bu nedenle öz düzenleme

mekanizmasının koşullara göre şekillendiği söylenebilmektedir (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 1996).

z yaptırımların aklayıcı ahlaki gerekçelendirme veya sosyal koşullar yoluyla zayıflatılabileceği veya tamamen ortadan kaldırılabilceği ne sürülmektedir (Claybourn, 2011). Bu bağlamda Bandura ahlaki öz düzenleme ve kendi kendini kınama sistemlerinin aktif oldukları sürece davranışlar üzerinde olumlu anlamda etkili olacağını belirtmektedir (Bandura, 2002). Bandura (1999) bu mekanizmaların devre dışı bırakılabileceğini de öne sürmektedir. Ahlaki zlme (moral disengagement) aracılığıyla bu mekanizmaları devre dışı bırakabilen kişiler kendi düşünce ve davranışlarını kontrol etmeyi ve yargılamayı bırakırlar (Bandura vd., 1996; Detert vd., 2008). Bu bağlamda insanlar farklı seviyelerde zararlı davranışlar sergilemekte ve sosyal ortamın hakim olan ahlaki yapısına bağlı olarak davranışları için farklı ahlaki gerekçelendirmeler yapabilmektedirler (Bandura, 1991).

Özetle, SBT amacına uygun olarak bireylerin davranışlarını destekleme veya kontrol etme yoluyla nasıl şekillendirdiklerini ve zaman içinde davranışlarında oluşan farklılıkları açıklamaya çalışmaktadır. Bu bağlamda kalıcı ve tutarlı olma eğilimi gösteren kişilik yapılarının kariyerizm eğiliminin bir öncülü olduğu ancak bu ilişkide ahlaki zlmenin aracı etkisinin olacağı düşünülmüştür.

1.2. Kontrol Odağı İlkesi

Kontrol odağı ilkesi, bazı kişilerin aktif, esnek ve istekli şekilde zor koşullarla başa çıkmaya çalıştıklarını bazılarının ise olumsuz duygulara kolaylıkla maruz kaldıklarını varsayarak bunun nedenlerini i durumlarındaki farklılığa dayandırmaktadır (Lefcourt, 1991). Rotter's tarafından (1966) ne sürülen kontrol odağı ilkesi sosyal öğrenme teorisindeki bir yapıya atıfta bulunarak bireylerin başlarına gelen olayların sebeplerini değerlendirmede farklılaştıklarını ne sürmektedir. Bu farklılaşmanın kaynağının ise kişilik özellikleri ve tecrübe edilmiş geçmiş olaylarla bağlantısı olduğu düşünülmektedir (Lefcourt, 1991). Bu bağlamda insanlar nedensel ilişkiler kurdukları geçmiş tecrübelerinden yola çıkarak iç kontrol odaklı veya dış kontrol odaklı bireyler şeklinde ayrışabilmektedirler. İç kontrol odaklı bireyler başarı ve başarısızlıklarını daha önceki eylem ve tepkilerinin sonucu

olarak algılarken dış kontrol odaklı bireyler başarı ve başarısızlıklarını tesadüf, kader, şans ya da kendinden daha güçlü insanları tanıyor olmanın sonucu olarak algılarlar (Joe, 1971; Morelli, Krotinger ve Moore, 1979; Horner, 1996; Erdem, Kalkın ve Deniz, 2016).

İç ve dış kontrol odaklı yaklaşımların getirdiği bir takım özelliklerin bulunduğu iddia edilmektedir. Bunlardan ilki kendilerini çeşitli alanlarda geliştirme amacıyla olan iç odaklıların dış odaklılara kıyasla başarılı olmak için daha fazla çaba gösterdikleri ve akademik başarıyı ölçen sınavlarda daha başarılı oldukları şeklindedir (Rotter, 1966; Crandall, Katkovsky ve Crandall, 1965; Crandall, Katkovsky ve Preston, 1962). Diğer yandan sonucun performanstan etkileneceği durumlarda iç kontrol odaklıların; sonucun şansa bağlı olduğu durumlarda ise dış kontrol odaklıların daha iyi performans sergiledikleri düşünülmektedir (Julian ve Katz, 1968; Lefcourt, Lewis, ve Silverman, 1968).

İç kontrol odaklı kişiler ile dış kontrol odaklı kişiler muhatap oldukları kişinin itibarlılık düzeyine göre verdikleri tepkiler konusunda farklılık göstermektedirler. Dış kontrol odaklı kişiler itibarlılık seviyesi yüksek olan kaynaklarla iletişim kurarken iç kontrol odaklı kişilere kıyasla daha fazla tutum değişikliği göstermektedirler (Ritchie ve Phares, 1969). Rotter'in (1966) öne sürdüğü bir diğer farklılık ise dıştan gelen manipülasyonlara bundan haberdar olmaları durumunda iç kontrol odaklıların direnç gösterirken dış kontrol odaklıların daha az direnç göstermeleridir.

Etik davranmak konusunda da iç kontrol odaklı ve dış kontrol odaklı bireyler arasında farklılık olduğunu gösteren birçok çalışma yapılmıştır (Miller ve Minton, 1969; Trevino ve Youngblood, 1990; Beu, Buckley ve Harvey, 2003). Bu çalışmalar iç odaklı bireylerin diğerlerine kıyasla daha fazla etik davranma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Miller ve Minton, 1969; Trevino ve Youngblood, 1990). Bir başka çalışmada ise dış kontrol odaklı bireylerin, etik olduğu belirsiz örgüt içindeki ve dışındaki davranışları genel olarak kabul edilebilir olarak değerlendirdikleri görülmüştür (Reiss ve Mitra, 1998).

Daha önce bahsedildiği üzere kontrol odağının türünün belirlenmesinde etkisi olan faktörlerden biri kişilik özellikleridir (Lefcourt, 1991). Bu alanda yapılan bir takım çalışmalar dış odaklılık ile nevrozlu kişiler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Horner, 1996; Clarke, 2004; Morelli vd., 1979). Yine bu çalışmalarda nevrozlu kişilerin yaşanan olayların öncesi ve sonrasında kendi kontrollerinin dışında gerçekleşen şansa bağlı olduğu düşüncesi taşıdıkları sonucuna varmışlardır (Clarke, 2004; Morelli vd., 1979).

Tüm bu bilgiler ışığında nevrozlu kişilik özelliğine sahip bireylerin başarıların veya başarısızlıkların kaynağını kendileri dışındaki etmenlerde aramalarının kariyerlerinde ilerleme konusunda da onları etkileyebileceği düşünülmektedir. Yine kariyerizm eğilimine sahip kişilerin başkaları ile güçlü sosyal ilişkiler kurarak başarılıymış gibi görünüp ancak başarılı olmamaları da kariyeristlerin ortama uygun davranan dış kontrol odaklı bireyler olduğunu düşündürmektedir. Bu düşüncelerden yola çıkarak nevrozlu kişilerin gerekli kriterleri sağlayarak kariyerlerinde ilerlemek yerine kişilerarası süreçlerde sergiledikleri davranışlarla hedeflerine ulaşmaya çalıştıkları söylenebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamındaki kavramların tanımına, nasıl ortaya çıktıklarına, öncüllerine ve sonuçlarına ilişkin literatürde yer alan çalışmaların sunduğu bilgiler detaylı bir incelemenin sonucunda biraraya getirilmiştir.

2.1. Kişilik Kavramı

“İnsanlar arasında çok az farklılık vardır, ama esas önemli olan işte bu farklılıklardır.”

Allport

Kişilik kavramının özünde aynı ortamda bulunan kişilerin aynı durumlara neden farklı yanıtlar verdiği sorusu bulunmaktadır (Burger, 2006). Bu bağlamda kişiyi diğerlerinden ayıran özelliklerin olduğu ve bu özelliklerin nasıl tespit edileceği konusu gündeme gelmektedir. Birçok araştırmaya ve tartışmaya konu olmuş bu kavram, günümüzde de ilgi çekmeye devam etmektedir.

Birçok farklı tanımı bulunan kişilik kavramı ile ilgili henüz bir uzlaşma sağlanmamıştır. Kimi kuramcılar bilinçaltı mekanizmalarını, kimisi öğrenme öykülerini, bazıları ise insanların düşüncelerini nasıl düzenlediklerini göz önünde bulundurmaktadır (Burger, 2006). Bu kadar farklı yaklaşımın olmasının nedenini bir benzetme üzerinden anlatmak faydalı olacaktır.

Bir gün beş kör insan bir fille karşılaşır ve her biri filin farklı bir parçasını tutarak fili anlatmaya başlar. Bacağını tutan kişi fili uzun ve yuvarlak olarak tanımlarken, kulağını tutan ince düz bir canlı olarak tanımlar. Hortumunu tutan kişi de fili uzun ve ince olarak tasvir eder. Kuyruğunu tutan ve bedenine dokunan kişiler ise bambaşka tanımlamalar yaparlar. Burada anlatılmak istenen her bir kişinin filin yalnızca bir bölümü üzerinden değerlendirme yapmasının neden olduğu çeşitliliklerdir. Yapılan her değerlendirme doğrudur ancak eksiktir (Go ve Carroll, 2004; Burger, 2006). Kişiliği tanımlayan farklı yaklaşımların da hepsi kişiliğin önemli bir boyutunu ortaya koymaktadır ancak bu kuramların her durumda doğru olması mümkün

olamamaktadır (Burger, 2006). Farklı yaklaşımların olmasının aralarında tezatlık olduğu anlamına gelmemesi gerektiği ve kişilikle ilgili farklı düzeylerde analizler ve gözlemlerin çelişkiye düşmeden yapılabileceği öne sürülmektedir (Holt vd., 2015).

Kişilik alanında yapılan birçok çalışma sonucunda kişilik, belli zamanlarda ve durumlarda gösterilen tutarlı davranışlar ve kişilik içi süreçler olarak değerlendirilmektedir (Burger, 2016). Tutarlı davranışlar kişinin sahip olduğu özellikleri farklı zamanlarda ve koşullarda da göstermesi anlamına gelmektedir (Holt vd., 2015). Kişilik içi süreçler ise içimizde gelişen duygusal, bilişsel ve güdüsel süreçlerin toplamı olarak nitelendirilmektedir. Her kişide var olan tehdit anında korku hissetmek gibi olağan durumların dışındaki süreçleri kişinin nasıl değerlendirdiği ve bireysel farklılıklarla nasıl etkileşime girdiği kişiliğin belirlenmesinde önemli rol oynar (Burger, 2016). Bir diğer tanımlamaya göre ise kişilik yaşam boyunca karşılaşılan durumlar karşısında kişinin düşünce, davranış ve hisleri ile kendine özgü ve kısmen devamlı olarak verdiği tepkilerdir (Holt vd., 2015).

2.1.1. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Kişilik kavramının tanımı ve gelişimi ile ilgili literatürde birçok farklı değerlendirmenin yer aldığı görülmektedir. Bu konu ile ilgili detaylı bilgiler sunulmadan önce kişiliği etkileyen faktörlerin genel olarak iki başlıkta ele alındığına ilişkin bilgilere verilecektir. Bu başlıklar genetik ve çevre şeklindedir (Bouchard, 1994).

Çevre mi yoksa kalıtım mı kişiliğin oluşumunda daha etkilidir sorusu uzun zamandır tartışılmaktadır ve hala belirsizliğini korumaktadır (Polderman vd., 2015). Bu soruya cevap bulma arayışında olan araştırmacılar ikizlerle yaptıkları çalışmalar üzerinden bir takım çıkarımlarda bulunmuşlardır. Fiziksel özellikler, zeka veya biyolojik hastalıklar gibi bir çok faktör üzerinde genlerin etkisinin olduğunun kanıtlanması genetik olarak aynı özelliklere sahip tek yumurta ikizleri ile genetik olarak farklı özelliklere sahip çift yumurta ikizlerinin kıyaslanmasını anlamlı kılmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmaların çoğunda genetik faktörlerin kişilik üzerinde çevresel faktörlere göre daha fazla etkisinin olduğunu göstermektedir

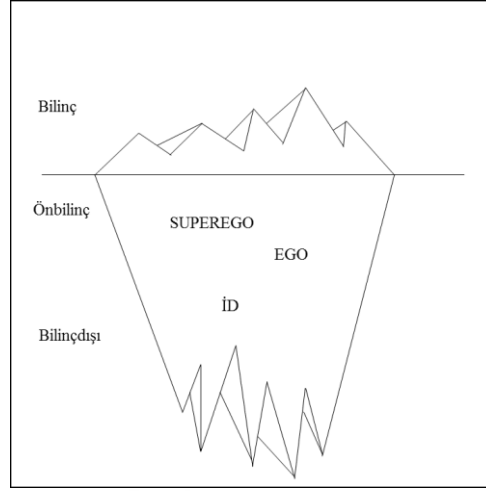
(Eysenck, 1990; Bouchard ve McGue, 1990; Bouchard, 1994). Ancak insanın sahip olduğu dinamik yapısı sayesinde sürekli tecrübe etmeye ve öğrenmeye açık bir canlı olması çevresi ile kurduğu ilişkinin etkilerini de önemli kılmaktadır. Topluluklar üzerinde yaşadıkları bölgenin coğrafi özellikleri, sosyo ekonomik koşulları ve nesilden nesile aktarılmış olan kültürlerinin de etkisi olduğu söylenebilir. Bu bilgiler ışığında genetik olarak sahip olunan özelliklere ek olarak yaşanan toplumda edinilen roller, alışkanlıklar, hayatı yorumlama şekli gibi sonradan öğrenilen unsurların da kişiliğin oluşumda etkisi olduğu düşünülmektedir (İlbars, 2018).

2.1.2. Kişiliğe İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Kişilik kavramı ile ilgili altı genel yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar psikanalitik yaklaşım, insancıl yaklaşım, biyolojik yaklaşım, bilişsel yaklaşım, davranışsal/sosyal öğrenme yaklaşımı ve ayırıcı özellikler yaklaşımı şeklindedir (Burger, 2006; Holt vd., 2015).

2.1.2.1. *Psikanalitik yaklaşım*

Kendisinden önce kişiliğin doğası ile ilgili yıllarca akıl yürütölmüş olmasına rağmen psikanalizin kurucusu Freud'un ilk kapsamlı kişilik kuramcısı olduğu kabul edilmektedir (Holt vd., 2015). Freud kişilik kuramını topografik model ve yapısal model üzerinden açıklamaktadır (Gündoğdu, 2016). Topografik modelde kişilik bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olarak üç evreye ayrılmıştır.



Şekil 1. Topografik Model (Freud, 1949)

Burger (2006) bilinç olarak adlandırılan kısmın farkında olduğumuz düşüncelerden oluştuğunu, kafamıza yeni düşüncelerin girmesiyle de eski düşüncelerin bilincimizden kaybolduğunu ifade etmektedir. İstedığımız zaman bilicimize getirebileceğimiz bilgiler de bilinç öncesi kısmında bulunmaktadır. Her istediğimizde ulaşamadığımız ve günlük hayattaki davranışlarımızın çoğunu etkileyen bilgiler ise bilinçaltı adı verilen kısımda tutulmaktadır (Burger, 2006). Freud bilinç ve bilinç öncesi kısımların önem ve boyut olarak farkındalığımızın ötesinde yatan dileklerin, duyguların ve dürtülerin dinamik bir alanı olan bilinçaltının gerisinde kaldığını iddia etmektedir (Holt vd., 2015). Freud (1949) daha sonra kişiliğe sınırlı bir açıklama getirdiğini fark ettiği topografik modele ilave olarak yapısal modeli oluşturmuştur. Bu modelde de kişiliği etkileyen alt benlik (id), benlik (ego) ve üst benlik (süper ego) olmak üzere üç yapının olduğunu öne sürmüştür. Bu bağlamda doğduğumuzda ilk olarak alt benlik yapımızın yani yalnızca kişisel isteklerimizin tatminini sağlayacak şeyler ile ilgilenen kısmın varlığından söz edilmektedir (Freud, 1949; Gündoğdu, 2016). Asla mantık kabul etmeyen ve ahlak tanımayan alt benlik, tamamen haz ilkesine göre hareket eder ve kendi menfaatine odaklanır. Alt benlik her zaman varlığını hissettirir ancak sağlıklı bir yetişkinin kişiliği diğer yapılar aracılığıyla kontrol altında tutulur (Gündoğdu, 2016). İki yaşından itibaren çevresiyle etkileşime girmeye başlayan çocuklarda benlik yani kişilik yapısının ikinci kısmı gelişmeye başlar (Burger, 2006). İkinci kısmın yani benliğin ilk görevi alt benliğin dürtülerini tahmin edebilmek ve içinde bulunan

durumun özelliklerine göre durumu neticelendirmektir. Benlik ayrıca genellikle toplumda uygun karşılanmayacak alt benliğin dürtülerini bilinçaltında tutmaya çalışmaktadır (Burger, 2006). Beş yaşına gelmesinin ardından çocuklarda üst benlik oluşmaya başlar (Holt vd., 2015). Üst benlik toplumun ve çevrenin değer yargıları ve standartları göz önünde bulundurularak ahlaki iç muhasebe yapan organ (vicdan) olarak da nitelendirilebilmektedir. Ek olarak üst benlik bir davranışın övgüye değer ve erdemli olup olmadığına karar vermek için kullanılan ideallerin belirlenmesini de sağlamaktadır (Holt vd., 2015; Burger, 2006). Freud'un (1949) öne sürdüğü yapısal modelde yer alan üç ayrı kuvvet alt benlik, benlik ve üst-benliğin istekleri sürekli çatışma halindedir ve kişilik bu çatışmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Westen, Gabbard ve Ortigo, 1990). Özetle psikanalitik yaklaşıma göre insanlarda görülen davranış tarzlarındaki farklılıklardan bilinçaltının sorumlu olduğu düşünülmektedir (Burger, 2006).

Freud'un geliştirdiği kurama getirilen eleştiriler sonucunda Yeni-Freudcu Kişilik Kuramları gündeme gelmiştir. Bu kuramın temsilcileri arasında Alfred Adler, Karen Horney, Erik Ericson ve Carl Jung gibi isimler yer almaktadır. Bu kuramın temsilcileri de erken çocukluk döneminin kişilik üzerinde etkili olduğunu kabul etmiş ancak ergenlik ve erken yetişkinlik dönemlerindeki deneyimlerinin de etkisi olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca Freud'u içgüdüsel etkileri çok fazla önemsemesi noktasında eleştirmiş (Hall ve Lindzey, 1965), kültürel ve toplumsal unsurları ihmal ettiği konusuna vurgu yapmışlardır (Holt vd., 2015; Gündoğdu, 2016).

2.1.2.2. İnsancıl yaklaşım

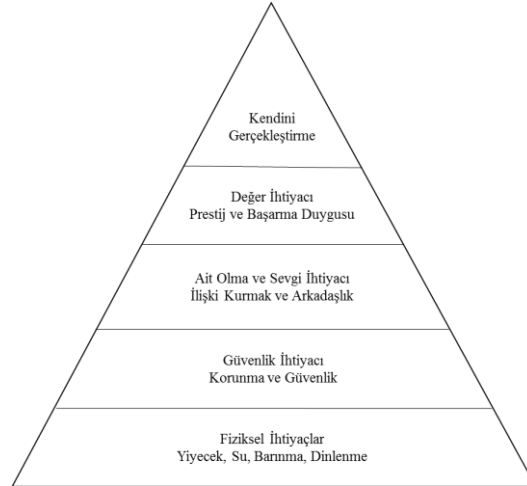
İnsancıl yaklaşım, diğer yaklaşımların öne sürdüğü bireylerin olaylar karşısında otomatik tepkiler verdiği veya bilinçaltındaki dürtülerden güdülendiği iddialarından farklı olarak bireylerin kendi yazgılarını belirleme gücüne sahip olduğunu öne sürülmektedir (Burger, 2006). Sonuç olarak hepimizin iradesinin özgür olduğu düşünülmektedir.

İnsancıl yaklaşıma göre Freud'un aksine davranışlar bilinçdışı dürtülere ve çatışmalara tepki olarak değil doğrudan kendimiz ve çevremiz ile ilgili anlık bilinçli tecrübelerimizle verdiğimiz yanıt olarak değerlendirilmektedir. Geçmiş yerine

şimdiye odaklanan bu yaklaşım insan ruhunun özünde olan onur ve iyiliğin yanı sıra insanın yaratıcı potansiyelinin ve kişisel gelişime yönelik içsel çabasının varlığına dair fikri benimsemiştir (Holt vd., 2015).

İnsancıl yaklaşımda sağlıklı gelişim ve ilerleme konusunda doğuştan sahip olduğumuz potansiyellere odaklanılmaktadır (Burger, 2006). Bu yaklaşıma göre patolojilerin oluşma nedeni sağlıklı potansiyellerimizin çevre koşullarınca engellenmesidir. Böyle bir engellenme halinde oluşan rahatsızlığın temel belirtileri kişinin kendine özgü anlamlı bir yaşam sürememesi, kim olduğu ve ne istediği konusunda farkındalığının azalmasıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2009).

İnsancıl yaklaşımı savunan kuramcılar yaşamımızda uygun bir dönüm noktasına ulaşabilmek için doğal bir çaba içinde olduğumuzu iddia etmişlerdir (Burger, 2006). Bu kuramcılardan biri olan Maslow, gereksinimler hiyerarşisi adını verdiği piramidinde kişilerin gereksinimlerini sıralamıştır. Hiyerarşi en alttan üste doğru fizyolojik gereksinimler (açlık, susuzluk, nefes alma vb.), güven gereksinimi (emniyet, istikrar, yapı ve düzen), ait olma ve sevgi gereksinimi, saygı gereksinimi ve kendini gerçekleştirme gereksinimi şeklindedir (Maslow, 1943).



Şekil 2. Maslow Hiyerarşi Piramidi (Maslow, 1943)

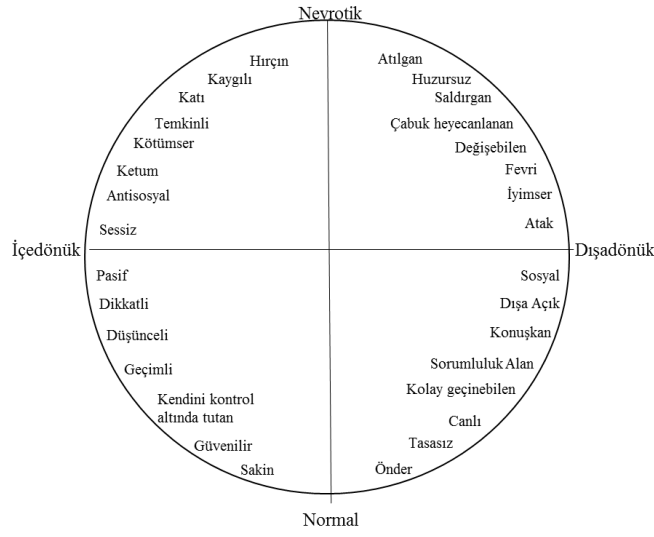
İnsancıl yaklaşımın bir başka temsilcisi olan Roger'ın teorisinin ana konsepti ise kişinin kendi ile ilgili organize olmuş, tutarlı algı ve inanç kümesinden oluşan kendilik (self) kavramıdır (Hazar, 2006). Bu kavramın bir kere oluştuktan sonra algılarımıza rehberlik etmede ve davranışlarımıza yön vermede önemli bir rol

oynadığı ileri sürülmektedir. Bu nedenle kendiliğin algılama nesnesi ve davranışı yönlendiren içsel bir varlık olarak iki yönü vardır (Holt vd., 2015). Kendini gerçekleştirme noktasına gelebilmenin ana göstergesinin çocukluk dönemindeki deneyimler olduğunu öne sürülmüştür (Burger, 2006). Ayrıca çocukluk dönemindeki her çocuğun kayıtsız şartsız sevgi ve kabul görme ihtiyacının dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır. Bugünün toplumunda ise genellikle bir çocuğun sevilmesinin ve ona iyi bakılmasının altında çocuğun başkalarının beklentilerine (itaat etmek, iyi huylu olmak vb.) uygun davranması koşulunun yattığı iddia edilmektedir (Holt vd., 2015). Rogers bu nedenle teorisinde dış etkilerin kişinin davranışını gittikçe daha fazla etkilemekte olduğunu ileri sürmektedir. Sonuç olarak kişinin kendini gerçekleştirme yolculuğunda çoğunlukla toplum tarafından yaşadığı engellemelerin kişiliğin oluşmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

2.1.2.3. *Biyolojik yaklaşım*

İnsanların kalp atış hızları, hormon düzeyleri ve beyin dalgası etkinliği gibi fizyolojik işleyişleri ve kalıtsal özellikleri farklılık göstermektedir. Biyolojik yaklaşım da bu farklılıklara dayanarak kişilik yapılarını kalıtsal eğilimlere ve fizyolojik süreçlere bağlı olduğunu göstermek amacıyla ortaya çıkmıştır (Özdemir vd., 2012). Diğer bir ifade ile kişiliğin aslında anne babanın eylemleri veya hatalarından değil biyolojik yapılarından etkilendiği öne sürülmüştür (Burger, 2006). Genetik faktörlerin etkisini göstermek adına ikizler üzerinde yapılan birçok çalışmada birbirinden farklı ortamlarda büyüyen ikizlerde çevresel koşulların etkisinin çok az olduğu görülmüştür (Butler-Bowdon, 2010)

Eysenck, Ivan Pavlov'dan ilham alarak beyin ve sinir sistemi yani fizyolojik özellikler ile ilgili yaptığı çalışmalar sonucunda üç temel kişilik boyutunun olduğunu öne sürmüştür (Butler-Bowdon, 2010). Bu boyutlar dışa dönük-içe dönük, nevrotiklik ve psikotiklik. Eysenck yaptığı çalışmalar sonucunda içe dönük ve dışa dönük kişilik özelliklerine sahip kişilerin beyinlerindeki uyarılma düzeyinde ve olaylar karşısında sinir sistemlerinin duygusal tepkileri yönetme sürecinde farklılıklar olduğunu gözlemlemiştir (Butler-Bowdon, 2010).



Şekil 3. Eysenck'in Kişilik Boyutları (Eysenck, 1982)

Eysenck'in (1982) dışa dönük ve içe dönük kişilik yapıları ile ilgili yapmış olduğu çalışmalar bu özelliklerin zaman içinde tutarlılık gösterdiğini doğrulamaktadır. Değişik kültür ve tarihi geçmişe sahip ülkelerden topladığı veriler sonucunda da yaptığı araştırmaları destekleyecek şekilde üç kişilik yapısının da var olduğunu gösteren sonuçlar elde etmiştir (Eysenck, 1982). Eysenck bu durumu "Eğer biyolojik etmenlerin baskın rolü olmasaydı, böylesi bir kültürler arası benzerlik söz konusu olmazdı" şeklinde açıklamıştır (Burger, 2006, s.350). Son olarak Eysenck tarafından kalıtımın içe dönük, dışa dönük ve nevrotik olmak üzere üç kişilik boyutu üzerinde hangi düzeyde etkisi olduğunu gösteren çalışmalar da yapılmıştır (Burger, 2006).

2.1.2.4. Bilişsel yaklaşım

Bilişsel yaklaşım, dış dünyadan gelen uyaranların seçerek algılanması, zihinde yapılanması, işlenmesi ve kalıplara sokulması, imgeler kullanılarak anlamlandırılması ve bu durumlar sonucu öğrenmenin gerçekleşip tepki verilmesi sürecinin insandan insana farklılık gösterdiğini savunan bir yaklaşımdır (Şişman, 2012). Başka bir deyişle bu yaklaşımın altında bilgi işleme süreçlerindeki farklılıkların yattığı savunulmaktadır (Burger, 2006).

Bu yaklaşımın temsilcilerinden Kelly, insanların mümkün olduğu kadar çok olayı kestirmeyi ve kontrol etmeyi istediğini savunmakta ve bunun için de şablonlar geliştirdiklerini vurgulamaktadır (Hazar, 2006). Şablonun doğrulanması durumunda saklandığı, yanlışlandığı durumda ise daha iyi tahmin edebilmek için üzerinde birtakım değişiklikler yapıldığı iddia edilmektedir. Kelly, ortaya çıkan bu bilişsel yapıyı kişisel yapı olarak isimlendirmekte ve bu yapının her insanda farklı olduğunu iddia etmektedir (Burger, 2006). Bu farklılığın sonucunda bireylerin algılama ve yorumlama tarzları değişiklik göstermektedir. Bu yaklaşıma göre kişilik gelişimi bireyin geliştirdiği şemalarla ve bu şemalarla ilişkili olarak olaylara nasıl anlam yükleyip değerlendirdikleri ile bağlantılıdır (Şişman, 2012)

2.1.2.5. Davranışsal/sosyal öğrenme yaklaşımı

Watson psikolojinin bir bilim dalı olması halinde gözlemlenebilir durumları incelemesinin gerekli olduğunu savunmuştur (Burger, 2006). Bu bağlamda Freud'dan ve diğer kişilik kuramcılarından farklı olarak zihinsel durumların değil kestirilebilen, gözlemlenebilen ve kontrol edilebilen davranışların incelenmesi gerektiğini iddia etmiştir.

Bu yaklaşımın temsilcileri klasik koşullanma ve edimsel koşullanma olarak isimlendirdikleri iki öğrenme sürecinden bahsetmektedirler. Klasik koşullanma uyarıcı-tepki ilişkisine dayanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2009). Örneğin, bazı kişilerin fare (uyarıcı) gördüğünde olduğu yerden sıçraması (tepki) gibi. Farkında olmasak da birçok davranışımızın altında uyarıcı-tepki ilişkisi bulunmaktadır (Burger, 2006). Edimsel koşullanmada ise davranışın sıklığının sonuca göre belirlenmesi söz konusudur (Hazar, 2006). Bu bağlamda davranışın sıklığı pekiştirme yöntemi ile arttırılırken cezalandırma ile de azaltılmaktadır. Ancak kişiden kişiye pekiştirme ve cezalandırma yöntemi farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, istenen bir davranışın sonunda vaat edilen şey birisi için pekiştireç iken bir başkası için ceza olabilir. Özetle davranışçılar kişiliği geçmişten günümüze kazanılan ailevi, dini, ekonomik, mesleki ve politik geleneklerin birikimi sonucunda ortaya çıkan davranışlar bütünü olarak tanımlamaktadırlar (Yanbastı, 1990).

2.1.2.6. Ayırıcı özellikler yaklaşımı

Ayırıcı özellikler yaklaşımı kişilik özelliklerinden hangisinin ne derece gösterildiği göz önünde bulundurularak insanların sınıflandırıldığı kişilik yaklaşımı olup yaklaşımın savunucuları iki önemli varsayım öne sürmektedir (Burger, 2006). Bunlardan ilki kişilik özelliklerinin zaman içinde değişiklik göstermediğidir. Bu bağlamda sahip olunan bir kişilik özelliğinin ilerleyen zamanlarda da gösterilmesi beklenmektedir. Nitekim yapılan boylamsal çalışmalarda kişilik özelliklerinin yetişkinliğe ulaştıktan sonraki dönemler ile tutarlı olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Roberts ve Del Vecchio, 2000). Diğer varsayım ise kişilik özelliklerinin farklı durumlar karşısında kararlılık göstermesidir. Saldırgan kişilik özelliğine sahip olan kişinin bu özelliğini okulda da, iş yerinde de, evde de göstermesi beklenmektedir.

Diğer yaklaşımların aksine ayırıcı özellikler yaklaşımında kişilerin belirli durumlarda nasıl davranışlar göstereceğini incelemek asıl amaç değildir (İnanç ve Yerlikaya, 2009). Psikanalitik yaklaşımdan farklı olarak tek kişinin davranışının anlaşılmasına çalışılması yerine süreklilik grafiğinde gösterilen özelliğin derecesine göre genel davranışlar arasındaki farklılıkların tespiti amaçlanmaktadır (Atwood ve Tomkins, 1976). Ayırıcı özellikler yaklaşımını diğerlerinden ayıran bir başka durum ise davranışların altında yatan mekanizmalarla ilgilenilmemesidir (İnanç ve Yerlikaya, 2009).

Allport Freud'dan farklı olarak çocukluğun kişilik üzerinde belirgin etkileri olmadığını iddia etmiştir. Bu bağlamda çocuklukta ve yetişkinlikte aynı davranışın sergilenmesinin altında yatan güdülerin farklı olduğunu savunmaktadır (Burger, 2006). Küçükken anne ve babayı mutlu etmek için kitap okuyan bireyin yetişkinlikte bu davranış eğlence maksadıyla yapması okuma davranışının altındaki güdü değişikliğine örnek olarak gösterilebilmektedir.

Özellik araştırmacıları için başlangıç noktası, belirli bir özelliği tanımlayan kelimeleri belirlemek olmuştur. Bu amaçla Gordon Allport İngilizce sözlüğü gözden geçirerek kişisel özellikleri tanımlayan 17.953 kelimelik bir liste ortaya koymuştur (Holt vd., 2015; Hazar, 2006). Ancak bu kadar çok özellik üzerinden değerlendirme

yapmanın pratik olmayacağı düşünülmüştür. Bu nedenle, bu yaklaşımı savunan teorisyenler tüm bu özellikleri kişiler arasındaki farklılığın tespitini kolaylaştıracak şekilde yönetilebilir temel özellikleri kategorize etmek konusuna yoğunlaşmışlardır (Holt vd., 2015).

Allport (1960) kişilik araştırmalarında kullanılabilecek iki tür stratejiden bahsetmektedir. Bu stratejiler bireyi grup normlarına göre inceleme ve kendi içinde inceleme şeklindedir. Bireyi grup normlarına göre inceleme yaklaşımında bireylerin kaygı düzeyi veya girişkenlik gibi kişilik özelliklerine ne ölçüde sahip olduğu diğer deneklerin sonuçlarıyla karşılaştırılarak belirlenmektedir. Allport (1960) bu şekilde tespiti yapılan özellikleri *genel ayırıcı özellikler* olarak adlandırmıştır. Bireyi kendi içinde inceleme yaklaşımında ise bireyi öne çıkaran 5 veya 10 özelliğin belirlenmesi ve bu özelliklerden baskın olanın kişinin *temel ayırıcı özelliği* olarak adlandırılması söz konusudur (Burger, 2006). Allport öncülük ettiği boyutsal kişilik çalışmalarını her bireyin kendine özgü olduğu düşüncesine dayandırmıştır (Aslan, 2008). Diğer yandan kişiliğin kategorize edilebileceğini ve sınıflandırılabileceğini savunanlar kişiliği tanımlarken bir sistemin varlığından söz ediliyorsa sınıflandırmanın mümkün olduğunu savunmuşlardır (Aslan, 2008).

Cattel (1943) araştırmalarını deneysel yöntemlere dayandırarak kaç tane temel kişilik özelliği olduğunu tespit etmeye çalışmıştır. Bu bağlamda birbiriyle ilişkili kişilik özelliklerini gruplayıp birbirinden bağımsız olanları da ayıklayarak kişilik yapılarını belirlenebileceğini iddia etmiştir. Bu yapıları oluştururken faktör analizinden faydalanan Cattel, kendi içinde ilişkili olanların biraraya gelmesiyle beşer özellikten oluşan iki grup elde etmiştir. Ancak faktör analizinin yalnızca seçilmiş veri ile sınırlandırılmış olması ve yeni kişilik özellikleri testlerinin dahil edilmesi halinde gruplarda oluşacak farklılık nedeniyle yeni yöntemlere ihtiyaç duyulmuştur. Bu sorunu çözmek için Cattel işverenlerin çalışanlarına dair değerlendirmelerini L verisi, gerçek yaşamdaki ile benzer olaylar karşısında kişilerin verdikleri tepkileri T verisi ve kişilik anketlerinin sonuçlarını ise Q verisi olarak adlandırmıştır. Bu üç veriyi birarada değerlendirerek 16 temel özellik bulmuştur (Burger, 2006; Digman, 1990). On altı faktörlü kişilik testi (16PF) olarak

nitelendirdiği bu ölçek revize edilmiş şekliyle bugün kullanılmaya devam etmektedir (Burger, 2006).

2.1.3. Beş Faktörlü Kişilik Kuramı

Beş faktörlü kişilik kuramı insanların bilinebilir, rasyonel, çeşitli ve proaktif oldukları varsayımlarına dayanan, özellik teorisinin güncel bir versiyonu olarak değerlendirilmektedir (Digman, 1990). Bu kuram, psikolojik mekanizmaların gelişimi ve işleyişini, bireylerin davranış ve deneyimlerini anlamak konusunda bir çerçeve sağlamaktadır (Pervin ve John, 1999).

Cattel'in (1970), Allport'un sınıflamalarını temel alarak yapmış olduğu çalışmaların ardından geliştirilmiş istatistiksel testler ve bilgisayarlar yardımı ile çalışmalar ileri boyutlara taşınmıştır. Cattell'in 16 faktör yaklaşımının aksine, daha yeni birtakım yaklaşımlar daha az sayıda özelliği içeren 'süper özellikler'i desteklemektedir. Eysenck (1982) normal kişiliğin sadece iki temel boyutta anlaşılabilirliğini öne sürerek bu boyutları içe dönüklük-dışa dönüklük ve istikrarsızlık olarak isimlendirmiştir (Holt vd., 2015). Myers-Briggs ise dört farklı kişilik özelliğinin farklı kombinasyonları üzerinden 16 farklı kişilik tipi bulunduğunu sonucuna ulaşmışlardır (Digman, 1990). Farklı araştırmacılar tarafından farklı kişilik verileri üzerinde yapılan çalışmalarda ise beş boyuta dönük kanıtlar elde edilmiştir (Fiske, 1949; Costa ve McCrae, 1988; Digman, 1990). Bunun sonucunda McCrae ve Costa (1988) aynı yapıların farklı adlarla ölçmek yerine literatürde yer alan farklı ölçekleri entegre etmişlerdir (McCrae ve John, 1992). Bu amaçla Goldberg tarafından öne sürülen 50 maddelik ölçeğin 40 maddesini kullanarak geliştirdikleri 5 faktörlü kişilik testi ile McCrae ve Costa kişilik özelliklerini kurama dönüştürmüşlerdir. McCrae ve Costa, beş boyutu değerlendirmek için sadece bir envanter geliştirmekle kalmayıp aynı zamanda bu ölçeğin her yerde yaygınlığını gösteren bir dizi çalışma da yürütmüşlerdir (Costa ve McCrae, 1988; McCrae ve Costa, 2003). Boyutların isimlendirilmesinde Eysenck'in Büyük İkili ve Cattell'in 16 faktörlü kişilik ölçeğinden faydalanılmıştır (Digman, 1990). Beş faktör modelinin savunucuları, kişinin bu beş boyutun her biri üzerinde belirli bir noktaya yerleştirilmesi ile psikolojik testler, davranış derecelendirmeleri veya doğrudan

davranış gözlemleri üzerinden kişiliğinin özünün anlaşılabilirliğini savunmuşlardır (McCrae ve Costa, 2003).

Danışmanlık ve eğitim dünyasında sıkça kullanılan Myers-Briggs'in 4 boyutlu kişilik kuramı ve McCrae ve Costa'nın 5 faktörlü kişilik kuramını kıyaslamak amacıyla Furnham (1996) tarafından bir dizi çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların sonucunda 5 faktörlü kişilik kuramının 4 faktörlü kişilik kuramından tahmin geçerliliği bakımından daha üstün olduğu sonucuna varılmıştır. Yine aynı çalışmanın sonuçları 5 faktörlü kişilik kuramında yer alan uyumluluk boyutunun düşünme ve hissetme boyutuyla, sorumluluk boyutunun algısal ve yargısal boyutla, dışa dönüklük boyutunun dışa dönüklük ve içedönüklük boyutuyla, son olarak deneyime açıklık boyutunun duyular ve sezgiler boyutuyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ancak 5 faktörlü kişilik boyutunun sonuncusu olan nevroitikliğin Myers-Briggs tarafından öne sürülen 4 faktörlü kişilik özelliklerinden herhangi biriyle anlamlı düzeyde eşleşmediği görülmüştür (Furnham, 1996). Bu durumu 5 faktörlü kişilik kuramının alt ölçek puanlarının, 4 faktörlü kişilik kuramına kıyasla daha ayrıntılı bilgi sunarak daha faydalı olabileceği şeklinde yorumlamak mümkündür

Beş faktör modeli'nde yer alan beş ana boyuta (dışa dönüklük, nevroitiklik (duygusal dengesizlik), uyumluluk, deneyime açıklık ve sorumluluk) yönelik detaylar aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Fiske (1949)'den Bugüne Kişilik Özellikleri

Yazar	I	II	III	IV	V
Fiske (1949)	Toplumsal Uyum	Uygunluk	Kendine Güven	Duygusal kontrol	İdrak kabiliyeti
Eysenck (1970)	Dışa dönüklük		Psikotiklik	Nevrotiklik	
Tupes & Christal (1961)	İtaat	Uygunluk	Güvenilirlik	Duygusal İstikrar	Kültür
Norman (1963)	İtaat	Uygunluk	Vicdanlılık	Duygusallık	Kültür
Borgatta (1964)	İddialılık	Sevimlilik	Görev odaklılık	Duygusallık	Zeka
Guilford (1975)	Sosyal aktivite	Kuşku	İçedönük düşünme	Duygusal Denge	
Digman (1988)	Dışa dönüklük	Evhamlılık	Başarı isteği	Nevrotiklik	Akıl
Hogan (1986)	Sosyallik & Hırs	Uzlaşılabilirlik	İhtiyatlılık	Adaptasyon	Akıl
Costa & McCrae (1985)	Dışa dönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Nevrotiklik	Deneyime Açıklık
Peabody & Goldberg (1989)	Güç	Sevgi	Görev	Duygulanım	Akıl
Buss & Plomin (1984)	Aktivite	Sosyallik	Dürtüsellik	Duygusallık	
Tellegen (1985)	Olumlu duygular		Kısıtlama	Negatif Duygulanım	
Lorr (1986)	Kişilerarası yakın ilişki	Sosyelleşme seviyesi	Öz denetim	Duygusal Denge	Bağımsızlık

Kaynak: Personality structure: Emergence of the five-factor model (Digman, 1990)

Nevrotiklik: Bu boyutta yüksek puan alanların duygusal sıkıntılar yaşıyor olması ve duygularının aşırı değişiklik göstermesi beklenmektedir. Yüksek nevrotik seviyesine sahip insanların düşük seviyeye sahip olanlara kıyasla günlük olaylar karşısında daha çok stres yaşadığı tespit edilmiştir. Nevrotiklik düzeyi düşük olanların uyumlu ve aşırı duygusal tepkilerden uzak olduğu görülmektedir (Burger, 2016). Nevrotiklik düzeyi yüksek olanların ise endişeli, depresif, kızgın, utanmış, duygusal ve güvensiz oldukları öne sürülmektedir (Barrick ve Mount, 1991).

Dışa dönüklük: Boyutun bir tarafında dışa dönükler diğer tarafında ise içe dönükler bulunmaktadır. Dışa dönükler ile sıkça ilişkilendirilen özellikler arasında sosyallik, hırs, iddia, konuşkanlık ve aktif olmak yer almaktadır (Barrick ve Mount, 1991). Bunun dışında dışa dönükler iyimser, sıcakkanlı ve girişken özellikler de göstermektedirler (Burger, 2006). İçedönükler ise sakin, çekingen, yalnızlığı tercih eden bir yapıdadırlar (Basım, Çetin ve Tabak, 2009).

Kişilerarası ilişkiler göz önünde bulundurduğunda ise dışa dönüklerin yarışma, rekabet ve baskın olma ile pozitif, kaçınmayla ise negatif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür (Moberg, 2001). Bu bağlamda Basım vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada dışa dönük kişilik yapısına sahip olanların çatışma çözme konusunda daha yapıcı yaklaşımlar sergiledikleri görülmüştür. İçedönüklerin ise kişilerarası ilişkiler konusunda çekingen ve mesafeli olarak tanımlanmaktadır (Burger, 2006).

Uyumluluk: Bu boyutla ilişkili özellikler arasında nazik olmak, esneklik, güven, iyi huyluluk, işbirliğine açıklık, bağışlayıcı olmak, yumuşak yüreklilik ve hoşgörölü olmak vardır (Barrick ve Mount, 1991). Ayrıca bu boyutta yüksek puan alan kişilerin yardımsever, güvenilir, birlikte çalışmaktan keyif alınan, takım çalışmalarına açık olduklarını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Burger, 2006). Uyumluluk özelliği yüksek olan kişiler iş birliğini rekabete tercih ederken düşük olan kişiler inançları ve çıkarları için kavgayı göze almaktadırlar (Burger, 2006). Ayrıca yapılan bazı çalışmalar uyumluluk özelliği yüksek olan kişilerin uyumsuzlara göre daha az kavga yaşadıklarını ve daha olumlu sosyal ilişkilere sahip olduklarını göstermektedir (Berry ve Hansen, 2000; Jensel-Campbell ve Graziano, 2001). Bir başka çalışmada ise

uyumluluk kişilik özelliği gösteren kişilerin çatışma çözme konusunda başarılı olduğu tespit edilmiştir (Basım, Çetin ve Tabak, 2009).

Sorumluluk: Bu kişilik türünde öne çıkan özellikler görev bilinci, disiplinli olma, düzenlilik, sorumluluk sahibi olma, itinalı ve dikkatli olma şeklinde sıralanabilmektedir (Doğan, 2012). Sorumluluk özelliği yüksek olan bireylerin başarılı, gayretli, planlı ve bir adım atmadan önce düşünen bireyler olduğu öne sürülmektedir. Düşük olan bireyler ise görev bilincinden uzak, dağınık, tembelliğe meyilli ve disiplinsiz bireyler şeklinde değerlendirilmektedir (McCrae ve Costa, 1995). Beş faktörlü yapının bu boyutunun tüm meslek grupları için tüm iş performansı kriterleri ile tutarlı davranışlar gösterdiği bulgulanmıştır (Barrick ve Mount, 1991).

Deneyime Açıklık: Bu boyutla yaygın olarak ilişkilendirilen özellikler arasında yaratıcı olmak, kültürlü olmak, meraklılık, özgünlük, geniş görüşlülük, zeki olma ve sanatsal açıdan hassas olma şeklindedir (Barrick ve Mount, 1991). Ayrıca güçlü bir hayal gücüne sahip olmak ve yeni fikirleri kabul etme konusunda istekli olma özelliklerine de sahip olabilmektedirler (Burger, 2006). Deneyime açıklık puanı yüksek kişilerin geleneğe aykırı ve bağımsız düşüncelere sahip olduğu, düşük puan alanların ise geleneksel olup bilineni tercih ettiği görülmektedir (Burger, 2006). Ek olarak bu boyutta yüksek puan alan bireylerin genel olarak öğrenme deneyimlerine karşı daha fazla olumlu tutum geliştirdikleri iddia edilmektedir (Barrick ve Mount, 1991).

Deneyime açıklık boyutundan yüksek puan alan kişilerin yaratıcı ve yenilikçi oluşları iş ortamında yaşanan çatışmaları çözülecek bir problem olarak değerlendirmelerini sağlamaktadır. Bu bağlamda iki tarafında kazançlı çıkabileceği şekilde etkili ve yapıcı çözümler ortaya koymaya yatkın oldukları tespit edilmiştir (Basım vd., 2009).

Faktör	Özellikler
Nevrotiklik	Kaygılı ya da sakin Güvensiz ya da güvenli Kendine acıma ya da kendinden memnuniyet
Dışa dönüklük	Sosyal ya da çekingen Eğlenceyi seven ya da ciddi Şefkatli ya da mesafeli
Deneyime açıklık	Hayalci ya da gerçekçi Çeşitlilik ya da sıradanlık Bağımsız ya da uysal
Uyumluluk	Yumuşak kalpli ya da katı Güvenen ya da şüphe duyan Yardımcı ya da işbirliği yapmayan
Sorumluluk	Düzenli ya da düzensiz Dikkatli ya da dikkatsiz Kendini disipline edebilen ya da zayıf iradeli

Şekil 4. Beş Faktörlü Kişilik Yapıları Özet Tablo (Burger 2016)

2.2. Ahlaki Çözülme Eğilimi

Bu başlık altında ahlaki çözülmenin tanımına ilişkin detaylara, ahlaki çözülmeyle ilgili mekanizmalara, ahlaki çözülmenin öncüllerine ve sonuçlarına ilişkin araştırmaların bulgularına yer verilecektir.

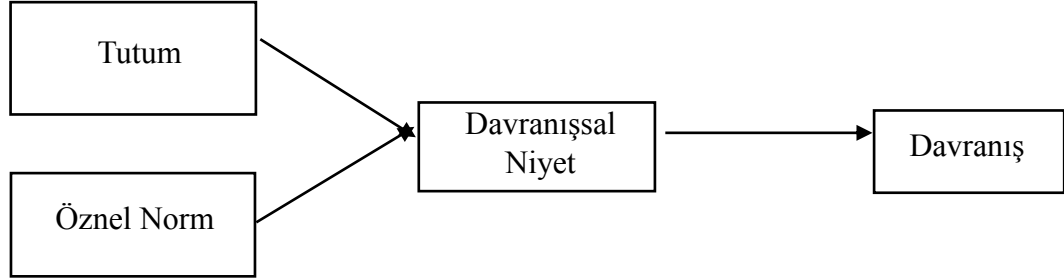
2.2.1. Ahlaki Çözülme Eğiliminin Tanımı

Ahlaki çözülme eğilimi, örgütsel davranış alanında son zamanlarda araştırılan nispeten yeni kavramlardan biridir (Samnani, Salamon ve Singh, 2014). Örgütler bağlamında bu kavramı konu alan araştırmaların sınırlı oluşu sadece araştırma literatüründe büyük bir boşluk oluşmasına değil, aynı zamanda sosyobilişsel

faktörlerin örgütsel ortamdaki etik olmayan davranışları nasıl etkilediğine dair bilginin de sınırlı olmasına neden olmaktadır (Johnson ve Buckley, 2015).

Bu kavram ilk olarak Bandura (1990) tarafından sosyal bilişsel teorinin bir uzantısı olarak gündeme getirilmiştir. Sosyal bilişsel teoride insanların ahlak temsilcileri oldukları varsayılarak içsel ahlaki kurallarla ilişkili olacak şekilde sürekli kendilerini izledikleri, eylemlerini ve tepkilerini düzenledikleri öne sürülmektedir. Bu ahlaki kurallar gelişmeye yönelik tecrübeler ve sosyal etkileşimler sonucu öğrenilen standartlar, kurallar ve değerlerden oluşmaktadır (Johnson ve Buckley, 2015). Ahlaki çözülme bireyin ahlaki düzenleme mekanizmasını ve suçluluk duygusunu devre dışı bırakarak ahlaki standartlara aykırı davranışlar sergilemesi anlamına gelmektedir (Bandura vd., 1996; Detert vd., 2008; Samnani vd, 2014). Başka bir ifade ile bireyin davranışlarını ahlaki standartlara aykırı olacak biçimde yeniden düzenleyerek ahlaki öz düzenleme mekanizmasını devre dışı bırakması olarak tanımlanmaktadır. Ahlaki çözülme süreci, bireylerin siyasal ve askeri şiddet (Bandura, 1990) veya şirket yanıltması ve yolsuzluk gibi davranışların bir parçası olabildiklerini açıklamada önemli bir rol oynamaktadır (Johnson ve Buckley, 2015).

Ahlaki çözülmeyi tutum (Yıldız, 2015), eğilim (Moore, 2015) veya bilişsel süreç (Detert vd., 2008) şeklinde tanımlayan farklı kaynaklar bulunmaktadır. Bu çalışmada ise ahlaki çözülme kavramını tanımlamada aşağıda yer alan sebepli eylem teorisi'nden faydalanılmıştır. Sebepli eylem teorisi bireylerin sergilediği davranışların arkasında yatan motivasyonların tespiti amacıyla ortaya çıkmıştır (Fishbein ve Ajzen, 2011). Daha detaylı incelenecek olursa bu teori bir davranışın yordayıcının, davranışa yönelik normatif algıların yani gözle görülen sosyal baskının ve davranışa yönelik tutumların yani ortaya çıkacak davranışa karşı olumlu veya olumsuz beklentilerin şekillendirdiği niyet olduğu varsayımına dayanmaktadır (Glanz, Rimer ve Viswanath, 2015). Bu kapsamda incelendiğinde ahlaki çözülmelerin tutum ve niyet arasında bir yerde olduğunu düşünmek mümkündür. Çünkü ahlaki çözülme ahlaki olmayan davranış sergilemeye doğru giden süreçte gerekli gerekçelendirmeyi yapmaya yarayan bir yapı yani bilişsel bir eğilimdir (Moore, 2015).



Şekil 5. Sebepli Eylem Teorisi (Theory of Reasoned Action) Sistemi (Fishbein ve Ajzen, 2011)

Ahlaki çözölme eğilimi bireylerin sosyal yaptırımların ve öz yaptırımın (self sanction) etkilerini düşündükleri devamlı ve sabit olmayan bir süreçtir (Bandura, 1990; Fida vd., 2015). Sosyal normları ihlal etmenin etkilerine dair yaşanan korku ve vicdanı dinlemenin verdiği olumlu his (artan öz saygı, öz doyum ve öz yeterlilik vb.) bireylerin eylemlerini düzenlemeleri konusunda motive olmalarını sağlamaktadır (Johnson ve Buckley, 2015). Nihayetinde bireyler cezadan kaçınma ve ödülü arzulama eğilimine (Gray, 1990) sahip olmalarından ötürü ahlaki normlara ve içselleştirilmiş standartlara göre hareket etme gayesindedirler (Johnson ve Buckley, 2015). Sosyal bilişsel teoriye göre ceza verme gibi çevrede bulunan yasaklayıcı faktörler olduğunda ahlaki çözölmenin davranışları etkileme olasılığı daha düşük olmaktadır (Johns, 2006). Sıkıyönetime sahip örgütlerde devamsızlık veya hırsızlık gibi davranışların terfi fırsatını kaçırmak ve işten çıkarılmak gibi ağır sonuçlarının olmasının ahlaki olmayan davranışların kısıtlanmasına sebep olduğu iddia edilmektedir (Christian ve Ellis, 2014).

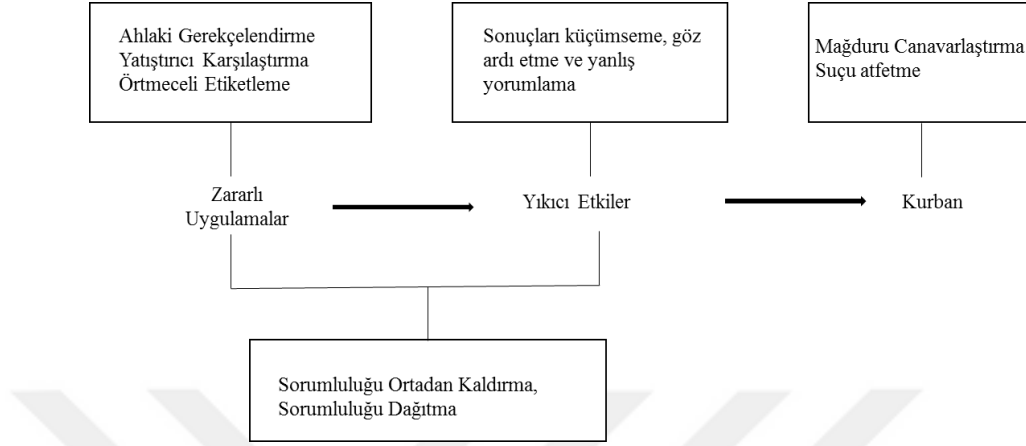
Duygusal tepkiler de (örneğin, 'Bu işten nefret ediyorum; kimse burada insanlara nasıl davranıldığını gerçekten önemsemiyor' vb.) kişiyi kişisel ahlaki standartların etkisini ortadan kaldırma yönünde etkileyebilmektedir (örn. "İş arkadaşımı pislik diye çağırmam gerçekten önemli değil çünkü insanlar bunu sürekli yapıyorlar"). Bu bağlamda işyerinde yapılan davranışların sonucunda olumlu veya olumsuz geri dönüşler çalışanların ileride yapacakları ahlaki değerlendirmeleri etkileyebilmektedir (Claybourn, 2011). Claybourn tarafından (2011) yapılan çalışma

sonucunda kötü muamele görmenin, çalışanların işlerinden daha az memnun olması ve başkalarına daha kolay bir şekilde zarar vermesi şeklinde sonuçlar doğurabileceği ve bunun da daha fazla işyeri zorbalığına (workplace harrassment) yol açabileceği görülmektedir.

Bireyler, öz düzenleme işlevi aktif ve operasyonel olduğu sürece etik kurallara göre hareket etme eğilimindedirler (Gülmez ve Öner, 2016). Bununla birlikte, Bandura vd. (1996)'e göre, ahlaki çözülme eğilimi yüksek olan bireyler, davranışlarıyla iç ahlak standartlarını ihlal ettiklerinde ortaya çıkan iç kargaşadan kendilerini kurtarmak için öz düzenleme işlevini bilişsel olarak devre dışı bırakabilmektedirler. Bu nedenle ahlaki çözülme eğilimi yüksek olan kişiler, kendi kendini düzenleyen uyarı sistemi tamamen işler durumda olan diğerleriyle aynı yaptırımları veya suçluluğu yaşamazlar (Christian ve Ellis, 2014).

2.2.2. Ahlaki Çözülme Eğiliminin Mekanizmaları

Üç geniş ahlaki çözülme kategorisinin altında birbiriyle ilişkili sekiz devre dışı bırakma mekanizması bulunmaktadır (Bandura 1986; Johnson ve Buckley, 2015). Birincisinde bilişsel olarak yeniden yapılandırma amacına hizmet eden ahlaki gerekçelendirme, örtmeceli etiketleme ve avantajlı karşılaştırma mekanizmalarına yer verilmektedir. İkincisinde bireyin davranıştaki aktif rolünü en aza indirmek veya gizlemek amacıyla sorumluluğu ortadan kaldırma, sorumluluğu dağıtma ve bir eylemin sonuçlarını göz ardı etme mekanizmalarından bahsedilmektedir. Nihai kategoride ise başkasını suçlama yoluyla daha az sorumlu ve suçsuz hissetme (kurbanın suçlanması) ve mağduru canavarlaştırma (dehumanization) durumları söz konusu olmaktadır (Moore, Detert, Klebe Treviño, Baker ve Mayer, 2012; Yıldız, Alpan, Sezen ve Yıldız, 2015).



Şekil 6. Düzenleyici Mekanizmalar (Bandura, 1986)

Yukarıda yer alan şekilde ahlaki öz yaptırımların seçici olarak aktive edildiği ve kınanması gereken davranışın boyutuna göre birbirlerinden ayrıştıkları gösterilmiştir (Bandura, 1986). Bir başka ifade ile başta zararlı olarak değerlendirilen davranışlardan, birinin kurban olarak seçilmesine giden süreçte farklı ahlaki çözüm mekanizmalarının varlığı söz konusu olmaktadır.

Bandura tarafından öne sürülen sekiz farklı ama ilişkili mekanizma ile ilgili örneklerle de değinmek faydalı olacaktır. İlk grupta yer alan ahlaki gerekçeleştirmede eylemi haklı çıkarmak adına ahlaki olarak yeniden yapılandırma söz konusudur (Yıldız vd., 2015b). Bu yöntemde etik olmayan eylemlere çoğunluğun yararına olduğu kanısıyla yeni bir bakış açısı geliştirilmektedir. Kurumun menfaatine olacağı düşüncesiyle çalışanın adaletsiz davranması ahlaki gerekçeleştirmenin yapıldığı durumlara örnek gösterilebilmektedir (Moore vd., 2012). Vatani savunma düşüncesiyle ahlaki gerekçeleştirme yapan askerler düşmanlara acımasızca davranmakta, birinin canını almaktan çok az etkilenir hale gelmekte ve hatta gurur hissi duyabilen yetenekli savaşçılara hızla dönüşebilmektedirler (Bandura, 1990). Bir başka durumda ise çocuk işçi çalıştırmanın yanlış olduğunu düşünen birinin çocuğun ailesinin bu iş olmadan hayatlarını devam ettiremeyecekleri düşüncesiyle ahlaki gerekçeleştirme yapması söz konusu olabilmektedir (Christian ve Ellis, 2014). Örtmeceli etiketleme daha

yararlı/iyi görünmelerini sağlamak için zararlı eylemlerin daha saf (sanitized) bir dil kullanılarak yeniden adlandırılması durumudur (Bolinger, 1982). Bu bağlamda rakip şirketler birbirlerine verdikleri yanlış bilgileri stratejik yalan beyan olarak gerekçelendirebilmektedirler (Detert vd., 2008). Avantajlı kıyaslamaların kullanıldığı bir duruma örnek olarak ise kurşun endüstrisinin önde gelen firmalarından birinin arabanın sebep olduğu ölümlerin kurşun zehirlenmesinden daha yüksek olduğunu öne sürmesi gösterilebilir (Johnson ve Buckley, 2015).

İkinci grupta yer alan (sorumluluğu ortadan kaldırma, sorumluluğu dağıtma ve bir eylemin sonuçlarını göz ardı etme) mekanizmalar kullanılarak patronun veya grubun baskısının olduğu durumlarda sorumluluğun başkasına ait olduğu düşüncesiyle eylemler gerçekleştirilebilmektedir (Detert vd., 2008). Örneğin, bir finansal rapordaki sayıları toplu olarak bozan bir çalışma ekibi düşünelim. Ekipteki her üye bu eylemlerin kabul edilebilir olduğunu düşünebilir çünkü eylemin sorumlusu gruptur birey değildir. Devletin gerekçelendirilmemiş vergi politikalarını bahane ederek mal varlığını gizleyen kişiler de burada sorumluluğu devlete yüklemektedirler.

Üçüncü grupta yer alan (başkasını suçlayarak daha az sorumlu ve suçsuz hissetme ve mağduru canavarlaştırma) mekanizmalarda ise bireyin kendisini karşısındaki ile aynı grupta görmeyi reddederek yani ötekileştirerek yapmış olduğu zarar verici davranışlar yer almaktadır (Moore vd., 2012). Örneğin, grup üyeleri sevdikleri bir yönetici taciz suçlaması altında kaldığında iddia edenin giyiminin tahrik edici olduğunu öne sürerek kişiyi suçlu gösterebilmektedirler (Christian ve Ellis, 2014).

Barsky (2011) çalışmasında mekanizmaların birbirleriyle büyük ölçüde ilişkili ve uyum içinde çalışma eğiliminde olduklarını tespit etmiştir. Bu tespit ampirik olarak diğer araştırmacılar tarafından da desteklenmiştir (Bandura vd, 1996; Detert vd, 2008; Moore vd, 2012). Örneğin Detert vd. (2008) yaptıkları çalışmada ahlaki çözülme mekanizmalarının her birinin yer aldığı sekiz farklı senaryonun ahlaki çözülmesi yüksek olan üniversite öğrencileri tarafından etik olmayan yaklaşımlarla değerlendirildiğini tespit etmişlerdir. Aynı doğrultuda Bandura'da

bireylerin ahlaki standartlarından sapmış olmamak adına etik olmayan davranışların dönüştürülmesi için birden fazla ahlaki çözülme mekanizmasının devreye soktuklarını iddia etmektedir (Bandura, 1999).

2.2.3. Ahlaki Çözülme Eğiliminin Öncülleri

Ahlaki çözülme eğiliminin anlık bağlamsal faktörlerin tetiklediği bir durum olduğu düşünülmektedir (Moore, 2015). Bu kapsamda ahlaki çözülmeye neden olacak bireysel ve durumsal faktörlerin bilinmesi önemlidir.

Cinsiyet farkının ahlaki çözülme üzerine etkisinin araştırıldığı çalışmalarda erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde ahlaki çözülme gösterdiği saptanmıştır (Bandura vd., 1996; Detert vd., 2008; Cory, 2015; Samnani vd., 2014; De Caroli ve Sagone, 2014; Jones, Woodman, Barlow ve Roberts, 2017). Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada ise bölümler arası farklılık incelendiğinde erkeklerde işletme bölümünde öğrenci olanların, kadınlarda ise teknik alanda öğrenci olanların ahlaki çözülme skorunun daha yüksek olduğu saptanmıştır (Cory, 2015).

Örgütsel davranış alanında oldukça dikkate alınan kişilik kavramının da ahlaki çözülme üzerine etkisi olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Jones vd., 2017; Saidon, Galbreath ve Whiteley, 2010; Caprara vd., 2012). Detert vd. (2008) tarafından ahlaki çözülmeyi etkileyen bireysel farklılıkları saptama adına yapılan bir çalışmada da ahlaki çözülmenin empati ve ahlaki kimlik ile negatif ilişkili, sinizm ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Bir başka çalışmada da düşük düzeyde uyumluluk özelliği gösterenlerin ahlaki çözülme ile olumlu (Egan, Hughes ve Palmer, 2015), dışa dönüklük ve sorumluluk özelliğinin ise olumsuz yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Saidon vd., 2010).

Daha çok batı ülkelerinde incelenmiş olan ahlaki çözülmenin daha geniş alanda incelenmesi adına Çin’de girişimciler ile bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma girişimcilerin motivasyonlarındaki farklılıkların ahlaki çözülmeyi nasıl etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda girişimcilerin maddi kazanım motivasyonları ile ahlaki çözülme arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kendini gerçekleştirme

motivasyonu ile ahlaki çözölme arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Baron, Zhao ve Miao, 2015).

Ahlaki çözölme ortamların etkisine açık ve öğrenilebilir bir olgu olarak görölmektedir (Fida vd., 2015). Doğası gereğı ahlaki çözölmenin sosyal/kişilerarası bir değişim olması nedeniyle sosyal bir ortam olan örgütlerde gerçekleşmesi muhtemel olmaktadır (Johnson ve Buckley, 2015). Bu bağlamda algılanan örgüt tutumu ve kişisel ihtiyaçların karşılanması gibi durumların çalışan davranışı üzerinde etkileri olduğu düşünölmektedir (Johnson ve Buckley, 2015). Claybourn (2011), örgüte karşı olumsuz düşöncelere sahip bireylerin örgüte olumsuz etkilerde bulunma, iş arkadaşlarını taciz etme ve zarar verme gibi davranışlar geliştirmesinin daha olası olduğunu bildirmiştir. Bir başka çalışmada ise bireyin iş arkadaşları ile özdeşleşmemesi ve kıskançlık duyması durumunda ahlaki çözölme aracılığıyla ayağını kaydırma yoluna gitmesi söz konusu olmaktadır (Duffy, Scott, Shaw, Tepper ve Aquino, 2012). Ayrıca liderin etik olmayan talebine cevap olarak, astlar diğer ekip üyeleri gibi, ekip liderlerinin isteğı doğrultusunda, otorite figürlerine uymaktan başka çareleri olmadığını düşünerek ahlaki olmayan hareketlerini haklı çıkarabilmektedirler (Johnson ve Buckley, 2015; Knoll, Schyns ve Petersen, 2017).

Öte yandan işlerindeki olumlu özellikleri vurgulayan ve işlerinden memnun olan çalışanların, olumsuz özellikleri vurgulayan ve işlerinden memnun olmayan çalışanlara göre ahlaki çözölme derecesinin daha düşük olması beklenmektedir (Claybourn, 2011). Aynı doğrultuda etik iklimin ahlaki çözölmeyi olumsuz yönde etkilediğı tespit edilmiştir (Saidon vd., 2010).

2.2.4. Ahlaki Çözölme Eğiliminin Sonuçları

Ahlaki çözölme, günümüze kadar yapılan çalışmalarda örgütlerde görölen etik olmayan davranışları izah etmede kullanılan önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Detert vd., 2008, Christian ve Ellis, 2014; Erbaş ve Perçin, 2017; Baron, Zhao ve Miao, 2015). Her ne kadar örgötsel araştırma alanında nispeten yeni bir kavram (Samnani vd., 2014) olsa da ahlaki çözölmenin kökenleri ve etkileri hakkındaki literatür genişlemektedir (Baron vd., 2015).

Sapkın işyeri davranışlarının yaygın olması ve maliyetli olması örgütler için oldukça önemli bir sorun haline gelmektedir (Bennett ve Robinson, 2000). Bu nedenle alan yazında ahlaki çözülmenin sapkın işyeri davranışları üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar son zamanlarda artış göstermektedir. Bu bağlamda Amerika’da hemşirelerle yapılan çalışmada ahlaki çözülmenin sapkın işyeri davranışlarını arttırdığı bulgulanmıştır. Aynı çalışmada işten ayrılma niyeti yüksek olan hemşireler için bu ilişkinin daha güçlü olduğu görülmüştür (Christian ve Ellis, 2014). Samnani, Salamon ve Singh (2014) tarafından yapılan çalışmada ise kaygı, korku, üzüntü ve öfke gibi olumsuz duyguları deneyimleme eğilimi olarak isimlendirilen olumsuz etki (negative effect) ve yıkıcı işyeri davranışları arasındaki ilişkide ahlaki çözülmenin biçimleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sağlık sektöründen üretim sektörüne kadar çoğu özel kuruluşa bağlı çalışan 1.147 İtalyan ile yapılan bir başka çalışmada ise ahlaki çözülmenin kişiye ve örgüte karşı uygulanan sapkın işyeri davranışları üzerinde yordayıcı etkisinin olduğu bulunmuştur. Özellikle çalışanların ahlaki kontrolünü yitirdikçe daha çok sapkın iş yeri davranış gösterdikleri de tespit edilmiştir (Fida vd., 2015). Moore (2008) yaptığı çalışmada ahlaki çözülmenin nasıl yolsuzluğu başlattığına, kolaylaştırdığına ve sürdürdüğüne dair üç durumu ifade etmektedir:

- Bireylerin örgütsel hedefleri gerçekleştirme aşamasını hızlandırmayı ve kolaylaştırmayı amaçlaması
- Bireylerin etik olmayan davranışlar ve sonuçları arasındaki nedensel ilişkiyi kurmaktan kaçınması
- Bireylerin her neye mal olursa olsun ahlaki olmayan yollara başvurmasını örgütlerin bilerek veya bilmeyerek ödüllendirmesi.

Bandura vd. (1996) tarafından yapılan çalışmada ahlaki çözülmenin ahlaki muhakeme üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada zararlı davranışlar ve bu davranışların psikolojik süreçleri üzerinde ahlaki çözülmenin yapısı ve etkileri konu alınmıştır. Sonuçlar ahlaki çözülmenin, sosyalleşmeyi ve ileriye yönelik oto sansürü azaltarak bilişsel ve duyuşsal tepkileri ise arttırarak zararlı davranışlara teşvik ettiğini göstermektedir. Bu bağlamda ahlaki çözülme derecesi yüksek olanların öfkelenmeye, yaralayıcı olmaya ve saldırganlığa elverişli düşünce kalıpları geliştirmeye daha

meyilli oldukları saptanmıştır. Farklı birçok çalışmada da ahlaki çözümlenin hem saldırganlığın hem de kural ihlalinin olumlu bir yordayısı olduğu saptanmıştır (Hardy, Bean ve Olsen, 2015; Caprara vd., 2012). İtalya’da 341 kişi ile uyumsuz davranışların oluşumuna neden olan unsurların tespitine yönelik boylamsal bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada ahlaki çözümlenin farklı yıllarda yapılan ölçümlerde tutarlılık gösterdiği, öfke ve şiddet içeren davranışlara da zemin oluşturduğu sonucuna varılmıştır (Caprara vd., 2014). Ergenler ile yapılan başka bir çalışmada da ahlaki çözümlenin siber zorbalığı (cyberbullying) olumlu yönde yordadığı bulunmuştur (Lazuras vd, 2013; Zhou, Zheng ve Gao, 2018). Bütün bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda ahlaki çözümlenin çok yönlü olumsuz etkilerinin olduğu söylenebilir.

2.3.Kariyerizm Eğilimi

*Bize ait olmayan işlere layık görünmek,
gördüğümüz işlere layık olmaktan daha kolaydır.*

La Rochefoucauld

Günümüzde artan nüfus ve küresel rekabet nedeniyle hem sanayileşmiş Batı’da hem de Asya’nın yeni sanayileşmiş ekonomilerinde faaliyet gösteren birçok örgüt gittikçe çalkantılı hale gelen bir ekonomik ortamda faaliyet göstermek zorundadır (Chay ve Aryee, 1999). Bu çalkantının sebepleri arasında gösterilebilecek sürekli değişen pazar koşullarına cevap verebilmek için esneklik ve verimlilik üzerinde durulan iki önemli kavram haline gelmiştir. Bu bağlamda çalışanlarının kariyer ilerlemeleri hususunda esneklik sunan örgütlerin çalışanlar için daha faydalı olduğu düşünülmektedir (Murrell, Frieze ve Olson, 1996). Sunulan esnekliğin çalışanların motivasyonunu, sorumluluğunu ve kuruma olan bağlılığını arttırdığı ileri sürülmektedir (Goffee ve Scase, 1992). Ancak, oldukça rekabetçi bir ortamda hızlı değişime adapte olmaya çabaladıkları için örgütlerde esneklik ve istikrarlı olmak konularında çatışma ortaya çıkmaktadır (Murrell vd., 1996). Bu nedenle örgütler genellikle çalışanların gelişmesi için fırsatlar sunarken büyümeyi ve karlılığı da arttıracak esnek kariyer modelleri sunma konularında zorluk yaşamaktadır. Örgütlerin, işlevsel ve kişiye yönelik, çalışanı tatmin edebilecek kariyer

modellerinden yoksun olması, kariyerizm amacı güden çalışanlar için zemin hazırlanmaktadır (Crawshaw, Van Dick ve Brodbeck, 2012).

Kariyerizm Feldman ve Weitz (1991) tarafından çalışanların performansa dayalı olmayan yöntemlerle kariyer ilerlemelerini sürdürme eğilimi olarak tanımlanmıştır. Uç kariyerizm olarak da alan yazında yer bulan bu kavramda amaç daha fazla prestij, güç ve kazanç sağlamak olarak görülmektedir (Bratton ve Kacmar, 2004). Kariyerizm eğiliminin altında yatan inançlardan bazıları şu şekildedir (Feldman ve Weitz, 1991):

- Örgütlerde tek başına ilerlemek zordur.
- İlerlemek için öncelikle arkadaşlarla, iş arkadaşlarıyla ve üst düzey yöneticilerle sosyal ilişkiler kurmak gereklidir.
- Başkalarının zihninde başarılı algısı oluşturmak önemlidir. Bu algı ilerlemede etkinlik kadar önemli bir araçtır.
- Hak edildiği düşünülen terfiler için aldatıcı davranışlarda bulunmak gerekebilir.
- Uzun vadede kişinin çıkarları ve kurumun çıkarlarının bağdaşmayacağını farkında olmak önemlidir. Nihayetinde herkes kendisi için vardır.
- İlerlemek için bazen örgütün önem verdiği şeylerden daha çok kişisel ilerlemeyi destekleyen eylemlerde bulunulmalıdır.
- İşverene sadakat maalesef ödüllendirilmez.

Feldman ve Weitz (1991) kariyerizm eğilimi yüksek olan kişilerin sergiledikleri birtakım davranışlardan söz etmektedirler. Bu bağlamda kariyerizm eğilimi yüksek olan bireylerin, performansı maksimize etmeye çalışmak yerine yeterince tatmin edici bir şekilde performans sergileme, ağ oluşturma ve kişisel tanıtım gibi kariyerist taktikleri uygulama yolunu seçtikleri öne sürülmektedir. Kişilerarası ilişkileri araç olarak kullanan kariyeristler çalışma arkadaşlarıyla ve bulundukları grubun üyeleriyle sosyal ilişkileri sadece ihtiyaçlarıyla bağlantılı olarak değil daha çok resmi olmayan bilgileri taahhüt eden kaynak olabilmeleri maksadıyla kurmaktadır. Lider seçiminde ise kariyeristler kendilerine yeni kapılar açabilecek, terfi için destekleyecek veya terfi ettiklerinde yanlarında asistan olarak istihdam

edebilecek liderleri bulma eğilimindedirler. Kariyerist eğilimi olmayanlar ise asıl görevi eğitim, koçluk ve yetenek geliştirme olan liderleri seçme arayışında olurlar. Kariyeristler politik davranışları yetenek gerektiren işler yerine kullanırlarken kariyerist olmayanlar kurumsal politikaları performans gerektiren işler ve örgüt etkililiği için engel olarak görürler (Feldman ve Weitz, 1991).

Kariyerizm eğilimi olanların iş değişikliği yapmak istemelerinin ardında farklı sebepler olabilmektedir. Bu sebeplerden bazıları iş yerindeki çabanın somut bir şekilde değerlendirilme ihtimali ve çalışma arkadaşlarının görüntülerinin arkasında yatan aslı fark etmeleri konusunda yaşadıkları korkulardır (Feldman ve Weitz, 1991; Chay ve Aryee, 1999). Bu eğilime sahip kişiler kısa süre çalışma düşüncesinde oldukları için çalışmakta oldukları işe fazla yatırım yapmamaktadırlar. Ayrıca birlikte çalıştıkları insanlarla da kendilerini o işte kalmaya ikna etmemeleri için yakın ilişki kurmaktan kaçınmaktadırlar (Feldman ve Weitz, 1991).

Yukarıda bahsedilen kariyerizm eğilimine sahip kişilerin düşünceleri ve davranışları ile ilgili detaylar göz önünde bulundurulduğunda bu eğilime sahip kişilerin liyakat ve doğruluktan yana olmayan bir tutum sergileyebilecekleri söylenebilir (Yıldız vd., 2015a).

2.3.1. Kariyerizm Eğiliminin Öncülleri

80'li yıllardan itibaren bireylerin kariyer ilerlemeleri için iş değiştirme eğilimi artış göstermiştir (Akerlof, Rose, Yellen, Ball ve Hall, 1988). Bu bağlamda iş hayatında hareketliliğin iyi fakat durağanlığın kötü olduğu iddiasının kanıksanmaya başladığı söylenebilir. Özgeçmişte yer alan iş sayısındaki artışın hırslı ve hareketli görünmeyi sağladığı dolayısıyla faydalı olduğu görüşü ortaya çıkmıştır (Louis, 1982; Akerlof vd., 1988). Bu görüşe ek olarak kariyerizm eğilimi olan çalışanlar maaş ve terfi gibi olumlu sonuçları da göz önünde bulundurarak iş değişikliği konusunda çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Feldman ve Weitz (1991) kariyerizm eğilimi olanların genellikle düşük motivasyon gösterdikleri işlerinde tatmin edici seviyede performans göstererek kariyerist girişimlere vakit ayırabildiklerini öne sürmektedirler. Kariyerizm eğilimi olanların başarılı olmasalar bile başarılıymış gibi

davranmak, yöneticileriyle veya çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkilerini araç olarak kullanmak ve menfaatleri için yanlış davranışlarda bulunmak kariyerlerinde ilerlemeleri için uyguladıkları taktikler arasındadır (Feldman ve Weitz, 1991).

Kariyer odaklı kişilerin uzun vadeli kariyer gelişim hedefleri ile işverenlerinin hedefleri arasında uyumsuzluk olabilmektedir (Kim, Kang, Lee ve McLean, 2016). Bu durum kariyeristlerin kısa vadeli planlar yapmalarına, örgüt için kişisel fedakarlık yapmak konusunda şüphe yaşamalarına ve kendi kişisel gelişimlerini örgüt başarısının önünde tutmalarına neden olmaktadır (Feldman ve Weitz, 1991). Giderek artan rekabet ortamında tutum değişiklikleri, stratejik yeniden odaklanma, işin yeniden yapılandırılması, finansal kriz zamanlarında küçülme sık karşılaşılan olaylar haline gelmiştir (Sullivan, 1999). Böyle bir ortamda işverenin uzun vadeli iş güvencesi sağlama yeteneğine veya istekliliğine olan güven eksikliği, kişilerin kariyer çıkarlarını korumaya odaklanmasına neden olmaktadır (Feldman ve Weitz, 1991; Adams, 2011).

Aryee ve Chen tarafından (2004) Çin’de yapılan çalışmada kariyer gelişimi konusunda fırsat sunan işletmelerde işverene güven artmakta ve dolayısıyla kariyerizm eğiliminin azalmakta olduğu sonucuna varılmıştır. Bir başka çalışmada ise işlemsel adalet algısının (procedural justice) ancak örgütsel bağlılığın yüksek olduğu durumlarda elverişsiz kariyer gelişim imkanlarını ve kariyerizm eğilimini bastırabildiği bulunmuştur (Crawshaw vd., 2012).

Amerika’da yapılan başka bir çalışma sonucunda ise yabancılaşmanın düşük iş tatminine ve dolayısı ile de kariyerizm eğilimine sebep olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada yabancılaşmış çalışanların etkili bir şekilde ağ oluşturma ve görünürlüğe yönelik davranışları sergileyerek istenmeyen örgütsel sonuçlara neden olabileceği öne sürülmektedir (Chiaburu, Diaz ve De Vos, 2013).

Kariyerizm eğiliminin bir diğer öncülünün ise yaş veya diğer bir ifade ile kuşak olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda y kuşağı aralığında yer alan 1983-1986 yılları arasında doğanların x kuşağı aralığında yer alan 1973-1978 yılları arasında doğanlara göre kariyer gelişimi için iş değişimi eğilimlerinin daha fazla olduğu saptanmıştır (Feldman ve Weitz, 1991). Yine Feldman ve Weitz (1991)

Çalışanların kariyerlerinin sonunda (late-career stages) kariyerlerine ilişkin algıladıkları tatmin nedeniyle daha az kariyerist eğilim gösterdiklerini iddia etmektedirler. Bu durum sık iş değişikliğinin yaşı büyük çalışanlarca düşük iş taahhüdü veya düşük iş performansı olarak yorumlanması ihtimalinden de kaynaklanabilmektedir. Buna ek olarak iş değişikliği aile hayatı konusunda oldukça maliyetli olabilmenin yanı sıra kuşaklar arası farka bakıldığında daha eski kuşaklar için daha az uygunluk göstermektedir. Bu nedenle, hareketlilik stratejilerinin kullanılması bireylerin yaşı ya da kariyer olarak ilerlemeleri ile paralel olarak olumsuz etkilerle sonuçlanabilmektedir (Murrell vd., 1996).

Feldman ve Weitz'e (1991) göre kariyerizm eğilimi olanların gösterdiği düşük performansın altında örgütte haksız adımlar atılması olabilmektedir. Sosyal mübadele teorisi bağlamında yüksek karşılıklılık beklentisi olanların kendilerine iyi davranılması karşılığında yoğun çalışma sergileyeceği, düşük karşılıklılık beklentisi olanların ise karşılık bulmayacağını bilseler bile örgütlerini destekleyecekleri belirtilmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bir başka çalışmada ise Chiaburu vd. (2011) tarafından sosyal değişim ilkelerine aldırış etmeyen (O'Boyle, Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012), duygusal dengesizlik ve psikopati eğilimi gösteren bireylerde kariyerizm eğiliminin daha fazla görülebileceği saptanmıştır. Ayrıca psikopati eğilimi gösterenlerin başkaları için kaygı duymaması iş arkadaşlarına (zorbalık gibi) ve örgüte (hırsızlık ve sabotaj gibi) yönelik yıkıcı işyeri davranışları sergilemelerine neden olabilmektedir (O'Boyle vd., 2012).

Son olarak kültürel farkların örgütsel davranışlar üzerinde etkisi olduğu iddia edilmektedir (Hofstede, 1983). Bu bağlamda kariyerizm eğiliminin de kültürler arası farklılık gösterip göstermeyeceği araştırılmıştır. Singapurlu profesyonel çalışanlardan oluşan bir çalışmada kariyerizm eğiliminin kültüre bağlı olmadığı sonucuna varılmıştır. Singapur'daki çalışanların, tıpkı bireycilik kültürünün temsili olan Amerikalı meslektaşları gibi, kariyerlerine yönelik bireyci, öz odaklı (kariyerci) bir yönelim gösterdikleri görülmektedir (Chay ve Aryee, 1999). Bu bulgu da bu çalışmada birey düzeyindeki öncüllere odaklamanın bir diğer nedenidir.

2.3.2. Kariyerizm Eğiliminin Sonuçları

Alanyazında performansa dayalı olmayan kariyer ilerlemesi anlamına gelen kariyerizm eğiliminin örgütler üzerinde olumsuz etkileri olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır.

Örgütlerin sınırlı kaynaklarla maksimum verimi elde etme çabası göz önünde bulundurulduğunda örgütsel vatandaşlık davranışının önemi artış göstermektedir. ÖVD genel anlamıyla çalışanların rollerinin gereği dışında gönüllülük esasına dayanılarak sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1997). Örgütlerin işleyişi ve iş sonuçlarına olumlu katkıları bulunan ÖVD'nin kariyerizm eğiliminden olumsuz olarak etkilendiği görülmüştür (Adams, 2011). Yıldız ve Arda (2018) tarafından yapılan çalışmada ise kariyerizm eğiliminin görünürde gönüllük esasına dayanan ve olumsuz sonuçlara neden olan zorunlu vatandaşlık davranışının (Vigoda-Gadot, 2006) pozitif bir yordayıcı olduğu saptanmıştır. Örgütteki konumlarını sağlamlaştırmak adına görev tanımları dışındaki konuları önemseyen kişilerin ZVD sergilemeleri söz konusu olabilmektedir (Chay ve Aryee, 1999; Chiaburu vd., 2011). İşten ayrılma niyetinin moderatör etkisinin olduğu ilişkide işten ayrılma niyeti düşük olan bireylerde kariyerizm ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu gözlemlenmiştir (Yıldız ve Arda, 2018).

Bugün, çalışanların kariyer hedefleri ve örgüt bağlılığını dengede tutmak ve kişisel başarılarına mı yoksa örgütün başarısına mı önem verdiklerini belirlemek zordur. Özellikle kariyerizm eğilimi olan bireylerin bulundukları örgütleri kariyerlerinin mimarı olarak görmek yerine kendi oluşturdukları başarı planları ve örgütün sunduklarından farklı yetenek yönetim programları aracılığıyla ilerlemeyi hedefledikleri düşünülmektedir (Crawshaw, 2012). Başka bir ifadeyle kariyeristlerin örgütsel başarıdan ziyade kişisel başarıyı hedefledikleri belirtilmektedir (Feldman ve Weitz, 1991).

Singapur'da yapılan bir çalışma daha önceki araştırmalarla tutarlı olarak (Feldman ve Weitz, 1991), kariyerizm eğiliminin işe katılım ve örgütsel bağlılık ile negatif yönde, işten ayrılma niyeti ile de pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Chay ve Aryee, 1999). Hem yüksek hem de düşük kariyerizm

eğilimi gösteren çalışanlarda işten ayrılma niyeti bulunabilmektedir. Ancak yapılan bir çalışmada işten ayrılma niyetinin derecesinin işten düşük derecede fayda beklentisi olanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür (Chay ve Aryee, 1999). Bu sonuç insanların işlerinden maddi karşılık dışında daha farklı beklentiler içinde olabileceklerini göstermektedir. Bu beklentilerden birinin sahip olunan statünün toplum nezdinde saygı görmesidir. Ücretin yetersiz olduğu durumlarda bile toplum tarafından önemsenen makamlar teccih edilebilmektedir (Uzun, 2003). Şubat 1962'de, Mevcut Nüfus Anketi'nin Yıllık Gelir Ekine ek olarak, iş değiştirenlere özel sorular sorulmuştur. Ankete göre, 1961 yılı boyunca, asıl amacı "(iş) statüsünün iyileştirilmesi" olan 4,3 milyon iş değişikliği yapılmıştır (Akerlof vd., 1988). Bu durumu kariyerizm eğilimi ve kariyer gelişim isteği arasında güçlü bir ilişki olduğu şeklinde yorumlamak mümkündür (Feldman ve Weitz, 1991).

Feldman ve Weitz (1991) tarafından kariyerizm eğilimi olan kişilerin iş tatmini, iç motivasyonu, işe dahil olma derecesi ve örgüte bağlılığının düşük olduğu öne sürülmektedir. Aynı çalışmada işe karşı bu ve benzeri tutumlarında kariyerizm eğiliminin maaştan daha güçlü bir yordayıcı olduğuda yer almaktadır. Bu bağlamda Alpkan ve Yıldız (2015) kariyerizm eğiliminin gönüllü olarak örgütsel normların ihlaline dayanan sapkın işyeri davranışları (Robinson ve Bennett, 1995) ile ilişkisini ele alan bir model öne sürmüşlerdir. Daha sonra Yıldız (2015) tarafından yapılan çalışmada kariyerizm eğiliminin sapkın işyeri davranışının yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada ahlaki çözülmenin kariyerizm ve sapkın işyeri davranışı arasındaki ilişkide aracı etkisinin olduğu da görülmektedir. Tüm bu bulgular kariyerizm eğiliminin örgütler için yadsınamayacak olumsuz sonuçlara sebep olduğunu göstermektedir.

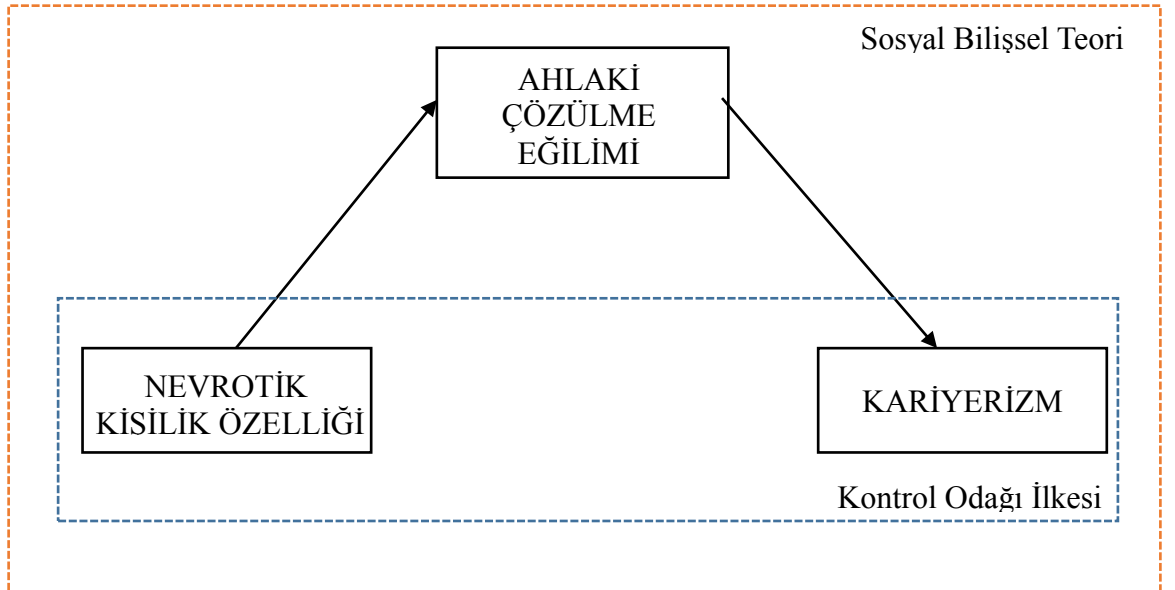
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Alanyazında kariyerizm eğilimi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde hem çalışma sayısının az olduğu hem de kariyerizmin az sayıda değişken ile birlikte incelendiği görülmektedir. Bu nedenle, yapılan çalışmalarda görüldüğü üzere örgütlere birçok olumsuz etkisi olan kariyerizm eğiliminin öncüllerine yönelik yapılacak bir çalışmanın, alanyazındaki boşluğu dolduracağı ve ileride yapılacak çalışmalar için de zemin hazırlayacağı düşünülmektedir. Bu bölümde kariyerizm eğilimi ile ilişkili olduğu düşünülen nevrotik kişilik özelliği ve ahlaki çözülme eğilimi arasındaki ilişki ilgili kuramsal dayanaklar ışığında incelenecek ve ilişkilere dair hipotezler geliştirilecektir.

3.1.Araştırma Modeli

Araştırmanın modelinde üç değişken (nevrotiklik, ahlaki çözülme ve kariyerizm) bulunmaktadır. Buna göre değişkenlerin modeldeki rolü şu şekildedir; nevrotik kişilik özelliği bağımsız değişken, ahlaki çözülme aracı değişken ve son olarak kariyerizm bağımlı değişkendir.



Şekil 7. Kavramsal Model

3.2.Nevrotik Kişilik Özelliği ve Kariyerizm Eğilimi Arasındaki İlişki

Kişilik, örgütlerin istedikleri veya istemedikleri davranışların altında yatan sebepleri bulmada göz önünde bulundurdıkları değişkenlerden biri olmaktadır. Literatürde birçok kişilik özelliği yapısı bulunmasına rağmen en yaygın kullanılan ve kabul gören beş faktörlü kişilik yapısıdır (Mount, Ilies ve Johnson, 2006; Bolton, Becker ve Barber, 2010). Beş faktörlü kişilik yapısının performans (Barrick ve Mount, 1991), yabancılaşma (Develioğlu ve Tekin, 2013), proaktif davranışlar (Chiaburu vd., 2011), üretkenlik karşıtı davranışlar (Spector ve Zhou, 2014) ve iş doyumu (Judge, Heller ve Mount, 2002) gibi birçok konu ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışanların işyerine ve işine karşı duyacağı his, göstereceği tutum ve davranış üzerinde kişiliğin öneminin büyük olduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle performansa dayalı olmadan ilerleme eğilimi olarak tanımlanan kariyerizm eğiliminin de kişilik yapıları ile ilişkili olacağı düşünülmektedir. Bireysel faktörlerin öneminin göz önünde bulundurularak yapılmış olunan bu çalışma ile ilgili literatürde oldukça sınırlı bilgi bulunmaktadır.

Chiaburu vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada beş faktörlü kişilik özelliklerinden nevroitiklik hariç diğer özellikler ve kariyerizm eğilimi arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Sonuçlar nevroitikliğin kariyerizm eğilimi ile pozitif ilişkili olduğu, psikopatinin ve mübadele ideolojisinin ise kariyerizmi öngörmede eşit derecede öneme sahip olduğunu göstermektedir. Bahsi geçen çalışmanın lisans öğrencilerinin katılımı ile gerçekleştirilmesi elde edilen verilerin örgütsel deneyimin etkilerinden yoksun olarak değerlendirilmesine neden olmuştur. Feldman ve Weitz'in (1991) belirttiği üzere kariyerizm eğiliminin öncülleri ile ilgili çalışmaların artırılmasının genellenebilirliği mümkün kılmak açısından gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle iş hayatını deneyimlemiş olan kamu çalışanlarından oluşan bu çalışmanın daha genellenebilir sonuçlara ulaşmaya katkı sağladığı düşünülmektedir.

Kişilik yapıları ve kariyerizm eğilimi ilişkisini inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle hem kişilik hem de kariyerizm eğiliminin ilişkili olduğu değişkenler üzerinden çıkarımlar yapmak faydalı olacaktır. Her iki değişkenle ilişkisi

olan kavramlardan biri örgütün meşru çıkarlarına aykırı kasten yapılmış davranışlar olarak tanımlanan üretkenlik karşıtı davranışlardır. Yıldız, Yıldız ve Alpkan (2015) tarafından yapılan çalışmada kariyerizmin bu davranışın yordayıcılarından biri olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer yandan kişilik özelliklerinin de üretkenlik karşıtı ve yıkıcı işyeri davranışları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan birinde nevrotik kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarının (örgüte yönelik ve kişilerarası) her iki alt boyutu (Bolton vd., 2010; Liu vd., 2013) ve örgüte yönelik yıkıcı iş yeri davranışları ile pozitif (Kozako, Safin & Rahim, 2013) ilişkili olduğu bulunmuştur.

Kariyerizm eğiliminin bir diğer değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif yönde ilişkili olduğu da ulaşılan sonuçlardan biri olmuştur (Adams, 2011). Mahdiun vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada da kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenerek kişilik özelliklerinden nevrotikliğin ÖVD ile negatif ilişkili olduğunu saptanmıştır.

Örgütsel davranış alanında yer alan kişilik çalışmalarının genelinde üstte yer alan bilgiler de dahil olmak üzere nevrotik kişilik özelliğinin örgüte zararı dokunabilecek birçok davranış ile ilişkisi olduğu görülmektedir (Sudha ve Khan, 2013). Örnek göstermek gerekirse yapılan bir çalışmada hedef odaklı olmaktan uzak, negatif hisleri azaltma ve başarısızlıktan kaçınma çabasında oldukları iddia edilen yüksek derecede nevrotik özelliğe sahip kişilerin (Penney, Hunter ve Perry, 2011) performans (Hurtz ve Donovan, 2000) ve kariyer başarısı (Judge vd., 1999) ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır. Diğer yandan olumlu duygulara ve yüksek yaşam doyumuna sahip olma anlamına gelen öznel iyi oluş (Myers ve Diener, 1995) ve kişilik konusunu ele alan bir çalışmada da nevrotiklik kişilik özelliğinin öznel iyi oluşu diğer kişiliklerden daha güçlü bir şekilde negatif yönde yordadığı görülmüştür (Doğan, 2012). Develioğlu ve Tekin tarafından (2013) yapılan çalışmada ise yabancılaşmanın üç alt boyutunun da nevrotiklik kişilik özellikliğinden pozitif yönde etkilendiği bulgulanmıştır.

Son olarak insanların yaşadıkları veya yaşayacakları olayların sebeplerini nasıl değerlendirdiklerine göre ayrıştıklarını iddia eden kontrol odaklılık ilkesi (Rotter, 1966) de nevrotiklik ve kariyerizm ilişkisine dair çıkarım yapmayı mümkün

kılmaktadır. Bu çerçevede nevroitiklik ve dış odaklılık arasındaki pozitif ilişkiyi gösteren çalışmalardan yola çıkarak nevroitik özelliğe sahip kişilerin gösterdikleri performans yerine dış kaynaklar yani birlikte çalıştığı üst düzey kişiler üzerinden kariyerist davranışlar sergileyecekleri düşünülmektedir (Horner, 1996; Clarke, 2004; Morelli vd., 1979).

Tüm bu bilgiler ışığında nevroitikliğin örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda istenmeyen birçok davranış ile pozitif, istenen birçok davranış ile de negatif ilişkisi göz önünde bulundurularak yola çıkılan bu çalışmada beş faktörlü kişilik özelliklerinden yalnızca nevroitiklik kişilik özelliğinin ele alınması uygun görülmüştür. Kişilik ve kariyerizm eğilimi arasındaki ilişkiye dair çalışmaların sınırlı olması nedeniyle alanyazında yer alan çalışmaların ve kontrol odağı ilkesinin ışığında geliştirilen araştırmanın ilk hipotezi şöyledir:

H1: Nevrotiklik kişilik özelliğinin kariyerizm eğilimi üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.3.Nevrotik Kişilik Özelliği ve Kariyerizm İlişkisinde Ahlaki Çözölme Eğiliminin Aracı Etkisi

Kişilik insanları birbirinden ayıran düşünme, hissetme ve hareket etme davranışlarının bütünüdür (Burger, 2006). Kalıcı yapısı ve tutarlı oluşu kişilik özellikleri üzerinden bireylerin farklı durumlarda veya ortamlarda nasıl davranışlar sergileyeceği ile ilgili çıkarımlarda bulunmayı mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda kişiliğin endüstriyel ve örgütsel psikolojide önemli davranış ve sonuçları öngörmede önemsenecek bir değişken olduğu söylenebilir. Bu öneme binaen geliştirilen modele ilişkin herhangi bir çalışmanın bulunmaması nedeni ile geçmiş çalışmalar ve sosyal mübadele teorisine ilişkin bilgiler önem arz etmektedir.

2018 yılında Çin’de üniversite öğrencileri ile yapılan çalışma ahlaki çözölmenin beş faktörlü kişilik özellikleri ve siber zorbalık arasındaki ilişkide aracılık etkisini belgeleyen bir çalışmadır. Çalışmanın sonuçları nevroitiklik kişilik özelliğinin, ahlaki çözölme yoluyla siber zorbalığa neden olduğunu göstermektedir

(Zhou, Zheng ve Gao, 2018). 2008 yılında Amerika’da yapılan bir başka çalışmada da ahlaki çözülmenin bireysel farklılıklar ve etik olmayan kararlar verme ilişkisinde aracı etkiye sahip olduğu görülmüştür (Detert vd., 2008). Diğer yandan ahlaki çözülme ile ilgili yapılan birçok çalışmada, bireysel özelliklerin bilişsel ve davranışsal düzeyde ilişkili olduğu olumsuz çıktıları ahlaki çözülme aracılığı ile yordadığı saptanmıştır (Detert, Treviño ve Sweitzer, 2008; Shu, Gino ve Bazerman, 2011; Moore, 2015). Bu bilgilerden yola çıkarak geliştirilen araştırma modelinde daha önce Chiaburu vd. (2013) tarafından nevrotik kişilik özelliği ile ilişkili olduğu bulunan kariyerizm eğiliminin ahlaki çözülme ile ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Bu bağlamda kişilik ve kariyerizm eğilimi ilişkisinde ahlaki çözülmenin etkisini sosyal bilişsel teori kapsamında incelemek faydalı olacaktır.

Bandura (1991) bireylerin kendi davranışlarını değerlendirmek amacıyla içinde bulundukları sosyal ortamdaki etkileşimlerin sonucu olarak iç ahlaki standartlar geliştirdiklerini ve bu standartların öz düzenleme mekanizmasını oluşturduğunu ileri sürmektedir. Diğer bir ifadeyle, bireylerin davranışlarını büyük ölçüde sosyal çevrelerinin etkisiyle şekillendirdikleri düşünülmektedir. Ancak kişiler davranışları ile ilgili karar verme sürecinde kimi zaman öz düzenleme mekanizmasını devre dışı bırakılabilmektedirler. Ahlaki çözülme aracılığıyla öz düzenleme mekanizmasını devre dışı bırakan bireyler kendi düşünce ve davranışlarını kontrol etmeyi ve yargılamayı bırakırlar (Bandura vd., 1996; Detert vd., 2008). Buradan hareketle, performans dayalı olmadan yükselme eğiliminde olan kişilerin bu yolda sergiledikleri davranışlarda öz düzenleme mekanizmalarını devre dışı bıraktıkları düşünülebilir. Böylece ortaya koydukları kariyerist eylemlerin sakıncalı olmadığı düşüncesi ile örgütlerde istenmeyen sonuçlara yol açabilecekleri söylenebilir.

Sosyal bilişsel teori ve yapılan çalışmaların bulgularına binaen geliştirilen ikinci hipotez şu şekildedir.

H2: Nevrotiklik kişilik özelliği ile kariyerizm eğilimi arasındaki ilişkide ahlaki çözülmenin aracı etkisi vardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın problemine, amacına, önemine, hipotezlerine, evrenine ve örnekleme, kullanılan ölçeklere ve verilerin toplanmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Problem

Son dönemlerde iş hayatında sıkça görülen ve performansa dayalı olmadan ilerleme eğilimi olarak adlandırılan kariyerizm eğiliminin bireysel boyuttaki öncüllerinin tespit edilmesi ve etkilerinin ortaya konması araştırmanın problemini teşkil etmektedir.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, alan yazında oldukça sınırlı sayıda çalışmanın olduğu kariyerizm eğilimi üzerinde nevrotik kişilik özelliğinin ve ahlaki çözülmenin etkisini sosyal bilişsel teori ve kontrol odağı ilkesi kapsamında tespit etmektir.

4.3. Araştırmanın Önemi

Yerel yönetimlerde hakim olan kurallar ve ilkeler toplumsal yaşamın işleyişi üzerinde oldukça etkilidir. Adil bir ortamda çalışmayan hizmet sektörü çalışanlarının vatandaşlara hizmet verirken adaletli olmalarını beklemenin ne ölçüde mantıklı ya da haklı olduğu önemli bir sorudur (Aydın, 2012). Bürokrasinin çarklarını oluşturan beyaz yakalılar, kariyerlerinde liyakate göre yükselememeyi önemli bir problem olarak görmektedirler. Onlara açısından bürokrasinin işleyişinde bu durumun olumsuz etkileri bulunmaktadır. Liyakata uygun olmayan yükselme eğilimi olarak tanımlanabilecek kariyerizm eğiliminin de bu bağlamda incelenmesi oldukça önemlidir. Bu noktada kariyerizm eğiliminin öncüllerini detaylıca ortaya koymak üzere yapılan bu çalışma hem İK birimlerine çalışan seçim kriterleri belirleme konusunda hem de alanyazında kariyerizm ile ilgili çalışmalara katkı sağlaması açısından önemlidir.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Önceki araştırmaların bulgularına dayanarak ve ilgili teorik gerekçeler öne sürülerek geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur;

H1: Nevrotiklik kişilik özelliğinin kariyerizm eğilimi üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2: Nevrotiklik kişilik özelliği ile kariyerizm eğilimi arasındaki ilişkide ahlaki çözülmenin aracı etkisi vardır.

4.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da hizmet sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise İstanbul'da kamu sektöründe aktif olarak çalışan ve basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılan 316 beyaz yakalı hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır.

4.6. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplamak amacıyla oluşturulan anket formunda iki bölüm yer almaktadır. Anketin ilk bölümünde çalışmanın amacına yönelik bilginin verilmesinin ardından katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işletmedeki çalışma süresi, bağlı olduğu birim) belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise araştırmada kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Sonuçların güvenilirliğini arttırmak ve ortak metot varyans hatasını en aza indirmek amacıyla anketler aynı kişilere iki farklı (4 hafta arayla) zaman diliminde uygulanmıştır. Zaman-1 (nevrotik kişilik özelliği) ve Zaman-2 (ahlaki çözülme ve kariyerizm)'de toplanan anketlerin eşleştirilmesi aşamasında anketlerde yer alan kodlardan faydalanılmıştır. Bu kodlar kişinin anne ve babasının isimlerinin ve memleketlerinin ilk harflerinden oluşmaktadır. Bu yöntemle kişilerin gizliliği güvence altına alınarak bilgilerin eşleştirilmesi sağlanmıştır.

Üst düzey yöneticilerden alınan izinler sonucunda ilki Ağustos ve Eylül 2018 ikincisi Ekim ve Kasım 2018 olmak üzere anketler bir ay arayla iki farklı zamanda toplanmıştır. Her birimin yetkilisine çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Rastgele dağıtılan anket formlarının kimler tarafından doldurulduğu bir sonraki aşama için not

edilmiştir. Bir ayın ardından diğer anket formu da aynı kişilere ulaştırılmıştır. Her iki aşamada da teslim edilen anketler bir hafta sonra kapalı zarfın içinde geri alınmıştır. Kodlama konusunda kaygı yaşayan katılımcıların ise Zaman 1’de doldurulan anketi kapalı bir zarfta tutmaları istenmiştir. Daha sonra Zaman 2’deki anketin konduğu zarfla zımbalanmış şekilde teslim etmeleri talep edilmiştir. Bu şekilde 25 farklı müdürlüğe ulaşılarak anket çalışması tamamlanmıştır.

İlk zaman diliminde ulaşılan 800 çalışandan 602 çalışan dönüş yapmıştır (geri dönüş oranı %75). İkinci zaman diliminde (4 hafta sonra) 602 çalışandan aynı anket formunu tekrar doldurmaları talep edilmiştir. Ancak ikinci seferde ilk anketin devamı olan anketi dolduran çalışan sayısı 448 kişi ile sınırlı kalmıştır (geri dönüş oranı %74). Anketlerin incelenmesinin ardından kodları eşleşmeyen anketlerin devre dışı bırakılması sonucunda 120 anket kapsam dışı bırakılmıştır. Anket formunda yer alan ölçeklerden birini tamamen doldurmamış olan 2 kişi de değerlendirme dışı bırakılmıştır. Son olarak elde edilen veriler üzerinde yapılan uç değer analizinde araştırmaya katılmış olan 326 katılımcıdan 10’unun uç değerler niteliğinde olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen bu katılımcıların çalışmadan çıkartılmasının ardından analizler 316 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir.

4.7.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin belirlenmesi aşamasında daha önce geliştirilmiş olan literatürdeki çeşitli ölçekler incelenmiş aralarından güvenilirlik ve geçerlilik skorları birçok çalışmada tutarlı olan ölçekler ile anket formu oluşturulmuştur.

4.7.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFK)

Benet-Martinez ve John (1998)’un geliştirdiği ölçek Sümer ve Sümer (2005) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. 44 maddenin yer aldığı bu ölçek 5 temel kişilik boyutunu ölçmektedir. Bu boyutlar dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık şeklindedir. Ancak bu çalışmada yalnızca nevroitiklik kişilik özelliği ele alınmıştır. Ankette katılımcılardan kendilerini ölçekte yer alan 8 ifade üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. “Dakikası dakikasına uymayan” ve “kolayca sinirlenen” ifadeleri ankette yer alan ifadelerden birkaçıdır. Nevrotik kişilik özelliğini ölçmek amacıyla ankette yer alan ilk 8 sorunun cevaplanmasında “1=Hiç

katılmıyorum” ve “5=Tamamen katılıyorum” olmak üzere 5’li likert ölçüm yöntemi kullanılmıştır.

4.7.2. Kariyerizm Eğilimi Ölçeği

Kariyerizm eğilimini ölçmek için Feldman ve Weitz (1991) tarafından geliştirilen, Yıldız (2015) tarafından Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan ve 9. ifade ile başlayıp 15. ifade ile biten 7 maddelik tek boyutlu kariyerizm ölçeği kullanılmıştır. Ankette katılımcıların kariyer ilerlemeleri sürecinde performansa dayalı olmadan yükselme eğilimine odaklanılmıştır. “Kurumlar içerisinde yalnızca liyakat ile ilerlemek zordur.” sorusu ankette yer alan soruların bir örneğidir. Kariyerizm eğilimini ölçmek amacıyla “1=Hiç katılmıyorum” ve “5=Tamamen katılıyorum” olmak üzere 5’li likert ölçüm yöntemi kullanılmıştır.

4.7.3. Ahlaki Çözülme Ölçeği

Moore vd. (2012) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Erbaş ve Perçin (2017) tarafından uyarlanmış 16. ifade ile başlayıp 23. ifade ile son bulan 8 maddelik ölçek tek boyutludur. Ankette katılımcılardan kendilerini ölçekte yer alan ifadeler üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. “Sahibinin izni olmadan bir şeyi geçici olarak almakta herhangi bir mahsur görmem.” sorusu ankette yer alan soruların bir örneğidir. Ahlaki çözülmeyi ölçmek amacıyla “1=Hiç katılmıyorum” ve “5=Tamamen katılıyorum” olmak üzere 5’li likert ölçüm yöntemi kullanılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın bu bölümünde anket verilerinin analizi için SPSS 21.0 ve AMOS 20.0 programlarından yararlanarak elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin verilerin verilmesinin ardından tanımlayıcı istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeline dair sonuçlar sunulmuştur.

5.1. Pilot Çalışma

İfadelerin anlaşılabilirliğinin test edilmesi adına ana çalışmadan önce İstanbul’da farklı firmalarda hizmet sektöründe çalışmakta olan 100 kişi ile pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Anket yönteminin kullanıldığı bu araştırmada katılımcılara sosyal ilişkiler kurulan kişiler aracılığıyla ulaşılmıştır. Katılımcıların çoğu erkek (%55), evli (%70), 31-41 yaş aralığında (%42), lisans mezunu (%68) ve 1-10 yıl arası iş tecrübesine sahip (%82) kişilerden oluşmaktadır. Ankette nevrotik kişilik özelliği, ahlaki çözülme eğilimi ve kariyerizm eğilimi olmak üzere 3 değişkene ilişkin ifadeler yer almıştır. Her bir değişkene ait soru sayısı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Ankette Yer Alan İfadelerin Dağılımı

Değişkenler	İfade Sayısı
5 Faktörlü Kişilik Özellikleri	
Nevrotiklik	8
Kariyerizm Eğilimi	7
Ahlaki Çözülme	8
TOPLAM	23

Pilot çalışmada yer alan ifadelere açımlayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği ve güvenilirlik testleri uygulanmıştır. Bu testler sonucunda faktör yükü .50’in altında olan herhangi bir ifadeye rastlanmamış ve tüm faktörlerin güvenilirlik düzeyi $\alpha = .70$

değerinden yüksek çıkmıştır. Böylece 23 soru ile ana çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir.

5.2.Ana Çalışma

Alanyazında çeşitli örneklem hacmi kriterlerini birarada görmek mümkündür. Tabachnick ve Fidell (2007) pratik bir yöntem ortaya koyarak faktör analizi için en az 300, Hair vd. (2010) en az 100 kişinin gerekliliğinden ve asgari örneklem büyüklüğünü hesaplamada 5:1 oranının sağlanmasından bahsetmektedir. Bu oranlama göz önünde bulundurulduğunda araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan toplam ifade sayısının 23 olması nedeniyle yeterli örneklem büyüklüğü 115 olarak hesaplanmaktadır. Bu bilgiler ışığında çalışmada ulaşılan 316 kişinin araştırmanın sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırmanın verileri kamuya bağlı olup içinde farklı sektörleri barındıran bir kuruluştaki çalışmakta olan 316 gönüllü ve yönetici olmayan beyaz yaka çalışan üzerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Bu örnekleme yönteminde belirlenen örneklemin içinde yer alan tüm birimler eşit seçilme şansına sahip olmaktadır (Kılıç, 2013). Anketlerin tamamı elden teslim edilmiş ve yine elden geri toplanmıştır. Genel demografik bilgiler edinebilmek maksadıyla katılımcılara cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve çalışma süreleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Verilen bilgilerden katılımcıların çoğunun erkek (%62.3), evli (%60.8), 31-41 yaş aralığında (%45.6; X=36; S.S: 8), lisans mezunu (%52.5) ve 1-10 yıl arası kurumda çalışmış (%60.8; X=9; S.S: 7) olan kişilerden oluştuğu görülmektedir. Demografik bilgiler detaylı olarak Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	197	62.3
Kadın	119	37.7
Yaş Aralığı		
20-30	83	26.3
31-41	144	45.6
42-52	55	17,4
53-63	34	10,7
Medeni Durum		
Evli	192	60.8
Bekar	124	39.2
Eğitim Düzeyi		
İlkokul	3	0.9
Ortaokul	9	2.8
Lise	60	19.0
Yüksek Okul	35	11.1
Üniversite	166	52.5
Lisansüstü	43	13,6
Çalıştığı Yıl		
1-10 yıl	192	60.8
11-20 yıl	93	29.4
21-30 yıl	24	7.6
31 üstü	7	2.2
Toplam	316	100

5.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki soruların ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerlerini tespit etmek amacıyla SPSS 21.0 programı kullanılmış ve sonuçlar Tablo 4’de gösterilmiştir. Kline (2015), veri setinin

normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek adına basıklık ve çarpıklık değerlerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini öne sürmektedir. Verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna varabilmek için sırasıyla çarpıklık ve basıklık değerlerinin mutlak $|3|$ ve mutlak $|10|$ değerinden büyük olmaması gerekmektedir. Tablo 4’de ankette yer alan ifadelerin ortalama değerlerinin 1,58 ile 3,53 aralığında, standart sapmalarının .05 ile .45 aralığında olduğu görülmektedir. Kline (2015) tarafından öne sürülen çarpıklık ve basıklık değerlerine ait kriterler göz önünde bulundurulduğunda tüm ifadelerin uygun aralıkta olduğu sonucuna varmak mümkündür.



Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler

KİŞİLİK		Ort.	S.S.	Skewness	Kurtosis
NEVROTİKLİK					
KÖ_N4	Bunalımlı, melankolik	1.93	.066	0.91	-0.45
KÖ_N9	Rahat, stresle kolay baş eden	2.52	0.65	0.46	-0.52
KÖ_N14	Gergin olabilen	3.13	0.66	-0.29	-0.83
KÖ_N19	Çok endişelenen	2.78	0.07	0.10	-0.99
KÖ_N24	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	2.55	0.06	0.37	-0.55
KÖ_N29	Dakikası dakikasına uymayan	1.97	0.69	1,05	-0.65
KÖ_N34	Gergin ortamlarda sakin kalabilen	2.14	0.06	0.85	0.08
KÖ_N39	Kolayca sinirlenen	2,60	0.07	0.20	-1.06
KARİYERİZM EĞİLİMİ		Ort.	S.S.	Skewness	Kurtosis
K1	Kurumlar içerisinde yalnızca liyakat ile (hak ettiğin için) ilerlemek zordur.	3.53	0.06	-0.52	-0.39
K2	Başarılıymış gibi görünmek, terfi edebilmek açısından, yetenekli olmaktan çok daha faydalıdır	2.80	0.07	0.18	-1.13
K3	Hak ettiğinizi düşündüğünüz bir terfiyi elde edebilmek için bazen etik olmayan şekilde davranmanız gerekir	2.20	0.07	0.80	-0.50
K4	Uzun vadede bireyin kariyer hedefleri kurumun çıkarları ile örtüşmeyebilir; nihayetinde herkes kendi çıkarlarına hizmet eder.	2.57	0.07	0.21	-0.99
K5	Yükselmek için genellikle üstler, çalışma arkadaşları ve diğer arkadaşlar ile sosyal ilişkilerden faydalanılması gereklidir	2,97	0.06	-0.15	-0.98

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler (devamı)

K6	İşverene sadakat göstermek mükâfatlandırılmaz	3	0.06	-0.07	-0.65
K7	İlerleme kaydedilebilmesi için, bazen kurumun menfaatlerinden ziyade kişisel gelişimi destekleyen eylemlerde bulunulması gerekir	3,12	1,13	-0.24	-0.53
AHLAKİ ÇÖZÜLME EĞİLİMİ		Ort.	S.S.	Skewness	Kurtosis
AÇ1	Arkadaşlarımı haksız olduklarında dahi savunmaktan asla çekinmem.	2.54	0.07	0.48	-0.78
AÇ2	Sahibinin izni olmadan bir şeyi geçici olarak almakta herhangi bir mahsur görmem	1.58	0.04	1.77	3.26
AÇ3	Başkaları kendini abartılı bir şekilde yansıtıyorsa benim de kendimi abartmamda bir sakınca yoktur.	1.62	0.45	1.38	1.78
AÇ4	Bana yaptırılan işin sonuçları olumsuz ise sorumluluk bana değil o işi yaptırana aittir.	2.32	0.06	0.52	-0.46
AÇ5	Eğer herkes yalan söylemenin kötü bir durumu düzeltmede en iyi olduğuna hemfikirse yalan söylemekte bir sakınca görmem.	1.73	0.05	1.42	1.64
AÇ6	Eğer yararımaysa başkasının fikrini kendi fikrimmiş gibi ifade etmemde bir sıkıntı yoktur.	1.61	0.05	1.61	2.13
AÇ7	Kötü davranan birinin kendisine de kötü davranılmasında hiçbir sakınca yoktur.	2.11	0.06	0.75	-0.35
AÇ8	Eğer birine kötü davranılıyorsa buna kendisi sebep oluşturmıştır.	2.43	0.06	0.28	-0.55

5.4.Doğrulayıcı Faktör Analizi

Anderson ve Gerbing'in (1992) tarafından öne sürülen iki aşamalı yaklaşıma göre yapısal model test edilmeden önce modelin yapı geçerliliğinin test edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle Joreskog (1969) tarafından geliştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modellemesinin (YEM) bir türüdür (Şimşek, 2007). DFA katılımcılardan toplanan verilerin teorik yapıyla uyumlu olup olmadığını inceleyen bir yöntem olması nedeniyle önemlidir (Çapık, 2014). DFA açıklayıcı faktör analizinden bazı yönlerden farklılık göstermektedir. AFA'nın temel amaçlarının başında veri özetlemek, değişkenler arasındaki iç korelasyonu incelemek ve her yapının iç tutarlılığını ölçeklendirmek gelmektedir. DFA ise AFA geçerlilik çalışması yapılan ölçeklerin kalitesini test etmede kullanılan bir yöntemdir (Hair vd., 2010).

Hair vd. (2010) “doğrulayıcı faktör analizi, ölçülen değişkenlerin yapıyı ne kadar iyi temsil ettiğini test etmemizi sağlar” ifadesini öne sürmüştür. Bu ifadeden yola çıkarak DFA'nın teorik olarak önerilen modelin pratikteki doğruluğunu değerlendirmek için kullanılan bir yöntem olduğunu söylemek mümkündür. Hatcher'e (1994) göre de DFA gizil değişkenler ve göstergeleri arasındaki ilişkiyi ölçtüğü için test ettiği modeller ölçüm modelleri olarak adlandırılmıştır. Bu bağlamda Anderson ve Gerbing (1992), ölçüm modelinin yapısal modelin temelini oluşturduğunu belirtmektedir.

Çalışmada yer alan değişkenlerin yapı geçerliliğini test etmek için AMOS (Moment Yapıların Analizi) 20.0 yazılımı kullanılmıştır. Analizlere başlamadan önce gerekli bazı koşulların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. İlk olarak AMOS'un eksik verilerle çalışmamasından dolayı SPSS 21.0 yazılımı kullanılarak eksik verileri belirlemek için frekans analizi yapılmıştır. Eksik verilerin tanımlanmasından sonra ise eksik veriler Maksimum Olabilirlik (ML) yöntemine göre değiştirilmiştir. Allison (2003), birçok araştırmada geleneksel yöntemlerden liste bazında silme (LBS / Listwise deletion) veya çift bazında silme (Pairwise deletion) gibi metotlardan faydalanılmasına rağmen, bu metotların bazı yanlışlık faktörleri nedeniyle kullanışlı olmadığını belirtmektedir. Bu sebeple kayıp değerler o dizideki mod değer ile değiştirilmiştir.

DFA'nın kalitesini değerlendirmeye yarayan bir takım göstergeler bulunmaktadır. Bu bağlamda bazı uyum endeksleri modelin uygunluğunu test etmede iki temel ölçüt grubunu referans almaktadır. Bunlardan ilki modelin örneklem verisi ile uygunluğunu test eden mutlak uygunluk ölçütleridir (absolute fit indices). Bu ölçüt altında yer alan değerler χ^2 (CMIN), χ^2/df , RMSEA, GFI değerleridir. Bir diğer ölçüt grubu olan aşamalı uygunluk ölçütleri (incremental fit indices) ki-kare değerinin ham halini değerlendirmek yerine bu değeri bir referans model ile kıyaslamayı sağlamaktadır. Bu süreç sıfır hipotezini (çalışmada yer alan değişkenler arasında ilişki olmadığı iddiası) reddetmek şeklinde devam eder (McDonald ve Ho, 2002). Aşamalı uygunluk ölçütleri (AUÖ) atında CFI, TLI ve NFI değerleri bulunmaktadır.

Alanyazında genel uygunluk endekslerinin eşik değerleri ile ilgili birçok referans değeri bulunmaktadır. Genel uygunluk endekslerinin bazı eşik değerleri Tablo 5'de sunulmuştur (Ho, 2014; Byrne, 2001; Schumacker ve Lomax, 2004; Şimşek, 2007; Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 5. Tavsiye Edilen Genel Uyum İndeksleri

Uygun Ölçü	Tam Uyum	Kabul Edilir Uyum
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd \leq \chi^2 \leq 3sd$
p value	$.05 \leq p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$
Normed χ^2	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq .97$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI \leq .95$

Notlar: RMR= Hata Kareler Ortalamasının Karekökü, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, GFI: Uyum İyiliği Endeksi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi, NFI: Normlaştırılmamış Uyum Endeksi, TLI: Tucker-Levis Endeksi

Tablo 5'de yer alan uyum değerlerine göre, çalışmada ne sürülen modelinin toplam uyum indekslerinden Normed χ^2 = 1.625 tam uyum aralığında, RMR = .069 kabul edilebilir seviyede (0.05'ten az olması tercih edilir, ancak 0.05 ile 0.08 arasında kabul edilebilir), RMSEA = .045 tam uyum aralığında, GFI = .910 kabul edilebilir uyum aralığında, CFI = .907 kabul edilebilir uyum aralığında, NFI = .793 kabul edilebilir uyum aralığının biraz altında ve son olarak TLI = .894 da kabul edilebilir uyum aralığının biraz altındadır. Bu değerler genel uyum göstergeleri açısından, modelin veriler ile iyi uyum sağladığını söylemek mümkündür (bkz. Tablo 6).



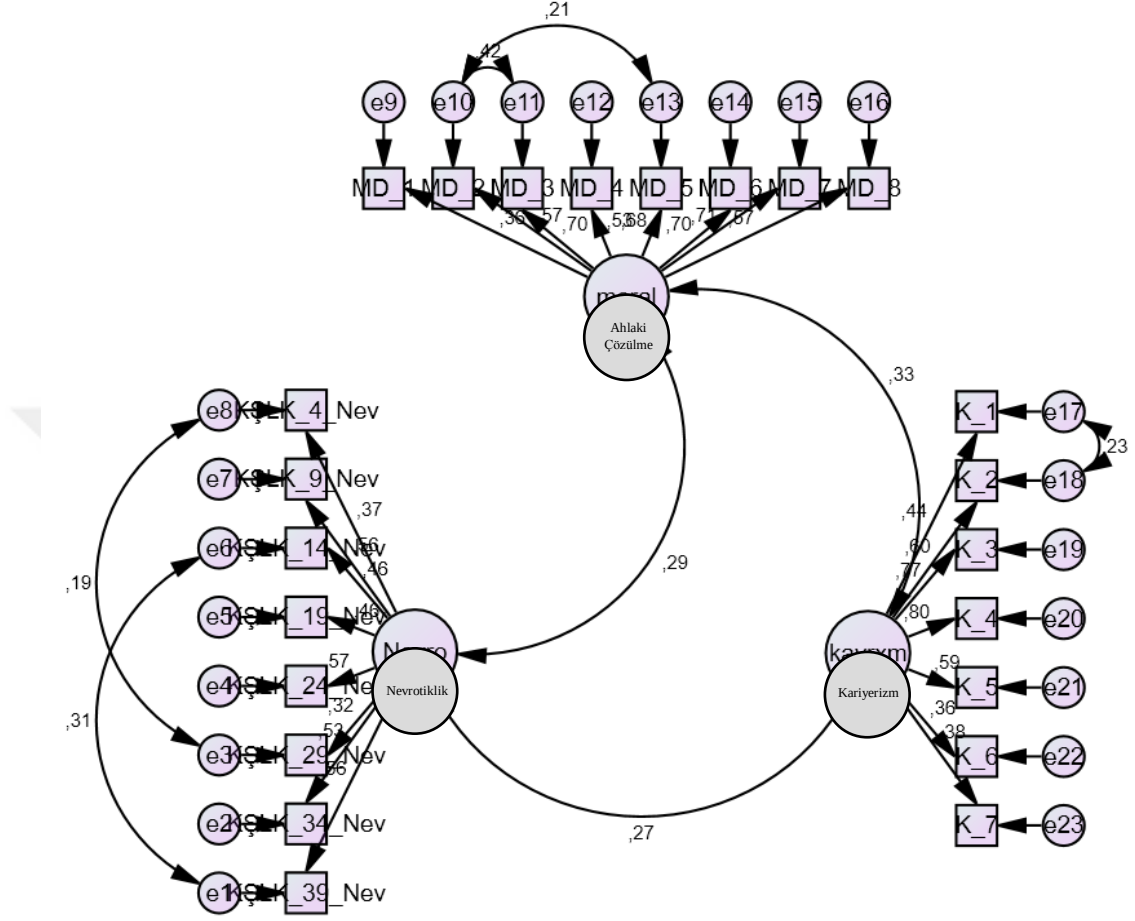
Tablo 6. Araştırma Modelinin Temel Ölçüm Uyumu Sonuçları

Maddeler	Standardize Edilmiş Faktör Yükleri	S.S.	t
Nevrotik Kişilik Özelliği			
KÖ_N39	.559		
KÖ_N34	.568	.133	6.688***
KÖ_N29	.291	.126	4.052***
KÖ_N24	.594	.134	6.844***
KÖ_N19	.442	.138	5.692***
KÖ_N14	.459	.108	7.063***
KÖ_N9	.544	.136	6.522***
KÖ_N4	.364	.123	4.895***
Kariyerizm			
K1	.429		
K2	.590	.226	6.997***
K3	.747	.285	6.756***
K4	.782	.281	6.819***
K5	.572	.231	6.142***
K6	.338	.172	4.533***
K7	.362	.172	4.748***
Ahlaki Çözülme			
AÇ1	.299		
AÇ2	.421	.246	4.025***
AÇ3	.592	.287	4.499***
AÇ4	.452	.321	4.172***
AÇ5	.624	.362	4.550***
AÇ6	.626	.337	4.554***
AÇ7	.719	.471	4.664***
AÇ8	.509	.334	4.328***

χ^2 (222) = 360.731 p-value = 0.000 Normed χ^2 =1.625

RMR=.069 RMSEA =.045 GFI =.910 CFI =.907 NFI =.793 TLI =. 894

Notlar: (a) Her bir değişkenin yollarından ilki 1 olarak ayarlanmıştır. Bu nedenle, standart hatalar ve t değerleri belirtilmemiştir. (b) KÖ_N: Nevrotik kişilik özelliği, K: Kariyerizm, AÇ: Ahlaki çözülme. (c) RMR: Hata Kareler Ortalamasının Karekökü, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, GFI: Uyum İyiliği İndeksi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, NFI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi, TLI: Tucker-Levis İndeksi. ***p<0.001



Şekil 8. Ölçüm Modeli

5.5. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizinde oldukça yaygın olarak kullanılan Cronbach Alpha (1951) katsayısı ortak gizli değişken varyansını fazla hesaplamak gibi bazı ölçüm hatalarına sebep olabilmektedir (Raykov, 1998). Bu nedenle çalışmada bir diğer güvenilirlik ölçme yöntemi olan ve özellikle YEM ile kullanılan birleşik güvenilirlik (composit reliability) analizi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ölçeklere ait güvenilirlik düzeylerinin .79 ile .83 aralığında olduğu görülmektedir (Tablo 7). Bu değerler Hair vd. (2010) tarafından önerilen .70 ve üzeri güvenilirlik seviyesi kriteri göz önünde bulundurulduğunda ölçeklerin güvenilirlik kriterlerine uygun olduğunu

göstermektedir. Tablo 7’de yer alan birleşik güvenilirlik değerlerinin standardize edilmiş regresyon katsayıları da istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p<.001$).

Tablo 7. Değişkenlerin Güvenilirlik Düzeyi

Değişkenler	İfade Sayısı	Birleşik Güvenilirlik Düzeyi
Nevrotiklik	8 ifade	.79
Ahlaki Çözülme	7 ifade	.83
Kariyerizm	7 ifade	.82

5.6.Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi ile iki veya daha fazla değişken arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı ve eğer böyle bir ilişki mevcut ise bu ilişkinin yönü ve derecesi ile ilgili bilgi elde etmek mümkündür (Köse, 2008). Korelasyon katsayısı r harfi ile temsil edilmektedir ve -1 ile +1 değerleri arasında yer alması gereklidir. Katsayının +1 olması iki değişken arasında tam bir pozitif doğrusal ilişki olduğu anlamına gelirken -1 olması tam bir negatif doğrusal ilişki olduğu anlamına gelmektedir.

Köse (2008)’ye göre korelasyon katsayısının mutlak değerine ilişkin yorumlama aşağıdaki şekilde olmalıdır;

- - 0.25 ise değişkenler arasında çok zayıf düzeyde ilişki vardır.
- 0.26 - 0.49 ise değişkenler arasında zayıf düzeyde ilişki vardır.
- 0.50 - 0.69 ise değişkenler arasında orta düzeyde ilişki vardır.
- 0.70 - 0.89 ise değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişki vardır.
- 0.90 - 1.0 ise değişkenler arasında çok yüksek düzeyde ilişki vardır.

Korelasyon tablosunda yer alan değerler incelendiğinde cinsiyet ile eğitim ($r=-.200$, $p<0.01$) arasında negatif; yaş ($r=.118$, $p<0.05$) ile medeni durum ($r=.122$, $p<0.05$), arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Eğitim ile yaş ($r=-.219$, $p<0.01$), medeni durum ($r=-.115$, $p<0.05$), çalışma yılı ($r=-.136$, $p<0.05$) ve ahlaki çözülme ($r=-.128$, $p<0.05$) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yaş ile medeni durum ($r=.225$, $p<0.01$) ve çalışma yılı ($r=.757$, $p<0.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir

ilişki vardır. Medeni durum ile çalışma yılı ($r = .167, p < 0.01$) ve ahlaki çözölme ($r = .172, p < 0.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Nevrotiklik kişilik özelliği ile kariyerizm ($r = .195, p < 0.01$) ve ahlaki çözölme ($r = .245, p < 0.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Kariyerizm ile ahlaki çözölme ($r = .261, p < 0.01$) arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir.

Korelasyon sonuçları üzerinden hipotezlere bakıldığında her iki hipotezin de test edilmeye uygun olduğu görölmektedir. Hipotezlerin testine ilişkin yapılan yol analizi sonuçlarına ilişkin bilgiler ortalamaları karşılaştırma testlerinden sonra sunulmuştur.

Tablo 8. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Cinsiyet	-	-	1							
2 Medeni Durum	-	-	,122*	1						
3 Eğitim	-	-	-,200**	-,115*	1					
4 Yaş	36	8	,118*	,225**	-,219**	1				
5 Çalışma Süresi	9	7	,096	,167**	-,136*	,757**	1			
6 Nevrotiklik	2.46	.688	-,085	-,053	,022	-,005	,010	1		
7 Kariyerizm	2.89	.798	,093	,081	,086	,057	,118*	,195**	1	
8 A.Ç.	2.04	.717	,091	,172**	-,128*	,062	,046	,245**	,261**	1

Not: **: Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı. *: Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı. A.Ç.: Ahlaki Çözülme Ort.: Ortalama, S.S.: Standart Sapma, Cinsiyet için 0=Kadın, 1=Erkek, Medeni durum için 0=Bekar, 1=Evli

5.7.Ortalamaları Karşılaştırma Testleri

Bu bölümde korelasyon analizi sonucunda aralarında ilişki olduğu tespit edilen demografik faktörlerin alt kategorilerinin ortalamaları tespit edilerek, araştırmada yer verilen değişkenler üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadıkları test edilmiştir. Sonuçlara ilişkin bilgilere aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 9. Medeni Duruma Göre Ahlaki Çözülmenin Karşılaştırılması

Medeni Durum	N	Ahlaki Çözülme Ortalama	S.S.	t	p
Bekar	122	1.80	0.639	-3.45	.001**
Evli	200	2.08	0.783		

p<0.01, S.S.: Standart Sapma

Evli ve bekarların ahlaki çözülme puan ortalamalarını karşılaştırmak için yapılan bağımsız t testi sonuçlarına göre, bekarların ahlaki çözülme puan ortalamaları (X = 1.80) evlilerin ahlaki çözülme puan ortalamalarından (X = 2.08) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha düşüktür (t=-3.45; p<0.05).

Tablo 10. Eğitim Düzeylerine Göre Ahlaki Çözülmenin Karşılaştırılması

Eğitim Düzeyi	N	Ahlaki Çözülme Ortalama	S.S.	F	p
İlkokul	3	2.24	.297	1.422	.216 ns
Ortaokul	10	2.24	.933		
Lise	64	2.12	.884		
Yüksek Okul	37	2.05	.854		
Üniversite	169	1.90	.685		
Lisansüstü	43	1.88	.545		

p>0.05, S.S.: Standart Sapma; ns: anlamsız (non-significant)

Eğitim düzeylerine göre katılımcıların ahlaki çözümlerini karşılaştırmak için yapılan One-Way ANOVA testi sonucuna göre, farklı eğitim düzeyindeki katılımcıların ahlaki çözülme ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 11. Çalışma Sürelerine Göre Kariyerizm Eğilimlerinin Karşılaştırılması

Çalışma Süresi	N	Kariyerizm Ortalama	S.S.	F	p
1-10 yıl	196	2.83	.059	1.393	.245 ns
11-20 yıl	99	3.00	.071		
21-30 yıl	24	3.02	.151		
31+	7	2.61	.125		

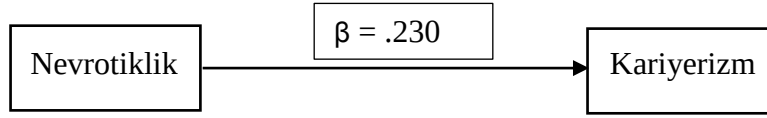
$p>0.05$, S.S.: Standart Sapma; ns: anlamsız (non-significant)

Çalışma sürelerine göre katılımcıların kariyerizm eğilimini karşılaştırmak için yapılan One-Way ANOVA testi sonucuna göre, farklı çalışma süresine sahip katılımcıların kariyerizm eğilimi ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$).

5.8.Yapısal Modelin Test Edilmesi

Yapısal eşitlik modeli (YEM) regresyon analizinin aksine birçok değişken arasındaki ilişkiyi içeren modelleri ve karmaşık araştırma problemlerini tek seferde kapsamlı ve sistematik bir şekilde incelemeyi mümkün kılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1992). Bu şekilde, gelişmiş düzeyde analiz yapan YEM birden fazla sonucu birarada görmeye de olanak vermektedir (Çapık, 2014). Ayrıca YEM ile yapılan analizlerde gözlenen ve gizil değişkenlerden kaynaklı ölçüm hataları elimine edilerek sonuç elde edilmektedir. Bu şekilde hatanın etkisinin değerlendirme dışında bırakılması, YEM'e dayalı olan tüm analizlerin sağladığı en önemli avantajlarından biridir (Dursun ve Kocagöz, 2010).

Bu başlık altında yapısal modelin analizine geçilmeden önce kişilik özelliklerinden nevrozluğun kariyerizm eğilimi üzerindeki etkisi daha sonra da ahlaki çözülmenin bu ilişki üzerindeki aracı etkisi test edilecektir.



Şekil 9. Nevrotik Kişilik Özelliğinin Kariyerizm Eğilimi Üzerindeki

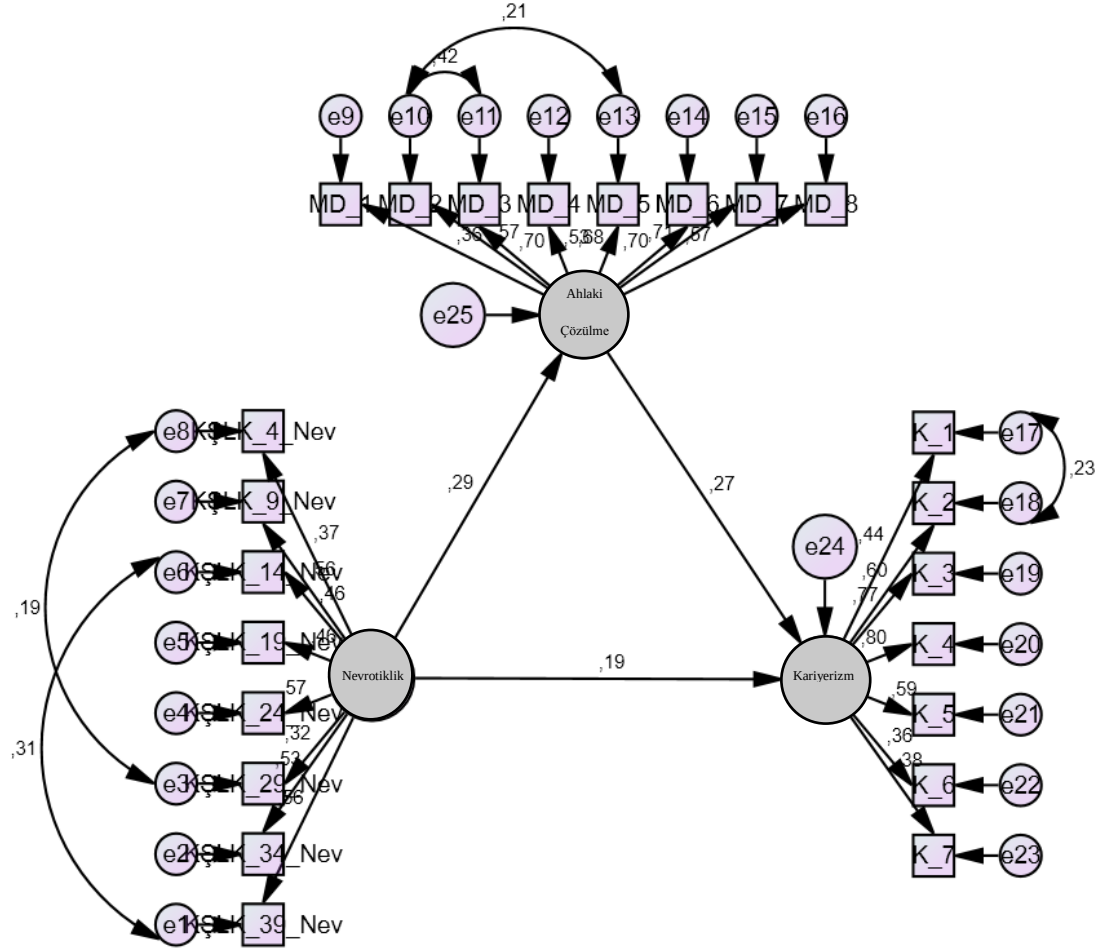
Yukarıda yer alan şekilde ifade edildiği üzere bağımsız değişken olan nevroitiklik kişilik özelliğinin bağımlı değişken olan kariyerizm eğilimi üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta=.230$; $t= 2.77$; $p<.05$) bulunmuştur. Bir sonraki aşamada nevroitiklik ile kariyerizm eğilimi ilişkisini gösteren modele aracı değişken olarak ahlaki çözülme eğilimi eklenmiş ve tam aracılık ilişkisini içeren model test edilmiştir.

Tablo 12. Dolaylı Etkiler için Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Hipotezler	Standardize Edilmiş Yol Katsayıları (β)
Nevrotiklik → Kariyerizm	.120 ns. ($t= 1.520$)
Nevrotiklik → Ahlaki çözülme	.324 ** ($t=3.126$)
Ahlaki çözülme → Kariyerizm	.353** ($t=3.155$)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$; ns: anlamsız (non-significant)

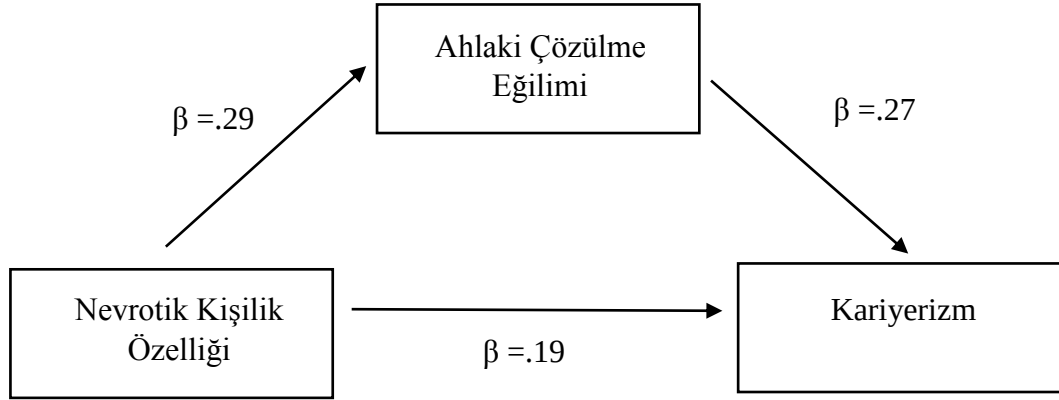
Tablo 12’de ahlaki çözülmenin nevroitik kişilik özelliği ve kariyerizm eğilimi ilişkisine aracılık ettiğine dair YEM sonuçlarına yer verilmiştir. Öne sürülen modele göre kariyerizm eğilimine neden olan nevroitik kişilik özelliğinin etkisinin ($\beta=.230$, $p<.05$) ahlaki çözülmenin modele dahil edilmesiyle anlamlılığını yitirdiği görülmektedir ($\beta=.190$, $p>.05$). Bu durumda ahlaki çözülme eğiliminin öne sürülen ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğu sonucuna varmak mümkündür.



Şekil 10. Nevrotiklik, Ahlaki Çözülme Eğilimi ve Kariyerizm Arasındaki İlişkinin Yapısal Modeli

Modele (bkz. şekil 12) yönelik uyum değerleri incelendiğinde χ^2 değeri 360.731 (df=222) ve uyum endeksleri (GFI= .910; CFI= .907; NFI= .793; TLI= .894; RMSEA= .045) modelin veri ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak nevrotik kişilik özelliğinin kariyerizm eğilimini etkilediği ve ahlaki çözülme eğiliminin de bu ilişkide tam aracı etkisinin olduğu söylenebilir. Bu durumda H1 ve H2 hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir: *Nevrotiklik kişilik özelliği ile kariyerizm eğilimi arasındaki ilişkide ahlaki çözülmenin aracı etkisi vardır.*



Şekil 11. Gerçekleşen Model

Tablo 13. Analiz Sonuçlarının Özeti

Hipotezler	Sonuçlar
Hipotez 1: Nevrotiklik kişilik özelliğinin kariyerizm eğilimi üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
Hipotez 2: Nevrotiklik kişilik özelliği ile kariyerizm eğilimi arasındaki ilişkide ahlaki çözümlenin aracı etkisi vardır.	Desteklendi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Feldman ve Weitz (1991)'in ifade ettiği “Gelecekteki çalışmalarda kariyerizm eğilimine dair bulguların genellenebilirliğini arttırmak amacıyla tüm alanlarda öncülleri incelenmelidir” söylemi göz önünde bulundurularak olumsuz bir çalışan eğilimi olarak adlandırılan kariyerizmin birey düzeyindeki öncüllerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Son yıllarda ülkemizde performans dayalı olmadan yükselmenin arttığına ve işlerin ehline verilmesi anlamına gelen liyakata uygun bir işleyişin olup olmadığına yönelik tartışmalar artmaktadır (Aydın, 2012; Şahin, 2016). Bu durumun birtakım sakıncaları bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi liyakatten soyutlanarak yapılan değerlendirmeler nedeniyle memurların yeteneklerinin köreldiği, yönetime ve yapıya yönelik güvenlerinin sarsıldığı şeklindedir (Cüceloğlu,1992). Alanyazında sınırlı sayıda yapılmış olan çalışmalar da liyakatten uzak olmanın bir diğer ifadeyle kariyerizmin örgütlere olumsuz etkileri olduğunu kanıtlamaktadır. Bu olumsuz sonuçları azaltabilmek için öncelikle bireysel faktörlerin etkisinin incelenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu yaklaşımın benimsenmesinde karmaşık bir yapıya sahip olan insanın eğilimlerini veya davranışlarını açıklamada sahip olduğu kişilik özelliklerinin davranışlarını yönlendireceğine dair kuramsal öngörüler etkili olmuştur. Diğer yandan kişiliğin ardında yatan eğilimlerin de davranışları etkileme ihtimali göz önünde bulundurularak bir başka değişken olan ahlaki çözümme eğiliminin de incelenmesine karar verilmiştir.

Çalışma kamu kurumları özelinde gerçekleştirilmiş ve veriler basit tesadüfi örnekleme yoluyla ulaşılmış olan 316 kişiden iki farklı zamanda toplanmıştır. Bu veriler ışığında katılımcıların çoğunun erkek (%62.3), evli (%60.8), 31-41 yaş aralığında (%45.6) üniversite mezunu (%52.5) ve 1-10 yıl arası kurumda çalışmış (%60.8) olan kişilerden oluştuğu görülmektedir.

Korelasyon analiz sonuçlarına göre, kariyerizm eğiliminin çalışma süresi dışındaki demografik bilgilerle arasında anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir. Çalışma süreleri arasındaki farklılığa bakıldığında ise anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Feldman ve Weitz'in (1991) çalışmalarında da bu eğilimin demografik

bilgiler ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı bulgulanmıştır. Bağımsız değişken olan nevroitiklik kişilik özelliğinin ise kariyerizmi pozitif yönde etkilediği ve bu etkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu durumda nevroitik kişilik özelliği yüksek olan kişilerin kariyerizm eğiliminin yüksek olması beklenmektedir. Bu sonuç Chiaburu vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada yer alan nevroitiklik ve kariyerizm eğiliminin pozitif ilişkili olduğuna dair sonuç ile örtüşmektedir. Bir diğer değişken olan ahlaki çözülme eğiliminin de kariyerizm ile pozitif ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç ahlaki çözülmenin sapkın ve yıkıcı işyeri davranışlarına sebep olduğunu gösteren önceki çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda beklentilerle örtüşmektedir (Fida vd., 2015; Christian ve Ellis, 2014; Yıldız, 2015).

Bir diğer değişken olan ahlaki çözülmenin eğitim ile negatif ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu ancak bu ilişkide eğitim düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan demografik değişkenlerden medeni durum ile ahlaki çözülme arasında pozitif ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark incelendiğinde ise evlilerin bekarlara kıyasla ahlaki çözülme ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucu desteklemeye yönelik bir sonuca alanyazında rastlanmamıştır. Nevrotik kişilik özelliği ile ahlaki çözülme eğilimi arasında pozitif ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Alanyazında kişilik özellikleri ve ahlaki çözülme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar oldukça sınırlıdır ancak yakın zamanda Çin’de gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları bu ilişkiyi destekleyecek şekildedir (Zhou vd., 2018).

Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için yapısal eşitlik modelinden faydalanılmıştır. Bu bağlamda öncelikle doğrulayıcı faktör analizi daha sonra da yapısal eşitlik modeli için gerekli testler yapılmıştır. Yapılan testlerin sonucunda kariyerizm eğilimine neden olan nevroitik kişilik özelliğinin etkisinin ahlaki çözülmenin modele dahil edilmesiyle anlamlılığını yitirdiği görülmüştür. Bu durumda nevroitik kişilik özelliğinin kariyerizm ile ilişkisinde ahlaki çözülmenin tam aracı etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Sosyal bilişsel teori (Bandura, 1986) davranışların doğruluğunu kontrol eden veya değerlendiren öz-düzenleyici bir sistem olduğundan bahsetmektedir. Bu mekanizma, insanların davranışlarını bazı iç standartlar doğrultusunda sergileyip sergilememeye karar verme kapasitelerine dayandırılmaktadır (Hystad, Mearns ve Eid, 2014). Teoriye göre, utanç ya da suçluluk hissetmemizi sağlayan öz kınama mekanizması da kararlarımızı etkilemektedir (Moore vd., 2012). SBT'ye göre, çalışanlar öz-düzenleme mekanizmalarını ve öz kınama mekanizmasını devre dışı bıraktıklarında olumsuz eylemlerini haklı çıkarırlar ve buna bağlı olarak yanlış davranışlarından dolayı rahatsızlık duymazlar. Bu açıklamalar göz önüne bulundurulduğunda çalışanların kariyerizm eğiliminde bulunmalarını haklı çıkararak kariyer hedeflerine ulaşmak için ahlaki çözülme mekanizmalarını devreye sokabilecekleri görülmektedir. Benzer şekilde alanyazında örgütsel davranış alanında ahlaki çözülmenin aracı etki görevi gördüğü çalışmalar bulunmaktadır (Yıldız vd., 2015b; Detert vd., 2008; Fida vd., 2015; Shu vd., 2011; Moore, 2015).

Bu çalışmanın bulguları ışığında, nevrotik kişilik özelliğinin ve ahlaki çözülme eğiliminin örgütler için büyük bir risk teşkil eden kariyerizm eğiliminin birey düzeyindeki öncülleri olduğu sonucuna varılabilmektedir. Bu eğilimin yaygınlaşmasının önüne geçmek adına örgütlerin üzerinde durması gereken bazı hususlar bulunmaktadır. Öncelikle ahlaki çözülmenin altında yatan sebepler incelenmelidir. Bu sebepler arasında Beu ve Buckley (2004) tarafından yapılan teorik çalışmada öne sürülen liderin özellikleri dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda kişisel kazanımlarına odaklanan liderlerin çalışanlarını etik olmayan davranışlarda bulunmaya sevk etme durumunun yüksek olabileceği belirtilmektedir. Çalışanların üzerlerinde otorite ve güç uygulayan bu tür liderlere itaat etmekten başka seçenekleri olmayacağı düşünülebilmektedir. Moore (2008)'da benzer şekilde liderin ahlaki çözülmeyi kolaylaştırabileceğini, örgütsel çıkar bahanesiyle çalışanları etik olmayan davranışlar sergilemeye çeşitli ödül politikalarıyla teşvik edebileceğini iddia etmektedir. Bu nedenle lider seçiminin ahlaki çözülme üzerinde önemli bir etken olabileceğini öne sürmek mümkündür.

Diğer yandan kişilik özellikleri de dikkate alınması gereken hususlardan biri olmalıdır. Uluslararası alanda işe alımlarda kişilik testlerinin kullanımının yaygın

olduğunu gösteren birçok kaynak bulunmaktadır (Piotrowski ve Armstrong, 2006; Nikolaou ve Oostrom, 2015). Bu uygulamayı sadece işe alım sürecinde değil kurumun uygun gördüğü herhangi bir zaman diliminde de uygulamak mümkündür. Buradan elde edilen neticeler sonucunda çalışanların ahlaki yönünü güçlendirecek birtakım çalışmalar yapılarak kariyerizm eğilimini azaltma yoluna gidilebilir.

Sonuç olarak bu çalışmada nevrotik kişilik özelliğinin önceki çalışmalardaki gibi kariyerizm eğiliminin bir öncülü olduğu ancak önceki çalışmalardan farklı olarak da bu direkt ilişkinin sadece kişilik ile ilgili olmayıp ahlaki çözülme gibi bir dejenerasyon sürecinin sonucu olduğu anlaşılmıştır.

Güçlü yanları olmasına rağmen bu çalışmanın da kısıtları bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi araştırmanın İstanbul özelinde kamuda yer alan hizmet sektörü çalışanlarından oluşan bir örneklem ile gerçekleştirilmiş olması nedeniyle Türk hizmet sektörü çalışanlarının toplam nüfusunu temsil etmemesidir. Çalışmanın genellenebilirliğini ve bulguların güvenilirliğini arttırmak için farklı demografik özellikleri yansıtan farklı örneklemlemlerle yapılacak benzer çalışmalara ihtiyaç vardır. Bunun dışında çalışmanın farklı kültürlerde ve bölgelerde uygulanması da sonuçların genellenebilirliğini arttırması anlamında önemlidir.

Diğer bir husus da bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin değerlendirmelerin aynı kişi tarafından yapılmasının neden olabileceği ortak metot varyansı sorudur. Bu sorun değişkenler arasında bulguların ilişkinin aynı kişi tarafından beyan edilen bilgilerden etkilenmiş olabilme ihtimaline dayanmaktadır. Bu nedenle ilerideki çalışmalarda modele farklı kaynaklardan elde edilmesi mümkün olan değişkenlerin dahil edilmesi faydalı olacaktır.

Çalışmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak örgüt yöneticilerine yönelik bir takım öneriler sunulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Özellikle çalışmanın yapıldığı kamu sektörü başta olmak üzere tüm sektörlerde dikkat edilmesi gereken hususlar bulunmaktadır. Öncelikle dikkate alınması gereken husus örgütlerin kariyerist eğilimleri ödüllendirmeyeceği yönünde liyakati ön planda tutacak şekilde bir algı oluşturmaktır. Örgütler bunu yaparken mesaiye dayalı gelir, yeteneğe göre iş, tecrübe ve kabiliyete dayalı yükselme ilkelerini benimseyerek hareket etmelidir (Şahin, 2016). Sonuç olarak performans kariyer gelişiminde ana kriter olmalı ve

ödülleri sosyal ilişkilere bağılı geliştirilen politikalara değıl performansa dayalı olmalıdır (Feldman ve Weitz, 1991). Bu sistemin sağıklı işleyebilmesi için de becerilerin ve başarıların doğıru şekilde değıerlendirileceğı sistemlerin kurulması gerekmektedir. Amerika’da bu amaçla kurulan Liyakat İlkesi Koruma Kurulu (Civil Service Reform Act) uygulamaların liyakata uygunluğunu denetlemek ve aykırı uygulamaları engellemek amacıyla kurulmuştur (Yıldırım, 2013).

Dikkate alınması gereken diğıer bir nokta da çalışanların sahip oldukları potansiyelleri görmeleri ve geliştirmeleri konusunda ortam ve olanak sağlamaktır (Drucker, 2006). Bu amaçla kişilerin çalıştıkları alanda kendilerini geliştirebilmeleri konusunda kolaylık sağlayıp teşvik edici politikalar geliştirilmelidir. Bu çalışmanın kamu özelinde yapıldığını düşündüğümüzde Feldman ve Weitz (1991)’in kariyerizm eğilimi olmayan memurlardan kendini geliştirmek isteyenlerin bu amaçla ekstra zaman harcamaları ve ek eğitimler almaları söz konusuyken kariyerizm eğilimi yüksek olanların sosyal ilişkiler, arkadaşlıklar ve çeşitli politikalar geliştirmesi söz konusudur şeklindeki söylemi önemlidir. Bu söylem göz önünde bulundurularak gelecek araştırmalarda örgütlerdeki kariyer fırsatlarının veya olanaklarının varlığının kariyerizm eğilimi üzerindeki etkisinin araştırılması önerilmektedir.

Gelecek araştırmalar için diğıer bir öneri de kariyerizm eğilimine neden olabilecek bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisinin birarada incelenmesi şeklindedir. Bunun nedeni karmaşık bir yapıya sahip olan insanın eğilimlerini veya davranışlarını açıklamada tek bir faktörün yetersiz olması ve bu konuda bütüncül bir yaklaşım geliştirilmesinin daha faydalı olacağına dair inançtır. Bu bağlamda lider üye etkileşimi, etik iklim ve örgütsel bağlılık gibi çevresel etkilerin de ölçülmesine imkan verecek değışkenlerin bireysel faktörlerle birlikte incelenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Son olarak Piaget ve Kohlberg’in ahlaki gelişimin bilişsel gelişim ile paralellik gösterdiğine ve küçük yaşlarda başladığına yönelik varsayımlarını dikkate almak gerekmektedir (Çam, Çavdar, Seydooğulları ve Çok, 2012). Buradan hareketle küçük yaşlarda dış çevrenin etkisinde oluşan ve değıştirilemez olarak nitelendirilen kuralların ileriki yaşlarda da etkisini göstermesi beklenmektedir. Çevre faktörünün ve

bilişsel gelişimin bu denli önemli olduğu düşünüldüğünde ileriki çalışmalarda ailenin ve eğitimin kontrol değişkeni olarak incelenmesi anlamlı olacaktır.



KAYNAKÇA

- Adams, J. W., 2011 “Examination of inter-relationships between psychological contract, careerist orientation, and organizational citizenship behavior”, **Doktora Tezi**, City University London.
- Akerlof, G. A., Rose, A. K., Yellen, J. L., Ball, L., & Hall, R. E., 1988 Job switching and job satisfaction in the US labor market. **Brookings Papers on Economic Activity**, C.1988, No:2, s. 495-594.
- Allison, P. D., 2003 Missing data techniques for structural equation modeling. **Journal of Abnormal Psychology**, C.112, No:4, s. 545-557.
- Allport, G. W., 1960 The open system in personality theory. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, C.61, No:3, s. 301-310. doi:10.1037/h0043619
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W., 1992 Assumptions and comparative strengths of the two-step approach comment on Fornell and Yi. **Sociological Methods & Research**, C.20, No:3, s. 321-333.
- Aryee, S., & Chen, Z. X., 2004 Countering the trend towards careerist orientation in the age of downsizing: Test of a social exchange model. **Journal of Business Research**, C.57, No:4, s. 321-328.
- Ashforth, B. E., & Mael, F., 1989 Social identity theory and the organization. **Academy of management review**, C.14, No:1, s. 20-39.
- Aslan, S., 2008 Kişilik, huy ve psikopatoloji. **Rewiews, Cases and Hypotheses in Psychiatry RCHP**, C.2, No:1-2, s. 7-18.
- Atwood, G. E., & Tomkins, S. S., 1976 On the subjectivity of personality theory. **Journal of the History of the Behavioral Sciences**, C.12, No:2, s. 166-177.
- Aydın, N., 2012 Weberyen bürokraside liyakat ve Türk kamu bürokrasisinden bir kesit: Siyasetin bürokrasi ironisi. **Sayıştay Dergisi**, C.85, s. 51-67.
- Bandura, A., 1986 The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. **Journal of social and clinical psychology**, C.4, No:3, s. 359-373.

- Bandura, A., 1990 Origins of terrorism: Psychologies, ideologies, theologies, states of mind, C.12, No:2, s. 161-191, W. Reich (Ed.), Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A., 1991 Social cognitive theory of self-regulation. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, C.50, No:2, s. 248-287.
- Bandura, A., 1999 Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. **Personality and Social Psychology Review**, C.3, No:3, s. 193-209.
- Bandura, A., 2002 Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. **Journal of Moral Education**, C.31, No:2, s. 101-119.
doi:10.1080/0305724022014322
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C., 1996 Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. **Journal of Personality and Social Psychology**, C.71, No:2, s. 364-374.
doi:10.1037/0022-3514.71.2.364
- Baron, R. A., Zhao, H., & Miao, Q., 2015 Personal motives, moral disengagement, and unethical decisions by entrepreneurs: Cognitive mechanisms on the “slippery slope”. **Journal of Business Ethics**, C.128, No:1, s. 107-118.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K., 1991 The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. **Personnel Psychology**, C.44, No:1, s. 1-26.
doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Barrick, M., & Ryan, A. M., 2004 Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations, C.20, John Wiley & Sons.
- Barsky, A., 2011 Investigating the effects of moral disengagement and participation on unethical work behavior. **Journal of Business Ethics**, C.104, No:59, s. 59-75.
- Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A., 2009 Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. **Türk Psikoloji Dergisi**, C.24, No:63, s. 20-34.
- Bauer, T. N., & Green, S. G., 1996 Development of leader-member exchange: A longitudinal test. **Academy of Management Journal**, C.39, No:6, s. 1538-1567.
- Benet-Martinez, V. & John, "Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups:

- O. P., 1998 Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English." **American Psychological Association**, C.75, No:3, s. 729–750.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L., 2000 Development of a measure of workplace deviance. **Journal of Applied Psychology**, C.85, No:3, s. 349-360.
- Berry, D. S., & Hansen, J. S., 2000 Personality, nonverbal behavior, and interaction quality in female dyads. **Personality and Social Psychology Bulletin**, C.26, No:3, s. 278-292.
- Beu, D. S., & Buckley, M. R., 2004 This is war: How the politically astute achieve crimes of obedience through the use of moral disengagement. **The Leadership Quarterly**, C.15, No:4, s. 551–568. doi:10.1016/j.leaqua.2004.05.007.
- Beu, D. S., Buckley, M. R., & Harvey, M. G., 2003 Ethical decision-making: a multidimensional construct. **Business Ethics: A European Review**, C.12, No:1, s. 88–107. doi:10.1111/1467-8608.00308
- Bolinger, D., 1982 Intonation and its parts. **Language**, C.58, s. 505-533.
- Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K., 2010 Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. **Personality and Individual Differences**, C.49, No:5, s. 537-541.
- Bouchard Jr, T. J., & McGue, M., 1990 Genetic and rearing environmental influences on adult personality: An analysis of adopted twins reared apart. **Journal of Personality**, C.58, No:1, s. 263-292.
- Bouchard, T., 1994 Genes, environment, and personality. **Science**, C.264, No:5166, s. 1700-1701. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2883917>
- Bourdage, J. S., Lee, K., Lee, J. H., & Shin, K. H., 2012 Motives for organizational citizenship behavior: Personality correlates and coworker ratings of OCB. **Human Performance**, C.25, No:3, s. 179-200.
- Bratton, V. K., & Kacmar, K. M., 2004 Extreme careerism: The dark side of impression management, Griffin, R.W. and O’Leary-Kelly, A.M. (Eds), *The Dark Side of Organizational Behavior*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, s. 291-308.
- Burger, J. M., 2006 Kişilik. Kaknüs Yayınları.

- Butler-Bowdon, T., 2010 50 Psychology classics: Who we are, how we think, what we do: Insight and Inspiration from 50 key books. Nicholas Brealey Publishing.
- Byrne, Z. S., & Cropanzano, R., 2001 History of organizational justice: The founders speak. In R. Cropanzano (Ed.), *Advances in organizational justice: From theory to application* (Vol. 2). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Caprara, M., Fontaine, R., Gerbino, M., Paciello, M., vd., 2012 Individual differences in personality traits and social cognitive mechanisms conducive to violence from adolescence to adulthood. **European Journal of Personality**. doi:10.1002/per.1855.
- Caprara, G. V., Tisak, M. S., Alessandri, G., Fontaine, R. G., Fida, R., & Paciello, M., 2014 The contribution of moral disengagement in mediating individual tendencies toward aggression and violence. **Developmental Psychology**, C.50, No:1, s. 71-85. doi:10.1037/a0034488
- Cattell, R. B., 1943 The description of personality: basic traits resolved into clusters. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, C.38, No:4, s. 476-506.
- Cattell, R. B., Eber, H. W. & Tatsuoka, M. M., 1970 Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire. Champaign, IL: Inst. Pers. Ability Testing
- Chay, Y. W., & Aryee, S., 1999 Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. **Journal of Organizational Behavior**, C.20, No:5, s. 613-623.
- Chiaburu, D. S., Diaz, I., & De Vos, A., 2013 Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction. **Journal of Managerial Psychology**, C.28, No:1, s. 4-20.
- Chiaburu, D. S., Muñoz, G. J., & Gardner, R. G., 2013 How to spot a careerist early on: Psychopathy and exchange ideology as predictors of careerism. **Journal of business ethics**, C.118 No:3, s. 473-486.
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G., 2011 The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, C.96, No:6, s. 1140-1166.

- Christian, J. S., & Ellis, A. P., 2014 The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. **Journal of Business Ethics**, C.119, No:2, s. 193-208.
- Clarke, D., 2004 Neuroticism: moderator or mediator in the relation between locus of control and depression?. **Personality and Individual Differences**, C.37, No:2, s. 245-258.
- Claybourn, M., 2011 Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. **Journal of Business Ethics**, C.100, No:2, s. 283-301.
- Cory, S. N., 2015 Moral disengagement in science and business students: An exploratory study. **Journal of Education for Business**, C.90, No:5, s. 270-277.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R., 1988 Personality in adulthood: a six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. **Journal of personality and social psychology**, C.54, No:5, s. 853-863.
- Crandall, V. C., Katkovsky, W., & Crandall, V. J., 1965 Children's belief in their control of reinforcement in intellectual-academic achievement situations. **Child Development**, C.36, s. 91-109.
- Crandall, V. J., Katkovsky, W., & Preston, A., 1962 Motivational and ability determinants of young children's intellectual achievement behaviors. **Child Development**, C.33, s. 643-661.
- Crawshaw, J. R., Van Dick, R., & Brodbeck, F. C., 2012 Opportunity, fair process and relationship value: career development as a driver of proactive work behaviour. **Human Resource Management Journal**, C.22, No:1, s. 4-20.
- Cronbach, L. J., 1951 Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. **Psychometrika**, C.16, No:3, s. 297-334.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S., 2005 Social exchange theory: An interdisciplinary review. **Journal of Management**, C.31, No:6, s. 874-900.
- Cüceloğlu, D., 1992 İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi.
- Çam, Z., Çavdar, D., Seydooğulları, S., & Çok, F., 2012 Ahlak gelişimine klasik ve yeni kuramsal yaklaşımlar. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, C.12, No:2, s. 121-122.

- Çapık, C., 2014 Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. **Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi**, C.17, No:3, s. 196-205
- De Caroli, M. E., & Sagone, E., 2014 Mechanisms of moral disengagement: An analysis from early adolescence to youth. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, C.140, s. 312-317.
- 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**, C.93, No:2, s. 374-391.
- Develioğlu, K., & Tekin, Ö. A., 2013 Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.18, No:2, s. 15-30.
- Digman, J. M., 1990 Personality structure: Emergence of the five-factor model. **Annual Review of Psychology**, C.41, No:1, s. 417-440.
- Doğan, T., 2012 Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, C.14, No:1, s. 56-64.
- Drucker, P., 2006 Klasik Drucker. Çeviren: Zülfü Dicleli, Bahçeşehir Ün. Yayınları.
- Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K., 2012 A social context model of envy and social undermining. **Academy of Management Journal**, C.55, No:3, s. 643-666. doi:10.5465/ amj.2009.0804.
- Dursun, Y., & Kocagöz, E., 2010 Yapısal Eşitlik Modellemesi Ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.35, s. 1-17.
- Egan, V., Hughes, N., & Palmer, E. J., 2015 Moral disengagement, the dark triad, and unethical consumer attitudes. **Personality and Individual Differences**, c.76, s. 123-128.
- Erbaş, E., & Perçin, N. Ş., 2017 Ahlaki çözülme (moral disengagement) ölçeği türkçe geçerliliği ve kişi-çevre uyumu ilişkisi. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.17, No:1, s. 177-190.

- Erdem, H., Kalkın, G., & Deniz, M., 2016 Kişilik özelliklerinin ve kontrol odağının psikolojik sermaye üzerine etkisi. **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, C.7, No:16, s. 26-43.
- Eysenck, H. J., 1982 The biological basis of cross-cultural differences in personality: Blood group antigens. **Psychological Reports**, C.51, No:2, s. 531-540.
- Eysenck, H. J., 1990 Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality. **Journal of Personality**, C.58, No:1, s. 245-261.
- Eysenck H. J. & Eysenck M. W., 1985 Personality and individual difference: A national science approach. New York, NY: Plenum Press.
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A., 1991 From the invisible hand to the glad hand: Understanding a careerist orientation to work. **Human Resource Management**, C.30, No:2, s. 237-257.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L., 2015 An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: the roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. **Journal of Business Ethics**, C.130, No:1, s. 131-144.
- Fishbein, M., & Ajzen, I., 2011 Predicting and changing behavior: The reasoned action approach, Psychology Press.
- Freud, S., 1949 The psychical apparatus. An Outline of Psycho-Analysis, s.138-139.
- Furnham, A., 1996 The big five versus the big four: the relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI five factor model of personality. **Personality and Individual Differences**, C.21, No:2, s. 303–307. doi:10.1016/0191-8869(96)00033-5
- Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K., 2015 Health behavior: Theory, research, and practice. John Wiley & Sons.
- Go, K., & Carroll, J. M., 2004 The blind men and the elephant: Views of scenario-based system design. **Interactions**, C.11, No:6, s. 44-53.
- Goffee, R., & Scase, R., 1992 Organizational change and the corporate career: The restructuring of managers' job aspirations. **Human Relations**, C.45, No:4, s. 363-385.

- Gray, J. A., 1990 Brain Systems that Mediate both Emotion and Cognition. *Cognition & Emotion*, C.4, No:3, s. 269–288. doi:10.1080/02699939008410799
- Greenberg, J., 1999 Managing Behavior in Organizations. 2. Basım, Prentice Hall New Jersey-ABD.
- Gülmez, Ç., & Öner, Ü., 2016 Doğal çevreye karşı etik olmayan davranışlar üzerinde ahlaki çözülmenin etkisi. In 3rd International Symposium on Environment and Morality (ISEM2016), Alanya/Antalya-Turkey.
- Gündoğdu, Y. B., 2016 Psikanalitik kişilik kuramlarına göre gelişim ve değişimin imkânı. **Electronic Turkish Studies**, C.11, No:17, s. 373-404
- Hall, C. S., & Lindzey, G., 1965 Theories of personality: Primary sources and research. Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., 2010 Multivariate data analysis, 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hardy, S. A., Bean, D. S., & Olsen, J. A., 2015 Moral identity and adolescent prosocial and antisocial behaviors: Interactions with moral disengagement and self-regulation. **Journal of Youth and Adolescence**, C.44, No:8, s. 1542-1554.
- Hatcher, L., 1994 A Step-by-Step Approach to Using SAS for Factor Analysis and Structural Equation Modeling. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Hazar, Ç. M., 2006 Kişilik ve iletişim tipleri. **Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi**, C.4, No:2, s. 125-140.
- Hills, P., & Argyle, M., 2001 Emotional stability as a major dimension of happiness. **Personality and Individual Differences**, C.31, No:8, s. 1357-1364.
- Ho, R., 2014 Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS (2nd Edition). CRC Press.
- Hofstede, G., 1983 National Cultures in Four Dimensions: A Research-Based Theory of Cultural Differences among Nations. **International Studies of Management & Organization**, C.13, No:1-2, s. 46–74.

doi:10.1080/00208825.1983.11656358

- Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, M., Passer, M. W., & Smith, R. E., 2015 Psychology: the science of mind and behavior. McGraw-Hill Education, London.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J., 2000 Personality and job performance: The Big Five revisited. **Journal of applied psychology**, C.85, No:6, s. 869-879.
- Horner, K. L., 1996 Locus of control, neuroticism, and stressors: Combined influences on reported physical illness. **Personality and Individual Differences**, C.21, No:2, s. 195–204. doi:10.1016/0191-8869(96)00067-0
- Hystad, S. W., Mearns, K. J., & Eid, J., 2014 Moral disengagement as a mechanism between perceptions of organizational injustice and deviant work behaviors. **Safety Science**, C.68, s. 138-145.
- İlbars, Z., 2018 Kişiliğin oluşmasındaki kültürel etmenler. **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, C.31, No:1-2, s. 201-211.
- İnanç, B. Y., & Yerlikaya, E., 2009 Kişilik kuramları, Pegem A Akademi.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W., 2004 Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. **Academy of Management Journal**, C.47, No:3, s. 368-384.
- Joe, V. C., 1971 Review of the Internal-External Control Construct as a Personality Variable. **Psychological Reports**, C.28, No:2, s. 619–640. doi:10.2466/pr0.1971.28.2.619
- Johns, G., 2006 The essential impact of context on organizational behavior. **Academy of Management Review**, C.31, No:2, s. 386–408.
- Johnson, J. F., & Buckley, M. R., 2015 Multi-level organizational moral disengagement: Directions for future investigation. **Journal of business ethics**, C.130, No:2, s. 291-300.

- Jones, B. D., Woodman, T., Barlow, M., & Roberts, R., 2017 The darker side of personality: Narcissism predicts moral disengagement and antisocial behavior in sport. **The Sport Psychologist**, C.31, No:2, s. 109-116.
- Joreskog, K. G., 1969 A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K., 2002 Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, C.87, No:3, s. 530-541.
- Julian, J. W., & Kaiz, S. B., 1968 Internal versus external control and the value of reinforcement. **Journal of Personality and Social Psychology**, C.8, s. 89-94.
- Kline, R. B., 2015 Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.
- Kılıç, S., 2013 Sampling methods. **Journal of Mood Disorders**, C.3, No:1, s. 44-46.
doi:10.5455/jmood.20130325011730
- Kim, H., Kang, D. S., Lee, S. W., & McLean, G., 2016 Career commitment as a mediator between organization-related variables and motivation for training and turnover intentions. **Journal of Career Development**, C.43, No:2, s. 130-144.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K., 2010 Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. **Journal of Applied Psychology**, C.95, No:1, s. 1-31.
- Kittisopee, T., 2001 The influences of personality, social cognition, and environmental factors on pharmaceutical care. **Doktora Tezi**, University of Iowa.
- Knoll, M., Schyns, B., & Petersen, L. E., 2017 How the influence of unethical leaders on followers is affected by their implicit followership theories. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, C.24, No:4, s. 450-465.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. The relationship of big five personality traits on counterproductive work behavior among hotel employees:

- A., 2013 An exploratory study, **Procedia Economics and Finance**, C.7, s. 181-187.
- Köse, S. K., 2008 Korelasyon ve regresyon analizi. 30 Mart 2019 tarihinde <http://tr.scribd.com/doc/2066772/korelasyon-analizi> adresinden erişildi.
- Kuhn, T. S., 1970 Reflections on my critics, Criticism and the Growth of Knowledge, C.4, s. 231-272.
- Lazuras, L., Pyżalski, J., Barkoukis, V., & Tsorbatzoudis, H., 2012 Empathy and moral disengagement in adolescent cyberbullying: Implications for educational intervention and pedagogical practice, s. 58-69.
- Lefcourt, H. M., 1991 Locus of Control. **Measures of Personality and Social Psychological Attitudes**, C.1, s. 413-499. doi:10.1016/b978-0-12-590241-0.50013-7
- Lefcourt, H. M., Lewis, L., & Silverman, I. W., 1968 Internal versus external control of reinforcement and attention in a decision-making task. **Journal of Personality**, C.36, s. 663-682.
- Liu, S., Lin, X., & Hu, W., 2013 How followers' unethical behavior is triggered by leader-member exchange: The mediating effect of job satisfaction. **Social Behavior and Personality: an International Journal**, C.41, No:3, s. 357-366.
- Louis, M. R., 1982 Managing career transition: A missing link in career development. **Organizational Dynamics**, C.10, No:4, s. 68-77.
- Mahdiun, R., Ghahramani, M., & Sharif, A. R., 2010 Explanation of organizational citizenship behavior with personality. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, C.5, s. 178-184.
- Mahsud, R., Yukl, G., & Prussia, G., 2010 Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. **Journal of Managerial Psychology**, C.25, No:6, s. 561-577.
- Maslow, A. H., 1943 A theory of human motivation. **Psychological Review**, C.50, No:4, s. 370-396. doi:10.1037/h0054346
- McCrae, R. R., & Costa, P. Clinical assessment can benefit from recent advances in

- T., 1986 personality psychology. **American Psychologist**, C.41, No:9, s. 1001–1003. doi:10.1037/0003-066x.41.9.1001
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr., 1995 Trait explanations in personality psychology. **European Journal of Personality**, C.9, No:4, s. 231–252.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr., 2003 Personality in adulthood: A five-factor theory perspective (2nd. Ed.). New York, NY: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P., 1992 An introduction to the five-factor model and its applications. **Journal of Personality**, C.60, No:2, s. 175–215.
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R., 2002 Principles and practice in reporting structural equation analyses. **Psychological Methods**, C.7, No:10, s. 64–82.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H., 2011 Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Detay Yayıncılık.
- Miller, A. G., & Minton, H. L., 1969 Machiavellianism, internal-external control, and the violation of experimental instructions. *The Psychological Record*, C.19, No:3, s. 369–380.
- Moberg, P. J., 2001 Linking conflict strategy to the five factor model: Theoretical and empirical foundations. **International Journal of Conflict Management**, C.12, No:1, s. 47–22.
- Moore, C., 2008 Moral disengagement in processes of organizational corruption. **Journal of Business Ethics**, C.80, No:1, s. 129–139.
- Moore, C., 2015 Moral disengagement. **Current Opinion in Psychology**, C.6, s. 199–204.
- Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M., 2012 Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. **Personnel Psychology**, C.65, No:1, s. 1–48.
- Morelli, G., Krotinger, H., & Moore, S., 1979 Neuroticism and Levenson's Locus of Control Scale. **Psychological Reports**, C.44, No:1, s. 153–154. doi:10.2466/pr0.1979.44.1.153

- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E., 2006 Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. **Personnel Psychology**, C.59, No:3, 2006, s. 591-622.
- Murrell, A. J., Frieze, I. H., & Olson, J. E., 1996 Mobility strategies and career outcomes: A longitudinal study of MBAs. **Journal of Vocational Behavior**, C.49, No:3, s. 324-335.
- Myers, D. G., & Diener, E., 1995 Who is happy?. **Psychological science**, C.6, No:1, s. 10-19.
- Neuman, L.W., 2003 Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches, (5th ed.) Allyn and Bacon.
- Nikolaou, I., & Oostrom, J. K., 2015 Employee recruitment, selection, and assessment: Contemporary issues for theory and practice. Psychology Press.
- Nunnally, J. C. & Benstein, I. H., 1994 Psychometric Theory. Newyork: Mc-Graw Hill.
- O'Boyle, E. H, Jr, Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A., 2012 A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. **Journal of Applied Psychology**, C.97, No:3, s. 557-579
- Organ, D. W., 1994 Personality and organizational citizenship behavior. **Journal of Management**, C.20, No:2, s. 465-478.
- Organ, D. W., 1997 Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. **Human Performance**, C.10, No:2, s. 85-97.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S., 2012 Kişilik gelişimi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, C.4, No:4, s. 566-589.
- Özkalp, E., 2003 Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi.
- Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry, S. J., 2011 Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, C.84, No:1, s. 58-77.

- Pervin, L. A., & John, O. P., 1999 Handbook of personality: Theory and research. Elsevier.
- Piotrowski, C., & Armstrong, T., 2006 Current recruitment and selection practices: A national survey of Fortune 1000 firms. **North American Journal of Psychology**, C.8, No:3, s. 489-496.
- Polderman, T. J., Benyamin, B., De Leeuw, C. A., Sullivan, P. F., Van Bochoven, A., Visscher, P. M., & Posthuma, D., 2015 Meta-analysis of the heritability of human traits based on fifty years of twin studies. **Nature Genetics**, C.47, No:7, s. 702-709.
- Reisert, E., & Conte, J. M., 2004 Relationships between conscientiousness sub-factors and constructive and destructive behavioral intentions. **Journal of Business and Psychology**, C.19, No:1, s. 69-84.
- Reiss, M. C., & Mitra, K., 1998 The effects of individual difference factors on the acceptability of ethical and unethical workplace behaviors. **Journal of Business Ethics**, C.17, No:14, s. 1581-1593.
- Ritchie, E., & Phares, E. J., 1969 Attitude change as a function of internal-external control and communicator status. **Journal of Personality**, C.37, No:3, s. 429-443.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M., 2013 Organizational behavior. Pearson Higher Education AU.
- Roberts, B. W., & DelVecchio, W. F., 2000 The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: a quantitative review of longitudinal studies. **Psychological Bulletin**, C.126, No:1, s. 3-25.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J., 1995 A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. **Academy of Management Journal**, C.38, No:2, s. 555-572. doi:10.2307/256693
- Rotter, J. B., 1966 Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. **Psychological monographs: General and applied**, C.80, No:1, s. 1-28.

- Raykov, T., 1998 Coefficient alpha and composite reliability with interrelated nonhomogeneous items. **Applied Psychological Measurement**, C.22, No:4, s. 375-385.
- Saidon, I., Galbreath, J., & Whiteley, A., 2010 Antecedents of moral disengagement: Preliminary empirical study in Malaysia. In Proceedings of the 24th Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference. ANZAM.
- Salgado, J. F., 2002 The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. **International Journal of Selection and Assessment**, C.10, No:1-2, s. 117-125.
- Samnani, A. K., Salamon, S. D., & Singh, P., 2014 Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. **Journal of Business Ethics**, C.119, No:2, s. 235-244.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G., 2004 A beginner's guide to structural equation modeling. Psychology Press.
- Somer, 2001 Çeşitli çalışma alanlarının beş-faktör kişilik boyutlarıyla ilişkisi. **Ege Eğitim Dergisi**, C.1, No:1, s. 31-40.
- Spector, P. E., 2010 The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. **Human Resource Management Review**, C.21, No:4, s. 342-352. doi:10.1016/j.hrmr.2010.10.002
- Spector, P. E., & Zhou, Z. E., 2014 The moderating role of gender in relationships of stressors and personality with counterproductive work behavior. **Journal of Business and Psychology**, C.29, No:4, s. 669-681.
- Shu LL, Gino F & Bazerman MH, 2011 Dishonest deed, clear conscience: when cheating leads to moral disengagement and motivated forgetting. **Pers Soc Psychol Bull**, C.37, No:3, s. 330- 349. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167211398138>
- Sudha, K. S., & Khan, W., 2013 Personality and motivational traits as correlates of workplace deviance among public and private sector employees. **Journal of Psychology**, C.4, No:1, s. 25–32. doi:10.1080/09764224.2013.11885491

- Sullivan, S. E., 1999 The changing nature of careers: A review and research agenda. **Journal of Management**, C.25, No:3, s.457-484.
- Sümer, N. ve Sümer, H. C., 2005 Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği. Yayınlanmamış çalışma.
- Şahin, B., 2016 Kamu personel sisteminde işe girme ve yükselmede çağdaş liyakat kavramları. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.25, No:1, s. 231-242.
- Şimşek, Ö. F., 2007 Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları, Ekinoks, Ankara.
- Şişman, S., 2012 Davranışsal inhibisyon sistemi/davranışsal aktivasyon sistemi ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. **Psikoloji Çalışmaları/Studies in Psychology**, C.32, No:2, s. 1-22.
- Tabachnick B.G.& Fidell L.S., 2007 Using multivariate statistics, Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tierney, P., & Bauer, T. N., 1996 A longitudinal assessment of lmx on extra-role behavior. **Academy of Management Proceedings**, C.1996, No:1, s. 298-302.
doi:10.5465/ambpp.1996.4980746
- Trevino, L. K., & Youngblood, S. A., 1990 Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. **Journal of Applied psychology**, C.75, No:4, s. 378-385.
- Uzun, T., 2003 İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması. **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, C.5, No:2. Alınır yer: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iscguc/issue/25513/269091>
- Veccchio, R.P., 1988 Organizational Behavior. The Dryden Press International Edition, ABD.
- Vigoda-Gadot, E. R. A. N., 2006 Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. **Journal for the Theory of Social Behaviour**, C.36, No:1, s. 77-93.
- Westen, D., Gabbard, G. O., Psychoanalytic approaches to personality. Handbook of

- & Ortigo, K. M., 1990 personality: Theory and research, s. 21-65.
- Yanbastı, G., 1990 Kişilik kuramları: ders kitabı. Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yıldırım, A., 1999 Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. **Eğitim ve Bilim Dergisi**, C.23, No:112.
- Yıldırım, M., 2013 Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.11, No:2, s. 353-380.
- Yıldız, B., 2015 The antecedents of constructive and destructive deviant workplace behaviors. **Doktora Tezi**, Kocaeli: Gebze Technical University.
- Yıldız, B., & Alpkan, L., 2015 A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, C.210, s. 330-338.
- Yıldız, B., Alpkan, L., Sezen, B., & Yıldız, H., 2015b A proposed conceptual model of destructive deviance: The mediator role of moral disengagement. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, C.207, s. 414-423.
- Yıldız, B., & Arda, Ö. A., 2018 İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. **Business and Economics Research Journal**, C.9, No:1, s. 151-168.
- Yıldız, B., Yıldız, H., & Alpkan, L., 2015a Olağandışı İşyeri Davranışlarının Bir Öncülü Olarak Kariyerizm. **3. Örgütsel Davranış Kongresi**, Tokat, Türkiye, s. 684-689.
- Yukl, G., O'Donnell, M., & Taber, T., 2009 Influence of leader behaviors on the leader-member exchange relationship. **Journal of Managerial Psychology**, C.24, No:4, s. 289-299.
- Zhou, Y., Zheng, W., & Gao, X., 2018 The relationship between the big five and cyberbullying among college students: the mediating effect of moral disengagement. **Current Psychology**, s. 1-12.

EKLER

Değerli katılımcı,

Bu anket formu İstanbul Üniversitesi'nde yüksek lisans yapmakta olan bir öğrencinin tezine veri desteği sağlamak amacı ile hazırlanmıştır. Bir ay ara ile iki aşamalı olarak toplanacak olan verinin her bir aşaması ortalama 10 dakikanızı alacaktır. Vereceğiniz cevaplar yalnızca akademik çalışma kapsamında kullanılacak olup kişisel bilginin gizliliğini garanti altına almak amacıyla sizden isminiz talep edilmeyecektir. Ancak her iki aşamada sizden toplanan bilgileri eşleştirmek amacıyla anne ve babanızın isimlerinin ve memleketlerinin ilk harfini yazmanız beklenmektedir.

Vereceğiniz doğru ve samimi cevaplar araştırmanın başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Bazı sorular kendini tekrar ediyormuş gibi gözükseler de bu durum araştırmanın tekniği açısından gereklidir.

Katkılarınız için teşekkürlerimi sunar, işlerinizde başarılar dilerim.

Saygılarımla,

Zeynep B. Ağırbaş

Annenizin

İsminin ilk harfi:

Memleketinin ilk harfi:

Babanızın

İsminin ilk harfi:

Memleketinin ilk harfi:

Cinsiyetiniz:

Kadın: ☐

Erkek: ☐

Medeni Durumunuz:

Evli: ☐

Bekar: ☐

Eğitim Durumunuz:

İlkokul: ☐ Ortaokul: ☐ Lise: ☐ Yüksekokul: ☐ Üniversite: ☐ Lisansüstü: ☐

Yaşınız:.....

Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?.....

Hangi müdürlüğe bağlı çalışıyorsunuz?.....

1. Aşağıda sizi kısmen tanımlayan (ya da pek tanımlayamayan) bir takım özellikler sunulmaktadır. Bu özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için sizi en iyi tanımlayan kutucuğu işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Bunalımlı, melankolik					
2. Rahat, stresle kolay baş eden					
3. Gergin olabilen					
4. Çok endişelenen					
5. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan					
6. Dakikası dakikasına uymayan					
7. Gergin ortamlarda sakin kalabilen					
8. Kolayca sinirlenen					

2. Aşağıda yer alan ifadeleri kendi görüşlerinize uygun olacak şekilde değerlendiriniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
9. Kurumlar içerisinde yalnızca liyakat ile (hak ettiğin için) ilerlemek zordur.					
10. Başarılıymış gibi görünmek, terfi edebilmek açısından, yetenekli olmaktan çok daha faydalıdır					
11. Hak ettiğinizi düşündüğünüz bir terfiyi elde edebilmek için bazen etik olmayan şekilde davranmanız gerekir					
12. Uzun vadede bireyin kariyer hedefleri kurumun çıkarları ile örtüşmeyebilir; nihayetinde herkes kendi çıkarlarına hizmet eder.					
13. Yükselmek için genellikle üstler, çalışma arkadaşları ve diğer arkadaşlar ile sosyal ilişkilerden faydalanılması gereklidir.					
14. İşverene sadakat göstermek mükâfatlandırılmaz.					

15. İlerleme kaydedilebilmesi için, bazen kurumun menfaatlerinden ziyade kişisel gelişimi destekleyen eylemlerde bulunulması gerekir					
--	--	--	--	--	--

3. Aşağıda yer alan ifadeleri kendi görüşlerinize uygun olacak şekilde değerlendiriniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
16. Arkadaşlarımı haksız olduklarında dahi savunmaktan asla çekinmem.					
17. Sahibinin izni olmadan bir şeyi geçici olarak almakta herhangi bir mahsur görmem					
18. Başkaları kendini abartılı bir şekilde yansıtıyorsa benim de kendimi abartmamda bir sakınca yoktur.					
19. Bana yaptırılan işin sonuçları olumsuz ise sorumluluk bana değil o işi yaptırana aittir.					
20. Eğer herkes yalan söylemenin kötü bir durumu düzeltmede en iyi olduğuna hemfikirse yalan söylemekte bir sakınca görmem.					
21. Eğer yararımaysa başkasının fikrini kendi fikrimmiş gibi ifade etmemde bir sıkıntı yoktur.					
22. Kötü davranan birinin kendisine de kötü davranılmasında hiçbir sakınca yoktur.					
23. Eğer birine kötü davranılıyorsa buna kendisi sebep oluşturmaz.					

