

TJBE

Turkish Journal of Business Ethics

13/1

isahlakidergisi.com

İş Ahlakı Dergisi



İGİAD
TÜRKİYE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERNEĞİ
TURKISH ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS ETHICS ASSOCIATION

İş Ahlakı Dergisi

Turkish Journal of Business Ethics

Cilt / Volume: 13 • Sayı / Issue: 1

ISSN: 1308-4070 • e-ISSN: 2149-8148 • DOI: 10.12711/tjbe

İş Ahlakı Dergisi altı ayda bir yayımlanan uluslararası ve hakemli bir dergidir.
Turkish Journal of Business Ethics is an international peer reviewed biannually journal.

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Adına İmtiyaz Sahibi / Owner

Ayhan Karahan

Yazı İşleri Müdürü / Executive Editor

Ömer Bedrettin Çiçek / Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği

Baş Editör / Editor-in-Chief

Nihat Erdoğan / Yıldız Teknik Üniversitesi

Editörler Kurulu / Editors*

Adem Levent (Muş Alparslan Üniversitesi), **Akansel Yalçınkaya** (İstanbul Medeniyet Üniversitesi), **Ali Coşkun** (Boğaziçi Üniversitesi), **Hamdi Çilingir** (Sakarya Üniversitesi), **Mehmet Duman** (İstanbul Üniversitesi), **Nihat Bulut** (İstanbul Şehir Üniversitesi), **Omar Khalid Bhatti** (İstanbul Medipol Üniversitesi), **Ömer Torlak** (İstanbul Ticaret Üniversitesi), **Recep Öztürk** (İstanbul Medipol Üniversitesi), **Yusuf Alpaydın** (Marmara Üniversitesi)

Yardımcı Editör / Assistant Editor

H. Merve Bircan / İLKE Vakfı

Kitap Değerlendirmesi Editörü / Book Review Editor

Kübra Biilgin Tiryaki / İLKE Vakfı | Züleyha Sayın / İLKE Vakfı

Tashih / Proofreading

Fatih Muhammet Güvendi (Türkçe), Abdullah Collins (English)

Tasarım / Graphic Design

Seyfullah Bayram

Yayın Türü / Publication Type

Yerel Süreli Yayın / National Periodical

Yayın Periyodu / Publication Period

Altı ayda bir (Mayıs, Kasım) yayımlanır / Published biannually (May, October)

Baskı Tarihi / Print Date

Haziran | June (2020)

Baskı / Printed by

Limit Ofset

Maltepe Mah. Litros Yolu 2. Mat. Sitesi ZA13, Topkapı, Zeytinburnu, İstanbul www.limitofset.com info@limitofset.com •

Tel: 0212 567 45 35 - 0212 567 45 36 • Fax: 0212 567 45 33

İletişim / Correspondence

İş Ahlakı Dergisi

Maltepe Mh. General Ali Gürcan Cd. Eski Çırpıcı Yolu Sk. No: 1
Merter Meridyen İş Merkezi Kat: 4 D:419 34010 Zeytinburnu, İstanbul

Yer alınan indeksler / indexed and abstracted by

Emerging Sources Citation Index, Index Islamicus, ABI/INFORM (Proquest),
TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı

İş Ahlakı Dergisi'nin yayın hazırlıkları ve süreçleri İLKE Vakfı Araştırma-Yayın Birimi tarafından yürütülmektedir.



isahlakidergisi.com | editor@isahlakidergisi.com

Bilimsel Danışma Kurulu / Scientific Advisory Board*

Abdülkadir Macit (Kocaeli Üniversitesi)
Ahmet Tabakoğlu (Marmara Üniversitesi)
Alpaslan Durmuş
Bayram Zafer Erdoğan (Anadolu Üniversitesi)
Bilal Eryılmaz (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Cengiz Kallek (İstanbul Şehir Üniversitesi)
Cengiz Yılmaz (Abdullah Gül Üniversitesi)
Deon Rossouw (Ethics Institute of South Africa / University of Stellenbosch)
Erkan Erdemir (İstanbul Şehir Üniversitesi)
Feridun Yılmaz (Bursa Uludağ Üniversitesi)
Francesco Perrini (Bocconi University)
Gülfettin Çelik (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Halil Ekşi (Marmara Üniversitesi)
Hayrettin Karaman (Marmara Üniversitesi (Emekli)
Hediyetullah Aydeniz (Marmara Üniversitesi)
Hüner Şencan (İstanbul Ticaret Üniversitesi)
İbrahim Halil Üçer (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Jon Oplinger, (The University of Maine)
Kemal Sayar (Marmara Üniversitesi)
Luiz Ricardo Kabbach de Castro (EESC – Universidade de São Paulo)
Lütfi Sunar (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
M. Lutfi Arslan (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Mehmet Barca (Ankara Sosyal Bilimler)
Mete Çamdereli (İstanbul Ticaret Üniversitesi)
Mumtaz Ali (International Islamic University)
Murat Esen (İzmir Katip Çelebi Üniversitesi)
Murteza Bedir (İstanbul Üniversitesi)
Mustafa Çağrı (Marmara Üniversitesi)
Mustafa Özel (İstanbul Şehir Üniversitesi)
Necmettin Kızılkaya (İstanbul Üniversitesi)
Nihat Alayoğlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nurullah Genç (İstanbul Ticaret Üniversitesi)
Ömer Çaha (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)
Ömer Demir (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
R. Edward Freeman (The University of Virginia)
Rafik I. Beekun (University of Nevada)
Robert W. McGee (Fayetteville State University)
S. Waleck Dalpour (The University of Maine)
Saim Kayadibi (Uluslararası İslam Üniversitesi)
Stephen Hicks (Rockford University)
Süleyman Güder (İstanbul Üniversitesi)
Süphan Nasır (İstanbul Üniversitesi)
Şevki Özgener (Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi)
Şuayıp Özdemir (Afyon Kocatepe Üniversitesi)
T. Krishna Kumar (Osmania University)
Taha Eğri (Kırklareli Üniversitesi)
Tina Uys (University of Johannesburg)
Tuomo Takala (University of Jyväskylä)
Umut Koç (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)
Yunus Çolak (Kırklareli Üniversitesi)

*İsme göre alfabetik sıralı / In alphabetical order by name

İçindekiler | Table Of Contents

MAKALELER | ARTICLES

Etik Liderliğin Etik Davranış ve Etik İklim Üzerine Etkisinde Etik Programların Takip Algısının İlimlaştırmacı Rolü

ALİ YAĞMUR / 1

The Impact of the Financial Cost of Caring for Greying on Emotional Exhaustion in the Workplace: The Mediating Role of Stress

ABDUL GHAFFAR / 31

Aşırı İş Yükü Nasıl Etik Dışı Davranışları Etkiler? Ücret Tatminsizliğinin Aracılık Rolü

MERT GÜRLEK / 53

Hasta Bilgilerinin Yönetimi ve Gizliliğin Korunması

DİLEK AYGİN, AYSEL GÜL / 79

Thorstein Veblen Düşüncesinde Kapitalizmin Ahlaki Sorunları

BAHAR BAYSAL KAR/ 101

Etik Çöküşü Yol Açan Nepotizm Uygulamalarının Örgütsel Güvene Etkisi: Hekimler ve Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

FERDA ALPER AY, SEMANUR OKTAY / 135

DEĞERLENDİRMELER | REVIEWS

Abdülkadir Aksoy, *Yönetim Ahlakı- İdeal ve Gerçeklik Arasında Siyasetnamelerde İyi Yönetim Arayışı*

HAFSA NUR ENGELOĞLU / 169

Ömer Dinçer, *Kamu Yönetimi Âdabı-Geleneğin İzinde Modern Bir Siyasetnâme*

AYŞENUR TUBA ULUDOĞAN / 173

DEĞERLENDİRMELER | REVIEWS

Meslek Ahlâkında Liyakât, Şükür, Teslimiyet ve Samimiyet

ESMA VATANDAŞ / 179

Etik Liderliğin Etik Davranış ve Etik İklim Üzerine Etkisinde Etik Programların Takip Algısının İlmlaştırıcı Rolü

Ali Yağmur

Öz: İşletmeler, etik dışı davranışı önlemek için etik kod ve politikalar oluşturmakta ve bu etik programları çoğu zaman etik kurul ve komitelerle destekleyerek uygulamaktadırlar. Literatürde etik kodların etkisini araştıran birçok araştırma bulunsu da bu araştırmalar genellikle etik kodların etkinliğini, işletmede etik kodların olup olmadığı kısıtasına dayandırmakta bu da birbiriyle çelişen sonuçlara yol açmaktadır. Bu nedenle ilişkiyi daha iyi açıklayabilmek için etik kod ve programların etkinliği, etik programların takip edildiği algısı ile ölçülmektedir. Bu çalışmada, etik lider ile etik iklim ve etik lider ile etik dışı davranış arasındaki ilişkiye, etik programların takip edildiği algısının etkisi ampirik olarak incelenmektedir. Etik kod ve programlara sahip 20 firmadan 450 işgörene uygulanan anket sonuçları SPSS ve AMOS programları yardımıyla değerlendirilmiştir. Etik programın takip edildiği algısının hem etik liderin etkisini artırarak, etik liderlik ile etik olmayan davranış arasındaki ilişkiye hem de etik liderin etik iklim üzerindeki etkisini azaltarak etik liderlik ile etik iklim arasındaki ilişkiye ilmlaştırıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, işletmelerin uyguladığı etik programların etkinliği ile örgütün etik yapısı arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları ve çalışmanın kısıtları detaylı olarak tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Etik kod, etik program, etik programın takip edildiği algısı, etik liderlik, etik iklim, etik dışı davranış

Summary: To prevent unethical behaviors, organizations are developing or revising their ethical codes or implementing some ethical programs. Although there are many studies investigating the effectiveness of ethical programs on unethical behaviors in the literature, these studies have mainly explored the effect based on the existence of ethical codes, leading to conflicting results. Therefore this research is used the perceptions of ethics program follow-through (EPFT) for the measurement of the effectiveness of ethics programs to detect the effect accurately. The research examines the effect of EPFT on the relationships between ethical leadership, ethical climate and unethical behaviors. Results of the survey which is applied to 450 employees working for 20 large companies having formal ethical programs are analyzed by SPSS and AMOS programs. The analysis results reveal that EPFT has moderator effect on the relationship between ethical leadership and unethical behavior increasing the effect of ethical leadership on unethical behavior and that EPFT has moderator effect on the relationship between ethical leadership and ethical climate dampening the effect of ethical leadership on ethical climate. These results show that the effectiveness of ethical programs is related with organizational ethical structure. Limitations of the study and implications of these findings are discussed in detail.

Keywords: Ethical code, ethical program, perceptions of ethics program follow through, ethical leadership, ethical climate, unethical behavior

@ Dr., Tübitak, aliyağmur@gmail.com

ID 0000-0003-2839-784X

➔ Yağmur, A. (2020). *Etik liderliğin etik davranış ve etik iklim üzerine etkisinde etik programların takip algısının ilmlaştırıcı rolü*. İş Ahlakı Dergisi, 13 (1), ss 1- 30.

Giriş

Kurumsal etik kodlar, etik ikilemleri ve örgüt ile yaşanan etik değer uyumsuzluklarını çözmek ve etik ilkelerin işgörene aktarılacak (Pater ve Van Gils, 2003) işgörenin karar verme sürecine rehberlik etmek (Stevens, 2008) için kullanılmaktadır. Etik kodlar hem etik konulara karşı güçlü bir sorumluluk algısının oluşması hem de etik dışı olarak değerlendirilen davranışları vurgulaması açısından önemlidir (Stanwick ve Stanwick, 2007). Örgütsel bağlamda kurumsal etik kodlar, işletmelerde etik ortamı etkilemek için oluşturulmuş, “genel standartlar” sağlayan yazılı belgelerdir (Grobman, 2007; Handy ve Russell, 2018). Bireysel bağlamda ise işgörenin davranışını ve karar verme sürecini dışardan etkilemeyi amaçlayan algısal bir faktördür (Kohlberg, 1981). Her ne bağlamda olursa olsun etik kodların temel amacı; ahlaki konularda bir kılavuz rolü oynayarak işgörenin davranışını etkilemektir (Pater ve Van Gils, 2003). Bu nedenle etik kodlar, etik politika ve prosedürlerle birlikte örgütlerde etik dışı davranış önlemek için kullanılan önemli bir yönetsel araçtır (Kaptein ve Schwartz, 2008; Kaptein, 2011; Kaptein, 2015). Aynı zamanda paydaşlara, işletmenin doğru davranış normlarına bağlı olduğunu bildirmekte (Marnburg, 2000) ve işletmeye karşı oluşan etik algıyı etkilemektedir. Bazı işletmeler, etik kodları tamamen sembolik nedenlerle kullanırken (Donker, Poff ve Zahir, 2008) işletmelerin bazıları sadece yasal sorumluluktan kurtulmak için birçoğu ise iş dünyasında etik olarak algılanmak için (Stevens, 1994) kullanmaktadır. Çünkü etik kodlara sahip olmak, işletmenin etik değerlere verdiği önemi gösteren bir işarettir (Mckinney, Emerson ve Neubert, 2010). Ancak asıl sorun, bu kurumsal unsurların etik dışı davranış ne ölçüde önlediği veya etkileyebileceğidir (Kaptein, 2015). Çünkü sergilenen etik dışı bir davranış, işletmenin itibarına ciddi zarar verebilir ve bazı özel durumlarda işletmenin tamamen yok olmasına neden olabilir (Barsky, 2008). Etik kodların etik davranış etkilemesi literatürde sıkça vurgulandığından (Kaptein ve Schwartz, 2008; Kaptein, 2011, 2015), etik kodların etik dışı davranışa etkisi birçok araştırmacı tarafından teorik ve ampirik olarak araştırılmış ve daha etkin hâle nasıl getirilebileceği üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Marnburg, 2000; Singh, 2011). Ancak etik kodların varlığını ölçüt olarak etik kodların işletme üzerindeki etkisini ölçmeye çalışan araştırmalarda birbiriyle çelişen sonuçlarla karşılaşmıştır (Mckinney, Emerson ve Neubert, 2010). İşletmelerin etik kod ve programları bulundurmasının nedenleri farklı olduğu için (Stevens, 1994; Donker, Poff ve Zahir, 2008) etik kodların etkinliğini sadece etik kod ve programları bulundurmaya dayandırmak yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. Etik kodlar, işletmenin kurumsal etik yapısını oluşturması, temel ve etik bir örgüt kültürünü açığa çıkarması ve bunun sürdürülmesi için temel bir unsur olsa

da (Erwin, 2010) etik kodların etkinliğini sadece etik kod ve programların varlığı üzerine dayandırmak yanıltıcı olabilir. Etik kodlar ile etik dışı davranış arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda elde edilen sonuçlar, etik kodların varlığının etik dışı davranışı engellemekte veya etkilemekte tek başına yeterli olmadığını göstermektedir (Kaptein, 2011). Etik kodların etik dışı davranışı önleme ve/veya etkileme konusunda etkin olmasını sağlamak için örgüt içindeki diğer etik faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Etik kodların etkisi, ılımlaştırıcı ve ara değişkenleri de içeren çeşitli modeller oluşturularak daha iyi anlaşılabilir (Kaptein ve Schwartz, 2008).

Bu doğrultuda etik literatürde çokça araştırıldığı ve aralarındaki ilişkiler birçok araştırma tarafından vurgulandığı için (Wimbush ve Shepard, 1994; Trevino, Hartman ve Brown, 2000; Vardi, 2001; Peterson, 2002; Brown ve Trevino, 2006; Brown ve Mitchell, 2010; Simha ve Cullen, 2012; Ciulla, Knights, Mabey ve Tomkins, 2018) etik iklim, etik liderlik ve etik dışı davranış kavramlarının etik kodlar ve programlar ile ilişkileri çalışmada ele alınmıştır. Etik programın etkinliğinin bu kavramlar arası ilişkiler içinde incelenerek daha iyi anlaşılabilceği öngörülmektedir. Etik kod ve programların etkinliğini ifade edebilmek için de etik programların takip edildiği algısı (Trevino ve Weaver, 2001) kavramı tercih edilmiş ve kavramı ölçmek için yine aynı çalışmada oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Etik kodlarla birlikte etik eğitim, etik kurul ve/veya komiteleri ve 'whistle-blower'a (işletmedeki etik dışı davranışın işletme içi veya dışındaki yetkili personele durumu aktaran kişi) destek gibi unsurları kapsayan etik programlar özellikle büyük işletmelerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Sadece etik kod ve programların varlığının etik olmayan davranışlar üzerindeki etkisi üzerine yapılan çalışmalar (Pajo ve McGhee, 2003), bu tür destekleyici unsurları hesaba katmamaktadır. Bu nedenle bu programların bir bütün hâlinde uygulanmasının işletmedeki etik yapılara olan etkisi literatürde özellikle ampirik çalışmalarda göz ardı edilmiştir. Etik kodların işgörenin etik davranış algısını olumlu yönde etkileyebilmesi için etik eğitim ve/veya etik kurullar/komiteler tarafından desteklenmesi ve bu araçlarla birlikte uygulanması gerekmektedir (Kaptein ve Schwartz, 2008). Bu yüzden etik kodlar, etik programın bir parçası olarak ele alınmıştır. Ölçümlerde etik programın takip edildiği algısının kullanılması genellikle göz ardı edilen bu etkenlerin araştırma sonuçlarına yansımalarını sağlayacaktır.

Etik kodların davranış üzerindeki etkisi, kodların varlığı veya yokluğuyla değil kodların sembolize ettiği değerlerin örgüt içerisinde uygulanmasıyla mümkün olabileceği (Marnburg, 2000; Pater ve Van Gils, 2003) belirtilmektedir. Trevino ve

Weaver (2001) ise etik programın uygulanmasının işgören üzerindeki etkisinin ancak işgörende bu programların etkin olarak uygulandığı algısı uyandırılabilirse mümkün olabileceğini aksi takdirde işgörenin etik kodların varlığını, günlük organizasyon faaliyetlerinden kopuk bir “imaj çalışması” (Trevino, Weaver, Gibson ve Toffler, 1999) olarak görebileceğini belirtmektedir. Yani etik kodun ve programın etkinliği, kod veya programın uygulanma şekline ve bu uygulamanın işgören üzerinde bıraktığı algıya bağlıdır. Sadece etik kod ve programların varlığının etik dışı davranış üzerindeki etkisini ölçümlemek, bu algısal etkinin göz ardı edilmesine neden olacaktır. Etik programın etkisini ölçmek için etik programların takip edildiği algısının kullanılması, bu algısal etkinin de kapsanmasını sağlamaktadır.

Literatür Taraması ve Hipotezlerin Oluşturulması

Etik kodların etkinliği hakkında yapılan çalışmalar, büyük ölçüde zarar verici, etkisiz, genellikle etkisiz, yetersiz, yeterince etkili değil, çok etkili değil, belirsiz, şüpheli, çok az etkili, savunancının düşündüklerinden daha az etkili, ihtiyaç duyulan, gerekli, değerli, hayati, paha biçilmez, etkili ve başarılı gibi birbiriyle uyumsuz ve çelişkili sonuçlar vermiştir (McKinney, Emerson ve Neubert, 2010). Etik kod ve programların etik dışı davranışa doğrudan etkisini araştırmak ve diğer etkenleri dışarıda bırakmak yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. Çünkü gerçekte etik kodlar, işgörenin davranışını etkilemeden önce işgörenin karakterini, örgütün yönetimsel unsurlarını ve örgüt içi bağlamı etkilemektedir (Kaptein ve Schwartz, 2008). Etik kodların örgüt içinde sadece etik dışı davranış üzerinde etkili olacağını öngörmekte yine yanıltıcı sonuçlara yol açabilir. Araştırmacılar (Kaptein ve Schwartz, 2008; Singh, 2011) bunu öngörerek etik kod ve programlarının etkinliğinin farklı ılımlaştırıcı ve ara değişkenlerin bulunduğu modeller oluşturularak incelenmesi gerektiğini belirtmektedirler. Bu çalışma, bu doğrultuda ilerleyerek yeni bir araştırma modeli oluşturmaya çalışacaktır.

Etik dışı davranış, literatürde daha önce yapılan ampirik çalışmalarda, etik kod ve programların etkinliğini ölçmek için kullanılmıştır. Literatürde yapılan bu çalışmalara uygun olarak etik dışı davranış kavramı ele alınmaktadır. Yalan söyleme, dedikodu yapma ve devamsızlıkta bulunma gibi örgütsel normları ihlal eden ancak birey ve örgüte zararı kısıtlı olan davranışları kapsayan ve literatürde antisosyal davranış olarak isimlendirilen (Robinson ve O’Leary-Kelly, 1998) kavram, araştırmada etik dışı davranış ifade etmek için kullanılacaktır.

Etik iklim; “işgörenin davranışını veya etik sorunlarla nasıl başa çıkacağını ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu konusundaki algılarını” (Victor ve Cullen,

1987, 1988; Cullen, Victor ve Stephens, 1989) ifade etmektedir. Etik kod ve programların, örgütün etik yapısını oluşturan etik iklim ve etik kültürden bağımsız olması, işgörende bu kod ve programların dışarıdan dayatılıyor algısını oluşturacak ve etik programın etkinliğini engelleyecektir (Stevens, 2008). Yani etik iklim, etik kod ve programların etkinliğini belirleyen önemli bir unsurdur. Bu nedenle araştırma modeline dâhil edilmiştir.

Liderin “norm ve standartlara uygun davranışları hem davranışlarında hem de bireylerle etkileşim içinde iken göstermesi ve bu davranışları, liderlik ettiği bireylere iki yönlü iletişim, pekiştirme ve karar alma mekanizmaları ile özendirmesi” olarak tanımlanan (Brown ve Trevino, 2006) etik liderlik, etik literatüründe önemli bir etki oluşturmuş ve etik liderin örgütsel yapılara etkisi birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir (bkz. Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes ve Salvador, 2009; Avey, Wernsing ve Palanski, 2012; Yağmur ve Elci, 2019). Etik liderlik üzerindeki çalışmalar, etik liderin etik dışı davranışı etkileme gücünü ortaya koymuş (bkz. Trevino, Weaver, Gibson ve Toffler, 1999; Brown, Trevino ve Harrison, 2005; Brown ve Trevino, 2006) ve etik iklim üzerindeki etkisi birçok araştırmacı tarafından tespit edilmiştir (bkz. Trevino ve Weaver, 2003; Schminke, Ambrose ve Neubaum, 2005; Brown ve Trevino, 2006). Etik liderlik, örgüt içerisindeki etik atmosferi belirleyen ve işgörenin etik davranışını önemli ölçüde etkileyen bir unsurdur (bkz. Brown ve Trevino, 2006). Literatürde belirtildiği gibi aslında etik liderin davranışı ve rol modelliğinden bağımsız ve bunlarla tutarsız hiç bir yazılı ve/veya sözlü ifade işgörenin davranışını etkileyemez (Handy ve Russell, 2018). Yani etik kodlar ancak etik liderin davranışları ile tutarlı olduğunda anlam kazanmakta ve liderin iletişim becerisi ve değerleri aktarım kabiliyeti ile işgören üzerinde etkisini göstermektedir. Bu nedenlerden dolayı etik programın etkisini inceleyen araştırma modelinde etik liderlik kavramına yer verilmiştir.

Etik liderlik ile etik kodlar arasındaki ortak yönlerden birisi, disiplin uygulamalarıdır. Etik liderlik literatüründe, liderin disiplin uygulamalarını etkin olarak kullanmasının etik liderin işgören davranışı üzerindeki etkisini belirleyen bir faktör olduğu ifade edilir (Brown ve Trevino, 2006). Etik kod literatürü de bununla paralel sonuçlar elde etmiş ve etik dışı davranışın ne olduğunu belirlemenin etik dışı davranışı önlemek için yeterli olmadığı, davranış ihlali durumunda cezalandırmaların algı ve davranışları değiştirme konusunda etkili olduğu tespit edilmiştir (McKinney, Emerson ve Neubert, 2010). Yani etik liderin cezalandırma sistemlerini kullanımı, etik programın uygulanmasının bir parçasıdır ve böylelikle hem etik liderin hem de etik programın etik dışı davranış üzerindeki etkisinin artmasına neden olacaktır.

Etik liderin işgören üzerindeki etkisini vurgulayan Trevino ve Weaver (2001), işgörenin etik davranış algısının, yöneticinin, etik sorunları etik program dâhilinde nasıl çözümlediğine göre değiştiğini bulgulamıştır. İşgörenin etik davranış algısı, etik programın uygulanmasından doğrudan etkilenmektedir. Kaptein (2011) de işgörenin uygun ve etik davranış algısını etkileyenin etik kod kitapçığı değil etik liderin davranışı olduğunu belirtmektedir. Etik programın uygulama şekline göre işgörenin davranışında değişim gözlemlendiği başka araştırmacılarca da tespit edilmiş (Singh, 2011) ve etik kodların ancak etik liderin davranışı ile uyumlu olursa etkili olabileceği vurgulanmıştır (Erwin, 2010). Etik liderin etik programla uyumlu değerleri davranışlarında vurgulaması ve bu değerleri işgörene doğru ve güçlü bir şekilde aktarması, liderin örgüt iklimi ve işgörenin davranışı üzerinde daha etkin olmasını sağlayacaktır (Trevino, Weaver, Gibson ve Toffler, 1999; Trevino ve Weaver, 2003). Liderin etik programı takip etmesi, işgörenle sık ve yakın ilişki kurarak etik program hakkındaki aktarımları gerçekleştirmesi, davranış ihlallerine müsamaha göstermemesi, etik programın mümkün mertebe takip edilmesi, etik programın etkin olarak uygulandığı algısını güçlendirecek ve bireylerin etik dışı davranıştan sakınmasına neden olacaktır (Kaptein, 2011). Bu doğrultuda etik programların takip edildiği algısının etik liderin etik dışı davranış üzerindeki olumlu etkisini artırması beklenmekte ve aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H1: Etik programların takip edildiği algısı, etik liderin çalışanların etik dışı davranıştan sakınması üzerindeki olumlu etkisini artırır.

Literatürde etik liderlik ile etik iklim arasındaki ilişki çok araştırılmış ve etik liderliğin etik iklim üzerindeki etkisi birçok araştırmacı tarafından tespit edilmiştir (Grojean, Resick, Dickson ve Smith, 2004; Arnaud, 2006; Mulki, Jaramillo ve Locander, 2009; Pucic, 2011; Yağmur ve Elçi, 2019). Ancak etik liderlik ile etik iklim arasındaki ilişkinin etik uygulamalardan ne derecede etkilendiği üzerinde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Oysa etik kodların örgüt içi etik atmosferle uyumlu olmadığına veya örgüt değerleriyle uyumsuz olduğunda, etik programın başarısız olması kaçınılmaz görünmektedir (Pater ve Van Gils, 2003; Stevens, 2008). Yani etik kod ve programlar ile etik iklim arasındaki uyum, etik kodların etkinliğini belirleyici bir unsurdur. Etik iklimin dolaylı etkisini vurgulayan Pater ve Van Gils (2003), etik kodların, işgörenin davranışını iki şekilde değiştirebileceğini belirtir; beklenen davranışın ne olduğunu işgörene aktaran formel bir belge olması nedeniyle ve örgüt iklimini değiştirerek. Ayrıca etik kodların ancak örgütsel bir iklime gömülü olduğunda ve etik liderin doğru davranışı ile ve etik değerleri rol modelliği sıfatıyla uygun bir şekilde işgörene aktardığında etkili olabileceği (Trevino, Weaver, Gibson

ve Toffler, 1999; Trevino ve Weaver, 2003) belirtilmektedir. Bu formel etik yapılar varken etik lider, etik iklimi tek başına etkileyen unsur mudur yoksa etik kod ve politikaların varlığı ve etkin olarak uygulanmasının da bu ilişki üzerinde bir etkisi var mıdır?

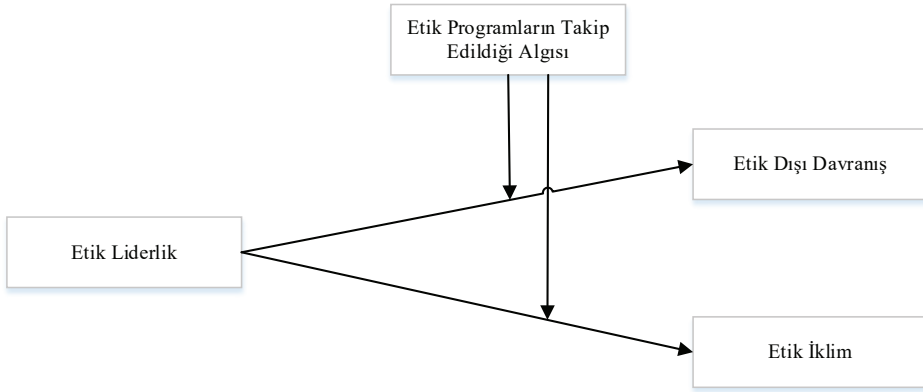
Etik kodların ve etik bir programın yokluğu, işgörene, yönetimin etikle ilgilenmediği ve dolayısıyla örgütün etik ikilem ve sorunlarla meşgul olmadığına dair bir mesaj göndermekte (Adams, Tashchian ve Shore, 2001) ve etik iklimi olumsuz yönde etkilemektedir. Aksine etik programlara sahip örgütler, daha az etik dışı davranış görülen, etik dışı davranışı tespit etme ve engellemeye daha meyilli ve etik dışı davranışı azaltma konusunda daha etkin etik iklimlere sahiptirler (Singh, 2011). Ancak etik programların, etik iklimi besleyen ve güçlendiren bir yapısı olduğu belirtilse de (bkz. McKinney, Emerson ve Neubert, 2010) salt varlığının bu tür bir etkiye yol açamayacağı (bkz. Wotruba, Chonko ve Loe, 2001) ifade edilmiştir. Ampirik olarak yapılan araştırmalarda da bu etki tespit edilememiştir (Pater ve Van Gils, 2003). Etik programların, etik iklim üzerinde bir etkiye sahip olması için etik kodlarla etik kültürün uyumlu olması (Stevens, 2009), etik programların işletilerek ödül ve cezalandırma mekanizmalarının etkin hâle getirilmesi gerekmektedir (Pater ve Van Gils, 2003). Yani etik programın etkili olması için etik iklimle uyumlu olması yeterli değildir ancak etik programların bir lider tarafından etkin olarak uygulanması ile mümkün hâle gelmektedir. Benzer bir ifade Schwartz ve arkadaşları (2005) tarafından da kullanılmaktadır; “örgüt etik değerlerine uyumlu da olsa etik kodlar ancak lider tarafından desteklenirse etkili olabilir”. Diğer taraftan etik liderin tek başına varlığı da etik programların etkin olması için yetersizdir çünkü üst yönetim tarafından örgüt kültüründe bir karşılığı olmayan etik kodların işgörenin davranışını etkilemekte başarısız olduğu vurgulanmıştır (Stevens, 2008). Yani etik program, örgüt iklimini yansıtan bir unsur olabilir ve etik programın içeriği, etik liderin davranışları ve aktarımları ile pekiştirilebilirse başarılı ve sürdürülebilir bir etik örgüt oluşturulabilir. Ancak böylelikle daha etik bir atmosfer sağlanabilir ve işgörenin ahlaki eğilimlerini etkileyebilir. Stevens’in (2009) da belirttiği gibi örgüt kültürünün bir parçası olan etik kodlara sahip işletmeler, güçlü bir etik iklim ve bu etik örgüt yapısını kolaylıkla yönetebilen etik liderlere sahip olacaktır. Yani etik programlar, etik kültürü ve etik iklimi besleyecek aynı zamanda etik liderin etik iklimi yönetmesini kolaylaştıracak bir etkiye sahip olacaktır.

Bu nedenle etik programların takip edildiği algısının, etik iklimi güçlendirmesi ve etik bir atmosfer oluşturmaya yardımcı olması beklenmektedir. Ayrıca etik programların takip edildiği algısının, etik liderin, etik iklimi yönetmesini kolay-

laştırmasını aynı zamanda etik liderin etik iklim üzerindeki etkisinin bir kısmının etik programların takip edildiği algısı üzerine göçererek azaltması beklenmektedir. Bu doğrultuda etik programların takip edildiği algısının etik liderin etik iklim üzerindeki olumlu etkiyi azaltması beklenmekte ve aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H2: Etik programların takip edildiği algısı, etik liderin etik iklim üzerindeki etkisini azaltır.

Bu hipotezlere dayanarak Şekil 1’de gösterilen araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma Yöntemi

Ölçeklerin kültürel uyum açısından sorun çıkarıp çıkarmayacağını anlamak için araştırma gerçekleştirilmeden önce bir pilot çalışma yapılmıştır. 48 kişiye uygulanan bu anket sonuçlarına ve geri bildirimlere dayanarak bazı yanlış anlamalara neden olabilecek birkaç sorunun çevirisi düzeltilmiştir. Bundan sonra uygulama safhasına geçilmiş, veri toplama safhasında İstanbul, Kocaeli, Ankara ve Antalya’da farklı sektörlerde faaliyet gösteren 20 firmadan basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilen yaklaşık 700 personele ölçekler gönderilmiş, 450 tanesinden geri dönüt alınmıştır. Araştırma örneklemi, 4 ilde faaliyet gösteren, etik kod ve programları uygulayan orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan 450 işgörenen oluşmaktadır. Araştırma örnekleminin 144’ü (%32) kadın ve 306’sı (%68) erkek; 390’ı (%86,7) evli ve 51’i (%11,3) bekârdır. Çalışanların eğitim düzeyi ise 269’u (%57,5) üniversite, 153’ü (%34) yüksek lisans veya doktora ve 28’i (%6,2) lise mezunudur.

Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 39,18'dir (ss=6,8867). Çalışanı 5.000'nin üzerinde olan firmalardaki personel sayısı, toplam personelin %60,7'sini (N=273) oluşturmaktadır. Çalışan sayısı 500-1.000 arasında olan firmalar %20,6 (N=93); 1.000-2.000 arasında olan firmalar %13,3 (N=60) ve 2.000-5.000 arasında olan firmalar ise %5,3'ünü (N=24) oluşturmaktadır.

Katılımcılara, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5'li likert tipi sorular sorulmuştur. Etik liderliği ölçmek için Türkçeye daha önce uyarlanmış olan (bkz. Alkan, 2015), 10 ifadeden oluşan etik liderlik ölçeği (Brown, Trevino ve Harrison, 2005) kullanılmıştır. Etik iklimi ölçmek için Türkçeye daha önce uyarlanmış olan (bkz. Biçer, 2005), 7 ifadeden oluşan etik iklim ölçeği (Schwepker, Ferrell ve Ingram, 1997) kullanılmıştır. Etik dışı davranışı ölçmek için Türkçeye daha önce uyarlanmış olan (bkz. Anasız ve Püsküllüoğlu, 2018), 9 ifadeden oluşan antisosyal davranışı ölçüm anketi (Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998) kullanılmıştır. Etik programın takip edildiği algısı için de 4 maddelik ölçek (Trevino ve Weaver, 2001) kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye daha önce uyarlandığına dair bir çalışmayla karşılaşılmamıştır.

Ölçüm modeline doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve modelin uyumluluk değerlerinin ($\chi^2=1400,155$; $\chi^2/df=3,656$; p value=0,000; CFI=0,946; GFI=0,900; TLI=0,939; NFI=0,927; RMSEA=0,072; SRMR=0,067) Schumacker ve Lomax (2016) tarafından önerilen sınırlar içinde olduğu belirlenmiştir. Bileşik güvenilirlik (composite reliability) değerleri 0,90 ile 0,98 arasında (Fornell ve Larcker, 1981) ve croanbach alfa değerleri 0,90 ile 0,98 (Cortina, 1993; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2009) arasında bulunduğundan içsel tutarlılık sağlanmıştır. Uyuşma geçerliliği için çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri 0,5'ten yüksek ve birleşik güvenilirlik (composite reliability) değeri de çıkarılan ortalama varyanstan büyüktür ($CR > AVE/AVE > 0,5$) (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2009). Ayırt edici geçerlilik için ise her bir faktör için hesaplanan AVE değerleri, her bir faktörün diğer faktörlerle olan korelasyonlarının karesinden daha yüksektir (Fornell ve Larcker, 1981) ve $MSV < AVE$ şartını (Byrne, 2013) da yerine getirmektedir.

Tablo 1. Birleşik Güvenilirlik (CR), Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE) Maksimum Ortak Varyans (MSV) ve Korelasyon Tablosu

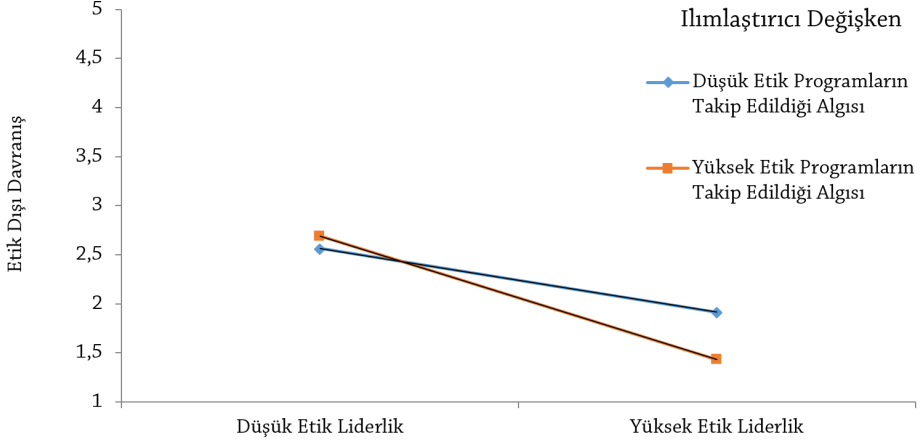
	CR	AVE	MSV	(1)	(2)	(3)	(4)	Croanbach Alfa
Etik Dışı Davranışlar (1)	0,98	0,85	0,17	0,92*				0,98
Etik Liderlik (2)	0,95	0,70	0,67	-0,41**	0,84*			0,96
Etik Programın Takip Edildiği Algısı (3)	0,90	0,69	0,58	-0,32**	0,76**	0,83*		0,90
Etik İklim (4)	0,94	0,69	0,67	-0,23**	0,82**	0,72**	0,83*	0,94

** Korelasyon, $p < ,001$ seviyesinde anlamlı (çift yönlü).

* AVE'nin karekök değeridir.

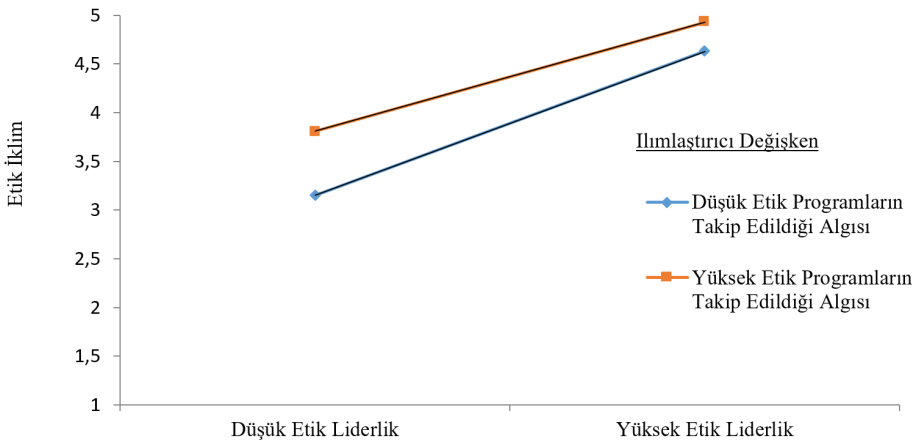
İlmlaştırıcı etkiyi test etmek için birden fazla araç kullanılmıştır. SPSS; SPSS 21 Process Macro; AMOS 21; RStudio 1.2.1335 kullanılarak gvlma paketi ile basit regresyon analizi ve RStudio 1.2.1335 kullanılarak reprocess paketi ile Hayes Model 1 (2013) ilmlaştırıcı etki analizi yapılmıştır. Bu 6 farklı uygulamadan elde edilen sonuçların 1'i hariç hepsi birbiriyle aynı sonucu vermiştir. RStudio 1.2.1335 kullanılarak uygulanan reprocess paketi ile yapılan ölçümlerde, ilmlaştırıcı etkilerden birisi doğru ölçümlerken diğerini ölçümleyemediği tespit edilmiştir. Bunun bir yazılım hatasından kaynakladığı değerlendirilmiştir. Sonuçların raporlanmasında yine SPSS 21 PROCESS Macro uygulamasından elde edilen sonuçlar kullanılmıştır (Hayes, 2013). Tablo 2'de uygulanan regresyon analizinin sonuçları gösterilmektedir. Her iki model de anlamlıdır ($R^2=0,145$; $F=28,73$; $p<0,001$ ve $R^2=0,650$; $F=322,5467$; $p<0,001$). VIF değerleri 3'ün altında olduğundan çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunu yoktur (Kline, 2015).

Tablo 2'den görüleceği gibi etik programların takip edildiği algısının etik liderlik ile etik dışı davranış arasındaki ilişkideki ilmlaştırıcı rolü anlamlı olarak tespit edilmiştir ($\Delta R^2=0,077$, $\Delta F=4,58$, $p<0,001$, $b=-0,1517$). Etik programların takip edildiği algısı, etik liderlik ile etik dışı davranış arasındaki negatif yönlü ilişkiyi negatif yönlü artırmaktadır (Şekil 2).



Şekil 2. Etik Programın Takip Edildiği Algısının, Etik Liderlik ile Etik Dışı Davranış Arasındaki İlişkide Oynadığı İlmılaştırıcı Rol

Şekil 2'den görüleceği gibi etik programların takip edildiği algısının etik liderlik ile etik dışı davranış arasındaki ilişkiye ilmılaştırıcı rolü anlamlı olarak tespit edilmiştir ($\Delta R^2=0,057$, $\Delta F=8,4050$, $p<0,001$, $b=-0,090$). Etik programların takip edildiği algısı, etik liderlik ile etik iklim arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi negatif yönde azaltmaktadır (Şekil 3).



Şekil 3. Etik Programın Takip Edildiği Algısının Etik Liderlik ile Etik İklim Arasındaki İlişkide Oynadığı İlmılaştırıcı Rol

Tablo 2. Regresyon Sonuçları

	Model 1 (Etik Dışı Davranış)	Model 2 (Etik İklim)
Etik Liderlik (1)	-0,48**	0,65**
Etik Programın Takip Edildiği Algısı (2)	-0,09*	0,24**
(1) * (2)	-0,1517*	-0,090**
R2	0,145	0,655
F	28,73	322,5467
R2 değişimi	0,077	0,057
F	4,5727	8,4050

*p<0,005; **p<0,001

Tartışma ve Sonuç

Bulguların Özetlenmesi

Etik ve profesyonel kodların varlığının işgörenin davranışı üzerindeki etkisi hakkındaki çelişkili bulgular (McKinney, Emerson ve Neubert, 2010; Kaptein, 2011) bu ilişkinin yeni modeller oluşturarak incelenmesini gerekli kılmıştır (Kaptein ve Schwartz, 2008; Singh, 2011). Araştırma bu doğrultuda literatürde daha önce çalışılmamış bir model oluşturarak etik programın dolaylı etkisi üzerine odaklanmıştır. Araştırma sonuçları, etik programların takip edildiği algısının, etik liderin etik dışı davranış üzerindeki olumlu etkisini artıracığı ve etik liderin etik iklim üzerindeki olumlu etkisini azaltacağı hipotezlerini desteklemektedir.

Etik programların takip edildiği algısının, etik liderin etik dışı davranış üzerindeki olumsuz etkisini artıracığı hipotezinin desteklenmesi, etik programların takip edildiği algısının artması ile etik liderin etik davranışlar üzerindeki etkisinin artacağını ve etik dışı davranışın daha fazla azalmasına neden olacağını ifade etmektedir. Yani değerlerini aktarabilmeyi başaran etik lider, etik programın işletilmesinden olumlu yönde etkilenecek örgüt içi etik dışı davranışın azalmasına neden olacaktır. Bu sonuçlar, etik kodların ve etik programların takip edildiği algısının, etik dışı davranış üzerindeki etkisini bulgulayan literatürde yapılmış önceki çalışmaları (bkz. Trevino ve Weaver, 2001; Singh, 2011) teyit etmekte ancak yapılan bu çalışmalardan farklı olarak etik programların takip edildiği algısının dolaylı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmektedir.

Etik programların takip edildiği algısının, etik liderin etik iklim üzerindeki

olumlu etkisini azaltması hipotezinin desteklenmesi, etik programların takip edildiği algısı ile etik liderin etik iklim üzerindeki etkisinin azaldığını ve etik liderlik güçlendikçe etik programların takip edildiği algısının etik iklim üzerindeki etkisinin azaldığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, etik liderin, örgütün etik iklimini yaratmada kritik bir rol oynamakta (Brown, Trevino ve Harrison, 2005; Brown ve Trevino, 2006) olduğu tespitiyle çelişiyor gibi gözükse de aslında işletme içindeki güçlü etik programların takip edildiği algısının, güçlü bir etik iklim oluşturmak için güçlü bir etik lidere ihtiyaç duymayacağını ortaya koymaktadır. Yani etik liderin etik iklim üzerindeki etkisinin bir kısmı, etik programların takip edildiği algısı üzerine aktarılmış olacaktır. Etik programların takip edildiği algısı düşükse ve etik programlar yoksa işletmeler güçlü bir etik iklim oluşturmak için daha güçlü etik lidere ihtiyaç duyacaklar; etik programlar var ve etkin olarak kullanılıyorsa güçlü bir etik lider olmasa da güçlü bir etik iklim oluşacaktır.

Bulguların Yorumlanması

Etik programların takip edildiği algısının, etik liderin etik dışı davranış üzerindeki olumsuz etkisini artıracığı hipotezinin desteklenmesi sonucunun pratikte karşılığı, yöneticinin işgörenin davranışı üzerindeki etkisini artırmak için örgüt kültürünü yansıtan etik kodlar oluşturması ve etik programı günlük örgütsel faaliyetlerin bir parçası hâline getirmesidir. Yönetici, etik bir sorun çıktığında sorunun çözümünü araştırarak etik dışı durumları takip ederek ve ihlal durumlarını cezalandırarak daha güçlü bir ahlaki duruş sergileyebilir ve bu şekilde işgörenin algısını etkileyerek işgörenin etik davranışını etkileyebilir.

Etik programların takip edildiği algısının, etik liderin etik iklim üzerindeki olumlu etkisini azaltması hipotezinin desteklenmesi sonucunun pratikte uygulanması açıktır. Örgütler, etik programın etkinliğini artırmak için kurumsal yapı ve kültür gibi mevcut iç örgütsel bağlamı dikkate almalı, örgüt etik değerlerini informal olduğu kadar formal yöntemlerle de işgörene aktarmalı ve etik kodlarla işgören davranışının örgüt etik değerleriyle uyumunu sağlamalıdır (Pater ve Van Gils, 2003). Örgüt kültür ve iklimi ile uyumlu yüksek kaliteli etik kodlar oluşturmak, etik iklim algısını güçlendirerek işgörenin davranışına rehberlik edecek ve sosyal sorumluluklarının daha bilincinde bir örgüt kültürü oluşmasını sağlayacaktır (Erwin, 2010). Ancak etik kodları işletme kültürüne yedirmek ve etik programlarla işletimini sağlamak uzun bir süreç gerektirmektedir (Trevino, Weaver, Gibson ve Toffler, 1999). Bu süreç, etik kodların, etik kurullar ve etik liderlik vasıtasıyla aktarımı (Weaver, Trevino ve Cochran, 1999; Stevens, 2008), işgörenin etik kodları benimsemesi (Sims, 1991), üst yönetimin etik kod ve programlara desteği (Stevens,

2008) ve ihlal durumları için uygun cezalandırma mekanizmalarının kurulması (Laczniak ve Inderrieden, 1987) gibi süreçleri içermekte ve etik kodların periyodik olarak gözden geçirilmesi ve güncellenmesini gerekli kılmaktadır (Murphy ve Sorenson, 1988; Nijhof, Cludts, Fisscher ve Laan, 2003). Ancak bu şekilde etik kodların etkinliğinin artırılabilceği öne sürülmektedir (Erwin, 2010).

Araştırma sonuçlarına göre, etik programların takip edildiği algısının, yöneticilerin etik dışı davranış üzerindeki etkisini artırdığı ve yöneticinin etik iklimi belirleme konusundaki gücünün bir kısmını alarak etik iklim algısı üzerinde de olumlu bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir. Yani etik programın varlığının, etik dışı davranış üzerindeki etkisi oldukça az olsa da (Kaptein, 2011) etik programın uygulanması ve işgörenin bunu görmesini sağlamak hem etik iklimi güçlendiren bir unsur olacak hem de yöneticinin etik dışı davranış üzerindeki etkisini artıracaktır. Bu doğrultuda işletmelerin, etik bir sorun çıktığında sorunun çözümünü araştırarak, etik olmayan sorunların durumunu takip edecek ve ihlal durumlarında ihlal durumuna neden olanları cezalandıracak etik yapılar oluşturması veya var olan etik yapıları bu hususları dikkate alarak işlevselleştirmesi önemlidir. Ayrıca bu yapıların işlevselliği hakkında kurum içi bilgilendirilmelerin sağlanarak herkes tarafından bilinmesinin sağlanması da programların uygulandığı algısını etkileyeceğinden önem taşımaktadır.

Etik davranışların temeli bireyseldir. Etik kod ve programların bu bireyselliğe etkisini doğrudan gözlemek mümkün olamaz ve birey üzerindeki değişiklikler, sosyal ve iletişimsel bir sürecin parçası olarak kabul edilir (Marnburg, 2000). Bu nedenle işletmeler, bu sosyal ve iletişimsel süreçleri benimsemeli ve bu süreçleri geliştirmeye odaklanmalıdır. Etkin bir iletişim kullanmak önemlidir. Aktarılması gereken değerlerin doğrudan aktarımını sağlamak hem ses tonu hem de beden dilinin etkileyici unsurlarını kullanmak, kâğıt üzerine yazılı kelimelerin yapamayacağı bir etki ve anlam taşır (Carroll ve Buchholtz, 2012). Etkin bir program izlemeyi amaçlayan işletmelerin bu hususlarda dikkatli olması önerilmektedir.

Etik dışı davranışın ortaya çıkabileceği her durumu öngörmek ve olası tüm senaryoları ele alabilmek mümkün değildir. Etik kod ve programların sürekli değişen iş ortamına ayak uydurmasını sağlamak, ortaya çıkacak yeni bir etik ikilem veya sorunu mümkün olduğunca hızlı bir şekilde engellemek isteyen işletmeler için etik programların da etik kodları canlı tutma gayreti içinde olmalıdırlar. Ayrıca bu formal yapılar dışında da işgörenler birbirleriyle etik ve etik dışı davranış hakkında konuşabileceği bir kültür oluşturmaya gayret etmelidirler. İşletmelerin oluşturacağı etik kod ve etik programlar, etik ikilemleri çözecek ve etik dışı davranışı doğrudan

azaltacak etkiye sahip olmasalar da (Handy ve Russell, 2018) araştırma sonucuna göre örgüt içi etik iklimi iyileştirmek veya etik liderin etkisini artırmak için oldukça etkin bir unsur olarak gözükmektedir. Örgüt etiği, örgüt kültür ve yönetsel etkileşim süreçleri bağlamında vuku bulan sosyal ilişkilerin bir sonucu olarak ortaya çıktığından etığın günlük işletme faaliyetlerinde hayat bulması asıl amaç olmalıdır (Donker, Poff ve Zahir, 2008).

Etik programların takip edildiği algısı, güçlü bir örgüt imajı yaratması açısından da önemlidir. Değerlere ekonomik kazançtan daha çok önem veren ve toplumsal bütünleşmeyi ön planda tutan işletmeler, toplum tarafından daha çok tercih edilmekte ve el üstünde tutulmaktadırlar. Ayrıca etik kod ve etik programlar, örgütsel kültürlerini dönüştürmeyi planlayan işletmeler için güçlü bir araç (Erwin, 2010) ve araştırma sonuçlarına göre örgütün daha ahlaki bir atmosfere bürünmesini sağlayabilecek etkin bir unsur olmayı sürdürmektedir. Etik sorunların işletmelerce takip edilmesi, işgörenlerin gözünde bir sosyal değişim modeli oluşturabilir (Blau, 1964).

Etik kod ve politikalarını empoze eden, eğitim ve destek mekanizmalarını etik programın bir parçası olarak sunamayan, etik politikalarını “takip etmeyi” başaramayan işletmeler, etik standartların ihlal edilmesine karşı uygun disiplinin uygulanmadığı algısına neden olarak etik dışı davranışın artmasına neden olabilir (Trevino ve Weaver, 2001). Ayrıca etik kod, politika ve prosedürlerin etkin olarak uygulanması, kodun muhataplarının bu unsurların neden var olduklarını ve neden önemli olduklarını anlamalarını sağlamak için izlemeyi, geliştirmeyi ve düzenli bir davranış kuralını yaymayı da içermektedir. Ayrıca sürekli eğitim, liderlerin, yöneticilerin ve çalışanların ortak etik konular hakkında bilgi edinme, etik dışı davranışın nedenlerini belirleme, etik ikilemleri çözme ve etik kod ve politikalar hakkında bilgi sahibi olmaları konusunda yardımcı olacak ve etik programın etkisini sürdürülebilir kılacaktır. İş gören, “diğerleriyle” aynı değerleri paylaştığını hissedince sorumluluk alacaktır (Carroll ve Buchholtz, 2012) bu yüzden kurallara odaklanmak yerine bu kuralları “diğerlerinin” benimsemesini sağlamaya çalışmak önem taşıyacaktır.

Araştırmanın Katkıları

Araştırma sonuçları, literatürde etik kod ve programların etkinliğinin daha doğru saptanması için yapılan araştırmalara paralel olarak (Kaptein ve Schwartz, 2008; Singh, 2011) etik kod ve programların, etik liderin etkisini artırma ve etik iklimi belirleme konusundaki etkisini ortaya koymaktadır. Literatürde daha önce yapılan çalışmaların çoğundan farklı olarak etik kod ve programın etkisi, etik programın uygulanması ve uygulamanın işgören üzerinde bıraktığı algı temel alınarak gerçekte-

leştirilmiştir. Böylelikle etik programın etkinliği hem programın uygulanma şeklini ve uygulamanın işgören üzerinde bıraktığı algıyı hem de etik eğitim, etik kurul ve/veya komiteler ve whistle-blower'a destek gibi unsurları da barındıran kapsamlı etik programların etkisini yansıtmış olmaktadır.

Etik literatürde, etik liderlik ve etik iklim çok çalışılmıştır. Ancak etik liderlik ile etik iklim arasındaki ilişkinin etik uygulamalardan ne derecede etkilendiği üzerinde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca etik liderlik gibi üzerinde oldukça sık çalışan bir kavramın işletmelerde etğin uygulanmasına yönelik etkisi fazlaca işlenmiş bir konu değildir. Etik kod ve etik programların etkinliği, bu kavramlarla araştırılmış ve böylelikle etik literatür ile işletmelerdeki etik uygulamalar arasında bir ilişki kurulmuştur. Etik kod ve programlar, işletmelerin etik değerlerini vurguladıkları uygulama alanlarıdır. Bu doğrultuda araştırma sonuçlarının doğrudan uygulamaya yönelik olması önem taşımaktadır. Etik program ve kodların etkin olarak kullanılmasının örgütsel algı ve/veya çıktılar üzerindeki etkisini incelemesi ve bu tür çalışmaların çok sayıda olmaması da araştırmayı farklı kılan bir unsurdur. Ayrıca etik programların etkisini açıklamak için yeni bir araştırma modeli oluşturmuş ve bu modelde etik programların takip edildiği algısının ılımlaştırıcı etkisi incelenmiştir. Literatürde her ne kadar etik programların takip edildiği algısı daha önce incelenmiş ise de (bkz. Trevino ve Weaver, 2001) etik liderlik algısı ile interaktif etkisini araştıran bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Benzer şekilde etik literatürde, etik liderlik ve etik iklim çok çalışılmış olmasına rağmen etik liderlik ile etik iklim arasındaki ilişkinin, etik uygulamalardan ne derecede etkilendiği üzerinde bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Teorik olarak değerlendirildiğinde ise etik programların takip edildiği algısının, etik iklimi etkileyen öncül bir faktör olarak ele alınması önemlidir. Etik program ve kodlar gibi etğin işletmelerde uygulamaya yönelik kavramlarının işgören üzerindeki etkisi üzerinde yapılan çalışma sayısı fazla değildir. İş göreni etkileyen psikolojik ve liderlik algılarının, uygulamaya yönelik bu kavramlarla birlikte ele alınmış olması bir farklılık oluşturmaktadır.

Araştırmanın Kısıtları

Her araştırma gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırma, etik kodları ve politikaları bulunan ve belli etik programı takip eden büyük işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Etik kod ve politikaların olmadığı kurumlarda yapılacak araştırmalarla birlikte değerlendirildiğinde, etik kod ve politikaların etkinliği daha net ortaya konabilir. Ayrıca etik programı oluşturan alt unsurların etkileri ayrı ayrı in-

celenerek doğru bir etik programın nasıl uygulanabileceği belirlenebilir. Etik kurumların/komitelerin, etik görevlilerin olduğu işletmelerdeki durum da ayrıca incelenerek bu kurumların etkisi araştırılabilir.

Gelecek Araştırma Önerileri

Araştırma, etik programların takip edildiği algısının, etik iklimi etkileyen öncül faktör olabileceğini ortaya koymuştur. Bundan sonraki çalışmalarda bu konu daha detaylı ele alınabilir. Ayrıca etik kod ve programların örgüt etiği üzerindeki etkisinin daha doğru anlaşılabilmesi için farklı kavramların farklı rollerinin de göz önünde bulundurulması önerilmektedir. Ayrıca örgütlerde etik kodların bulunmasının ve etik programın takip edilmesinin, örgüt dışındaki örgüte yönelik etkisi araştırılabilir. Böyle bir çalışmada, dış çevre unsurlarının ve sektörel etkilerin göz önünde bulundurulması gerekir. İncelenmeyen bir başka konu, kodun nasıl yaratıldığı ve iletildiği ile ilgilidir. Etik kodların içeriğinin etik dışı davranışı etkileyebileceği belirtilmiş (Van Tulder ve Kolk, 2001; Caracso ve Singh, 2003; O'dwyer ve Madden, 2006; Kaptein ve Shwartz, 2008) ve aktarımının önemi vurgulanmıştır (Kaptein ve Shwartz, 2008). Ayrıca kod oluşturulurken katılımın olması gerektiği vurgulanmış ve katılımın yokluğunda etik kodların etkisinin azaldığı belirtilmiştir (Locke ve Latham, 1990; Li ve Butler, 2004). Bu konular da daha sonraki yapılacak araştırmalarda incelenebilir.

Sonuç olarak işletmelerde etik, etik program ve etik kodlarla uygulanmaktadır. Bu nedenle işletmelerin büyük bir çoğunluğu, etik kod ve programlara sahip olmanın ve bunları çalışanlara aktarmanın etik bir işletme için yeterli olacağı sanısına kapılmaktadır. Literatürde yapılan araştırmaların etik kodların etik dışı davranışı önleme konusuna yoğunlaşması, etik kodların, yönetim sisteminin bir parçası olması gerektiği konusundaki vurguyu artırmış (Marnburg, 2000) ve yöneticileri bu yöne sevk etmiştir. Oysa Trevino ve arkadaşları (1999) kodların, işletmeler için kendi değerlerini açık olarak yansıtmadıkça çok az anlam taşıdığını tespit etmiştir. Araştırma sonuçları, işletmelerin uyguladığı etik programların etkinliğinin örgütün etik yapısıyla ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, tamamen farklı bir araştırma modelini çalışıyor gibi görünse de Trevino ve arkadaşları (1999) tarafından öne sürülen tezi ampirik olarak desteklemektedir. Örgütün etik yapısıyla uyumlu olmayan etik programların etkin olmayacağı öngörülmektedir.

The Moderating Role of Ethics Program “Follow-Through” on the Effects of Ethical Leadership over Ethical Behavior and Ethical Climate

Ali Yağmur

Introduction

Ethical codes are important in terms of both forming a strong sense of responsibility towards ethical issues and emphasizing behaviors that are considered unethical (Stanwick & Stanwick, 2007). In an organizational context, ethical codes are the written document created to affect the ethical atmosphere in an organization and to provide general standards (Grobman, 2007; Handy & Russell, 2018). In an individual context, ethical codes are a perceptual factor that aims to influence employee behavior and the decision-making process (Kohlberg, 1981). In the overall context, the main purpose of ethical codes is to influence employee behavior by playing a guiding role related to moral issues (Pater & Van Gils, 2003). Therefore, ethical codes along with ethical policies and procedures are important managerial tools that rare used to prevent unethical behaviors in organizations (Kaptein & Schwartz, 2008; Kaptein, 2011; Kaptein, 2015).

While some companies use ethical codes for purely symbolic reasons (Donker et al., 2008), others use them only to avoid legal responsibility, with many using the codes to be perceived as ethical in the business world (Stevens, 1994). Unethical behaviors may cause serious harm to a business’ reputation as well as its complete destruction (Barsky, 2008). Thus the effect ethical codes have on unethical beha-

@ Dr., Tübitak, aliyağmur@gmail.com

ID 0000-0003-2839-784X



© İGİAD

DOI: 10.12711/tjbe.2020.13.1.0138

Turkish Journal of Business Ethics, 2020

isahlakidergisi.com

viors has frequently been researched in the literature (Kaptein & Schwartz, 2008; Kaptein, 2011, 2015); various studies have been conducted on how to make ethical codes more effective (Marnburg, 2000; Singh, 2011). The results obtained in studies investigating the relationship between ethical codes and unethical behaviors show the mere existence of ethical codes alone to not be sufficient at preventing or affecting unethical behaviors (McKinney, 2010; Kaptein 2011). In this regard, research has studied the concepts of ethical climate, ethical leadership, and unethical behaviors alongside ethical codes and programs. The ethics literature has widely researched these concepts, with a number of researchers having already stated the relationships among them (Wimbush & Shepard, 1994; Trevino et al., 2000; Vardi, 2001; Peterson, 2002; Brown & Trevino, 2006; Brown & Mitchell, 2010; Simha & Cullen, 2012; Ciulla et al., 2018).

Studies conducted on the effect of the mere existence of ethical codes and programs on unethical behaviors (Pajo & McGhee, 2003) have not taken into account the effects of supporting elements such as ethical training, ethics committee(s), and whistle-blower. Therefore, the effect from implementing these programs as a whole has been neglected in the literature, especially in empirical studies. To express these effects, the concept of the perception of ethics program "follow-through" (Trevino & Weaver, 2001) has been used. The effect of ethical codes on behavior is possible not through the presence or absence of codes but through the expression of values symbolized by the codes in an organization (Marnburg, 2000; Pater & Van Gils, 2003).

Literature Review and Formation of the Hypotheses

Exploring the direct effect of ethical codes and programs on unethical behaviors while excluding other factors may give misleading results. Predicting that ethical codes will only affect unethical behaviors within the organization may also lead to misleading results. Researchers (Kaptein & Schwartz, 2008; Singh, 2011) have stated that the effectiveness of ethical codes and programs should be examined through different research models that contain various moderator and mediator variables.

Thus the current study's research model includes the construct of unethical behaviors, which has been used to measure the effectiveness of ethical codes and programs in previously conducted empirical studies in the literature. Ethical climate is another construct used in the research model. Ethical leadership also has

significant impact on an organization's ethical constructs (e.g., Mayer et al., 2009; Avey et al., 2012; Yagmur & Elci, 2019). The relationship between ethical leadership and unethical behaviors (e.g., Trevino et al., 1999; Brown et al., 2005; Brown & Trevino, 2006) and between ethical leadership and ethical climate (e.g., Trevino & Weaver, 2003; Schminke et al., 2005; Brown & Trevino 2006) have already been stated in the literature. For these reasons, ethical leadership has been included in the research model.

Employee behavior changes with the implementation of an ethics program (Singh, 2011). Ethical codes are effective when they comply with ethical leader behavior (Erwin, 2010). Therefore the compliance of an ethical leader's behavior with the corporation's ethical codes impacts the organizational climate and employee behavior (Trevino et al., 1999; Trevino & Weaver, 2003). As a result, Hypothesis 1 is as follows:

H1: The perception of ethics program follow-through increases the positive effect of ethical leadership on employee's avoidance of unethical behaviors.

The relationship between ethical leadership and ethical climate has already been studied in the literature (e.g., Grojean et al., 2004; Arnaud, 2006; Mulki et al., 2009; Pucic, 2011; Yagmur & Elci, 2019). Additionally, the indirect effect ethical climate has over the effects ethical codes have on unethical behaviors has already been detected (Trevino et al., 1999; Trevino ad Weaver, 2003; Pater and Van Gils, 2003). The absence of ethical codes and ethics programs sends employees the message that management is not concerned with ethics and that the organization does not deal with ethical dilemmas or problems (Adams, 2001). This negatively affects the ethical climate. On the contrary, organizations with ethical programs are more prone to detect and prevent unethical behaviors; they have more effective ethical climates for reducing unethical behaviors; and they encounter less unethical behaviors. (Singh, 2011). Although ethics programs have been stated to foster and strengthen the ethical climate (e.g., McKinney et al., 2010), their presence alone has also been stated to be unable to cause such an effect in theoretical studies (Wotruba et al., 2001). Ethics programs affect ethical climate when ethical codes and ethical culture are compatible with each other (Stevens, 2009). Ethical codes are more effective if supported by the leader (Schwartz et al., 2005). In other words, ethics programs strengthen the ethical climate and facilitate the ethical leader's management of the ethical atmosphere (Stevens, 2009). As such, Hypothesis 2 emerges as follows:

H2: The perception of ethics programs follow-through reduces the effect of ethical leadership on ethical climate.

Methodology

The survey method has been chosen as the data collection method. The research sample consists of 450 employees working in medium and large-scale organizations that have ethical codes and programs and that are located in İstanbul, Kocaeli, Ankara, or Antalya in Turkey. Of the research sample, 144 (32%) are women and 306 (68%) are men, 390 (86.7%) are married and 51 (11.3%) are single. The employees' education levels are as follows: 269 (57.5%) are university graduates, 153 (34%) are post/doctoral graduates, and 28 (6.2%) are high school graduates. The research participants' average age is 39.18 ($SD = 6.8867$). The participants were asked 5-point Likert-type questions ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The research uses the Ethical Leadership Scales (Brown et al., 2005), which had previously been adapted to Turkish (Alkan, 2015) and the Ethical Climate Questionnaire (Schwepker et al., 1997), which had also been previously adapted to Turkish (Biçer, 2005). To measure unethical behaviors, an anti-social behavior measurement questionnaire (Robinson & O'Leary, 1998), which had been previously adapted to Turkish (Anasız & Püsküllüoğlu, 2018) has also been used, as well as a 4-item scale (Trevino & Weaver, 2001) that had not been adapted to Turkish for measuring the perception of ethics program follow-through.

The measurement model has been estimated using confirmatory factor analysis (CFA; $\chi^2 = 1400.155$; $\chi^2 / df = 3.656$; $p = 0.000$; $CFI = 0.946$; $GFI = 0.900$; $TLI = 0.939$; $NFI = 0.927$; $RMSEA = 0.072$; $SRMR = 0.067$). These values indicate good fit between the model and the data (Schumacker & Lomax, 2016). Internal consistency has been confirmed with composite reliability values between 0.90 and 0.98 (Fornell & Larcker, 1981) and Croanbach alpha values between 0.90 and 0.98 (Cortina, 1993; Hair et al., 2009). Convergent validity has been confirmed with the Average Value Extraction (AVE) being greater than 0.5 and CR being greater than AVE ($CR > AVE$; $AVE > 0.5$; Hair et al., 2009). Discriminant validity has been confirmed with the square root of AVE being greater than the inter-construct correlations (Fornell & Larcker, 1981); this satisfies the condition of $MSV < AVE$ (Byrne, 2013).

Six different applications have been used to test the moderation models. All but one of the results obtained from these six different applications provide the same results. The results obtained from SPSS 21 PROCESS Macro have been used for reporting (Hayes, 2013). Moderation analyses reveal significant interaction ef-

fects for the two models ($R^2 = 0.145$; $F = 28.73$; $p < 0.001$, and $R^2 = 0.650$; $F = 322.5467$; $p < 0.001$). No evidence of a multicollinearity problem has been found, as indicated by $VIF < 3$ (Kline, 2015).

The moderating role of ethics program follow-through on the relationship between ethical leadership and unethical behaviors has been determined to be significant ($\Delta R^2 = 0.077$, $\Delta F = 4.58$, $p < 0.001$, $b = -0.1517$). $H1$ is supported.

The moderating role of ethics program follow-through on the relationship between ethical leadership and unethical behaviors has been determined to be significant ($\Delta R^2 = 0.057$, $\Delta F = 8.4050$, $p < 0.001$, $b = -0.090$). $H2$ is also supported.

Discussion and Conclusion

Summarizing the Findings

Conflicting findings about the effect of the existence of ethical and professional codes on employee behavior (McKinsey, 2010; Kaptein, 2011) have made examining this relationship by creating new models necessary (Kaptein & Schwartz, 2008; Singh, 2011). The indirect effect of ethical programs has been examined in this direction. The moderating role of ethics program follow-through supports the effects of ethical leadership on ethical behavior and on ethical climate.

Discussing the Findings

Hypothesis 1 being supported means that in order to increase the effect a leader has on employee behavior, ethical codes must be created that reflect the organizational culture and the ethics program must be made a part of daily organizational activities.

Hypothesis 2 being supported means that in order to increase the effectiveness of an ethical program, organizations should take into account the current internal organizational context such as organizational structure and culture. Nourishing ethical codes into an organization's culture takes a long time (Trevino et al., 1999). This includes processes such as the transfer of ethical codes through ethical boards and ethical leadership (Weaver et al., 1999; Stevens, 2008), having employees adopt ethical codes by employees (Sims, 1991) and establishing appropriate punishment mechanisms (Laczniak and Inderrieden, 1987). This also entails periodic reviews and the modification of ethical codes (Murphy & Sorenson, 1988; Nijhof et al., 2003).

Ethical behavior is mainly based on an individual's moral and ethical beliefs. The effect of ethical codes and programs on this individuality cannot be directly observed. This kind of behavioral change in employees is observed as part of social and communicative processes (Marnburg, 2000). Therefore, organizations should focus on these processes to enhance the effectiveness of ethical codes. Using effective communication to transfer values is important (Carroll & Buchholtz, 2012).

Ethics codes programs cannot cover every situation where unethical behaviors may arise. Therefore, organizations should adopt dynamic approaches in their ethics programs for keeping ethical codes alive. Ethics should come to life in daily organizational activities (Donker et al., 2008).

Ethics codes and programs can also be used to transform organizational culture (Erwin, 2010). The perception of ethics program follow-through can create a model of social change for employees (Blau, 1964).

Organizations that have the perception of being unable to follow through with ethical programs cause unethical behaviors to increase (Trevino & Weaver, 2001). Adopting ethical codes instead of imposing them is important, because employees then take responsibility when they perceive that they share the same values with others (Carroll & Buchholtz, 2012)

Contributions

Unlike most previous studies in the literature, this study shows how the effectiveness of ethical codes and programs can be measured by implementing ethical codes and programs and by how employee perceptions are affected by this implementation. Neglected issues such as the effects of ethical education, ethical committee(s), and whistle-blowers can be covered in this way by taking into account perceptual factors.

A relationship between organizational ethical constructs and ethical practices has been established by examining the research model containing these concepts. Examining a relationship between perceptual variables and tangible ethical assets makes for a different study. These kinds of studies are scarce in the Literature. We also propose a research model that has not been studied before. No study examining the relationship between ethical leadership and ethics program follow-through could be found in the literature. Similarly, no study could be found exploring the impact of ethical practices on the relationship between ethical leadership and ethical climate. Having findings be directly related to an organization's ethical practices is also important.

Theoretically, it is important to the finding that ethics program follow-through has been identified as an antecedent of ethical climate is theoretically important. It also make difference the fact that modeling of psychological and leadership perceptions influence employee behavior together with tangible ethical assets also makes a difference.

Limitations

This research has been performed in organizations that have ethical codes and policies and that follow certain ethical programs. The effectiveness of ethical codes and policies can be assessed more clearly when similar research is performed in organizations that do not have ethical codes or policies. The sub-constructs of ethical codes and ethical programs can also be studied to determine proper ethics programs. The effect of ethical committees and ethics officers can also be studied.

Suggestions for Future Research

Future research can study ethics program follow-through as the antecedent of ethical climate. In addition, different research models are recommended for considering the various roles of different constructs in order to assess more clearly the impact of ethical codes and programs on organizational ethics.

As ethical code content has been determined to be able to affect unethical behaviors in the literature (Van Tulder & Kolk, 2001; Caracso & Singh, 2003; O'Dwyer & Maden, 2006; Kaptein & Schwartz, 2008), future research may also search how ethical codes are created. As transferring ethical codes has been emphasized to be important in the literature (Kaptein & Schwartz, 2008), future research may also examine the most efficient way for transferring ethical codes. The effect of ethical codes has been stated to decrease in the absence of participation (Locke & Latham, 1990; Li & Butler, 2004); future research may also study participation effects.

In conclusion, ethics are implemented in organizations through ethics programs and codes. Therefore, organizations have presumed the mere existence of these tangible ethical assets to be enough to prevent legal responsibility for unethical behaviors. However, Trevino et al. (1999) found ethics codes to have little meaning in an organization unless the ethics codes are clearly reflected the organization's own values. This study supports the hypothesis by having empirically researched a different model from Trevino et al's research. Ethical programs that are incompatible with the organizational culture are expected to be ineffective.

Kaynakça | References

- Adams, J. S., Tashchian, A. ve Shore, T. H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behaviour. *Journal Of Business Ethics*, 29, 199-211.
- Alkan, D. P. (2015). Etik liderlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38(1), 109-121.
- Anasız, B. T. ve Püsküllüoğlu, E. I. (2018). Algılanan örgütsel sapma davranışı ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(19), 449-469.
- Arnaud, A. (2006). *A new theory and measure of ethical work climate: The psychological process model (PPM) and the ethical climate index (ECI)*. Yayınlanmamış doktora tezi. University Of Central Florida.
- Avey, J. B., Wernsing, T. A. ve Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal Of Business Ethics*, 107, 21-34.
- Barsky, A. (2008). Understanding the ethical cost of organizational goal-setting: A review and theory development. *Journal Of Business Ethics*, 81(1), 63-81.
- Biçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: Sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206.
- Brown, M. E. ve Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 583-616.
- Brown, M. E. ve Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Byrne, B. (2013). *Structural equation modeling with eqs: Basic concepts, applications, and programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Caracso, E. F. ve Singh, J. B. (2003). The content and focus of the codes of ethics of the world's largest transnational corporations. *Business And Society Review*, 108(1), 71-94.
- Carroll, A. B. ve Buchholtz, A. K. (2012). *Business and society: Ethics and stakeholder management*. Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Ciulla, J. B., Knights, D., Mabey, C. ve Tomkins, L. (2018). Philosophical contributions to leadership ethics. *Business Ethics Quarterly*, 28(1), 1-14.

- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal Of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Cullen, J. B., Victor, B. ve Stephens, C. (1989). An Ethical Weather Report: Assessing The Organization's Ethical Climate. *Organizational Dynamics*, 18, 2, p.50-62.
- Donker, H., Poff, D. ve Zahir, S. (2008). Corporate values, codes of ethics, and firm performance: A look at the Canadian context. *Journal Of Business Ethics*, 82, 527-537.
- Erwin, P. M. (2010). Corporate codes of conduct: The effects of code content and quality on ethical performance. *Journal Of Business Ethics*, 99, 535-548.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal Of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Grobman, G. M. (2007). An analysis of codes of ethics of nonprofit, tax-exempt membership associations: Does principal constituency make a difference? *Public Integrity*, 9(3), 245-263.
- Grojean, M., Resick, C., Dickson, M. ve Smith, D. B. (2004). Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics, *Journal Of Business Ethics*, 55, 223-241.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Handy, F. ve Russell, A. R. (2018). Making ethics part of practice: Developing a code of ethics. F. Handy ve A. R. Russell (Ed.). *Ethics for social impact* içinde (ss. 63-87). Palgrave Macmillan, Cham.
- Kaptein, M. (2011). Toward effective codes: Testing the relationship with unethical behavior. *Journal Of Business Ethics*, 99, 233-251.
- Kaptein, M. (2015). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *J Bus Ethics*, 132, 415-431.
- Kaptein, M. ve Schwartz, M. (2008). The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model. *Journal Of Business Ethics*, 77(2), 111-127.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press, New York, NY.
- Kohlberg, L. (1981). *Essays on moral development vol. I: The philosophy of moral deve-*

- lopment. Harper & Row, San Francisco, CA.
- Laczniak, G. ve Inderrieden, E. (1987). The influence of stated organizational concern upon ethical decision making. *Journal Of Business Ethics*, 6, 297-307.
- Li, A. ve Butler, A. B. (2004). The effects of participation in goal setting and goal rationales on goal commitment: An exploration of justice mediators. *Journal Of Business And Psychology* 19(1), 37-51.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Marnburg, E. (2000). The behavioural effects of corporate ethical codes: Empirical findings and discussion. *Business Ethics: A European Review*, 9(3), 200-210.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M. ve Salvador, R. (2009). How Low Does Ethical Leadership Flow? Test of a Trickle-Down Model, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 1-13.
- McKinney, J. A., Emerson, T. L. ve Neubert, M. J. (2010). The effects of ethical codes on ethical perceptions of actions toward stakeholders. *Journal Of Business Ethics*, 97, 505-516.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F. ve Locander, W. B. (2009). Critical role of leadership on ethical climate and salesperson behaviors. *Journal Of Business Ethics*, 86(2), 125-141.
- Murphy L. R. ve Sorenson S. (1988). Employee behaviors before and after stress management. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 173-182.
- Nijhof, A., Cludts, S., Fisscher, O. ve Laan, A. (2003). Measuring the Implementation of Codes of Conduct. An Assessment Method Based on a Process Approach of the Responsible Organisation. *Journal of Business Ethics*, 45, 65-78.
- O'Dwyer, B. ve Madden, G. (2006). Ethical codes of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures. *Journal Of Business Ethics*, 63, 217-236.
- Pajo, K. ve Mcghee, P. (2003). The institutionalisation of business ethics: Are New Zealand organisations doing enough? *Journal Of Management & Organization*, 9(1), 52-65.
- Pater, A. ve Van Gils, A. (2003). Stimulating ethical decision-making in a business context: Effects of ethical and professional codes. *European Management Journal*, 21, 762-772.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical

- climate. *Journal Of Business And Psychology*, 17, 45-61.
- Pucic, J. (2011). *Ethical leadership in the employment relationship: Evidence from three Canadian surveys*. Yayınlanmamış doktora tezi. University of Toronto.
- Robinson, S. L. ve O'leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the anti social behavior of employees. *Academy Of Management Journal*, 41, 658-672.
- Schminke, M., Ambrose M. L. ve Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 135-151.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Routledge, New York, NY.
- Schwartz, M., Dunfee, T. ve Kline, M. (2005). Tone at the top: An ethics code for directors? *Journal Of Business Ethics* 58, 79-100.
- Schwepper, C. H., Ferrell, O. C. ve Ingram, T. N. (1997). The influence of ethical climate on role stress in the sales force. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 25, 99-108.
- Simha, A. ve Cullen, J. B. (2012). Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *Academy Of Management Perspectives*, 26(4), 20-34.
- Sims, R. (1991). The institutionalization of organizational ethics. *Journal Of Business Ethics*, 10, 493-506.
- Singh, J. B. (2011). Determinants of the effectiveness of corporate codes of ethics: An empirical study. *Journal Of Business Ethics*, 101, 385-395.
- Stanwick, S. D. ve Stawick P. A. (2007). Ethical responsibilities: An empirical analysis of the ethical codes of the top 100 companies in the United Kingdom. *International Business & Economics Research Journal*, 6(9).
- Stevens, B. (1994). An analysis of corporate ethical code studies: Where do we go from here? *Journal Of Business Ethics*, 13, 63-69.
- Stevens, B. (2008). Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior. *Journal Of Business Ethics*, 78(4), 601-609.
- Stevens, B. (2009). Corporate ethical codes as strategic documents: An analysis of success and failure. *EJBO-Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies*, 14(2), 14-20.
- Trevino, L. K. ve Weaver, G. R. (2001). Organizational justice and ethics program

- follow through: Influences on employees' helpful and harmful behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 651-671.
- Trevino, L. K. ve Weaver, G. R. (2003). *Managing ethics in business organizations: Social scientific perspectives*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Trevino, L. K., Hartman, L. P. ve Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.
- Trevino, L., Weaver, G. R., Gibson, D. ve Toffler, B. (1999). Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts. *California Management Review*, 41, 131-151.
- Van Tulder, R. ve Kolk, A. (2001). Multinationality and corporate ethics: Codes of conduct in the sporting goods industry. *Journal Of International Business Studies*, 32, 267-283.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal Of Business Ethics*, 29, 325-337.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. In Frederick, W. C. (Ed.), *Research in corporate social performance and policy*, 51-71.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Weaver, G. R., Trevino, L. ve Cochran, P. (1999). Integrated and decoupled corporate social performance: Manager commitments, external pressures and corporate ethics practices. *Academy Of Management Journal*, 42, 539-552.
- Wimbush, J. C. ve Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal Of Business Ethics* 13(8), 637-647.
- Wotruba, T. R., Chonko, L. B. ve Loe, T. W. (2001). The impact of ethics code familiarity on manager behavior. *Journal Of Business Ethics*, 33, 59-69.
- Yagmur, A. ve Elci, M. (2019). An empirical examination of the mediating roles of communication and ethical climate. *Research Journal Of Business And Management*, 6(1), 9-23.

The Impact of the Financial Cost of Caring for Greying on Emotional Exhaustion in the Workplace: The Mediating Role of Stress*

Abdul Ghaffar

Abstract: The workforce around the globe is facing multiple challenges due to ever-increasing greying (ageing) of the world's population. One of the major challenges is caring for this greying population i.e. eldercare. A family member is usually the one who provides care for an elder and resultantly faces a lot of issues including financial hardships. A caregiver may face financial challenges and the impact may spill over the workplace. This financial burden may produce stress that later on results in emotional exhaustion at work. Therefore, the objective of this study is to investigate the impact of this financial burden on the employee's emotional exhaustion at the workplace. A total of 143 respondents from education, banking and health sector were included in this study. The results indicate that the impact of financial burden spills over the workplace and initially it generates stress at work that eventually results in emotional exhaustion. Furthermore, the study suggests that employers should also focus on eldercare demands carried by the employees as the burden of these demands are regarded as a "silent productivity killer".

Keywords: Financial Burden, Emotional Exhaustion, Job Stress, Caregiving

Introduction and Background

The greying of the world's population has offered multiple challenges to the workforce around the globe (Peng, Jex, Zhang, Ma, & Matthews, 2019). More than 40 million Americans are aged 65 and above (almost 13% of the population). This is expected to increase to 73 million (almost 20% of the population) by the year 2030 (US Census Bureau, 2014). This rising graying population needs a continuous availability of high-quality support services, especially for health-related issues (Itrat,

* This article was produced from Abdul Ghaffar's doctoral thesis.

@ PhD Student, School of Business and Economics, University of Management, abdul.ghaffar@umt.edu.pk

ID 0000-0003-0792-9261

➔ Ghaffar, A. (2020). *The impact of the financial cost of caring for greying on emotional exhaustion in the workplace: the mediating role of stress*. İş Ahlakı Dergisi, 13 (1), ss 31- 52.

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2020.13.1.0139
Turkish Journal of Business Ethics, 2020
isahlakidergisi.com

Başvuru : 29.08.2019
Revizyon : 01.11.2019
Kabul : 20.03.2020
Online Basım : 30.04.2020

Taqi, Qazi, & Qidwai, 2007). In the US only, every year more than 66 million people are responsible for caring for one of their elder family members (National Alliance for Caregiving, 2015). The term caregiving or eldercare has multiple meanings and it is nearly impossible for a single discipline to grasp this diversity of meanings (Liu & Kendig, 2000) as its meanings may vary from context to context (Murofushi, 2014). A caregiver is needy person with physical or mental challenges and an informal caregiver is someone who assists a family member. Informal caregiving is an “unpaid or informal care provided to frail or chronically ill family members because they are no longer able to perform tasks themselves” (Peacock, Duggleby, & Koop, 2014). These caregivers are mostly working as full time or part-time employees as well. According to Fortinsky (2011), almost one in every five employees also provide care to one or more elder family members.

Mostly, informal caregivers are required to play diverse roles which are not limited to basic instrumental and medical tasks but may also include emotional and social support to the care recipients and resultantly feel burdened. This burden is usually viewed as “stemming” from the efforts and time dedicated to the caregiving tasks (R Maguire, Hanly, Hyland, & Sharp, 2018; Rebecca Maguire, Hanly, & Maguire, 2019). This burden of care may produce “strain-based conflict”, a situation where these responsibilities spill over to other aspects of an individual’s life (Verbakel, 2018). Generally, there is a consensus that the caregivers are at the risk of inferior health and higher psychological stress (Kaschowitz & Brandt, 2017). Caregiving may result in a psychological, physical and financial toll, generally referred to as the “subjective caregiver burden” (Buhse, 2008; Pinquart & Sörensen, 2007). The term “shadow workforce” is used for informal caregivers because the intensity of eldercare responsibilities is usually equivalent to a paid job (Gordon, Pruchno, Wilson-Genderson, Murphy, & Rose, 2012).

The eldercare responsibilities usually arise unexpectedly and become more laborious over time (Azarnoff & Scharlach, 1988) and require considerable effort as well as time (Gordon et al., 2012). Eldercare demands when combined with employment responsibilities may lead to work interruptions, increased absenteeism, requests for unpaid leave, changing of employment status from full to part-time and even job turnover (National Alliance for Caregiving and AARP, 2009). Earle and Heymann (2012) have concluded that employed elder caregivers are 29% more likely to experience income or wage loss as compare to non-caregivers. This usually contributes towards financial burden and may increase stress (Narekuli, Raja, & Kumaran, 2011).

The financial burden is one of the major caregiver burdens which is defined as the financial worries confronted by a caregiver while performing care for an elder. These difficulties may include paying for something necessary for caregiving, paying for health services or needs of the care receiver and otherwise the feeling of financial worries due to caregiving (Zhan, 2002). The financial burden has been identified as one of the main reasons for anxiety, depression or strain (Watkins, Hunt, & Eisenberg, 2012). In the National Study of Caregiving, the Bureau of Labor Statistics (2015) has claimed that almost 22.5 percent of elder caregivers have reported financial hardships. When it is required to provide more hands-on eldercare and for an extended duration, the financial burden becomes more challenging (American Association of Retired Persons, 2015). A financial cost of \$7064 per year has to be paid for the care of elders. Mostly, these expenses cannot be anticipated and caregivers have to spend their savings or in some cases, quality of life is compromised. They have to cut back leisure activities, their necessities, or even groceries (Rainville, Skufca, & Mehegan, 2016).

As mentioned above, the financial burden due to caregiving may lead to stress and ultimately result in negative consequences e.g. emotional exhaustion. It is widely accepted that emotional exhaustion is the initial stage of burnout syndrome and conceptualized as the key element of burnout (Greaves, Parker, Zacher, & Jimmieson, 2017; Mäkikangas & Kinnunen, 2016). Caregiving provided by relatives (Informal Caregiving) may be a great source of financial burden leading to burnout (Bährer-Kohler & Hemmeter, 2013). It is the “central stress reaction” when an individual feels overstretched and perceives depletion of resources (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). This depletion of resources not only affects one’s personal but professional life as well. It is worth noting that caregiving has a great impact on the workplace as well. Employees providing eldercare have to adjust their work settings e.g. changes in schedule, work-related travel or sometimes even leaving the job. This leads to financial burden and may result in increased stress (Narekuli et al., 2011). The workplace adjustments negatively affect the resources and high levels of stress are inevitable (Hobfoll, 2002).

Despite many studies that indicate that caregiving may lead to negative outcomes for well-being, it is very much apparent that this trend does not follow in all cases. Certain factors can buffer against the potential negative consequences of caring (Rebecca Maguire et al., 2019). For instance, caregivers who have a larger social support network report high levels of satisfaction in life and higher participation in physical and social activities (De Oliveira & Hlebec, 2016). Hobfoll, Johnson,

Ennis, and Jackson (2003) have mentioned that the positive aspects of an individual are linked with the ability to manage and control their environment. These are the resources which have a positive impact on physical as well as psychological well-being and enable people to deal with challenging situations, facilitating their engagement, keeping them energetic and guarding them against psychological discomfort (Van Wingerden, Derks, & Bakker, 2017; Zito, Cortese, & Colombo, 2019).

It is proposed by Sakka et al. (2016) that the tasks imposed by eldercare may disturb a caregiver and adverse consequences may spill-over to one's workplace. They have suggested that future researchers should focus on carrying over the impact of the caregiving burden at the workplace. The continuation of research is required in the fields of burden and burnout (i.e. emotional exhaustion) as these are the fields of high interest (Siclare, 2017). Caregivers experience a high amount of stress when compared to those who don't provide care and this results in poor productivity and performance (Burch, Dugan, & Barnes-Farrell, 2018).

Although research is still very limited concerning the degree of eldercare disrupting work, it is very well known that the "spillover is inevitable" by the individuals who manage both roles. The eldercare challenges may result in a "caregiver penalty" i.e. reduced working hours or even a completely exiting workforce. This penalty mainly refers to a long-term financial impact where one can lose earnings or job-related benefits. (Feinberg & Choula, 2012).

Early studies suggested to focus on negative psychological variables e.g. stress, burden, and depression as these variables may cause exhaustion of cognitive and affective resources of employees (Zacher & Schulz, 2015). Keeping in view, the resource theory should be applied to interventions in future research as it is an area of great concern (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018). It is also needed to investigate the role of personal resources of an individual when investigating the relation between job stress and occupational burnout (Karimi & Adam, 2018).

The current study aims to discuss the spill-over effect of the financial burden of informal caregiving on the workplace. As discussed above, when an individual provides care to an elder family member, it impacts in several ways including the financial impact. This financial burden negatively affects an individual and mainly results in stress. It is highly predictable that an individual may experience emotional exhaustion when exposed to stress for an extended time. This study also investigates the mediating role of stress between financial burden and emotional exhaustion.

Literature Review & Theory

Dependent care and employee health in the 21st century is not limited to child care. The recent significant demographic shifts all over the world are the important drivers of increased eldercare responsibilities (Duxbury, Higgins, & Smart, 2011). A crucial concern for both employers and employees is the influence of ever-increasing eldercare demand and its impact on the wellbeing of the workforce (J. Fast & Keating, 2000; J. E. Fast, Williamson, & Keating, 1999). It is generally accepted that the employees with eldercare responsibilities are considered to be “at-risk” of suffering caregiver strain. It is a multi-dimensional construct that is usually defined as “burdens” or changes in the individuals’ daily lives which may be attributed to the need to provide eldercare (Robinson, 1983). Unfortunately, very little is known regarding the impact of caregiver burden on the mental as well as physical health of the workforce (Duxbury et al., 2011).

The available literature indicates that the caregivers usually experience a range of physical, emotional, financial and social costs associated with the collective demands of caregiving and paid employment (Rajnovich, Keefe, Rajnovich, & Fast, 2005; Rosenthal & Martin-Mathews, 1999). As mentioned by Health Canada (2002), caregivers are most likely to be vulnerable to strain concerning their work-life balance management and emotional health. The strain experienced by an individual when caring for a person with disability or illness is usually referred to as the caregiving burden (Gately & Ladin, 2018).

Caregiving of elders with chronic illnesses mostly leads to “multiple co-occurring stressors” (e.g. poor health status, social isolation, emotional distress or financial strain, etc.) due to the demanding needs of the process. It is also very important to consider that caregiving is a multidimensional and highly individualized experience and thresholds for caregiver burden may vary from caregiver to caregiver (Gately & Ladin, 2018). As a multidimensional phenomenon, Zarit and Zarit (1990) have mentioned that emotional, psychological, physical, social or financial challenges are part of the burden concept.

Literature has mentioned the financial strain or burden as a significant outcome when it comes to caregiving burden. In 2011, almost one-third of caregivers have reported financial burden linked with health care (Centers for Disease Control and Prevention, 2011). It is defined as the health-related expenditures to household income (Brooks, Wilson, & Amir, 2011). Financial burden may have multiple antecedents. It may be due to a decrease in household income, some out-of-pocket

costs (e.g. health-related expenses), or any other costs which may add to financial pain (Khera et al., 2014). These extraordinary expenses make it even more important for the one who is caring for an elder to retain their jobs if they need to avoid further financial burden (U.S. DEP'T OF LABOR, 2016).

Regardless of the industry or occupation, one may find these caregivers everywhere (Yeandle, Bennett, Buckner, Shipton, & Suokas, 2006). Employees have reported that these caregiving responsibilities lead them to work interruptions, missing work and adjustment in work schedules (Brody, Kleban, Johnsen, Hoffman, & Schoonover, 1987). Working caregivers may encounter a clash of roles between care role and work role and usually, these conflicts lead to physical as well as mental problems. It may even negatively impact on their work performance (National Family Caregivers Association, 2011). These highly demanding roles of work, as well as care, may result in emotional exhaustion. As reported by Bradley and Cartwright (2002), people who are involved in highly demanding roles (physical or mental or both) are very much vulnerable to emotional exhaustion.

Emotional exhaustion is the most obvious sign of burnout. One may feel exhausted as far as emotional resources are concerned or “emotionally overextended” during the process of emotional exhaustion (Maslach, 1993). It is the process of depletion of emotional and mental energy. This depletion is commonly the result of extraordinary demands and one senses that resources are not sufficient to deal with them (Moore, 2000). Hence, it can be hypothesized that:

H₀₁: Eldercare financial burden has a significant impact on Emotional Exhaustion

Literature also claims that having to be responsible in multiple roles may lead to stress. Despite these multiple roles, the key is how an individual emotionally perceives and reacts towards multiple aspects of life (Arber, Gilbert, & Dale, 1985). Maurin and Boyd (1990) have identified that the burden is the main source of stress and found “mastery of situation” as a mediating factor to stress. Kim (2011) has mentioned the burden as one of the stressors that may result in emotional or physical strain. Eventually, it leads to health problems, relationship difficulties and one may even struggle in achieving personal as well as professional goals. As mentioned by Khera et al. (2014), the financial burden is significantly associated with physical and mental functioning. It is one of the causes of stress and depression (Watkins et al., 2012).

Family challenges, especially caring for elders can be a significant source of stress as it is considered to be a long term commitment (Kutner et al., 2009; Triulzi,

1994). When this consistent stress is not effectively managed, emotional exhaustion is inevitable (Edwards, 2015; McShane & Von Glinow, 2004). This leads us to our second hypothesis.

H_{02} : There will be a significant relationship between eldercare financial burden and job stress.

Conservation of Resources Theory (COR) claims that three situations may lead to stress i.e. when there is a threat to resources, actual loss of resources and lack of resource gain despite significant resource investment. Hobfoll (2001) argues that burnout is an outcome of a combination of three stress conditions, under these conditions people are motivated to guard themselves and as a result, they invest in gaining resources. The failure of this investment leads to a stress condition. At this point, the burned-out individual may move to “an escalating spiral of resources”, when each loss may result in further depletion of resources that are required in order to deal with the next confrontations with fears of loss. A study conducted by Dimitrios, Athanasios, Eleni, and Maria (2013), reflected that the individuals facing chronic stress are highly vulnerable to job burnout that is connected to psychological, emotional and physical exhaustion. Several job stress factors significantly impact emotional exhaustion (Cui et al., 2018). This brings us to our third hypothesis:

H_{03} : There will be a significant relationship between job stress and emotional exhaustion.

As mentioned earlier, the process of emotional exhaustion may deplete mental as well as emotional resources. Usually, extraordinary demands lead an individual to sense that resources are not sufficient to deal with these demands and may cause further depletion of these resources (Moore, 2000). The caregiving role involves multiple demands and these demands are stress factors leading to burden or strain. It may also deplete physical as well as psychological resources (Zacher & Schulz, 2015). Under the context of caregiving, when investigating stress and its antecedents, COR theory is the most commonly used theory (Westman, Hobfoll, Chen, Davidson, & Laski, 2004).

According to Hobfoll (1989), the COR theory mainly claims that the employees not only want to gain but also maintain valuable resources. When these resources are lost or even under threat, employees experience strain. It further claims that when additional resources are available, employees can prevent or compensate for the loss of the resource and even gain more resources. In contrast, when these

resources are insufficient, it may lead to further losses and making it difficult or sometimes impossible for employees to obtain additional resources. Thus, our fourth hypothesis claims:

H_{04} : Job stress will mediate between financial burden and emotional exhaustion.

Figure 1 shows the theoretical framework for this study. Here, the financial burden has been taken as an independent variable and emotional exhaustion as a dependent variable. Job stress mediates the relationship between the two variables.

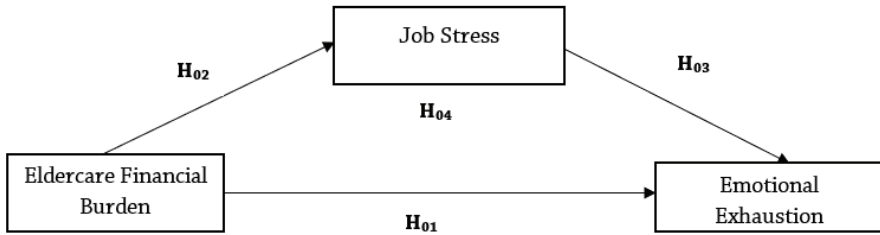


Figure 1: Theoretical Framework

Methodology

Data Collection Procedure

Data was collected using two-time lags (i.e. T1 and T2). During T1, data for the independent variable was collected, whereas data for mediating and dependent variables was collected during second-time lag i.e. T2.

Measures

This study mainly focused on investigating the impact of financial burden (an outcome of eldercare) on emotional exhaustion. It also looked for the mediating effect of job stress on these variables.

The target population for this particular study was three service sectors from Lahore, Pakistan i.e. health, education and banking sectors. All the employees of these sectors having a permanent job and providing care to their elders (i.e. parents, grandparents or elder siblings) were part of this study. A total sample size of 143 was taken using convenience sampling. Convenience sampling is a common practice in caregiving research (Greenfield, Hasche, Bell, & Johnson,

2018; Kao & McHugh, 2004; Pruchno et al., 2008; Varona, Saito, Takahashi, & Kai, 2007).

There were three main variables for the study i.e. financial burden as an independent variable, emotional exhaustion as a dependent variable and job stress as a mediating variable. The data was collected using multiple measures. The scale for job stress has been adopted from Stommel, Given, and Given (1990). The scale is still in use and has been recently adopted by the researchers (Jin, Sun, Jiang, Wang, & Wen, 2018; McCormac et al., 2018). The measure contains 6 items with 5-points Likert scale. The dependent variable (emotional exhaustion) was measured using the 7-points Likert scale developed by Schaufeli, Leiter, Maslach, and Jackson (1996) with 1 means never and 7 indicates daily. It is one of the widely used scales to measure emotional exhaustion (Erschens et al., 2019; Virgă, Schaufeli, Taris, van Beek, & Sulea, 2018). The financial burden was measured through a 5-points Likert scale measure developed by Stommel et al. (1990). Wen et al. (2019) and Marsack-Topolewski and Church (2019) have recently used the scale to measure the construct in their recent researchers.

Reliability analysis of the measures shows acceptable values (See Table 1). Internal reliability of emotional exhaustion and stress is .93 and .74 respectively where financial burden shows a value of .65 which is considered poor but still acceptable (Athanasίου & Mavrikaki, 2014; Taber, 2018).

Table 1. Reliability Analysis

Construct	Cronbach's Alpha
Emotional Exhaustion	.93
Job Stress	.74
Financial Burden	.65

Data Analysis

The study examined the impact of the financial burden of caregivers (independent variable) on emotional exhaustion (dependent variable) using job stress as a mediating factor. Mainly correlation and regression techniques have been used to test the association between the variables under study. The majority of the sample are males (63.6%), almost half (47.6%) of the sample falls within the age group of 25 to 31 and the educational level of the half of the respondents is 16 years. Duration of care and tenure with the current organization are 3.18 and 2.43 years respectively.

Table 2 shows correlation analysis among the three variables. All three variables are positively and significantly correlated with each other. Here, the financial burden is significantly and positively correlated (.38 and .28) with emotional exhaustion and job stress respectively. It indicates that a high level of financial burden leads to high levels of emotional exhaustion and job stress.

Table 2. Pearson Correlations Among Financial Burden, Job Stress and Emotional Exhaustion (N=143)

	1	2	3	Cronbach Alpha	No. of Items
1. Financial Burden	-	-	-	.65	4
2. Emotional Exhaustion	.380**	-	-	.93	9
3. Job Stress	.280**	.635**	-	.79	5

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Table 3 represents the results of the linear regression between financial burden and emotional exhaustion. It shows that financial burden positively and significantly impacts emotional exhaustion with an $R^2=.145$ and $p\text{-value} < 0.01$. It means that the value of emotional exhaustion changed by 14.5% due to the financial burden. Moreover, the regression coefficient of the financial burden is also significant ($B=.654$, $5=3.426$, $p<0.05$), showing a positive relationship between financial burden and emotional exhaustion. The results fully support the first hypothesis (H_{01}) of the study that the financial burden has a significant impact on emotional exhaustion.

Table 3. Summary of linear regression analysis for Financial Burden predicting Emotional Exhaustion (N=143)

	B	SE B	t	p-value	R	R2	Adj R2	F
FB→EE								
Constant	1.334	.389	3.426	.001				
Financial Burden	.654	.134	4.885	.000	.38	.145**	.139	23.861**

FB→JS								
Constant	1.962	.262	7.483	.000				
Financial Burden	.312	.090	3.458	.001	.28	.078**	.072	11.961**
FB→JS→EE								
Constant	-.400	.371	-1.076	.284				
Job Stress	.884	.101	9.757	.000				
Financial Burden	.379	.113	3.365	.001	.669	.447**	.440	56.676**

**p<0.01

FB = Financial Burden

EE = Emotional Exhaustion

JS = Job Stress

Table 2 further shows that almost 8% of the variance in job stress is explained by financial burden ($R^2=.078$, $F=11.961$, $p<0.05$). Similarly, the regression coefficient financial burden is significant as well ($B=.312$, $t=3.458$, $p<0.05$) which indicates a positive relationship between financial burden and stress ($R=.28$, $p<0.05$). Thus our second hypothesis is supported by the results.

Table 2 also explains the regression coefficient of job stress is significant ($B=.884$, $t=9.757$, $p<0.05$), which shows a positive association between job stress and emotional exhaustion ($R=.669$, $p<0.05$). It also proves our third hypothesis as accepted. Additionally, regression analysis was performed to predict emotional exhaustion using both a financial burden and job stress using Warner (2013) three-step procedure followed by Sobel's test for validating the significance of the mediator. Almost 45% of the variance in emotional exhaustion is explained by job stress and financial burden having job stress as a mediating variable ($R^2=.447$, $F=56.676$, $p<0.05$). The regression coefficient of the financial burden is also significant ($B=.379$, $T=3.365$, $p<0.05$). This proves that job stress and emotional exhaustion significantly predict emotional exhaustion. Hence, hypothesis 4 is also supported.

Warner (2013) has mentioned that if the direct relationship between independent and dependent variables is insignificant and the indirect relationship is significant (through a mediated variable) then it is considered to be full mediation. On the other hand, if both direct, as well as indirect relationships, are significant then there is a partial mediation. The above literature concludes that in the present study there is a partial mediation as both direct and indirect relationships are significant.

Figure 2 explains that the mediation analysis has segregated the total effect of the financial burden on job stress ($c=.654$) into direct effect ($\hat{c}=.379$) and mediated effect ($ab=.312 \times .884=.276$). It shows that mediation through job stress is statistically significant as the total effect is a summation of both effects. See the following equation:

$$c = \hat{c} + (a)(b)$$

$$.654 = .379 + .312 \times .884$$

$$.654 = .654$$

The following figure shows the unstandardized path coefficient for the financial burden/stress/emotional exhaustion mediation analysis.

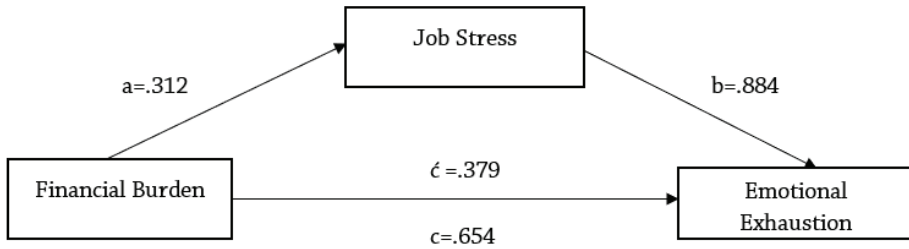


Figure 2: Unstandardized Path Coefficient for Financial Burden, Job Stress and Emotional Exhaustion

The Sobel test examines the “a” and “b” coefficient of mediation as mentioned in Figure 2. The $H_0: ab=0$. For generation statistics of z test, (SE_{ab}) is required. To test the null hypothesis (H_0), the following formula is used:

$$Z = ab/SE_{ab}$$

For a significant value of ab , the value of z should be between $+1.96$ and -1.96 . The Sobel test results have been presented in Table 5. The z value= 1.9907 with $p<0.05$ which shows that H_0 is rejected. It also means that mediation does exist. Thus, job stress is mediating the relation between financial burden and emotional exhaustion.

Table 5: Mediation Results Using Sobel Test

Input	Test	Test Statistics	SE	p-value
a=.380	Sobel	1.9907	0.0435	0.04
b=.228	Aroian	1.9487	0.0444	0.05

$S_a = .09$	Goodman	2.0357	0.0426	0.04
$S_b = .101$				

To confirm the role of job stress as mediation, Process 2.16 by Hayes (2012) has also been used. Table 6 also describes almost the same results as obtained by the above procedures ($c = .6542^{**}$, $a = .3118^{**}$, $b = .8836^{**}$ and $\hat{c} = .3787^{**}$). The values of LLCI and ULCI against unstandardized coefficient a , b , c , and $\hat{c}$ do not have zero between them which shows a significant relationship between the variables. The indirect mediated effect is also significant as it provides the same value calculated above. The results also verify and support all the hypotheses.

Table 6: Regression Results for Mediation

Variable	B	SE B	Sig	LLCI	ULCI
Model without Moderation					
Constant	1.3340	.3894	.0008	.5641	2.1038
FB $\rightarrow$ EE (c)	.6542	.1339	.0000	.3894	.9190
$R^2 = \text{FB} \rightarrow \text{EE} = .1447^{**}$					
Model with Moderation					
FB $\rightarrow$ JS (a)	.3118	.0902	.0007	.1336	.4901
JS $\rightarrow$ EE (b)	.8836	.1009	.0000	.6841	1.0831
FB $\rightarrow$ EE ($\hat{c}$)	.3787	.1125	.0010	.1562	.6011
Indirect effect (a x b)	.2755			.1093	.4624
$R^2 \text{ FB} \rightarrow \text{JS} = .0782^{**}$					
$R^2 \text{ FB, JS} \rightarrow \text{EE} = .4474^{**}$					
F FB $\rightarrow$ EE = 23.8606					
F FB $\rightarrow$ JS = 11.9609					
F JS, FB $\rightarrow$ EE = 56.6758					

Discussion and Conclusion

The current research has been conducted to investigate the possible spillover impact of financial burden of eldercare at the workplace specifically in terms of emotional exhaustion. It has also explored the role of job stress as a potential mediator. The baseline correlations between the variables under investigations are also supported by current research. The correlation results show that as financial burden

increases, job stress and resultantly emotional exhaustion arises as well. It further supports the findings of Zacher and Schulz (2015) that the demands associated with eldercare are one of the sources of stress and emotional exhaustion. It is also aligned with argument of Sakka et al. (2016) which claims that effect of extraordinary demands may spill over work and family roles.

The regression results show the acceptance of the first three hypotheses. The first three hypotheses have tested a direct causal relationship between financial burden and emotional exhaustion. The results have identified the financial burden as a significant predictor of emotional exhaustion. It has been proved that there is a significant positive relationship between the two variables. It reflects that the higher financial burden may lead to higher levels of emotional exhaustion. It also explains that eldercare demands that not only result in financial burden but employees may also feel emotionally exhausted at the workplace. The results are also aligned with the COR theory which states that depletion of resources usually leads to further loss of resources. When the depletion of financial resources reaches a certain point, it further spills over the workplace and as a result, individuals get emotionally exhausted. As mentioned in the literature review, emotional exhaustion is the major dimension of the burnout, a state where an individual feels emotionally drained due to loss of emotional as well as psychological resources.

The results of the second hypothesis (H_{02}) revealed that there is a positive and significant relationship between financial burden and job stress. Perceived loss or threat to valuable resources may lead to stress (Hobfoll, 1989, 2001). The results indicate that when a caregiver perceives the loss of financial resources due to eldercare demands, it may result in stress. Similarly, job stress has the same type of relationship as emotional exhaustion which is claimed by the third hypothesis (H_{03}). Employees who are exposed to stress for a longer period, may feel emotionally exhausted or burned out (Kutluturkan, Sozeri, Uysal, & Bay, 2016). The findings strongly reflect that stress leads to emotional exhaustion.

The fourth hypothesis (H_{04}) is also supported by the results that job stress positively and significantly mediates the relationship between financial burden and emotional exhaustion. These results are also aligned with the study of Tully (2004), which claims that stress leads to emotional exhaustion. An employee may feel stress under a certain burden due to some excessive demands. When an employee faces a burden more frequently, the frequency of emotional strain will increase as well and at one point the employee will be emotionally exhausted (Ranka, 2015; Yang, Liu, Nauta, Caughlin, & Spector, 2016). The results support the literature

as there is mediation between the financial burden and emotional exhaustion. Further, the findings of the current study are also consistent with the study of Hang-Yue, Foley, and Loi (2005) which concluded that when an individual has to play multiple roles, it usually leads to emotional exhaustion and results in adverse organizational outcomes.

The study concludes that job stress mediates between financial burden and emotional exhaustion. The results are also aligned with the available literature which claims that working individuals who are also providing eldercare are most likely to be vulnerable to role conflicts. This conflict not only results in other adverse effects but it may also negatively impact the workplace (National Family Caregivers Association, 2011).

Theoretical and Practical Implications

As mentioned earlier, the literature is somewhat deficient concerning the phenomenon discussed in the current study. The current study will help the concept to become more generalized. It is also a unique concept under local conditions. The study may prove to be helpful for both employees as well as employers with respect to practical implications. Eldercare is inevitable under eastern cultural society and considered to be a “cultural requisite”. Employers should hire those candidates who are capable of coping with stress as well as emotional exhaustion due to eldercare’s financial burden. Employees should be trained and need to be educated to understand that eldercare is a routine task as other family responsibilities are. So, taking stress or ultimately going towards emotional exhaustion will not be a good idea for their health as well as organizational productivity.

Limitations of the Study

The study has been carried out on service sector employees only. It is recommended for future researchers to demonstrate the same research with manufacturing and other sectors as well. The study has just focused on the financial burden. Eldercare leads to other burdens as well e.g. emotional, social, or physical burdens. Future researchers should test the relationship with other dimensions of the burden too. In

addition to emotional exhaustion, there are two more dimensions of job burnout, and future research should be executed keeping in mind this limitation as well.

References

- American Association of Retired Persons, N. A. f. C. (2015). Caregivers of older adults: A focused look at those caring for someone age 50+: NAC and AARP Public Policy Institute Washington, DC.
- Arber, S., Gilbert, G. N., & Dale, A. (1985). Paid employment and women's health: a benefit or a source of role strain? *Sociology of Health & Illness*, 7(3), 375-400.
- Athanasidou, K., & Mavrikaki, E. (2014). Conceptual inventory of natural selection as a tool for measuring Greek University Students' evolution knowledge: differences between novice and advanced students. *International Journal of Science Education*, 36(8), 1262-1285.
- Azarnoff, R. S., & Scharlach, A. E. (1988). Can employees carry the eldercare burden. *Personnel Journal*, 67(9), 60-65.
- Bährer-Köhler, S., & Hemmeter, U. (2013). Aspects of mental health care provision of the elderly in Switzerland. *Geriatric Mental Health Care*, 1(1), 11-19.
- Bradley, J. R., & Cartwright, S. (2002). Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 163-182.
- Brody, E. M., Kleban, M. H., Johnsen, P. T., Hoffman, C., & Schoonover, C. B. (1987). Work status and parent care: A comparison of four groups of women. *The Gerontologist*, 27(2), 201-208.
- Brooks, J., Wilson, K., & Amir, Z. (2011). Additional financial costs borne by cancer patients: A narrative review. *European Journal of Oncology Nursing*, 15(4), 302-310.
- Buhse, M. (2008). Assessment of caregiver burden in families of persons with multiple sclerosis. *Journal of Neuroscience Nursing*, 40(1), 25-31.
- Burch, K. A., Dugan, A. G., & Barnes-Farrell, J. L. (2018). Understanding What Eldercare Means for Employees and Organizations: A Review and Recommendations for Future Research. *Work, Aging and Retirement*.
- Bureau of Labor Statistics. (2015). Unpaid eldercare in the United States—2013- 2014 data from the American Time Use Survey.
- Centers for Disease Control and Prevention. (2011). Burden of medical care cost: Early release of estimates from the national health interview survey (Vol. January-June 2011.).
- Cui, Q., Chao, Q., Han, J., Zhang, X., Ren, Y., & Shi, J. (2018). Job Stress, Burnout and the Relationship among the Science and Mathematics Teachers in Basic Education Schools. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(7), 3235-3244.
- De Oliveira, D. C., & Hlebec, V. (2016). Predictors of satisfaction with life in family carers: evidence from the third European quality of life survey. *Teorija in Praksa*, 53(2), 503-523.
- Dimitrios, B., Athanasios, K., Eleni, Z., & Maria, K. (2013). JOB SATISFACTION AND JOB BURNOUT OF COACHES—A REVIEW OF THE INTERNATIONAL LITERATURE. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 3(3), 27-38.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Smart, R. (2011). Elder care and the impact of caregiver strain on the health of employed caregivers. *Work*, 40(1), 29-40.

- Earle, A., & Heymann, J. (2012). The cost of caregiving: Wage loss among caregivers of elderly and disabled adults and children with special needs. *Community, Work & Family*, 15(3), 357-375.
- Edwards, L. W. B. (2015). A Mindfulness and Health Promotion Program to Decrease The Perception of Stress and Burnout in Psychiatric Mental Health Nurses Who Provide Driect Patient Care To Individuals in Mental Health Units With A Diagnosis of Alzheimer's Type Dementia.
- Erschens, R., Keifenheim, K. E., Herrmann-Werner, A., Loda, T., Schwille-Kiuntke, J., Bugaj, T. J., . . . Junne, F. (2019). Professional burnout among medical students: systematic literature review and meta-analysis. *Medical teacher*, 41(2), 172-183.
- Fast, J., & Keating, N. C. (2000). *Family caregiving and consequences for carers: Toward a policy rese-arch agenda*: Canadian Policy Research Networks Ottawa.
- Fast, J. E., Williamson, D. L., & Keating, N. C. (1999). The hidden costs of informal elder care. *Journal of Family and Economic Issues*, 20(3), 301-326.
- Feinberg, L., & Choula, R. (2012). *Understanding the impact of family caregiving on work*: AARP Public Policy Institute.
- Fortinsky, R. (2011). Juggling work and eldercare responsibilities. *The National Institute for Occu-pational Safety and Health, CPH News Views* (20), 1-2.
- Gately, M., & Ladin, K. (2018). Family and other caregivers *Chronic Illness Care* (pp. 111-120): Springer.
- Gordon, J. R., Pruchno, R. A., Wilson-Genderson, M., Murphy, W. M., & Rose, M. (2012). Balan-cing caregiving and work: Role conflict and role strain dynamics. *Journal of Family Issues*, 33(5), 662-689.
- Gorey, K. M., Rice, R. W., & Brice, G. C. (1992). The prevalence of elder care responsibilities among the work force population: Response bias among a group of cross-sectional surveys. *Research on Aging*, 14(3), 399-418.
- Greaves, C. E., Parker, S. L., Zacher, H., & Jimmieson, N. L. (2017). Working mothers' emotional exhaustion from work and care: The role of core self-evaluations, mental health, and control. *Work & Stress*, 31(2), 164-181.
- Greenfield, J. C., Hasche, L., Bell, L. M., & Johnson, H. (2018). Exploring how workplace and so-cial policies relate to caregivers' financial strain. *Journal of Gerontological Social Work*, 61(8), 849-866.
- Hang-Yue, N., Foley, S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133-2146.
- Hayes, A. F. (2012). My macros and code for SPSS and SAS. URL: <http://afhayes.com/spss-sas-andmplus-macros-and-code.html> (visited on 26/01/2017).
- Health Canada. (2002). *National Profile of Family Caregivers in Canada, 2002*: Decima Research.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Ame-rican psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nestedself in the stress pro-

- cess: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632.
- Itrat, A., Taqui, A. M., Qazi, F., & Qidwai, W. (2007). Family systems: perceptions of elderly patients and their attendants presenting at a university hospital in Karachi, Pakistan. *Journal of pakistan medical association*, 57(2), 106.
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, S. (2018). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 52, 36-46.
- Kao, H. F. S., & McHugh, M. L. (2004). The role of caregiver gender and caregiver burden in nursing home placements for elderly Taiwanese survivors of stroke. *RESEARCH IN NURSING & HEALTH*, 27(2), 121-134.
- Karimi, M. N., & Adam, S. B. (2018). A Structural Equation Modelling Analysis of the Relationships between Perceived Occupational Stress, Burnout, and Teacher Resilience. *Journal of Second Language Teacher Education*, 1(1), 49-72.
- Kaschowitz, J., & Brandt, M. (2017). Health effects of informal caregiving across Europe: A longitudinal approach. *Social Science & Medicine*, 173, 72-80.
- Khera, N., Chang, Y.-h., Hashmi, S., Slack, J., Beebe, T., Roy, V., . . . Tilburt, J. (2014). Financial burden in recipients of allogeneic hematopoietic cell transplantation. *Biology of Blood and Marrow Transplantation*, 20(9), 1375-1381.
- Kim, H. K. (2011). *The experience of Korean American first born or only sons in the United States: Privilege or burden?*, The Graduate School, Stony Brook University: Stony Brook, NY.
- Kutluturkan, S., Sozeri, E., Uysal, N., & Bay, F. (2016). Resilience and burnout status among nurses working in oncology. *Annals of general psychiatry*, 15(1), 33.
- Kutner, J., Kilbourn, K. M., Costenaro, A., Lee, C. A., Nowels, C., Vancura, J. L., . . . Keech, T. E. (2009). Support needs of informal hospice caregivers: A qualitative study. *Journal of palliative medicine*, 12(12), 1101-1104.
- Liu, W. T., & Kendig, H. (2000). Critical issues of caregiving: East-west dialogue *Who Should Care For The Elderly? An East-West Value Divide* (pp. 1-23): World Scientific.
- Maguire, R., Hanly, P., Hyland, P., & Sharp, L. (2018). Understanding burden in caregivers of colorectal cancer survivors: what role do patient and caregiver factors play? *European journal of cancer care*, 27(1), e12527.
- Maguire, R., Hanly, P., & Maguire, P. (2019). Beyond care burden: associations between positive psychological appraisals and well-being among informal caregivers in Europe. *Quality of Life Research*, 1-12.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2016). The person-oriented approach to burnout: A systematic review. *Burnout Research*, 3(1), 11-23.

- Marsack-Topolewski, C. N., & Church, H. L. (2019). Impact of Caregiver Burden on Quality of Life for Parents of Adult Children With Autism Spectrum Disorder. *American journal on intellectual and developmental disabilities*, 124(2), 145-156.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective *Professional burnout* (1st ed., pp. 19-32). London: Routledge.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maurin, J. T., & Boyd, C. B. (1990). Burden of mental illness on the family: A critical review. *Archives of Psychiatric Nursing*, 4(2), 99-107.
- McCormac, A., Calic, D., Parsons, K., Butavicius, M., Pattinson, M., & Lillie, M. (2018). The effect of resilience and job stress on information security awareness. *Information & Computer Security*, 26(3), 277-289.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2004). *Organizational behavior*: McGraw-Hill/Irwin.
- Moore, J. E. (2000). Why is this happening? A causal attribution approach to work exhaustion consequences. *Academy of Management Review*, 25(2), 335-349.
- Murofushi, S. (2014). Providing Social Support to Family Caregivers.–An Essential Part of the Japanese Care Manager’s Role.
- Narekuli, A., Raja, K., & Kumaran, S. (2011). Impact of physical therapy on burden of caregivers of individuals with functional disability. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 22(1), 108-119.
- National Alliance for Caregiving. (2015). Caregiving in the US 2015. *NAC and the AARP Public Institute. Washington DC: Greenwald & Associates.*
- National Alliance for Caregiving and AARP. (2009). Caregiving in the US: National Alliance for Caregiving: AARP Washington, DC.
- National Family Caregivers Association. (2011). MetLife study of working caregivers and employer health costs: National Alliance for Caregiving and MetLife Mature Market Institute, February 2010.
- Peacock, S., Duggleby, W., & Koop, P. (2014). The lived experience of family caregivers who provided end-of-life care to persons with advanced dementia. *Palliative & supportive care*, 12(2), 117-126.
- Peng, Y., Jex, S., Zhang, W., Ma, J., & Matthews, R. A. (2019). Eldercare Demands and Time Theft: Integrating Family-to-Work Conflict and Spillover–Crossover Perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 1-14.
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2007). Correlates of physical health of informal caregivers: a meta-analysis. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(2), P126-P137.
- Pruchno, R. A., Brill, J. E., Shands, Y., Gordon, J. R., Genderson, M. W., Rose, M., & Cartwright, F. (2008). Convenience samples and caregiving research: how generalizable are the findings? *The Gerontologist*, 48(6), 820-827.
- Rainville, C., Skufca, L., & Mehegan, L. (2016). Family Caregiving and Out-of-Pocket Costs: 2016 Report: AARP Research, November.
- Rajnovich, B., Keefe, J., Rajnovich, B., & Fast, J. (2005). *Supporting caregivers of dependent adults*

- in the 21st century: Healthy Balance Research Program.
- Ranka, S. (2015). Traditional & Contemporary Role of Women-Work Life Balance.
- Robinson, B. C. (1983). Validation of a caregiver strain index. *Journal of gerontology*, 38(3), 344-348.
- Rosenthal, C. J., & Martin-Mathews, A. (1999). Families as care-providers versus care-managers? Gender and type of care in a sample of employed Canadians: McMaster University.
- Sakka, M., Sato, I., Ikeda, M., Hashizume, H., Uemori, M., & Kamibeppu, K. (2016). Family-to-work spillover and appraisals of caregiving by employed women caring for their elderly parents in Japan. *Industrial health*, 2015-0029.
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C., & Jackson, S. (1996). MBI-general survey. Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.
- Siclare, R. S. (2017). Reported Self-Care Practices and Perceptions of Well-Being in Caregivers of Children with Cancer.
- Stommel, M., Given, C. W., & Given, B. (1990). Depression as an overriding variable explaining caregiver burdens. *Journal of Aging and Health*, 2(1), 81-102.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296.
- Triulzi, S. (1994). Eldercare: The Employer's Responsibility? *Australian Journal on Ageing*, 13(4), 164-166.
- Tully, A. (2004). Stress, sources of stress and ways of coping among psychiatric nursing students. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 11(1), 43-47.
- U.S. DEP'T OF LABOR. (2016). NAVIGATING THE DEMANDS OF WORK AND ELDERCARE.
- US Census Bureau. (2014). 65+ in the United States: 2010: US Government Printing Office Washington, DC.
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.
- Varona, R., Saito, T., Takahashi, M., & Kai, I. (2007). Caregiving in the Philippines: A quantitative survey on adult-child caregivers' perceptions of burden, stressors, and social support. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 45(1), 27-41.
- Verbakel, E. (2018). How to understand informal caregiving patterns in Europe? The role of formal long-term care provisions and family care norms. *Scandinavian journal of public health*, 46(4), 436-447.
- Virgã, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2018). Attachment Styles and Employee Performance: The Mediating Role of Burnout. *The Journal of psychology*, 1-19.
- Warner, R. M. (2013). *Applied statistics: from bivariate through multivariate techniques: from bivariate through multivariate techniques*: Sage.
- Watkins, D. C., Hunt, J. B., & Eisenberg, D. (2012). Increased demand for mental health services on college campuses: Perspectives from administrators. *Qualitative Social Work*, 11(3), 319-337.
- Wen, F.-H., Chen, J.-S., Chou, W.-C., Chang, W.-C., Shen, W. C., Hsieh, C.-H., & Tang, S. T. (2019). Family Caregivers' Subjective Caregiving Burden, Quality of Life, and Depressive Symptoms

- Are Associated With Terminally Ill Cancer Patients' Distinct Patterns of Conjoint Symptom Distress and Functional Impairment in Their Last Six Months of Life. *Journal of pain and symptom management*, 57(1), 64-72.
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2004). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory *Exploring interpersonal dynamics* (pp. 167-220): Emerald Group Publishing Limited.
- Yang, L. Q., Liu, C., Nauta, M. M., Caughlin, D. E., & Spector, P. E. (2016). Be mindful of what you impose on your colleagues: Implications of social burden for burdenees' well-being, attitudes and counterproductive work behaviour. *Stress and Health*, 32(1), 70-83.
- Yeandle, S., Bennett, C., Buckner, L., Shipton, L., & Suokas, A. (2006). Who Cares Wins: the social and business benefits of supporting working carers: London: Carers UK.
- Zacher, H., & Schulz, H. (2015). Employees' eldercare demands, strain, and perceived support. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 183-198.
- Zarit, S. H., & Zarit, J. M. (1990). *The memory and behavior problems checklist and the burden interview*: Gerontology Center, The Pennsylvania State University.
- Zhan, H. J. (2002). Chinese caregiving burden and the future burden of elder care in life-course perspective. *The International Journal of Aging and Human Development*, 54(4), 267-290.
- Zito, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2019). The Role of Resources and Flow at Work in Well-Being. *SAGE Open*, 9(2), 2158244019849732.

Aşırı İş Yükü Etik Dışı Davranışları Nasıl Etkiler? Ücret Tatminsizliğinin Aracılık Rolü

Mert Gürlek

Öz: Bu araştırma; aşırı iş yükü, ücret tatminsizliği ve etik dışı davranışlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaca yönelik olarak ücret tatminsizliğinin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için kullanılan veri, İstanbul ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerin işgörenlerinden elde edilmiştir. Araştırma modelinin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Bulgulara göre aşırı iş yükü, ücret tatminsizliğini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bunun yanı sıra aşırı iş yükü, ücret tatminsizliği aracılığıyla etik dışı davranışları artırmaktadır. Bir başka ifadeyle bulgular, aşırı iş yükünün ücret tatminsizliğini artırdığını, ücret tatminsizliğinin ise etik dışı davranışları (kaynak istismarı, hırsızlık, aldatma ve yolsuzluk) artırdığını ortaya koymaktadır. Buna göre aşırı iş yükünün etik dışı davranışlar üzerindeki etkisinde ücret tatminsizliğinin tam aracılık rolü doğrulanmıştır. Etik dışı davranışların belirleyicileri hakkında hizmet sektöründe çok az araştırma yapıldığı dikkate alındığında bu araştırmanın alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Aşırı iş yükü, ücret tatminsizliği, etik dışı davranışlar, örgütsel etik, otel endüstrisi

Abstract: Unethical behavior is widely observed in the service industry. In particular, the hotel industry creates a convenient environment for unethical behavior due to its nature. Therefore, examining antecedents of unethical behavior in the context of the hotel industry creates value for researchers and practitioners. This research aims to reveal the relationships between work overload, pay dissatisfaction and unethical behaviors. For this purpose, the mediating role of pay dissatisfaction was examined. The data used to test the research hypotheses were obtained from employees of four and five-star hotels in İstanbul. Structural equation modeling was used to test the research model. According to the findings, work overload positively and significantly affected pay dissatisfaction. Besides, the work overload increased unethical behaviors through pay dissatisfaction. In other words, the findings showed that work overload promotes pay dissatisfaction and pay dissatisfaction increased unethical behaviors (abuse resources, theft, corruption, deception). Accordingly, the full mediating role of pay dissatisfaction in the effect of work overload on unethical behaviors was verified. Considering that unethical behaviors are widely observed in the hotel industry, this research is expected to contribute to the literature.

Keywords: Work overload, pay dissatisfaction, unethical behavior, organizational ethics, hotel industry

@ Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, mertgurlek89@hotmail.com

ID 0000-0002-0024-7746

➔ Gürlek, M. (2020). *Aşırı iş yükü etik dışı davranışları nasıl etkiler? Ücret tatminsizliğinin aracılık rolü*. İş Ahlakı Dergisi, 13 (1), ss 53-78.

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2020.13.1.0141
İş Ahlakı Dergisi, 2020
isahlakidergisi.com

Başvuru : 09.09.2019
Revizyon : 23.11.2019
Kabul : 18.03.2020
Online Basım : 30.04.2020

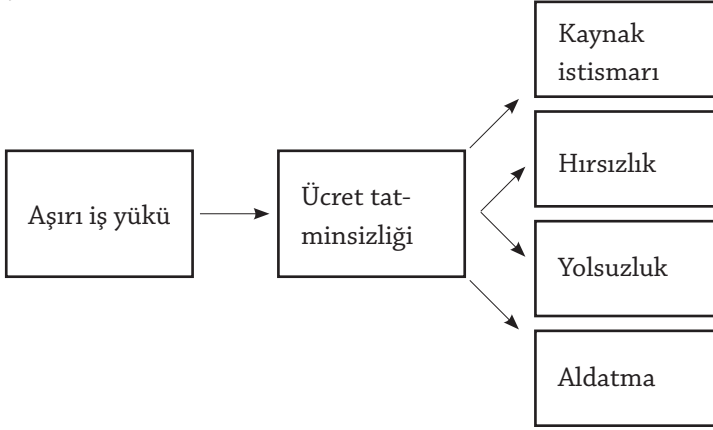
Giriş

Etik dışı davranışlar Enron, WorldCom ve Tyco International skandalları nedeniyle günümüz iş dünyasının karşılaştığı en önemli sorunlardan biri hâline gelmiştir (Chen McCain, Tsai ve Bellino, 2010). İş yerlerinde etik konularla ilgili artan endişe nedeniyle pek çok örgüt etik kuralları ve değerleri örgüt içerisinde yaygınlaştırmaya çalışmaktadır (Jung, Namkung ve Yoon, 2010). Bu çabalara rağmen hizmet endüstrisinde etik dışı davranışlar artarak devam etmektedir (Yeşiltaş ve Tuna, 2018). Özellikle otel endüstrisinde diğer hizmet endüstrilerine kıyasla daha yüksek düzeyde etik dışı davranışlar sergilenmektedir (Dimitriou ve Ducette, 2018).

Turistik mekânlar, oteller ve tatil köyleri etik dışı davranışların yaygın olarak görüldüğü örgütler arasında yer almaktadır (Lugosi, 2019). Örneğin; Harris ve Ogbonna (2002) otel iş görenlerinin %85'inden daha fazlasının hizmet sabotajı yaptıklarını tespit etmiştir. Harris (2012) ise müşterilerin %56'sının hizmet çalışanlarının etik dışı davranış türlerine (Örneğin; aldatma ve hile) maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Otel endüstrisinin işgörenleri etik dışı davranmaya davet eden bir yapıya sahip olduğu ve yoğun nakit işlemlerinden dolayı sahtekarlığa açık olduğu belirtilmektedir (Stevens, 2001). Örneğin; bir müşteri otel odası fiyatının düşürülmesi için işgörene rüşvet teklif edebilmekte ya da bir işgören oda temizliği esnasında müşterilerin değerli eşyalarını çalabilmektedir (Wong, 1998). Etik dışı davranışların bu denli fazla olduğu otel endüstrisinde, etik dışı davranışların belirleyicilerinin incelenmesi, uygulamacılar için değer yaratabilir.

Araştırmacılar, aşırı iş yükünün etik dışı davranışlara neden olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Poulston, 2009; Belhassen, 2012; Yeşiltaş ve Gürlek, 2019). Fakat bu savı destekleyen herhangi bir ampirik kanıt bulunmamaktadır. Bununla beraber aşırı iş yükü, işgörenleri nasıl etik dışı davranmaya sevk eder sorusu cevaplanabilmiş değildir. Önceki araştırmalar, aşırı iş yükünün olumsuz sonuçları olarak tükenmişlik (O'Neill ve Xiao, 2010; Karatepe, 2013), düşük iş performansı (Akgunduz, 2015), iş stresi (Jung ve Yoon, 2013; Mansour ve Tremblay, 2016), iş-aile çatışması (Karatepe, Kilic ve Isiksel, 2008; Karatepe, Sokmen, Yavas ve Babakus, 2010) ve işten ayrılma niyeti (Jung, Yoon ve Kim, 2012) gibi konuları ele almalarına rağmen etik dışı davranışları ve ücret tatminsizliğini ele almamışlardır. Bununla beraber araştırmacılar, etik dışı davranışların belirleyicileri olarak dışlanma (Zhao, Peng ve Sheard, 2013), iş güvencesizliği (Tian, Zhang ve Zou, 2014), uzun çalışma saatleri (Burke ve Fiksenbaum, 2008) ve stres (Penney ve Spector, 2005) gibi değişkenleri ele almalarına rağmen aşırı iş yükünü ve ücret tatminsizliğini ele almamışlardır. Yukarıda belirtilen araştırma boşluğunda yola çıkarak mevcut araştırma, aşırı iş

yükünün nasıl etik dışı davranışları artırdığını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşırı iş yükünün, ücret tatminsizliği meydana getirmek suretiyle etik dışı davranışları artıracağını ileri süren bir araştırma modeli geliştirilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Otel endüstrisi; düzensiz çalışma programları, düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve ağır iş yükü gibi sorunlarla karakterize olmaktadır (Karatepe ve Uludag, 2007; Karatepe, Yorganci ve Haktanir, 2009). Bu sorunların temel sebebi; insan kaynağından daha fazla yararlanmak ve yüksek performans hedeflerini yakalamaktır (Gürlek, 2019). Etik dışı davranışlar, örgütler tarafından istenmeyen davranışlar olsa da örgütler bilmeden yüksek performans arayışlarının bir yan ürünü olarak etik dışı davranışları artırabilmektedirler. Yüksek performans için çalışanların iş yükünün artırılması doğrudan olmasa da bazı aracı değişkenler yoluyla etik dışı davranışlara neden olabilir (Mitchell vd., 2018). Aşırı iş yükü, çalışanların ücret tatminlerini düşürmek suretiyle onları etik dışı davranışlara sevk edebilir. Yukarıda belirtildiği gibi, otel endüstrisinde ücret düzeylerinin oldukça düşük olduğu açıktır. Düşük ücretle çalışan bir işgörenin iş yükünün de yüksek olduğu düşünüldüğünde daha fazla ücret tatminsizliği algılaması muhtemeldir. Bununla beraber ücret tatminsizliği, etik dışı davranışların öncülleri arasında gösterilmektedir. Örneğin; Goh ve Kong (2018) gerçekleştirdikleri nitel araştırmada, ücretinden memnun olmayan bazı katılımcıların, ücretlerini telafi etmek için hırsızlık yaptıkları sonucuna varmışlardır. Öte yandan Tang ve Chiu (2003) ücretinden tatmin olan bireylerin kaynak istismarı, hırsızlık, yolsuzluk ve aldatma gibi etik dışı davranışları daha az sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Aşırı iş yükü (Poulston, 2009; Altınay vd., 2019), ücret tatminsizliği (Iverson ve Deery, 1997; Baum ve Devine, 2007) ve etik dışı

davranışlar (Ho, Zhao ve Dooley, 2017; Goh ve Kong, 2018) otel endüstrisinde oldukça yaygındır. Hatta bu üçlünün önemini anlatmak için şeytan üçgeni benzetmesinde bulunmak yanlış olmaz. Aşırı iş yükünün karakteriz ettiği otel endüstrisinde çalışan işgörenler, ücretlerinden çoğu zaman memnun olmamakta ve kayıplarını azaltmak veya intikam almak için karanlık yollara başvurabilmektedirler.

Yukarıda belirtildiği gibi aşırı iş yükünün iş görenleri nasıl etik dışı davranmaya sevk ettiği hakkında herhangi bir kanıt bulunmamaktadır. Bu araştırma boşluğunda yola çıkarak mevcut araştırma, iş yükünün nasıl etik dışı davranışları artırdığını ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Elde ettiği bulgular itibarıyla bu araştırma, alanyazına birkaç katkı sağlamaktadır. Birincisi, aşırı iş yükünün ücret tatminsizliği aracılığıyla etik dışı davranışları artırdığını ortaya koyarak aşırı iş yükünün sonuçları hakkındaki alanyazını genişletmektedir. İkincisi, yukarıda vurgulandığı gibi otel endüstrisinde etik dışı davranışlar oldukça yaygındır. Bu nedenle mevcut araştırma, etik dışı davranışların nedenlerinin anlaşılmasına yardımcı olabilir. Üçüncüsü, mevcut araştırma Türk otel endüstrisinden aşırı iş yükü, ücret tatminsizliği ve etik dışı davranışlar hakkında güncel bilgiler sağlayarak alanyazına katkı sağlayabilir.

Teorik Çerçeve ve Hipotezler

Aşırı İş Yükü ve Ücret Tatminsizliği

İş yükü; “bireyin sahip olduğu zaman ve enerji açısından görebileceği iş miktarını” ifade etmektedir (Gürlek, 2018, s. 54). Aşırı iş yükü ise işgörenin kendisine verilen iş miktarının yapabileceğinden daha fazla olduğuna yönelik algısını ifade etmektedir (Kanbur, 2018). Bir başka ifadeyle aşırı iş yükü, işgörenlerin mevcut zaman, yetenekleri ve diğer kısıtlamalar ışığında kendisinden beklenenden daha fazla sorumluluk veya faaliyet olduğunu düşünmesidir (Bolino ve Turnley, 2005). Bireylerin aşırı iş yüküne sahip olması, ücret tatminsizliğine neden olabilir (Mulki, Lassk ve Jaramillo, 2008). Ücret tutarsızlığı modeline göre ücret tatminsizliği, beklenen ücret ile gerçekte elde edilen ücret arasındaki farkın yüksek olmasından kaynaklanmaktadır (Lawler, 1971). Bireyler, emekleri karşılığında yeterli ücret alamadıklarında bir nevi ücret adaletsizliğiyle karşı karşıya kaldıklarında, ücret tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Wu ve Wang, 2008). Eşitlik teorisine (Adams, 1963; 1965) göre bireyler, koydukları emeklerinin karşılığı olarak elde ettikleri yararları diğer bireylerin elde ettikleri yararlarla karşılaştırmaktadırlar. Karşılaştırma sonucunda bireyler, koydukları emeğin karşılığını alamadıklarını gözlemlediklerinde yüksek

düzeyde ücret memnuniyetsizliği yaşamaktadırlar (Luna-Arocas ve Tang, 2015). Yapabileceğinden daha fazla iş yüküne sahip olan bireyler, yaptıkları işin karşılığı olan ücretten mahrum kaldıklarını düşünebilirler ve bu da ücret tatminsizliğine neden olabilir. Alanyazında birkaç araştırma, aşırı iş yükünün ücret tatminsizliğine neden olduğunu tespit etmiştir (Mulki, Lassk ve Jaramillo, 2008; Altaf ve Awan, 2011). Yukarıdaki teorik temele dayalı olarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: Aşırı iş yükü, ücret tatminsizliğini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Ücret Tatminsizliği ve Etik Dışı Davranışlar

Etik dışı davranış, örgüt tarafından belirlenmiş politikalar, değerler ve normlar ile çelişen davranış türü olarak tanımlanmaktadır (Baker, Hunt ve Andrews, 2006). Örgütlerde meydana gelen etik dışı davranış türleri öylesine fazladır ki bir araştırma kapsamında tümünü incelemek neredeyse imkânsızdır (Ivancevich vd., 2014). Bu nedenle mevcut araştırma kapsamında otel endüstrisinde yaygın olarak gözlemlenen etik dışı davranışlar ele alınmaktadır. Otel endüstrisinde genellikle hırsızlık, kaynak istismarı (Tresidder ve Martin, 2018; Lugosi, 2019), yolsuzluk (Krippe, Henderson, Keene, Levi ve Converse, 2008; Stevens, 2001; Gillard, Chen ve Lv, 2018) ve aldatma (Harris, 2012; Akhtar, Ahmad, Siddiqi ve Akhtar, 2019) gibi etik dışı davranış biçimleri yoğun olarak gözlenmektedir. Aşağıda bu davranış biçimleri açıklanmıştır. Kaynak istismarı, örgüt kaynaklarının amacı dışında kişisel çıkar için kullanılmasını ifade ederken hırsızlık, örgütün sahip olduğu kaynakların (Örneğin; para, mal, bilgi) izinsiz olarak alınmasını ifade etmektedir. Yolsuzluk, kişisel çıkar ve ayrıcalık elde etmek için iş görenlerin sahip olduğu yetki ve sorumlulukları kötüye kullanmalarını ifade ederken aldatma, kişisel çıkarları korumak için bir bireyi veya grubu kandırmaya yönelik eylemleri ifade etmektedir (Chen ve Tang, 2006; Chen, Tang ve Tang, 2014). Etik dışı davranışlarla ilgili soruları katılımcılar genellikle doğru bir şekilde cevaplamamaktadır. Bu nedenle araştırmacılar doğrudan davranışlara değil davranışsal eğilimlere odaklanılmasını önermektedirler (Tang ve Chen, 2008; Sardžoska ve Tang, 2009). Bu nedenle mevcut araştırmada davranışsal eğilimlere odaklanılmıştır.

Etik dışı davranışlar, otel endüstrisinde yaygın bir şekilde gözlemlenmesine rağmen çalışanları etik dışı davranmaya iten nedenler hakkında çok az araştırma bulunmaktadır (Örneğin; Zhao vd., 2013; Tian vd., 2014). Dimitriou ve Ducette (2018) otel endüstrisinde etik dışı davranışların belirleyicileri hakkında daha fazla çalışma yapılmasını tavsiye etmektedir. Teorik araştırmalar, ücret tatminsizliğinin etik dışı davranışlara neden olabileceğini öngörmektedir (Jung ve

Yoon, 2015; Jung ve Yoon, 2018; Moon ve Hur, 2018). Ücret tatminsizliğine bir tepki olarak etik dışı davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Ücret tatminsizliği, bireylerin elde ettikleri ücrete yönelik sahip oldukları genel olumsuz duyguların düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Miceli ve Lane, 1991). Ücret tutarsızlığı modeline göre ücret tatminsizliği, beklenen ücret düzeyi ile gerçekte elde edilen ücret düzeyi arasındaki farkın yüksek olmasından kaynaklanmaktadır (Lawler, 1971). Bireyler, emekleri karşılığında yeterli ücret alamadıklarında ücret tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Wu ve Wang, 2008). İşgörenler, ücret tatminsizliğinin meydana getirdiği olumsuz duyguları ve kayıpları azaltmak için kendi çıkarlarına yönelik etik dışı davranışlar sergileyebilmektedirler. Örneğin; işgörenler, işverenin kendilerini sömürdüğünü düşündükleri zaman kayıplarını azaltmak için hırsızlık gibi davranışlar gerçekleştirebilmektedirler (Greenberg, 1993). Bu noktada işgörenlerin örgüt normlarına ters düştüğünü bildikleri hâlde nasıl etik dışı davranışlar gerçekleştirebildiklerini açıklamak gerekmektedir. Bilişsel çelişki teorisi (Festinger, 1957), bireylerin sahip olduğu değer yargılarıyla çelişen bir davranış gerçekleştirdiklerinde psikolojik rahatsızlık yaşadıklarını ve bu rahatsızlığı gidermek için ya davranıştan vazgeçtiklerini ya da davranış için mantıksal bir gerekçe yarattıklarını vurgulamaktadır. Bilişsel çelişki teorisi perspektifinden işgörenler, değerleriyle çelişen etik dışı davranışı sürdürmek veya haklı çıkarmak için işverenin hakları olan ücreti vermediğini ve haklarını gasp ettiğini ifade ederek yaşadıkları bilişsel çelişkiyi en aza indirmeye çalışabilmektedirler (Barkan, Ayal ve Ariely, 2015).

Bilişsel çelişki teorisi, işgörenlerin etik dışı davranış sergilemek için nasıl haklı gerekçeler yarattıklarını açıklamasına rağmen ücret tatminsizliğinin doğurduğu kızgınlık hislerinin nasıl etik dışı davranışlara dönüştüğünü açıklamamaktadır. Hedef değiştirmiş saldırganlık teorisi bu durumu açıklamak için verimli bir teorik temel sağlamaktadır. Hedef değiştirmiş saldırganlık teorisine göre bireyler, yaşadıkları olumsuz deneyimler sonucunda ortaya çıkan negatif davranışlarını gerçek hedefine yöneltemedikleri zaman alternatif bir hedefe yönelmektedirler (Marcus-Newhall, Pedersen, Carlson ve Miller, 2000). Bu bağlamda düşük ücrete sahip işgörenler, misilleme korkusuyla yöneticilerine yönelik doğrudan ve açık bir şekilde etik dışı davranışlar gerçekleştirmekten kaçınabilirler ve bunun yerine daha güvenilir ve ulaşılabilir bir hedef olarak kendilerine örgütü, örgüt üyelerini ve müşterilerini seçebilirler (Spector, 2011; Zhao, Peng ve Sheard, 2013). Örneğin; düşük ücret ve yüksek iş yüküyle çalışan bir işgören, işten çıkarılma korkusu nedeniyle doğrudan yöneticilerini hedef almayabilir bunun yerine uğradığı zararları telafi etmek için hırsızlık ve müşterileri aldatma gibi davranışlar sergileyebilir. Nitekim Tang ve Chiu (2003), ücret tatminsizliğinin etik dışı davranışların önemli bir belirleyicisi

olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yukarıdaki teorik tartışmaya dayalı olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H2: Ücret tatminsizliği, işgörenlerin kaynak istismarı eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H3: Ücret tatminsizliği, işgörenlerin hırsızlık eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H4: Ücret tatminsizliği, işgörenlerin yolsuzluk eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H5: Ücret tatminsizliği, işgörenlerin aldatma eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Ücret Tatminsizliğinin Aracılık Rolü

Bireylerin etik dışı davranışlar sergilemesini engelleyen en önemli unsur öz kontroldür. Öz kontrol, bireyin etik standartlar ile uyumlu davranışlar sergilemek için dürtülerini ve isteklerini engelleme kapasitesini ifade etmektedir (Baumeister, Vohs ve Tice, 2007). Kendilerini kontrol etmeleri gereken çok fazla olayla karşı karşıya kaldıklarında bireylerin öz kontrol kapasiteleri azalmaktadır (Baumeister, Bratslavsky, Muraven ve Tice, 1998). Araştırmalar, iş yerinde yaşanan olumsuz deneyimlerin sürekli hâle gelmesinin, bireylerin öz kontrolünü azalttığını ve bunun sonucu olarak bireylerin etik standartları daha az dikkate aldıklarını vurgulamaktadır (Gino, Schweitzer, Mead ve Ariely, 2011; Welsh ve Ordóñez, 2014). Daha önce belirtildiği üzere aşırı iş yükü, işgörenlerin sürekli karşı karşıya kaldıkları olumsuz deneyimler arasındadır. Bu bakımdan aşırı iş yükü işgörenlerin öz kontrol kapasitelerini azaltabilir ve böylece etik dışı davranışlara sebebiyet verebilir (Joosten, Van Dijke, Van Hiel ve De Cremer, 2014). Önceki araştırmalar, aşırı iş yükü ve ücret tatminsizliği arasında nedensel bir öncelik olduğunu ileri sürmektedir (Seymour ve Buscherhof, 1991; Denton, Zeytinoglu, Davies ve Lian 2002; Mulki, Lask ve Jaramillo, 2008). Yani aşırı iş yükünün öncelikle ücret tatminsizliğini artıracak varsayılmaktadır. Bununla beraber alanyazında iş talepleri ile olumsuz işgören davranışları arasındaki ilişkide ücret algısının, önemli bir bağlantı noktası olabileceği vurgulanmaktadır (DeConinck ve Stilwell, 2004; Balducci, Schaufeli ve Fraccaroli, 2011; Wang vd., 2010). Bir iş talebi olarak aşırı iş yükü, işgörenler arasında ücret tatminsizliğini artırmak suretiyle etik dışı davranışlara yol açabilir. Bir başka ifadeyle aşırı iş yükü, ücret tatminsizliği aracılığıyla etik dışı davranışları artırabilir. Aşırı iş yüküne sahip işgörenler, zamanlarının ve enerjilerinin önemli bir kısmını iş için harcadıklarından adil ve yeterli bir ücret beklemektedirler. Eğer ça-

lışanlar, aldıkları ücretten memnun kalmazlarsa (Mulki vd., 2008), yıkıcı ve sapkın davranışlara yol açan olumsuz duygulara sahip olabilirler (Gulza, Moon, Attiq ve Azam, 2014; Sardžoska ve Tang, 2015). Yukarıdaki teorik tartışmaya dayalı olarak aşağıdaki hipotez sunulmuştur.

H6: Ücret tatminsizliği, aşırı iş yükünün; iş görenlerin a) kaynak istismarı, b) hırsızlık, c) yolsuzluk, d) aldatma eğilimleri üzerindeki etkilerine tam aracılık etmektedir.

Yöntem

Örneklem

Araştırmanın bağlamı, etik dışı davranışların yoğun olarak gözlemlendiği (Stevens, 2001; Harris, 2012), Türk hizmet endüstrisinin önemli bir parçası olarak kabul edilen (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007), otel endüstrisidir. Araştırma hipotezleri, İstanbul ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerin çalışanlarından elde edilen veri kullanılarak test edilmiştir. İstanbul ili, Türkiye’de en çok otel işletmesinin bulunduğu destinasyonlardan biridir. İstanbul ilinde 243 tane dört ve beş yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2019). Bu nedenle İstanbul, otel endüstrisinde etik dışı davranışları incelemek için uygun bir araştırma bağlamıdır. Veri toplama süreci için ücretleri araştırmacı tarafından karşılanan sekiz kişilik bir anketör ekibi oluşturulmuştur. Otellerin bir kısmına anket dağıtma izni isteyen bir mektup, e-posta yoluyla gönderilmiş, bir kısmıyla ise telefon görüşmesi gerçekleştirilerek araştırma izni istenmiştir. İzin verildikten sonra veri toplamak amacıyla anketörler otelleri ziyaret etmişlerdir. Otellere toplam 800 adet anket dağıtılmıştır. Gizliliği sağlamak için işgörenlere anketler kapalı zarf içerisinde teslim edilmiştir. Anketler teslim edildikten iki hafta sonra toplam 361 adet anket otellerden alınmıştır. Anketler titiz bir şekilde incelenmiş ve kullanılabilir olmayan 22 adet anket, veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak 339 adet kullanılabilir anket analize dâhil edilmiştir. İstanbul ilinde dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplam personel sayısı hakkında bir veri bulunmamaktadır. Bu nedenle örneklem büyüklüğünün istatistiksel modeli test etmek için yeterli olup olmadığının belirlenmesi yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için önceki araştırmalar (Dedeoğlu, 2019; Gürlek, 2018) takip edilerek Westland’ın (2012) çalışmasına dayalı olarak hazırlanan hesaplama programı (Soper, 2019) kullanılmıştır. Bu hesaplama göre istenilen istatistiksel güç düzeyi (0.80), olasılık düzeyi (0.05) ve beklenen etki büyüklüğü (0.30) için en az 161 adet katılımcıya ulaşmak gerekmektedir. Buna göre araştırma örneklemini (n=339), önerilen minimum örneklem büyüklüğünü sağlamıştır.

Değişkenlerin Ölçümü

Aşırı iş yükü, ücret tatminsizliği ve etik dışı davranışta bulunma eğilimi ölçekleri İngilizce alanyazınından alınmaları nedeniyle ters çeviri yöntemi (Brislin, 1970) kullanılarak Türkçeye çevrilmiştir. Aşırı iş yükü, Price'ın (2001) çalışmasından alınan dört ifade kullanılarak ölçülmüştür. Araştırma kapsamında ücret tatminsizliğine ücret düzeyi perspektifinden yaklaşılmış olup işgörenlerin elde ettikleri ücret düzeyinden tatminsizlikleri Heneman ve Schwab (1985) çalışmasından adapte edilen dört ifade kullanılarak ölçülmüştür. Aşırı iş yükü ve ücret tatminsizliğini ölçmek için “kesinlikle katılmıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” arasında değişen beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

Etik dışı davranışları doğrudan ölçmek neredeyse imkânsızdır. Araştırmalarda, bu tip davranışlar genellikle katılımcılar tarafından doğru bir şekilde cevaplanmaz (Tang ve Chen, 2008). Bu nedenle güncel araştırma kapsamında davranışlara değil davranışsal eğilimlere odaklanılmıştır. Araştırmalar, davranışsal eğilimlerin etik dışı davranışları incelemek için yeterli bir ölçüt olduğunu vurgulamaktadır (Sardžoska ve Tang, 2009; Sardžoska ve Tang, 2012). Etik dışı davranışta bulunma eğilimi, Chen ve Tang'ın (2006) çalışmasından elde edilen dört boyut ve 12 ifadeden oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçüm için çok düşük, düşük, ortalama, yüksek ve çok yüksek seçeneklerini içeren beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılara aşağıdaki açıklama sunulmuştur. “Aşağıda iş yerindeki aktiviteler için 12 madde bulunmaktadır. Bu davranışları gerçekleştirme olasılığınızı belirtiniz”.

Verilerin Analizi

Ölçüm modelinin ve araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Araştırma modelinin değerlendirilmesinde Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen iki aşamalı yaklaşım takip edilmiştir. Buna göre gözlenen değişkenlerin örtük değişkenleri yansıtıp yansıtmadığını belirlemek için ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modeli doğrulandıktan sonra yapısal modelin test edilmesine geçilmiştir. Aracılık etkisinin anlamlılığı, %95 güven aralığında 5.000 örneklem büyüklüğü kullanılarak ön yükleme yöntemi ile test edilmiştir (Zhao, Lynch ve Chen, 2010). Aracılık türüne karar vermek için James, Mulaik ve Brett'in (2006) önerileri takip edilerek tam ve kısmi aracılık modelleri kıyaslanmıştır. Tam aracılık modeli, aşırı iş yükünün ücret tatminsizliği aracılığıyla etik dışı davranışlar üzerinde meydana getirdiği dolaylı etkileri içerirken kısmi aracılık modeli, aşırı iş yükünün ücret tatminsizliği aracılığıyla etik dışı davranışlar üzerinde meydana getirdiği dolaylı etkilerin yanı sıra aşırı iş yükünün etik dışı davranışlar üzerindeki doğrudan etkilerini de içermektedir.

Bulgular

Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

Tablo 1’de tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar sunulmuştur. Ortalamalar açısından en yüksek ortalamaya aşırı iş yükü (4.20) sahip iken en düşük ortalamaya hırsızlık eğilimi (2.19) sahiptir. Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse işgörenlerin algıladıkları aşırı iş yükü ve ücret tatminsizliği oldukça yüksektir. Bununla beraber işgörenlerin etik dışı davranış gerçekleştirme eğilimleri genel olarak düşük düzeydedir. Etik dışı davranışların ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya kaynak istismarının sahip olduğu görülmektedir. Kaynak istismarını aldatma, yolsuzluk ve hırsızlık eğilimleri izlemektedir. Korelasyonlar açısından aşırı iş yükü, ücret tatminsizliği ($r=0.19$, $p<0.01$); kaynak istismarı ($r=0.10$, $p<0.01$); hırsızlık ($r=0.13$, $p<0.05$); yolsuzluk ($r=0.09$, $p<0.05$) ve aldatma ($r=0.15$, $p<0.01$) eğilimleriyle pozitif olarak ilişkilidir. Ücret tatminsizliği, kaynak istismarı ($r=0.18$, $p<0.01$); hırsızlık ($r=0.10$, $p<0.05$); yolsuzluk ($r=0.14$, $p<0.05$) ve aldatma ($r=0.14$, $p<0.01$) eğilimleriyle pozitif olarak ilişkilidir.

Tablo 1. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	SP	1	2	3	4	5	6
1. Aşırı iş yükü	4.20	0.61	1					
2. Ücret tatminsizliği	4.10	1.13	0.19*	1				
3. Kaynak istismarı	2.47	0.70	0.10*	0.18*	1			
4. Hırsızlık	2.19	0.58	0.13**	0.10**	0.54*	1		
5. Yolsuzluk	2.33	0.76	0.09**	0.14**	0.49*	0.57*	1	
6. Aldatma	2.36	0.70	0.15*	0.14*	0.57*	0.65*	0.66*	1

Not. Ort: ortalamalar; SP: standart sapma, * $p<.01$, ** $p<0.05$

Ölçüm Modeline Ait Bulgular

Araştırma değişkenleri tek boyutlu doğaları nedeniyle ölçüm modeline birinci düzey olarak dâhil edilmişlerdir. Ölçüm modeli sonuçlarına göre ölçüm modeli veriyile uyumludur ($\chi^2=367.864$, $df=163$, $p<.01$ 2/ $df=2.257$, $RMSEA=0.061$, $CFI=0.94$, $NFI=0.90$). Uyum iyiliği indisleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). 20 ifadenin faktör yükleri ista-

tistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.01$). Tablo 2’de görüldüğü gibi ölçeklere ait alfa katsayıları 0.70’in üzerindedir. Buna göre her bir yapının içsel tutarlılığı doğrulanmıştır (Nunnally, 1978). Açıklanan ortalama varyans değerleri 0.522-0.741 aralığındadır. Bu sonuca göre yakınsak geçerlik tesis edilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Bileşik güvenirlik değerleri 0.814-0.919 aralığında değişmektedir. Bu sonuç, yapı güvenirliğinin sağlandığını göstermektedir (Bagozzi ve Yi, 1988).

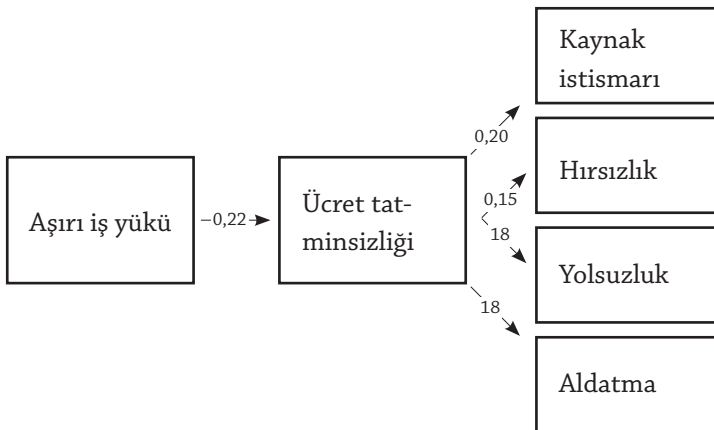
Tablo 2. Ölçüm Modeli

Değişkenler	λ	a	BG**	AOV***
İş yükü		0.756	0.814	0.522
A1	0.73			
A2	0.75			
A3	0.72			
A4	0.69			
Ücret tatminsizliği		0.920	0.919	0.741
B1	0.82			
B2	0.83			
B3	0.90			
B4	0.89			
Etik dışı davranışlar		0.928		
Kaynak istismarı		0.849	0.865	0.688
C1	0.87			
C2	0.96			
C3	0.62			
Hırsızlık		0.880	0.881	0.713
C4	0.84			
C5	0.89			
C6	0.80			
Yolsuzluk		0.906	0.909	0.769
C7	0.86			
C8	0.87			
C9	0.90			
Aldatma		0.868	0.878	0.706
C10	0.85			
C11	0.84			
C12	0.83			

Not: BD=bileşik güvenirlik; AOV=açıklanan ortalama varyans
(average variance extracted)

Hipotez Testi

Yapısal eşitlik modellemesi sonuçları, yapısal modelin veriyle uyumlu olduğuna işaret etmektedir ($\chi^2=369.722$, $df=164$, $p<.01$ $\chi^2/df=2.254$, $RMSEA=0.061$, $CFI=0.95$, $NFI=0.91$). Görüldüğü gibi uyum iyiliği indisleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır (Schermerleher-Engel vd. 2003). Bulgulara göre aşırı iş yükü, ücret tatminsizliği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0.22$, $t=2.313$; $p<0.05$). Ücret tatminsizliği, kaynak istismarı eğilimini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta=0.20$, $t=3.373$; $p<0.001$). Ücret tatminsizliği, hırsızlık eğilimini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta=0.15$, $t=2.451$; $p<0.05$). Ücret tatminsizliği, yolsuzluk eğilimini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta=0.18$, $t=2.913$; $p<0.01$). Ücret tatminsizliği aldatma eğilimini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta=0.18$, $t=2.899$; $p<0.01$). Bu bulgulara göre H1, H2, H3, H4 ve H5 desteklenmiştir. Tam aracılık modeli ($\chi^2=369.722$, $df=164$, $p<.01$ $\chi^2/df=2.254$, $RMSEA=0.061$, $CFI=0.95$, $NFI=0.91$), kısmi aracılık modeliyle ($\chi^2=385.987$, $df=169$, $p<0.01$, $\chi^2/df=2.257$, $RMSEA=0.085$, $CFI=0.89$, $NFI=0.85$), kıyaslandığında tam aracılık modelinin daha iyi uyum indislerine sahip olduğu görülmüştür ($\Delta\chi^2=16.265$; $df=5$; $p<0.01$).



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları

Dolaylı etkinin anlamlılığını kontrol etmek için 5.000 örnek boyutunda ön yükleme yöntemi kullanılmıştır. Tablo 3'te gösterildiği gibi tüm dolaylı etkiler için %95 güven aralıkları sıfır içermemektedir. Bu bulgu dolaylı etkilerin anlamlılığına işaret etmektedir. Ücret tatminsizliği, iş yükünün kaynak istismarı eğilimi üzerindeki etkisine aracılık etmektedir (dolaylı etki=0.044, $p<.001$). Ücret tatminsizliği, iş yükünün hırsızlık eğilimi üzerindeki etkisine aracılık etmektedir (dolaylı etki=0.033, $p<.001$). Ücret tatminsizliği, iş yükünün yolsuzluk eğilimi üzerindeki

etkisine aracılık etmektedir (dolaylı etki=0.039, $p<.001$). Ücret tatminsizliği, iş yükünün aldatma eğilimi üzerindeki etkisine aracılık etmektedir (dolaylı etki=0.039, $p<.001$). Bu bulgulara göre H6 desteklenmiştir.

Tablo 3. Ücret Tatminsizliğinin Aracılık Rolünün Ön Yükleme Sonuçları

Aracılık Etkileri	Dolaylı Etki	ASGA	ÜSGA	$p < .001$
AİY→ÜC→Kaynak istismarı (0.22×0.20)	0.044	0.011	0.083	
AİY→ÜC→Hırsızlık (0.22×0.15)	0.033	0.007	0.071	
AİY→ÜC→Yolsuzluk (0.22×0.18)	0.039	0.009	0.081	
AİY→ÜC→Aldatma (0.22×0.18)	0.039	0.009	0.081	

Not: AİY=aşırı iş yükü; ÜC=ücret tatminsizliği; ASGA= alt seviye güven aralığı; ÜSGA=üst seviye güven aralığı.

Tartışma

Bulguların Özeti

Tanımlayıcı bulgulara göre işgörenlerin algıladıkları aşırı iş yükü ve ücret tatminsizliği oldukça yüksektir. Bununla beraber, işgörenlerin etik dışı davranış gerçekleştirme eğilimleri genel olarak düşük düzeydedir. En çok etik dışı davranış eğilimi kaynak istismarına yöneliktir. Kaynak istismarını aldatma, yolsuzluk ve hırsızlık eğilimleri izlemektedir. Araştırma bulguları, geliştirilen teorik modeli desteklemiştir. Bulgulara göre aşırı iş yükü ücret tatminsizliğini artırmaktadır. Aşırı iş yükü algılayan iş görenler, emeklerinin karşılığı olan ücreti alamadıklarını düşünmektedirler (H1). Ücret tatminsizliği, etik dışı davranışları artırmaktadır. Buna göre ücret düzeyinden memnun kalmayan iş görenler, deneyimledikleri olumsuz duyguların (Örneğin; öfke ve intikam hisleri) bir sonucu olarak etik dışı davranışlar sergilemektedirler. Bir başka anlatımla ücret tatminsizliği, iş görenlerin kaynak istismarı (otel malzemelerinin kişisel amaç için kullanımı), hırsızlık (otele ait maddi unsurların izinsiz alınması), yolsuzluk (yetkilerin kötüye kullanılması) ve aldatma (müşterilerden fazla para alma) eğilimlerini artırmaktadır (H2, H3, H4, H5). Bulgulara göre aşırı iş yükü, ücret tatminsizliği aracılığıyla etik dışı davranışları artırmaktadır. Aşırı iş yükü, işgörenlerin algıladıkları ücret düzeyini düşürmekte ve böylece etik dışı davranışlar artırmaktadır (H6).

Araştırmanın Teoriye ve Uygulamaya Katkısı

Hizmet sektöründe etik dışı davranışlar yaygın bir şekilde gözlenmektedir. Fakat etik dışı davranışların nedenleri hakkında sınırlı sayıda kanıt bulunmaktadır. Örneğin; Zhao, Peng ve Sheard (2013), iş yerinden dışlanmanın etik dışı davranışları artırdığını tespit etmiştir. Araştırmacılar, iş güvencesizliği (Tian, Zhang ve Zou, 2014), iş yoğunluğu, uzun çalışma saatleri (Burke ve Fiksenbaum, 2008), stres ve zorlu çalışma ortamı (Penney ve Spector, 2005) gibi değişkenlerin etik dışı davranışlar olarak kategorize edilen sapma davranışlarına neden olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırma, aşırı iş yükünü ücret tatminsizliği aracılığıyla etik dışı davranışları artırdığını ortaya koyarak mevcut alanyazını genişletmektedir. Uygulamaya katkı perspektifinden bu araştırma, uygulamacılara aşağıdaki tavsiyeleri sunmaktadır. Yöneticiler, verimli bir çalışma ortamı yaratmak için esnek çalışma saatleri (Fuller ve Hirsh, 2019), iş yükünün eşit paylaşımı (Ollier-Malaterre, 2009), iş yaşam dengesi (Fontinha, Easton ve Van Laar, 2019), adil performans değerlendirme (Gürlek, 2019) gibi uygulamaları hayata geçirmelidirler. Ayrıca yöneticiler, ücret tatminsizliğini önlemek için ücret düzeylerini yükseltmelidirler ve adil bir ücret sistemi kurmalıdırlar. Bununla beraber hizmet performansına dayalı ödüllendirme ve terfi ettirme gibi uygulamaları gerçekleştirebilirler (Luu, 2019). Bulgulara göre etik dışı davranışlar arasında en yüksek ortalamaya kaynak istismarı sahiptir. Kaynak istismarını aldatma, yolsuzluk ve hırsızlık eğilimleri izlemektedir. İşletmeler maliyet kontrolü neticesinde yüksek maliyetlere sahip olduklarını görürlerse bunun en önemli nedeninin aşırı iş yükü ve ücret tatminsizliğinin doğurduğu etik dışı davranışlar (Örneğin; kaynak istismarı, hırsızlık) olabileceğinin farkında olmalıdırlar.

Sonuç

Bu araştırma, aşırı iş yükünün nasıl etik dışı davranışları artırdığını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Geliştirilen hipotezler, otel iş görenlerinden elde edilen veri kullanılarak test edilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Bulgular, aşırı iş yükünün ücret tatminsizliğine, ücret tatminsizliğinin ise etik dışı davranışlara yol açtığını ortaya koymuştur. Etik dışı davranışların hizmet sektöründe yaygın bir şekilde gözlemlendiği dikkate alındığına bu araştırmanın alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu araştırma, teorik ve pratik katkıların yanı sıra birkaç sınırlılığa sahiptir. Birincisi, bu araştırma kesitsel bir araştırmadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait veriler belirli bir zaman diliminde ve belirli bir bölgede eş zamanlı olarak toplanmıştır. Gelecekteki araştırmalara boylamsal araştırma tasarımı tavsiye edilmektedir. İkincisi, bu araştırma

sınırlı bir örneklem üzerinde ve sadece İstanbul ilinde yapılmıştır. Bu nedenle elde edilen bulgular diğer bağlamlara genellenemeyebilir. Gelecekteki araştırmalar daha yüksek örneklemeler üzerinde ve Türkiye'nin diğer büyük turizm destinasyonlarında yer alan otellerde yapılabilir. Üçüncüsü, etik araştırmalarında sosyal arzu edilebilirlik sık karşılaşılan bir sorundur (Randall ve Fernandes, 1991). Bu nedenle gelecekteki araştırmalar bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verileri zaman gecikmesi yöntemini (time-lag method) kullanarak farklı zaman dilimlerinde toplayabilirler (Reio, 2010). Bu araştırma, etik dışı davranışların doğrudan ve dolaylı belirleyicilerini sınırlı bir perspektifle ele almıştır. Gelecekteki araştırmalar, etik dışı davranışların belirleyicileri olarak yönetici istismarı, ödül adaletsizliği, müşterilerin işgörenlere yönelik etik dışı davranışları, işe yabancılaşma ve ahlaki çözülme gibi değişkenleri ele alabilirler.

How Does Work Overload Affect Unethical Behaviors? The Mediating Role of Pay Dissatisfaction

Mert Gürlek

Introduction

Unethical behavior has become one of the most important problems in today's business world due to corporate scandals (Chen McCain, Tsai, & Bellino, 2010). The increased concern about ethical issues in society has encouraged organizations to spread ethical rules and values internally (Jung, Namkung & Yoon, 2010). Despite these efforts, unethical behaviors in the service industry have continued to increase (Yeşiltaş & Tuna, 2018), particularly being more frequently observed in the hotel industry compared to other service industries (Dimitriou & Ducette, 2018). Tourist venues, hotels, and resorts are among the organizations with common unethical behaviors (Lugosi, 2019). Thus, examining the determinants of unethical behavior in the hotel industry where unethical behaviors are so high can create value for practitioners.

Researchers have suggested work overload to be able to drive unethical behavior (Poulston, 2009; Belhassen, 2012; Yeşiltaş & Gürlek, 2019). However, no empirical evidence is found to support this argument. Based on this gap in the research, the current study aims to reveal how work overload increases unethical behavior. For this purpose, a research model has been developed that suggests work overload to increase unethical behaviors by way of pay dissatisfaction.

@ Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, mertgurlek89@hotmail.com

ID 0000-0002-0024-7746

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2020.13.1.0141
Turkish Journal of Business Ethics, 2020
isahlakidergisi.com

Theoretical Framework and Hypotheses

Work overload refers to the employee perception that the amount of given work exceeds one's ability to complete (Kanbur, 2018). Individuals' excessive workloads can lead to pay dissatisfaction (Mulki, Lassk, & Jaramillo, 2008). According to the discrepancy model, pay dissatisfaction results from the high difference between the expected and actual pay (Lawler, 1971). Pay dissatisfaction occurs when individuals get insufficient wages for their labor (Wu & Wang, 2008). According to equity theory (Adams, 1963, 1965), individuals compare the benefits they obtain in return for their labor with the benefits other individuals obtain. Individuals whose workload exceeds their ability may feel deprived of pay for their work, which can lead to pay dissatisfaction. Some studies in the literature have found work overload to increase pay dissatisfaction (Mulki, Lassk, & Jaramillo, 2008; Altaf & Awan, 2011). The following hypothesis has been developed on this theoretical basis.

Hypothesis 1 (H1): Work overload positively and significantly affects pay dissatisfaction.

Unethical behavior is defined as the type that contradicts the policies, values, and norms that an organization sets (Baker, Hunt, & Andrews, 2006). Unethical behaviors commonly observed in the hotel industry such as theft, resource abuse (Tresidder & Martin, 2018; Lugosi, 2019), corruption (Krippel, Henderson, Keene, Levi, & Converse, 2008; Stevens, 2001; Gillard, Chen, & Lv, 2018), and deception (Harris, 2012; Akhtar, Ahmad, Siddiqi, & Akhtar, 2019), are discussed within the scope of the current research. Although being widely observed in the hotel industry, few studies are found on the reasons that motivate employees to act unethically (e.g., Zhao et al., 2013; Tian et al., 2014). Further research is recommended on the determinants of unethical behavior in the hotel industry (Dimitriou & Durette 2018). Theoretical studies have predicted pay dissatisfaction to be able to lead to unethical behavior (Jung & Yoon, 2015; Jung & Yoon, 2018; Moon & Hur, 2018) as a response to pay dissatisfaction. Tang and Chiu (2003) found pay dissatisfaction to be an important determinant of unethical behavior. Based on the above theoretical discussion, the following hypotheses have been developed.

Hypothesis 2 (H2): Pay dissatisfaction positively and significantly affects employees' propensity to engage in resource abuse.

Hypothesis 3 (H3): Pay dissatisfaction positively and significantly affects employees' propensity to engage in theft.

Hypothesis 4 (H4): Pay dissatisfaction positively and significantly affects employees' propensity to engage in corruption.

Hypothesis 5 (H5): Pay dissatisfaction positively and significantly affects employees' propensity to engage in deception.

Previous studies have suggested a causal priority to exist between work overload and pay dissatisfaction (Seymour & Buscherhof, 1991; Denton, Zeytinoglu, Davies, & Lian 2002; Mulki, Lassk & Jaramillo, 2008). The literature has additionally emphasized perceived pay to possibly be an important link in the relationship between work demands and negative employee behaviors (DeConinck & Stilwell, 2004; Balducci, Schaufeli, & Fraccaroli, 2011; Wang et al., 2010). Work overload, as a demand from work, can drive unethical behavior by increasing pay dissatisfaction among employees. In other words, work overload can increase unethical behavior by means of pay dissatisfaction. Based on the above theoretical discussion, the following hypothesis has been presented.

H6: Pay dissatisfaction fully mediates the effect of work overload on employees' propensity to engage in a) resource abuse, b) theft, c) corruption, and d) deception.

Method

Sample

The hotel industry, as a place where unethical behavior is intensely observed (Stevens, 2001; Harris, 2012) and accepted as an important part of the Turkish service industry (Ministry of Culture and Tourism, 2007), forms the context of the research. The data used to test the research hypotheses have been obtained from employees of four- and five-star hotels in İstanbul; 800 questionnaires were delivered to the hotels. In order to ensure confidentiality, questionnaires were delivered to the employees in sealed envelopes. Two weeks later, 361 questionnaires were collected from the hotels. The questionnaires were examined meticulously, and 22 unusable questionnaires were removed from the dataset. As a result, 339 questionnaires were included in the analysis.

Measuring the Variables

The scales of work overload, pay dissatisfaction, and propensity to engage in unethical behavior were translated into Turkish using the back-translation method (Brislin, 1970). Work overload was measured using four items borrowed from Price's (2001) study. Pay dissatisfaction was measured using four items adapted from

Heneman and Schwab's (1985) study. Propensity to engage in unethical behavior was measured using twelve items from the Chen and Tang's (2006) study.

Data Analysis

Structural equation modeling has been used to test the measurement model and research hypotheses. The research follows the two-stage approach proposed by Anderson and Gerbing (1988) for evaluating the model. The significance of the mediating effect was tested using the bootstrap method (Zhao, Lynch, & Chen, 2010). The recommendations from James, Mulaik, and Brett (2006) have been adhered to for deciding on mediation type, with full and partial mediation models being compared.

Findings

According to the findings, work overload has a positive and significant effect on pay dissatisfaction ($\beta = 0.22$, $t = 2.313$, $p < 0.05$). Pay dissatisfaction affects resource abuse positively and significantly ($\beta = 0.20$, $t = 3.373$, $p < 0.001$). Pay dissatisfaction affects theft positively and significantly ($\beta = 0.15$, $t = 2.451$, $p < 0.05$). Pay dissatisfaction affects corruption positively and significantly ($\beta = 0.18$, $t = 2.913$; $p < 0.01$). Pay dissatisfaction affects deception positively and significantly ($\beta = 0.18$, $t = 2.899$; $p < 0.01$). Accordingly these findings support hypotheses H1, H2, H3, H4, and H5.

When comparing the full mediation model ($\chi^2 = 369.722$, $df = 164$, $p < 0.01$, $\chi^2 / df = 2.254$, $RMSEA = 0.061$, $CFI = 0.95$, $NFI = 0.91$) with the partial mediation model ($\chi^2 = 385.987$, $df = 169$, $p < 0.01$, $\chi^2 / df = 2.257$, $RMSEA = 0.085$, $CFI = 0.89$, $NFI = 0.85$), the full mediation model has better fit indices ($\Delta\chi^2 = 16.265$, $df = 5$, $p < 0.01$). In terms of the mediation effect, pay dissatisfaction mediates the effect of work overload on resource abuse (indirect effect = 0.044, $p < .001$). Pay dissatisfaction mediates the effect of work overload on theft (indirect effect = 0.033, $p < 0.001$). Pay dissatisfaction mediates the effect of work overload on corruption (indirect effect = 0.039, $p < .001$). Pay dissatisfaction mediates the effect of workload on deception (indirect effect = 0.039, $p < .001$). According to these findings, hypothesis H6 is supported.

Conclusion and Discussion

This research aims to reveal how work overload increases unethical behavior. The developed hypotheses have been tested using data from hotel employees using

structural equation modeling. The findings reveal work overload to increase pay dissatisfaction and pay dissatisfaction to increase unethical behavior. Considering that unethical behaviors are widely observed in the hotel industry, this research is expected to contribute to the literature. Though widely observed in the hotel industry, limited evidence is found on the determinants of unethical behavior (e.g., Zhao, Peng, & Sheard, 2013; Tian, Zhang, & Zou, 2014). This study broadens the existing literature, revealing that work overload increases unethical behavior through pay dissatisfaction. From its contribution to the perspective on practice, this research provides practitioners with the following recommendations. Managers should implement practices such as flexible work hours (Fuller & Hirsh, 2019), equal sharing of workload (Ollier-Malaterre, 2009), work-life balance (Fontinha, Easton, & Van Laar, 2019), and fair performance appraisal (Gürlek, 2019). In addition, managers should raise employees' pay levels and establish a fair pay system. In addition, they can perform practices such as reward and promotion based on service performance (Luu, 2019).

This research has several limitations as well as theoretical and practical contributions. First, this is a cross-sectional study. Data for the dependent and independent variables have been collected simultaneously at a specific time and in a specific region. A longitudinal research design is recommended for future studies. Second, this research has been conducted over a limited sample and only in the province of Istanbul. Therefore, the findings obtained may not be generalized to other contexts. Future studies can be conducted in hotels located in other major tourist destinations of Turkey. Third, social desirability is a common problem in ethical research (Randall & Fernandes, 1991). For this reason, future studies can collect data for dependent and independent variables at different time intervals using the time-lag method (Reio, 2010). This study has addressed the direct and indirect determinants of unethical behavior from a limited perspective. Future studies may address variables such as abusive supervision, reward injustice, customers' unethical behaviors toward employees, work alienation, and moral disengagement as determinants of unethical behavior.

Kaynakça | References

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology* içinde (2, ss. 267-299). New York: Academic Press.
- Akhtar, N., Ahmad, W., Siddiqi, U. I. ve Akhtar, M. N. (2019). Predictors and outcomes of consumer deception in hotel reviews: The roles of reviewer type and attribution of service failure. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 39, 65-75.
- Akgunduz, Y. (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1082-1099.
- Altaf, A. ve Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99.
- Altınay, L., Dai, Y. D., Chang, J., Lee, C. H., Zhuang, W. L. ve Liu, Y. C. (2019). How to facilitate hotel employees' work engagement: The roles of leader-member exchange, role overload and job security. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1525-1542.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Baker, T. L., Hunt, T. G. ve Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857.
- Balducci, C., Schaufeli, W. B. ve Fraccaroli, F. (2011). The job demands-resources model and counterproductive work behaviour: The role of job-related affect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 467-496.
- Barkan, R., Ayal, S. ve Ariely, D. (2015). Ethical dissonance, justifications, and moral behavior. *Current Opinion in Psychology*, 6, 157-161.
- Baum, T. ve Devine, F. (2007). Skills and training in the hotel sector: The case of front office employment in Northern Ireland. *Tourism and Hospitality Research*, 7(3-4), 269-280.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D. ve Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351-355.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M. ve Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252-1265.
- Belhassen, Y. (2012). Eilat Syndrome: Deviant behavior among temporary hotel workers. *Tourism Analysis*, 17(5), 673-677.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 1(3), 185-216.

- Burke, R. J. ve Fiksenbaum, L. (2008). Work hours, work intensity and work addiction: Costs and benefits. R. J. Burke ve C. L. Cooper (Ed.). *The long hours culture: Causes, consequences and choices* içinde (ss. 3-36). Bingley, UK: Emerald.
- Wong, S. C. K. (1998). Staff job-related ethics of hotel employees in Hong Kong. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(3), 107-115.
- Chen McCain, S. L., Tsai, H. ve Bellino, N. (2010). Organizational justice, employees' ethical behavior, and job satisfaction in the casino industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(7), 992-1009.
- Chen, H. T. ve Wang, C. H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: Moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(5), 2034-2053.
- Chen, J., Tang, T. L. P. ve Tang, N. (2014). Temptation, monetary intelligence (love of money), and environmental context on unethical intentions and cheating. *Journal of Business Ethics*, 123(2), 197-219.
- Chen, Y. J. ve Tang, T. L. P. (2006). Attitude toward and propensity to engage in unethical behavior: Measurement invariance across major among university students. *Journal of Business Ethics*, 69(1), 77-93.
- Dedeoglu, B. B. (2019). Are information quality and source credibility really important for shared content on social media? The moderating role of gender. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 513-534.
- DeConinck, J. B. ve Stilwell, C. D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, 57(3), 225-231.
- Denton, M., Zeytinoglu, I. U., Davies, S. ve Lian, J. (2002). Job stress and job dissatisfaction of home care workers in the context of health care restructuring. *International Journal of Health Services*, 32(2), 327-357.
- Dimitriou, C. K. ve Ducette, J. P. (2018). An analysis of the key determinants of hotel employees' ethical behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 66-74.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Fontinha, R., Easton, S. ve Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173-183.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fuller, S. ve Hirsh, C. E. (2019). "Family-friendly" jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum. *Work and Occupations*, 46(1), 3-44.
- Gino, F., Schweitzer, M. E., Mead, N. L. ve Ariely, D. (2011). Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 191-203.
- Gillard, E., Chen, M. H. ve Lv, W. Q. (2018). Procedural corruption in the North American hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 154-167.

- Goh, E. ve Kong, S. (2018). Theft in the hotel workplace: Exploring frontline employees' perceptions towards hotel employee theft. *Tourism and Hospitality Research*, 18(4), 442-455.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), 81-103.
- Gulza, S., Moon, M. A., Attiq, S. ve Azam, R. I. (2014). The darker side of high performance work systems: Examining employee psychological outcomes and counterproductive work behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences-PJCSS*, 8(3), 715-732.
- Gürlek, M. (2018). *Kurumsal sosyal sorumluluğun işe adanma üzerindeki etkisinde algılanan dışsal prestij ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Gürlek, M. (2019). *Hizmet odaklı yüksek performanslı insan kaynakları uygulamalarının işgören hizmet performansı üzerindeki etkisinde aracı ve düzenleyici değişkenlerin rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Harris, L. C. (2012). 'Ripping off' tourists: an empirical evaluation of tourists' perceptions and service worker (mis) behavior. *Annals of Tourism Research*, 39(2), 1070-1093.
- Harris, L. C. ve Ogbonna, E. (2002). Exploring service sabotage: The antecedents, types and consequences of frontline, deviant, antiservice behaviors. *Journal of Service Research*, 4(3), 163-183.
- Heneman, H. G. ve Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20(1), 129-141.
- Ho, T., Zhao, J. ve Dooley, B. (2017). Hotel crimes: An unexplored victimization in the hospitality industry. *Security Journal*, 30(4), 1097-1111.
- Iverson, R. D. ve Deery, M. (1997). Turnover culture in the hospitality industry. *Human Resource Management Journal*, 7(4), 71-82.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. ve Matteson, M. (2014). *Organizational behavior & management* (10. Baskı). New York, NY: McGraw Hill.
- James, L. R., Mulaik, S. A. ve Brett, J. M. (2006). A tale of two methods. *Organizational Research Methods*, 9(2), 233-244.
- Joosten, A., Van Dijke, M., Van Hiel, A. ve De Cremer, D. (2014). Being "in control" may make you lose control: The role of self-regulation in unethical leadership behavior. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 1-14.
- Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2018). Understanding workplace bullying: Its effects on response and behavior in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1453-1471.
- Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2015). Understanding pay satisfaction: The impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 22-26.
- Jung, H. S., Namkung, Y. ve Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 538-546.

- Jung, H. S., Yoon, H. H. ve Kim, Y. J. (2012). Effects of culinary employees' role stress on burnout and turnover intention in hotel industry: moderating effects on employees' tenure. *The Service Industries Journal*, 32(13), 2145-2165.
- Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2013). Is the individual or the organization the cause of hotel employees' stress? A longitudinal study on differences in role stress between subjects. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 494-499.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Karatepe, O. M., Kilic, H. ve Isiksel, B. (2008). An examination of the selected antecedents and outcomes of work-family conflict and family-work conflict in frontline service jobs. *Services Marketing Quarterly*, 29(4), 1-24.
- Karatepe, O. M., Sokmen, A., Yavas, U. ve Babakus, E. (2010). Work-family conflict and burnout in frontline service jobs: direct, mediating and moderating effects. *E+M Economics and Management Journal*, 13(4), 61-73.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.
- Karatepe, O. M. ve Uludag, O. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: A study of front-line employees in Northern Cyprus hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3), 645-665.
- Karatepe, O. M., Yorganci, I. ve Haktanir, M. (2009). Outcomes of customer verbal aggression among hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(6), 713-733.
- Krippel, G. L., Henderson, L. R., Keene, M. A., Levi, M. ve Converse, K. (2008). Employee theft and the Coastal South Carolina hospitality industry: Incidence, detection, and response (Survey results 2000, 2005). *Tourism and Hospitality Research*, 8(3), 226-238.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı. (Temmuz 2019). *Turizm işletme belgeli tesisler listesi*. <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9579/turizm-tesisleri.html> adresinden erişilmiştir.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2007). *Türkiye turizm stratejisi 2023*. Ankara: T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational effectiveness*. New York: McGraw-Hill
- Lugosi, P. (2019). Deviance, deviant behaviour and hospitality management: Sources, forms and drivers. *Tourism Management*, 74, 81-98.
- Luna-Arocas, R. ve Tang, T. L. P. (2015). Are you satisfied with your pay when you compare? It depends on your love of money, pay comparison standards, and culture. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 279-289.
- Luu, T. T. (2019). Service-oriented high-performance work systems and service-oriented behaviours in public organizations: the mediating role of work engagement. *Public Management Review*, 21(6), 789-816.
- Mansour, S. ve Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: Mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804.

- Marcus-Newhall, A., Pedersen, W. C., Carlson, M. ve Miller, N. (2000). Displaced aggression is alive and well: A meta-analytic review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 670-689.
- Miceli, M. P. ve Lane, M. C. (1991). Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. K. Rowland ve J. Ferris (Ed.). *Research in personnel and human resources management* içinde (9, ss. 235-309). Greenwich, CT: JAI Press
- Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R. ve Palmer, N. F. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54-73.
- Moon, T. W. ve Hur, W. M. (2018). Go home and kick the dog: Spillover effects of experienced coworker incivility on customer-directed counterproductive work behavior. *Journal of Service Theory and Practice*, 28(5), 554-575.
- Mulki, J. P., Lassak, F. G. ve Jaramillo, F. (2008). The effect of self-efficacy on salesperson work overload and pay satisfaction. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(3), 285-297.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2. Baskı). New York: McGraw-Hill.
- Ollier-Malaterre, A. (2009). Organizational work-life initiatives: context matters: France compared to the UK and the US. *Community, Work & Family*, 12(2), 159-178.
- O'Neill, J. W. ve Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 652-658.
- Penney, L. M. ve Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 777-796.
- Poulston, J. M. (2009). Working conditions in hospitality: Employees' views of the dissatisfactory hygiene factors. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 10(1), 23-43.
- Randall, D. M. ve Fernandes, M. F. (1991). The social desirability response bias in ethics research. *Journal of Business Ethics*, 10(11), 805-817.
- Reio Jr, T. G. (2010). The threat of common method variance bias to theory building. *Human Resource Development Review*, 9(4), 405-411.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Sardžoska, E. G. ve Tang, T. L. P. (2009). Testing a model of behavioral intentions in the Republic of Macedonia: Differences between the private and the public sectors. *Journal of Business Ethics*, 87(4), 495-517.
- Sardžoska, E. G. ve Tang, T. L. P. (2012). Work-related behavioral intentions in Macedonia: Coping strategies, work environment, love of money, job satisfaction, and demographic variables. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 373-391.
- Sardžoska, E. G. ve Tang, T. L. P. (2015). Monetary intelligence: Money attitudes-unethical intentions, intrinsic and extrinsic job satisfaction, and coping strategies across public and private sectors in Macedonia. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 93-115.
- Schermerlegh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.

- Seymour, E. ve Buscherhof, J. R. (1991). Sources and consequences of satisfaction and dissatisfaction in nursing: findings from a national sample. *International Journal of Nursing Studies*, 28(2), 109-124.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.
- Stevens, B. (2001). Hospitality ethics: Responses from human resource directors and students to seven ethical scenarios. *Journal of Business Ethics*, 30(3), 233-242.
- Soper, D.S. (2019). *A-priori sample size calculator for structural equation models*. <http://www.danielsoper.com/statcalc> adresinden erişilmiştir.
- Tang, T. L. P. ve Chen, Y. J. (2008). Intelligence vs. wisdom: The love of money, Machiavellianism, and unethical behavior across college major and gender. *Journal of Business Ethics*, 82(1), 1-26.
- Tang, T. L. P. ve Chiu, R. K. (2003). Income, money ethic, pay satisfaction, commitment, and unethical behavior: Is the love of money the root of evil for Hong Kong employees? *Journal of Business Ethics*, 46(1), 13-30.
- Tian, Q., Zhang, L. ve Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers-the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36.
- Tresidder, R. ve Martin, E. (2018). Deviant behaviour in the hospitality industry: A problem of space and time. *Hospitality & Society*, 8(1), 3-22.
- Wang, C. Y. P., Chen, M. H., Hyde, B. ve Hsieh, L. (2010). Chinese employees' work values and turnover intentions in multinational companies: The mediating effect of pay satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(7), 871-894.
- Welsh, D. T. ve Ordóñez, L. D. (2014). The dark side of consecutive high performance goals: Linking goal setting, depletion, and unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123(2), 79-89.
- Westland, J. C. (2012). Erratum to lower bounds on sample size in structural equation modeling [Electron. Commerce Res. Appl. 9 (6)(2010) 476-487]. *Electronic Commerce Research and Applications*, 11(4), 445.
- Wu, X. ve Wang, C. (2008). The impact of organizational justice on employees' pay satisfaction, work attitudes and performance in Chinese hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(2), 181-195.
- Yeşiltaş, M. ve Gürlek, M. (2019). Understanding the nature of deviant workplace behaviors. Ş. Aydın, B. B. Dedeoğlu ve Ç. Ömer (Ed.). *Organizational behavior challenges in the tourism industry içinde* (ss.305-326). IGI Global.
- Yeşiltaş, M. ve Tuna, M. (2018). The effect of ethical leadership on service sabotage. *The Service Industries Journal*, 38(15-16), 1133-1159.
- Zhao, H., Peng, Z. ve Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206.

Hasta Bilgilerinin Yönetimi ve Gizliliğin Korunması

Dilek Aygin, Aysel Gül

Öz: Günümüzde bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmeler, hastaların kaliteli tedavi ve bakım alma istekleri ve bunları belirleme talepleri, kişisel verilere erişimi kolaylaştırmış olup bilgilerin korunması ve saklanması gereksinimini de beraberinde getirmiştir. Güvenilir bakımın temeli olan hasta mahremiyetinin korunması, bireysel otonominin bir gerekliliğidir. Bu noktada son derece hassas olan hasta bilgilerinin gizliliği ve bu bilgilerin aktarılması önemli bir parametredir. Özellikle sağlık sisteminde ileri teknolojilerin kullanılması, sağlık bilgilerine anında erişimi ve bilgi alışverişini kolaylaştırmakta, bakımın kalitesini arttırmakta ancak gizlilik ve mahremiyet ihlallerine ilişkin etik kaygılar da doğurmaktadır. Doğru bilginin yayılması, sağlık profesyoneli-hasta ilişkisinin etik ve pragmatik ilkeler çerçevesinde iyileştirilmesi ve tıbbi uygulamaların geliştirilmesi gibi birçok faydası bulunan bu sistemlerin gizlilik ve mahremiyet ihlallerine ilişkin olası risk ve engellere sahip oldukları açıktır. Bu konu ile ilgili yeterli sayıda çalışma olmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda, birbirinden farklı ileri sağlık bilgi teknolojilerinin ayrı ayrı incelendiği, yöntemler arasında değerlendirme yapılmasına olanak tanıyacak bir ortamın oluşturulmadığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak oldukça önemli olan hasta hakları, hasta bilgilerinin gizliliği ve bu bilgilerin aktarılması konusunda yapılmış çalışmalara değinilerek farkındalığı arttırmak ve bu konuda uygun politikaların geliştirilmesine referans oluşturmak amacıyla bu derleme makale kaleme alınmıştır.

Anahtar kelimeler: Gizlilik, mahremiyet, etik, teknoloji

Abstract: Today's advances in science and technology, the desire of patients to receive quality treatment and care, and their demands to identify them have facilitated access to personal data and brought about the need to protect and store information. Protection of patient privacy, which is the basis of reliable care, is a requirement of individual autonomy. At this point, the confidentiality of highly sensitive patient information and the transmission of this information is an important parameter. The use of advanced technologies, especially in the health system, facilitates immediate access to and exchange of information, enhances the quality of care, but raises ethical concerns regarding confidentiality and privacy violations. It is clear that these systems, which have many benefits such as disseminating the right information, improving the health professional-patient relationship within the framework of ethical and pragmatic principles and developing medical practices, have potential risks and obstacles for violations of confiden-

@ Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, daygin@sakarya.edu.tr

ID 0000-0003-4620-3412

@ Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, ayselgul@sakarya.edu.tr

ID 0000-0002-0073-8916

➔ Aygin, D., Gül, A. (2020). *Hasta bilgilerinin yönetimi ve gizliliğin korunması*. İş Ahlakı Dergisi, 13 (1), ss 79- 100.

tiality and privacy. It was seen that there are not enough studies on this subject. In the studies conducted, it was determined that different advanced health information technologies were examined separately and an environment that would allow for evaluation among the methods was not created. From this point of view, this article was written in order to raise awareness and create a reference for the development of appropriate policies in this regard by mentioning the important information about patient rights, confidentiality of patient information and the studies on transferring this information.

Key words: Confidentiality, privacy, ethics, technology

Hasta Bilgilerinin Yönetimi ve Gizliliğin Korunması

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin kabul edilmesiyle birlikte temel amacı "hastaları maddi ve manevi düzeyde güçlendirmek" olan hasta hakları kavramı tartışmaya başlanmıştır. Bu kavram, insan onuruna saygı duyma, kaliteli bakım ve hizmet alma, tıbbi müdahalelerde hasta rızasının alınması, mahremiyet ve özel hayata saygı ilkelerini içinde barındırmaktadır (Demirsoy ve Kırımlıoğlu, 2016; de Faria ve Cordeiro, 2014). Özellikle teknolojik açıdan bilgi işlem süreçlerinde yaşanan gelişmeler, hastaların tedavi ve bakımlarını belirleme taleplerini ve kişisel verilere erişimi kolaylaştırmış olup bilgilerin korunması ve saklanması gereksinimini de beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla bireylerin özel hayatına müdahale edilmesinin önlenmesi için son derece hassas bu verilerin korunması ve birtakım önlemlerin alınması elzemdir (Kim, Han ve Kim, 2017).

Hipokrat Yemini ile başlayan etik gereklilik, Dünya Tabipler Birliği'nin Cenevre Deklarasyonu ve Uluslararası Tıp Etiği Kodu'nda gizlilik kurallarını onaylamasıyla devam etmiştir (Beltran-Aroca, Labella, Font-Ugalde ve Girela-Lopez, 2019). Tüm dünyada kabul edildiği gibi "adalet, zarar vermeme, aydınlatılmış onam, gizliliğe saygı" ilkelerini barındıran tıp etiği, hasta bireye saygının bir gerekliliği olarak görülmektedir. İlerleyen dönemde bu ilke, mesleki örgütlerin kanunları ile 1996'da Amerika Birleşik Devletleri'nde cezai yaptırım uygulayan Sağlık Sigortası Taşınabilirliği ve Sorumluluk Yasası, 1998'de Birleşik Krallık'ta Veri Koruma Kanunu gibi yasal düzenlemelerle korunmuştur (Shenoy ve Appel, 2017). 2013 yılında bu yasadaki mevcut düzenlemeleri güçlendiren ve kişisel sağlık kayıtları, veri depolama, sağlık teknolojisi gibi birçok süreci etkileyen Omnibus Kuralı yayınlanmıştır (U.S. Department of Health & Human Services, 2017). Amerikan Cerrahlar Koleji (American College of Surgeons, 2016) ve Amerikan Ameliyathane Hemşireleri (AORN) de kanunun gerektirdiği şekilde hastanın bakımı için bu bilgilerin kullanılmasını ve gizliliğin sürdürülmesini temel almış, bu konuda önerilerde bulunmuşlardır (AORN, 2019). Bu bağlamda Türkiye'de de 1998 yılında Hasta Hakları Yönetmeliği yayınlanmıştır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 1998).

Hipokrat Yemini'yle birlikte Antik Çağ'dan bu yana süregelen sadece etik bağlamda değil pragmatik ilkeler doğrultusunda da bir haklılığı içerisinde barındıran (Saunders, 2016) "kişisel özerkliğe saygı ilkesi", bireylerin öz kontrolünü desteklemekte ve kişisel korumayı vurgulamaktadır (Kim, Han ve Kim, 2017). Temel bir insan ihtiyacı ve hakkı olarak kabul edilen gizlilik; seçim özgürlüğü, iletişimden kaçınma, bir durumun kontrolü olarak tanımlanmakla birlikte kişinin bedensel ve zihinsel bütünlüğüne erişimin kısıtlanması olarak da açıklanmaktadır (Demirsoy ve Kırımlioglu, 2016).

Hastaların bireysel haklarını ve menfaatlerini korumakla yükümlü sağlık profesyonellerinin gizliliği ve mahremiyeti sağlayarak bakım ve tedavi süreçlerinde hasta otonomisini etkin kılmaları esastır (Kim, Han ve Kim, 2017; Dheensa, Fenwick ve Lucassen, 2016). Çünkü bireylerin karar verme otonomisine sahip olması, hasta merkezli bakımın önemli bir parçasıdır. Hemşirelik felsefesi gereği hasta mahremiyeti kavramı temel bir ihtiyaç ve gerekliliktir, güvenilir hemşirelik bakımının da temelidir (Kim, Han ve Kim, 2017). Bu derleme makalenin amacı, son derece önemli olan hasta hakları, hasta bilgilerinin gizliliği, bu bilgilerin aktarımı konusunda yapılmış olan çalışma sonuçlarını tartışarak farkındalığı arttırmak ve bu konuda geliştirilmesi gereken politikalara ışık tutmaktır.

Hasta Tıbbi Kayıtlarının Gizliliği

Tıpta gizlilik, hastanın kendisine bakım verenlere sunduğu bilgilerin dolaşımını sınırlandırması ve sağlık profesyonellerinin bu bilgileri paylaşabilmesi için hastaya özel bir gerekçe belirterek kesin ve açık olarak hastanın bunu onaylaması demektir. Gerçekte hastaların gizlilik olmadan hekime/hemşireye gerçek ve eksiksiz bilgi vermesi söz konusu değildir. Hastanın rızası olmadan eşine, akrabalarına ya da arkadaşlarına da bireye ait gizli bilgiler verilemez. Ancak hastanın tıbbi durumundan kaynaklanan hâllerde yakınlarına bilgilerin aktarılması söz konusu olabilmektedir. Örneğin; bilinçsiz bir hastaya ait bilgiler eşi ile paylaşılabilir (Saunders, 2016).

Geniş yelpazede birçok personelin erişimine olanak sağlayan bu sistemlerde birtakım engeller söz konusudur (Niimi ve Ota, 2017). Bilginin türü ve içeriğine bağlı olarak kişiler, mahremiyetlerine daha fazla özen gösterilmesi gerektiğini düşünebilirler dolayısıyla aynı konuda bile hastaların sağlık çalışanları ile bilgilerini paylaşma konusundaki tutumları değişiklik gösterebilir (Ting, Yong, Yin ve Mi, 2016). Her ne kadar hasta sağlık bilgileri, tıbbi tedavi ve bakım için zorunlu olsa da bazı hâllerde profesyonellerin tüm bilgilere erişimi gerekli olmayabileceği gibi hastaların bir kısmının bu verilerin tamamına erişimi reddettikleri durumlar da

ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda sağlık bilgilerine olan ihtiyaç ile kişisel bilgilerin gizliliğine saygı arasındaki dengenin iyi kurulması gerekmektedir (Niimi ve Ota, 2017). Schwartz ve arkadaşları (2015) tarafından elektronik sağlık kayıtlarında kişisel verileri depolanan hastalara bu bilgilere erişim parametrelerini belirleme izni verilmiş ve hastaların tercihleri ölçülmüştür. Burada hastaların yarısından fazlası (%57) bilgilerin erişimine kısıtlama getirmemiş, 36 hasta ise elektronik sağlık kayıtlarındaki tüm kişisel verilere erişimi sınırlamıştır. Sağlık profesyonellerinin kişisel bilgilere erişiminin sınırlandırıldığı ya da tamamen reddedildiği tespit edilmiştir (Schwartz vd., 2015). Abdelhamid ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada ise hastaların iletişime açık olmalarına karşın gizlilik ve mahremiyetin ortadan kalkacağı yönündeki endişelerinin kişisel sağlık bilgilerinin paylaşılmasının önündeki en büyük engel olduğu görülmüştür (Abdelhamid, Gaia ve Sanders, 2017). Özetle:

- Karşılıklı güven ilişkisinin bir sonucu olarak hasta, vermiş olduğu bilgilerin gizli kalacağı inancına sahip olmalı,
- Hasta, baskıya maruz kalmaksızın kendi bakımıyla ilgili olarak kararlar almakta serbest olmalı,
- Tıbbi tedavi ve bakım süresince toplanan verilerin korunacağına güvenmeli,
- Hasta kendi bedenine gereksiz ya da utanç verici herhangi bir uygulamaya maruz kalmamalıdır (Zibrowski, Shepherd, Booth, Sedig ve Gibson, 2019).

Fiziksel, karar verici ve bilgilendirici boyutları olan gizlilik ihlalleri, kasıtlı ya da kasıtsız olarak gerçekleşebilmektedir. Kasıtlı ihlaller, sağlık profesyonelinin hasta bilgilerini doğrudan yetkisiz bir kişiye iletmesiyle ortaya çıkarken kasıtsız ihlaller, yanlışlıkla yetkisiz bir bireyin hasta hakkındaki bilgileri görmesini ya da duymasını sağlayacak koşulların istenmeden yaratılması durumunda ortaya çıkmaktadır. Tabii kasıtlı ihlaller veya bir kişinin sağlık bilgilerini yeterince koruyamamak birtakım yasal yaptırımları da beraberinde getirmektedir (Zibrowski, Shepherd, Booth, Sedig ve Gibson, 2019). Karro ve arkadaşları (2005) tarafından Avustralya'da bir acil serviste gerçekleştirilen çalışmada, hastaların yarısına yakınının (%45) acil serviste gizliliğin ihlal edildiği en az bir olaya tanıklık ettiği belirlenmiştir. Hastaların %41'i başka hastalarla sağlık profesyonellerinin yaptıkları görüşmeleri duyduklarını, %15'i ise kendi görüşmelerinin başkaları tarafından duyulduğunu hissettiğini belirtmişlerdir. Hastaların %10'u başka bir hastanın mahremiyetine dikkat edilmediği için vücudunu gördüğünü, %4'ü ise bu durumla kendisinin karşı karşıya kaldığını dile getirmiştir ve duvarlı kabinlerde perdeli paravanlara göre daha az mahremiyet ihlali yaşandığı anlaşılmıştır (Karro, Dent ve Farish, 2005).

Sağlık bilgileri sadece objektif gözlemler, teşhis ve test sonuçlarına değil hastanın yaşam tarzı, alışkanlıkları gibi öznel izlenimlere de dayandığından bu hassas bilgilerin ifşası, kişilerin itibarını zedeleyebilir, bireylere maddi ve manevi kayıplar getirebildiği gibi kişisel aşağılanmaya bile yol açabilir. Hatta asansör, kafeterya gibi alanlarda hastalar hakkında konuşma, telefon görüşmeleri ya da elektronik verilere erişimde yapılan dikkatsiz davranışlar da gizlilik ihlallerine zemin hazırlayabilmektedir (Beltran-Aroca vd., 2016). Beltran-Aroca ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada, gizlilik ihlallerinin en yaygın nedeninin klinik ve/veya kişisel verilerin hastanın klinik tedavi ve bakımına dâhil olmayan tıbbi personele ya da hastanenin dışındaki insanlara açıklanması nedeniyle ortaya çıktığı ve belirlenen olayların daha çok koridorlar, asansörler, soyunma odaları gibi ortak kullanım alanlarında gerçekleştiği belirlenmiştir (Beltran-Aroca vd., 2016). Dolayısıyla kamuya açık alanlarda tanımlanabilir hasta bilgilerinin paylaşılması etik değildir. Mohammadi ve arkadaşlarının (2018) 200 hasta ile gerçekleştirdikleri kesitsel çalışmada, hastaların %21'inin zayıf, %72'sinin orta, %7'sinin iyi düzeyde mahremiyet ve gizlilik bilincinin olduğu ve %76,5'inin gizliliğin tanımını doğru şekilde yapabildiği görülmüştür (Mohammadi vd., 2018).

Sağlık profesyonelleri; iletişim, hastaya özgü değerlendirmelerin paylaşımı ve hastaların tıbbi kayıtlarının (laboratuvar testleri ve görüntüleme yöntemlerinin raporları gibi) gizliliği konusunda eğitim almaları sağlanmalıdır. Hastanın gizliliği, hekim tarafından tedavi edilmediğinde bile devam eder (Naam ve Sanbar, 2015). Bu bağlamda hasta gizliliğini beş alt boyutta inceleyebiliriz:

1. *Hasta gizliliği mutlak değildir.* Gizlilik, önemli etik ve yasal sorumluluk olması-na karşın mutlak değildir. Dolayısıyla hastaların kişisel verilerinin açıklandığı durumlar ortaya çıkabilmektedir. Hastanın açıktan ya da dolaylı olarak onay verdiği ya da hastanın izin vermek için yeterliliğinin olmadığı ancak açıklanması kişinin yararına olacak hâllerde kişisel verilerin paylaşılmasına yasal bir düzenlemeyle izin verildiği durumlarda (veya kamu yararının söz konusu olduğu vakalarda) kişisel verilerin paylaşımına gidilebilmektedir (Simpson, 2018).
2. *Açık veya zımni.* Hasta bilgilerinin ifşa edilmesi, açıktan ya da zımni (üstü kapalı, açıkça olmayan) olabilir. Bir hasta, bilgilerinin kullanılmasını ya da açıklanmasını kabul ettiğinde açık onay vermiş olur. Ayrıca hasta doğrudan ifade etmese bile onam imzalatılmadan yapılan tıbbi işlemlere ses çıkarmaması ve bilgilerinin kullanımına izin verebileceği yönündeki çıkarımda bulunulması ise zımni onaydır (Rimmer, 2017).

3. *Hastanın genel sağlık durumu.* Hastanın kendi bilgilerinin ifşasına karar verme kapasitesine sahip olup olmadığının, mevcut hastalıklarının bu durumu nasıl etkilediğinin hekim tarafından değerlendirilmesi önemlidir (Rimmer, 2017).
4. *Tüzüğün gerektirdiği açıklamalar.* Doktorun hasta bilgilerini kanunen talep etmesi ya da mahkeme tarafından bu bilgilerin doktordan istenmesi hâlinde verilerin ifşası gereklidir. Bu noktada hekimin yalnızca talebe ilişkin hasta bilgilerini açıklaması önemlidir. Eğer mümkünse ve süreci sekteye uğratmayacaksa mahkemeye yapılan açıklamalar hakkında hastaya bilgi verilmelidir (Rimmer, 2017).
5. *Kanun gereği açıklama.* Birçok yasa; bulaşıcı hastalıkların bildirimi, terörizmin önlenmesi, sağlık ve sosyal bakım hizmetlerinin sağlanması gibi nedenlerle hasta bilgilerinin paylaşılmasına izin vermektedir (Rimmer, 2017).

Bilgi Aktarımı ve Teknolojinin yeri

Bilim ve teknolojideki gelişmeler, sağlık bilgilerine anında erişimi ve bilgi alışverişini kolaylaştırmaktadır. Sağlık çalışanları açısından bu durum, bakım kalitesinin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Ancak ileri teknolojilerin kullanılması, etik ve mahremiyet üzerine olan kaygıları da beraberinde getirmektedir. Sağlık bilgi teknolojileri, tele-tıp/tele-sağlık, elektronik tıbbi kayıtlar, elektronik klinik destek sistemleri, çevrim içi sağlık kaynaklarından oluşmaktadır. Bu kaynakların kullanımının getirdiği avantajların yanı sıra dezavantajlarını da en aza indirmek için gereken profesyonel çaba gösterilmelidir (Naam ve Sanbar, 2015).

Elektronik Sağlık Kayıtları

Günümüz dünyasında birçok sağlık kuruluşu, elektronik hasta kayıt sistemini uygulamaya koymuştur. Bu sayede hastaya ait birçok tıbbi veriye sağlık personelinin kolaylıkla ulaşması sağlanmıştır (Niimi ve Ota, 2017). Bu kayıt sistemleri aynı zamanda bireylerin sağlık bilgilerine erişimine, paylaşabilmesine ve yönetmesine olanak tanıyan gizli ve güvenilir bir elektronik uygulamadır. Elektronik sağlık kayıtları; taşınabilirlik, sağlık profesyonelleri arasında iletişim, sistematik ilaç tedavisi ve ilaç incelemeleri yoluyla tıbbi hata riskinin azaltılmasında etkilidir (Shenoy ve Appel, 2017). Buna ek olarak, doğru reçeteler, bilgiye uzaktan erişim, okunaklı bilgiler, hastalıkları önlemeye yönelik hatırlatıcılar gibi daha birçok olanağı da hastalara sunmaktadır. Oysaki bu sistemin gelişimi, hastaların sağlık öyküsü, bakım planları ve doktorun düşünce süreçlerini değil faturalandırma, idari işlemler gibi yapılar üzerine odaklanmıştır (Sulmasy, López ve Horwitch,

2017). Abdekhoda ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında, kişisel sağlık kayıtlarının oluşturulmasıyla beraber hastaların sağlık durumlarına ilişkin gelişmelerde aktif rol almaya başladıkları, bu uygulamanın hastalarda öz yeterlilik düzeyini arttırdığı, kişisel bakım sürecini geliştirdiği, tıbbi tedavi ve bakım maliyetini azalttığı, gereksiz tetkik sayısını da minimal düzeye indirdiği tespit edilmiştir (Abdekhoda, Dehnad ve Khezri, 2019).

Sağlık bilgilerinin gizliliğinin ve güvenliğinin sağlanması tüm ülkeler için öncelikli konular arasındadır. ISO Sağlık Bilişimi Teknik Komitesi, sağlık profesyonelleri tarafından hasta verilerinin elektronik ortamda ortak kullanımını sağlamak amacıyla çalışmaktadır. Bu komitenin üzerinde çalıştığı en önemli konulardan biri, elektronik ortamda hasta bilgilerinin gizliliğinin korunmasıdır. Ayrıca Mayıs 2005'te 58. Dünya Sağlık Meclisi, hasta bilgi sistemleri, birlikte kullanılabilirlik, hasta bilgilerinin gizlilik ve mahremiyetine ilişkin Dünya Sağlık Örgütü için bir e-sağlık stratejisi oluşturulması kararını kabul etmiştir. Dünya Sağlık Örgütü, meclisin bu kararını uygulamak için üye devletlerden Sağlık Bakanlığı tarafından desteklenen ulusal düzeyde bir e-sağlık hizmeti oluşturmasını önermektedir. Bu yapı, e-sağlık verilerinin birlikte çalışılabilirlik standartlarının yönetimi, hasta bilgilerinin gizlilik ve güvenliğinden sorumlu bölümlerinden oluşmalıdır. Dünya Sağlık Örgütü, hasta verilerinin gizlilik ve güvenlik standartlarının geliştirilmesi gerektiğine dikkati çekmektedir. Bireysel hasta verilerinin yetkisiz ifşadan korunması önemlidir. Bu noktada hasta verilerinin toplanması, depolanması ve kullanılmasını düzenleyen ulusal düzenlemelerin geliştirilmesi ve bunların benimsenmesi bir gerekliliktir (WHO Global Observatory for eHealth, 2012).

Yasal düzeyde önlemler alınmasına karşın gizliliğin korunmasına yönelik etik kaygılar hâlâ devam etmektedir (Shenoy ve Appel, 2017). Sağlık profesyonellerinin hastaya ait sağlık kayıtlarının görüntülenmesi, bunların kopyasının alınması ve üzerinde değişiklik yapabilmesine yönelik yasal hakları bulunmaktadır ve sorumluluk kullanıcıya aittir. Dolayısıyla gizliliğin sürdürülebilir olmasında temel nokta, yetkili kişilere erişimin sağlanmasıdır. Erişim, belirlenen kullanıcı adı ve şifreyle gerçekleştirilebildiği gibi parmak, retina ya da yüz tanıma gibi biyometrik sistemlerle de yapılabilmektedir (Harman, Flite ve Bond, 2012). Dolayısıyla hasta mahremiyetinin sağlanması ve sağlık bilgi sistemlerinde hasta verilerinin korunabilmesi için elektronik sağlık kayıtları şifrelenmeli, hasta bilgilerine güvenli erişim sağlanarak yeterli depolama alanı oluşturulmalıdır. Ayrıca bilgi paylaşımı ve izinsiz erişim ya da sağlık kayıt sistemindeki değişikliklere karşı elektronik imza yoluyla doğrulama sağlanmalıdır (Chiuchisan, Balan, Geman, Chiuchisan, ve Gordin, 2017).

Günümüz dünyasının sunduğu bu teknolojik olanaklar, bütüncül hemşirelik bakım kayıtlarını elektronik ortama taşımış olsa da verilerin aktarılması sürecinde olası gizlilik ihlallerine karşı da önlemlerin alınmasını gerekli kılmıştır. Bu konuya ilişkin Amerika Ameliyathane Hemşireler Derneği'nin (AORN) yayınlamış olduğu kılavuzlar bulunmaktadır. AORN (2016) kılavuzuna göre:

- Klinik dokümantasyon, klinikteki iş akışını destekler ve kolaylaştırır nitelikte bir formatta sunulmalıdır.
- Perioperatif hemşirelik bakım sürecinin takibinde kalite değerlendirmesinin yapılabilmesi için zorunlu raporlama sistemlerini içermelidir.
- Sağlık hizmetleri dokümantasyon sistemleri, sağlık verilerinin ortak bir platformda bir araya getirilebilmesine ve çalışılabilirliğini arttırmasına destek olmak amacıyla standart klinik terminolojilerini içermelidir.
- Bu sistemlerde yapılandırılmış olan veriler, yeni verilerin toplanmasına izin vermeli, araştırma ve analitik düzeyde sonuçların elde edilmesine imkân tanımalıdır.
- Perioperatif dokümantasyon, hasta bakımına ilişkin tüm verileri içermelidir.
- Hasta bilgilerinin güvenliğini sağlamalı, gizlilik korunmalıdır (Fencel, 2016).

İnternet

Yirminci yüzyıldan itibaren internet güçlü bir iletişim aracı olarak kullanılmaya başlanmış olup avantajları ve dezavantajları da beraberinde getirmiştir. Özellikle son yıllarda akıllı telefonlar, tabletler ve iPad gibi küçük ve mobil cihazların kullanılmasıyla internete ve dolayısıyla bilgiye erişim kolaylaşmıştır (Tran vd., 2014). Ciddi hastalık tanısı konulan ve karmaşık tedavi sürecine girecek olan hastaların sıklıkla internete başvurdukları görülmektedir. Hastaların ve sağlık profesyonellerinin büyük bir bölümü, interneti tıbbi bilgi almak için güvenilir ve erişilebilir bir kaynak olarak görmektedir (Davaris, Barnett, Abouassaly ve Lawrentschuk, 2017). Holmes ve arkadaşları (2019), kanser hastalarının interneti kullanma nedenlerini araştırdıklarında, bireylerin aynı hastalığı olanlar tarafından oluşturulan sosyal medya platformlarını öz bakımlarına ilişkin kararlar almak için kullandıklarını belirlemişlerdir. İnterneti bu amaçla kullanan hastaların beceri eksikliği, internete erişim zorluğu ve bilgi kalitesiyle ilgili endişeler yaşadıkları tespit edilmiştir (Holmes, 2019).

Amerika Birleşik Devletleri'nde yaklaşık 150 milyon insan, internet ortamında sağlık bilgisi aramaktadır. Hastaların doktor ziyareti gerekmediğinde genellikle doktora sorular sormak (%77), randevu almak (%71), ilaç yazdırmak (%71) ve test

sonuçlarını almak (%70) amacıyla bu platformu kullandıkları görülmüştür (Blake, Schwemmer ve Sade, 2012).

Ayrıca akıllı telefonların yaygınlaşmasıyla birlikte hem eğitim hem de hastalık tanı ve yönetimi, ilaç tedavisi gibi klinik amaçlar için de kullanımı artmıştır. Plant ve Fish'in (2015) internet, e-posta ve kişisel elektronik cihazların cerrahi asistanlar arasındaki kullanım tercihlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, katılımcıların tamamına yakını (%93,8) günlük internet kullanımlarında klinik görevlerinin etkili olduğunu söylemişlerdir. Bu konuda özellikle e-posta kullanımının oldukça yaygın olduğu (%85), büyük bir kısmının (%74) e-postayı hasta bakımı için çok önemli/son derece önemli olarak değerlendirdiği tespit edilmiştir. Yanıt verenlerin %98,7'sinde akıllı telefonun olduğu belirlenmiş, bunların %82,9'u hasta bakımı için akıllı telefonları çok önemli/son derece gerekli görmüştür. Yazılı mesajlaşma, asistanların yarısından fazlasının (%57,8) ilk iletişim yöntemi olmasına karşın geleneksel çağrı sistemini yalnızca %1,3'ü birincil iletişim yöntemi olarak kullanmış ve hiçbiri bu sistemi tercih etmemiştir. Çalışmaya katılanların büyük bir kısmının (%72) bu sistemleri kullanırken uygulanması gereken kuralların varlığından haberdar olmadığı ya da farkında olmasına rağmen içerikleri hakkında herhangi bir fikre sahip olmadıkları görülmüştür (Plant ve Fish, 2015).

Hekimler ve hastalar arasında e-posta, cep telefonu ve kısa mesaj kullanımını araştırmak amacıyla yapılan bir diğer çalışmada, hekimlerin %72'sinin e-posta adreslerini (yarısından fazlası gizlilik kurallarına dikkat etmemiş), %74'ünün ise cep telefon numaralarını hastalarına verdikleri (genellikle hastaların sorularını cevaplamak (%82) ve randevu zamanlarını değiştirmek (%72) için), sağlık koşullarını takip için ise cep telefonu aramaları ve kısa mesajı tercih ettikleri anlaşılmıştır. E-posta, cep telefonu ve kısa mesajların avantajları arasında; hasta-hekim ilişkisini güçlendirme, takibi kolaylaştırma ve zaman kazandırma sayılmıştır. Belirgin dezavantajları ise hasta tarafından kötüye kullanılma, özel hayata müdahale ve tedavi ücretlerinin ödenmemesi olarak belirlenmiştir (Dash, Haller, Sommer ve Junod-Perron, 2016). Varsi ve arkadaşları (2013) çalışmalarında; hastaların internet tabanlı hizmete gerek duymadıkları, başka yerlerden bilgi edinebildikleri, telefon ya da yüz yüze iletişimi tercih ettikleri ve sisteme girişte yaşanan teknik problemlerden dolayı internet tabanlı hizmet sağlayıcı uygulamasını tercih etmediklerini belirlemişlerdir (Varsi, Gammon, Wibe ve Ruland, 2013).

Sosyal Medya

İnternet ve mobil teknolojideki gelişmeler, iletişim kurma, bilgiye erişim ve bilgiyi/deneyimi paylaşma şekillerinin değişmesine yol açmış, sosyal medya araçlarının

(bloglar, video paylaşımı, wikiler, sosyal ağlar vb.) ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Jildeh, Okoroha, Guthrie ve Parsons III, 2019; Denecke, 2014). İnternet kullanıcılarının yaklaşık %80'inin sağlık sorunu, doktor, tedavi seçenekleri aramak için sosyal medyayı ve buradaki platformları kullandıkları bildirilmektedir (bu oran giderek artmaktadır) (Jildeh, Okoroha, Guthrie ve Parsons III, 2019; McLawhorn, De Martino, Fehring ve Sculco, 2016). Buna ek olarak bireyler, sağlık durumlarına ilişkin duygu ve düşüncelerini ifade etmek, doktorlarla iletişim kurmak ve prognoz takibi sağlamak amacıyla da sosyal medyayı kullanmaktadırlar (Jildeh, Okoroha, Guthrie ve Parsons III, 2019). Sosyal medyanın; hasta eğitimi vermek, sağlık hizmetleri maliyetini azaltmak, hizmet ağındaki etkileşim ve iletişimi kolaylaştırmak gibi faydaları da bulunmaktadır (Richter, Muhlestein ve Wilks, 2014).

Sosyal medya kullanımındaki çarpıcı artışlar, birçok hekimin profesyonel düzeyde kullanmasına neden olmuştur. Hekimlerin %65'inin profesyonel sorunlar ve klinik deneyimleri araştırmak ve paylaşmak, uygulamaları pazarlamak, araştırmalar yapmak, meslektaşlarla iletişim, sağlık savunuculuğuna katılmak gibi nedenlerle profesyonel olarak platformda yer aldıkları belirtilmektedir (Yousuf, Bakar, Haque, Islam ve Salam, 2017). İlğün ve Ugurluoğlu'nun (2019) çalışmasında, özel hastanelerde Facebook, Twitter ve Instagram gibi sosyal medya platformlarının sağlıkla ilgili bilgi ve reklam paylaşımları için sık kullanıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmada, hastanenin tanınırlığının artması avantaj olarak görülürken kurumla ilgili kötü yorumları silmenin zor olması ise dezavantaj olarak görülmüştür (İlğün ve Ugurluoğlu, 2019).

Sosyal medyadaki olumlu gelişmelere karşın gizlilik ihlali, ciddi potansiyel risk olarak karşımıza çıkmaktadır. Hasta gizliliğini korumak, sağlık profesyonellerinin yasal ve etik sorumluluğudur. Bu noktada Amerika Tabipler Birliği, hekimler için sosyal medya kullanımına ilişkin kılavuz yayınlamıştır (American Medical Association, 2019). Amerika Tabipler Birliği'ne göre doktorlar tarafından tanımlayıcı hasta bilgileri paylaşımından kaçınılması, eğitim ya da başka nedenlerle bilgi paylaşımı gerçekleştirildiğinde gizlilik, mahremiyet ve bilgilendirilmiş onamla ilgili etik rehberlerin takip edilmesi, hekimlerin bu süreçte gizlilik ayarlarını kullanmaları önerilmektedir. Ayrıca meslektaşlarının profesyonel görünmeyen içerikleriyle karşılaşmaları hâlinde müdahale edebildikleri ve paylaşımlarından doğacak olumsuz sonuçlardan da sorumlu oldukları ilave edilmektedir (American Medical Association, 2019).

Hastaların fotoğraflarının ve videolarının sosyal medyada yayınlanması, gizlilik ve mahremiyetin ihhalidir. Ancak günümüzde sosyal medya sitelerinde, klinik

görüntülerle karşılaşmak neredeyse sıradanlaşmıştır. Ameliyathanelerde hastalar, yenidoğanlar, diske edilen kadavralara kadar pek çok fotoğraf görüntülenmektedir. Oysaki bu görüntülerin büyük çoğunluğu kimliği açığa çıkarmakta, profesyonel olmayan gerekçelerle yayınlanmaktadır. Ancak bu yasa dışı ve etik olmayan davranış birtakım yasal sonuçları da beraberinde getirmektedir (Shaikh, 2019). Medyada hasta gizliliğinin ihlaline ilişkin birçok habere yer verilmektedir. Dört hemşirelik öğrencisinin insan plasentasıyla çekilen fotoğraflarını Facebook'ta yayınlamaları üzerine üniversite ile ilişkilerinin kesildiğine yer veren haberde, öğrencilerin bu fotoğrafları kısa bir süre sonra kaldırmalarına rağmen yaptırımın değişmediği belirtilmektedir (Daily Mail, 2011). Ancak Türkiye örneklerinde yaptırımların disiplin soruşturmasından öteye gitmediği, cezaların caydırıcı olmadığı bilinmektedir.

Tele-Tıp

Bilgi teknolojisindeki gelişmeler, insanların zaman ve mekân algılarını dolayısıyla etkileşim şekillerini de değiştirmiştir (Williams, Bhatti, Alam ve Nikolian, 2018). 1970'li yıllardan itibaren sağlık sistemi içerisinde yerini alan tele-tıp (Asiri, Albishi, AlMadani, ElMetwally ve Househ, 2018), gelişen teknolojiyle birlikte hastalara birçok kolaylık getirmiştir. Bu uygulama, eve bağlı, kırsal alanda yaşayan ya da bakıma erişimi başka nedenlerle kısıtlı olan hastaların uzaktan bakım almalarına olanak sağlayan bir sistemdir. Postoperatif bakımda önemli rolü olan bu sistem, başarılı klinik sonuçları, artan hasta memnuniyeti, daha az bekleme süresi, daha fazla erişilebilirlik ve azalan maliyet ile tercih nedenidir (Williams, Bhatti, Alam ve Nikolian, 2018). Segura-Sampedro ve arkadaşları (2017), apendektomi sonrası hastalarda tele-tıp bazlı takiplerin postoperatif erken dönem komplikasyonların değerlendirilmesinde güvenilir ve uygulanabilir olduğunu, hasta memnuniyetini arttırdığını tespit etmişlerdir (Segura-Sampedro vd., 2017). Bir başka çalışmada, yarık dudak/yarık damak ameliyatı sonrası hastaların tele-tıp uygulaması ile takibinin seyahat süre ve mesafe tasarrufu sağladığı görülmüştür (Costa vd., 2015). Valente ve arkadaşlarının (2015) çalışmalarında, plastik cerrahların tamamına yakını, canlı yayının iyi/mükemmel bir öğrenme deneyimi olduğunu, eğitimlerine katkı sağladığını ve tıbbi araştırmalara erişimin kolaylaştığını ifade etmişlerdir (Valente vd., 2015).

Tele-tıp her ne kadar hastalar için faydalı olarak düşünülse de etik sorunları da beraberinde getirmektedir. Elektronik bakım ve bilgi alışverişinin hekim-hasta ilişkisini zayıflatacağı, kaliteyi düşüreceği, güvenlik sorunlarının ortaya çıkacağı ve bakımın sürekliliği noktasında yeni riskler yaratacağı düşünülmektedir (Chaet, Clearfield, Sabin ve Skimming, 2017). Tele-tıpta gerçekleşen gizlilik ihlalleri, görsel ve işitsel olabilmektedir. Burada görsel ya da işitsel hasta verilerinin kasıtlı veya

kasıtsız izlenmesi etik ve yasal değildir. Hastaların, özel durumlarda yakınlarının sözlü ve/veya yazılı olarak bilgilendirilmiş onamlarının alınması ve formun imzalanması gerekmektedir (Naam ve Sanbar, 2015).

E-Posta

Günümüzde tıp dünyasında meydana gelen gelişmeler, çevrim içi iletişim ağı kullanım sıklığını da arttırmıştır. İnternete bağlı cep telefonları sayesinde sosyal medya araçları dâhil olmak üzere birçok sanal iletişim ağı kullanılmaktadır. Daha öncesinde yüz yüze gerçekleştirilen hasta-hekim ilişkisi yerini sanal ortamlara bırakmıştır. Bu yöntemlerin hasta-hekim ilişkisinde uyumu arttırdığı, hasta eğitimini ve takibini arttırdığı belirtilmektedir (Daniel, Jabak, Sasso, Chamoun ve Tamim, 2018). Elektronik iletişimin en geleneksel yollarından biri olan e-posta; ucuz, dinamik ve etkili bir yöntemdir. Asenkronize olduğundan mesajlaşma hizmetlerine kıyasla daha az invazivdir ve doktorların hastalarına daha sonrasında cevap verme imkânı sağlamaktadır (Krynski, Goldfarb ve Maglio, 2018).

Ancak tıbbi kullanım için özel olarak tasarlanmadığından bilgilerin elektronik kayıtlara aktarılması zor ve yorucudur. Bununla birlikte e-postada veriler uygun şekilde şifrelenmediğinden hastanın hekime ya da hekimin hastaya ait kişisel sağlık bilgilerini paylaşması, sanal ortamın ele geçirilmesi gibi riskleri nedeniyle tehliktir ve güvenlik önlemleri yetersizdir (Krynski, Goldfarb ve Maglio, 2018). Randevu, idari yazışmalar vb. gibi durumlar dışında hasta bakımına ilişkin veriler gizli tutulmalıdır. Ayrıca hastalar kullandıkları bilgisayarların da güvenliğini sağlamalıdır. Kanunlar, hekimlerin e-posta yoluyla kişisel sağlık verilerini göndermesine izin vermesine karşın bu bilgilerin yetkisiz kişilerin eline geçme ihtimali nedeniyle önermemektedir. Bu bağlamda doktorlar, e-posta yöntemini kullanmadan önce hastadan yazılı onay almayı düşünmelidirler (Rosner, 2006).

E-posta her ne kadar hastalık yönetimi, sağlık teşviki ve maliyetlerin azaltılmasında etkili bir yöntem olsa da kullanımı istenilen düzeyde değildir. Hasta ve doktorun kendine has özellikleri, gizlilik ve güvenlik konusundaki kaygıların e-posta kullanımını kısıtladığı düşünülmektedir (Antoun, 2016). Daniel ve arkadaşları (2018) çalışmalarında, hekimlerin çoğunluğunun (%70,2) sosyal medya ve diğer çevrim içi uygulamaların hekimler arasındaki iletişimde etkili olduğunu, yarısına yakını (%42,4) ise hasta eğitiminde yararlı bulduklarını, sadece üçte biri hasta tedavisinde kullanabileceğini ortaya koymuşlardır. Tıbbi sorunlara yol açacağı düşüncesinin yanı sıra hasta-hekim gizliliğini ortadan kaldıracağı endişesi gibi nedenlerle tercih edilmediği sonucuna varılmıştır (Daniel, Jabak, Sasso, Chamoun ve Tamim, 2018). Bir diğer çalışmada, onkoloji merkezindeki e-posta uygulamaları, hasta ve

hekim tercihleri bağlamında incelenmiştir. Hekimlerin hastalara göre iki kat daha fazla e-posta kullandıkları, bakımı yönetmek için diğer sağlık çalışanlarıyla düzenli olarak e-postadan yararlandıkları görülmüştür. Hastaların doktorların e-posta adreslerini bilmemek, yanıt alma zamanı, mahremiyet ve gizlilikle ilgili, hekimlerin ise yanlış iletişim ve iş yükü konusunda endişeleri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca e-posta iletişiminin nadiren hasta kayıtlarında belgelendiği anlaşılmıştır (Cook vd., 2016; Makarem ve Antoun, 2016).

Dolayısıyla hastalar ve doktorlar arasında bir iletişim yöntemi olarak e-posta kullanımının sınırlı olduğu görülmektedir. E-posta; randevu onayı, bakımın sürekliliğinin sağlanması, pap-smear gibi yöntemlere ilişkin hasta eğitimlerinin hatırlatılması gibi konularda etkili bulunmaktadır (Makarem ve Antoun, 2016). Makarem ve Antoun'un yaptıkları çalışmada (2016), hasta ve hekimlerin çoğunluğunun e-posta yöntemiyle iletişim kurmak istedikleri belirlenmiştir. Ancak hastaların yalnızca %19'unun doktorlarıyla iletişimde bu yöntemi kullandığı, hekimleri ise sadece %5,1'inin e-postayı tercih ettiği anlaşılmıştır. Görüşmeler esnasında doktorların yaklaşık yarısının bu iletişim yönteminin bile farkında olmadığı, sadece %17'sinin hastasına iletişim amacıyla e-posta adresini vermeyi teklif ettiği görülmüştür (Makarem ve Antoun, 2016). Bu yöntemin kullanılmasına ilişkin yeterli duyuru ve hasta eğitimi yapılması, gizliliğin korunması ve güvenlik açısından kurumsal politikaların geliştirilmesi ve desteklenmesi önemlidir.

Sonuç olarak bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, sağlık bilgi teknolojilerindeki ilerleme ve değişimi beraberinde getirmektedir. Bu sayede sağlık bilgilerine hızlı erişilmekte, daha hızlı ve kolay bilgi alışverişi yapılmakta, bireylere sunulan tedavi ve bakımın kalitesi her geçen gün artmaktadır. Doğru bilginin yayılması, hasta-sağlık profesyoneli ilişkisinin iyileşmesi ve tıbbi uygulamaların geliştirilmesi gibi daha pek çok faydası bulunan ileri teknolojilerin, etik, gizliliğin ve mahremiyetin ihlali gibi birtakım olası risk ve engelleri içerisinde barındırdığı görülmektedir. Bu noktada koruyucu önlemlerin alınması, uygun sistemlerin geliştirilmesi, eğitim planlarının oluşturulması ve kurumsal bir politikanın benimsenmesinin gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Management of Patient Information and Privacy Protection

Dilek Aygin, Aysel Gül

Abstract: Developments in science and technology have led to globalization in today's world. Moreover, the developments have gone far beyond the concepts of time, space, and person; they have started to reach people rapidly and easily, with individuality being reduced to a minimum. Thus, the boundaries on individuals' life/space and the values/elements belonging to this space have become transparent. The healthcare field has also taken its large share from these technological developments, and the use of information technologies in the healthcare field has gradually increased. Instant access to medical information has provided a rapid acceleration in the ease of information exchange and care quality. However, this emerging picture of transparency has brought certain concerns about privacy and privacy violations. The concept of patient rights, which had begun being discussed alongside the adoption of the Declaration of Human Rights, also embodies many significant principles such as respect for human dignity, receiving patient approval in medical interventions, privacy, and respect for one's personal life. Therefore, preventing these emerging concerns and protecting data about individuals' private lives have become quite important. The ethical requirements begun with the Hippocratic Oath have gained strength alongside the laws states have enacted about this issue, as well as the suggestions offered by various organizations and communities toward patient confidentiality and privacy. In Turkey, activities of units established on this issue have been developing gradually since the Patient Rights Code came into effect (1998).

Protecting individual rights and patients' benefits is one of the primary responsibilities of healthcare professionals. In this context, healthcare professionals essentially must activate patient autonomy by providing privacy and confidentiality during the care and treatment process. Autonomy, which is an important part of patient-centered care, is also a basic need and necessity.

@ Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, daygin@sakarya.edu.tr

@ Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, ayselgul@sakarya.edu.tr

➔ Aygin, D., Gül, A. (2020). *Hasta bilgilerinin yönetimi ve gizliliğin korunması*. İş Ahlakı Dergisi, 13 (1), ss 1- 26.

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2020.13.1.0144
İş Ahlakı Dergisi, 2020
isahlakidergisi.com

Confidentiality of Patient Medical Records

Limiting the transfer of information patients provide to the healthcare professionals providing them care and receiving clear and precise approval with a specific reason for being able to share this information in necessary cases underlie the concept of confidentiality in medicine. Without confidentiality, patients have nothing to gain in providing doctors/nurses with real and complete data about their subjective information. Therefore, confidential communication is the basis established between healthcare professionals and patients. In this context, healthcare professionals have no stake in sharing patient data without the patient's approval. However, cases that arise from a patient's medical condition are not included in this issue. Despite all the precautions taken and attention shown, individuals are seen to give different reactions on the point of having their information shared. Clearly certain factors will be effective on this point, such as establishing a relationship of mutual trust, strengthening the belief that information will remain anonymous, providing individual autonomy, and not exposing the patient to embarrassing practices.

Patient data involve not only the objective observations, diagnoses, and test results, but also certain subjective data such as the individual's life style and habits. Therefore, disclosing this information leads to reputational loss and certain material and moral consequences for individuals. Protecting confidentiality under all conditions will prevent the potential of unintentional disclosure. Educating healthcare professionals on this issue so that this protection of confidentiality is also maintained when the patient is not receiving any treatment from the doctor is quite important.

Information Transfer and the Place of Technology

The concerns and worries raised by health information technologies regarding confidentiality and privacy violations are as remarkable as the advantages they provide. The use of these technologies is seen to have become widespread, especially in tele-medicine/tele-healthcare, electronic medical records, electronic clinical support systems, and online medical records. A great duty and responsibility has fallen upon healthcare professionals to eliminate the potential disadvantages in using these resources.

Electronic Medical Records. The electronic medical systems used today by many healthcare institutions have given access to many patients' data. This met-

hod, which is a confidential and reliable practice, reduces medical error risks to a minimum in portability, systematic drug therapies, communication between healthcare personnel, and drug examinations. Nevertheless, these systems' specific qualities, such as correct prescriptions, legible information, remote access to information, and reminders on preventing disease are their advantages. Many countries perform their studies effectively on presenting medical information in a confidential and reliable environment. In particular, the Health Informatics Committee has been conducting certain studies on patient data usage over electronic mediums. In addition, the World Health Organization has attached quite a lot of attention and importance to this issue.

Although certain legal regulations exist about protecting the confidentiality of patient data, the concerns and worries on this issue still continue. Healthcare professionals have certain rights, such as monitoring, copying, or making change to patient data. Nevertheless, they are also responsible for all kinds of legal processes that can arise. Therefore, the key element in providing and maintaining confidentiality will be to give authorized personnel access to these records. Many systems are seen to have been used for providing this authorization, such as passwords, fingerprints, retinal scanning, and face detection.

Internet. The Internet, which has gained power since the 20th century, has become an important communication network. Especially along with the recent usage of small-scale and mobile devices such as smart phones, tablets, and iPads, access to the Internet and therefore to information has become quite easy. Today, the great majority of individuals who struggle with serious diseases are seen to use the Internet as their source of information. A portion of patients and doctors have also been indicated to consider the Internet as a proper source in accessing reliable information. The proliferation of smart phones is known to have increased the use of the Internet in many fields, such as in education, disease diagnosis/management, and drug therapy. Many methods, such as e-mail, texting and call systems, are understood to be in use in the health field.

Social Media. Developments in Internet and mobile technologies have led to changes on many issues, such as access to information, establishing communication, and sharing information/experiences; it has also led to the emergence and proliferation of social media tools. When examining performed studies, more than half of the patients are seen to use social media platforms for searching for health problems, doctors, and treatment options. Patients are additionally known to play an active part in social media for many purposes, such as sharing their feelings

and opinions and being able to communicate with doctors. Doctors' preferences on using this platform is more for sharing clinical experiences, communicating with colleagues, and conducting health advocacy. However, social media platforms are a serious potential risk for confidentiality violations. Protecting the confidentiality of patient information is also a responsibility for healthcare professionals.

Tele-Medicine. Tele-medicine, which has been a part of the healthcare system since the 1970s, is a system that allows healthcare to be received from a distance by patients who have limited access to care due to living in rural areas or other various reasons. It has been identified as quite effective in conducting patient follow-ups and benefitting from clinical results, especially in the post-operative period. This system, which provides savings in time and distance traveled, has been noted to make a noticeable contribution to medicine education and to be quite effective at benefitting from clinical results. However, certain concerns exist about tele-medicine weakening the doctor-patient relation, reducing the quality, causing security problems, and negatively affecting care quality. Confidentiality violations have been noted to frequently occur in this method by watching visual and audio data intentionally or unintentionally. Receiving verbal and/or written signed informed consent is required from patients, or in special conditions, from the patient's relatives.

E-Mail. Along with the development of online network systems, the doctor-patient relation that had been conducted face to face has been replaced by virtual mediums. Virtual mediums have been noted to increase the harmony in patient-doctor relations, patient education, and follow-ups. E-mail being one of the oldest electronic communication methods is also a dynamic and affordable method. It has advantages such as providing doctors with the opportunity to answer their patients over a longer period of time. However, because e-mail is not a system designed especially for medical use, transferring data to the electronic medium becomes difficult. Moreover, because data are not encoded properly, sharing data by either the doctor or the patient becomes a danger due to certain risks such as hacking the virtual medium or inadequate security precautions.

As a result; the developments in science and technology have also led to changes and advancements in medical information technologies. These involve many potential advantages such as quick access to health information, faster and easier information exchange, and increased quality in treatment and care. Although these developments provide many advantages to the healthcare system, they are also seen to bear many potential risks and obstacles such as confidentiality and privacy

violations. In this context, the needs to take preventive precautions, to develop proper systems, to make education plans, and to adopt an institutional policy have arisen yet again.

Kaynakça | References

- Abdekhoda, M., Dehnad, A. ve Khezri, H. (2019). The effect of confidentiality and privacy concerns on adoption of personal health record from patient's perspective. *Health and Technology*, 9, 463-469.
- Abdelhamid, M., Gaia, J. ve Sanders, G. L. (2017). Putting the focus back on the patient: How privacy concerns affect personal health information sharing intentions. *Journal of Medical Internet Research*, 19(9), 1-12.
- American College of Surgeons. (2016). *Confidentiality of medical records*. <https://www.facs.org/about-ac/s/statements/stonprin> adresinden 13.04.2019 tarihinde erişilmiştir.
- American Medical Association. (2019). *Professionalism in the use of social media*. <https://www.ama-assn.org/delivering-care/ethics/professionalism-use-social-media> adresinden 13.04.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Antoun, J. (2016). Electronic mail communication between physicians and patients: A review of challenges and opportunities. *Family Practice*, 33(2), 121-6.
- AORN. (2019). *Information management*. <https://www.aorn.org/guidelines/about-aorn-guidelines/evidence-tables> adresinden 13.04.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Asiri, A., AlBishi, S., AlMadani, W., ElMetwally, A. ve Househ, M. (2018). The use of telemedicine in surgical care: A systematic review. *Acta Informatica Medica*, 26(3), 201-206.
- Beltran-Aroca, C. M., Girela-Lopez, E., Collazo-Chao, E., Montero-Pérez-Barquero, M. ve Muñoz-Villanueva, M. C. (2016). Confidentiality breaches in clinical practice: what happens in hospitals? *BMC Medical Ethics*, 17(1), 1-12.
- Beltran-Aroca, C. M., Labella, F., Font-Ugalde, P. ve Girela-Lopez, E. (2019). Assessment of doctors' knowledge and attitudes towards confidentiality in hospital care. *Science and Engineering Ethics*, 25(5), 1531-1548.
- Blake, J. H., Schwemmer, M. K. ve Sade, R. M. (2012). The patient-surgeon relationship in the cyber era: Communication and information. *Thoracic Surgery Clinics*, 22(4), 531-538.
- Chaet, D., Clearfield, R., Sabin, J. E. ve Skimming, K. (2017). Ethical practice in telehealth and telemedicine. *Journal of General Internal Medicine*, 32(10), 1136-1140.
- Chiuchisan, I., Balan, D. G., Geman, O., Chiuchisan, I. ve Gordin, I. (2017). A security approach for health care information systems. *The 6th IEEE International Conference on E-Health and Bioengineering* sunulan bildirisi (ss. 721-724). <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/7995525> adresinden 17.05.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Cook, N., Maganti, M., Dobriyal, A., Sheinis, M., Wei, A. C., Ringash, J. ve Krzyzanowska, M. K. (2016). E-mail communication practices and preferences among patients and providers in a large comprehensive cancer center. *Journal of Oncology Practice*, 12(7), 676-84.
- Costa, M. A., Yao, C. A., Gillenwater, J., Taghva, G. H., Abrishami, S., Green, T. A. ve Magee, W. P.

- (2015). Telemedicine in cleft care: Reliability and predictability in regional and international practice settings. *The Journal of Craniofacial Surgery*, 26(4), 1116-1120.
- Daily Mail. (2011). *Four nursing students expelled from university after posting pictures of themselves posing with a human placenta on Facebook*. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-1343628/4-nursing-students-expelled-posting-Facebook-human-placenta-pictures.html> adresinden 14.04.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Daniel, F., Jabak, S., Sasso, R., Chamoun, Y. ve Tamim, H. (2018). Patient-physician communication in the era of mobile phones and social media apps: Cross-sectional observational study on lebanese physicians' perceptions and attitudes. *JMIR Medical Informatics*, 6(2), 1-8.
- Dash, J., Haller, D. M., Sommer, J. ve Junod-Perron, N. (2016). Use of email, cell phone and text message between patients and primary-care physicians: cross-sectional study in a French-speaking part of Switzerland. *BMC Health Services Research*, 16(1), 1-7.
- Davaris, M., Barnett, S., Abouassaly, R. and Lawrentschuk, N. (2017). Thoracic surgery information on the internet: A multilingual quality assessment. *Interactive Journal of Medical Research*, 6(1), 1-13.
- de Faria, P. L. ve Cordeiro, J. V. (2014). Health data privacy and confidentiality rights: Crisis or redemption? *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 32(2), 123-133.
- Demirsoy, N. ve Kirmilioglu, N. (2016). Protection of privacy and confidentiality as a patient right: physicians' and nurses' viewpoints. *Biomedical Research*, 27(4), 1437-1448.
- Denecke, K. (2014). Ethical aspects of using medical social media in healthcare applications. *Studies in Health Technology and Informatics*, 198, 55-62.
- Dheensa, S., Fenwick, A. ve Lucassen, A. (2016). 'Is this knowledge mine and nobody else's? I don't feel that.' Patient views about consent, confidentiality and information-sharing in genetic medicine. *J Med Ethics*, 42, 174-179.
- Fencl, J. L. (2016). Guideline implementation: Patient information management. *AORN Journal*, 104(6), 566-577.
- Harman, L. B., Flite, C. A. ve Bond, K. (2012). Electronic health records: Privacy, confidentiality, and security. *American Medical Association Journal of Ethics*, 14(9), 712-719.
- Holmes, M. M. (2019). Why people living with and beyond cancer use the internet. *Integrative cancer therapies*, 18(1), 1-6.
- İlgün, G. ve Uğurluoğlu, Ö. (2019). How Turkish private hospitals use social media: A qualitative study. *Journal Of Social Service Research*, 45(1), 34-43.
- Jildeh, T. R., Okoroha, K. R., Guthrie, S. T. ve Parsons III, T. W. (2019). Social media use for orthopaedic surgeons. *JBJS Reviews*, 7(3), 1-8.
- Karro, J., Dent, A. W. ve Farish, S. (2005). Patient perceptions of privacy infringements in an emergency department. *Emergency medicine Australasia*, 17(2), 117-23.
- Kim, K., Han, Y. ve Kim, J. S. (2017). Nurses' and patients' perceptions of privacy protection behaviours and information provision. *Nursing Ethics*, 24(5), 598-611.
- Krynski, L., Goldfarb, G., ve Maglio, I. (2018). Technology-mediated communication with patients: WhatsApp Messenger, e-mail, patient portals. A challenge for pediatricians in the digital era. *Archivos Argentinos De Pediatría*, 116(4), e554-e559.

- Makarem, N. N. and Antoun, J. (2016). Email communication in a developing country: Different family physician and patient perspectives. *The Libyan Journal of Medicine*, 11(1), 1-8.
- McLawhorn, A. S., De Martino, I., Fehring, K. A. ve Sculco, P. K. (2016). Social media and your practice: Navigating the surgeon-patient relationship. *Current Reviews in Musculoskeletal Medicine*, 9(4), 487-495.
- Mevzuat Bilgi Sistemi. (1998). *Hasta hakları yönetmeliği*. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4847&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=hasta%20haklar%-C4%B1> adresinden 13.04.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Mohammadi, M., Larijani, B., Emami-Razavi, S. H., Fotouhi, A., Ghaderi, A., Madani, S. H. ve Shafiee, M. N. (2018). Do patients know that physicians should be confidential? Study on patients' awareness of privacy and confidentiality. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 11(1), 1-7.
- Naam, N. H. ve Sanbar, S. (2015). Advanced technology and confidentiality in hand surgery. *The Journal of Hand Surgery*, 40(1), 182-187.
- Niimi, Y. ve Ota, K. (2017). Examination of an electronic patient record display method to protect patient information privacy. *Computers, Informatics, Nursing*, 35(2), 100-108.
- Plant, M. A. ve Fish, J. S. (2015). Resident use of the internet, e-mail, and personal electronics in the care of surgical patients. *Teaching and learning medicine*, 27(2), 215-23.
- Richter, J. P., Muhlestein, D. B. ve Wilks, C. E. (2014). Social media: How hospitals use it, and opportunities for future use. *J Healthc Manag*, 59(6), 447-60.
- Rimmer, A. (2017). Five facts about patient confidentiality. *BMJ*, 356(j636). <https://www.bmj.com/content/356/bmj.j636> adresinden 29.06.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Rosner, F. (2006). Medical confidentiality and patient privacy: The Jewish perspective. *Cancer Investigation*, 24(1), 113-5.
- Saunders, J. (2016). Confidentiality. *Medicine*, 44(10), 596-597.
- Schwartz, P. H., Caine, K., Alpert, S. A., Meslin, E. M., Carroll, A. E. ve Tierney, W. M. (2015). Patient preferences in controlling access to their electronic health records: A prospective cohort study in primary care. *Journal of General Internal Medicine*, 30(1), 25-30.
- Segura-Sampedro, J. J., Rivero-Belenchón, I., Pino-Díaz, V., Rodríguez-Sánchez, M. C., Pareja-Ciuró, F., Padillo-Ruiz, J. ve Jimenez-Rodriguez, R. M. (2017). Feasibility and safety of surgical wound remote follow-up by smart phone in appendectomy: A pilot study. *Annals of Medicine and Surgery*, 21, 58-62.
- Shaikh, Z. (2019). Legal and ethical considerations in posting clinical images on social media. *Perspective*, 6, 43-8.
- Shenoy, A. ve Appel, J. M. (2017). Safeguarding confidentiality in electronic health records. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 26(2), 337-341.
- Simpson, J. (2018). GMC confidentiality guidance 2017. *ADC Education & Practice*, 104(4), 214-217.
- Sulmasy, L. S., López, A. M., Horwitch, C. A. (2017). Ethical implications of the electronic health record: In the service of the patient. *Journal of General Internal Medicine*, 32(8), 935-939.
- Ting, X., Yong, B., Yin, L. ve Mi, T. (2016). Patient perception and the barriers to practicing pa-

- tient-centered communication: A survey and in-depth interview of Chinese patients and physicians. *Patient Educ Couns*, 99(3), 364-369.
- Tran, K., Morra, D., Lo, V., Quan, S. D., Abrams, H. ve Wu, R. C. (2014). Medical students and personal smartphones in the clinical environment: The impact on confidentiality of personal health information and professionalism. *Journal of Medical Internet Research*, 16(5).
- U. S. Department of Health & Human Services. (2017). *HIPAA for professionals*. <https://www.hhs.gov/hipaa/for-professionals/index.html> adresinden 13.04.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Valente, D. S., Silveira-Eifler, L., Carvalho, L. A., Filho, G. A., Ribeiro, V. W. ve Padoin, A. V. (2015). Telemedicine and plastic surgery: A pilot study. *Plastic Surgery International*, 2015, 187505.
- Varsi, C., Gammon, D., Wibe, T. and Ruland, C. M. (2013). Patients' reported reasons for non-use of an internet-based patient-provider communication service: Qualitative interview study. *Journal of Medical Internet Research*, 15(11), e246.
- WHO Global Observatory for eHealth. (2012). *Management of patient information: Trends and challenges in Member States: based on the findings of the second global survey on eHealth*. World Health Organization. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/76794/9789241504645_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden 16.05.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Williams, A. M., Bhatti, U. F., Alam, H. B. ve Nikolian, V. C. (2018). The role of telemedicine in postoperative care. *Mhealth*, 4, 1-9.
- Yousuf, R., Bakar, S. M. A., Haque, M., Islam, M. N. ve Salam, A. (2017). Medical professional and usage of social media. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 16(4), 606-609.
- Zibrowski, E., Shepherd, L., Booth, R., Sedig, K. ve Gibson, C. (2019). A qualitative study of the theory behind the chairs: Balancing lean-accelerated patient flow with the need for privacy and confidentiality in an emergency medicine setting. *JMIR Human Factors*, 6(1), 1-10.

Thorstein Veblen Düşüncesinde Kapitalizmin Ahlaki Sorunları

Bahar Baysal Kar

Öz: Bu çalışmanın amacı, Veblen’de kapitalizmin ahlaki sorunlarını ortaya koymaktır. Ona göre etik olarak rasyonel bir toplumun ortaya çıkması veya “iyi yaşam”, reel üretimin artmasına ve bunun haksız mukayeseye neden olmayacak biçimde tüketilmesine bağlıdır. Reel üretimde artış, etkin ve düzgün işleyen bir endüstriye ihtiyaç duymaktadır. Bunun insan davranışına akseden görünümü ise başta çalışma içgüdüleri olmak üzere pozitif içgüdülerin toplumdaki hâkimiyetidir. Oysa Veblen’e göre kapitalist sistemde pozitif içgüdülere nazaran yağmacı içgüdü, parasal içgüdü ve öykünmecilik içgüdü gibi negatif içgüdüler hâkimdir ve bu içgüdüler “iyi toplum” idealinin önünde iki temel ahlaki kusur olarak beliren kötü davranışa aracılık etmektedir. Bu kusurlar, iş adamlarının parasal çıkarlara odaklanması, endüstriyel sistemi çeşitli yollarla sabote etmesi, toplumda aylak sınıfın değerlerinin hâkimiyeti ve buna bağlı olarak sosyal statünün, servetin gösterişçi ve savurgan bir biçimde sergilenmesi ile eş tutulmasıdır. Uzun dönemde kapitalizmin geleceğine ilişkin olası vizyonları gerçekleşmeye de, analizi modern kapitalizmin bugün yaşadığı sorunlara ve hangi değerlere öncelik verilmesi gerektiğine ışık tutmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Veblen, kapitalizm, gösterişçi tüketim, endüstri-ticaret ikilemi, savurganlık, pozitif içgüdü, negatif içgüdü.

Abstract: The purpose of this paper is to present the moral problems of capitalism in Veblen. For him, the emergence of an ethically rational society or getting to the “good life” depends on the increase in real production and its non-invidiously consumption. The increase in production hinges on an efficient and smoothly operating industry. The appearance of this reflected in human behavior is the dominance of positive instincts in society, especially the workmanship instinct. However, negative instincts such as predatory, pecuniary and emulative instincts dominate over the positive influences in the capitalist system for Veblen and these instincts lead bad behavior that emerges as two basic moral evils in front of the ideal of “good society”. These evils are the priority of pecuniary interests of businessmen, sabotaging the industrial system in various ways and the dominance of the leisure class values in society and by extension, social status coincides with the ostentatious and wasteful display of wealth. Although his possible visions for the future of capitalism have not occurred in the long run, his analysis sheds light on the problems modern capitalism experiences and what values should be prioritized today.

Keywords: Veblen, capitalism, conspicuous consumption, industry-business dichotomy, waste, positive instincts, negative instincts.

@ Dr. Öğr. Üyesi, Bursa Uludağ Üniversitesi, bhrbysl@gmail.com

ID 0000-0003-2335-6299

➔ Baysal Kar, B. (2020). *Thorstein Veblen düşüncesinde kapitalizmin ahlaki sorunları*. İş Ahlakı Dergisi, 13 (1), ss 101- 134.

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2020.13.1.0150
İş Ahlakı Dergisi, 2020
isahlakidergisi.com

Başvuru : 24.10.2019
Revizyon : 25.01.2020
Kabul : 25.03.2020
Online Basım : 30.04.2020

Giriş

Yirminci yüzyılın başında Amerikan kapitalizminin¹ yaşadığı kurumsal ve kültürel dönüşümü eksiksiz biçimde ortaya koyan ve tanımlayan Thorstein Veblen, ABD tarihinin en özgün ve en etkili teorisyenlerdendir (Hunt ve Lautzenheiser, 2011, s. 317). Eleştirilerini, kapitalizmin maddi ve kültürel kusurlarına yöneltmektedir (Pareman, 2015, s. 29). Ona göre kapitalizm, insanların ihtiyaçlarını karşılayacak olan iktisadi kapasiteyi baltaladığı gibi, yarattığı eşitsizliğe rağmen toplumu bir arada tutan, kendi ideolojik gücünü pekiştiren bir kültürü de üretmektedir (Pareman, 2015, s. 52; Watson, Glaze ve Clarke, 2015, s. 2).

Veblen'e göre kapitalizm, ortaya koyduğu genel teorisini tanımlayan güçlerin işleyişinin spesifik bir durumudur. Genel teorisine göre insan davranışını etkileyen hâkim güç, düşünce alışkanlıkları yani kurumlardır. Düşünce alışkanlıklarının kökeninde ise içgüdüsel davranışlar² yatmaktadır (Walker, 1993, s. 171). Veblen, içgüdüsel davranışları “iyi” ve “kötü” olarak iki kategoride incelemektedir. Çalışma, ebeveynlik ve aylak merak içgüdüsü, toplum refahını destekleyen “iyi” içgüdüsel davranışlardır. Bunlardan özellikle çalışma içgüdüsü ve buna bağlı verimlilik artışı, toplumsal gelişmesinin olmazsa olmazlarından. Öte yandan yağmacı ve parasal içgüdü ile öykünme içgüdüsü, toplumun refahından ziyade bireysel refahı öne çıkaran “kötü” içgüdüsel davranışlardır. Bunların toplumda pozitif içgüdülere nazaran hâkimiyeti, toplumsal refaha zarar vermektedir (O'Hara, 1999, ss. 163-164). Veblen, kapitalizmi de bu çerçevede yağma (*predation*) ve öykünme (*emulation*) gibi

- 1 Veblen, kapitalizm veya kapitalist sistem kavramını çalışmalarında nadiren kullanmaktadır. Bunun yerine genellikle fiyat sistemi veya ticari girişim sistemi (the system of business enterprise) gibi ifadeler kullanmayı tercih etmektedir (Harris, 1951, s. 66).
- 2 Veblen çalışmalarında, içgüdüğü “bir eylem için amaç belirleyen şey” olarak tanımlamaktadır (Anderson, 1933, s. 603) ve çeşitli içgüdülerden bahsetmektedir. Bunlardan üçü, diğer insanları önemseme, onların iyiliğini düşünme eğilimi olarak tanımlanan ve toplumsal sempati olarak da adlandırılan “ebeveynlik içgüdüsü” (parental bent), iş etiği, teknolojik bilgi ve reel üretim ile ilişkili olan ve Veblen tarafından “aranan amaca yaklaşma yollarını ve araçlarını tasarlamak” olarak ifade edilen “çalışma içgüdüsü” (workmanship instinct) ve faydacı bir amaçtan yoksun olan ancak evrenle ilgili bilgi kaynağı olan “aylak merak içgüdüsüdür” (idle curiosity) (Jennings, 2001, s. 519; O'Hara, 1999, s. 163; Anderson, 1933, s. 603). O'Hara (1999, ss. 163-165), Veblen'in Aylak Sınıfın Teorisi'nde (The Theory of the Leisure Class) bu üç içgüdüsel davranış “iyi” olarak nitelendirdiğini ve toplumsal refahın temelini oluşturan pozitif içgüdüler kategorisine dâhil olduğunu ifade etmektedir. Bunların dışında, açgözlülük, doyum-suzluk, kişisel çıkar arayışı ve bireycilik gibi eğilimleri ifade eden “yağmacı içgüdü” (predatory instinct), statü ve prestiji temel kriter kabul ederek karşılaştırma eğilimi olarak tanımlanan “öykünme içgüdüsü” (emulative instinct) ve parasal standartlar temelinde hüküm verme anlamında “parasal içgüdü” (pecuniary instincts), Veblen'in sıklıkla sözünü ettiği diğer içgüdüsel davranışlardır. Bunların diğerlerinden farkı, bireysel çıkarı desteklerken toplum refahını sekteye uğratmasıdır. Dolayısıyla “kötü” olarak nitelendirilmektedir (Jennings, 2001, s. 519; O'Hara, 1999, s. 164).

ilkel içgüdüsel davranışların hâkim olduğu (Pareman, 2015, s. 43; O'Hara, 1999, s. 167) dolayısıyla temel dinamiğini aylak sınıfın çıkarlarının oluşturduğu iktisadi ve toplumsal bir sistem olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, Veblen'de kapitalizmin temel ahlakî kusuruna da işaret etmektedir. Ona göre toplumda kötü içgüdüsel davranışlar hâkimse egemen ahlak, toplumun egemen sınıfını oluşturan aylak sınıfın ahlakıdır. Bu da artık "iyi" içgüdüsel davranışların çıktısı olan çalışmanın ve üretmenin değil, para kazanmanın, fazla kazanmanın göstergesi olarak daha fazla tüketim yapmanın ve aylaklık etmenin belirleyici toplumsal değerler hâline gelmesi demektir. Oysa Veblen'e göre değer, bir faaliyet veya amacın, yaşamın üretken amacına veya toplum refahına katkı sağlaması demektir (Waller, 2007, s. 112). Bu nedenle onun için aslolan sürekli reel üretimdir.

Veblen'in genel teorisinde iktisadi değişimin ana kaynağı, teknolojik gelişmedir. İçgüdüsel bir dürtüden kaynaklanan teknoloji, yeni düşünce alışkanlıklarının ortaya çıkmasına aracılık etmektedir (Walker, 1993, s. 171). Veblen'e göre eski düşünce alışkanlıkları karşısında iktisadi örgütlenmenin eski yapısını ortadan kaldırma eğiliminde olan yeni düşünce alışkanlıkları vardır ve bunlar arasındaki çatışma, iktisadi düzenin değişimine öncülük etmektedir (Walker, 1993, s. 171). Kapitalist sistemde çatışma, temelde kapitalistler veya aylak sınıf ile onların karşında yer alan mühendisler ve işçiler arasındadır. Aylak sınıfın üyesi olan iş adamlarının finansal kazanç güdüsü ile hareket etmesi, üretim sürecini sekteye uğratmakta, eylemleri israf (waste), sömürü, işsizlik, durgunluk gibi toplum için zararlı sonuçlar yaratmaktadır. Buna karşın mühendisler, çalışma içgüdüsünün hâkimiyeti ile maliyeti minimize ederek en fazla üretimi sağlayan maksimum etkinlik peşindedir (Cornehl, 2004, s. 34). Dolayısıyla toplumsal refahı, tüm toplum için yeterli reel üretimin var olması ve bu üretimin toplumdaki her birey için yeterli oranda dağıtılması olarak ifade eden Veblen'e göre, bunun yolu toplumda çalışma içgüdüsünün hâkimiyeti ve teknolojik gelişmenin öncüleri olan mühendislerin toplumdaki artan ağırlığıdır. Aylak sınıf ve işçi sınıfı arasındaki çatışmanın konusu ise gelir eşitsizliğidir. Aylak sınıf, mevcut hayat standartlarını korumak için gelir eşitsizliğinin en üst düzeyde olmasını hedeflemektedir ve buna yönelik eylemleri, işçi sınıfını muhafazakâr davranmaya itmektedir. Tüketim, bu toplumda başkalarından üstün olduğunu kanıtlamak için yapılmaktadır ve bu davranış da çalışmayı ve üretmeyi değil, tüketmeyi ve aylaklık etmeyi yükselen değer hâline getirmektedir. Veblen'e göre bu çerçevede savurganlık, üretimi arttırmadan parasal getiriye artırmaya, statü elde etmeye dönük bireysel çabalardan kaynaklanmaktadır (Watkins, 2015, s. 441). Veblen'in etiği; tekelleşmenin, etkinsizliğin, savurganlığın veya israfın, eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını, sürekli reel üretimi ve bireyin gelişimini desteklemektedir.

Bu çerçevede Veblen'e göre iktisadi faaliyetin amacı; kısıtlı başa çıkmak için en etkili kurumların oluşturulması ve böylelikle "iyi yaşamdır" (Anderson, 1933). "İyi yaşam" sürme ideali ise üretimi ve bölüşümü yönlendiren bu kurumların maddi ve entelektüel devamlılık için gerekli araçları toplumun tüm üyelerine sağlayabilecek biçimde örgütlenmesi ile oluşan rasyonel bir toplumun ortaya çıkması ile gerçekleşecektir (Knoedler, 2007). Veblen'in "iyi yaşam" idealinin aracı, kapitalistlerin ticari ve finansal faaliyetlerden ziyade yeni teknoloji ve reel üretime dayalı olarak para kazanma arayışı ve bunun birey davranışına akseden yüzü olarak yüksek kaliteli ürünlerin yüksek etkinlikle üretilmesine neden olan, faydalı ve üretken içgüdüler olarak çalışma içgüdüsünün ve aylak merak içgüdüsünün hâkimiyetidir. Kapitalist sistemde, maddi servetin elde edilmesi ve bu servetin eşitsiz bölüşümüne neden olabilecek her türlü eğilime Veblen karşı çıkmaktadır. Bu çalışmada da genel olarak etik rasyonel toplum amacının önündeki ahlaki sorunlar, üretim ve bölüşüm sorunlarının ardındaki zararlı eğilimler ve bunların sonuçları analiz edilmektedir. İlk kısımda, Veblen'in insan doğası ve toplum ile ilgili görüşleri ele alınmaktadır. İkinci kısımda, çeşitli yazılarından etik olarak rasyonel toplumun ne olduğu ve nasıl ortaya çıkabileceğine dair çeşitli çalışmalarından derlenen görüşleri incelenmektedir. Üçüncü kısımda, endüstri-ticaret ikilemi ve gösterişçi tüketim başlığı altında iyi yaşam amacının önündeki temel ahlaki sorunlar ele alınmaktadır. Dördüncü kısım, kapitalist sistemin uzun dönem eğilimini ve çağdaş kapitalizmin sorunlarını Veblen'in görüşleri çerçevesinde incelemektedir. Son bölüm, değerlendirme bölümüdür.

İnsan Doğası ve Toplum

Kapitalizmin Veblen'e göre temel ahlaki kusuru, bireyciliği destekleyen, yıkıcı menfaati (*invidious interest*) koruyan, ona hizmet eden "kötü" içgüdüsel davranışların hâkimiyetinde olması (O'Hara, 1999, s. 153) ve bunların toplumsal refaha zarar vermesidir. Bu tür davranışlar hâkimse egemen ahlak, toplumdaki egemen unsur oluşturan kapitalistlerin veya aylak sınıfın ahlakıdır ve bu tür içgüdüler, toplum için savurganlık, sömürü, işsizlik, durgunluk gibi yıkıcı sonuçları olan ve yalnızca bireye fayda sağlayan davranışa öncülük etmektedir (Zingler, 1974, s. 329; Hunt ve Lautzenheiser, 2011, s. 336; Harris, 1953, s. 3; Davis, 1957, s. 66). Nitekim Veblen'e göre toplum refahını arttıran davranış "iyi", savurganlığa, çoğunluk pahasına dar bir kesimin çıkarlarına ve insan potansiyelini engelleyen sistematik çabalara öncülük eden davranış ise "kötüdür" (Waller, 2009, s. 568).

Veblen'in bu yaklaşımı, Adam Smith'ten Alfred Marshall'a kadar tüm Ortodoks iktisat teorisinde geçerli olan varsayıma, kapitalist düzende var olduğunu düşündükleri

doğal düzen fikrine muhalefet etmektedir (Landredth ve Colander, 2001, s. 341). Adam Smith'in *Milletlerin Zenginliği*'nde bireysel çıkar arayışı, toplumun yararını yani ulusal zenginliğini teşvik etmektedir.³ Bireysel çıkar, toplum çıkarı ile çatışma hâlinde değildir (Weisskopf, 1973, s. 553). Smith, kendi çıkarı peşinde koşan bireylerden oluşan bir çevrede, ortaya çıkan rekabetin etkisi ile toplumun istediği ve arzu ettiği nitelikte olan malların neden üretildiğini, toplumun ödemeye hazır olduğu "doğal fiyatın" nasıl ortaya çıktığını ortaya koymaktadır (Heilbroner, 2019, s. 50). Piyasa mekanizmasını, iş adamlarını çeşitli fırsatlar hakkında bilgilendiren bir bilgi ağı olarak tasavvur etmekte ve piyasa mekanizmasının bu işlevini "görünmez el" olarak adlandırmaktadır (Pareman, 2015, s. 41). Adam Smith'in "görünmez el" ve "doğal fiyat" kavramları ile açıklamaya çalıştığı doğal düzen varsayımı, Walras'ta "genel dengeyle" (*equilibre general*) ve Marshall'da "normal fiyat" kuramı ile açıklanmaktadır. J. B. Clark'ın uzun dönemde rekabetçi dengenin eşitlikçi bir gelir dağılımı ortaya çıkaracağını iddia ettiği düşüncesi de doğal düzen fikrinin bir örneği olmasına rağmen, Veblen'e göre Ortodoks teorisyenlerin ortaya koyduğu rekabetçi denge kavramı normatif niteliktedir. Herhangi bir kanıt ortaya koymaksızın Ortodoks iktisatçılar, dengenin "iyi" olduğunu ve piyasaların denge sonuçlarının tüm toplum için faydalı olduğunu iddia etmektedir (Landredth ve Colander, 2001, s. 341). Veblen, piyasaların dengeye yönelme eğilimini reddetmektedir. Ona göre dengeleyici doğal bir güç yoktur. Piyasalar geleneksel iş ilkeleri temelinde faaliyet göstermektedir (Waller, 2007, s. 110). Ayrıca toplumu bir arada tutan, gelişimini sağlayan gücün, rasyonel olarak hesaplanan bireyin çıkarı olduğu da şüphelidir. Gözlemlendiği bazı toplumlarda, insanların çalışmasını teşvik eden temel unsur ona göre kâr-zarar kaygısı değil doğal bir çalışma (*workmanship*) içgüdü, ebeveyn olarak gelecek kuşakların geçimi için duyulan tasa veya çalışmanın övülmesi ve çalışmamanın kınanması biçimindeki toplumsal normlardır (Heilbroner, 2019, s. 201). Daha genel bir ifade ile Veblen'e göre insan davranışını kişisel çıkar değil içgüdüsel davranışlar motive etmektedir ve bunlar da dil, kültürel sembolik sistemler, toplumsal kurumlar ile sosyal ve kültürel çevre tarafından şekillendirilmektedir (Waller, 2007, s. 111). Ahlakî olarak eleştirdiği kapitalist sisteme hâkim olan içgüdüler ise ilkel toplumun kültürel normları olan, işlevsiz sosyal davranışları destekleyen yağmacı (*predatory*), öykünmeci (*emulative*) ve parasal (*pecuniary*) içgüdülerdir. Pozitif içgüdüler üzerinde bu negatif içgüdülerin hâkimiyeti, toplumsal refahı olumsuz etkilemekte, israf, sömürü, işsizlik ve depresyonun nedeni olmaktadır (O'Hara, 1999; Pareman, 2015, s. 42).

3 Adam Smith, insanın doğası gereği iyi olduğunu, doğal içgüdüleri ve aklının onu kötü davranışa yöneltmediğini iddia etmektedir. Dolayısıyla, *Milletlerin Zenginliği*'nde bireysel çıkar arayışı Mandeville'in Arılar Masalı'nda sözünü ettiği gibi kötülük değildir (Weisskopf, 1973, s.553).

Veblen, Ortodoks teorinin toplum refahını, kişisel çıkar güdüsüne dayandırarak açıklamasını da eleştirmektedir. Ona göre üretim her zaman toplumsaldır ve “tecrit edilmiş birey, üretken bir eyleyen değildir. Yapabileceği en fazla şey sürüye dâhil olmayan hayvanlar gibi mevsimleri atlatabilecek kadar hayatta kalabilmektir. Teknik bilgi olmadan üretim meydana gelmez dolayısıyla da birikim ya da varlık sahibi olmak söz konusu olmaz. Ayrıca endüstriyel bir topluluktan ayrı olarak teknik bilgi de olamaz. Çünkü bireysel üretim ve üretkenlik yoktur” (Veblen, 2017, s. 43). Veblen’in bu ifadelerinden önemli çıkarımlar yapılabilir. Öncelikle geleneksel iktisat literatüründe para sevgisinin ekonominin üretme yeteneğinin temel gerekliliği olduğu fikrine bir karşıtlık vardır. Veblen’de ekonomilerin üretme yeteneği, toplumda var olan bilgi, beceri ve tekniğin toplamı olan teknolojinin fonksiyonudur (Roll, 1992, s. 448). Dolayısıyla geleneksel yaklaşımın aksine üretimin kaynağı para değil teknolojidir. Teknolojisi ise bir toplumun ortak birikimidir, kolektif olarak bir kültür içerisinde geliştirilir ve iktisadi değişimin de itici gücüdür⁴ (Zingler, 1974, s. 327). İkinci olarak Veblen’de, bireysel eylemlerden ziyade toplumsal yaşam önemlidir. Yaşamlarını sürdürmek için birlikte çalışan insanlar veya toplumsal tedarik davranışı (*social provisioning behaviour*) istenilirdir (Waller, 2009, s. 568).

Veblen, Ortodoks iktisadın, serbest piyasa ve fiyat sisteminin ahlaki olarak haklılaştırılması amacıyla insanın emeğinin ürünleri üzerinde doğal bir mülkiyet hakkı olmasına da (Weisskopf, 1973, s. 556) karşı çıkmaktadır. Veblen’e göre üretim her zaman toplumsaldır. Ancak kapitalist sistemde, üretimin dağılımını belirleyen özel mülkiyet yasaları, özel ve bireyseldir. Bu durum Veblen’e göre bir karşıtlık oluşturmaktadır (Hunt ve Lautzenheiser, 2011, s. 325) ve “mülkiyetin malikin bireysel üretken emeğine dayalı olduğuna dair doğal haklar ön kabulü de kendi varsayımlarının mantığı kapsamında dahi kendini saçma bir konuma indirger” (Veblen, 2017, s. 43). Veblen’e göre toplumsal üretimdeki ilerlemeler, çalışma ve aylak merak içgüdüsünün ve buna karşılık özel mülkiyet, yağmacı (*predatory*) içgüdünün ürünüdür (Hunt ve Lautzenheiser, 2011, s.325).

Adam Smith’in “görünmez eli” üzerine temellenen Ortodoks teoriye göre para elde etme ile reel üretim eş tutulmaktadır (Landredth ve Colander, 2001, s. 342). Nite-

4 Veblen, kurumları, yerleşik düşünce alışkanlıkları olarak tanımlamaktadır. Ona göre “kurumlar geçmiş sürecin ürünleridir, geçmiş koşullara adapte olmuşlardır ve bu nedenle bugünün gereksinimleri ile asla bütünüyle uyumlu değildirler. Doğası gereği, bu selektif adaptasyon süreci, kendisini veri bir zamanda toplumun içinde bulunduğu sürekli değişen koşullara asla uyarlayamaz” (Veblen, 1899[2016], s. 171). Yani muhafazakârdır ve değişime direnç göstermektedir. Buna karşın teknoloji, yaşamın maddi faaliyetlerinin yapılma yolunu değiştirerek belirli alışkanlık ve düşünce biçimlerini çağın gerekliliklerine uymayan nitelikte kılmaktadır. Yani toplumsal değişimin kaynağıdır. Teknolojik gelişme süreci, kurumsal olarak yerleşik davranışı aşındırır (Roll, 1992, s. 448).

kim bu yaklaşımda para, bireylerin daha çok çalışması, daha fazla üretmesi ve bunları başkasına satması sonucu elde edilmektedir (Weisskopf, 1973, s. 553). Girişimcinin veya iş adamlarının kâr amacı, tüketicilerin talep ettiği malların minimum maliyetle üretilmesine aracılık etmekte ve toplumun iyiliğini desteklemektedir. Bu yaklaşımın aksine Veblen’de üretim yapmak ve para kazanmak farklı şeylerdir (Reinert, 2013, s. 65). Birincisi makine süreci ve onu işleten mühendisler tarafından gerçekleştirilirken ve çalışma içgüdüğü tarafından yönlendirilirken ikincisi makine sürecini sabote eden iş adamı tarafından gerçekleştirilmektedir (Heilbroner, 2019, ss. 204-205). Kâr amacı güden iş adamı tarafından yönlendirilen üretim, Veblen’e göre toplumun refahını maksimize etmez, yalnızca kendi çıkarını destekler. Böyle bir üretim rejimi, mevcut bilimsel üretim yöntemlerinden en üst düzeyde yararlanmayı engellediği gibi bu bilimsel yöntemlerin gelişimini de yavaşlatmaktadır (Harris, 1953, s. 3).

Veblen’e göre Adam Smith’in yaşadığı dönem, kâr elde etme ile toplum için kullanışlı (*serviceable*) mal üretme arasında makul biçimde yakın bir bağ vardır (Landredth ve Colander, 2001, s. 342). Çünkü onun yaşadığı dönemde ticaret rekabetçidir, ortalama fabrika küçüktür, fiyatları yönlendiren temel etmen talepteki değişimlerdir ve fiyat değişimleri üretim ve istihdamdaki değişimleri de getirmektedir (Heilbroner, 2019, s. 53). Dolayısıyla ona göre “görünmez el”, küçük ölçekli imalat koşullarında var olabilir. Ancak on sekizinci yüzyıldan itibaren piyasa yapısı hızla değişmiştir. Tekelleşme artmış, büyük ölçekli üretim, kurumsal finans ve satış yaygınlaşmıştır. Veblen özellikle firmaların gelir elde etmek için kullandığı manipüle edici, kısıtlayıcı ve üretken olmayan yöntemleri (konsolidasyonlar, holding şirketler ile kontrol altına alma, finansal manipülasyon vb.), tek elde üretimin kısılmasını, konjonktürel dalgalanmaları, işsizliği, rekamların neden olduğu israfı eleştirmektedir (Rutherford, 2001, s. 175).

Veblen’in İktisadi Düşüncesinin Gelişimi

Thorstein Veblen, neredeyse tüm çalışmalarında kapitalizmi eleştirmesine rağmen, bu eleştirileri ortaya koyduğu kapsamlı tek bir eserinden bahsetmek mümkün değildir (Davis, 1945, s. 147). Farklı çalışmalarında, farklı yönleri ile bu eleştirilerini dile getirmektedir. Bu bölümde ana hatları ile bu çalışmalar özetlenecektir. İktisadi sorunu mevcut kurumsal yapı içerisinde kaynakların en etkin biçimde kullanımı olarak tanımlayan ana akım iktisadın aksine ona göre iktisadi sorun, kıtlıkla başa çıkmak için en etkin kurumların oluşturulmasıdır. Bu tanım, onun toplum tasavvuru da ortaya koymaktadır. Toplum, Veblen’in gözünde, “doğada var olan maddi serveti elde etmek için faydalı teknolojik yöntemleri tasarlayarak doğanın belirsizliği (*niggardliness*) ile başa çıkmaya çalışmakta, aynı zamanda bölüşüm ve mu-

hafaza için en uygun makineyi kurarak bu servetten en iyi biçimde yararlanmaya çabalamaktadır” (Anderson, 1933, s. 620). Oysa kapitalizm bu amaçların karşında yer alır ve daha çok yağmacı, öykünmecı ve parasal içgüdülerin hâkimiyetindedir. Bu tür içgüdüler ise toplumdan ziyade daha çok bireye fayda sağlayan ve toplum için zararlı sonuçları olan davranış ve eğilimler yaratmaktadır.

Veblen, *Aylak Sınıfın Teorisi*’nde bu içgüdülerden özellikle “parasal öykünme” (*pecuniary emulation*) üzerinde durmaktadır. Veblen bu çalışmada, ABD’de tüketim davranışının parasal öykünme tarafından güdülendiğini ileri sürmektedir. Temelde insanların tüketiminin temel belirleyicisi gelir düzeyleridir. Ancak aylak sınıf, toplumsal hiyerarşinin en tepesinde standartlar belirleyerek, gösterişçi tüketim ve gösterişçi aylıklıkla meşgul olmaktadır (Waller, 2009, s. 567). Bu nedenle gösterişçi tüketime aracılık eden mal veya hizmetten elde edilen fayda, sadece o mal veya hizmetin doğasında var olan özelliklerden değil kişinin alım gücünün yüksekliğini yansıtarak başkalarına gösteriş yapmanın verdiği tatminden de kaynaklanmaktadır (Demir, 1996, s. 100). Bu mal ve hizmetler, teknolojik gelişmenin etkisi ile daha ucuz ve herkes tarafından elde edilebilir hâle geldikçe bunların yerini statü göstergesi olabilecek başka mal ve hizmetler almaktadır (Waller, 2009, s. 567). Veblen, *Aylak Sınıfın Teorisi*’nde, gösteriş amaçlı yapılan bu tür harcamaların toplumun endüstriyel etkinliğine ket vurduğunu veya mal üretimindeki artışın önüne engel olarak çıktığını ifade etmektedir (Veblen, 1899[2016], s. 101). Ona göre bu harcamalar yaşamın üretken amacına (*the generic ends of life*) katkıda bulunmamaktadır.

Veblen, Ticari Girişim Teorisi’nde (*The Theory of Business Enterprise*), makine sürecinin yaşam araçlarının (*the means of life*) üretimin artışına nasıl katkıda bulunduğunu tanımlamaktadır (Waller, 2009, s. 568; Sweezy, 1958, s. 22). Ayrıca kapitalist sistemde farklı aktörler arasındaki çatışmaya dikkat çekmektedir. Bu çatışma, yetenekleri ve üretken potansiyelleri ile toplumsal refah artışına katkıda bulunan mühendisler, bilim adamları ve işçiler ile kâra odaklanan iş adamları arasındadır. Veblen’e göre bütün iş adamları, mühendisler ve işçilerde var olan pozitif eğilimleri kontrol altına alarak, fiyat artışına ve kârın ençoklaştırılmasına odaklanmaktadır. Ona göre ticaret sisteminin dayattığı bu sınırlamalardan sıyrılmak, toplumun refahını arttıracaktır (Galbraith, 2010, s. 162).

Veblen, çalışmalarında, ticaret veya finans karşında endüstrinin önemine dikkat çektiği gibi endüstrileşmenin kurumsal ortamının da önemini vurgulamaktadır. Emperyal Almanya ve Sanayi Devrimi’nde (*Imperial Germany and the Industrial Revolution*), Almanya ve İngiltere’nin sanayileşme sürecini ele alıp karşılaştırmaktadır. Sorguladığı temel husus, Almanya’da sanayileşmiş otoriter bir sistem ortaya

çıkarken İngiltere'nin niçin demokratik bir temelde sanayileştiğidir. Ortaya koyduğu temel gerekçe ise Almanya'da feodal otoritenin hâkimiyeti nedeniyle İngiltere'ye nazaran bir şeylerin maddi, sebep-sonuç ilişkileri açısından tasavvur etme zihnin alışkanlığının daha az gelişmiş olmasıdır. İngiltere'de endüstriyel teknikler uzun bir zaman diliminde ortaya çıkarken Almanya bu teknikleri İngiltere'den hazır olarak alınmıştır. Dolayısıyla dinamik endüstrileşme süreci Almanya'nın politik, sosyoekonomik yaşam biçiminin bir parçası olamamıştır (Zingler, 1974, s. 323).

Veblen'in Kapitalizm Analizi

Veblen'in kapitalist üretim analizi, parasal çıkarlar ve kullanışlılık (*serviceability*) arasındaki ayrıma dayalıdır. Tüketim analizi ise parasal öykünmeye dayalıdır. Öykünme, bireyin toplumda kabul görme isteğinden kaynaklanmaktadır (Watkins, 2015, s. 445). Dolayısıyla Veblen'e göre kapitalist sistemde hâkim düşünce alışkanlıklarını üretim ve tüketim açısından değerlendirmek gerekirse birey, tüketimi mevcut zenginliğini sergilemek için yapmaktadır. Üretim açısından ise bireyin çalışmasının asıl nedeni, reel üretime katkı sağlamak ve böylece toplumsal refahı arttırmaktan ziyade gösterişçi tüketim için daha zengin olmak, daha fazla para kazanmaktır.

Endüstriyel Faaliyetlere Karşı Parasal Faaliyetler

Veblen'e göre "ticari girişim" (*business enterprise*) veya "parasal faaliyetler" (*pecuniary activities*), ekonomik güç elde etme ve para kazanma arayışındaki karmaşık kurumlardan oluştuğundan "kötü" ve "endüstri" (*industry*), mal ve hizmet üretmeyi hedefleyen araç ve becerilerin teknolojik bir bileşiği olduğundan "iyi"dir (Zingler, 1974, s. 329). Veblen'in bu ayrımı ya da ikilemi, Adam Smith'te olduğu gibi iktisadi faaliyetin özünü veya temelini mübadele değil reel üretim olarak görmesinden kaynaklıdır (Reinert, 2013, s. 65). Ona göre endüstriyel faaliyete dayalı olarak ortaya çıkan istihdamın (*industrial employment*) temel "niteliği çalışmaktır" (*workmanship*) ve bu tür istihdam "yaşamın maddi araçlarına adapte olma ile ilgilidir" (Veblen, 1899[2011], s. 277). Diğer yandan ticari faaliyetler sonucu ortaya çıkan parasal istihdam (*pecuniary employment*) "servetin bölüşümü ile ilgilidir" ve özel mülkiyet⁵ kurumuna dayalıdır (Veblen, 1899[2011], s. 277). İktisat teorisinde, endüstriyel

5 Veblen'e göre modern kapitalizm veya diğer bir adıyla ticari girişim sistemi, özel mülkiyet kurumuna dayalıdır ve bu kurumu destekleyen ilkelerden biri doğal haklar doktrininin. Doğal haklar doktrininde mülkiyet hakları, üretken endüstri (*productive industry*) ve kullanışlı iş (*serviceable work*) temelinde meşru kabul edilebilir. Diğer bir deyişle, Veblen'e göre yapılan işin toplum refahına katkısı olan üretken bir faaliyet olmasına referansla meşru kabul edilebilir (Harris, 1953, s. 13).

istihdam “üretim” başlığı altında ve parasal istihdam ise “bölüşüm” başlığı altında incelenir (Veblen, 1899[2011], s. 277). Öte yandan “parasal faaliyetler genel olarak ‘piyasanın çekişmesi’ (*the higgling of the market*) olarak adlandırılabilir bir yerde başlar ve sona erer. Endüstriyel istihdamın ise daha katı bir biçimde piyasa çekişmesinin dışında başladığı ve sona erdiği söylenebilir” (Veblen, 1901[2011], s. 289). Endüstriyel faaliyetlerin amacı ve etkisi maddi şeylerin ve süreçlerin şekillendirilmesi ve yönlendirilmesidir. Bu tür faaliyetler “temelde mübadele değerinden ziyade maddi kullanışlılık (*serviceability*) ile meşgul olmaktadır” (Veblen, 1901[2011], s. 289). Dolayısıyla Veblen, reel üretimin öneminin altını çizirken ekonominin finansallaşmasından rahatsızlık duymakta, ticari (veya finansal) girişimlerin (*business enterprise*) çoğunlukla endüstrinin üretim çabalarını kısıtlamayı gerektiren kâr arayışı içinde olduğunu vurgulamaktadır (Zingler, 1974, s. 329).⁶ Ona göre endüstri, çalışma içgüdüsünü ve ticaret (*business*), “varsayımsal (*presumptive*) kazancın kapitalize olmuş değerini” desteklemektedir (O’Hara, 1993, s. 96).⁷

Veblen’in yaptığı bu ayrım, kurumsal değişim sürecini etkileyen iki hâkim güç, kurumsal değişim sürecini şekillendiren iki farklı kurum türüne dayalıdır: Edinim (*acquisition*) kurumları ve üretim kurumları veya haksız menfaati (*invidious interest*) koruyan ve haksız menfaati gözetmeyen (*non-invidious interests*) kurumlar (Clark, 2001, s. 1224). Üretim kurumları veya haksız menfaati gözetmeyen kurumlar, barışçıl (*peaceful*) içgüdüleri yansıtır. Çalışma içgüdüsü, ebeveynlik güdüsü ve aylak merak içgüdüsü barışçıl içgüdülerdir ve bunlar toplumsal refahı arttırmaya yönelik eğilimlerdir (Loader, Waddoups ve Tilman, 1991, s. 422). Veblen, bu eğilimlerin önemini şöyle ifade etmektedir: “Herhangi bir toplumun ortak çıkarı endüstriyel etkinliğe odaklanmaktadır. Birey, ... üretken istihdamıyla etkinliği oranında toplumun amaçları için kullanışlıdır. Bu ortak çıkara en iyi, dürüstlük, çalışkanlık, barışçı olmak, iyi niyet, bireysel çıkarın yokluğu, nedensel ardışıklığın alışkanlıklara dayalı olarak belirlenmesi ve algılanması, olayların gelişiminde animistik inanç ve doğaüstü müdahaleye herhangi bir bağımlılık olmaksızın hizmet edilebilir” (Veb-

6 Veblen’e göre ticari faaliyetler toplumsal refahın belirleyici kriteri olan reel üretimi çeşitli yollarla azaltmaktadır: Resesyon veya depresyonlar yoluyla üretimi yavaşlatma, tekelleşme derecesinde artış ile üretimi kısıma, artık değeri endüstride bankacılık veya satış faaliyetlerine kaydırma, lüks tüketim için veya askerî amaçlarla yararlanılan üretim yapma (O’Hara, 1999, s. 157).

7 Bir firmaya ait varlıkların değerinin artması, firma yöneticisinin çıkarına hizmet etmektedir. Çünkü şirketin varlıklarının hâlihazır değeri ile varsayımsal kazanç kapasitesi arasındaki fark arttıkça firmanın bu varlıkları satarak elde edebileceği kazancı artacaktır. Bu nedenle bazen yöneticiler bu kazancı arttırmak için sermaye varlıklarının değerini olduğundan yüksek gösterebilmektedir. Yani onların değerini manipüle edebilir ve böylelikle Veblen’in deyimiyle “spekülatif enflasyon” veya “kredi enflasyonunun” oluşumuna kaynaklık edebilmektedir (Dinar, 2015, ss. 172-173).

len, 1899[2016], s. 203). Haksız menfaati koruyan (*invidious interest*) kurumlar ise yağmacı, öykünmeci ve parasal içgüdüleri yansıtır. Bunlar negatif veya yağmacı içgüdülerdir ve toplumsal refahı olumsuz etkilemektedir. Bu içgüdülerin hâkim olduğu ortamda “toplumun çıkarlarına hizmet etmesi anlamında yukarıda zikredilen özellikler birey için yararlı değildir... Endüstriyel yetenekler birey için önemli ölçüde engel teşkil etmektedir. Öykünme rejiminde, modern endüstriyel toplumun üyeleri birbirinin rakibidir. Her biri bireysel ve doğrudan bir avantajı en çok, bir şans sunulduğunda sakince diğerlerine hile yapabiliyorsa ve onlara zarar verebiliyorsa elde edecektir” (Veblen, 1899[2016], s. 204). Dolayısıyla barışçıl güdüler, iktisadi yaşam sürecini desteklerken yağmacı güdüler, toplumun üretken güçlerinin gelişimini engellemektedir (Landreth ve Colander, 2001, s. 345).⁸

Buna göre endüstriyel bir ekonominin ve teknolojik değişimin dinamikleri ile ticari girişim çıkarları taban tabana zıttır (Clark, 2001, ss. 1224-1225). Veblen’e göre modern üretim sistemlerinin araçlarını tasarlayan ve ortaya çıkaran mühendisler ile bunları yöneten iş adamlarının çıkarları çatışmaktadır ki birincinin çıkarı endüstriyel istihdam ve ikincinin çıkarı parasal çıkardır. Mühendisler minimum maliyetle maksimum çıktıya ulaşan maksimum etkinlik peşindedir. Endüstriyel sistem içerisindeki faaliyetleri toplumun maddi refahının artışına hizmet etmektedir. Ayrıca sistemin sekteye uğramadan ve tam kapasitede çalışmasına aracılık etmektedir. İş adamlarının parasal çıkarı ise endüstriyel sabotajı, fiyatları yapay olarak arttırmak için üretim azalışını desteklemektedir ve makine süreci disiplininin neredeyse hiç etkilenme-

8 Veblen, tarihsel sürecin dönemselleştirilmesinde de içgüdüleri, merkezî kavramlar olarak ele almaktadır. Buna göre birinci aşama, komünal mülkiyet ve ebeveynlik güdüsü ile nitelenen ilkel yaban (primitive savagery) toplumdur. İktisadi olarak etkin değildir ve teknolojik olarak da durgun bir aşamayı temsil etmektedir. İnsanlar küçük topluluklar hâlinde yaşamaktadır ve geçimlerini tarımsal faaliyetlerle sağlamaktadır. Toprak ve üretim araçları ortaktır ve özel mülkiyet kurumu yoktur. İkinci aşama, yağmacı kültürün başlangıcı sayılan barbarlık (barbarism) aşamasıdır. Böyle bir toplumda ise sömürücü ve savaşçı kurumlar yaygındır. Bu dönemde en önemli gelişme, özel mülkiyet kurumunun ortaya çıkışıdır. Üçüncü aşama, el işi (handicraft) dönemidir. Bu dönemde barbar ekonomi döneminin yağmacı içgüdüleri bütünüyle ortadan kalkmasa da çalışma içgüdüğü daha yaygındır. Bireyler, üretim sürecinde ihtiyaç duyulan tüm araç ve faktörlerin aynı zamanda sahibidir. Bu aşamada elde edilen gelir, harcanan çabanın adil bir ölçüsüdür. Ancak ekonomi geliştikçe işçiler üretim araçlarının artık sahibi değildir ve Veblen’in işe gelmeyen mülk sahibi (absentee ownership) olarak adlandırdığı firma sahibi, mal üretiminden ziyade para kazanma peşindedir. Bu nitelikler, son aşamaya yani teknolojik gelişme ve piyasaların gelişmesi ile ortaya çıkan makine çağına (machine era) aittir. Parasal veya yağmacı içgüdüler tekrar yaygınlık kazanmaktadır (Loader, Waddoups ve Tilman, 1991, ss. 424-425; Anderson, 1933, ss. 606-614). “Endüstrinin kaptanları (the captain of industry)” adı verilen yenilikçi girişimci bu dönemde ortaya çıkmaktadır ve bunu yoğun rekabet takip etmektedir. Ancak bu girişimcilerin rekabetin özellikle fiyatlar üzerindeki etkisi nedeniyle istenir olmadığını fark etmesiyle holding şirketler, tröstler vs. ile endüstride yoğunlaşma artar ve tekelleşme başlar. Tüm bu gelişmeler iktisadi aktörlerin düşünce alışkanlıklarını değiştirir. İşçiler ve teknisyenler reel üretimi arttırmaya dönük faaliyetlerle meşgul olurken, girişimciler kâr arayışı içindedir (Landreth ve Colander, 2001, s. 346).

mektedir. Sosyal refah amacı ile iş adamlarının amacını uyumlaştıracak doğal bir güç Veblen'e göre yoktur (Clark, 2001, ss. 1224-1225; Harris, 1953, s. 12).⁹

İktisadi sürecin kendisi Veblen'e göre mekanik niteliktedir. İktisat üretim, üretim de toplumun üretici birimlerinin iç içe geçmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla Veblen'e göre (mal üreten) topluma makine hâkimdir (Heilbroner, 2019, s. 204). Makine, iş adamının peşinde olduğu kârla veya kazançla ilgilenmez, mal üretir. Veblen'in "iyi" olarak nitelendirdiği çalışma ve merak güdüsünü taşıyan ve dolayısıyla daha fazla çıktı üretme çabasında olan aktörler ise mühendisler ve teknisyenlerdir. Veblen'in moral ilgisi, makine sürecine en yakın olan teknisyen ve mühendislerdir. İktisadi değişim, onların yaratacakları teknolojik yeniliklerin ürünüdür (Halteman ve Noell, 2012, s. 119).

Veblen'in bu yaklaşımı o güne kadar kapitalistler veya iş adamlarına olan yaklaşımı da ters yüz etmiştir. Adam Smith'ten beri iş adamları, kapitalizmin itici gücü olarak kabul edilmiş ve iktisadi gelişmenin temel aktörü olarak görülmüşlerdir. Oysa Veblen'e göre kapitalist sistemde iş adamları veya kapitalistler hâlâ ana unsur olmasına rağmen¹⁰ artık sistemin itici gücü değil sistemi sabote eden kişilerdir (Heilbroner, 2019, s. 204). Sadece para kazanmakla ilgilenirler (Heilbroner, 2019, s. 204) ve sahip oldukları mülklerini kullanarak üretim yapamazlar. Üretim yapabilenlerin sahip oldukları bu mülklere erişimlerine izin vermeme tehdidi ile ürete-

9 Veblen'in ticaret ve endüstri arasındaki ayrımı ve bununla ilgili ortaya koyduğu fikirleri, Karl Marx'ın kapitalizmin analizinde ortaya koyduğu fikirler -kapalist ve proleter arasında çatışan çıkarlar fikri- ile benzerlik göstermektedir. Her iki yazar da üretim araçlarına küçük bir azınlığın sahip olduğunu ve sistemin emeğini mülk sahiplerine satan mülksüzler tarafından işletildiğini vurgulamaktadır. Her ikisi de sömürü ilişkisinden bahsetmesine rağmen bu ilişkide Marx "artık değer" kavramını merkeze yerleştirmektedir. Oysa Veblen'e göre sömürü, hiç emek ya da karşılık vermeksizin elde edilen kazanç anlamında, mülkiyet hakkına dayalı olarak ve toplum için maksimum üretim ihtiyacını ve savurgan biçimde yapılan reklam ve satış stratejilerinin ortadan kaldırılması gereğini dikkate almadan "avanta elde etmek" (getting something for nothing) biçiminde tanımlanmaktadır (Davis, 1957, s. 67).

10 Veblen'e göre endüstrinin amacı insanların geçimliğini ve memnuniyetini sağlamak ve ticaretin (business) amacı da kâr elde etmektir. Burada bir amaç ikiliğinden (duality of purpose) bahsedilebilir. Ancak Veblen'in iş adamına atfettiği bir rol daha vardır ki o da endüstriyel sistem içindeki fiyat ilişkileri ile meşgul olmaktır. Endüstrinin farklı kısımları arasındaki ilişki veya kendi adlandırması ile "ara ayarlamalar" (interstitial adjustments), fiyat ilişkisidir. Fiyat ile ilgili konularla teknisyenler değil iş adamları ilgilenmektedir. Piyasalar büyüdükçe "amaç ikiliği" toplumsal refah kaybına neden olabilecek eylemlere aracılık etmez ve endüstriyel sistem içinde iş adamları fiyat ilişkileri ile meşgul olarak kritik bir rolü yerine getirmektedir ve üretim artışına önemli bir katkı sunmaktadır. Ancak modern endüstriyel çağda piyasalar yeteri kadar hızla büyümediğinden ticaret ve sanayi arasındaki amaç ikiliği (the duality of purpose) çatışmaya dönüşmektedir.. İş adamının kâr elde etme amacı, endüstriyel süreci sekteye uğratmaktadır (Anderson, 1933, s. 615). Böylelikle mülkiyet kurumu da yeni bir görünüm kazanmaktadır. Orijinal olarak mülkiyet, önceleri toprak ve üretim araçları gibi somut şeyleri kapsarken modern dönemde sermayenin farklı biçimlerini de kapsayacak şekilde genişlemiştir. Modern dönemde yatırım, önceki gibi üretim araçlarını satın almak demek değildir, varlıkları (securities) satın almak da yatırımdır (Anderson, 1933, s. 616) ve iş adamları üretim ile değil bu varlıkların parasal kazancı ile ilgilenmektedir. Böylelikle yatırımların reel üretimle ilişkisi zayıflamaktadır.

bilenlerden zorla ürün elde ederler (Waller ve Rezende, 2015, s. 88). İş adamının tek işinin para kazanmak olması, Veblen'e göre kapitalist ekonominin temel zayıf yönüdür. Çünkü para kazanma amacı, malların etkin biçimde üretme arayışında olan endüstriyel amaçlarla çatışmaktadır. İş adamı para kazanmak için rekabetçi strateji ve manevralarla ve fiyatları arttırmak için üretimi kısıtlayarak üretim sürecini sürekli sekteye uğratmaktadır (Walker, 1993, s. 178).

Kapitalist sistem içerisinde iş adamının bu rolünü Heilbroner (2019, s. 205), Veblen'in gözünden en net ve açık biçimde şöyle ortaya koymaktadır: "İş adamı, aylak sınıfın bir üyesi olarak ... biriktirmek istiyordu. Bu ise makine tarafından yapılması hiç düşünülmeyen bir şeydi. Böylece iş adamı toplumsal makine çerçevesinde çalışarak değil ama ona karşı komplo kurarak amacına ulaşıyordu. Onun işlevi, mal üretimine yardımcı olmak değil düzenli çıktı akışında bozulmalara neden olmaktı. Böylece değerler-fiyatlar inip çıkacak ve bu karışıklığı kâr elde etmek için kendi lehine kullanabilecekti."

Veblen aslında çalışmalarında iki farklı girişimciden bahsetmektedir. Çalışmalarında "sanayi kaptanı" (*the captain of industry*) adını verdiği girişimci, Sanayi Devrimi'nden kurumsal finansın yükselişe geçtiği 19. yüzyıl ortalarına kadar toplum refahının artışına önemli ölçüde katkıda bulunan (Veblen, 1923, s. 102), Schumpeter ve Marshall'ın sözünü ettiği geleneksel girişimcidir. Mülk sahibi, yönetici, üretim araçlarının sahibi, endüstriyel süreci ve finansal işlemleri organize eden ve yenilik yaratan bu girişimcin elde ettiği kâr, Veblen'e göre adil ve haklı görülebilir ödül olarak kabul edilmelidir (Griffin ve Karayiannis, 2002, s. 62).

Veblen'in ahlaki olarak eleştiri konusu yaptığı ve yukarıda sözü edilen girişimci, kendi deyimiyle "kısıtlanmış çıktı ile ülkenin ticaret ve endüstrisini kontrol eden" işe gelmeyen mülk sahibidir (*absentee ownership*). 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ortaya çıkan bu girişimcinin, finansın kaptanının (*the captain of finance*) (Veblen, 1923, s. 105) veya ticari girişimcinin (*business enterprise*) "motivasyonu, özünde satın almak ve satmak biçimindeki yönetime dayalı olarak parasal kazançtır. Amaç ve alışıldık sonuç, servet birikimidir" (Veblen, 1904[2007], s. 20).¹¹ İktisadi faaliyetin parasal, kâr arayışı (*profit seeking*) yönü ile ilgilenir ve bu nedenle yağmacıdır (*predatory*). Kârının kökeni, modern kapitalizmde adil olmayan (*unfair*) mübadele sürecidir (Edgell ve Townshend, 1993, s. 731). Mülkiyet kurumunun

11 Veblen'in görüşüne göre "işe gelmeyen mülk sahipleri" (*absentee owners*), Marx'ın kapitalisti ile eş anlamlıdır ve "endüstrinin kaptanı" (*the captain of industry*) ile kastettiği ise Schumpeter'in girişimcisidir (Sweezy, 1958, s. 21).

araçları ile endüstride üretilen çıktıyı kötüye kullanmaktadır. Endüstri kullanım değeri (*use-value*) yaratırken ticaret de mübadele değeri (*exchange-value*) yaratmaktadır (Davis, 1957, s. 66).

Veblen'in iş adamlarına yönelik eleştirileri 19. yüzyılın son çeyreğinden itibaren ABD'de yaşanan gelişmelere yönelik gözlemlerine dayanmaktadır. Bu dönemde kapitalizmin üretken güçlerini büyüten ve dönüştüren hızlı teknolojik gelişmeler, ABD ekonomisinde şirketlerin yapılanmasında önemli değişimlere neden olmuştur. İş adamları, rekabetçi firmaları tek bir örgüt hâline getirebilirlerse üretim maliyetlerini düşürebileceklerinin daha da önemlisi fiyatları kontrol altına alabileceklerinin farkına varmışlardır (Nevins ve Commager, 2011, s. 321; Hobson, 1937, s. 141). Büyük güçlü üreticiler; ulaşım, hammadde tedarikçileri ile birleşerek tröst, kartel gibi rekabette aykırı davranışlarda bulunan örgütler oluşturmuşlardır.¹² Bu oligopolistik oluşumlar, kömür, bakır, demir, kereste, demiryolu gibi pek çok üretim alanına sahip olurken ülke ekonomisinin kontrolü de küçük bir azınlığın eline verilmiştir. Sistem içinde mülkünün başında olmayan mülk sahiplerinin (*absentee ownership*) yoğun olduğu o güne dek görülmemiş bir yapı oluşturulmuş, ticaretin endüstri üzerindeki hâkimiyeti artmıştır (Nevins ve Commager, 2011, s. 326; Hobson, 1937, s. 141). Maksimum kâr hedefi çerçevesinde çıktıyı düzenleme, fiyat belirleme ve piyasayı kontrol gücüne sahip olan bu oluşumların fiyat ve kârları yüksek tutmak için işgücü ve sermaye verimliliğini bilinçli olarak kısımasını, Veblen (1921[2011]) sabotaj (*sabotage*)¹³ olarak adlandırmaktadır. Sabotoj, Veblen'in (1921[2011], s. 21) deyiimiyle "etkinliğin bilerek geri çekilmesi" anlamına gelmektedir. Ona göre iş adamlarının kârlarını arttırmaya yönelik eylemleri ile "...sanayiler yavaşlamakta, verimli olmaktan giderek daha fazla vazgeçilmektedir. Sanayi tesisleri giderek atılşmakta, üretim kapasitesinin giderek daha altında çalışmaktadır. İşçiler işten çıkarılmakta ... daha fazla iş olmadığından boşa kalmaktadır... Ve tüm bunlar yaşanırken bu insanlar, atıl tesis ve işçilerin üretmeye elverişli olduğu her türlü mal ve hizmete büyük ihtiyaç duymaktadır" (Veblen,

12 Veblen'e göre makine süreci, birim maliyetleri sürekli düşürerek üretimin piyasa talebinin üzerine çıkmasına neden olabilir. Bu durum fiyatlar üzerinde aşağı yönlü baskı yaratarak olası kârları da azaltmaktadır. Bu durumda iki farklı fiyat stratejisinden biri, kârlı fiyat düzeyini sürdürmek için çıktıyı sınırlandırmak ve diğeri, artan çıktının üretim maliyetini düşürerek kârları sürdürmektir. Veblen'e göre her ikisi de tercih edilebilmesine rağmen birincisi daha caziptir. Çünkü daha az risk taşımaktadır ve endüstrinin işleyiş sürecine ilişkin olarak daha az bilgiye gereksinim duyulmaktadır (Harris, 1953, s. 17).

13 Mühendisler ve Fiyat Sistemi (Engineers and Price System) isimli çalışmasının ilk bölümünde Veblen, sabotaj kavramının kökenini ve neden bu kavramı kullandığını gereçlendirmektedir. Bu kavramın Fransızca anlamının tahta ayakkabı olan sabot kavramından türetilmiş olduğunu yazan Veblen, bunun ayağa giyilmesi ile daha ağır hareket etmeyi, ayağın sürünerek gitmesini, ticaretin endüstriyi yavaşlatmasına, verimliliğini düşürmesine benzetmektedir (Veblen, 1921[2011], s. 21).

1921[2011], ss. 25-26). Veblen'e göre iş adamlarının kâr arayışının sonucu, toplumsal refah kaybı, kullanılmadan kalan kaynaklar dolayısıyla israf ve işsizliktir.

Aksak rekabet sonucu artan fiyatlar ve daralan üretimin yanı sıra bu tür bir rekabeti yaratan koşullar da Veblen'de eleştiri konusudur. İktisadi bir strateji olarak ürün farklılaştırmasını eleştirmektedir. Ticari marka (*trademark*), marka bağlılığı (*brand loyalty*), reklam ve diğer satış stratejilerinin yarattığı maliyetlerin farkındadır. Bu tür harcamalar, (*waste*), rekabetçi bir avantaj sağlasa da, bunların hiçbir toplumsal faydası yoktur. Bu nedenle de kaynak israfıdır (Arrow, 1975, ss. 6-7). Ona göre “çoğu reklam ve rekabetçi satışa harcanan diğer çabaların çoğu gibi parazit (*parasitic*) endüstrilerin orantısız bir şekilde artması,... toplumun üretken gücünü, ilerleme şansını hatta yaşamını tehlikeye atacak derecede azaltacaktır” (Veblen, 1904[2007], s. 64).

Veblen'e göre kapitalist sistem içerisinde mücadele, israf eden kazanılmış hak sahipleri (*absentee ownership*) veya mülk sahipleri ile mühendisler arasında gerçekleşmektedir. “Bu nedenle Amerika ya da diğer ileri sanayi ülkelerinde devrimci bir altüst oluş sorunu, kendisini fiilen teknisyen topluluğunun ne yapacağı sorununa dönüştürür. Bu aslında ülke sanayisinin yönetimindeki takdir hakkı ve sorumluluğun çıkar grupları adına konuşan finansman sağlayan kimselerden faaliyetini sürdüren sanayi sistemi adına konuşan teknisyenlere geçip geçmeyeceği sorunudur. Yönetimde hak sahibi olabilecek olsa da bu hakkı savunabilecek üçüncü bir taraf yoktur” (Veblen, 1921[2011], s. 71). Bir yanda savurganlık eden iş adamları diğer yanda etkinliği arttırmaya çalışan mühendisler (veya teknisyenler) vardır.

Ancak Veblen'in, mühendisleri, endüstriyel hiyerarşi içinde gelirlerinden veya statülerinden dolayı memnuniyetsizliği nedeniyle işverenlere karşı ayaklanan aktörler olarak tasavvur etmediğinin altı çizilmelidir. Daha ziyade mühendislerin çalışma tecrübeleri, onlara yöneticilerden, mülk sahiplerinden ve işçilerden farklı bir bakış açısı sunmaktadır ve bu bakış açısı, onları birer devrimci hâline getirebilir. Sınıf (*class*) kavramını kullanmasına rağmen geleneksel olarak bölüşüm temelinde tanımlanan sınıf sistemindeki konumlarından dolayı mühendisleri potansiyel devrimciler olarak görmediği açıktır (Knoedler ve Mayhew, 1999, s. 263).

Özetle, Veblen'e göre kapitalizmin geldiği aşamada büyük şirketler ortaya çıkmış, bu şirketlerin güçlerinin yoğunlaşması kaçınılmaz hâle gelmiştir. Toplum refahına daha fazla katkı sağlayan rekabetçi kapitalizmin daha erken bir dönemine geri dönmek mümkün değildir. Bu durumda potansiyel çözüm Veblen'e göre şirketlerin kontrolünün, etkinlik ve kaliteye odaklanacak olan mühendisler ve bilim adamları-

na devredilmesidir. Veblen bu yönüyle kendisini kapitalizm ile Marksist sosyalizm arasında bir yerde konumlandırmaktadır. Çağdaş kapitalizmin savurganlığı ve verimsizliğinden emin olsa da Marx'ı da eleştirmektedir ve hükûmetin üretim araçlarının kamulaştırmasına güvenmemektedir (Clark, 1998, ss. 60-61).

Gösterişçi Tüketim:¹⁴ Aylak Sınıf İşçi Sınıfa Karşı

Kapitalizm, “makine disiplininin” (*machine discipline*) yararlanan ilerici bir güç olsa da ortaya çıkardığı ayrıcalıklı sınıfın -aylak¹⁵ sınıfın-¹⁶ savurgan eylemlerinin tehdidi altındadır. Bu sınıf doğrudan üretime katılmadan, mülk sahipliğinden elde ettiği gelirle ihtişam içinde yaşamaktadır (Clark, 1998, s. 60). “Endüstriyel toplumun içinde değil endüstriyel toplum aracılığı ile yaşamını sürdürmektedir. Aylak sınıfın endüstri ile ilişkisi, endüstriyel nitelikli¹⁷ olmaktan ziyade maddi niteliklidir” (Veblen, 1899[2016], s. 221). Toplumun geri kalanında özellikle işçi sınıfına rol model olarak kapitalizmin etkinliğine, toplumsal refaha zarar vermektedir. Zenginlerin savurgan yaşam biçimleri, diğer tüm sınıfların heveslendiği standartları belirlemektedir (Clark, 1998, s. 60). Nitekim bu “sınıf saygınlık veya itibar açısından toplumsal yapının en üstünde yer almaktadır ve bu nedenle onların yaşam biçimleri ve değer standartları, toplum için saygınlık normu sağlamaktadır. Belirli bir uyumluluk derecesinde bu standartlara uyum, toplumsal ölçekte en alta yer alanların yükümlülüğü olur” (Veblen, 1899[2016], s. 79).

14 Tüketici talebi teorisinde gösterişçi tüketim, “Veblen etkisi” olarak bilinmektedir. “Veblen etkisi” söz konusu olduğunda bir mala olan tüketici talebi, malın fiyatının yüksek olması durumunda artmaktadır. Diğer bir deyişle tüketicilerin fiyat düşüken talebi azdır, fiyat arttıkça talep de artmaktadır. Veblen etkisinin Snob etkisinden farkı, malın talebi Snob etkisinde başkasının tüketiminin, Veblen etkisinde fiyatının fonksiyonudur (Leibenstein, 1950).

15 Veblen (1899[2016], s. 45), aylaklık kavramı ile miskinlik veya uyuşukluk gibi ifadenin ilk akla gelen anlamına atıfta bulunmaz. Aylaklık, zamanın üretken (productive) olmayan biçimde tüketimi anlamına gelmektedir. Aylak sınıf içinde yer alan bireyler, üretken işi değersiz görmektedir ve onlar için aylak bir yaşam (life of idleness) zenginliğin kanıtıdır.

16 Veblen, Aylak Sınıfın Teorisi'nde aylak sınıf kurumunun evriminin izlerini sürmektedir. Ona göre aylak sınıf ilk defa endüstriyel faaliyetlerin bir artık değer yaratabilecek aşamaya gelmesinden sonra ortaya çıkmıştır. Akabinde özel mülkiyet kurumu veya yağmacı toplum gelişmiştir. Mülk sahibi elit tarafından ele geçirilen artık (surplus), yönetim, savaş ve ruhbanlık gibi üretken olmayan faaliyetlere transfer edilmiştir. Bu tür sömürücü eylemlerin, onurlu veya saygın eylemler olarak görülmesinin nedeni, üretken işgücünün bu tür eylemlere dâhil olmamasıdır. Barbar toplumlarda, askeri, feodal ve dinî gruplar aylak sınıf içerisine dâhil edilirken parasal yani kapitalist toplumlarda mülk sahibi sınıf bu sınıfa aittir (Davis, 1957, ss. 70-71).

17 Endüstriyel nitelikli faaliyet Veblen'e göre çalışma (workmanship) içgüdüü ve bir iş davranış ilkesi olarak kullanılabilirliği (serviceability) içeren toplumsal refahı arttıran faaliyetlerdir. Bunun karşısında yer alan parasal (pecuniary) faaliyet ise yağma (predation) ve sömürü (exploit) kavramları ile ifade edilen ve toplumsal itibar ve statü kazandıran ancak toplumsal refaha katkısı olmayan faaliyetlerdir (Edgell, 1999, s. 102).

Veblen bu çerçevede, özel mülkiyeti de bireyin sosyal statü elde etme ve bunu sergileme ihtiyacının sonucu olduğunu ileri sürmektedir (Prasch, 2007, s. 21). Ona göre mülk sahibi olmak genel olarak toplumda bir prestij veya saygınlık elde etmenin temel koşulu hâline geldiğinde bireyin kendinden memnun olma durumu için de bir zorunluluk hâline gelmektedir. Özel mülkiyetin meşru olduğu bir toplumda, bireylerin mutluluğunun koşulu, artık kendi sınıfından olan en az diğer bireylerin sahip olduğu kadar mala sahip olmaktır. Toplumdaki diğer bireylerden daha fazlasına sahip olmak ise daha memnuniyet vericidir (Veblen, 1899[2016], s. 34). Daha fazlasını elde etmeye gücü yetmeyen sınıf, aylak sınıfın “gösterişçi tüketimini” (*conspicuous consumption*) taklit etmeye çalışmaktadır.

Gösterişçi tüketim, sınıf statüsünün bir sembolü olarak gerçekleştirilen tüketim alışkanlığı anlamına gelmektedir (Davis, 1957, s. 70). Varlıklı kesim, endüstriyel süreçten çektiği kaynakları, bilinçli olarak lüzumsuz harcamalara aktarmakta, insan yaşamının sürdürülmesinde gerekli olmayan malları tüketmekte ve ayrıca çalışmaya ayrılacak vaktini ve yine üretken faaliyetlerde bulunabileceği çabasını boş yere kullanmaktadır (Skousen, 2016, s. 286; Edgell, 1999, s. 102). Veblen (1899[2016], s. 80) zaman ve çabanın boşa harcanmasına gösterişçi aylaklık ve malların boşa harcanmasına ise gösterişçi tüketim demektedir. Her iki yöntem de varlık sahibi olmanın göstergesidir, maddi gücü sergilemek, itibar kazanmak veya kazanılan itibarı sürdürmek için yapılır. Dolayısıyla “saygın olmak için savurgan olmak zorunludur” (Veblen, 1899[2016], s. 89).

Veblen, analizinde hem gösterişçi aylaklığa hem de gösterişçi tüketime yer verse de toplumun diğer kesimleri için asıl belirleyici olanın gösterişçi tüketim olduğunu vurgulamaktadır (Veblen, 1899[2016], s. 81). Gösterişçi tüketim ile gerekli (veya zorunlu) tüketim arasındaki ayrımın temel kriteri Veblen’e (1899[2016], s. 91) göre “insan yaşamını bir bütün olarak iyileştirmeye doğrudan hizmet edip etmemesi, bireysel olmayan bir biçimde yaşam sürecinin iyileşmesini sağlayıp sağlayamaması yaşam bolluğunda veya konforunda bir artışın olup olmamasıdır.” Zira Veblen’e (1899[2016], s. 169) göre insanın toplumsal yaşamı, bir var olma veya hayatta kalma (*survive*) mücadelesidir. “Tüketicinin büyük bir azimle sıkı sıkıya sarıldığı tüketim biçimleri ve malları ... da hayatta kalma için gerekli olan minimum şeylerdir. Hayatta kalmak için gerekli minimumda elbette ki malların karşılığı aynı ve nicel olarak belirli ve kesin bir şekilde katı olarak belirlenemez ancak hayatta kalma amacı, yaşamın idamesi için gerekli olan belirli, az-çok kesin toplulaştırılmış tüketimi içerebilir” (Veblen, 1899[2016], s. 99). Bunun dışında yer alan gösterişçi tüketim veya harcama, kaynakları ve zamanı

üretimden çektiği için toplumsal refaha zarar vermektedir (Davis, 1957, s. 71). Çünkü bu tür bir harcama, toplumun temel fiziki ihtiyaçları karşılandıktan sonra endüstriyel verimliliği veya mal üretimindeki artışı soğuran nitelikte bir harcamadır (Veblen, 1899[2016], s. 101).

Gösterişçi tüketim, neoklasik iktisat teorisinde savurganlık (*waste*) değildir. Çünkü neoklasik iktisadın metodolojik bireyciliği çerçevesinde, tercihlerin dışsal olduğu ve bireylerin seçimlerinin rasyonel olduğu varsayılmaktadır (Davanzati, 2006, s. 55). Yani tüketicinin tercih ettiği harcama şekli veya bu tercihi yaparken amacı ne olursa olsun tüketim, tüketicinin tercihine bağlı olarak ona fayda sağlamaktadır (Veblen, 1899[2016], s. 90). Veblen'in, holistik (*holistic*) veya bütüncül yaklaşımı dikkate alındığında ise bu tüketimin neden israf, savurganlık veya boşa harcama niteliği taşıdığı daha iyi anlaşılmaktadır. Veblen'e göre harcamanın veya çabanın toplum refahına hizmet etmesi esastır ve iktisadi bir olgu veya eylemin onaylanması, toplumun refahı dikkate alındığında kişisel olmayan kullanışlılık (*usefulness*) koşulunu taşıması gerekmektedir. Eğer iktisadi bir eylem, bir bireyin diğerine kıyasla nispi veya rekabetçi üstünlüğü amacı ile gerçekleştiriliyorsa iktisadi şuuru (*conscience*) tatmin etmez ve dolayısıyla rekabetçi harcama bu şuurun veya bilincin onayını almaz (Veblen, 1899[2016], s. 90).

Neoklasik iktisadın eksojen tercihlere göre statik fayda maksimizasyonuna yönelen bireyinin aksine Veblen, tercihlerin hiyerarşide toplumsal olarak bireylerin konumlarına bağlı biçimde belirlendiği evrimci bir yaklaşım sunmaktadır. Veblen'in gösterişçi tüketim teorisine göre birey, hiyerarşide daha yüksek konumda olan diğer bireylerin tüketim yapılarına öykünmektedir (Trigg, 2001, s. 99). Veblen (1899[2016], s. 96) bu güdüyü; "kendimizi belirli bir sınıfa koyma alışkanlığı içinde diğerlerinden üstün olmak için kışkırtan haksız mukayese (*invidious comparison*) dürtüsü" olarak tanımlamaktadır. İnsan yaşamının daha iyi gelişmesi için üretilip tüketilen, faydaları bu amaca etkin biçimde hizmet etmelerine bağlı olan mallar, bu dürtü nedeniyle bir haksız mukayese (*invidious comparison*) aracı hâline gelmiştir. Bu nedenle mallar, nispi ödeme gücünün kanıtı olarak ikincil bir faydaya sahip olmuşlardır. Veblen'e göre tüketim mallarının dolaylı veya ikincil kullanımı hem tüketime hem de tüketimin öykünmecisi amacına hizmet eden mallara onursal (*honorific*), övgüye değer bir nitelik kazandırmaktadır (Veblen, 1899[2016], s. 137). Bu lükse gücü yetmeyen, alt ve orta sınıf, aylak sınıfın varlığı ile oluşan güvensizliği ve aşağılık (*inferiority*) duygusunu hafifletme derdindedir. Veblen, aylak sınıfın ortadan kaldırılmasının, kaynakların daha etkin alanlara kanalize edilmesinin yanı sıra herkesi de mutlu edeceği sonucuna varmaktadır (Clark, 1998, s. 60).

Çalışma ihtiyacı duymayan bireylerden oluşan, çalışan işçi sınıfının ürettiği artık değere el koyan aylak sınıf, Veblen'e göre toplumda çalışma güdüsünün erozyonunun da nedenidir. Kapitalizm özünde iş etiğine (*work ethic*)¹⁸ bağlı olmasına rağmen aylak sınıfa öykünen bireyler, çalışmaya karşı isteksizlik geliştirmiştir (Trigg, 2001, s. 100; Clark, 1998, s. 60). Ancak buna rağmen aylak sınıf, üretken faaliyetlerde bulunmadan lüks ve ihtişam içinde yaşarken öykünme içgüdüsünün etkisi ile bunu diğer kesimlerin onayı ile yapmaktadır. İşçiler, yöneticilerin yerine geçmek istememekte, onlara öykünmekte, onları taklit etmeye çalışmaktadır. Kendilerinin meşgul oldukları işin, aylak sınıfın yaptığından daha az onur verici olduğunun bilincindedirler ve bunu kendiliğinden kabul etmişlerdir. Dolayısıyla amaçları aylak sınıftan kendilerini kurtarmak değil onların bulunduğu aşamaya tırmanmaktır. Heilbroner (2019, ss. 201-203) aylak sınıf ve işçi sınıfı arasındaki bu toplumsal uyumu "toplumsal istikrar kuramı" olarak adlandırmaktadır.

Kapitalizmin işleyişine ilişkin Veblen'in bu analizi, Karl Marx'ın analizinden farklılaşmakta ve ayrıca Veblen'in analizinin üstün bir yanını ortaya koymaktadır. Marx, kapitalistler ve işçiler arasındaki gerilimin işçilerin ayaklanıp kapitalizmi yıkması ile ortadan kalkacağını öngörmektedir. Ancak proleter devrimin, bu çatışma en başından itibaren var olmasına rağmen neden hemen ortaya çıkmadığı sorusuna cevap verememektedir (Heilbroner, 2019, s. 203). Veblen, toplumsal istikrar teorisi ile bu soruya cevap üretmektedir. Veblen, Marx'tan farklı olarak sosyal ve kültürel normların, geleneklerin ve bunların işçilerin toplumsallaşmasına olan etkisini dikkate alarak, bir açıklama sunmaktadır. İşçiler her ne kadar bu etkiler kendi çıkarları için yıkıcı olsa da bu toplumsallaştırıcı etkileri içselleştirerek kapitalistlerin veya aylak sınıfın çıkarlarını desteklemektedir (Hunt ve Lautzenheiser, 2011, s. 343).

Gelir ve servet eşitsizliği, toplumsallaştırıcı etkileri içselleştirip toplumsal uyuma katkı sağlayan önemli unsurlardan biridir (Veblen, 1899[2016], s. 182). Çünkü veri bir çıktı düzeyinde, aylak sınıfın gösterişçi tüketimi için daha fazla artık değere (*surplus*) el koyması, ancak ücretlerin daha düşük olması ile mümkündür (Davanza-

18 Davis (1957, ss. 71-72), Veblen'in çalışma (*workmanship*) içgüdüsünün kapitalizmin gelişimine katkısının, Max Weber'in bireylerin çalışmaya veya işe dönük yaklaşımlarını, sermaye birikimini ve Batı kapitalizminin yükselişini ilişkilendirdiği Protestan Ahlakı ile köken itibarı ile olmasına da içerik olarak paralel olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre Veblen, Aylak Sınıfın Teorisi'nde, çalışma içgüdüsünün yağmacı normlarla nasıl önemsiz hâle geldiğini ve etkisini yitirdiğini göstermektedir. Bir jenerasyon önce Amerikan sosyologlar, Protestan ahlakının etkisini tartışırken Veblen yaşadığı dönemde burjuvazi toplumunda işin (*work*) değil servet ve haksız gösterişin (*invidious display*) en onurlu toplumsal değer hâline geldiğini ortaya koymaktadır.

ti, 2006, s. 61). Kapitalist sistemde bu bir sömürü ilişkisine işaret etmektedir. Nitekim Veblen (1899[2016], s. 185), aylak sınıfın iktisadi süreçle olan ilişkisinin bir üretim değil edinim ilişkisi olduğunu, kullanışlılığa (*serviceability*) değil sömürüye¹⁹ işaret ettiğini vurgulamaktadır. Aylak sınıfın vazifesi asalak (*parasitic*) niteliktedir ve çıkarları da serveti mümkün olduğunca kendi kullanımlarına aktarmak ve ellerinde olanı da tutmaktır. İkinci olarak aylak sınıfın tüketimi ile işçi sınıfın tüketimi arasındaki farkın aylak sınıf lehine artması, gösterişçi tüketimin, sistemin istikrarı için gücünü arttırmaktadır. Ayrıca işçi sınıfının ücret düzeyinin dolayısıyla tüketim düzeyinin düşük olması, toplumsal çatışmayı engelleyecek mevcut gayretin de az olması demektir (Davanzati, 2006, ss. 61-62). Bu nedenle “bir aylak sınıf kurumu, alt sınıfların geçim kaynaklarını mümkün olduğunca alarak ve böylelikle tüketimlerini ve sonuçta mevcut enerjilerini (veya gayretlerini), öğrenme ve yeni düşünce alışkanlıklarının benimsenmesi için gerekli çabayı gösteremeyecekleri bir noktaya kadar azaltarak bu sınıfları muhafazakârlaştıracak biçimde hareket etmektedir” (Veblen, 1899[2016], s. 182).

İşçilerin sömürü ve yabancılaşmaya tahammülünün ardındaki bir diğer meşru veya içselleştirilmiş güç, Veblen’e göre yükseköğrenimdir. Veblen, üniversiteleri potansiyel olarak Batı toplumunun kayıtsız (*disinterested*) kurumları olarak nitelendirmektedir. Bu konuyu ele alırken ticaret (business)-endüstri (*industry*) ikilemi yerine analizinin çatısını ticaret (*business*)-bilim (*science*) oluşturmaktadır. Endüstriyi çalışma (*workmanship*) güdüsünün dışavurumu olarak nitelendiren Veblen, bilimin hem çalışma güdüsünü hem de aylak merak (*idle curiosity*) güdüsünü kapsadığını vurgulamaktadır (Davis, 1957, s. 73). Ancak Veblen, üniversitelere atfettiği bu rolün aksine ABD üniversitelerinin çoğunda parasal değerlerin hâkim olduğunu iddia etmektedir.

Kapitalizmin Uzun Dönem Eğilimi ve Modern Kapitalizmin Sorunlarına İlişkin Çıkarımlar

Üretim ve dağıtımı yönlendiren kurumların maddi ve entelektüel süreklilik (*sustenance*) için gerekli olan araçları, toplumun tüm üyelerine sağlayabilecek biçimde örgütlendiği rasyonel toplum, Veblen’in “iyi yaşam” vizyonunun özünü oluşturmaktadır. Yani ideal bir politik ekonomi, sıradan insanın (*common man*) refahını

19 Veblen’in kolektif refah teorisi kapsamında sömürü, bir sınıfın yağmacı davranışla kolektif refaha katkısı oranının üzerinde pay alması anlamına gelmektedir. Böylelikle ulusal üretime çalışma (*workmanship*) ve bilgisi (*knowledge*) ile daha fazla katkı sağlayan özellikle işçi sınıfı, geçimlik düzeyindeki ücretlerle adil olmayan bir pay almaktadır (O’Hara, 1999, ss. 158-159).

maksimize etmektedir (Knoedler, 2007, s. 202). Veblen'in etik olarak rasyonel toplum amacının önünde duran temel ahlaki sorunlar ise yukarıda ayrıntılı biçimde ele alınan, reel üretimdeki artış yerine ticari kârların fazlalığına odaklanan iş adamları, aylak sınıfın değerlerinin toplumdaki hâkimiyeti ve bununla bağlantılı olarak sosyal statünün gösterişçi ve savurgan bir biçimde servetin sergilenmesi ile eş tutulmasıdır (Knoedler, 2007, ss. 214-217).

Veblen, toplumsal faydanın esas olmadığı bu sistemin değişmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Kapitalizmin uzun dönem eğilimi hakkında iki olası iktisadi değişimden bahsetmektedir. Birincisi, ekonominin kontrolünün teknokratların eline geçmesidir. Teknokratik devrimin gerçekleşmesi ile Veblen'e göre işe gelmeyen mülk sahipliği (*absentee ownership*), finansal manipülasyon, kâr arayışı sona erecek ve endüstri, insanlık için kullanışlı (*serviceable*) mal üretimine aracılık edecektir (Landreth ve Colander, 2001, s. 350; Walker, 1993, ss. 186-187). İkinci olasılık, sınıf farklılıklarını ortadan kaldıran bir sosyalist devrimdir. Ancak Darwin'in Evrim Teorisi'ne dayanan yaklaşımı ile Veblen, Karl Marx'ın düştüğü hataya düşmemiş ve geleceği kesin bir biçimde tahmin etmekten kaçınmıştır. Veblen'in geleceğe ilişkin tek öngörüsü, değişimin olacağıdır (Landreth ve Colander, 2001, s. 350).

20. yüzyılın başında Amerikan kapitalizminin üretim, tüketim ve bölüşüm sürecini esas alarak yaptığı analizinin belli yönleri, teknolojiye gelişmelerle farklı boyutlara taşınmış, ortaya attığı iddiaların bazıları mevcut koşullarda tartışılır hâle gelmiştir. Teknolojiye ilişkin yaklaşımı bunlardan biridir. Veblen'e göre teknoloji, toplumun ihtiyaç duyduğu şeylerin nasıl üretilebileceği sorusuna çözüm sunan "mükemmel bir dengeleyicidir" (*great equaliser*) (Watson, Glaze ve Clarke, 2015, s. 4). Teknoloji, modern toplumun temel ögesi ve parasal sektörün yağmacı (*predatory*) uygulamaları üzerinde zafer kazanacak olan endüstrinin ve makine sürecinin sürekli ilerlemesidir (Stone ve Luo, 2016, ss. 284-285). Teknolojinin insan yaşamı konusundaki bu iyimserliğine rağmen teknolojik ve finansal gelişmenin bugün geldiği noktada Veblen'in yaklaşımı ile ilgili önemli bir sorun belirlemektedir. Stone ve Luo (2016, s. 285), yüksek frekanslı ticareti (HFT) örnek göstererek teknolojinin mevzu bahis faydalarından ziyade verimliliğin artırılmasına veya ihtiyaç duyulan mal veya hizmetlerin geliştirilmesine kesinlikle katkıda bulunmayan bireylere fayda sağlamada kullanıldığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla Veblen'in iddialarının aksine, 21. yüzyılda bilim insanları ve teknisyenler ile, kısıtlanmış çıktı ile ülkenin ticaret ve endüstrisini kontrol eden girişimcileri birbirinden ayırmak güçleşmiştir.

Veblen'in teknolojiye olan güvenini sarsacak ve etik olarak başka sorunları da gündeme getirecek önemli bir diğer gelişme, yapay zekâdır. Veblen "iyi yaşam" ide-

alının aracı olarak kapitalistlerin ticari ve finansal faaliyetlerden ziyade, yeni teknoloji ve reel üretime dayalı olarak para kazanma arayışına önem vermektedir. Ancak mevcut koşullarda insanların yaptığı işleri bilgisayarların üstlendiği bir üretim sistemi başka ahlaki sorunları da beraberinde getirmektedir. İktisadi ve etik olarak tartışılan iki önemli sorun, insanların yaptığı işin makineler tarafından yapılması ile artabilecek işsizlik ve makinelerin yarattığı zenginliğin nasıl dağıtılacağıdır. Yapay zekânın gelişimi ile insan gücüne ihtiyaç azalacak, yapay zekâ odaklı şirketlere sahip bireyler, yaratılan gelirin daha büyük kısmını kazanacak ve gelir ve servet eşitsizliğini arttıracaktır (Bossmann, 2016). Dolayısıyla Veblen'in kapitalizmin ahlaki eleştirileri de farklı bir boyut kazanmış olacaktır.

Veblen'in analizine yönelik bir diğer eleştiri, varlıklı sınıfın harcamalarının ekonomiye faydasını göz ardı etmesidir. Buna göre yeni ve pahalı tüketim mallarının ilk alıcısı, varlıklı kesimdir. Otomobil, kişisel bilgisayar, cep telefonu gibi teknolojik ürünler, piyasaya ilk çıktığında pahalıdır ve bunları satın alabilecek olanlar zengindir. Bu talepten elde edilen kazanç, işlerin genişletilmesi ve fiyatların düşüşüne katkı sağlamaktadır. Ayrıca varlıklı kesim, yatırım sermayesinin de kaynağıdır (Skousen, 2016).

Bu eleştirilere ve kapitalist sistemin geleceğine ilişkin “iyi yaşam” öngörüsünün bugünkü toplumların uzağına düşmesine rağmen ahlaki eleştirilerinin bazıları çağdaş kapitalizmin mevcut sorunlarına ışık tutacak niteliktedir. İlk olarak, iktisadi değişim teorisi çerçevesinde, endüstriyel üretimin önünde bir engel olarak gördüğü finansal faaliyetlerin ekonomilerdeki görece önemi bugün daha da artmış, firma düzeyinde etkileri belirginleşmiştir. Finansal olmayan firmalar, geleneksel üretken faaliyetler yerine gelirlerinin büyük kısmını finansal yatırımlardan elde etmeye başlamıştır (Krippner, 2011, s. 34). Veblen'in de ifade ettiği gibi böylelikle bu firmalar, yeni yatırımlardan (yeni fabrika, ekipman vs. yapılan sermaye yatırımları) kâr elde ederek değil, varlık fiyatlarındaki değişikliklerle spekülative sermaye kazancı elde etmeye yönelmiştir (Hudson, 2015, s. 154). Finansal olmayan firmaların önceliklerinin bu şekilde değişmesi, kaynakların işçilerden ve reel üretimden finansal birimlere ve finansal piyasalara tahsisine neden olmuş, gelir dağılımının işçi sınıfının aleyhine bozulmasına aracılık etmiştir (van der Zwan, 2014, s. 108; Palley, 2013, s. 5). Tek nedeni finansallaşma olmasa da gelir eşitsizliği en önemli toplumsal sorunlardan biri hâline gelmiş, en gelişmiş toplumlarda bile gelir düzeyi bakımından kutuplaşma artmış, orta sınıfın içi boşaltılmıştır (Temin, 2017). Bazıları büyük miktarda kazanırken sıradan insan yenik düşmüş, Veblen'in deyişiyle ticari girişimlerin farklı sabotaj yöntemlerine razı olmuştur (Oğurlu, 2015, s. 313).

Veblen'in yaşadığı ve eleştirdiği dönemden bugüne tüketim kalıpları önemli ölçüde değişse de gösterişçi tüketimin toplumsal amacı, onun ifade ettiği amaçla aynı kalmıştır (Watson, Glaze ve Clarke, 2015). Toplumun tüketimi için rasyonel hedefler dışlanarak maddi öykünmeye dayalı bir tüketim kültürü ortaya çıkmıştır (Knoedler ve Schneider, 2010, s. 266). Veblen tarafından parazit (*parasitic*) endüstri olarak adlandırılan reklam endüstrisi, bugün de toplumun üretken gücünü azaltmaya devam etmektedir ve tüketiciler açısından toplumsal olarak yetersizlik duygusu dışında bir şey üretmemektedir (Watson, Glaze ve Clarke, 2015, ss. 6-7). Ayrıca daha fazla tüketemediğimiz sürece yaşamımızın diğerlerinden sönük, ikinci sınıf olacağı duygusu yaratmakta ve bu yolla insanları sömürmektedir (Skidelsky ve Skidelsky, 2012).

Veblen'in gösterişçi tüketimi, ulusların iktisadi olarak gelişmelerinde de kendisini göstermektedir. Teknolojinin gelişmesiyle farklı toplumlar arasında çeşitli iletişim ve etkileşim kanallarının ortaya çıkması özellikle gelişmekte olan ülkelerde gelirdeki artışla birlikte tüketimin de artmasının ve buna karşın tasarrufların ve dolayısıyla yatırımların azalmasının nedenidir. Bunun çok sayıda nedeni olmakla birlikte önemli nedenlerinden biri, toplumların hayat standardı ve tüketim ölçüleri farklı toplumlarla ilişki ve etkileşimde bulunmaları ile işçi sınıfının aylak sınıfa öykünmesi gibi gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkelere tüketim yönüyle yaklaşmaya çalışmalarıdır. Dolayısıyla az gelişmiş toplumlarda gelir düzeyi artsa bile tüketim de artmakta, tasarruf eğiliminin az olması ise sermaye birikiminin önüne önemli bir engel olarak çıkmaktadır (Ülgener, 2006, ss. 188-190).

Sonuç

İktisadi sorun, Veblen'e göre kıtlıkla mücadele etmek için en etkili kurumların oluşturulmasıdır (Anderson, 1933). Bu kurumlar, etik olarak rasyonel bir toplumun ortaya çıkmasına da aracılık edecektir. Bu toplumda insan yaşamını iyileştirmek için gerekli olan araçlar tüm bireylere sunulacak, sıradan insanın refahı maksimize edilebilecektir. Ancak kapitalizmin kurumları Veblen'e göre savurganlığa, haksız ayrımlara (*invidious distinctions*), çoğunluk pahasına dar bir kesimin çıkarlarına ve insan potansiyelini engelleyen çabalara aracılık etmektedir (Waller, 2009). Toplumun değil bireyin faydasını öne çıkaran bu sistemin Veblen'e göre yaşam sürecinin devamlılığına katkı sağlayacak, reel üretim artışını destekleyecek biçimde değişmesi gerekmektedir.

Üretimi arttıran faaliyetler Veblen'de endüstriyel faaliyetlerdir. Endüstriyel faaliyetin ön plana çıktığı bir toplumda, mevcut teknoloji ile insanların yaşamını



sürdürmek için yeterli üretim yapma potansiyeli mevcuttur. Bu potansiyelin düzgün bir biçimde yönetilmesi, haksız kıyasa (*non-invidious*) neden olmayacak biçimde tüketilmesi zorunludur ve Veblen'in "iyi yaşam" vizyonu da bu iki ilke üzerine kuruludur (Knoedler ve Schneider, 2010, ss. 261-262). Oysa kapitalist sistemde hâkim ticari ve finansal faaliyetler ve bu tür faaliyetleri destekleyen, gösterişçi tüketimi tetikleyen parazit endüstriler, reel üretimi arttırmaya çalışan endüstriyel faaliyetlerle çatışma hâlinindedir. Kapitalistler, mühendisler ve işçilerde var olan pozitif eğilimleri kontrol altına alarak, fiyat artışının ve kârın ençoklaştırılmasının peşindedir. Ona göre ticaret sisteminin dayattığı bu sınırlamalardan sıyrılmak, toplumun refahını arttıracaktır (Galbraith, 2010).

Bu sınırlamalardan sıyrılmanın yolu ise Veblen'e göre mühendislerin ve işçi sınıfının kontrolü ele geçirmesidir. Veblen'e göre mühendislerden oluşan bir yönetici sınıfın daha rasyonel ve toplumsal olarak daha işlevsel bir ekonomi öngörüsünün gerçekleşmesi, kapitalist sistemin ahlaki sorunlarını ortadan kaldıracaktır. Ancak bugün bu öngörünün gerçekleşmesi bir yana bahsettiği sorunlar daha da derinleşmiş ya da ahlaki olarak "iyi" diye bahsettiği bazı hususlar başka ahlaki sorunları gündeme getirmiştir. Yine de Veblen'in tekelleşmeyi, savurganlığı, gösterişçi tüketimi ortan kaldıran ve bireysel gelişmeyi destekleyen bir kurumsal değişime izin veren etiği dikkate alındığında Veblen, bugün hangi değerlere öncelik verilmesi gerektiği konusunda önemli fikirler sunmaktadır.

The Moral Problems of Capitalism in Thorstein Veblen's Thought

Bahar Baysal Kar

Introduction

Thorstein Veblen, who revealed the institutional and cultural transformation of American capitalism at the beginning of the 20th century, is one of the most original and influential theorists in the history of the United States (Hunt & Lautzenheiser, 2011, p. 317). For him, the emergence of an ethically rational society, or getting to the “good life,” depends on the increase in real production and its non-invidious consumption (Knoedler & Schneider, 2010). Increase in real production hinges on an efficient and smoothly operating industry. This appearance reflected in human behavior is the dominance of positive instincts in society, especially the workmanship instinct. However, negative instincts such as predatory, pecuniary, and emulative instincts are more dominant than the positive influences in the capitalist system (O'Hara, 1999, p. 167) and these instincts lead to bad behavior that emerges as moral evils in front of the ideal of the good society (Knoedler & Schneider, 2010). This paper introduces these moral evils.

Human Nature and Society

For Veblen, the main moral critique of capitalism is the domination of bad instinctive behaviors that support individualism, serve invidious interests, and harm so-

@ Dr. Öğr. Üyesi, Bursa Uludağ Üniversitesi, bhrbysl@gmail.com

ID 0000-0003-2335-6299

cial welfare (O'Hara, 1999, p. 153). These instincts only benefit the individual and lead to behaviors that have devastating consequences for society, such as waste, exploitation, unemployment, and stagnation (Zingler, 1974, p. 329; Hunt & Lautzenheiser, 2011, p. 336; Harris, 1953, p. 3; Davis, 1957, p. 66). Veblen's this critique of capitalism is based on his following assumptions. First, contrary to the Orthodox economists' claim that equilibrium is good and the results of market equilibrium are beneficial for all of society (Landredth & Colander, 2001, p. 341), Veblen rejects the tendency of markets to move toward equilibrium. For him, there is no equilibrating natural power. Markets operate on the basis of traditional business principles (Waller, 2007, p. 110). Second, based on some of the societies he had observed, the main determinant that encourages people to work is not a profit, but a natural workmanship instinct, a concern for the livelihood of future generations as a parent, and social norms such as praising work (Heilbroner, 2019, p. 201). Stated more generally, instinctive behaviors motivate human behavior, not self-interest. Third, in classical political economy love of money is the basic necessity of the economy's ability to produce. Contrary to this approach, the ability of economies to produce for Veblen is the function of technology, which is the sum of the knowledge, skills, and techniques existed in society (Roll, 1992, p. 448). Therefore, contrary to the traditional approach, the source of production is technology, not money. Technology is the collective accumulation of a society; it is developed collectively in a culture and is the driving force of economic change (Zingler, 1974, p. 327). Fourth, social life is more important than individual actions, and social provisioning behavior is desirable (Waller, 2009, p. 568). Finally, according to the Orthodox theory based on Adam Smith's invisible hand, making money coincides with real production (Landredth & Colander, 2001, p. 342). As a matter of fact, money is gained by individuals working harder, producing more and selling them to others (Weisskopf, 1973). However, production and making money are different things for Veblen (Reinert, 2013, p. 65). While the first is carried out by the machine process and its engineers, the second is carried out by the businessman who sabotages the machine process (Heilbroner, 2019, pp. 204–205).

Development of Veblen's Economic Thought

Thorstein Veblen did not introduce a comprehensive critique of capitalism in any of his papers or books (Davis, 1945, p. 147). He presented these criticisms in his various papers and books with different aspects. But in a few of his remarkable books, his ideas about the moral criticism of capitalism are as follows. Veblen fo-

cused on the instinct of pecuniary emulation in *The Theory of the Leisure Class*. He argued that consumption behavior is driven by pecuniary emulation in the USA. People often spend depending on the appropriate consumption standard set by their income level. The leisure class, however, sets standards at the top of the social hierarchy and engages in conspicuous consumption and leisure (Waller, 2009, p. 567). For this reason, the benefit obtained from the goods or services that mediate conspicuous consumption arise not only from the physical qualities of those goods or services but also from the satisfaction of showing off to others by reflecting the high purchasing power (Demir, 1996, p.100). As these goods and services become cheaper and abundant through the effects of technological development, they lose their ability to serve as signifiers of high status. (Waller, 2009, p. 567). Veblen described how the machine process in the modern industry contributes to increase in the production of the means of life in *The Theory of Business Enterprise* (Waller, 2009, p. 568; Sweezy, 1958, p. 22) and drew attention to the conflict between different actors in the capitalist system. Veblen also emphasized the importance of the institutional environment of industrialization. In *Imperial Germany and the Industrial Revolution*, he compared the industrialization process of Germany and Britain and emphasized the importance of institutions.

Veblen's Analysis of Capitalism

For Veblen, two basic moral evils are the priority of pecuniary interests of businessmen: sabotaging the industrial system in various ways and the dominance of leisure-class values in society; by extension, social status coincides with the ostentatious and wasteful display of wealth.

Business Activities against Industrial Activities

According to Veblen, business enterprises or pecuniary activities are bad because their purpose is to obtain power and make money (Zingler, 1974, p. 329); what matters is real production, and real production is the basis of economic activity (Reinert, 2013, p. 65). Employment resulting from business activities is related to the distribution of wealth and is based on private property, whereas employment resulting from industrial activities is related to workmanship (Veblen, 1899[2011], p. 277).

Engineers design and create the tools of production systems in an industrial economy. On the other hand, pecuniary activities are under the control of businessmen. The interests of engineers and businessmen are in conflict within Veblen's analysis. When engineers design the tools of modern production systems,

they pursue maximum efficiency. The pecuniary interest of the capitalists who manage the system supports industrial sabotage. They reduce production and increase prices (Clark, 2001, pp. 1224–1225; Harris, 1953, p. 12).

Veblen essentially mentioned two different entrepreneurs or capitalists. The entrepreneur known as the “captain of industry” had contributed significantly to increasing social welfare from the Industrial Revolution to the mid-19th century when corporate finance began to emerge. This entrepreneur was “the proprietor and manager of enterprise,” “the organizer of the industrial process,” “the controller of industrial equipment,” and “in charge of all financial transactions.” Veblen argued that this entrepreneur’s profit should be considered a fair and justifiable reward. However, the purpose of the captain of finance, the entrepreneur that emerged in the second half of the 19th century, was pecuniary interest and therefore predatory (Veblen, 1923, pp. 102–105; Griffin & Karayiannis, 2002, p. 62; Edgell & Townshend, 1993, p. 731).

Veblen’s criticisms of businessmen had been based on his observations of developments in the USA since the last quarter of the 19th century. Technological developments that transformed the productive forces of capitalism in this period had caused important changes in the structure of companies in the US economy. Businessmen realized that if they could transform the competitive market into an oligopolistic market, they could lower their production costs and, more importantly, control prices (Nevins & Commager, 2011, p. 321; Hobson, 1937, p. 141). Absentee ownership had created an unprecedented structure until that day, and the dominance of business activities over industrial activities had increased (Nevins & Commager, 2011, p. 326; Hobson, 1937, p. 141). Veblen called these organizations’ deliberate reduction of labor and capital productivity as sabotage to keep prices and profit high. In his own words, he defined the concept of sabotage as “conscientious withdrawal of efficiency” (Veblen, 1921[2011], p. 21).

Aside from increasing prices and shrinking production as a result of imperfect competition, Veblen criticized the strategies that had created this oligopolistic market structure. He rejected the effect of product differentiation on the market structure as an economic strategy, arguing that trademark, brand loyalty, advertising, and other sales strategies create serious costs and have no social advantage. They only provide market power (Arrow, 1975, pp. 6–7).

Veblen believed that technological development had made large corporations, and the concentration of markets was inevitable. Returning to the earlier period of

competitive capitalism that had contributed more to social welfare was impossible. Veblen's proposal was to delegate the control of corporations to engineers and scientists whose focus would be on efficiency and quality. By depending on technocrats for increasing social welfare, Veblen proposed a system between capitalism and Marxian socialism (Clark, 1998, pp. 60–61).

Conspicuous Consumption: Leisure Class against Working Class

Veblen criticized the expenditures of the leisure class, too. This class lives in grandeur on income from the ownership of property and contributes little to production; its expenditures are known as conspicuous consumption. It draws resources from the industrial process, consciously transfers it to conspicuous expenditures, consumes goods that are not necessary for maintaining human life, and serves as role models for the rest of society (Clark, 1998, p. 60).

In neoclassical theory, regardless of the type of expenditure consumers prefer or their purpose for choosing it, conspicuous consumption is not waste due to the assumption that it benefits consumer based on their preference. However, Veblen argued that this consumption was waste could be understood by considering his holistic approach. For him, expenditures or efforts essentially must serve social welfare and the approval of an economic phenomenon or activity has to meet the condition of impersonal usefulness and provide well-being to society (Davanzati, 2006, p. 55; Veblen, 1899[2016], p. 90).

While the leisure class lives in luxury and grandeur without engaging in productive activities, it does so with the approval of other segments of society through the effect of the emulation instinct. Income/wealth inequality and higher education are important factors contributing to social harmony (Veblen, 1899[2016], p. 182; Davis, 1957, p. 73).

Long-Term Tendencies in Capitalism and the Implications for Problems in Modern Capitalism

According to Veblen, the capitalist system, whose main priority is not social welfare, should change. He proposed two possible long-term social changes. The first is technocratic revolution. Absentee ownership, financial manipulation and profit seeking would come to an end and the industry would produce serviceable goods for humanity with the realization of the technocratic revolution. The second possibility is a socialist revolution that eliminates class differences (Knoedler, 2007; Landreth & Colander, 2001, p. 350; Walker, 1993, pp. 186–187).

Veblen's analysis sheds light on the problems modern capitalism experiences. For example, the relative importance of financial activities that Veblen had presented as an obstacle to industrial production has increased even more today, and its effects at the firm level are evident. Non-financial firms have begun to derive most of their income from financial investments rather than traditional productive activities (Krippner, 2011, p. 34). Although the patterns of consumption have changed significantly since the time Veblen lived, the social purpose of conspicuous consumption has remained the same, and an emulation-based consumption culture has emerged. The advertising industry, which Veblen called the parasitic industry, contributes to disrupting the industrial processes of today and produces nothing but a sense of social inadequacy for consumers (Watson, Glaze & Clarke, 2015). In addition, conspicuous consumption shows its effect on the economic development of nations.

Some aspects of Veblen's analysis of American capitalism, based on the production, consumption, and distribution processes at the beginning of the 20th century, have acquired a different character with technological advances, and some of the ideas he made have become controversial under current circumstances. For example, new technological developments such as artificial intelligence have created other moral problems. Two important issues that are discussed economically and ethically are unemployment and how to distribute the wealth created by machinery (Bossmann, 2016).

Conclusion

Veblen's possible visions for the future of capitalism have not occurred. The moral problems that he introduced have deepened, and some issues such as technological development, which he referred to as good, have brought up other moral problems. Nevertheless, Veblen's ethics allow for institutional change that eliminates monopolization, waste, and conspicuous consumption and promotes human development offer important ideas about what values should be prioritized today.

Kaynakça | References

- Anderson, K. L. (1933). The unity of Veblen's theoretical system. *The Quarterly Journal of Economics*, 47(4), 598-626.
- Arrow, K. J. (1975). Thorstein Veblen as an economic theorist. *The American Economist*, 19(1), 5-9.
- Bossmann, J. (2016). *Top 9 ethical issues in artificial intelligence*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/10/top-10-ethical-issues-in-artificial-intelligence/> adresinden erişilmiştir.
- Clark, B. (1998). *Political economy: A comparative approach* (2. Baskı). Westport: Praeger Publishers.
- Clark, C. M. A. (2001). Veblen, Thorstein Bunde (1857-1929). P. A. O'Hara (Ed.). *Encyclopedia of political economy* içinde (ss. 1223-1226). New York, London: Routledge.
- Cornelius, J. V. (2004). Veblen's theory of finance capitalism and contemporary corporate America. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 29-58.
- Davanzati, G. F. (2006). *Ethical codes and income distribution: A study of John Bates Clark and Thorstein Veblen*. London: Routledge.
- Davis, A. K. (1945). Sociological elements in Veblen's economic theory. *Journal of Political Economy*, 53(2), 132-149.
- Davis, A. K. (1957). Thorstein Veblen reconsidered. *Science & Society*, 21(1), 52-85.
- Demir, Ö. (1996). *Kurumcu iktisat*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Dinar, G. B. (2015). Veblen'in analizinde endüstriyel ve finansal faaliyetler arasındaki ikilem ve kapitalizmin istikrarsızlığı. A. Öncü (Ed.). *Thorstein Veblen: Kullanım kılavuzu* içinde (ss. 159-184). B. Yıldırım, B. Özçorlu, E. Eren ve Ö. T. Polatel (Çev.). İstanbul: Habitus Kitap.
- Edgell, S. ve Townshend, J. (1993). Marx and Veblen on human nature, history, and capitalism: Vive la différence! *Journal of Economic Issues*, 27(3), 721-739.
- Edgell, S. (1999). Veblen's theory of conspicuous consumption after 100 years. *History of Economic Ideas*, 7(3), 99-125.
- Galbraith, J. K. (2010). *İktisat tarihi* (2. Baskı). M. Günay (Çev.). Ankara: Dost Kitabevi.
- Griffin, R. ve Karayiannis, A. D. (2002). Thorstein Veblen's evolutionary theory of entrepreneurship. *History of Economic Ideas*, 10(3), 61-83.
- Halteman, J. ve Noell, E. S. (2012). *Reckoning with markets: The role of moral reflection in economics*. New York: Oxford University Press.
- Harris, A. L. (1951). Veblen and the social phenomenon of capitalism. *The American Economic Review*, 41(2), 66-77.
- Harris, A. L. (1953). Veblen as social philosopher: A reappraisal. *Ethics*, 63(3), 1-32.
- Heilbroner, R. L. (2019). *İktisat düşünürleri: Büyük iktisat düşünürlerinin yaşamları ve fikirleri* (4. Baskı). A. Tartanoğlu (Çev.). Ankara: Dost Kitabevi.
- Hobson, J. A. (1937). The economics of Thorstein Veblen. *Political Science Quarterly*, 52(1), 139-144.

- Hudson, M. (2015). Veblen'in kurumsalcı rant teorisi. A. Öncü (Ed.). *Thorstein Veblen: Kullanım kılavuzu* içinde (ss. 131-157). B. Yıldırım, B. Özçorlu, E. Eren ve Ö. T. Polatel (Çev.). İstanbul: Habitus Kitap.
- Hunt, E. K. ve Lautzenheiser, M. (2011). *History of economic thought* (3. Baskı). New York: Routledge.
- Jennings, A. (2001). Instincts. P. A. O'Hara (Ed.). *Encyclopedia of political economy* içinde (ss. 518-520). New York, London: Routledge.
- Knoedler, J. ve Mayhew, A. (1999). Thorstein Veblen and the engineers: A reinterpretation. *History of Political Economy*, 31(2), 255-272.
- Knoedler, J. T. (2007). Getting to the good life: Agents of change. J. T. Knoedler, R. E. Prasch ve D. P. Champlin (Ed.). *Thorstein Veblen and the revival of free market capitalism* içinde (ss. 202-227). Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Knoedler, J. ve Schneider, G. (2010). An institutionalist vision of a good economy. *Forum for Social Economics*, 39(3), 259-267.
- Krippner, G. R. (2011). *Capitalizing on crisis: The political origins of the rise of finance*. Cambridge, Massachusetts, and London, England: Harvard University Press.
- Landreth, H. ve Colander, D. C. (2001). *History of economic thought* (4. Baskı). Boston Toronto: Houghton Mifflin Company.
- Leibenstein, H. (1950). Bandwagon, snob and Veblen effects in the theory of consumer's demand. *The Quarterly Journal of Economics*, 64(2), 183-207.
- Loader, C., Waddoups, J. ve Tilman, R. (1991). Thorstein Veblen, Werner Sombart and the periodization of history. *Journal of Economic Issues*, 25(2), 421-429.
- Nevins, A. ve Commager, H. S. (2011). *ABD tarihi*. H. İncelik (Çev.). Ankara: Doğu-Batı Yayınları.
- O'Hara, P. A. (1993). Veblen's analysis of business, industry and the limits of capital: An interpretation and sympathetic critique. *History of Economics Review*, 20:1, 95-119.
- O'Hara, P. A. (1999). Thorstein Veblen's theory of collective social wealth, instincts and property relations. *History of Economic Ideas*, 7(3), 153-179.
- Oğurlu, A. (2015). Tebessümle sabotaj: Waitrose ve sıradan insan. A. Öncü (Ed.). *Thorstein Veblen: Kullanım kılavuzu* içinde (ss. 287-314). B. Yıldırım, B. Özçorlu, E. Eren ve Ö. T. Polatel (Çev.). İstanbul: Habitus Kitap.
- Palley, T. I. (2013). *Financialization: The economics of finance capital domination*. New York: Palgrave Macmillan.
- Pareman, M. (2015). Thorstein Veblen: Bir Amerikan iktisat perspektifi. A. Öncü (Ed.). *Thorstein Veblen: Kullanım kılavuzu* içinde (ss. 27-54). B. Yıldırım, B. Özçorlu, E. Eren ve Ö. T. Polatel (Çev.). İstanbul: Habitus Kitap.
- Prasch, R. E. (2007). Thorstein Veblen on the origins and meaning of private property. J. T. Knoedler, R. E. Prasch ve D. P. Champlin (Ed.). *Thorstein Veblen and the revival of free market capitalism* içinde (ss. 17-30). Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Reinert, E. S. (2013). *Civilizing capitalism: "good" and "bad" greed from the enlightenment to Thorstein Veblen (1857-1929)*. MPRA Paper, University Library of Munich, Germany.

- Roll, E. (1992). *The history of economic thought* (5. Baskı). London, Boston: Faber and Faber.
- Rutherford, M. (2001). Institutional economics: Then and now. *Journal of Economic Perspectives*, 15(3), 173-194.
- Skidelsky, E. ve Skidelsky, R. (2012). *How much is enough? Money and the good life*. New York: Other Press.
- Skousen, M. (2016). *İktisadi düşünce tarihi: Modern iktisadın inşası* (7. Baskı). M. Toprak, M. Acar ve E. Erdem (Çev.). Ankara: Adres Yayınları.
- Stone, J. ve Luo, X. (2016). Veblen in twenty-first century America: The renewal of a critique. *Athens Journal of Social Sciences*, 3(4), 281-298.
- Sweezy, P. M. (1958). Veblen's critique of the American economy. *The American Economic Review*, 48(2), 21-29.
- Temin, P. (2017). *The vanishing middle class: Prejudice and power in a dual economy*. Cambridge: The MIT Press.
- Trigg, A. B. (2001). Veblen, Bourdieu, and conspicuous consumption. *Journal of Economic Issues*, 35(1), 99-115.
- Ülgener, S. (2006). Gösteriş maksadıyla istihlak meselesi ve Türkiye'nin iktisadi gelişme ve kalkınmasındaki zararlı tesirleri. S. Ülgener (Ed.). *Makaleler içinde* (ss. 192-246). İstanbul: Derin Yayınevi.
- van der Zwan, N. (2014). Making sense of financialization. *Socio-Economic Review*, 12(1), 99-129.
- Veblen, T. B. (1923). *Absentee ownership: Business enterprise in recent times: The case of America*. London: George Allen & Unwin Ltd.
- Veblen, T. B. (1899[2011]). Mr. Cummings's strictures on the theory of the leisure class. C. Camic ve G. M. Hodgson (Ed.). *Essential Writings of Thorstein Veblen içinde* (ss. 271-279). USA and Canada: Routledge.
- Veblen, T. B. (1901[2011]). Industrial and pecuniary employments. C. Camic ve G. M. Hodgson (Ed.). *Essential writings of Thorstein Veblen içinde* (ss. 281-306). USA and Canada: Routledge.
- Veblen, T. B. (1899[2007]). *The theory of the leisure class*. New York: Oxford University Press Inc.
- Veblen, T. B. (1899[2016]). *Aylak sınıfın teorisi*. E. Kırmızıaltın ve H. Bilir (Çev.). Ankara: Heretik Yayınları.
- Veblen, T. B. (1904[2007]). *The theory of business enterprise*. Book Jungle.
- Veblen, T. B. (1921[2011]). Mühendisler ve fiyat sistemi. A. Öncü (Ed.). *Mühendisler ve fiyat sistemi içinde* (ss. 19-122). B. Özçorlu (Çev.). Ankara: Elektrik Mühendisleri Odası.
- Veblen, T. B. (2017). *Seçilmiş makaleler*. E. Kırmızıaltın (Der.). Ankara: Heretik Yayıncılık.
- Walker, D. A. (1993). Thorstein Veblen's economic system. J. C. Wood (Ed.). *Thorstein Veblen: Critical assessments içinde* (ss. 169-191). New York, London: Routledge.
- Waller, W. T. (2007). Veblen's missing theory of markets and exchange, or can you have an economic theory without a theory of market exchange? J. T. Knoedler, R. E. Prasch ve D. P. Champlin (Ed.). *Thorstein Veblen and the revival of free market capitalism içinde* (ss. 87-126). Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Waller, W. T. (2009). Thorstein Veblen. J. Peil ve I. Staveren (Ed.). *Handbook of economics and ethics*

- içinde (ss. 564-569). Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Waller, W. T. ve Rezende, F. (2015). Thorstein Veblen, ticari girişim ve finansal kriz. A. Öncü (Ed.). *Thorstein Veblen: Kullanım kılavuzu* içinde (ss. 81-130). B. Yıldırım, B. Özçorlu, E. Eren ve Ö. T. Polatel (Çev.). İstanbul: Habitus Kitap.
- Watkins, J. P. (2015). Economic waste and social provisioning: Veblen and Keynes on the wealth effect. *Journal of Economic Issues*, 49(2), 441-448.
- Watson, M., Glaze, S. ve Clarke, C. (2015). *Thorstein Veblen and modern society's pecuniary culture*. https://warwick.ac.uk/fac/soc/pais/research/researchcentres/ipe/underthegazeofgiants/thorstein_veblen_4.pdf adresinden erişilmiştir.
- Weisskopf, W. A. (1973). The image of man in economics. *Social research*, 40(3), 547-563.
- Zingler, E. K. (1974). Veblen vs. Commons: A comparative evaluation. *Kyklos*, 27(2), 322-344.

Etik Çöküşe Yol Açan Nepotizm ve Uygulamalarının Örgütsel Güvene Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Hekimler ve Hemşireler Üzerine Araştırma

Ferda Alper Ay, Semanur Oktay

Öz: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hekim ve hemşirelere yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının nepotizm ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi ve nepotizmin örgütsel güven üzerindeki etkisinin belirlenmesidir.

Çalışmada verilerin analizi için yüzde, frekans, aritmetik ortalama, açıklayıcı faktör analizi, ANOVA, t-testi, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Katılımcıların nepotizm ve örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Nepotizm ve örgütsel güven algılamalarının bazı demografik özelliklere göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Örgütsel güven ve örgütsel güvenin tüm boyutları ile nepotizm arasında negatif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Nepotizm algısının, genel olarak örgütsel güveni ve örgütsel güven boyutlarının tümünü (yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven) negatif etkilediği belirlenmiştir.

Sonuç olarak nepotizm algısı arttıkça örgütsel güven azalmaktadır. En çok da örgütsel güven boyutlarından kuruma güveni azalmaktadır. Kurumlarda nepotizm uygulamalarının olmaması, çalışanların kuruluşa olan güvenini artıracaktır. Nepotizm uygulamalarının azaltılması için iş ahlakını ve etik değerleri destekleyici yapıların güçlendirilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, kayırmacılık, örgütsel güven, etik dışı davranış, etik çöküş, hekimler ve hemşireler

Abstract: This study was carried out for physicians and nurses working in Sivas Cumhuriyet University Health Services Application and Research Hospital. The aim of this study is to determine the level of nepotism and organizational trust of health workers and to determine the effect of nepotism on organizational trust.

Percentage, frequency, arithmetic mean, exploratory factor analysis, anova, t test, correlation and regression analyzes were used for the analysis of the data.

The nepotism and organizational trust levels of the participants were found to be moderate. According to some demographic characteristics of Nepotism and organizational trust perceptions, differences have been determined.

@ Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, ferdaalperay@gmail.com

ID 0000-0002-6170-1578

@ Yüksek Lisans Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, semanuroktay@gmail.com

ID 0000-0003-3466-7914

➔ Alper Ay, F., Oktay, S. (2020). *Etik çöküşe yol açan nepotizm ve uygulamalarının örgütsel güvene etkisi: Bir üniversite hastanesinde hekimler ve hemşireler üzerine araştırma*. İş Ahlakı Dergisi, 13 (1), ss 135-168

Negative and significant relationships were found between nepotism and organizational trust and all dimensions of organizational trust. It has been found that Nepotism perception negatively affects organizational trust (general) and organizational trust dimensions (trust in the manager, trust in the institution and trust in colleagues).

In conclusion, as the perception of nepotism increases, organizational trust decreases. Mostly, "trust in the institution" decreases from the dimensions of organizational trust. The lack of nepotism practices in institutions will increase the trust of employees in the organization. Strengthening structures that support business ethics and ethical values can be recommended to reduce nepotism practices.

Keywords: Nepotism, favoritism, organizational trust, unethical behavior, ethical collapse, physicians and nurses

Giriş

Günümüzün hızlı ve rekabetçi iş ortamında insan sermayesi, etkin bir şekilde yönetilmesi gereken temel kurumsal varlık olarak görülmektedir (Buckley, Minette, Joy ve Michaels, 2004, s. 233). Yeni teknolojiler, müşteri talepleri ve ürün pazar rekabeti gibi kamu ve özel sektörde sürekli hızlı değişimler yaşanmaktadır. Bu durum, insan kaynakları yöneticilerinin yüksek kalitede çıktı, etkinlik ve süreçleri iyileştirmek için yeniden yapılandırmaya yönelik çabalarını artırmaktadır. Bununla birlikte çalışanların güvenini geliştirmek, artan şekilde önemli hâle gelen bir konu olmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998, s. 32).

Nepotizm kavramı literatürde genel olarak örgütte akrabaların istihdam edilmesi anlamına gelmekte ve "adam kayırmacılık" sözcüğü ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Demirel ve Savaş, 2017, s. 131). Yazında, örgütlerde karşılaşılan kayırmacılık kavramı, akrabaları kapsadığında "nepotizm", eş-dost ve tanıdıkları kapsadığında "kronizm", siyasal veya dinsel yandaşlığı kapsadığında "patronaj", siyasal açıdan seçmen kesimlerini kapsadığında ise "klientalizm" (Bolat, Bolat, Seymen ve Katı, 2017, s. 159), kişisel himaye, taraf tutma ve adam kayırmayı kapsadığında ise "favoritizm" şeklinde adlandırılmaktadır. Patronaj, favoritizm, kronizm ve nepotizm gibi tüm kayırmacılık kavramlarının ortak noktası, "liyakat sistemi" ile bağdaşmamasıdır. Ayrıca nepotizm kavramı daha sonra benzer kayırmalar için de kullanılmıştır (Uz, 2011, ss. 71-72). Bu nedenle nepotizm kavramı birçok çalışmada olduğu gibi (Yavuz ve Akın, 2016; Çetinkaya ve Tanış, 2017; Dirgen, 2019) bu çalışmada da sadece aile fertlerini değil diğer kayırmacılık türlerini de kapsayacak şekilde genel anlamda kullanılmıştır.

Bu çalışmanın amacı; sağlık çalışanlarından hekim ve hemşirelerin nepotizm ve örgütsel güven algısının ortaya konması ve nepotizmin örgütsel güvene etkisini belirlemektir. Sağlık hizmeti sunucularından olan hekim ve hemşireler, sağlık hizmetinin kalitesinin belirlenmesinde öncelikli öneme sahiptir. Özellikle hemşireler, sağlık

kuruluşlarında en büyük sağlık hizmeti sağlayıcıları grubudur ve verilen bakımın kalitesinden büyük ölçüde sorumludurlar (Williams, 2005, s. 210). Bu nedenle hekim ve hemşireler, görevlerini yerine getirirken nepotizm uygulamalarından etkilenmeleri muhtemel bir grup olduğundan bu çalışmada incelenmeleri tercih edilmiştir.

Çalışanların güvenini kazanmak, yöneticiler için önemlidir. Ancak bu güvenin sürekliliğinin sağlanması için yöneticilerin veya örgütlerin etiğe, liyakate ve adalete uygun çalışmalar yürütmesinin de önemli olduğu söylenebilir. Nepotizm uygulamaları nedeniyle kurumlarda birilerini bulmadan iş yapamaz hâle gelmektedir. Bu durum ise hem kurumların hem de toplumun etik değerlerine zarar vermektedir. Bu çalışma, çalışanların kuruma güvenlerinin artmasında nepotizm algılarının azaltılmasının önemini göstermektedir.

Kavramsal Çerçeve

Nepotizm

Latince “yeğen” anlamına gelen “nepos” sözcüğünden türetilmiş olan nepotizm kavramı, yaygın bir şekilde örgütlerde karşılaşılmakta olan bir kayırmacılık biçimidir (Bolat vd., 2017, s. 159). Nepotizm ya da kayırmacılık kavramı yaygın olarak dilimizde “torpil”, “referans”, “iltimas” gibi çeşitli kavramlarla ifade edilmektedir. Bu kayırmacılık türleri, örgütsel görevlere yapılacak atamalarda “liyakat” ilkesinin yerini kişisel faktörlerin (akrabalık, arkadaşlık, hemşerilik vb.) alması olarak ifade edilmektedir (Büte, 2011, s. 179; Karacaoğlu ve Yörük, 2012, s. 47; Karahan ve Yılmaz, 2014, s. 127; Çetinkaya ve Tanış, 2017, s. 608).

Avrupa’da nepotizmin kökeninin Rönesans döneminde bazı papaların yeğenlerinin niteliklerini göz önüne almadan onlar için üst düzey işler bulma eğilimlerine dayandığı ifade edilmektedir. O dönemde yaşanan bu tür uygulamalar, kilisenin etkinliğini ve diğer kişilerin morallerini düşürmüştür (Demirel ve Savaş, 2017, s. 131; Karahan ve Yılmaz, 2014, s. 127). Osmanlı İmparatorluğu’nda ise yöneticilikte yetenek, cesaret ve bilgelik gibi alanlarda en başarılı olan kardeşin tahta oturduğunu ve bu durumun nispeten kurumsallaştığının görüldüğü gibi saltanatın zamanla performansı daha düşük bireylere devredildiği dönemlere de rastlanıldığı görülmüştür (Demirel ve Savaş, 2017, s. 131). Osmanlı’da kuruluş ve yükseliş dönemlerinde kayırmacılık, torpil ve nepotizm gibi uygulamalardan mümkün olduğunca uzak durulmuş, liyakate önem verilmiş, devlet mekanizması aksamadan, sistemli ve sorunsuz yürümüştür. Gerileme ve çöküş dönemlerinde ise tam tersi durumlar yaşanmıştır (Ergül, 2017, s. 83).

Literatür incelendiğinde nepotizm uygulamalarının topluma, örgütlere ve çalışanlara çok sayıda olumsuz etki yaptığı görülmektedir. Orkodashvili'ye (2011, ss. 35-36) göre işe eleman alımı uygulamalarında nepotizm uygulamaları, geçiş ekonomilerinde kamu ve özel alanları kapsayan yolsuzluk resminin bir parçasıdır. Sovyetler Birliği'nin çöküşünden bu yana kaos, yolsuzluk, çarpışma, zorlama ve kayırmacılık, iş gücü piyasalarına, bankacılık sistemlerine ve Sovyet sonrası geçiş ekonomilerinde yüksek eğitime egemen olmuştur. Birçok kamusal ve özel alanda yasa dışı uygulamalar, kararsız ve kaotik durumlar üretmiştir.

Nepotizm, demokrasi ve kurumsallaşmanın önündeki en önemli engellerden birisidir. Nepotizm, aile işletmelerinde aile üyelerinin iktidar kaybını engellemeye yönelik bir stratejidir. Nepotizm, aile işletmelerinde paydaşlar arasında güvensizliğe neden olmakta, örgütsel bağlılığı azaltmakta ve nitelikli yöneticilerin işletmeden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Özler, Özler ve Gümüştekin, 2007, ss. 438-439).

Nepotizm, aile şirketlerinde, aile üyesi olmayan çalışanlarda birtakım olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Nepotizmin artması, aile üyesi olmayan çalışanların iş stresini artırmakta ve çalışanların iş tatminini, işverene güvenini ve örgütsel adalete olan inancını azaltmaktadır. Bu ise çalışanların iş performanslarının düşmesine ve işten ayrılma eğilimlerinin artmasına neden olmaktadır (Büte ve Tekarslan, 2010, s. 2). Asunakutlu ve Avcı (2010, s. 105) çalışmalarında nepotizmin iş tatminini azalttığını saptamışlardır. Mobilya üretiminde bir fabrika çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmada, çalışanlarının nepotizm algısı ile örgütsel adalet arasında negatif bir ilişki saptanmıştır (Yavuz ve Akın, 2016). Nepotizm uygulamaları işletmelerde; çalışanların moralinin bozulmasına, sadakatin azalmasına, ilişkilerin bozulmasına, işe bağlılığının azalmasına, iş devamsızlığına ve iş gücü devir oranının artmasına neden olmaktadır (Arslaner, Erol ve Boylu, 2014, s. 65). Araslı ve arkadaşları (2006, s. 305) çalışmalarında, nepotizmin çalışan memnuniyetinin ve iş performansının düşmesine neden olduğunu saptamışlardır. Ayrıca bu çalışmada, nepotizmin diğer çalışanları olumsuz etkileyen etik dışı bir davranış olduğu belirlenmiş ve örgütlerin insan kaynakları uygulamalarında şeffaf olmaları gerektiği vurgulanmıştır. Ombanda (2018, s. 492), kamu ve özel sektörde çalışanlara yönelik gerçekleştirdiği çalışmada, nepotizm uygulamalarının iş performansını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Karaköse (2014), kamu hastanesinde hekimler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, nepotizmi, hekimlerin “etik olmayan davranışlarla” ilişkilendirdiklerini, “yöneticilerin atanmasında adaletsizlik”in hastanelerdeki temel nepotizm uygulamalarından biri olduğunu ve kamu hastanelerinde yöneticiler atanırken nepotizmin belirgin olduğunu saptamışlardır. Alb-

recht (2006) araştırmasında, çalışanların örgütsel politikaların uygulanmasında adil olmayan durumlarda nepotizm uygulamalarına yer verildiğini ifade etmiş ve çalışmasında örgütsel politikaların örgütsel güveni negatif etkilediğini saptamıştır.

Örgütlerde en yaygın sergilenen etik dışı davranışlar; ayrımcılık, kayırmacılık, rüşvet, yıldırma, ihmal, istismar, yolsuzluk, şiddet, yaranma, ilişkilerine politika karıştırma, dedikodu, zimmet gibi davranışlardır (Büte, 2011, s. 106). Etik dışı davranışlardan olan kayırmacılık uygulamaları, örgütsel adalet teorisiyle yakından ilişkilidir. Örgütlerde kayırmacı tutum ve davranışlar, çalışanların örgütsel çıktılarının paylaşımıyla ilgili olan dağıtımsal adalet algılarını olumsuz etkilemektedir. Kayırmacılık, kamu yararını zedelemekte, örgütsel işleyişte sorunlara yol açmakta, adalet ve eşitlik ilkelerinin ortadan kalkmasına neden olmaktadır (Polat ve Kazak, 2014, ss. 77-78). Kayırmacılık, toplumu olumsuz etkilemekte, toplumsal vicdanı rahatsız etmekte, ayrımcılık yapan kişiler toplum tarafından kabul görmemekte ve eleştirilmektedir (Erdem, Çeribaş ve Karataş, 2013, s. 53).

Bir örgütün kültürü, içinde yaşadığı toplumdan ayrı düşünülemez. Bu nedenle bir toplumda etik davranışları şekillendiren faktörler, o toplumda varlığını sürdüren diğer kurumları da etkisi altına almaktadır. Toplumda kayırmacılık gibi uygulamaların yaygın olmasının o toplumdaki örgütlerin de etik dışı davranışlara yönelmesine neden olacağı söylenebilir. Örgüt içinde etik davranışların oluşması için yöneticilere büyük görev düşmektedir. Yöneticiler, örgüt kültürünü ahlaki değerlere uygun oluşturmali ve yaygınlaştırmalıdır (Tonus ve Oruç, 2012, ss. 152-153).

Nepotizm uygulamalarının bir diğer etkisi ise işletmeleri veya kurumları etik çöküşe sürüklemesidir. Örgütlerin şeffaf olmamaları ve kamuyu aydınlatma rejimlerinin olmaması, piyasa güveninin kaybolmasına neden olarak ekonomik tahribata yol açabilmektedir. Nepotizm, kronizm, yolsuzluk gibi uygulamalar da şirketleri etik çöküşe sürüklemektedir. Etkin yönetim uygulamalarıyla, işe eleman alımlarında güçlü politikalar oluşturan şirketlerin nepotizmin neden olduğu etik çöküş riskinden korunabilecekleri belirtilmiştir (Doğan, 2009, ss. 194-197).

Türkiye’de kamu yönetiminde ahlaki sorunlar genel olarak yolsuzluk genel başlığı altında tartışılmaktadır. Türk hukuk sisteminde cezai yaptırıma bağlanan ahlaki sorunlar şunlardır; *dolandırıcılık, zimmet, rüşvet, irtikap, kara paranın aklanması, emniyeti suistimal, içerden öğrenenlerin ticareti*. Bununla birlikte Türk hukuk sisteminde cezai yaptırıma bağlanmayan yolsuzluğun kaynakları arasında yer alan çeşitli ahlaki sorunlar arasında lobicilik, rant kollama, oy ticareti, akraba kayırmacılığı (nepotizm), siyasal kayırmacılık (partizanlık/patronaj), *eş-dost kayırmacılığı*

(kronizm) önemli bir yer tutmaktadır. Bu sorunlar, Türk kamu sisteminin genel yapılanmasından kaynaklandığından çözümü de kamu sisteminde bütüncül dönüşüm yapılması ile mümkün olabilir (Eğri ve Sunar, 2010, s. 49).

Nepotizm uygulamalarını azaltmada, liyakat sisteminin yerleşmesi amacıyla çalışanlara kamu yararı bilinci ve etik davranış bilinci kazandırılmalıdır. Kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken şeffaflık, tarafsızlık ve hesap verebilirlik gibi yükümlülüklerini uygulamaları önemli olmaktadır (Yıldırım, 2013, s. 364).

Nepotizm uygulamalarını engellemek ve kamu personel uygulamalarının liyakat ilkesine göre gerçekleşip gerçekleşmediğini denetlemek ve kamu görevlilerini kamu idarelerinin istismarına karşı korumak amacıyla Amerika’da 1978 yılında Liyakat Koruma Kurulu (*Merit System Protection Board*) oluşturulmuştur. Türkiye’de de Liyakat Koruma Kurulu’nun oluşturulmasına ihtiyaç vardır (Öztürk, 2002; Yıldırım, 2013, s. 376).

İş ahlakını destekleyici yapılardan olan ombudsman, yönetim ahlakının son zamanlardaki önemli bir organıdır. Bu organ, kamu alanında kamu görevlileri ve kuruluşlarına ilişkin yolsuzluklar ve yanlışlıklar ile ilgili iddiaları inceleyen ve onları ortaya çıkaran bir organdır (Özgener, 2009, s. 152). Türkiye’de Kamu Denetçiliği Kurumu, anayasal bir kurumdur (Anayasa madde 74). “Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla...” görevlendirilmiştir (KDK, 2020). Buna göre nepotizm uygulamalarının azaltılması konusunda da bu kuruma önemli görevler düştüğü söylenebilir.

Örgütsel Güven

Wech’e göre (2002, s. 354) güven; “bir kişinin diğer bir kişiye yönelik olumlu bir beklentiye sahip olması ve bu beklentiye ilişkin psikolojik bir hassasiyet göstermesi” olarak ifade edilebilir. Güven, kişiler için samimi bir ilgiyi temsil eden, duygusal bir bağlılığı da içeren kavramdır. Doğal bir süreç içinde bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerine göre güven ortaya çıkabilir (Wech ‘den (2002, s. 354) akt. Asunakutlu, 2002, s. 2). Güven, insanları bir arada tutan ve güvenlik hissi veren bir duygudur. Güven, kırılgan bir şeydir, bir anda tahrip olabilir. Güven ikliminin olması, açık iletişim ve algı, verimli ve üretken çalışma ortamına katkıda bulunur. Güven, yapıcı insan ilişkilerinde önemli bir bileşendir. Düşük güven, kişiler arası bilgi manipülasyonuna ve ilgili duyguların engellenmesine yol açabilir (Mishra ve Morrissey, 1990, s. 444).

Kişiyi güven, kişiler arası farklara dayalı olan ve kişiyi özel bir kavramdır. Örgütsel güven ise kişilerden çok kurumlara odaklı bir kavramdır (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 142). Örgütsel güven, örgüt içindeki güven ve destek duygusudur, işverenin taahhütleri yerine getireceğine ve dürüst olacağına ilişkin inancı ifade eder. Güven; “tüm ilişkilerin çekirdeğidir” (Gilbert ve Tang, 1998, s. 322).

Araştırmalara göre güven düzeyinde toplumsal ve sosyal farklılıklar olabilmektedir. Bununla birlikte aynı toplum içinde bile belirgin tutarsızlıklar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; bazı çalışmalarda ABD katılımcıları, Japon veya Çinli katılımcılardan daha yüksek güven seviyelerine sahiptir, diğerlerinde ise önemli bir fark yoktur. Bazı çalışmalarda ise incelenen tüm ülkeler, güven düzeyinde önemli farklılıklar göstermemektedir (Ferrin ve Gillespie, 2010, s. 55).

Örgütsel güven konusunda en açıklayıcı ve kabul görmüş (Wasti, Erdaş ve Dural-Şenoğuz, 2013, s. 527) modellerden biri Mayer ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilmiştir. Bu modele göre örgütsel güven unsurları; yetenek, dürüstlük ve iyi niyet olarak üçe ayrılmaktadır (Mayer vd., 1995, s. 715). Wasti ve arkadaşları (2013, s. 542), örgütlerde güvenin değil de örgütsel güvensizliğin öncüllerini ve kültürler arası farklılık gösterip göstermediğini, Hollanda ve Türkiye’de beyaz yakalı çalışanlar arasında karşılaştırma yaparak araştırmışlardır. Bu çalışmada, Mayer ve arkadaşlarının (1995) modelinden yola çıkarak örgütsel güven etmenlerinin (yetenek, dürüstlük ve iyi niyetin) eksik olması durumlarında örgüte güvensizlik duyulduğu saptanmıştır. Her iki ülkede de yetenek öncülü içinde yönetim beceri ve yetkinliğinin olmamasının örgüte güvensizliğe yol açtığı belirlenmiştir (Wasti vd., 2013).

Güven, insanlar arasındaki ilişkilerin temeli olarak işlev görür. Güven parça olduğunda veya yıprandığında, kurumların çökmesine neden olur. Bu nedenle güvenin, sadece kişiler arası ilişkilerde ve toplumsal bağlamda değil aynı zamanda ekonomik ilişkilerde ve örgütsel ilişkilerde de önemli bir rol oynadığı söylenebilir (De Biasi, 2018, s. 89).

Güven, ilişkilerin hayatta kalmasını sağlamaktadır. Olumlu beklentiler olarak güven kavramı, örgüt üyelerinin örgütsel rollere, ilişkilere ve karşılıklı bağımlılıklara dayanan niyetlerini ifade etmekte ve organizasyonda iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılığın artmasına katkı sağlamaktadır (Kath, Magley ve Marmet, 2010, s. 1488).

Organizasyona duyulan güvenin iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Kim, 2019). İşcan ve Sayın, çalışmalarında örgütsel gü-

ven ile örgütsel adalet ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki saptamışlardır. Araştırmada örgütsel güvenin artması, örgütsel adaletin ve iş tatmininin artmasına neden olduğu belirlenmiştir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 210).

Örgütlerde güven ortamının oluşmasına katkı sağlayacak unsurlar şu şekilde sıralanabilir: Etkin ve uyum sağlanabilir kural ve düzenlemeler, çalışma ortamında oluşturulmalıdır. İyi işleyen bir iletişim sistemi, yetki devri ve kararlara katılma konusunda etkin bir sistem oluşturulmalıdır. Çalışanların yeteneklerinin artmasına katkı sağlayacak eğitim sistemi bulunmalı ve örgütte etik değerlere önem verilmelidir (Asunakutlu, 2002, s. 6).

Nepotizm ve Örgütsel Güven İlişkisi

Literatür incelendiğinde genel olarak sağlık çalışanlarına yönelik nepotizm ve örgütsel güven konusunda sınırlı çalışmalar olduğu görülmüştür. Bu nedenle nepotizm ve örgütsel güven ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olan bazı araştırma sonuçları şu şekilde verilmiştir.

Özer ve Çağlayan (2016), öğretmenlere yönelik yürüttükleri çalışmalarında, kronizm ile müdüre güven arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğunu, öğretmenlerin kronizm algısının örgütsel güveni negatif yönde etkilediğini saptamışlardır. Bolat ve arkadaşları (2017) başka bir çalışmalarında, nepotizmin, işten ayrılma niyetini pozitif etkilediğini ve kariyer düzleşmesinin bu ilişki üzerinde aracı bir etkisinin olduğunu belirlemişlerdir.

Şantaş ve arkadaşlarının (2018) kamu hastanesinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, sağlık çalışanlarının kronizm algılarının yükselmesinin, iş gören performans algısında azalmaya neden olduğu belirlenmiştir. Laker ve Williams (2003), araştırmalarında, nepotizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Tekstil işletmelerinde yapılan bir çalışmada, nepotizm algısının çalışanlarda üretkenlik karşısı iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etki yaptığını, diğer bir ifadeyle nepotizm algısının üretkenlik karşısı iş davranışlarını artırdığı belirlenmiştir (Özüren, 2017).

Pelit ve arkadaşları (2015), otel çalışanlarında kayırmacılığın örgütsel sessizlik ve yabancılaşma ile pozitif, örgütsel bağlılık ile negatif bir ilişkisi olduğunu belirlemişlerdir. Diğer bir ifadeyle kayırmacılık arttıkça örgütsel sessizliğin ve yabancılaşmanın arttığı diğer taraftan örgütsel bağlılığın azaldığı belirlenmiştir.

Demaj (2012, ss. 63-64), Arnavutluk'ta hem özel hem de kamu hizmet sektöründeki geniş şirketler yelpazesinde yaptığı araştırmasında, nepotizm-favoritizm

ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu, nepotizm-favoritizmin örgütsel güveni ve örgütsel bağlılığı negatif etkilediğini belirlemiştir.

Bankacılık sektöründe nepotizm ile örgütsel güven arasında negatif yönlü ve güçlü ilişki olduğu yani nepotizmin örgütsel güveni olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Dirgen, 2019). Keleş ve arkadaşları (2011), aile işletmelerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, nepotizm, favoritizm ve kronizmin örgütsel güven üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Kamu sektöründe yapılan bir çalışmada, terfide kayırmacılık arttıkça çalışanların iş yükü algısının arttığı belirlenmiştir. Tanıdık kayırmacılığı ile iş yükü arasında anlamlı bir etki saptanmamıştır (Çetinkaya ve Tanış, 2017).

Üstler ve astlar arasındaki güvenin anlaşılması için hem kişisel hem de mesleki yaşam alanları dikkate alınmalıdır. Kolektivist toplumlardan olan Türkiye ve Çin'deki geleneksel paternalist liderlik, otoriteyi merkezileştirmeyi, astlarla hiyerarşik mesafeyi korumayı, niyetleri kötü tanımlamayı, kontrol taktiklerini ve nepotizm uygulamayı içermektedir. Bunun nedeni, üst ve astlar arasındaki güvenin duyuşsal temellerinin etkili olmasıdır (Wasti ve Tan, 2010, ss. 311-325).

Bu araştırmanın temel amacı; nepotizm algısının örgütsel güvene etkisini saptamaktır. Ayrıca çalışmada hekim ve hemşirelerin demografik özelliklere göre nepotizm ve örgütsel güven algılarının bazı sosyodemografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacına bağlı olarak çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H1: Nepotizm algısının örgütsel güven boyutları üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır

H1a: Nepotizm algısının yöneticiye güven boyutu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Nepotizm algısının kuruma güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Nepotizm algısının çalışma arkadaşlarına güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Nepotizm (genel) algısının örgütsel güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Örgütsel güven düzeyleri, toplumlarda farklılık gösterebileceği gibi (Ferrin ve Gillespie, 2010, s. 55) örgüt içindeki bireylerde de farklılık gösterebilir. Kişilik özellikleri, içinde bulundukları duygusal durumları, fiziksel özellikleri, beklentileri, ihtiyaçları, tutumları, deneyimleri gibi birçok faktör, bireylerin algılamasını etkilemekte ve algılamada farklılıklara yol açabilmektedir (Korkmazıyürek ve Hazır, 2013, s. 49). Bu nedenle bireysel olarak çalışanların yaşı, öğrenim durumu, cinsiyeti, dili, dini, geliri, mesleği ve aile düzeni gibi unsurlar, nepotizm ve örgütsel güven algılarında farklılıklara yol açabilir.

Yapılan çalışmalarda, hekim ve hemşirelerin nepotizm ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik sınırlı çalışmalar olduğu görülmüştür. Top'un (2012) çalışmasında, unvan açısından hekim ve hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Altuntaş'ın (2008) çalışmasında, hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile eğitim, yaş, medeni durum, kurumdaki deneyim arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Şantaş ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada yaş, cinsiyet, mevcut hastanede çalışma süreleri, sağlık sektöründe çalışma yılı açısından kronizm algılamalarında hastane çalışanları arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Belirtilen bulgulardan yola çıkarak hekim ve hemşirelerin örgütsel güven ve nepotizmi algılama düzeylerinin sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

H3: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, unvana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H7: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, toplam çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H8: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, kurumda çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Yöntem

Bu çalışma, tanımlayıcı ve kesitsel araştırma türündedir. Tanımlayıcı araştırmalar, verilerin toplumdaki dağılımını katılımcı, yer ve zaman özellikleri açısından inceleyen araştırmalardır. Kesitsel araştırmalarda katılımcılar veya olaylar, zamanın bir noktasında (belli bir anda) incelenir (Çaparlar ve Dönmez, 2016, s. 213).

Araştırmanın evrenini 1 Mayıs 2019-1 Ağustos 2019 tarihleri arasında, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışmakta olan hekim ve hemşirelerden oluşan sağlık çalışanları oluşturmuştur. Bu tarihler arasında söz konusu hastanede aktif olarak 538 hekim ve 503 hemşire olmak üzere toplam 1041 kişi görev yapmıştır. İstatistiki açıdan 281 örneklemin alınması (%95 güven aralığına göre), ana kütleyi temsil etmesi bakımından yeterli olduğu hesaplanmıştır (<http://www.raosoft.com/samplesize.html>, Erişim Tarihi: 25.09.2019). Araştırmanın örneklemini bu tarihler arasında hastanede çalışmakta olup araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 307 sağlık çalışanı (114 hekim ve 193 hemşire) oluşturmuştur. Örneklem, ana kütlenin %29'unu oluşturmakta ve Raosoft istatistik programına göre ana kütleyi temsil etmektedir. Ayrıca örneklemin %37'si hekimlerden ve %63'ü ise hemşirelerden oluşmaktadır. Veriler toplanırken sağlık çalışanlarına anket formu yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Anket formu ve çalışmanın konusu hakkında ilgili birimdeki çalışanlara öncelikle yüz yüze bilgilendirme yapılmıştır. Formu doldurmak isteyen gönüllü katılımcılara, anket formları elden dağıtılmış ve aynı gün içerisinde tekrar ilgili birimlerden anket formları toplanmıştır. Araştırmaya başlamadan önce Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (2019-04/13 sayılı) ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nden (10.05.2019-23098 sayılı) izin alınmıştır.

Araştırmaya katılan toplam 307 katılımcının sosyodemografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %57,3'ünün 30 yaş ve altı yaş grubunda olduğu, %61,6'sının kadın, %61,6'sının lisans mezunu olduğu, %53,4'ünün

evli, %38,8'inin toplam meslekteki çalışma yılının 1-5 yıl arasında olduğu, %38,1'inin mevcut kurumdaki çalışma yılının 1-5 yıl arasında olduğu ve %96,4'ünün yöneticilik görevi olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların unvanlarına göre %62,9'unun hemşire, %37,1'inin ise hekim olarak görev yaptıkları belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Yaş	N	%	Eğitim Durumu	N	%
30 ve altı	176	57,3	Lise	2	0,7
31-40	98	31,9	Ön Lisans	5	1,6
41 ve üzeri	33	10,7	Lisans	189	61,6
Cinsiyet			Yüksek Lisans	90	29,3
Kadın	189	61,6	Doktora	21	6,8
Erkek	118	38,4	Medeni Durum		
Toplam Mesleki Çalışma			Evli	164	53,4
1 yıldan az	28	9,1	Bekâr	143	46,6
1-5 yıl	119	38,8	Unvan		
6-10 yıl	98	31,9	Hekim	114	37,1
11-15 yıl	31	10,1	Hemşire	193	62,9
16 yıl ve üzeri	31	10,1	Yöneticilik Görevi		
Kurumda Çalışma Yılı			Evet	11	3,6
1 yıldan az	43	14,0	Hayır	296	96,4
1-5 yıl	117	38,1			
6-10 yıl	92	30,0			
11-15 yıl	27	8,8			
16 yıl ve üzeri	28	9,1			
Toplam	307	100,0	Toplam	307	100,0

Çalışmada kullanılan anket formunun ilk bölümünde 8 sorudan oluşan sosyodemografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, çalışanların nepotizm algısını belirlemek için Abdalla ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alım sürecinde kayırmacılık olmak üzere 3 alt boyutta toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte: “Bu işletmede, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum”, “Bu işletmenin

yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar, diğer kişilerden itibar görmektedir”, “Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir” gibi ifadeler yer almaktadır. 7’li likert tipindeki bu ölçekte derecelendirme “Hiç Katılmıyorum” (1) ile “Tamamen Katılıyorum” (7) arasındadır. Ölçekte puan arttıkça nepotizm algısı artmaktadır. Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin güvenilirlik alfa katsayısı, 0.86 olarak hesaplanmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise çalışanların örgütsel güven algısını belirlemek amacıyla Daboval ve arkadaşları (1994), Neveu (2004) ve Börü’nün (2001) çalışmalarından yararlanarak Yücel (2006, ss. 115-116) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek daha sonra Altuntaş (2008) tarafından sağlık sektörüne uygulanmıştır. Söz konusu ölçek, “Yöneticiye Güven”, “Kuruma Güven” ve “Çalışma Arkadaşlarına Güven” olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplam 43 maddeden oluşmaktadır. 6’lı likert tipindeki ölçekte değerlendirme “Hiç Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen Katılmıyorum” (3), “Kısmen Katılıyorum” (4), “Katılıyorum” (5), “Kesinlikle Katılıyorum” (6) olarak uygulanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı Yücel’in (2006, s. 117) çalışmasında 0.86, Altuntaş’ın (2008, s. 40) çalışmasında ise %96 olarak bulunmuştur.

Çalışmada verilerin analizi için SPSS programı aracılığıyla yüzde, frekans, aritmetik ortalama, açıklayıcı (açımlayıcı/keşfedici) faktör analizi, ANOVA, t-testi, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Çalışmada veriler değerlendirilirken nepotizm ve örgütsel güven ölçeklerinin bu çalışmada kaç boyuttan oluşacağını belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklere, farklı bir işletmede uygulanması nedeniyle geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Nepotizm ölçeğinde, faktör analizi ölçeğinin tek boyuttan oluştuğu ancak 17. maddenin negatif ve büyük bir (-0,756) faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür. Bu nedenle söz konusu değişkenle ters yönde ilişkili olduğundan bu madde tersine çevrilmiş ve sonra tekrar güvenilirlik ve faktör analizi yapılmıştır (Şencan, 2005, s. 392).

Aşağıda nepotizm ölçeği için faktör analizi ile ilgili istatistikler, Tablo 2’de gösterilmiştir. Nepotizm ölçeğinde KMO örneklem uygunluğu 0,961 olarak bulunmuş, Barlett normal dağılım test sonucu anlamlı çıkmıştır. Buna göre KMO değeri anlamlı olduğundan faktör analizi yapmaya uygun bir verimiz olduğu söylenebilir. Nepotizm ölçeği için varimax dönüştürmesi aracılığıyla öz değeri 1’in üzerinde tek bir boyut ortaya çıkmıştır. Bu faktör toplamda varyansın %74’ünü açıklamaktadır.

Tablo 2. Nepotizm Algılamalarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Nepotizm Ölçeği	F1
N16	0,935
N15	0,934
N14	0,926
N13	0,916
N3	0,898
N4	0,895
N11	0,894
N7	0,893
N2	0,890
N1	0,886
N10	0,876
N8	0,875
N12	0,853
N6	0,836
N9	0,811
N17	0,756
N5	0,534
Faktör Öz Değeri	12,699
Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi	74,701
Açıklanan Toplam Varyans (%):	74,701
Testler:	
Kaizer-Meyer-Olkin test (KMO):0 .961	
Barlett's test of Sphericity: 7304,333 (p<0.000)	

Örgütsel güven ölçeği, verileri için açıklayıcı faktör analizi ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi yapılmıştır. KMO örneklem uygunluğu 0,959 olarak bulunmuş, Barlett normal dağılım test sonucu anlamlı çıkmıştır. KMO değeri anlamlı olduğundan faktör analizi yapmaya uygun bir verimiz olduğu söylenebilir. Örgütsel güven ölçeği için varimax dönüştürmesi aracılığıyla öz değeri 1'in üzerinde 3 boyut ortaya çıkmıştır. Bu üç faktör toplamda varyansın %76'sını açıklamaktadır. Bu faktörleri oluşturan alt bileşenler ve faktör yapıları incelendiğinde, ilk 22 maddenin

yöneticiye güven (F1), 23 ile 33 arasındaki 11 maddenin kuruma güven (F2) ve 34 ile 43 arasındaki toplam 10 maddenin ise çalışma arkadaşlarına güven (F3) bileşenlerinden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 3. Örgütsel Güven Algılamalarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Güven	F1	F2	F3
ÖG15	0,877		
ÖG14	0,854		
ÖG11	0,853		
ÖG13	0,851		
ÖG4	0,848		
ÖG6	0,846		
ÖG17	0,840		
ÖG12	0,830		
ÖG21	0,827		
ÖG2	0,822		
ÖG16	0,822		
ÖG19	0,811		
ÖG18	0,808		
ÖG5	0,798		
ÖG7	0,787		
ÖG3	0,786		
ÖG22	0,784		
ÖG9	0,780		
ÖG8	0,757		
ÖG10	0,751		
ÖG1	0,722		
ÖG20	0,708		
ÖG30		0,869	
ÖG28		0,868	
ÖG32		0,860	
ÖG31		0,857	

ÖG33		0,850	
ÖG26		0,848	
ÖG27		0,837	
ÖG29		0,836	
ÖG25		0,806	
ÖG24		0,798	
ÖG23		0,741	
ÖG41			0,892
ÖG42			0,883
ÖG39			0,880
ÖG38			0,857
ÖG37			0,852
ÖG40			0,821
ÖG36			0,801
ÖG43			0,743
ÖG34			0,704
ÖG35			0,687
Faktör Öz Değeri	22,889	6,014	3,832
Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi	53,231	13,985	8,912
Açıklanan Toplam Varyans (%):			76,128
Testler:			
Kaizer-Meyer-Olkin test (KMO): .959			
Barlett's test of Sphericity: 17558,737 (p<.000)			

Faktör analizi sonrasında ölçeklere ilişkin güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları incelendiğinde Cronbach Alpha değerlerinin (>0.70) oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçek boyutlarının ortalama puanları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklerin Geneline ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Düzeyleri ve Puan Ortalamaları (n=307)

	Madde Sayısı	Minimum	Maximum	Güvenirlilik	Ort.	Standart Sapma
Yöneticiye Güven	22	1,00	6,00	0,982	4,16	1,08
Kuruma Güven	11	1,00	6,00	0,970	3,66	1,15
Çalışma Arkadaşlarına Güven	10	1,00	6,00	0,970	4,43	0,97
Örgütsel Güven (Genel)	43	1,84	6,00	0,978	4,10	0,090
Nepotizm (Genel)	17	1,00	7,00	0,978	3,77	1,62

Örgütsel güven ölçeğinin genel ortalaması ($\bar{x}=4,10$) “Kısmen Katılıyorum” düzeyindedir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarının ortalamaları sırasıyla çalışma arkadaşlarına güven ($\bar{x}=4,43$), yöneticiye güven ($\bar{x}=4,16$) ve kuruma güven ($\bar{x}=3,66$) olarak saptanmıştır. Buna göre hekim ve hemşirelerin en fazla çalışma arkadaşlarına güvendikleri ve kuruma güvenlerinin biraz daha düşük olduğu söylenebilir. Nepotizm algılaması ortalaması ise ($\bar{x}=3,77$) “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” düzeyindedir.

Bulgular

Tablo 5. Nepotizm ve Örgütsel Güven Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5
Yöneticiye Güven	1				
Kuruma Güven	0,463**	1			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,579**	0,521**	1		
Örgütsel Güven (Genel)	0,912**	0,743**	0,778**	1	
Nepotizm (Genel)	-0,296**	-0,639**	-0,342**	-0,477**	1

*p < 0,05, **p < 0,01

Tablo 5’de korelasyon analizi bulguları incelendiğinde, örgütsel güven ve örgütsel güvenin tüm boyutları ile nepotizm arasında negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. En yüksek ilişki nepotizm ile kuruma güven boyutu arasındadır ($r=-0,639$). Buna göre nepotizm arttıkça en çok örgütsel güven boyutlarından “kuruma güven” boyutu azalmaktadır.

Regresyon analizi bulgularına göre yöneticiye güven değişkeninin %8’i ($R^2=0,087$) nepotizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısının yöneticiye güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi belirlenmiştir ($\beta=-0,296$, $t=-5,405$, $p<0,5$). Dolayısıyla H1a hipotezi kabul edilmiştir. Kuruma güven değişkeninin %40’ı ($R^2=0,408$) nepotizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısının kuruma güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi belirlenmiştir ($\beta=-0,639$, $t=-14,503$, $p<0,5$). Dolayısıyla H1b hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma arkadaşlarına güven değişkeninin %11’i ($R^2=0,117$) nepotizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısının çalışma arkadaşlarına güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi belirlenmiştir ($\beta=-0,342$, $t=-6,358$, $p<0,5$). Dolayısıyla H1c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Nepotizmin Örgütsel Güven Boyutlarına ve Örgütsel Güvene etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Modelin Özeti		ANOVA		Regresyon Katsayıları			Hipotez	Sonuçlar
		R	R ²	F	p	Beta	T	p		
Nepotizm	Yöneticiye Güven	0,296	0,087	29,209	0,000	-0,296	-5,405	0,000	H1a	Kabul
	Kuruma Güven	0,639	0,408	210,350	0,000	-0,639	-14,503	0,000	H1b	Kabul
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,342	0,117	40,425	0,000	-0,342	-6,358	0,000	H1c	Kabul
	Örgütsel Güven (Genel)	0,477	0,228	89,980	0,000	-0,477	-9,486	0,000	H2	Kabul

Örgütsel güven değişkeninin yaklaşık %23'ü ($R^2=0,228$) nepotizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısının örgütsel güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi belirlenmiştir ($\beta=-0,477$, $t=-9,486$, $p=0<0,5$). Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre nepotizm algısının artması, örgütsel güvenin azalmasına neden olmaktadır (Tablo 6).

Tablo 7. Nepotizm ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyet, Medeni Durum ve Unvan Değişkenlerine Göre Dağılımı (Bağımsız Örneklem t-testi Bulguları)

Değişkenler Ort.		Nepotizm			Örgütsel Güven		
		t	P		Ort.	t	P
Cinsiyet	Kadın	3,82	0,683	0,496	4,10	0,062	0,950
	Erkek	3,69			4,09		
Medeni durum	Bekar	3,49	-	0,005*	4,23	2,418	0,016*
	Evli	4,01			3,98		
Unvan	Hekim	4,00	2,026	0,044*	3,98	-1,645	0,095
	Hemşire	3,63			4,16		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre nepotizm ve örgütsel güven algılamalarında anlamlı düzeyde farklılık saptanmamıştır. Buna göre H4 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre nepotizm ve örgütsel güven algılamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Evlilerde nepotizm algısı daha yüksek iken bekârlarda örgütsel güven düzeyi daha yüksektir. Buna göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların unvan değişkenine göre örgütsel güven algılamalarında anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>0,05$), nepotizm algılamalarında unvana göre anlamlı düzeyde farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Hekimlerde hemşirelere göre nepotizm algısı daha yüksek bulunmuştur. Buna göre H6 hipotezi, nepotizm açısından kabul edilirken örgütsel güven açısından reddedilmiştir.

Tablo 8. Nepotizm ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Yaş, Toplam Çalışma Yılı ve Kurumda Çalışma Yılı Değişkenlerine Göre Dağılımı (ANOVA Testi Bulguları)

Değişkenler		Nepotizm				Örgütsel Güven			
		Ort.	Ort.	F	P	Tukey	Ort.	F	P
Yaş	21-30	3,19	35,100	0,000*	2>3 3>1	4,31	13,561	0,000*	1>2
	31-40	4,34				3,88			1>3
	41-50	5,12				3,61			2>3
Toplam Çalışma Yılı	1 yıldan az	3,72	15,974	0,000*	3>2	4,09	8,975	0,000*	2>3
	1-5 yıl	3,10			4>2	4,43			
	6-10 yıl	3,90			5>1	3,94			
	11-15 yıl	4,41				3,86			2>5
	16 yıl ve üzeri	5,30			5>2 5>3	3,55			
Kurumda Çalışma Yılı	1 yıldan az	3,29	15,324	0,000*	3>2 4>2 5>2	4,31	6,553	0,000*	1>5
	1-5 yıl	3,24				4,33			
	6-10 yıl	3,95				3,90			
	11-15 yıl	4,52				3,88			2>5
	16 yıl ve üzeri	5,40				3,61			

Katılımcıların yaşlarına göre nepotizm ve örgütsel güven algılamaları anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Tukey testi sonuçlarına göre tüm yaş guruplarında nepotizm algılamasının anlamlı derecede farklı olduğu, yaş ilerledikçe nepotizm algısının arttığı saptanmıştır. Örgütsel güven algılaması incelendiğinde ise 31-40 ile 41 ve üzeri yaş gruplarının örgütsel güven algılamasının 21-30 yaş grubuna göre anlamlı düzeyde düşük olduğu, yaş ilerledikçe örgütsel güven algılamasının azaldığı saptanmıştır. Buna göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların toplam çalışma yılı değişkenine göre nepotizm ve örgütsel güven algılamaları anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir ($p>0,05$). Tukey testi sonuçlarına göre toplam çalışma yılı fazla olan katılımcıların nepotizm algısı daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel güven algısı ise toplam çalışma yılı az olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların kurumda çalışma yılı değişkenine göre nepotizm ve örgütsel güven algılamaları anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir ($p>0,05$). Tukey testi sonuçlarına göre kurumda çalışma yılı arttıkça katılımcıların nepotizm algısı daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel güven algısı ise kurumda çalışma yılı az olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Nepotizm algısının örgütsel güvene etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan, hekim ve hemşirelerden oluşan 307 katılımcıya anket uygulanmıştır. Ayrıca araştırmada hekim ve hemşirelerin demografik özelliklere göre nepotizm ve örgütsel güven algılarında farklılık olabileceği düşünülmüş ve bazı sosyodemografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin “Kısmen Katılıyorum” şeklinde yani orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların sırasıyla çalışma arkadaşlarına ve yöneticiye güvendikleri, bununla birlikte kuruma güven ortalamalarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, Altuntaş'ın (2008) hemşirelere yönelik gerçekleştirdiği çalışma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte birçok araştırmada hekim ve hemşirelerin çalışma ortamlarında düşük düzeyde örgütsel bağlılık, iş doyumları ve örgütsel güvenin olabildiği görülmektedir (Top, 2012, s. 273).

Katılımcıların nepotizm algılaması ortalamasının ise “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” olarak orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularımızla benzer bir şekilde Şantaş ve arkadaşları (2018, s. 37), Antalya'da bir kamu hastanesinde tüm sağlık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığı olarak da ifade edilen örgütsel kronizm algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Erdem ve arkadaşları (2013, s. 51) otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel kronizm algılarının “Kararsızım” düzeyinde olduğunu bulmuşlardır. Top (2012, ss. 264-265), İstanbul'daki beş eğitim ve araştırma hastanesinde gerçekleştirdiği çalışmada, hekim ve hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Ayrıca Top (2012), çalışmada, hekim ve hemşirelerin örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Bu sonuçlar, araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir. Bu bulgu, hekim ve hemşirelerin benzer düzeyde örgütsel güven düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre nepotizm ve örgütsel güven açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Nepotizm açısından; yaşı ilerlemiş olanlarda, evli olan-

larda, toplam çalışma yılı ve kurumda çalışma yılı fazla olanlarda, unvanlarına göre hekimlerde nepotizm algısı daha yüksek bulunmuştur. Çalışmamızda hekimlerin nepotizm algısının yüksek olmasının nedeni olarak, yönetsel kademelere hekimlerin hemşirelerden daha yakın olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Örgütsel güven açısından katılımcıların yaşı ilerledikçe örgütsel güven algısının azaldığı saptanmıştır. Ayrıca bekâr olanlarda, toplam çalışma yılı ve kurumda çalışma yılı az olanlarda örgütsel güven düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Altuntaş (2008), hemşirelere yönelik çalışmasında 25 yaş ve altında olan hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğunu, yaş ilerledikçe örgütsel güvenin azaldığını, deneyimi az olanlarda yöneticiye olan güvenin yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular, araştırma sonuçlarımızla benzerlik gösterirken bu araştırmadaki medeni duruma göre evli olanların daha yüksek örgütsel güven algısına sahip olması, araştırma sonuçlarımızla farklılık göstermektedir. Bu durum bekâr olan hekim ve hemşirelerin kendilerini ailelerinden çok kurumlarına veya işe adanmalarından dolayı örgütlerine güven konusunda daha duyarlı olduklarını düşündürmektedir.

Sağlık çalışanlarına yönelik Şantaş ve arkadaşları (2018, s. 46) tarafından yapılan çalışmada, yaş açısından anlamlı fark bulunmamış, cinsiyet açısından işe alma sürecinde kronizm algısı kadınlarda daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Terfide kronizm algısı, hastanedeki idari personelde daha yüksek iken hemşirelerde daha düşük olarak bulunmuştur. Bu bulgular, araştırma bulgularımızla farklılık göstermektedir. Bizim araştırmamız, hekim ve hemşirelerin bu konularda benzer algılamaya sahip olduklarını göstermektedir. Buna karşın Şantaş ve arkadaşları (2018), araştırmalarında, mevcut hastanede çalışma sürelerine göre 8 yıl ve daha fazla çalışanlarda tüm kronizm boyutları daha yüksek çıkmıştır. Sağlık sektöründe çalışma yılı açısından ise terfide kronizm algısı 12 yıl ve üzeri olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar, araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Bu durum sağlık çalışanlarının kurumlarındaki deneyim arttıkça işe alma ve terfi gibi uygulamaların kurum içinde nasıl yapıldığının daha iyi öğrenilmesinden kaynaklanabilir.

Karacaoğlu ve Yörük (2012), aile işletmelerine yönelik çalışmalarında, nepotizm algılamalarında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve deneyim açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgulardan cinsiyet değişkeni, araştırma bulgularımızla benzerlik gösterse de diğer değişkenler açısından araştırma bulgularımız desteklememektedir.

Özüren (2017, s. 98), tekstil işletmelerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, yaş ve cinsiyet açısından nepotizm algılamasında anlamlı bir farklılık belirtmemiş, kurum kıdemine göre ise daha uzun çalışanlarda nepotizm algılarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Cinsiyet ve kurum kıdemi açısından bu bulgular sonuçlarımızı desteklerken yaş açısından desteklememektedir.

Korelasyon analizi sonucunda, örgütsel güven ve örgütsel güvenin tüm boyutları ile nepotizm arasında negatif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre nepotizm algısı arttıkça örgütsel güven azalmaktadır. Nepotizm algısı arttıkça tüm örgütsel güven boyutları azalmaktadır. Bununla birlikte nepotizm arttıkça örgütsel güven boyutlarından en çok “kuruma güven” azalmaktadır.

Regresyon analizi bulgularına göre nepotizm algısının genel olarak örgütsel güveni ve örgütsel güven boyutlarının tümünü (yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven) negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca nepotizmin kuruma güven boyutunu daha fazla etkilediği saptanmıştır. Buna göre nepotizm algısının artması, örgütsel güvenin azalmasına neden olmaktadır. Bu sonuç söz konusu konularda literatürde sınırlı çalışmalar olduğundan bu çalışmalardan bazılarını desteklemektedir (Albrecht, 2006; Keleş vd., 2011; Demaj, 2012; Karaköse, 2014; Özer ve Çağlayan, 2016; Dirgen, 2019).

Sonuç olarak hekim ve hemşirelerin nepotizm algılamalarının örgütsel güveni negatif etkilediği belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının nepotizm algısı, diğer çalışmalarla benzer olarak örgütsel güvenin azalmasına yol açmaktadır. Sağlık çalışanlarının işe elaman alımı, terfi gibi uygulamalarda liyakate önem verilmesi, onların daha verimli çalışmalarına katkı sağlayacaktır.

İster kamu sektöründe olsun ister özel sektörde olsun liyakat ilkesi, iyi yönetim ilkelerinin başında gelmektedir (Ergül, 2017, s. 80). Bu nedenle sağlık yöneticilerinin de sağlık çalışanlarına karşı liyakate uygun davranmaları gerektiği söylenebilir. Liyakate uygun davranılmaması; iş hayatında kuralları uygulama, işe alma, terfi gibi konularda veya diğer farklı kayırmacılık ve haksızlıklar, sadece işe girmek isteyen adayları veya mevcut çalışanları değil aynı zamanda kurumları (yozlaşma, yolsuzluk, ekonomik tahribat, etik çöküş gibi) hatta tüm toplumun ahlaki ve etik değerlerini de olumsuz etkileyebileceğinden çözümler üretilmesi gereken konuların başında gelmektedir.

Çalışmanın sonuçları, hekim ve hemşirelerin kuruma güvenlerinin artması ve nepotizm algılarını azaltmada önemini göstermektedir. Nitelikli sağlık hizmetinin sunumunda hekim ve hemşirelerin önemli rolü olduğundan sağlık çalışanlarının

kuruma güvenlerinin artırılması için kayırmacılık uygulamalarına başvurulmaması önerilebilir. Sağlık çalışanlarının örgütsel güven algılarının artması, onların motivasyonlarına, iş performanslarına ve kuruma bağlılıklarına destek olacaktır. Nitelikli elemanlara sahip olmak kadar bu elemanların kurumda kalmalarında sürekliliğin sağlanması da insan kaynakları yönetimi açısından önemlidir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin tümünün yürütülmesinde ve özellikle işe eleman alımlarında adil olunması, liyakat ilkelerine ve hakkaniyete önem verilmesi önerilebilir.

Nepotizm uygulamasına başvuruların azaltılması için kişisel yeterlilikleri artırmak, haksızlığa uğramamak ve adil bir biçimde değerlendirme yapılması, iş ahlakını ve etik değerleri destekleyici yapıların güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Nepotizm uygulamasına başvurulmasının azaltılması ve yok edilmesi için nepotizm uygulamalarına olumlu bakılmayacağı konusunda örgütlerde insan kaynakları politikalarının oluşturulması, bilinçli bir örgüt kültürünün yerleştirilmesi, Liyakat Koruma Kurulu gibi kurulların Türkiye’de de oluşturulması, Ombudsman Kurumu’nun aktif olarak kayırmacılık uygulamalarına yönelik tedbirler almaya ağırlık vermesi önerilebilir.

Bu çalışma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan hekim ve hemşirelerle sınırlıdır. Literatür taramasında nepotizmle ilgili sağlık çalışanlarına yönelik çalışmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın önemi, örgütsel güveni olumlu etkileyen faktörlerden birinin de nepotizm uygulamalarından uzak durulması gerektiği konusunda katkılar sağlamasıdır. Daha fazla karşılaştırmalar yapabilmek ve sonuçların desteklenmesi bakımından sağlık çalışanlarına yönelik çalışmaların artırılması yararlı olabilir. Kamu ve özel hastanede görev yapan sağlık çalışanlarına yönelik araştırmaların ve karşılaştırmaların yapılması önerilebilir.

The Effect of Nepotism and Its Applications Leading to Ethical Collapse in Organizational Trust: A Research on Physicians and Nurses at a University Hospital

Ferda Alper Ay, Semanur Oktay

Introduction

In today's fast and competitive business environment, human capital is seen as the main corporate asset requiring effective management (Buckley et al., 2004, p. 233). Continuous rapid changes exist in the public and private sectors, such as new technologies, customer demands, and product market competition (Gilbert & Tang, 1998, p. 32). However, improving employee confidence has increasingly become an important issue (Gilbert & Tang, 1998, p. 32). The concept of nepotism in the literature generally means employing relatives in an organization and is used synonymously with the word "favoritism" (Demirel & Savaş, 2017, p. 131). When analyzing the literature, nepotism practices are seen to have many negative effects on society, organizations, and employees. Nepotism is one of the most important obstacles to democracy and institutionalization (Özler et al., 2007, pp. 438–439). Nepotism increases employee work stress and reduces their job satisfaction, trust in the employer, and belief in organizational justice. This causes employees to decrease their job performance and increase their tendency to resign (Büte & Tekarslan: 2010, p. 2; Asunakutlu & Avcı, 2010, p. 105; Yavuz & Akin, 2016).

@ Assoc. Prof., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, ferdaalperay@gmail.com

@ Master Student, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, semanuroktay@gmail.com

The most common unethical behaviors in organizations are discrimination, nepotism, bribery, intimidation, abuse, corruption, violence, mixing politics and relationships, gossip, embezzlement, and similar behaviors (Büte, 2011, p. 106). Favoritism practices, which exist among unethical behaviors, are closely related to organizational justice theory (Polat & Kazak, 2014, pp. 77–78). Favoritism negatively affects society, disturbs social conscience, discriminators are not accepted, and is criticized by society (Erdem et al., 2013, p. 53). Nepotism practices lead to ethical collapse in businesses and institutions. Companies that create strong policies in recruitment with effective management practices are stated to be able to protect themselves from the risk of ethical collapse caused by nepotism (Doğan, 2009, pp. 194–197). One of the various moral problems found among the sources of corruption not subject to criminal sanctions in the Turkish legal system is nepotism (Eğri & Sunar, 2010, p. 49). In reducing nepotism practices, employees should be provided with awareness of public interests and ethical behaviors in order to establish a merit system (Yıldırım, 2013, p. 364). A Merit Protection Board needs to be created in Turkey (Ozturk, 2002; Yıldırım, 2013, p. 376). The Ombudsman Institution (www.ombudsman.gov.tr) in Turkey is the support structure for business ethics (Özgener, 2009, p. 152). This institution can also be said to have important duties in reducing nepotism practices.

Trust is a feeling that holds people together and gives a sense of security. It is fragile and can be destroyed in an instant (Mishra & Morrissey, 1990, p. 444). Organizational trust is the sense of trust and support within an organization and expresses the belief that the employer will fulfill commitments and be honest. Trust is at “the core of all relationships” (Gilbert & Tang, 1998, p. 322). One of the most explanatory and accepted models (Wasti et al., 2013, p. 527) on organizational trust was developed by Mayer et al. (1995). According to this model, the three elements of organizational trust are: talent, honesty, and goodwill (Mayer et al., 1995, p. 715).

When examining the literature, studies on nepotism and organizational trust for healthcare workers in general are seen to be limited. The conducted studies have determined nepotism to negatively affect trust, organizational trust, employee performance, and organizational commitment to the manager (Laker & Williams, 2003; Demaj 2012; Özer & Çağlayan, 2016; Şantaş et al., 2018). Perceived nepotism has been found to increase anti-productivity behaviors (Özüren, 2017). The main purpose of this research is to determine the effect of perceived nepotism on organizational trust and to also determine whether differences in perceived organizational trust and nepotism exist according to demographic characteristics. Based

on the purpose of the research, the hypotheses of the study have been determined as follows:

H1: Perceived nepotism has a negative and significant effect on the dimensions of organizational trust.

H1a: Perceived nepotism has a negative and significant effect on managerial trust.

H1b: Perceived nepotism has a negative and significant effect on institutional trust.

H1c: Perceived nepotism has a negative and significant effect on trust toward workmates.

H2: The perception of general nepotism has a negative and significant effect on organizational trust.

H3: Perceptions of organizational trust or nepotism vary significantly by age.

H4: Perceptions of organizational trust or nepotism vary significantly according to gender.

H5: Organizational trust or nepotism perceptions vary significantly according to marital status.

H6: Perceptions of organizational trust or nepotism differ significantly according to title.

H7: Organizational trust or nepotism perceptions vary significantly according to the total number of years of work experience.

H8: Organizational trust or nepotism perceptions vary significantly according to the number of years working in the institution.

Method

This study is descriptive and cross-sectional. The universe of the research is composed of health workers consisting of the physicians and nurses working at Sivas Cumhuriyet University Health Services Practice and Research Hospital between May 1 and August 1, 2019. The sample of the study consists of 307 healthcare professionals (114 physicians and 193 nurses). The first part of the questionnaire used in the study contains eight questions related to socio-demographic characteristics. Of the participants, 57.3% are in the 30-or-younger age group, 61.6% are women, 61.6%

are undergraduate graduates, and 53.4% are married. 38.8% of the participants are identified as having worked for a total of 1-5 years in the profession and 38.1% for 1-5 years at the current institution; 96.4% have non-managerial duties. Additionally and according to the titles of the participants, 62.9% have been determined to work as nurses and 37.1% as physicians. The second part of the survey uses the scale developed by Abdalla et al. (1998) to determine employees' perceived nepotism. The scale consists of 14 items. Higher scores on this 7-point Likert-type scale show increased levels of perceived nepotism. The alpha of reliability for the scale adapted to Turkish by Asunakutlu and Avcı (2010) has been calculated as 0.86. The third part of the survey uses the Organizational Trust Scale developed by Yücel (200, pp. 115–116) in order to determine employees' perceived organizational trust. Yücel benefited from Daboval et al. (1994), Neveu (2004), and Börü (2001) while developing the scale. This scale was later applied to the health sector by Altuntaş (2008). The scale has 43 items and is a 6-point Likert-type scale. The Cronbach alpha coefficient for the scale was 0.86 in Yücel (2006, p. 117) and 96% in Altuntaş (2008, p. 40). The current study uses percentages, frequencies, arithmetic means, exploratory factor analysis, ANOVA, t-tests, and correlation and regression analyses with the program SPSS for analyzing the data. In the nepotism scale, factor analysis shows the scale to consist of one dimension (Kaizer-Meyer-Olkin test (KMO) = 0.961; Barlett's test of sphericity = 7,304.333, $p < 0.000$; Cronbach Alpha = 0.978). The Organizational Trust Scale has three dimensions (KMO = 0.959; Barlett's test of sphericity = 17,558.737, $p < 0.000$; Cronbach Alpha values are between 0.978 and 0.982).

Conclusion and Discussion

As a result of the research, participants had moderate ("partially agree") organizational trust levels ($\bar{x} = 4.10$). The participants were determined to trust their colleagues ($= 4.43$) and managers ($= 4.16$); however, their average trust in the institution was lower ($= 3.66$). This finding resembles Altuntaş's (2008) study findings for nurses. However, many studies have shown physicians and nurses to have low-level organizational commitment, job satisfaction, and organizational trust in their work environments (Top, 2012, p. 273). The average for participants' perceived nepotism was found to be medium ($= 3.77$; "neither agree nor disagree").

Our study has found no significant difference in terms of nepotism and organizational trust according to participants' gender. In terms of nepotism, perceived nepotism is higher among physicians, those who are older, married people, those with more years of employment, and those with more years of employment in

the institution. In terms of organizational trust, perceived organizational trust has been determined to decrease as participants get older. In addition, organizational trust levels are higher for those who are single, those who have less years of work experience, and those who have worked less years in the institution.

Altuntaş's (2008) study on nurses determined nurses 25 years or younger to have higher levels of organizational trust, organizational trust to decrease as one gets older, and trust in managers to be high for those with less experience. While these findings resemble our research results, the findings with respect to marital status where married people have higher perceptions of organizational trust differ from our research results. This situation suggests that the unmarried physicians and nurses in our study are more sensitive to trust in their organizations because of their dedication to their institution or job as opposed to their families.

Şantaş et al.'s (2018, p. 46) study on health professionals found no significant difference in terms of age, perceived nepotism to be higher in women in the hiring process in terms of gender, and perceived nepotism to be higher in nurses than in administrative staff in the hospital. These findings differ from our research findings.

As a result of the correlation analysis in our study, negative and significant relationships have been found between all dimensions of organizational trust and nepotism. According to the findings from the regression analysis, perceived nepotism has been determined to have a negative and significant effect on overall organizational trust ($\beta = -0.477$, $t = -9.487$, $p = 0.00$ [< 0.5]). Perceived nepotism has been concluded to negatively affect all dimensions of organizational trust (trust in manager [$\beta = -0.296$, $t = -5.405$, $p < 0.5$], trust in the institution [$\beta = -0.639$, $t = -14.503$, $p < 0.5$], and trust in colleagues [$\beta = -0.342$, $t = -6.356$, $p < 0.5$]). In addition, nepotism has been found to have more impact on the dimension of trust in the institution. Accordingly, increased levels of perceived nepotism cause decreased levels of organizational trust. This result has been shown to support some of the limited studies found in the literature on these issues (Albrecht, 2006; Keleş et al., 2011; Demaj, 2012; Karaköse 2014; Özer & Çağlayan, 2016; Dirgen, 2019).

As a result, physicians and nurses' perceptions of nepotism have been determined to negatively affect organizational trust. Health professionals' perceptions of nepotism, similar to other studies, lead to a decrease in organizational trust. Giving importance to merit in applications such as recruitment and promoting professionals' healthcare will contribute to more efficient work from them.

Kaynakça | References

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S. ve Raggad, B. G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism, a crosscultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Albrecht, S. (2006). The direct and indirect influence of organizational politics on organizational support, trust and commitment. E. Vigoda-Gadot ve A. Drory (Ed.). *Handbook of organizational politics* içinde (ss. 107-121). Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing.
- Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Arash, H., Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7/8), 295-308.
- Arslaner, E., Erol, G. ve Boylu, Y. (2014). Konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerine bir araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 62-77.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O. ve Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Buckley, P., Minette, K., Joy, D. ve Michaels, J. (2004). The use of an automated employment recruiting and screening system for temporary professional employees: A case study. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(2-3), 233-241.
- Börü, D. (2001). Örgütlerde güven ortamının yaratılmasında ilk adım. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*'nde sunulan bildiri. İstanbul.
- Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 1-21.
- Büte, M. (2011). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-122.
- Çaparlar, C. Ö. ve Dönmez, A. (2016). Bilimsel araştırma nedir, nasıl yapılır? *Turk J Anaesthesiol Reanim*, 44, 212-218.

- Çetinkaya, A. Ş. ve Tanış, Z. S. (2017). Örgütlerde kayırmacılığın iş yükü algısına etkisi: Konya kamu kurumları araştırması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (16. UİK Özel Sayısı).
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B.ve Gaster, W. (1994). Trust inventory for small businesses. *Small Businesses Symposium*.
- De Biasi, K. (2018). *Solving the change paradox by means of trust: Leveraging the power of trust to provide continuity in times of organizational change*. Leipzig, Germany: Springer.
- Demaj, E. (2012). *Nepotism, favoritism and cronyism and their effects on organizational trust and commitment: The case of the service sector in Albania*. Yayımlanmamış doktora tezi.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. ve Savaş, Y. (2017). Nepotizmin yenilik ve yetenek yönetimi üzerine etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 129-142.
- Dirgen, N. (2019). *Örgütsel nepotizm ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerde etik çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179-200.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye’de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Erdem, B., Çeribaş, S. ve Karataş, A. (2013). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kronizm (eş dost kayırmacılığı) algıları: İstanbul’da faaliyet gösteren bir, iki ve üç yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Ergül, E. (2017). Mevlânâ perspektifinden kamu yönetiminde liyakat ve ehliyet ilkesi. *Ombudsman Akademik*, 6, 79-105.
- Ferrin, D. L. ve Gillespie, N. (2010). Trust differences across national-societal cultures: Much to do, or much ado about nothing. M. N. K. Saunders, D. Skinner, G. Dietz, N. Gillespie ve R. J. Lewicki (Ed.). *Organizational trust: A cultural perspective* içinde (ss. 42-86). Cambridge University Press.
- Gilbert, J. A. ve Tang, T. L. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27, 123-148.
- Karaköse, T. (2014). The effects of nepotism, cronyism and political favoritism on the doctors working in public hospitals. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 245-250.

- Keleş, H. N., Özkan, T. K. ve Bezirci, M. (2011). A study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9-16.
- Kamu Denetçiliği Kurumu-KDK. (2020). *Hakkımızda*. <https://www.ombudsman.gov.tr/hakkimizda/index.html> adresinden 06.01.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Kath, L. M., Magley, V. J. ve Marmet, M. (2010). The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1488-1497.
- Kim, J. B. (2019). A study on factors relevant to effects of shared leadership, organizational trust and job performance. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(7), 183-189.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Korkmazıyürek, H. ve Hazır, K. (2013). Algı, tutum ve duygular. Ü. Sıgır ve S. Gürbüz (Ed.). *Örgütsel davranış içinde* (ss. 45-60). İstanbul: Basım Yayım Dağıtım.
- Laker, D. R. ve Williams, M. L. (2003). Nepotism's effect on employee satisfaction and organizational commitment: An empirical study. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(3), 191-202.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Neveu, V. (2004). La confiance organisationnelle: Definition et mesure. *Actes du 15e Congres de l'AGRH içinde* (2. Cilt, ss. 1071-1110).
- Ombanda, P.O. (2018). Nepotism and job performance in the private and public organizations in Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(5), 474-494.
- Orkodashvili, M. (2011). Corruption, collusion, and nepotism in higher education and the labor market in Georgia. *European Education*, 43(2), 32-53.
- Özer, N. ve Çağlayan, Z. A. (2016). Öğretmenlerin müdürlerine duydukları güven ve kronizm algıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 16-27.
- Özgener, Ş. (2009). *İş ahlakının temelleri yönetsel bir yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özler, H., Özler, E. D. ve Gümüştekin, G. E. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437-450.
- Öztürk, N. K. (2002). Liyakat sistemini korumanın farklı bir yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu. *Türk İdare Dergisi*, 435, 129-143.
- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları*. Doktora tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Polat, S. ve Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 71-92.
- Pelit, E., Dinçer, F. İ. ve Kılıç, İ. (2015). The effect of nepotism on organizational silence, alienation and commitment: A study on hotel employees in Turkey. *Journal of Management Research*, 7(4), 82-110.
- Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö. ve Güleç, M. B. (2018). Sağlık çalışanlarında örgütsel kronizm ve işgören performansı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(3), 37-54.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenilirlik*. Ankara: Seçkin Matbaası.
- Tonus, H. Z. ve Oruç, İ. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı davranışlar ve yönetimi: Bir işletmenin personel yönetmeliği içerik analizi. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 149-181.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve İş doyumu profili. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 41(2), 258-277.
- Uz, A. (2011). Anayasal bir hak olarak kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 59-94.
- Wasti, S. A. ve Tan, H. H. (2010). 12 antecedents of supervisor trust in collectivist cultures: evidence from Turkey and China. M. N. K. Saunders, D. Skinner, G. Dietz, N. Gillespie ve R. J. Lewicki (Ed.). *Organizational trust: A cultural perspective* içinde (ss. 311-335). Cambridge University Press.
- Wasti, A. S., Erdaş, K. D. ve Dural-Şenoğuz, U. (2013). Örgüte güvensizlik: kültürlerarası nitel bir çalışma (Distrust in organization: a qualitative cross-cultural study). *METU Studies in Development*, 40(3), 525-552.
- Wech, B. A. (2002). Trust context, effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness, and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange. *Business & Society*, 41(3), 353-360.
- Williams, L.L. (2005). Impact of nurses' job satisfaction on organizational trust. *Health Care Management Review*, 30(3), 203-211.
- Yavuz, B. ve Akın, A. (2016). Nepotizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(44), 1270-1281.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 353-380.
- Yücel, P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Abdülkadir Aksoy,
**Yönetim Ahlâkı- İdeal ve Gerçeklik Arasında
Siyasetnamelerde İyi Yönetim Arayışı,**

İstanbul: Çizgi Kitabevi, 2019, 247 s.

Değerlendiren: Hafsa Nur Engeloğlu

Yönetim Ahlâkı İdeal ve Gerçeklik Arasında Siyasetnamelerde İyi Yönetim Arayışı isimli kitap, yazarı Abdülkadir Aksoy'un 2019 yılında Sakarya Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda tamamladığı "Yönetim Ahlâkı Bağlamında Osmanlı Siyasetnamelerinin İncelenmesi" başlıklı doktora tezinin kitaplaştırılmış hâlidir. Yazarın üslubunun akıcılığı, ifadelerinin okumayı kolaylaştırıcı biçimde açık ve anlaşılır olması, zikredilmesi gereken hususların başında gelmektedir. Çalışmada kaynak kullanımı zengin olup özellikle birincil kaynakların kullanımına özen gösterilmiştir. Bu durum da çalışmanın niteliğini artırmaktadır.

Çalışmanın amacı yazar tarafından açıkça ifade edilmemekle birlikte yazarın iddiası, siyasetnamelerin Batı dışı toplumlarda iyi yönetimin ilkelerini ortaya koyduğu ve bu nedenle kamu yönetimindeki paradigma arayışlarına alternatif veriler sunabileceği olarak göze çarpmaktadır. Bu bağlamda Aksoy, kamu yönetimindeki paradigma arayışlarının devam etmekle birlikte bu arayışın Angloamerikan ve Batılı içeriğe sahip olduğuna ve kamu yönetiminin Doğu'yu dışarıda bıraktığına dikkat çekmektedir. Yazarın "Batı dışı toplumlarda iyi yönetimi anlamak için nereye başvurabiliriz?" (s. 15) sorusuna cevap bulmak amacıyla çalışmayı ortaya koyduğunu ifade edebiliriz. Aksoy

@ Yüksek Lisans Öğrencisi, Şehir Üniversitesi, hafsanuraslanoglu@gmail.com

0000-0003-1922-6379

Engeloğlu, H. N. (2020). *Yönetim ahlâkı ideal ve gerçeklik arasında siyasetnamelerde iyi yönetim arayışı* [A. Aksoy'un Yönetim Ahlâkı İdeal ve Gerçeklik Arasında Siyasetnamelerde İyi Yönetim Arayışı kitabının değerlendirme yazısı]. *İş Ahlakı Dergisi*, 13 (1), s. 169-172.

da çalışmanın konusunu “Siyasetnameler, iyi yönetimin ahlaki ve felsefi boyutlarını anlamak bakımından kaynak olduğundan bu tezin inceleme konusunu oluşturmaktadır” (s. 15) ifadeleri ile bunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda yazar, bu ifadeleri ile Doğu-İslam-Türk düşünce tarihinde yer alan siyasetnamelerin, iyi yönetimin Batı dışı deneyimi bağlamında yukarıda belirttiğimiz kamu yönetiminde paradigma arayışına alternatif veriler sunabileceği düşüncesine sahip olduğunu açık etmektedir.

Çalışmanın asıl önemi, Aksoy’un da ifade ettiği gibi (s. 17) günümüz kamu yönetiminde etik çalışmalarının artması ve siyasetnamelerin incelenme alanı ile ilgilidir. Günümüzde edebiyat ve tarih disiplinleri içerisinde incelenen siyasetnameler, siyaset ve kamu yönetimi disiplinleri içerisinde henüz yer edinememiştir. Eser, yönetim ahlakı bağlamında siyasetnameleri incelemesi sebebiyle siyaset ve kamu yönetimi bilimi içerisinde siyasetnamelerin ele alınışının ilk örneklerinden sayılacaktır. Bu durum kitabı, literatüre yaptığı katkı yönünden önemli kılmaktadır. Çalışmada hem birincil kaynakların kullanılması hem de çağdaşlarının eserlerinin neredeyse tamamına atıf yapılması, yazarın literatüre hâkimiyetini göstermektedir. Ancak Aksoy, yönetim ahlakı alanının günümüz kamu yönetimindeki etik çalışmalarına karşılık geldiğini ifade etmekle birlikte bahsedilen bu konumlandırma, kitabın içeriğinde yeterince yer bulmamaktadır.

Çalışmanın kapsamı, yazarın belirttiği üzere siyasetname yazınının oldukça fazla ve çeşitli olması nedeniyle Osmanlı döneminde yazılmış ve günümüz Türkçesine aktarılmış 23 eserden oluşmaktadır. İki metin, Osmanlı öncesinde yazılmasına rağmen Osmanlı dönemi siyasetnamelerini örneklemesi bakımından çalışmaya dâhil edilmiştir. İLEM tarafından siyasetnameleri derlemek amacıyla oluşturulmuş “İslam Siyaset Düşüncesi Kataloğu”nda yer alan 805 siyasetnameye bakıldığında, gerçekten de siyasetnamelerin farklı yüzyıllarda, çeşitli sınıf ve dillerde kaleme alındığı görülecektir. Kitapta bu çeşitlilik ve fazlalıktan bahsedilmiş olmasına ve Osmanlı döneminde yazılmış ve günümüz Türkçesine aktarılmış daha birçok siyasetname olmasına rağmen çalışmaya konu edilen 23 siyasetnamenin neden seçildiğine dair kriterlere yeterince yer verilmemiştir.

Üç ana bölümden oluşan çalışmaya ahlakın doğası ve kavram açıklamaları ile giriş yapılması, meselenin geniş bir yelpazeden ele alınmasını sağlamakla birlikte devam eden bölümlerin derinlemesine analiz edilmesinin önüne geçmiştir. Ancak oluşturulan bu zemin, alan dışından gelen okuyucu için de siyasetnamelerin işaret ettiği yönetim usulünün doğru anlaşılabilmesini mümkün kılacaktır. Bu bağlamda yazarın ahlak ile ilişkili kavramları ele alışı ve yönetime dair kavramların insan ile ilişkisinin izahı çalışmayı önemli kılmaktadır.

İkinci bölümde ele alınan “Batı-Dışı Yönetim Paradigmaları” ve “Doğu Yönetim Düşüncesi” çerçevesinde hem düşünsel hem de kurumsal açıdan Türk yönetim gelenegini etkileyen Çin, Hint ve İran yönetim düşüncesine yer verilmesi, Osmanlı siyasetnamelerinin içeriğini anlamak için temel teşkil etmektedir. Paradigma arayışına alternatif veriler sunabileceğinden hareketle bu yönetim düşüncelerinin daha ileri boyutta irdelenmesi beklenen eserin bu kısmı, konuya ilgili olan kişilerin çalışmalarına başlangıç niteliğinde kalmaktadır.

“Siyasetnameler ve Yönetimde Ahlakı Aramak” başlığını taşıyan üçüncü bölümde, eserin özgün kısımları yer alır. “Kısa Siyasetname Sözlüğü” başlığı altında kavram ve metafor analizleri ve çeşitli tablolar ile siyasetnamelerin içerik analizleri sistematikleştirilmektedir. Yazarın çalışmanın kapsamı olarak sunduğu “İslam ahlak anlayışının Türk yönetim kültüründeki karşılığı”nı (s. 18) bu bölümde görmekteyiz. Çalışmanın ana bölümünü teşkil eden, Osmanlı siyasetnamelerinde yönetim ahlakının irdelenmesi için seçilen 23 siyasetnamenin derinlemesine analiz edilmekten öte genel çerçeve içinde verilmesi, siyasetnamelerin birbirleri ile farklılıklarına dikkat çekilmemesi, çalışmayı eksik bırakmakla birlikte siyasetnamelerdeki hükümdar/vezir/yönetici profil analizinin -yapılan diğer tüm çalışmaları da kapsayacak şekilde- sistematik biçimde ele alınmış olması, çalışmanın önemini artırmaktadır.

Batı dışı alternatif veri olarak sunulan siyasetnamelerin arka planı, ortaya çıktıkları coğrafyalar bağlamında kısmen ele alınmakla birlikte Batı’da ortaya çıkan yazım türlerinden “Hükümdar Aynalarında” yönetim ahlakının zihni ve felsefi arka planına yeterince değinilmemektedir. Ele alınan hükümdar aynalarında aykırı ses olarak zikredilen Machiavelli’nin düşüncelerine ortak olabilecek kişilere değinilmemekte ve bu düşüncenin eleştirisi yeterince yapılmamaktadır. Çalışmanın hareket noktalarından olan Batı dışı toplumlarda iyi yönetimi anlama çabası düşünüldüğünde, Batı ile ilgili derinlemesine analizlere girilmemesi anlaşılan bir husustur. Ancak Batı hükümdar aynalarında da yönetim ahlakının anlamının aranmaya çalışılması, çalışmanın bağlamı ile örtüşmemektedir. Siyasetnamelerin Batı’da da var olduğuna küçük bir paragraf içerisinde yer verilmesi, konu bütünlüğü açısından yeterli olacakken özel başlık olarak açılması, çalışmanın bütünlüğünü bozmaktadır.

Çalışma, yönetim ahlakı bağlamında siyasetnamelerin kendine özgü arka planını ve dinamiklerini, tarihsel serüven içerisinde ortaya koymak bakımından ve siyasetnamelerin kamu yönetimi alanında alternatif verileri içerdiği iddiasını ortaya koyması bakımından oldukça değerlidir. Ancak kamu yönetimindeki arayışların sürdüğü belirtilen ve siyasetnamelerin Batı dışı toplumlarda iyi yönetime alternatif veriler sunabileceği ifade edilen çalışmada, kamu yönetiminin hâlihazırdaki para-

digmasına kısaca dahi olsa değinilmemektedir. Bununla birlikte kamu yönetimi teorisindeki değişimler bağlamında ahlakın zaman içinde değişen konumuna atıf yapılması ve modern dönemde ahlakın konumunun araçsallaşmasının ifade edilmesi sonraki çalışmalara yol gösterici niteliktedir.

Çalışmanın bütününde yer yer Batı yönetim ahlakına ve son bölümde modern yönetim etiğine siyasetnamelerdeki ahlak ile karşılaştırmalı olarak yer verilmiştir. İfade edilmesi gerekir ki Batı yönetim ahlakı ve modern yönetim etiği hususları ayrıca ele alındıktan sonra bu karşılaştırmaların yapılması, eserin amacına ulaşması açısından daha makul bir yol olacaktı. Zira her ne kadar kitabın giriş ve sonuç kısımlarında, yönetim ahlakının güncel etik çalışmalarda meslek etiği olarak incelendiği minvalinde ifadeler yer alsa da çalışmada Batı veya modern yönetim etiğine ayrıca yer verilmemesi ve temel argümanlarının ve felsefi arka planının tartışılmaması, yapılan karşılaştırmaları zeminless kılmaktadır. Yazarın bu bağlamda herhangi bir karşılaştırmaya girmeden siyasetnameleri, metin analizine tabi tutarak yönetim-ahlak ilişkisi çerçevesinde derinlikli biçimde incelemesi, çalışmayı daha bütünlüklü ve alana katkısı bağlamında daha nitelikli kılacaktı. Yahut diğer bir yol olarak Batı yönetim ahlakının temelleri, siyasetnameler ile karşılaştırmalı bir perspektiften derinlemesine ele alınarak siyasetnamelerde yer alan iyi yönetimin modern paradigma arayışlarında neye tekabül ettiğinin açığa kavuşturulması yerinde olacaktı. Bu şekilde yapılmış olan bir çalışma, bize günümüz dünyasında siyasetnamelerde anlatılan iyi yönetim ilkelerinin neden/nasıl uygulanıp uygulanılamayacağına dair somut veriler sunacaktı. Çalışmanın bu şekilde kurgulanmadığı literatür kullanımında da açığa çıkmakta, güncel etik ve kamu yönetimi çalışmalarına çok yer verilmemektedir. Yazarın iki farklı noktada gidip geldiği dikkat çekmekle birlikte daha ağırlıklı olarak ilk yolu seçtiği görülmektedir. Kısık sesle de olsa yönetim ahlakının günümüz kamu yönetiminde meslek etiği çalışmalarına karşılık geldiğini söylemesi önemlidir. Siyasetnamelerin siyaset-kamu yönetimi bilimi içerisinde özgün ve bağımsız bir yer edinebileceğine dair yol açıcı bir çalışma olması nedeniyle alandaki değerini koruyacaktır.

Ömer Dinçer,

Kamu Yönetimi Âdâbı-Geleneğin İzinde Modern Bir Siyasetnâme,

İstanbul: Klasik Yayınları, 2019, 399 s.

Değerlendiren: Ayşenur Tuba Uludoğan

İslam siyasetname literatürü, kökenleri, gelişimi ve öğretileri ile çokça işlenen bir konu olmakla birlikte sınırları ve nitelikleri açısından oldukça farklılık arz eden bir alandır. Bu kitap, İslam siyasetname geleneğinin modern siyaset ve kamu yönetimi sahalarına uyarlanması maksadıyla kaleme alınmıştır. Prof. Dr. Ömer Dinçer'in geleneksel literatür ve modern idari bilimler üzerine gerçekleştirdiği araştırmalarla ve kamuda üstlendiği üst kademe görevlerle edindiği tecrübeler, böyle bir eserin kaleme alınmasına imkân sağlamış görünmektedir.

Eser; Önsöz ve Giriş'ten sonra iki kısım içerisinde toplam altı bölüm ve Sonuç kısmından oluşmaktadır. Önsöz kısmında, siyasetnamelerin anlamı ifade edildikten sonra genelde Doğu ve Batı, geçmişle günümüz arasında değişen siyaset ve yönetim paradigmalarına dikkat çekilmektedir. Yazarın altı maddede sıraladığı bu farklı paradigmalar neticesinde eserin yazılma maksadı da izah edilmiştir. Böylece günümüz kamu yönetimi sorunlarına gelenekten beslenen özgün ve detaylı önerilerin sunulmasının hedeflendiği dile getirilmiştir. Bu kapsamda "Yönetim İnsanlığın, Liderlik İnsanın Tecrübesidir" başlıklı giriş bölümü, uzun bir şekilde bu konuyu izah etmektedir. Yönetimin tanımı, geçmişte hükümdarın otoritesini sağlamak için

@ Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, auludogan@pau.edu.tr.

0000-0002-7016-5447

Uludoğan, A. T. (2020). *Kamu Yönetimi Âdâbı-Geleneğin İzinde Modern Bir Siyasetnâme* [Ö. Dinçer'in Kamu Yönetimi Âdâbı-Geleneğin İzinde Modern Bir Siyasetnâme kitabının değerlendirme yazısı]. *İş Ahlakı Dergisi*, 13 (1), s. 173-178.

sunulan deliller ve devletin merkezîyet mefhumuna yapılan vurgu izah edilmektedir. Modern devlette ise tek bir yöneticiden ziyade örgütlü yapı, devletin tüzel kişiliği, hukukun üstünlüğü ve demokrasi gibi hususlar izah edilerek İslam siyaset geleneğiyle arasındaki farklılıklar işlenmiştir. İyi yönetim tanımıyla devlet ve vatandaş arasında bir etkileşim kurularak yönetimin kalitesini arttıran yeni bir kural önerilmektedir. Yönetimin başarısının liderin niteliği ve başarısına bağlı olduğuna değinilirken gelenekte yöneticinin ahlaki niteliklere haiz olması gerektiğinden bahsedilmektedir. Bu bağlamda gelenekte ifade edilen ahlaki hasletler ile modern dünyada liderden beklenen özellikler arasında bir bağ kurulmaktadır.

“Siyasetin ve Yönetimin Evrensel İlkeleri: Kadim Sorunlar, Çağdaş Çözümler” başlıklı birinci kısım, üç bölümden oluşmaktadır. Bu kısımdaki başlıklar, devletin dininin adalet olduğu düşüncesi etrafında şekillendiği için yönetim ilkelerinin evrenselliğine dikkat çekilmektedir. Birinci bölüm, “Emaneti Ehline Vermek Adaletin Hem Sebebi Hem Sonucudur” başlığını taşımaktadır. İslami gelenekte kamu görevleri emanet vasfı taşıdığı için bu görevlerin güvenilir ve layık kişilere verilmesi gerektiği söylenmektedir. Siyasetname literatüründe genellikle ehil kimseler için doğuştan gelen ve sonradan geliştirilen mesleki yeteneklerin yanında bilhassa kişinin erdemler kazanarak hayatının her alanında geliştirdiği ahlaki özellikler ve adalet meziyetine dikkat çekilmektedir. Öte yandan işe uygun kişi, aynı zamanda o işin icaplarını yerine getirebilecek kişi olduğu için hızla değişen günümüz kamu yönetimi dünyasında bilhassa önem kazanmaktadır. Bu hususta uygulanabilecek yöntem ve tedbirlere yer verildikten sonra devlet yönetiminde temel ilke olarak adalet ele alınmaktadır. Bu bağlamda Kuran ve sünnetteki adalet ilkesi ile tarihte bu ilkeyi yerine getirebilecek kurum ve yargı sistemleri tanıtılmaktadır. Ardından kamuda yargı gücü ve hak arama yöntemlerine yer verilirken bu meselenin sorunlarına da değinilmektedir.

İkinci bölüm, “İstişare ve Şura Kararların Ortak Akılla Verilmesidir” başlığıyla İslam siyaset düşüncesinde var olan istişare ve şura kavramları ile demokratik yönetimlerde gücün paylaşılması ve danışmanlıklar arasında kurulan bağ anlatılmaktadır. İstişare konusunun Kuran ve sünnetteki yeri vurgulandıktan sonra otokratik, demokratik ve serbest liderlikteki istişare şekillerine yer verilmektedir. Ardından danışmanlık sürecinde alıcı sistem ve danışman/değişim uzmanı ilişkileri açıklanarak bu konuda karşılaşılan sorunlara işaret edilmektedir. Gelenekten gelen gücün paylaşılmazlığı düşüncesinin Müslümanlar tarafından demokratik yönetime yönlendirilmesi gerektiği bildirilmektedir. Bunun için yönetimin İslamiliği konusunda otokrasi ve demokrasi mukayesesıyla İslam’ın öngördüğü yönetim ilkelerinin bir

kenara bırakılarak geleneğin ve tarihî tecrübenin peşinden gidilmesinin İslamilikle ilgisi olmadığı ispat edilmeye çalışılmaktadır.

Üçüncü bölüm, “Sözleşmeye Sadık Kalan Yöneticiye İtaat Hem Hukukî Hem Ahlakidir” başlığıyla biatle birlikte yöneten ve yönetilen arasında gerçekleşen toplumsal sözleşme kavramı ele alınmaktadır. Biati ifade eden toplumsal sözleşme kavramı, hükümdarın görevinin sorumluluklarını yerine getirirken adaletten ayrılmaması karşılığında halkın da ona itaat sorumluluğunu yüklenmesidir. Ülü’l-emre itaat dinî bir vecibe olmakla birlikte Allah’a isyan, haksızlık ve fasıklık söz konusu olduğunda ona itaat gerekmez. Bu bağlamda dinî bir emir olan yöneticiye itaatin sınırlılıklarından da bahsedilmektedir. Yöneticinin bunu sağlayabilmesi için ahlaki ve hukuki değerlere uygun davranması gerekmektedir. Ahlak ise akıl, bilgi ve edep bütünlüğü ile mümkündür. Ardından diğer ahlaki meziyetler tanıtılmaktadır. Yazar bu konuda yöneticinin kazanç getirici uğraşlardan uzak durması gerektiğini söyler ve yolsuzluk hadiseleri hakkında bilgi verir. Bu hadiselerin neticesi olarak kurumsal yapının yozlaşması, etkinlik ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir.

“Yönetimin Modern Boyutları: Çağdaş Sorunlar Çağdaş Çözümler” başlıklı ikinci kısım, üç bölümden oluşmaktadır. Bu kısımda İslam dünyası ile Orta Çağ Avrupa’sındaki din-devlet çatışmasının benzer olmadığından bahsedilmektedir. İslami anlayışta, modernleşme ve ulus devlete geçişle yüzleşilse bile bunun hukuk temelinde toplumdaki ayrılıkların azaltılarak toplum ve devlet faydasının arttırılmaya çalışıldığı izah edilmektedir. Bu bağlamda güncel problemlere dinî literatürden cevaplar bulmak, İslam geleneği söz konusu olduğunda oldukça mümkün görünmektedir. Birinci bölüm, “Birey, Güçlü Sivil toplum ve Hayat Kalitesi” başlığını taşımaktadır. Modern dünyada özgür olabilen bireylere ihtiyaç vardır. Başka bir deyişle, güçlü bir toplum için bireyselleşmenin önemine dikkat çekilir. Bu bölümde “ülü’l-emr” tabirinin siyasi idareciden ziyade sivil inisiyatif sahiplerini ifade etmek için kullanıldığı ifade edilmektedir. Sivil inisiyatif sahipleri, ulema ve yargıç gibi toplumda adaleti sağlayacak kişilerdir. Bu konuda sivil inisiyatif sahibi olarak Ebû Hanîfe’nin Emevîler dönemindeki haksızlığa direnişi ve Abbasî yönetimine desteği örnek gösterilmektedir. Ayrıca bu bölümde, direniş hakkı bağlamında İslami gelenekte doğruyu söylemek anlamında yaşatılan sivil itaatsizlik örneklerine de yer verilmektedir.

“Örgütler ve Sürekli Değişen Dünyada Hayatta Kalmak” başlıklı ikinci bölüm, örgütsel yaşamı tasvir etmekle başlar. Bu konuda ahilik, loncalar ve vakıflar gibi inancın ve ekonominin iç içe olduğu tarım toplumundan yüksek kâr almak için kitle üretimin merkezileştiği sanayi ve bilgi toplumuna geçişe dikkat çekilmektedir.

Ardından bu geçişin örgütsel ve yönetsel devrim olduğundan bahsedilmektedir. Bu bağlamda meydana gelen modern örgütlerin belirleyici özelliği olarak açık ve organik ilişkiler üzerinde durulmaktadır. Örgütler içerisinde devlet örgütü olarak bürokrasi, ekonomi ile ilgili örgütler olan işletmeler ayrıca kâr amacı gütmeyen örgütler tanıtılmaktadır. Bu arada siyaset felsefesinden yönetim bilimine, yönetimin farklı boyutlarının izahına yer veren yazar, örgütsel kademelere göre de olması gereken yönetim şekillerinden ve niteliklerinden bahsetmektedir. Ardından uyulması gereken yönetim ilkelerini kural cümlesi formülünde başlıklar olarak izah etmektedir. “Değişim Yönetimi ve Değişime Direniş” başlığı altında öncelikle İslam siyaset geleneğinde karışımıza çıkan “*ıslahat*” kavramıyla değişim ele alınarak günümüzle bağlantı kurulmaktadır. Değişimin safhaları ve bu süreçte alınması gereken tedbirler genişçe işlendikten sonra bu konuda olası direnişlerin çeşitlerinden bahsedilmektedir. Buna göre yönetim açısından direnişlerin hepsi haksız bir konumda algılanmamalı, kaynağı iyi anlaşılmalıdır. Fakat konuyla alakalı olarak “Teorisi Olmayan Direniş: Kamu Yönetimi Reformu” başlığında, 2004 yılında Türkiye’de uygulanmak istenen Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Projesi’nden bahsedilmektedir. Bu proje, halk ve devlet arasındaki anlayış ve uygulama uyumsuzluklarını gidermeyi amaçlayan bir uygulamadır. Yazar, projeyi analiz ederken yapısal özelliklerini de açıklamaya çalışmakta ve sonuç olarak başarısızlığın veya istenen sonucun alınamamasının sebeplerini de gün yüzüne çıkarmaya çalışmaktadır.

“Kamu Yönetimi: Zihniyet ve Uygulamadan Kaynaklanan Sorunlar” başlığıyla üçüncü bölümün günümüz kamu yönetimi hakkında çözüm odaklı bir eleştiri tarzında kaleme alındığı görülmektedir. Hâlâ gelişmekte olan ülkemizde problemlerle karşılaşıldığında güncel duruma adapte olamayan açıklardan bahsedilmektedir. Ardından kamu yönetimi zihniyetinin ilkesel sorunlarına yer verilmektedir. Bunlar arasında ideolojik zihniyet, otoriterlik, merkeziyetçilik, katı ve kapalı bürokrasi, devletin merkezde olmayıp vatandaşın sorumlu tutulması ve tek taraflı yönetim sayılmaktadır. Yazar, yönetimin çift taraflı olması gerektiği konusunu gelenekteki hâliyle bağdaştırarak böyle bir uygulamanın sadece yasalarla değil öncesinde düşünce ve yaklaşımların değiştirilmesiyle mümkün olabileceğini savunmaktadır. “Kamunun Sistem Sorunu” başlığıyla başkanlık sistemi konusuna değinilmektedir. Buna göre 2018’de Türkiye’de başlatılan başkanlık sistemi, dünyada bilinen parlamenter ve başkanlık sistemlerinden farklıdır. Bu uygulama bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Bunlar kuvvetler ayrılığı bağlamında yürütme-yasama ve yürütme-yargı ilişkilerine bağlı problemlerdir. Ayrıca cumhurbaşkanlığı ve kabine ilişkisinde yapılan en önemli adım, başbakanlığın kaldırılması olmuştur. Devamında cumhurbaşkanı, cumhurbaşkanı yardımcısı, bakanlar, seçimler, siyasetin

finansmanı ve yeni bir anayasa hususlarında yapılan değişiklikler hakkında detaylı bir bilgilendirme yapılmaktadır. Kamu yönetiminden ve uygulamadaki anlayıştan gelen sorunlar açıklandıktan sonra yeni teşkilat yapısı ile ilgili olası sorunlar ve devlet personel rejiminde yapılması gereken değişiklikler hakkında özgün tespit ve yorumlar yapılmaktadır.

“Sonuç” kısmında, eserde bahsedilen İslam siyaset ilkeleri özet hâlinde verilirken eserin güncel meselelere de çözüm aradığına dikkat çekilmektedir. Yazarın meseleleri dile getirirken aktif süreçlere de işaret etmesi, eserin faydasını ve güncelliğini olumlu yönde etkilemektedir. Öyle ki bu süreçler hakkında yapılan yorumlarla birlikte detaylı bilgi alabilmek de mümkün görülmektedir. Başlıkların cümle şeklinde formüle edilmesi ve alınması gereken dersi vurgulaması, eserin siyasetname literatürüne yakınlığını çağrıştırmaktadır. Bu bakımdan konuların sınıflandırılması ve meselelerin ele alınış tarzı özgün bir niteliktedir. Çünkü İslami gelenekten siyasi-ahlaki ilkeleri çıkarıp günümüz demokratik yönetimine geçişin izah edilebilmesi için her bir başlık, özgün bir yaklaşım ve özen gerektirmektedir. Bu bakımdan eser, kamu yönetimi yanında diğer sosyal bilim dallarının da dâhil olduğu geniş bir sahaya hitap etmektedir. Akademik nitelikte olan bu çalışma, genel okuyucunun da anlayabileceği şekilde kaleme alınmıştır. Ayrıca eserin, bütün kamu yöneticilerinin ve görevlilerinin istifadesine sunulduğu da anlaşılmaktadır. Her ne kadar İslami literatürde tercüme kaynaklardan faydalanılmış olsa da gerek çok yönlü araştırma mahsulü olması gerek akademik birikimin yanında bilfiil tecrübeden hasıl olan bilgilerin yer alması, bu eseri özgün bir yere taşımaktadır. Ayrıca geleneğin izinde modern bir siyasetname olma iddiasını taşıyan bu eserin böyle bir alanın gelişmesine önemli bir katkıda bulunduğu söylenebilir.

Meslek Ahlâkında Liyakât, Şükür, Teslimiyet ve Samimiyet*

Esma Vatandaş

Taceddin es-Sübki, 727 (1327) yılında Kahire’de dünyaya gelmiştir. İlk eğitimini babası Takıyyüddin es-Sübki’den almış ve küçük yaşta hafızlığını tamamlamıştır. Şam kâdilkudâtlığı görevine tayin edilen babasıyla birlikte 739’da (1338) Dımaşk’a giderek orada birçok âlimden ders almıştır. Hocalarından bazıları Zehebî, Yûsuf b. Abdurrahman el-Mizzî, Şemseddin İbnü’n-Nakib, Şehâbeddin İbnü’l-Keyyâl, Zeynüddin İbn Teymiyye, Ebû Hayyân el-Endelüsî, İbn Nübâte el-Mısırî, Bedreddin İbn Cemâa ve İbn Seyyidünnâs olarak anılır. Yeteneği ve çalışması sebebiyle çok erken yaşta fetva icâzeti almıştır. Fıkıh, hadis, tabakât, usûl-i fıkıh ve Arap dili alanlarında da ilim görmüştür. Sübkî İbn Sa’d el-Makdisî’den semâ veya icâzet yoluyla hadis rivayet ettiği bilinmektedir. Azîziyye, el-Âdiliyyetü’l-kübrâ, Gazzâliyye, Azrâviyye, eş-Şâmiyyetü’l-Berâniyye, eş-Şâmiyyetü’l-Cevvâniyye, Nâsiriyye, Emîniyye ve Eşrefiyye Dârülhadisi gibi Dımaşk medreselerinin birçoğunda ders veren Sübkî, Kahire’de İmam Şâfiî Camii, Şeyhûniyye Medresesi ve İbn Tolun Camii gibi kurumlarda hocalık görevinde bulunmuştur. Öğrencileri arasında Fîrûzâbâdî, Şehâbeddin İbn Hiccî, İbn Sened (Muhammed b. Mûsâ) el-Lahmî, Nâsîrüddin İbn Aşâir el-Halebî ve İmrân b. İdrîs el-Kinânî gibi âlimler anılmaktadır.

* Bu çalışma Taceddin Subki’nin Mu’idu’n-Ni’âm adlı eserinden yola çıkılarak hazırlanmıştır.

@ Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, esmavatandas@gmail.com

0000-0002-4769-5298

➔ Vatandaş, E. (2020). *Meslek Ahlâkında Liyakât, Şükür, Teslimiyet ve Samimiyet*. İş Ahlakı Dergisi, 13 (1), ss. 179-186

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2019.13.1.0027B
İş Ahlakı Dergisi, 2019
isahlakidergisi.com

Başvuru : 19.02.2020
Revizyon : 21.04.2020
Kabul : 27.05.2020
Yayın : 11.06.2020

754 (1353) yılında Şam nâibi Emîr Alâeddin Ali b. Ali el-Mardîni'nin özel kâtipliğine tayin edilen Sübkî, kadılık görevindeki babasına bir süre naiblik etmiş (755/1354) ve babasının isteğiyle 756 yılı Rebîülevvel ayı sonlarında (Nisan 1355) bu göreve getirilmiştir. 759 (1358) ve 763 (1362) yıllarında kısa sürelerle iki kez geri alındığı bu görevi vefatına kadar sürdürmüştür; bu arada görevden azledildiği 759 yılı içinde el-Bimâristânü'n-Nûrî'de nâzır olarak görevde bulunmuştur. Dımaşk'ta veba illetinden dolayı vefat etmiş (7 Zilhicce 771 / 2 Temmuz 1370) ve Kâsiyûn'daki Sübkîler Türbesi'ne defnedilmiştir.¹

Tâceddin es-Sübkî, çok da uzun olmayan bir ömre rağmen, hayatı boyunca pek çok eser kaleme almıştır. Eserleriyle ilim halkalarında geniş ilgi uyandırmış; özellikle tarihçiliği ve usulcülüğüyle ön plana çıkmıştır. Babasının başlayıp tamamlamamış bazı eserleri de tamamladığından baba ile oğulun bazı eserleri zaman zaman birbirine karıştırılabilmektedir. Öne çıkan eserleri; *Cem'u'l-cevâmi fi usûli'l-fıkh*, *"Men'u'l-mevâni'an Cem'i'l-cevâmi"*, *"Ref'u'l-hâcib 'an Muhtasarı İbni'l-Hâcib"*, *"el-İbhâc fi şerhi'l-Minhâc"*, *"el-Eşbâh ve'n-nezâ'ir"*, *"Tabakâtü's-Şâfi'iyyeti'l-kübrâ"*, *"Mu'îdû'n-ni'am ve mübîdû'n-nikam"*, *"es-Seyfü'l-meşhûr fi şerhi 'akîdeti Ebî Mansûr"* ve *"Kâ'ide fi'l-cerh ve't-ta'dîl ve kâ'ide fi'l-mü'errihin"* dir.

Bu yazıya konu olan çalışma ise Sübkî'nin *"Mu'îdû'n-ni'am ve mübîdû'n-nikam"*² adlı eserinin, Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı adına hazırlanmış olan çeviri eseridir. Eser, müellifine ömrünün son zamanlarında yöneltilen *"Dinî veya dünyevî bir nimet kişinin elinden alınsa, o kişi bu nimeti geri döndürebilmek için izleyecek bir yola sahip midir?"* sorusu üzerine bir cevap olarak kaleme alınmıştır. Söz konusu eserinde maddî ve mânevî kazanımlar ile kayıpların sebeplerini araştıran Sübkî, bu bağlamda siyasî ve idarî görevlerin yanı sıra toplumsal meslekleri de saymakta; bu mevki ve meslek sahiplerinin riayet etmesi gereken hususları siyasetnâme ve hikemiyât biçiminde incelemektedir. Sübkî, eserinde kullandığı "nimet" ifadesi ile, ilgili dönemin meslek ve mansıplarını kastetmektedir. Bu sebeple, bu yazı boyunca "nimet" ifadesi yerine meslek ya da makam ifadeleri tercih edilecektir. Sübkî eseri boyunca, her meslek erbabının, meşgul olduğu mesleğin tarihini, geçirdiği aşamaları ve içinde bulunulan dönemdeki mevcut durumu hakkında bilgi sahibi olmasının gerekliliğini vurgulamıştır.

Eser nimet, şükür, teslimiyet gibi kavramların merkezde olduğu sağlam bir teorik zemin üzerine kurulmuş; sistematik bir anlatıma, yoğun fikhî kavramlara ve

1 Aybakan, Bilal. "Sübkî, Tâceddin". Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi (DİA), İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı, 2010, 38. Cilt, 13-14.

2 Sübkî, Tâceddin. *Mu'îdû'n-Ni'am*. İstanbul: Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı, 2019.

müellifinin döneminin içinde bulunduğu şartlar ile toplumuna dair yeterli malumata sahip olduğunu hissettiren bir içeriğe sahiptir. Dönemin kritik isimleri ile tarihi olaylarına ve ilgili örf-adetlerine yer vermesi bakımından eser, ayrıca önemli bulunmaktadır. Eserde aynı zamanda bahsi geçen meslek sahiplerinin fiilleri de şeriate uygunluk açısından eleştirel bir biçimde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda mesleklerin teoride olması gereken ideal durumları, pratikteki uygulamaları, meslek sahiplerinin zaaf ve eksiklikleri, doğru ve yanlış gerçekleştirilen işlemler, mesleğin icrasında dikkat edilmesi gereken hususlar ve tüm aksaklıklar dile getirilmeye çalışılmaktadır. Eser boyunca dikkat çeken diğer bir husus ise bulunan makama karşı samimiyet vurgusudur. Sübkî bir vazifeye, o makamı hak edecek yetkin bir kişinin getirilmesi ve kişilerin elde ettikleri makamda her bir işi layıkıyla, inanarak ve severek gerçekleştirilmesi gerektiğini ifade eder.

Müellif ayrıca eserinde sadece bu dünya nimetlerine yer vereceğini ve ileri ilim sahiplerinin de avamın da anlayabileceği şekilde bir eser kaleme alacağını da vurgulamıştır. Diğer yandan o dönemde mevcut olan bazı meslek gruplarının günümüzde artık bulunmadığı şüphesizdir. Bu sebeple eserin daha iyi anlaşılması için, bu çeviri eserdeki dipnotlarda –tespit edilebildiği kadarıyla- bazı bağlam bilgilerine yer verilmiştir.

Sübkî, bu eseri kaleme alma amacını, kişinin elinden dinî veya dünyevî bir metin alınmasının nedenleri ve kişinin o nimeti geri kazanma konusunda imkânının bulunup bulunmadığı sorusuna bir cevap ortaya koymak şeklinde açıklamaktadır. Bir kimsenin, elinden verili nimet ve imkanlar alındığında, o nimeti geri kazanmak için yerine getirmesini gerekli gördüğü üç husus zikretmektedir. Bu üç başlık aynı zamanda eserin çerçevesini oluşturan üç ana başlığı temsil etmektedir. Bu hususlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- “1. Önce nerede hata yaptığını anlayıp bu hatasına tövbe etmeli,*
- 2. Sonra nimeti kaybetmekle duçar olduğu musibetteki faydaların farkına varıp bundan memnun olmalı,*
- 3. Son olarak da Rabbine dua etmelidir.”*

Bir makamın bir kimseden asla sebepsiz yere geri alınmayacağını altını çizen Sübkî, bir kimseden bir makamın geri alınmasının en büyük sebebini ise, kişinin şükürdeki ihmalkârlığı olarak açıklar. Şükürle dünya nimetlerinin kalıcı olacağını hatta daha da artabileceğini beyan eder. Şükrün ifasını da dil ile şükür, kalp ile şükür ve fiillerle şükür şeklinde üç şarta bağlayarak fiillerle şükür bahsini detaylı bir biçimde konu edinmiştir.

Kalp ile şükür, bütün makamların yalnızca Allah'tan geldiğine ve hiçbir şeyin O'na denk olamayacağına inanmak şeklinde açıklayan Sübkî, en büyük şükürün de kalp ile şükür olduğunu ifade eder. Buna göre, bir makamın gelişinde vesile olan araçlara yalnızca teşekkür edilebilir ancak nimeti veren konumuna ortak edilemezler. Çünkü nimeti verenin yalnızca Allah olduğunun tam olarak idrakinde bulunmak gerekmektedir. Sadece verili makamı yeterince övmek ve şükran içinde olmamak değil verilen nimeti beğenmemek ya da az görmek de şükürsüzlük olarak ifade edilmiştir. Çeşitli örnek kıssalar ve hadislerle konu daha da pekiştirilmektedir. Sübkî, dil ile olan şükür de verilen nimet için yeteri kadar hamd etmek ve anmak şeklinde açıklamıştır.

Fiillerle yapılan şükre gelince, onu da insanların kendilerine nimetler ihsan eden Allah'ın rızasını gözeterek O'nun emir ve yasaklarına uymak şeklinde beyan etmektedir. Bundan sonra, ilmî, siyasî veya idarî pek çok makam ve mesleğin yanı sıra, dilencilik, ayakkabıcılık, sıvacılık, sarraflık, avcılık, terzilik gibi meslek ve uğraşları temsil eden 113 adet nimeti maddeler halinde sıralayarak her biri için, o mesleğin fiille şükürünün mahiyeti ve keyfiyeti hakkında açıklamaları ve önemli hususları kaleme almıştır. Bu bahis hem eserinin hem de birinci bölümün en büyük kısmını oluşturan kısmı teşkil etmektedir. Şükür gerektiren bu nimetlerden bazıları şunlardır: göz, kulak, yöneticiler, yöneticiler katında sözü makbul kimseler, sultan, naib-i saltanat, devâdar, hazindar, vezir, muvakkîler, beridiyye, sâkî, haciblik, vali, bevvâb, emirler, askerler, kadı, muhtesib, ulema, seyis, imam, müezzin, müzeyyin, vaiz, kütüphaneci vb. Her bir makamın ve mesleğin hangi yetki ve sorumlulukları ihtiva ettiğini; mesleği icra edecek olan kişinin taşıması gereken nitelikleri ve liyakati; görevindeki imkanlarının sınırlarını ve dikkat etmesi gereken hususları; ilgili nimetin şükürünün nasıl yerine getirileceğini ve yapılması gerekenleri açıklamıştır. Her bir makamın gerekliliklerinin eksiksiz yerine getirilmesi gerektiğini, hatta kişinin görevinde ihmalkâr davranıp da vaktini ibadete ayırmasından sorumlu ve günahkâr olacağına vurgu yapmaktadır. Bu nimetlerin sağladığı imkânlarda ne aşırıya kaçmanın ne de ihmalkâr davranmanın asla uygun olmayacağını dile getirir. Diğer bir dikkat çeken detay ise meslek erbabının görevini ifa ederken kullandığı araçları ya da binekleri en güzel ve temiz şekilde kullanmalarının vurgulanmasıdır.

Sübkî, bu kadar çok nimeti saymadaki ve her biri için tek tek bahis açmadaki maksadını Allah'ın her kulu üzerinde muhakkak ki bir nimeti, layık gördüğü bir makamı olduğunu vurgulamak şeklinde açıklamaktadır. Kula düşen ise bu verili makamın farkında olmak, gücünün yettiği kadarıyla şükürünü ifa etmektir. Ayrıca şükür yerine getirirken de eserde vurgulanan hususlara dikkat etmek, nimeti

beğenmemezlik etmemek ya da hor görerek kibre ve nankörlüğe düşmemek de kişilerin vazifesidir. Sübkî, bu hususların bütün meslekler ve vazifeler için geçerli ve aynı olduğunun altını çizerek verili olan bir makamın, şükür yerine getirilmediği ya da hakkı yeterince verilmediğinde kişinin elinden alınacağı hatta belki de tekrar muvaffak olunamayacağı hususunda uyarıda bulunur. Bu bölümün sonunda Sübkî'nin, makamlara mazhar olmada kişinin kendisinin ise hiçbir hak ve pay sahibi olmadığını yani o makamın kişiye hakettiği için verilmediğini; ancak Allah'tan bir lütuf olarak görülmesi gerektiğini vurgulaması dikkat çekicidir. Diğer dikkat çekici bir vurgusu ise bir vazifeyi üstlenmiş kişilerin üzerinde diğer bütün müslümanların hakları olduğunu beyan etmesidir. Son olarak Sübkî, kişinin elinden verili bir makamın alınmasının bir başka sebebini de daha sonra o kişiye elinden o nimetten daha büyük bir nimetin ihsan edilecek olması ihtimali şeklinde açıklamıştır. Fakat bu durumun, eserinde konu edildiği zümreler yani içinde yaşanan toplumun çoğunluğunu oluşturan kesim için değil, daha üst makamlara sahip kişiler için geçerli olacağını ifade etmiştir. Yani bir kimsenin elindeki verili bir nimetin alınmasından sonra kendisine öncekinden daha büyük ve daha hayırlı bir nimetin verilmesi için o kimsenin manevi olarak daha yüksek mertebelere ulaşmış; her ân şükür üzere yaşayan kimseler için geçerli olacağını öne sürmüştür.

Eserin ikinci bölümünde bir makam kaybedildiğinde başa gelecek sıkıntıların yanı sıra kişiler için doğabilecek hayır ve faydalara yer verilmektedir. Önceki bölümde, kişinin bir makamın kendisine verilmiş olmasında bir haketmişlik zannında bulunmaması gerektiği öğütlediği gibi burada da bir nimet kendisinden geri alındığında kişinin kendisinin herhangi bir tutumundan kaynaklandığını düşünerek salt kendini sorumlu tutmaması ve kaybettiği için üzülmemesi gerektiği öğütlenmiştir. Bir makamın yalnızca Allah'tan geldiğine inanmak gerektiği gibi geri alınması gibi bir musibetin³ de yalnızca Allah'tan olduğuna inanmak ve bunu idrak etmiş olmak da bir nimet olarak yorumlanmıştır. Dünya hayatında başa gelebilecek her türlü musibeti, müslümanların bu dünyaya dalmasını engelleyecek ya da kendilerini olgunlaştıracak vesileler olarak görmek öğütlenmektedir. Sübkî, Dünya nimetlerinden fazlaca nasibini almış bulunduğu halde buna aldanmayıp ahiret hayatını, ilim ve takvayı önceleyen kişilerin sayısının pek az olduğunu vurgulayarak dünya nimetlerine kapılıp gitmemeyi ve Allah'ı unutmamayı öğütlemektedir. Diğer yandan müslümanların nimetlerden imtihan olmasında ve dinden uzaklaşma-

3 Eser boyunca kullanılan "musibet" ifadesinden kasıt verilen bir makam ya da nimetin geri alınması durumudur.

rında zamanın yani içinde bulunulan dönemin etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Allahın verdiğini yine O'nun geri aldığını idrak etmiş olmanın bela ve musibetlere karşı duruşta kişiyi rahatlatacağı ve elindeki nimeti kaybettiği için keder duymayıp güçlü durabileceği hatırlatılmaktadır. Allahın müminler için takdir ettiği her şeyin kendileri için mutlaka hayır olduğunu dile getirmesi böyle kimseler için bir umut ifadesi olarak dikkat çekicidir. Sübkî, bu bölümü tamamlarken, ulemeden bir zattan alıntılararak, musibet ve belaların müminlerin derecelerine göre değişiklik gösterecek çeşitli faydaların bulunduğunu ifade etmiş ve bunları 17 maddede sunmuştur. Bunlar; musibet ve belanın Allah'tan geldiğini idrak etmiş olmak ve teslimiyet, o'nun kudretinin sonsuzluğunu ve kulların acizliğini anlamak, yapılacak her işte Allah rızasını gaye edinmek, hata ve şükürde ihmalkarlıktan pişmanlık duyarak tövbe etmek, düçar olunan sıkıntıdan kurtulmak için dua etmek, başa gelen musibete rağmen insanlara yumuşak huylu olmak ve bağışlayıcı olmak, sabır göstermek, musibetlerin iyi yanlarını ve doğabilecek faydaları görmeye çalışarak memnun olmak, şerrin içindeki bir hayırdan dolayı şükürde bulunmak, musibetlerin kişilerin hata ve günahlarından vazgeçmelerine vesile olması, başına musibet gelmiş başka kimselerin yanında olup yardımcı olmak, bir musibete rağmen sağlık, huzur vs gibi başka nimetlerin mevcudiyetinin devam ettiğinin farkında olmak ve bunlar için şükretmek, bir musibete sabretmenin ve asi olmamanın ahirette karşılığı olacağını unutmamak, verilen nimetin geri alınmasında bilinmeyen faydaların olacağını bilincinde olmak, başa gelen musibetin kişide oluşacak kibir ya da zorbalık gibi kötü hasletlere engel olması ve son olarak yalnızca Allah rızasını kazanmayı önemseyerek dünyalığı düşünmeden teslimiyeti sürdürmek şeklinde sıralanmıştır.

Son olarak müellifin duasının yer aldığı çok kısa bir hatime bölümü (son/kapanış) bulunmaktadır. Sübkî, Allah'ın rızasını kazanmak, bağışlanmak ve sıkıntılardan korunmak üzere niyazda bulunarak ve Hz. Peygamber'e salat ve selam ederek eserini nihayete erdirmiştir.

Söz konusu eser, nimetin devamlılığının ya da kaybedilmesinin nedenleri üzerine sorulan bir soruya cevap verme gayesiyle kaleme alınmıştır. Bu sebeple müellif daha çok, verili bir nimetin kaybedilmemesi ya da kaybedilen bir nimetin geri kazanılabilmesi için yapılması gerekenleri ele almış; toplumsal bağlam ve değerlendirmelere bir başlık altında özel olarak veya detaylı biçimde yer vermemiştir. Ancak meslekleri detaylı biçimde ele aldığı birinci bölümde, her bir meslek başlığı altında ilgili görevlere gelen kişilerin pratikteki uygulamaları, yanlış tutumları, mesleklerdeki zaafılar, mesleği icra ederken kaçınılması gereken hususlar; tuzaklar ve tehlikelere değinilmiştir. Yani temelde mesleklerin teoride olması gereken ideal

hali ele alınırken mesleklerin icrasında dönemindeki eksiklik ve yanlışlara da kısmen değinilmiştir. Bunlardan bazılarını kısaca değinmek bugünün iş ahlakına ışık tutması açısından yararlı olacaktır.

Örneğin “yöneticiler” hakkındaki bahiste Sübkî, yöneticilerin hüküm verirken tüm tarafları dinlemesi ve adil olması gerektiğini vurguladıktan sonra dönemindeki Memlûk idarecileri arasında, kendisine arz edilen meselelerde daha diğer tarafı dinlemeden, ilk şikâyet eden tarafı haklı bulan çok yöneticiye şahit olduğunu dile getirmiştir. Yine belli bir mevkide liyakat ve karar sahibi olan bir idarecinin kendisinden yardım isteyen muhtaç bir kimseyi geri çevirmediği halde Allah’a ibadet ve şükran içinde olmasını da “ahmaklık” ve “vebal” olarak yorumlamaktadır. Bir sultanın yani devlet başkanının halkına asla zulmedemeyeceğini, halkın mallarını haksızlıkla yiyemeyeceğini, devlet hazinesinden hak sahibi olup da muhtaç durumda olan kimselere rağmen mülkünde ihtişâm içinde yaşamayacağını vurgulayarak aksi durumda Allah’ın verdiği nimet ve imkanların kendisinden geri alınacağını ifade etmiştir. Yine günümüz açısından da büyük önem arzedecek bir husus olarak arazilerin kamu yararına tahsisi hakkında, bu işin yalnızca devlet başkanına has bir iş olduğu ve bu konuda görevlendirilmiş olan idarecilerden kimsenin devlet başkanının izni ve haberi olmadan kendi başına karar alamayacağı vurgulanmıştır.

Devlet hazinesine girecek olan bazı gelirlerin denetimiyle görevli olan vezirler için, çok dikkatli davranarak helal ve meşru olan gelirlere haram veya gayrimeşru olanları karıştırmamalarının vazifelerindeki en büyük sorumluluk olduğu dile getirilmiştir. Yani müslüman bir toplumda, tüm müslümanların faydalanacağı ve haklarının olduğu devlet gelirlerine, hiçbir şekilde haram ya da gayrimeşru bir gelirin karışmaması gerekir.

Müellifin kendi dönemindeki toplumsal olaylar arasından dikkat çektiği bir diğer önemli husus kadıların yani hakimlerin hediye kabul etmeleri meselesidir. Sübkî bir hüküm vericinin adil davranabilmesi için dava süresince asla kimseden hediye kabul edemeyeceğini; aksi tutumun ise en kötü günahlardan olacağını dile getirmiştir. Bu meselede hükümdarın kadıya hediye vermesi ya da hakimın dava taraflarıyla daha önceden hediyeleşme adteinin olup olmaması gibi bazı istisnâî durumlar zikredilmişse de burada detaylı olarak yer verilemeyecektir. Vakıflara dair meselelerin konu edildiği kısımda müellif, yaşadığı dönemde öğrenci sayılarını kesin olarak belli etmeyen medreselerin çoğalmaya başladığına dikkat çekerek bunun eğer vakıf gelirlerinde veya giderlerinde bir belirsizlik göstermeye çalışmak amacıyla yapıyorsa caiz olamayacağını ifade etmektedir.

Ulema bahsinde de pek çok önemli hususa değinen Sübkî, ulemanın ilmini salt dünyalık elde etmenin bir yolu olarak görmemesi ve ürettiği ilmi bilginin herşeyden değerli olacağını bilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Müellif yaşadığı toplumda ulemeden bazılarının dünya mevkilerinde yükselmek ve yeni nimetlere erişmek amacıyla sıklıkla devlet erkanından kimselerin kapısına gidip geldiklerini haber vermektedir. Daha sonra, ulemeden böyle kimselerin bu tutumları sebebiyle zaman içinde samimiyetlerini kaybettiklerine, doğru yol ve düşünce sisteminden uzaklaştıklarına, bildiklerini unuttuklarına ve yeni bilgi üretemeyip ilimlerini arttıramadıklarına dikkat çekmiştir. Sübkî bu husustaki en kötü sonucun ise ilmin ve ilimle uğraşan kimselerin küçük ve kusurlu görülerek suizan beslenilmesine yol açması olduğunu belirtmiştir. Kendi dönemine dair yaptığı bu değerlendirmelerden sonra Sübkî, ulemeden kimselerin ilmî çalışmalarına yoğunlaşarak yeni düşünceler üretmek, mevcut ilmi birikimi arttırmak ve insanları aydınlatmak gibi gayelere odaklanmaları gerektiğini vurgulamıştır.

Müellifin muhaddisler, müfessirler, kelamcılar ve usülcülerin temsil ettiği ulema diye tanımladığı zümreyi, belki bugün için daha geniş bir biçimde ilim ve düşünce üreten tüm akademisyenler olarak anlamak da çok yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla ilimle uğraşan kimselerin gündelik politik tartışmalara karışmak ya da makam ve mevki yarışlarına girmek gibi hususlardan uzak durup sadece düşünce ve ilim üretmeye odaklanmaları gerekir.

Sonuç olarak, yukarıda bahsi geçen hususlarda görüldüğü üzere, eserde günümüz iş ahlakına ışıktutacak pek çok kritik husus bulunmaktadır. Bu sebeple eser, günümüze kadar geçen uzun zamana rağmen meslek ve makam sahibi herkes için hala kıymetini korumaktadır.