

TJBE

Turkish Journal of Business Ethics

14/2

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: 14 • Sayı / Issue: 2
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*

Yardımcı Editör / Assistant Editor

H. Merve Bircan Altınsoy / *İLKE Vakfı*

Editörler Kurulu / Editors*

Adem Levent (Bursa Uludağ Üniversitesi), **Akansel Yalçınkaya** (İstanbul Medeniyet Üniversitesi), **Ali Coşkun** (Boğaziçi Üniversitesi), **Ali Osman Uymaz** (Alanya Aladdin Keykubat Üniversitesi), **Hamdi Çilingir** (Sakarya Üniversitesi), **Mehmet Duman** (İstanbul Üniversitesi), **Nihat Bulut** (İstanbul Medipol Üniversitesi), **Omar Khalid Bhatti** (İstanbul Medipol Üniversitesi), **Ömer Torlak** (İstanbul Ticaret Üniversitesi), **Recep Öztürk** (İstanbul Medipol Üniversitesi), **Yusuf Alpaydın** (Marmara Üniversitesi), **Züleyha Sayın** (İLKE Vakfı)

Kitap Değerlendirmesi Editörü / Book Review Editor

Kübra Bilgin Tiryaki / *İLKE Vakfı*

Yayın Sekreteri / Secretariat

Mehtap Nur Öksüz, *İLKE Vakfı*

Tashih / Proofreading

Ebru Ünver (Türkçe), Sümeyra Yaman (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

Kasım | November (2021)

Baskı / Printed by

İkramat Ofset

100. Yıl Mah. Matbaacılar Sitesi 3. Cad. No: 212 Bağcılar / İSTANBUL
printcenter@ikramat.com • Tel: 0212 664 50 44

İletişim / Correspondence

İş Ahlakı Dergisi

Topçular Mah. Maltepe Cad. No: 4/1 Axis İstanbul Ofis B-2 Blok Kat: 4 No: 73-74 Eyüpsultan, 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.



Bilimsel Danışma Kurulu / Scientific Advisory Board*

Abdülkadir Macit (Kocaeli Üniversitesi)
Ahmet Tabakoğlu (Sabahattin Zaim Üniversitesi)
Alpaslan Durmuş (Kızılay Akademisi)
Bayram Zafer Erdoğan (Anadolu Üniversitesi)
Cengiz Kallek (Marmara Üniversitesi)
Cengiz Yılmaz (Abdullah Gül Üniversitesi)
Deon Rossouw (Ethics Institute of South Africa / University of Stellenbosch)
Erkan Erdemir (Maltepe 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 (Emekli))
İbrahim Halil Üçer (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Jon Oplinger (The University of Maine)
Kemal Sayar (Marmara Üniversitesi)
Luiz Ricardo Kabbach de Castro (University of Navarra)
Lütfi Sunar (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
M. Lutfi Arslan (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi)
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
Necmettin Kızılkaya (İstanbul Üniversitesi)
Nihat Alayoğlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nurullah Genç (Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası)
Ömer Çaha (Mardin Artuklu 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 (Karabük 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)
Züleyha Sayın (İLKE Vakfı)

*İsme göre alfabetik sıralı / In alphabetical order by name

İçindekiler | Table Of Contents

MAKALELER | ARTICLES

Türkiye'de Faaliyet Gösteren Başarılı Şirketlerin Çevresel Sürdürülebilirlik Yaklaşımlarına Dair Nitel Bir Araştırma
ESRA DİL, ZEYNEP TALAŞ / 201

Comprehensive Review of the Marketing Ethics Literature: A Bibliometric Approach
EMRE YILDIRIM, KAZIM MERT, HALİL İBRAHİM CEBECİ / 242

Employees' Perceptions of Justice and Workplace Deviance: A Moderated Mediation Model of Ethical Work Climate and Task Type
DENİZ ÖZTÜRK, SUNA YÜKSEL POYRAZ / 270

Changes in the Intellectual Structure of Business Ethics: A Review on Journal of Business Ethics, 2000-2020
MEHMET BAĞIŞ, KADİR ARDIÇ / 296

Türkiye'de İş Ahlakı ve İş Etiği Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Analizi: Sistematik Derlemeye Dayalı Nitel Bir Araştırma
FULYA ALMAZ / 329

Implementations of New Generation Engineering Ethics in Education and Industry for Social Happiness: A Macroscopic Overview from Turkey to World
BURAK DİKİCİ / 364

Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Örgütsel Anomi Ölçeği
MEHMET ALİ YARIM, DURDAĞI AKAN, SERAP MORKOÇ / 381

DEĞERLENDİRMELER | REVIEWS

Halim Güner ve A. Faruk Levent, *Etik ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Akademik Özgürlük*
AYLİN KIRIŞÇI SARIKAYA / 422

Türkiye’de Faaliyet Gösteren Başarılı Şirketlerin Çevresel Sürdürülebilirlik Yaklaşımlarına Dair Bir Araştırma

Esra Dil, Zeynep Talaş

Öz: Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de başarılı 100 şirket içerisinde sürdürülebilirlik raporu hazırlayan işletmelerin, çevresel sürdürülebilirliğe bakış açılarını ortaya koymaktır. Zira işletmelerin çevresel etiği ne kadar içselleştirdikleri, raporlama biçimleri ortaya konularak çözümlenebilir. Bu bağlamda araştırmaya konu edilen 19 işletmenin, GRI standart ölçütlerinde hazırlanmış sürdürülebilirlik raporları veya faaliyet raporları, çevresel sürdürülebilirlik uyum etkinlikleri ve çevresel sürdürülebilirlik farkındalıkları açısından içerik analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda işletmelerin çevresel tutumlarını raporlamada, raporlama türünden sunacakları veriye kadar birbirlerinden tamamen farklı olan yaklaşımlarla karşılaşmıştır. Raporlamadaki verilerin içerik zenginliği bakımından farklılığının, standardizasyonu sağlama yaptırımındaki eksiklikle doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. “Türkiye’deki başarılı 19 işletmenin çevresel sürdürülebilirliğe yaklaşımı”, çevresel tutumlarını raporlamalarından hareketle değerlendirildiğinde; işletmelerin şeffaf olmak istemediği, çevresel temalara hiç değinmediği ya da bu temalarda net olmayan açıklamalar beyan ettiği görülmüştür. GRI standardının bir yaptırım gücü olmasa dahi işletmeleri daha şeffaf bilgi paylaşımı konusunda standardize etmesi ve hesapverebilirliği artırması nedeniyle, sosyal sorumlu davranışlara yönelttiği düşünülmektedir. Yine işletmelerin “sürdürülebilirlik raporlarının kriterler bazında işletmeler arasında farklılaşma” sebebinin, tamamen çevresel raporlamanın gönüllülük esasına dayanmasıyla ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çevresel sürdürülebilirlik, GRI İndeksi, Türkiye’de başarılı işletmeler listesi, nitel analiz.

Environmental Sustainability Approaches of Successful Companies in Turkey

Abstract: This study aims to reveal the perspectives of enterprises that prepare sustainability reports among the top 100 companies in Turkey have on environmental sustainability. The extent to which businesses internalize environmental ethics can be analyzed by revealing their reporting styles. In this context, this study subjects 19 top-100 enterprises’ sustainability or activity reports prepared following the Global Reporting Initiative (GRI) Standard criteria to content analyses regarding their environmental sustainability compliance activities and environmental

@ Dr. Öğr. Üyesi., Sakarya Üniversitesi, esradil@sakarya.edu.tr

0000-0002-8593-5387

@ Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, zeynep.talas1@ogr.sakarya.edu.tr

0000-0003-1440-3153

Dil, E., Talaş, Z. (2021). Türkiye’de Faaliyet Gösteren Başarılı Şirketlerin Çevresel Sürdürülebilirlik Yaklaşımlarına Dair Bir Araştırma. İş Ahlakı Dergisi, 14 (2), ss. 201- 241

Research Paper

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2714
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

Başvuru : 04.05.2021
Revizyon : 08.07.2021
Kabul : 09.09.2021
Basım : 11.2021

sustainability awareness. As a result of the research, completely different approaches were encountered in how enterprises report their environmental attitudes of the enterprises based on their reported data. We consider the difference in the richness of the reported datasets to be directly related to the lack of sanctions ensuring standardization. When evaluating these companies approaches based on how they report on their environmental attitudes, enterprises have been revealed to vaguely explain or not mention at all the environmental themes about which they don't want to be transparent. Although the GRI standard has no enforcement power, we believe it guides businesses toward socially responsible behaviors as it standardizes information sharing more transparently and increases accountability. In conclusion, the differences in criteria-based sustainability reports among enterprises is related to the voluntary basis of environmental reporting.

Keywords: Environmental sustainability, GRI index, top enterprises in Turkey, qualitative analysis.

Giriş

Şirketler; gürültü kirliliği, su kirliliği, hava emisyonu, toprağın kirlenmesi, ulaşım ile ilişkili çevresel problemler ve imalat atıklarının yok edilmesi gibi çevreyi kirletici birçok faaliyetten sorumludur (European Commission, 2001, s. 11; Karacan, 2002, s. 5). Doğa üzerinde doğrudan veya dolaylı etkisi olan işletmeleri, Türkiye bağlamında inceleyen bu çalışma işletmelerin bu konudaki farkındalıklarını değerlendirmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de ilk 100'e giren büyük ve başarılı 19 işletmenin çevresel sürdürülebilirlik raporlarından hareketle çevresel farkındalıkları konusu incelenmektedir.

Çevresel, sosyal ve ekonomik olmak üzere çeşitli katmanları olan sürdürülebilirlik kavramı; kaynaklar, devletler, şirketler, kamuoyu, çalışanlar gibi analiz birimleri ile farklı düzeylerde ele alınabilecek derinliğe sahiptir. Bu nedenle alanyazında yoğun bir ilgi ile karşılanmaktadır. Bu çalışma kapsamında ise Türkiye bağlamında ülke ekonomisine etkisi yüksek olan büyük işletmeler ele alınarak, çevresel sorunlara karşı duyarlılığın durumu hakkında genel bir çözümleme yapılmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye'de başarılı 100 şirket sıralamasını yapan Fortune, Capital, ISO kaynaklarında ortak olduğu tespit edilen 25 işletmeden sürdürülebilirlik raporu hazırlayan 19'u üzerinden çevresel sürdürülebilirlik konusu ele alınmaktadır. Bu işletmeler, GRI standart (Global Reporting Initiative- bundan sonra GRI olarak anılacak) ölçütlerinde hazırlanmış sürdürülebilirlik raporları, çevresel sürdürülebilirlik uyum etkinlikleri ve çevresel sürdürülebilirlik farkındalıkları açısından içerik analizine tabi tutulmaktadır.

Çalışmanın katkısı, Türkiye'de etkili olan işletmeler açısından çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarını serimleyerek, bu önemli konunun sektörlerin öncülere tarafından nasıl algılandığını ortaya koymaktır. Böylece ana aktörlerin davranışları üzerinden Türkiye'deki başarılı işletmeler bağlamında çevresel konulara ilişkin

duyarlılığa dair bir çıkarsama yaparak alanyazına katkı sunmak beklenmektedir. Zira gerek çevre konusundaki etik davranışlar gerek kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları, bu farkındalığın bir tezahürü olarak okunabilir.

Çalışma kapsamında, önce çevresel sürdürülebilirlik ve standartların oluşumu konusunda kısa bilgi verilirken, ardından işletmelerin çevresel yaklaşımlarına dair eleştirel alanyazın değerlendirilmektedir. Nitekim çevresel sürdürülebilirlik konusu her ne kadar popüler bir konu olsa da mevzu işletmelerin çevresel tutumları olduğunda, gelecek nesillere aktaracağımız doğal kaynakların kullanımında literatürde görüş ayrılığı söz konusudur. Böylece değerlendirme sonrasında, araştırmaya konu edilen işletmelerin çevresel sürdürülebilirlik raporları, içerikleri bakımından analiz ederken hem bu konudaki belli başlı görüşleri sunmuş hem de şeffaflığın önemli adımlarından çevresel raporların güvenilirliğini değerlendirmiş olacağız.

Çevresel Sürdürülebilirlik ve Standartlar

Çevresel sürdürülebilirlik; firmaların emisyon, kirlilik ve atık yoluyla çevreye verdikleri zararları minimize etmeyi amaçlayan çevre dostu uygulamalarla, eylemlere, politikalara ve girişimlere atıfta bulunurken, çevresel sürdürülebilirliğe uyum (ESO) ise çevresel kaygıları işletmenin stratejisine dahil etmeyi amaçlayan genel proaktif stratejik bir duruşu kapsar (Roxas ve Coetzer, 2012; Swaim ve diğerleri, 2014). Takigawa ve diğerlerinin belirttiği üzere sürdürülebilirlik, gelecek için çeşitli vizyonlar ve fikirler sağlamaktadır (2015). Küresel, toplumsal ve insani sistemler arasındaki karmaşık, dinamik etkileşimleri, disiplinlerarası bağlantılar yoluyla keşfetmek sürdürülebilirliğe giden yolda yardımcı olacaktır.

Sürdürülebilirlik raporları, dünyanın her köşesinden çeşitli sektörlerde faaliyetinde bulunan farklı büyüklükteki işletmeler ve kuruluşlar tarafından yayınlanmaktadır. Küresel Raporlama Girişimi dünyada ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik konusunda standartları koyan ve değerlendiren bir platformdur (GRI, 2020). Bu standartlar, sürdürülebilirlik raporlaması için ilk ve en yaygın kabul gören küresel standartlardır.

GRI'nın 1997'deki başlangıcından bu yana standartları, pek çok kuruluş tarafından benimsenen bir ölçüt olmuştur. İşletmelerin ve hükümetlerin iklim değişikliği, insan hakları, yönetim ve sosyal refah gibi kritik sürdürülebilirlik konularına etkilerini anlaması hususunda farkındalık yaratır. GRI'nın son dönemde paylaştığı verilere göre, dünyanın en büyük 250 şirketinin %9'u sürdürülebilirlik performansları hakkında GRI'ya rapor sunmaktadır (2019). GRI standartları; raporlama ile bü-

yük ve küçük, kamu ve özel sektör şirketlerini destekler, çevreyi korur ve toplumu iyileştirirken, aynı zamanda yönetim ve paydaş ilişkilerini geliştirmeyi ve itibarlarını artırarak ekonomik anlamda gelişimi hedefler (GRI, 2017; GRI, 2019). GRI'nın Sürdürülebilirlik Yayınlama Veritabanı, GRI tarafından kabul edilen ölçütlere uygun tüm sürdürülebilirlik raporlarını içerir. Sürdürülebilirliğin raporlamasına rehberlik eden yapılar şu şekilde sıralanabilir (GRI, 2020):

- GRI Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları
- Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatının Çok Uluslu Şirketler için OECD Kılavuz İlkeleri
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi
- Uluslararası Standardizasyon Örgütünün ISO 26000, Sosyal Sorumluluk için Uluslararası Standardı

Bu çalışma, *sürdürülebilirlik* kavramı bağlamında GRI standartlarının sosyal ve ekonomik olan kısmına değil çevresel olan kısmına odaklanmaktadır. Bu bağlamda GRI standartlarının çevresel sürdürülebilirlik boyutunda; malzemeler, enerji, su, biyoçeşitlilik, atık, emisyon yönetimi ve çevresel uyum, tedarikçi çevresel değerlendirmesi ölçütleri esas alınmaktadır.

Araştırmanın Arka Planı ve Gereçesi

23 Eylül 2019'da ABD'nin New York şehrinde Birleşmiş Milletler 74. Genel Kurulu, İklim Zirvesi'ne ev sahipliği yaptı (İklimhaber, e.t:3.3.2021). Genç aktivist Greta Thunberg, dünya gündeminin en sıcak ve sorunlu konuları olan çevre, ekoloji ve iklim değişikliğine ilişkin çarpıcı konuşması ile büyük bir etki uyandırdı (United Nations News, e.t:3.3.2021). Ancak dünya gündemini Covid-19 salgını Mart 2020 itibarıyla hızlı şekilde değiştirmiş, iklim krizi ve çevre sorunları konusunda oluşan sıcak gündemi de ikinci plana itmiştir. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi içinde imzalanan Kyoto Protokolü, küresel ısınma ve iklim değişikliği konusunda mücadeleyi sağlamaya yönelik uluslararası tek çerçevedir. Protokolün ikinci taahhüt dönemi 2013-2020 yılları olarak belirlenmiştir (Dışişleri Bakanlığı, e.t:3.3.2021). Pandeminin getirdiği sınırlamaların etkisi ile karbon emisyonunda bir düşüş gerçekleşti ise de normalleşme süreci ile birlikte yeniden ciddi bir artış söz konusu olmuştur (Kaya, e.t:3.3.2021).

Salgının etkilerinin azalmasından sonra öncelikli sorunun, yaşanan iklim krizi olduğunu söylemek, bu gelişmeler ışığında yerinde olacaktır. Zira Milenyum Eko-

sistem Değerlendirmesi’ne (Millennium Ecosystem Assessment, 2005) göre, doğa dünyanın ekolojik hizmetlerinin üçte ikisini sağlamakta ancak temiz hava ve su gibi tabii kaynaklar bozulduğu veya tüketildiği için sürdürülemez hâle gelmiştir. Öte yandan son dönemde ciddi boyutlara ulaşan, büyük oranda endüstriyel atıkların sebep olduğu müsilaj sorunu, Türkiye açısından bu duruma örnek verilecek kritik ve en güncel çevresel krizlerden yalnızca biridir. Türkiye’de müsilaj ilk defa 2007 sonbaharının ortalarında Marmara Denizi’nin kuzeydoğu kesiminde gözlenmiştir. O dönemde İzmit Körfezi’nden Çanakkale Boğazı’na kadar uzanabilirken; yoğun sanayi faaliyetinden etkilenen ve zayıf bir sirkülasyona sahip olan İzmit Körfezi’nde daha ciddi düzeylerde daha uzun süre devam etmiştir (UNESCO, 2008, s. 1). Mart 2021’de Türkiye’de tekrar ortaya çıkan müsilajın, potansiyel olarak deniz canlılarında yüksek ölüm riskini getirdiği belirtilirken; küresel ısınmanın Çanakkale Boğazı üzerindeki ana etkilerinden biri olup olmadığı hâlen araştırılmaktadır (Özalp, 2021, s. 59). Bunlar gibi pek çok acil çözüm gerektiren çevresel konuların, dünyada ve Türkiye’de nasıl ele alındığı bu araştırmayı mümkün kılan motivasyon olmuştur. Bu nedenle, Türkiye bağlamında herhangi bir sektöre veya işletmeye odaklanmak yerine, Türkiye ekonomisinde güçlü olan aktörlerden en büyük firmaları inceleyerek, çevresel yaklaşımlarındaki şeffaflıkları, yayımladıkları raporlar bazında çözümlenmek istenmiştir.

Dünya ve Türkiye Bağlamında Çevresel Sürdürülebilirlik Olgusu

Genel olarak alanyazın incelendiğinde, çevresel sürdürülebilirlik konusunun iki farklı yaklaşım ekseninde ele alındığı söylenebilir. Bunlardan ilki, çevresel sorumluluklarını gönüllü olarak üstlenen kurum ve işletmelere ait perspektiftir. Burada işletmeler, tüm paydaşların kazanacağı bir dünya tasarlamak için gönüllü olarak çevresel sorumluluklarını yerine getiren aktörlerdir (Gibbs, 2000; Mol ve Spaargaren, 2000). İkinci yaklaşım ise örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik ile ilgili sorumluluklarını devlet veya uluslararası örgütlerin yaptırımları sonucunda hayata geçirdiğini dile getirmektedir (Gould ve diğerleri, 2004; Konak, 2009; Schnaiberg, 2002). Bu noktada, tarafların çıkarlarının çatıştığı bir durum söz konusudur ve bu meseleyi etik bağlamında değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. *Çevresel etik*, Curi’ye göre etikten farklı olarak yalnızca insanlararası ilişkileri değil doğa ve henüz var olmayan gelecek nesilleri de kapsamına almaktadır (2015, s. 83-84). Böylece çevresel etik, insanların kendilerini evrenin merkezine koyarak keyfi davranmalarını eleştirmekte “evrenin efendileri” olmanın aksine tüm evrenin menfaatini ve haklarını düşünüp saygı duymaları (Curi,2015:83-84) gerektiğini öğütlemektedir. Do-

layısıyla çevresel etik, imaj oluşturma kaygısından uzak; samimi, nesnel ve tutarlı olmalıdır. Çevre etiği, çevreye duyarlı ahlaki sorumluluklar ve doğru eylem gerçekleştirme gayesi taşıyan faaliyetlerle ekonomi de dâhil her alanda benimsenmelidir (Curi, 2015, s. 88-89).

İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmesinin, yalnızca ekonomik amaçlarını gerçekleştirerek değil, faaliyette buldukları bağlamın ve dünyanın sosyal ve çevresel amaçlarına da hizmet etmeleri ile mümkün olabileceğini henüz 1991 yılında dile getiren Carroll, işletmelerin sosyal sorumluluklarını ekonomik, yasal, etik ve hayırseverlik sorumlulukları olarak sınıflandırmıştır (Carroll, 1991). Geçtiğimiz 30 yıllık süreç içerisinde bugün artık işletmeler, çevresel, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirliklerini bu sorumlulukları ekseninde yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda çevreye ilişkin sorumlulukları yerine getirmek, kurumsal sosyal sorumlu işletmelerin, etik davranışlarından biri olarak belirmektedir. Çevreye ilişkin sorumluluklarda etiğin çevresel boyutu daha keskin sınırlarda insanın doğaya etkisini ve yaklaşımını eleştirmektedir.

Şirket tarihinin kökeninde rolü büyük olan yöneticilerden Milton Friedman'a göre, işletmeler, merkeze paydaşlarının menfaatlerini oturtarak sosyal sorumluluk davranışlarını yürütürler (Bakan, 2007). Bu anlamda işletmeler, dezavantajına sonuçlanacak raporlamada şeffaflıktan uzak yaklaşım sergileyebilmektedir. Coşkun'un ve Ülgen'in de belirttiği üzere, bu gibi durumlarda örgütün çevreye verdiği zararların kamuoyundan yahut resmi otoritelerden gizlenmesi gibi sosyal normlara aykırı ancak örgütün menfaatine olan bu tür ahlaki olmayan davranışlar örgütte sık görülebilmektedir (2017, s. 179).

Friedman, şirketlerin sosyal sorumluluk görevine yalnızca hissedarlarının servetlerini maksimize etmeyi atfeden yöneticilerin hatalı davranmadığı ve sosyal sorumluluk faaliyetlerinin de ancak şirketin öz-çıkartına hizmet etmesi hâlinde hoş görülebileceği kanısındadır (Bakan, 2007). Bu nedenle, işletmelerin etik davranışlarını değerlendirmenin zemini olarak sürdürülebilirlik konusundaki eylemlerini inceleme gerekliliği bu çalışmayı mümkün kılmıştır. Çevre ve sürdürülebilirliğine ilişkin literatürdeki belli başlı çalışmalardan bahsetmek, çevresel sürdürülebilirlikte işletmelerin yaklaşımlarına dair görüşleri konumlandırabilme açısından değerli olacaktır. Takigawa ve diğerlerine göre, insan eylemleriyle; üretme, dağıtma, bölüş-türme ve tüm bunları yıkma yetisine sahip bir canlıdır (2015, s. 91). İnsan eliyle kurulan medeniyetler ilerlerken, kentleşme, sanayileşme ve nüfusun artması birtakım sorunları beraberinde getirmiştir. Sorunlar, düşünce sisteminde değişim ve dinamik bir sistem yaklaşımı ile zaman içinde dengelenmeye çalışılmalıdır.

1990’larla birlikte, çevresel hareketlerin ve iklim değişikliğinin taleplerini ve endişelerini kabul eden birçok küresel şirket yeşil ürünler ve sürdürülebilir operasyonlar yapma konusunda stratejilerini değiştirmiştir (Bergquist, 2017, s. 1). Benzer şekilde Shastri, ABD’li girişimcilerin oluşturduğu TIE (The IndUS Entrepreneurs) topluluk üyelerinin, sosyal girişimcilik alanındaki temel deneyimlerine ilişkin akademik eserlerini ve uygulama örneklerini bir araya getirerek derlediği eserinde çevresel sürdürülebilirliği ele almıştır (2010). Buna göre, ABD’de ulusal ölçekte eyaletler ve yerel hükümetler üretim sonucunda açığa çıkan katı atığı azaltmak için zorunlu geri dönüşüm programları geliştirmesinden bahsetmiştir. Bu programlar, teknik ve mali açıdan başarılı geri dönüşüm iş modelleri ile desteklenmiştir. Böylece paydaşlara yönelik hizmetleri etkin bir şekilde değiştirip, onların farkındalıklarını arttırma ihtiyacı tetiklenmiştir (Shastri, 2010, s. 103).

1990’lı yıllarda Nike, Royal Dutch Shell, The Gap, Unocal ve Rio Tinto gibi büyük şirketlerin insan hakları, emek ve çevre suistimallerinin ifşalarıyla birlikte itibarlarını düzeltme istekleri ve yenilenecek hükümet düzenlemeleri olasılığından kendilerini kurtarma kaygıları, diğer şirketleri de bu alanlarda savunmaya zorlamıştır (Enoch, 2009, s. 41).

Çevresel sürdürülebilirlik konusu, yukarıda bahsi geçen tür uygulamaların beraberinde getireceği çıkar çatışmaları ekseninde ele alınabilir. Zira çevreyi korumak için yapılan her tür uygulama bir yandan işletmeye yeni rekabet alanları açmakta ve yeni fırsat alanları sağlamaktadır. Bunun farkına varan işletmeler için çevresel konulara ilişkin firma davranışlarında geliştirilen hassasiyet etik bir tercih midir yoksa yeni bir rekabet oyunu mudur, sorusu bu noktada önem arz etmektedir. İşletmelerin, iş hayatında çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarını kendi çıkarları doğrultusunda şekillendirdiğini gösteren eleştirel bir literatürden söz edilebilir. Buna göre Hedstrom, büyüme ile kaynak kullanımının değer zincirinin tamamı boyunca ayrıştırılması gerektiğini belirtmiştir (2018, s. 30). Zira sürdürülebilirliğin ve döngüsel ekonominin temel dayanağını bu oluşturur. Ancak Portney, firmaların kârlarını en üst düzeye çıkarmak amacıyla bu çabaya giriştiğini iddia etmektedir (2015, s. 118). Diğer bir ifade ile firmaların çevresel sürdürülebilirlik faaliyetlerini ciddi bulmamaktadır. Yazara göre sürdürülebilirlik kavramı için ülkelerin, işletmelerin, şehirlerin ve insanların uygulamaları da dâhil olmak üzere tüm tutumlarına ilişkin genel bakış edinilmelidir.

Dauvergne ve Lister büyük çok uluslu şirketleri konu edindikleri çalışmalarında, Walmart, Nestlé, Nike, McDonald’s, Coca-Cola ve benzeri büyük şirketlerin kurumsal faaliyetlerinde daha sürdürülebilir olabilmeleri için önemli değişiklikler

yaptıklarını tespit etmiştir (2013, s. 148). Ancak yazar küresel ekonomide daha çok büyümenin ve kontrolleri arttırmanın, bu değişimin ardındaki motivasyon olduğunu tespit etmiştir.

Çevresel sürdürülebilirlik uygulamaları, müşteri sadakatının derinleştirilmesi, devletten hibe alınması, sektöre giriş bariyerlerinin yükseltilmesi, duyarlı tüketicilerin firma imajı hakkında olumlu düşünceler elde etmesi gibi birtakım fırsatları beraberinde getirebilir (Şenocak ve Bursalı, 2018, s. 164). Bu fırsatlardan yararlanmak isteyen işletmeler için çevresel sürdürülebilirlik uygulamaları, bir duyarlılığın sonucu olmaktan çok rekabette üstünlüğü korumakla ilişkilendirilebilir. Bu bağlamda Khanna, şayet firmalar kendileri inisiyatif alıp, proaktif çevresel programları yürütürlerse, bunun yaptırım olarak uygulanacak çevre standartları zorunluluklarına kıyasla onların lehlerine olacağını dile getirmiştir (2001). Aynı zamanda bir şekilde müşteri sadakati tesis edilmiş ve sektöre potansiyel yeni girişlerin önüne geçilmiş olur.

Çevresel sürdürülebilirliğin pek çok paydaş için cazip hâle getirilmesinin, firmaların çevreye duyarlı tüketicileri çekmesini sağladığı, kamuoyunun genellikle çevresel sürdürülebilirliği takip eden firmalar hakkında olumlu görüşe sahip olduğu görülmektedir. Bu tür programlar sayesinde firmalar, çevreci tedbirlerle bağlantılı ürünleri için halkın algılarını değiştirebilmekte ve daha yüksek fiyatlarla ürünlerini satabilmektedir (Khanna, 2001; Khanna ve Brouhle, 2009).

Sürdürülebilirlik konusunda kendi kararlarını almayı benimseme ve uygulama, beraberinde bazı maliyetleri de getirmektedir. Çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarının standardizasyon eksikliği ve birçok inisiyatifin gönüllü olarak bu uygulamaları sürdürmesi, bazı firmaların yönergeleri iptal etmesi veya raporlamada kolayca kaçmasına sebep olmaktadır (The Economist, Temmuz 2016). Bunun sonucunda firmalar, emisyon azaltma hedeflerini veya yenilenebilir enerji kullanımına dair tedbirlerini göz ardı edebilirler. Buna bağlı olarak, rakiplerinin çevresel platformlardan finansal destek sağlayarak elde ettikleri yeni rekabetçi güçleri karşısında zayıflayan işletmeler, göz ardı ettikleri çevresel uygulamalarla rekabet ortamının içinde kalabilmektedir (Amankwah-Amoah ve Syllias, 2019).

Shastri'ye göre, herkes için çevresel sürdürülebilirliği optimum kılacak tek bir "anahtar" yoktur (2010). Sosyal sorumluluk ve çevresel sürdürülebilirliğin başarısı, hükümet ile paydaşlar veya endüstri ile paydaşlar arasındaki karmaşık etkileşimlere bağlıdır. Bu etkileşim; eşitliği, karşılanabilirliği ve kârlılığı sağlamak için ekonomik, çevresel ve sosyal nedenleri birbirlerine entegre stratejilerin geliştirilmesini gerektirir. Bunun sonucunda sürdürülebilirlik sağlanmış olur. Ancak sürdürülebi-

lirliğe göstermelik olarak katılmak mümkündür. İşletmeler sürdürülebilirlik standartlarının kesin olmamasının sağladığı boşluktan yararlanarak, keyfi davranışlarda bulunabilir ve çevresel sorumluluklarını azaltabilirler. Üçüncü taraflarca kamu hesap verebilirliğinde ve gözetiminde yetersizlik veya çevresel performansta gerçek iyileştirmelerin yetersizliğini fırsat bilerek firmalar kamusal imajlarını iyileştirebilir (Khanna ve Brouhle, 2009, s. 145).

Sürdürülebilirliğin raporlamasının temel nedenlerinden biri de yasal gerekliliği yerine getirmektir. Zrnic ve diğerlerine göre kurumsal raporlar, sürdürülebilirliğin zayıf bir göstergesidir (2020, s. 278). Çünkü sürdürülebilirlik olgusu, sürdürülebilirlik raporlarına henüz yansımamış bir süreçtir. Sürdürülebilirliğin raporlama kalitesi nispeten hâlâ düşük olmakla birlikte, bu konudaki mevzuatın yapılandırılması sürecini olumlu etkilemektedir.

Türkiye bağlamı ele alındığında, yapısal çerçevesi gelişkin dünya ülkelerine kıyasla uygulamada ve yaptırımlar konusunda hâlâ kat edecek mesafenin olduğu görülmektedir. Türk şirketleri Batılı muadilleriyle karşılaştırıldığında, sürdürülebilirlik uygulamaları ve raporlamalarını geç benimseyen işletmeler arasında değerlendirilmektedir (Dönmez Maç ve diğerleri, 2020, s. 158; Capital Markets Board, 2003, s. 35). Karbon Salınımı Projesi (CDP-Carbon Disclosure Project) (2019) Türkiye’deki şirketlerin, bilime dayalı hedefler inşa etmede, karbona fiyat koyma veya yenilenebilir enerji hedefleri belirleme gibi iklimle ilgili faaliyetleri geliştirme noktasında isteksiz olduğunu ifade etmektedir. CDP Türkiye 2019 yılı araştırmasında, iç karbon fiyatı kullanan şirketlerin oranının %27 olduğunu (2018 yılında %18) tespit etmiştir. Ayrıca, araştırma katılımcılarının sadece %10’unun yenilenebilir enerji tüketimi hedefi belirlediği görülmüştür (CDP, 2019, s. 10).

Her ne kadar mikro çapta işletmelerin çevresel sürdürülebilirlik hususunda henüz genel bir katılımı görülmesine de makro çapta devletin yürüttüğü bazı projeler devam etmektedir. Örneğin, Sürdürülebilir Kalkınma Derneğinin (SKD) faaliyetleri doğrultusunda, küresel çapta ödüllü “Materials Marketplace”, 2016 yılında Türkiye’ye getirilmiştir. Bu platform, bir işletmenin üretiminden artakalan ham maddelerin, yan ürünlerin, üretim fazlalarının ve kullanılmış malzemelerin başka bir işletmenin üretimine girdi olması için yaratılan dijital bir platform olarak hizmet vermektedir. Böylelikle kaynakların etkin kullanımı ile karbon ayak izi oranının düşürülmesi hedeflenmektedir (SKD, 2016).

OECD raporuna göre, Türkiye, büyük oranda benzin ve dizel yakıtlara getirilen yüksek vergiler nedeniyle OECD ülkeleri arasında GSYH yüzdesi oranında çevre ile ilgili vergilerin en yüksek olduğu ülkeler arasında yer almaktadır (2019, s.17). Sa-

nayı dâhil olmak üzere ekonominin diğer sektörlerinde uygulanan enerji vergileri düşük düzeyde kalmaktadır. Türkiye'nin taşıt vergilendirme sistemi çevreye yönelik bazı teşvikler sunmakla birlikte, tüketicileri daha yüksek salınım yapan daha eski ve ikinci el araçlara yöneltmesi çarpıcı bir bulgudur. Emisyon kriterlerinin motorlu taşıtlar vergisi oranlarıyla entegre hale getirilmesinin, daha temiz enerjili araçların alınmasını teşvik edeceği de bulgular arasındadır.

Görüldüğü üzere, Türkiye özelinde çevresel sürdürülebilirlik konusu, dünyadaki gelişmelere ayak uydurma ve gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakma anlamında aciliyeti yüksek bir meseledir. Çevresel sürdürülebilirlik raporlamasının yaygınlığı meselesi bu konunun Türkiye'de ne kadar önemsendiğini göstermesi bakımından kıymetlidir. Bozaykut'un, Türkiye'deki şirketlerin sürdürülebilirlik raporlaması ve uygulamalarını incelediği çalışmasında, işletme gruplardan sadece %21'inde sürdürülebilirlik raporunun yayınladığını ortaya koymuştur (2020). Bu durum sürdürülebilirlik raporlamasının Türkiye'de işletme gruplarınca yaygın bir şekilde benimsenmediğini göstermektedir. Ayrıca, bağlamın yasal ve yapısal çerçeve yetersizlikleri üzerinde de durulması gerektiğini saptamıştır. Öte yandan Türkiye'de firmaların sürdürülebilirlik raporlarını yayımlanmasının gönüllülük esasına dayanmaktadır (Esen ve Esen, 2018, s. 839). Raporların finansal avantaj ve marka imajı sağlamak amacıyla tercih edilmesi çevresel sürdürülebilirlikte etkinliği sağlayamazken, raporlamada caydırıcılığı arttırmaktadır (PWC, 2012). Sürdürülebilir Kalkınma Derneğinin (SKD) 2020 yılı verileri, karşılaştırmalı sonuçlar, çevresel sürdürülebilirlik raporlaması yapan şirketlerde kayda değer bir ilerleme olduğunu göstermektedir (akt. PWC, 2020).

Gümrah'ın ve Büyükepeççi'nin araştırma bulguları, sürdürülebilirlik konusundaki uygulamaları göstermesi bakımından çarpıcıdır (2019). Bu çalışmada, Türkiye'de 2008-2017 yılları arasında yayımlanan sürdürülebilirlik raporları incelenmiş ve sürdürülebilirlik bahsine ilişkin en fazla kuruluş içerisindeki enerji tüketimi konusuna odaklanıldığı tespit edilmiştir. Firma uygulamalarında en az resmi çözüm masalarına ilişkin bilgilerin yer aldığı saptanmıştır.

Çevresel sürdürülebilirlik konusunda ele alınan diğer konu başlıkları ise, sürdürülebilir kalkınma, büyüme ve gelişim, maliyet hesaplama, yeşil işletmecilik gibi alt araştırma alanları ile ilgilidir. Örneğin, çevre muhasebesi (Altınbay, 2007; Lazol ve diğerleri, 2008; Yıldıztekin, 2009), BİST'de (Borsa İstanbul AŞ) işlem gören işletmeler (Gençoğlu ve Aytaç, 2016; Özdemir ve Pamukçu, 2016), sürdürülebilir gelişim ve kalkınma için takip edilen çevre yönetimi politikaları (Emeksiz, 2007), sürdürülebilir turizm ve yeşil pazarlama için benimsenen yeşil işletmecilik uygulamaları

(Seyhan ve Yılmaz, 2010; Şenocak ve Bursalı, 2018), kurumsal sürdürülebilirliğin izlenmesinde kullanılan entegre raporlama sistemleri (Tokgöz ve Önce, 2009), ekolojik denge ve ekonomik büyüme ilişkisi (Altınbay, 2007; Çamlıca ve Akar, 2014) bu kapsamda değerlendirilebilecek bazı çalışmalardır.

Sıralandığı üzere, çevresel sürdürülebilirlik alanyazını incelendiğinde, bağlama ilişkin çalışmaların sürdürülebilirlik konusunu odağa almak yerine ağırlıklı olarak çevresellik kavramı üzerinden bir yaklaşım benimsediği görülmektedir. Sürdürülebilirliği konu edinen araştırmalarda ise, sosyal, ekonomik ve çevresel alt sürdürülebilirlik boyutlarını birlikte ele alan çalışmalar olduğu gibi sosyal ve ekonomik alt boyutunun daha popüler olduğu sürdürülebilir çevre raporlamasının ise gözardı edildiği görülmüştür (Göç ve Kuşku, 2020; Esen ve Esen, 2018; Ertuna ve Tükel, 2009; Kılıç, 2016; Kılıç ve diğerleri, 2016). Dolayısıyla çevresel sürdürülebilirlik konusunu derinlemesine ele almak alanyazındaki boşluğu doldurmak adına bu araştırmanın tasarımında önemli bir motivasyon olmuştur.

Çevresel sürdürülebilirlikle ilgili araştırma bulgularına ve uygulama sonuçlarına bakıldığında, Türkiye’de uygulamalarda bir usulsüzlükten ziyade farkındalık yetersizliğinin olduğu söylenebilir. Ayrıca hem dünyada hem de Türkiye’de, çevresel sürdürülebilirlik olgusunun popülaritesinden yararlanarak güçlü firma imajı ve kârlılığı için uyum gösteren firmaların varlığı da yadsınamaz. Bu koşullar ışığında, Türkiye’de sektörlerinde öncü konumda olan büyük ve başarılı işletmelerin, çevresel sürdürülebilirlik konusundaki firma davranışlarının çözümlenmesi, meselenin yerel bağlamdaki aktüel karşılığını anlamak bakımından kıymetlidir. Bu doğrultuda, araştırmamızda GRI standartlarının çevresel sürdürülebilirlik boyutunda; malzemeler, enerji, su, biyoçeşitlilik, atık, emisyon yönetimi ve çevresel uyum, tedarikçi çevresel değerlendirmesi ölçütleri, 19 işletmenin sürdürülebilirlik raporları üzerinden incelenmektedir. Nitekim Bozaykut (2020) ve CDP (2019), bulgularına göre Türkiye’de çevresel sürdürülebilirliğin sekiz ölçütünün de etkin olarak izlenip, yönetilmediği görülmekte ve bu araştırmayı gerekli kılmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, Türkiye’deki başarılı şirketler listesine girmeyi başarmış işletmelerin çevresel sürdürülebilirlik yaklaşımını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda 19 başarılı işletmenin, GRI standart ölçütleri çerçevesinde hazırladığı sürdürülebilirlik raporları analiz edilmektedir. Araştırmaya yön veren soru, Türkiye’de faaliyette bulunan büyük ve başarılı işletmelerin, dünyada kabul gören çevresel sürdürülebilirlik kriterlerine ne denli uyum sağladığıdır. Dünya genelinde uygulanan

GRI standart ölçütleri bu uyumlaşmayı gösterebilecek en önemli enstrümanlardan biridir.

Bu araştırma, yorumlamacı bir bilim mantığı ile nitel araştırma yöntemini benimsemiştir (Merriam, 2015). Örneklem seçimi tekniğinde, GRI standart ölçütlerinden faydalanan büyük ve başarılı işletmeler araştırılmak istendiği için kasti örnekleme tekniğine başvurulmuştur (Patton, 2014). Başarılı şirketler listelerinde (Fortune, Capital, ISO) ortak olan 25 işletmeden sürdürülebilirlik raporu hazırlayan 19 işletme, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmanın veri edinme sürecinde, işletmelerin hazırladıkları raporlar olan ikincil verilerden yararlanılmıştır. Bu bağlamda öncelikle Fortune, Capital ve ISO süreli yayınlarının son yıllardaki yayın listesi taranmıştır. Dergiler en başarılı işletmeleri her yıl düzenli olarak listelediklerinden, en son yayınlanmış güncel listenin kaç yılına ait olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'nin en büyük şirketleri başlığı altında oluşturulan güncel listelerin en son 2019 yılına ait olduğu görülmüştür. Bu nedenle veriler 2019 yılı baz alınarak çözümlenmiştir.

Fortune ve *Capital* dergileri en büyük 100 işletmeyi sıralarken, ISO Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşu sıralamasını yayımlamaktadır. Bu listeler, farklı başarı kriterleri esasında yapıldığından her üçünde ortak olan işletmelerin, Türkiye bağlamını temsil etmesi bakımından önemli aktörler olduğu düşünülmüştür. Bu nedenle araştırmacılar bu listelerde ilk 100 içerisinde ortak olan işletmeleri tespit etmiştir. Her üç listede yer alan işletmelerin 25 adet olduğu görülmüştür. Ancak ekonominin önemli aktörleri olan bu işletmelerin tamamı sürdürülebilirlik raporu hazırlamamaktadır. Büyük ve başarılı 25 işletmeden, sürdürülebilirlik raporu yayınlayan 19'una araştırma kapsamında odaklanılmaktadır. Sürdürülebilirlik raporu olan işletmeler, raporlarını kamu ile açık şekilde paylaştığından analizlerde isimleri açık şekilde ifade edilmiştir. Aşağıdaki tablo işletmeleri, sürdürülebilirlik raporlarının niteliğine göre dört ana kategoride sunmaktadır:

Tablo 1. Sürdürülebilirlik Raporlarının Niteliğine Göre Büyük ve Başarılı İşletmeler

| Sürdürülebilirlik raporu olan işletmeler | Kendi raporu olanlar | Tüpraş | Ford | Arçelik | Tofaş | Enerjisa | Aygaz | Assan | Kardemir |
|--|-----------------------------------|---------------------------|----------------|----------------------|--------------------|--------------------|----------------------|-------|----------|
| | Holding bünyesinde raporu olanlar | Ereğli Demir Çelik (Oyak) | Vestel (Zorlu) | JTI tütün (JTI grup) | İçdaş (İçdaş Grup) | Borçelik (Borusan) | Trakya Cam (Şişecam) | | |
| | GRI indeksi sunmayanlar | Unilever | Türk Traktör | İpragaz | Sütaş | Aselsan | | | |
| Sürdürülebilirlik raporu olmayanlar | A | B | C | D | E | F | | | |

Tablo 1’de görüldüğü üzere, en başarılı işletmeler listesinde 6 işletme sürdürülebilirlik raporu yayımlamamaktadır. Sürdürülebilirlik raporu bulunmayan kategorisinde yer alan altı işletme analiz dışı kalmış ve etik ilkeler gereği isimleri anonimleştirilerek gösterilmiştir. Bu firmalardan 2’si ne çevre temasına ilişkin bir yazılı içerik üretmiş, ne de sürdürülebilirlik raporu hazırlamıştır. 4’ü ise sürdürülebilirlik raporu hazırlamadığı hâlde çevre temasına dair yazılı içerikler üretmiştir. Ancak bunlar analize uygun niteliği haiz değildir. Bu nedenle analiz sürdürülebilirlik raporu olan 19 işletme üzerinden yapılmaktadır. Ancak burada belirtmek gerekir ki sürdürülebilirlik raporlarına verilen isimler muhtelifdir. Örneğin; faaliyet raporu, sürdürülebilirlik raporu, Türkiye ilerleme raporu, entegre faaliyet raporu, sürdürülebilir yaşam planı gibi başlıklarla yayımlanan raporlar söz konusudur. Bu raporların içeriği sürdürülebilirlik olgusuna ilişkin bölümleri kapsayabileceği gibi raporun tamamı bu konu temelinde hazırlanmış da olabilmektedir. Araştırma verileri, 19 işletmenin kurumsal web sitelerinde yayımladıkları sürdürülebilirlik raporlarının çevresel sürdürülebilirlik kategorisinden veya kurumsal web-sitesinin içinde ilgili bölümlerden ve kurumsalsurdurulebilirlik.com adresinden elde edilmiştir. Burada en güncel raporların analiz edilmesine özen gösterilmiştir. 19 firmadan yalnızca Borusan’ın verileri 2018 yılına aitken, diğer tüm firmaların verileri 2019 yılına aittir. Raporların yayımlanması genellikle takip eden yılda olmuştur.

Araştırmaya konu edilen 19 işletme ise sürdürülebilirlik bağlamında GRI indeksini sunanlar ve sunmayanlar olarak tasnif edilmiştir. GRI indeksi sunan işletmeler ise holding yapısına bağlı olanlar ve holdinge bağlı olmaksızın kendi raporla-

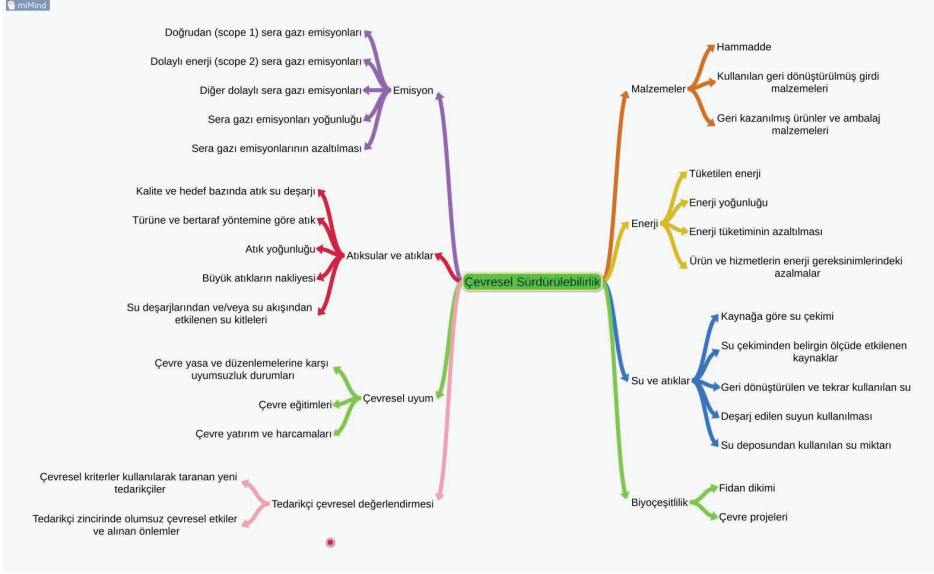
rını hazırlayan işletmeler olmak üzere iki kategoride ele alınabilir. Diğer bir ifade ile holding bünyesinde faaliyet gösterip, sadece şirketi adına GRI indeksi yayınlayan işletmeler olduğu gibi holding çatısı altındaki GRI indeksine bağlı olarak ayrı rapor sunmayan işletmeler de söz konusudur. Bu ayırım verilerin çözümlenmesi sırasında dikkat edilen bir başlık olarak ileride ele alınmaktadır.

Veri çözümlene tekniği olarak içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizi, dokümanların, mülakat dökümlerinin veya kayıtlarının karakterize edilmesi ve mukayese edilmesi amacıyla kullanılmaktadır. İçerik analizindeki temel görüş, bir çalışma metnindeki kelimelerin-bölümlerin daha az sayıdaki içerik kategorisine indirgenmeye çalışılmasıdır (Altunışık ve diğerleri, 2005, s. 258-259). Bu çalışmada yazılı materyal olan GRI sürdürülebilirlik içerikleri bağlamında incelenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 187). Bu bağlamda analiz ünitesinin tanımlanması, kodların ve kategorilerin seçilmesi, dokümanların kodlanması ve görsel şekiller aracılığıyla ifadesi aşamaları takip edilmektedir (Altunışık ve diğerleri, 2005, s. 261).

Bu çalışmada içerik analizi tekniğinin, bir söylemin veya iletişimin içeriğinin tarafsız, sistematik ve kantitatif tanımlanmasına yönelik olan versiyonu kullanılmıştır (Güler ve diğerleri, 2015, s. 332). Daha önce de belirtildiği üzere Türkiye’de raporlamanın gönüllülük esasına dayanması (Esen ve Esen, 2018, s. 839) ve finansal avantaj, marka imajı sağlamak amacıyla tercih edilmesi nedeniyle sürdürülebilirlik raporlarının içerdiği mesajların yorumlanmasına dayalı bir içerik analizinden kaçınılmıştır (PWC, 2012). Böylece kodların sayısal sıklıkları üzerinden Türkiye bağlamında uygulamada daha çok öne çıkan kavramlar gösterilmiş olacaktır.

Kodlama Süreci

GRI standartları çerçevesinde GRI-300 *çevresel sürdürülebilirlik; malzemeler, enerji, su ve atıklar, biyoçeşitlilik, emisyon, atıksular ve atıklar, çevresel uyum, tedarikçi çevresel değerlendirme* olmak üzere 8 temada ele alınmaktadır (GRI, 2020). Tema ve kod listesi oluşturulurken yaptırım gücü dünya genelinde yüksek olan GRI standardizasyon çerçevesinin bu 8 boyutu ve alt boyutları olduğu şekliyle kod listesi olarak tanımlanmıştır. Herhangi bir *açık kodlama yapılmamıştır. Tema ve kodlar, hem GRI içerik endeksini kullanan hem de kullanmayan işletmeler için ortak şekilde benimsenmiştir. Zira GRI indeksi sunmayan işletmelerin raporlarında da bu çerçeveyi aynı şekilde kullanmasalar dahi aynı kodları tespit etmek mümkün olmuştur. Aşağıda araştırmanın kod listesine yer verilmiştir:*



Görsel 1. Araştırmanın Tema ve Kod Listesi

Nitel araştırmada geçerlik, araştırmacının araştırdığı olguyu olduğu şekilde ele alabileceği tarafsız gözlemlemesi hâlinde sağlanabilir (Kirk ve Miller, 1986'dan akt: Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 255). Merriam'a göre üçgenleme, ortaya çıkan araştırma bulgularının doğruluğunun ve gerçekliğinin kontrol edilmesi ile ilgili olarak güvenilirliği geliştiren bir stratejidir (2015, s. 221). Burada birden fazla araştırmacı, çoklu veri kaynağı ya da çoklu veri toplama yöntemi kullanımı gibi kriterler öne çıkmaktadır. Bu çalışmada ise birden fazla araştırmacının kodlama yapması ve çoklu veri kaynağı ile çevresel sürdürülebilirlik olgusunun ele alınması ile araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği geliştirilmeye çalışılmıştır.

Kodlamadan önce, raporlarda geçen teknik anlamları öğrenilerek kodlama işlemi başlatılmıştır. Kodlama yapılırken, araştırmacılar tema ve kodları GRI indeksinde ilgili başlıklar altında kolaylıkla tespit edebilmiştir. Ancak, indeks sunmayan işletmelerin raporları kodlanırken iki araştırmacı raporları ayrı ayrı kodlayıp, sonra kodların örtüş-tüğünden emin olarak ilerlemiştir. GRI indeksi sunsa dahi tüm işletmelerin raporları baştan sona taranmış ve rapor içeriklerinde de ifadeler kodlanmıştır. Böylece çalışmanın inandırıcılık ve güvenilirlik düzeyinin yükseltilmesi sağlanmıştır.

Araştırma kapsamında, Türkiye bağlamında başarılı işletmelerin çevresel sürdürülebilirliğe yaklaşımlarının detayları inceleneceğinden, sürdürülebilirlik raporlarının çevresel boyutuyla ilgili ne tür uygulamaları benimsedikleri çözümlenmiştir.

İşletmeler farklı sektörlerde faaliyette buldukları için çevresel sürdürülebilirliğin sekiz boyutu işletmeden işletmeye değişen önem derecesine sahip olabilir. Bu nedenle GRI çevresel sürdürülebilirlik temalarından hangisinin öne çıktığı başlıca sorunsaldır. Bu sorunsalın cevaplanması için çevresel sürdürülebilirlik raporu hazırlayan 19 firmanın en güncel raporlarının tamamı incelenmiştir. Kodlama işlemi Maxqda (2020) paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Kodların sıklıklarını göstermek için Maxqda paket programının görsel araçlarından yararlanılmıştır (2020).

Kodlama sırasında rapor içeriklerinin bahsi geçen 8 tema üzerinden yazıldığı görülmüştür. Ancak her temanın altında yer alan kodların, raporda ayrı başlıklar da verilmediği durumlarla da karşılaşmıştır. Örneğin, malzeme teması üç koddan oluşmaktadır. Raporlar hazırlanırken, malzeme başlığı ele alınmış ancak bu temaya bağlı kodlar alt başlıklar olarak incelenmemiştir. Bu durumda araştırmacılar kodları metin içerisinden kendileri ayıklamıştır. Araştırmanın örnekleme bakıldığında bu 8 kategorinin tamamına aynı zamanda uygunluk gösteren bir işletmeye rastlanmamıştır.

GRI indeksi sunmayan beş (Unilever, Sütaş, İpragaz, Türk Traktör, Aselsan) işletme mevcuttur. Bu işletmelerden Aselsan, İpragaz ve Unilever güncel sürdürülebilirlik raporlarını hazırlarken Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi'ni referans aldıkları görülmüştür. Bu referans çerçevesinin, GRI içerik indeksi ile uyumlu başlıkları taşıması nedeniyle kodlama işlemi sorunsuz şekilde yapılabilmektedir. Koç Holdinge bağlı olmasına rağmen Türk Traktör firması, holdingden bağımsız raporlama yapan bir işletmedir. Bu işletmenin GRI çerçevesini takip etmesine karşın rapor sonunda indeks yayınlamadığı görülmüştür. GRI çerçevesine bağlı kalması nedeniyle kodlama sorunsuz yapılabilmektedir. Sütaş firması ise GRI çerçevesini takip etmeyen bir işletme olup, raporlamasını bir çerçeveden bağımsız olarak sunmuştur. Burada araştırmacıların rapor metnini çerçevedeki temalar bağlamında kodlamasıyla süreç yürütülmüştür.

Temalara bağlı kodlar çözümlenirken iki açıdan konu ele alınmıştır. İlk olarak, temanın en fazla sıklık değerine sahip kodları ve bu koda sahip firmaların profili ele alınmıştır. İkinci olarak, kodların sıklıkları değerlendirilmiştir. Böylece büyük ve başarılı işletmelerin hem ilgili tema kapsamında paylaştıkları verilerle sağladıkları şeffaflık hem de temaya bağlı kodların çeşitliliği ile çevresel sürdürülebilirlik uygulama spektrumunun genişliği değerlendirilebilmiştir.

Analiz ve Bulgular

İşletmelerin sürdürülebilirlik raporları incelendiğinde, raporlamanın başlangıç yılı ve güncelliği konusunda bir ortaklığın bulunmadığı ilk tespit edilen husustur. Bir başka deyişle, firmalar hem çevresel sürdürülebilirlik raporlama uygulamalarına farklı dönemlerde başlamış hem de raporların kesintisiz olarak güncelliğinin korunması durumunda farklı tutumlar izlemiştir. Örneğin, Tüpraş ve Arçelik 2007 yılından beri çevresel sürdürülebilirlik raporu yayımlamaktadır. Son beş yıllık süreç içerisinde raporlamanın tüm firmalar için önem kazandığı görülmüştür. Ancak güncel raporlar konusu ele alındığında, tüm firmalar için güncel raporların 2018-2019 dönemlerine ait olduğu tespit edilmiştir. Örnekleme oluşturan firmalardan Borusan Holdinge bağlı Borçelik firmasının güncel raporu 2018 yılına, diğer tüm firmaların güncel raporları ise 2019 yılına aittir. Bu raporların içeriğinin, genellikle çevresel performans başlığı altında paylaşılmış olması, sürdürülebilirlik konusunun performans ile ilişkisini göstermesi bakımından önemlidir. İşletmeler çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarını birer yüksek performans kriteri olarak sunma eğilimindedir.

İşletmeler raporlarında GRI standardizasyon çerçevesinin tüm boyutlarına ilişkin veri paylaşmak zorunda değildir. Zira raporlama gönüllülük çerçevesinde yazılmakta ve sürdürülebilirlik uygulamaları bu anlamda işletmelerin öncelik verdiği konu başlıklarından türetilmektedir. Bu durum GRI indeksini yayınlayan firmalarda açık şekilde görülmektedir. Ancak GRI indeksi sunmayan işletmelerde raporlamanın çok daha kısa metinler olarak tasarlandığı veya birçok koda ilişkin verinin paylaşılmadığı görülmüştür. Bu durum, GRI standardizasyonunun bir çerçeve olarak önemini ortaya koyması bakımından önemlidir. Zira bu çerçeveyi benimseyerek, raporlama yapma ve indeks hazırlamanın işletmeleri daha hesap verebilir uygulamalara yönlendirdiği açıktır. İndeks sunmayan işletmelerin, daha keyfi bir tutumla rapor hazırlaması, çevresel duyarlılıkları konusunda daha şeffaf bilgi edinmenin önüne geçmektedir.

Tüm veri setinde, temalar ve kodlara ilişkin toplam 718 adet kodlama yapılmıştır. Verilerin tematik analizden önce genel durum hakkında bilgi verilmesi için kodların dağılımını göstermek yerinde olacaktır:

| Kod Sistemi | gri indeks sunmayanlar | kendi raporları olanlar | holding bünyesinde raporları olanlar | TOPLAM |
|--|------------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------|
| > malzemeler | 0 | 60 | 0 | 60 |
| > enerji | 0 | 127 | 0 | 127 |
| > su ve atık yönetimi | 0 | 108 | 0 | 108 |
| > biyoçeşitlilik | 0 | 55 | 0 | 55 |
| > emisyon | 0 | 128 | 0 | 128 |
| > atıksular ve atıklar | 0 | 157 | 0 | 157 |
| > çevresel uyum | 0 | 73 | 0 | 73 |
| > tedarikçi çevresel değerlendirilmesi | 0 | 10 | 0 | 10 |
| Σ TOPLAM | 93 | 376 | 249 | 718 |

Görsel 2. Sürdürülebilirlik Raporlarının Niteliğine Göre Kodların Tematik Dağılımı

Atıksular ve atıklar, emisyon ve enerji tüm analizde öne çıkan üç temadır. Bunları su ve atık yönetimi ve çevresel uyum temaları takip etmektedir. İşletmeler atıksular-atıklar konusunda, değiştirdikleri ambalajlama sistemlerine, atıkların nasıl bertaraf edildiğine ve atık türlerine ait verileri paylaşma yönelimindedir. Enerji temasına ilişkin, üretim teknolojilerinde kullanılan enerji türlerinin değiştirilmesi yoluyla tasarruf edilen enerjiye ilişkin paylaşımlar yoğunluktadır. Atıksular-atıklar ve enerji kullanımı, doğrudan karbon emisyonunu etkileyen bir konu olduğundan, yapılan iyileştirmelerin sonucu emisyon rakamları azalmaktadır. Su kullanımı ve çevreye uyum temaları da genelde yapılan iyileştirmelerin sonuçları olarak yansımaktadır. Bu genel yorumlar ilerleyen kısımlarda her bir tema için ayrı ayrı ele alınmaktadır.

Tematik incelemeye geçmeden önce belirtilmesi gereken husus, indeks sunmayan işletmelerin, sayısal değerleri nasıl sunduğuna ilişkin bulgudur. Bu işletmelerin rapor yazım dilinde genel ifadeler kullanmayı seçtikleri ve elde edilen tasarruf miktarlarına odaklanarak, net tüketim verilerini paylaşmaktan çekindikleri tespit edilmiştir. Aşağıdaki ifadeler, işletmelerin net rakamlar vermeden konuyu nasıl genel şekilde ele aldıklarını temsil eden örneklerdir:

Üretilen Araç Başına Taze Su Tüketimi (m³/araç); *Ciro Başına Enerji Tüketimi,* *Ciro Başına Sera Gazı Emisyonu (Türk Traktör, 2019 faaliyet raporu).*

Üretim tonu başına toplam atık miktarımız %96 azaldı (Unilever, Unilever Sürdürülebilir Yaşam Planı 10. Yıl)

Analizin bundan sonraki kısmında her bir çevresel sürdürülebilirlik teması ayrı ayrı ele alınmaktadır.

Malzemeler

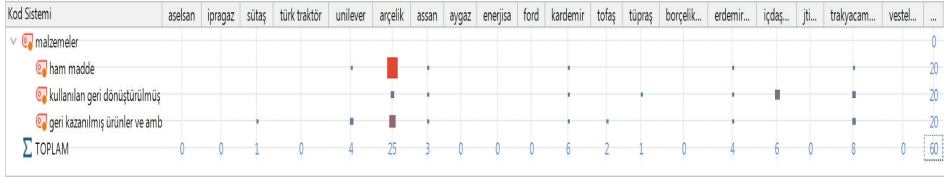
Bu standart, 1 Temmuz 2018'de veya sonrasında yayımlanan raporlar veya diğer materyaller için geçerlidir. Standardın daha erken benimsenmesi teşvik edilmek-

tedir (GRI 301: Materials, 2016, s. 2). Bu temanın sunduğu standardizasyon GRI ölçütlerine göre Tablo 2'de gösterilmiştir. Ölçütlerin her biri analizin kodlarını oluşturmaktadır.

Tablo 2. GRI-Malzemeler Teması ve Bağlı Kodlar

| Malzemeler 301 | Detay |
|----------------|---|
| 301-1 | Ağırlık veya hacim olarak kullanılan malzemeler |
| 301-2 | Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri |
| 301-3 | Geri kazanılmış ürünler ve ambalaj malzemeleri |

Analiz edilen raporlar neticesinde en sık tekrar eden ve öne çıkan tek bir kod olmadığı, her kod için dağılımın eşit olduğu görülmüştür. Bu çalışmaya konu 19 işletmenin malzemeler temasına ilişkin çözümlemesi Görsel 3'te sunulmuştur.



Görsel 3. Malzemeler Teması ve Kod Dağılımı Görseli

İncelenen işletmelerden yalnızca 10'u GRI içerik indeksi kapsamında malzemeler temasına uygun olarak veri paylaşmıştır. Arçelik firması malzemeler temasında öne çıkan işletmedir. Temaya bağlı üç kodda sıklık bakımından toplamda 25 sıklıkla Arçelik, incelenen diğer firmalardan daha fazla veri paylaşmıştır. Diğer bir ifade ile ham madde, geri dönüştürülmüş girdiler ve geri kazanılmış ürün ve ambalaj malzemeleri konusunda diğer firmalardan daha fazla uygulaması olan bir işletmedir. Bu firmayı, tüm kodlar bağlamında veri paylaşması bakımından Trakayacam, Kardemir, Erdemir ve Assan firmaları izlemektedir. İçdaş firması malzemeler temasında yalnızca kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemelerine ilişkin veri paylaşarak, bu kod bağlamında öne çıkan firmadır. Tüm işletmeler birlikte değerlendirildiğinde, ham madde ve geri kazanılmış ürün ve ambalaj malzemeleri kodlarında Arçelik, kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri kodunda ise İçdaş, sıklık bakımından en yüksek değere sahip işletmelerdir. Raporların detayları incelendiğinde, Arçelik ve Kardemir firmalarının malzeme türü ve niteliğine ilişkin bilgi paylaşımı konusunda daha ayrıntılı raporlama yaptıkları görülmüştür.

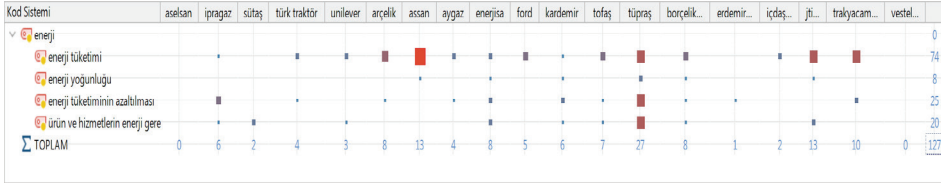
Enerji

Enerji teması, beş koddan oluşan bir tema olup, yine 1 Temmuz 2018’de veya sonrasında yayımlanan raporlar veya diğer materyaller için geçerlidir (GRI 302: Enerji, 2016, s. 2). GRI ölçütlerine göre enerji temasının detayları Tablo 3’teki gibidir.

Tablo 3. GRI- Enerji Teması ve Bağlı Kodlar

| Enerji- 302 | Detay |
|-------------|--|
| 302-1 | Kurum içinde tüketilen enerji |
| 302-2 | Organizasyon dışındaki enerji tüketimi |
| 302-3 | Enerji yoğunluğu |
| 302-4 | Enerji Tüketiminin Azaltılması |
| 302-5 | Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerindeki azalmalar |

Enerji temasına bağlı 302-1 ve 302-2 numaralı kodların, rapor içeriklerinde kurum içi-kurum dışı enerji tüketim verileri olarak bir arada verilmesi nedeniyle, “enerji tüketimi” kodu altında toplanmasına karar verilmiştir. Bu çalışmaya konu edilen 19 işletmenin enerji temasına ilişkin çözümlemesi Görsel 4’te sunulmuştur.



Görsel 4. Enerji Teması ve Kod Dağılımı Görseli

Veriler incelendiğinde, 19 firmanın 17’sinde enerji temasına ilişkin verilere rastlanmıştır. Ancak veri içeriklerinin standardizasyonundan söz etmek mümkün değildir. Örneğin, enerji tüketimine ilişkin veriler ile enerji tüketiminin azaltılmasına ilişkin veriler iki ayrı koda işaret etmektedir. Araştırmacılar bu hususları dikkate alarak kodlama yapmıştır. Bunun sonucunda, GRI indeksi sunan işletmelerin kodlara ilişkin daha ayrıntılı veriler paylaştığı, indeks sunmayan işletmelerin ise enerji tüketiminde ne kadar tasarruf yaptıkları konusunda bilgi vermeye eğilimli oldukları görülmüştür.

Enerji temasına ilişkin 127 kod içerisinde 74 sıklık değeri ile enerji tüketimi kodu birinci sırada yer almaktadır. Enerji tüketimi kodunda Assan 12 sıklıkla ile en yüksek sıklık değerine sahip firmadır. Enerji tüketim kodunda en yüksek sıklık değerine sahip diğer firmalar ise sırasıyla 9 sıklıkla JTI ve 8 sıklıkla Trakyacam firmasıdır. Tüpraş enerji temasında, toplamda 27 sıklık değeri ile tüm kodlar arasında dağılım göstermiş en yüksek derinliğe sahip firmadır. Tüpraş’ı sırasıyla her enerji kodunda paylaşım yapan 8 sıklık değerleri ile Enerjisa ve Borçelik firmaları takip etmektedir. Özetle, 17 firmanın iki temel şekilde raporlama yolu izlediği görülmektedir. Bunlardan ilkinde, enerji tasarruflarının, tüketiminin veya yoğunluğunun yıllar itibarıyla trendinden bahsedilmektedir. İkincisinde ise GRI enerji temasının tüm kodlarına (yoğunluk, tasarruf, tüketim) yer verilerek daha şeffaf bir raporlama yapılmaktadır. Bu anlamda Tüpraş en şeffaf raporlama yapan işletme olarak görülebilir. Öte yandan Aselsan ve Vestel firmalarının raporlarında enerji temasına ilişkin veri saptanmamıştır.

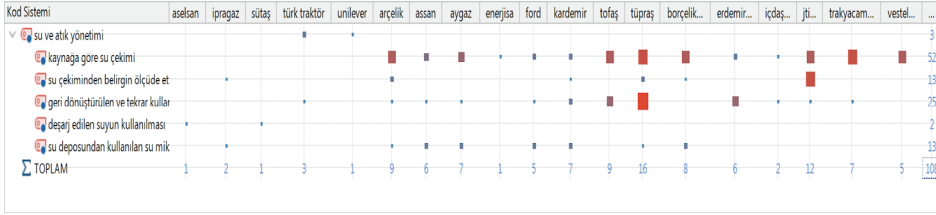
Su ve Atıklar

Su ve atıklar teması, beş koddan oluşan bir tema olup, 1 Ocak 2021 veya sonrasında yayımlanan raporlar veya diğer materyaller için geçerli görülmüştür. Ne kadar erken benimsenirse o kadar faydalı olacağı düşünülen bir ölçüt olarak değerlendirilmektedir (GRI 303:Water and Effluents, 2018, s. 2). GRI ölçütlerine göre su ve atıklar temasının detayları Tablo 4’deki gibidir.

Tablo 4. GRI-Su ve Atıklar Teması ve Bağlı Kodlar

| Su ve Atıklar- 303 | Detay |
|--------------------|---|
| 303-1 | Kaynağa göre su çekimi |
| 303-2 | Su çekiminden belirgin ölçüde etkilenen kaynaklar |
| 303-3 | Geri dönüştürülen ve tekrar kullanılan su |
| 303-4 | Deşarj edilen suyun kullanılması |
| 303-5 | Su deposundan kullanılan su miktarı |

Su ve atıklar teması 19 işletmenin tümünde de saptanmıştır. Bu çalışmaya konu edilen 19 işletmenin su ve atıklar temasına ilişkin çözümlemesi Görsel 5’te sunulmuştur.



Görsel 5. Su ve Atıklar Teması ve Kod Dağılım Görseli

Su ve atıkları temasına ilişkin 108 kod içerisinde 52 sıklık değeri ile kaynağa göre su çekimi kodu birinci sırada yer almaktadır. Kaynağa göre su çekimi kodu, raporlarda firmaların kullandıkları su kaynaklarının miktarlarıyla yıllar bazında performanslarını göstermektedir. Bu bağlamda kodun sıklık değerinin yüksekliği, işletmelerin su tüketim eğilimlerine ilişkin durumun kavranmasında önemli bir göstergedir. Tüpraş ve Şişecam, 6 sıklık değeri ile tükettikleri suyun kaynağıyla ilgili en yüksek veri paylaşımına sahip firmalardır. Bunları sırasıyla, 5 sıklık değeri ile Arçelik, Tofaş, Borusan, JTI, Vestel takip etmektedir. Su ve atık temasına bağlı tüm kodlar birlikte değerlendirildiğinde, 16 sıklık değeri ile Tüpraş öne çıkan firma olmuştur. Kaynağa göre su çekimi ve geri dönüştürülen ve tekrar kullanılan su kodlarında Tüpraş sıklık değeri en yüksek firmadır. Öte yandan, GRI indeksi sunmayan işletmelerin su ve atık yönetiminde en düşük veri sıklığına sahip firmalar arasında oldukları saptanmıştır.

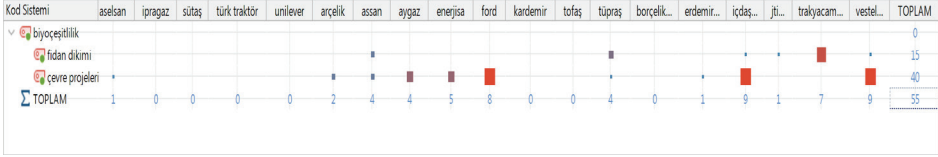
Biyçeşitlilik

Biyçeşitlilik teması, dört koddan oluşan bir tema olup, yine 1 Temmuz 2018'de veya sonrasında yayımlanan raporlar veya diğer materyaller için geçerlidir (GRI 304: Biodiversity, 2016, s. 2). Biyçeşitlilik teması firma raporlarında, çevre temaları arasında en az karşılaşılan temalardan biridir. GRI ölçütlerine göre biyçeşitlilik temasının detayları Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 5. GRI- Biyoçeşitlilik Teması ve Bağlı Kodlar

| Biyoçeşitlilik-304 | Detay |
|--------------------|--|
| 304-1 | Biyolojik çeşitlilik değeri yüksek bölgelerdeki faaliyet yerleri |
| 304-2 | Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyolojik çeşitlilik üzerindeki önemli etkileri |
| 304-3 | Korunan veya restore edilen habitatlar |
| 304-4 | Faaliyetlerden etkilenen bölgelerde habitatları olan IUCN Kırmızı Liste türleri ve ulusal konuşma listesi türleri. |

Türkiye’de firmaların biyoçeşitlilik uygulamalarında yaygın olarak, yürüttükleri çevre proje sayıları ve fidan dikim sayıları üzerinden raporlama yaptığı tespit edilmiştir. Bu çalışmaya konu edilen 19 işletmenin biyoçeşitlilik temasına ilişkin çözümlemesi Görsel 6’da sunulmuştur.



Görsel 6. Biyoçeşitlilik Teması ve Kod Dağılımı Görseli

Biyoçeşitlilik temasına ilişkin 55 kod içerisinde çevre projeleri kodu, 40 sıklıkla en yüksek sıklık değerine sahip koddur. Çevre projeleri kodu, raporlarda firmaların güncel olarak sürdürdükleri ve yeni faaliyetlerine yön veren, çevreye ilişkin projelerini ve doğaya yapılan yatırımlarını göstermektedir. Bu bağlamda kodun sıklık değerinin yüksekliği, işletmelerin çevre gelişimine katkısı bakımından önemli bir göstergedir. Tüm kodlar birlikte değerlendirildiğinde sıklık skoru en yüksek iki firma İçdaş ve Vestel olmuştur. Ancak 8 sıklık değeri çevre projeleri uygulamaları kodu dikkate alındığında Ford firmasının da yüksek başarı sergilediği görülmüştür. Trakyacam firması fidan dikimi konusunda, biyoçeşitlilik temasında öne çıkan firma olmuştur. Biyoçeşitlilik temasında hiç veri sunmayan işletmeler arasında, indeks listesi sunmayan işletmelerin yaygın olduğu yine tespit edilmiştir.

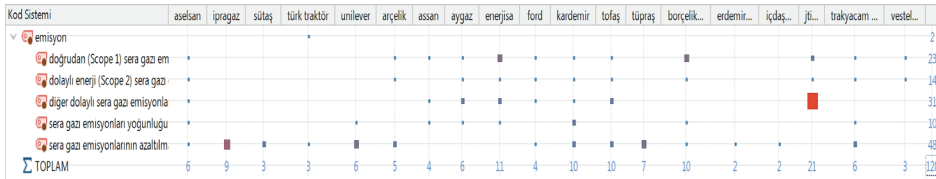
Emisyon

Emisyon teması, yedi koddan oluşan bir tema olup, yine 1 Temmuz 2018'de veya sonrasında yayımlanan raporlar veya diğer materyaller için geçerlidir (GRI 305: Emissions, 2016, s. 2). GRI standardizasyonunda yedi alt koddan oluşan bu tema, yapılan bu analizde ilk beş koda incelenmiştir. Nitekim son iki alt kodun belirlenmesi mikro bazda spesifik bilgi hesaplamaları içermesi sebebiyle analizin dışında bırakılmıştır. Emisyon teması firma raporlarında, çevre temaları arasında en sık karşılaşılan temalardan biridir. GRI ölçütlerine göre emisyon temasının detayları Tablo 6'daki gibidir.

Tablo 6. GRI –Emisyon Teması ve Bağlı Kodlar

| Emisyon- 305 | Detay |
|--------------|--|
| 305-1 | Doğrudan (Scope 1) sera gazı emisyonları |
| 305-2 | Dolaylı Enerji (Scope 2) sera gazı emisyonları |
| 305-3 | Diğer Dolaylı sera gazı emisyonları |
| 305-4 | Sera gazı emisyonları yoğunluğu |
| 305-5 | Sera gazı emisyonlarının azaltılması |
| 305-6 | Ozon tabakasını incelten maddelerin (ODS) emisyonları |
| 305-7 | Azot oksitler (NOx), sülfür oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları. |

Bu çalışmaya konu edilen 19 işletmenin emisyon temasına ilişkin çözümlemesi Görsel 7'de sunulmuştur.



Görsel 7. Emisyon Teması ve Kod Dağılımı Görseli

Emisyon temasına ilişkin 128 kod içerisinde sera gazı emisyonlarının azaltılması kodu, 48 sıklıkla en yüksek sıklık değerine sahip koddur. Firmaların emisyon azaltımını hedefledikleri faaliyetleri bazında, gerçekleşen durumun nihai değerleri bu kod ile tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, firmaların saldıkları emisyon miktar-

larına karşın, sağladıkları emisyon tasarruf miktarlarını belirtmesi bakımından önemli bir göstergedir. Sera gazı emisyon azaltımı kodunda, 9 sıklık değeriyle İpra-gaz en yüksek skora sahip firmadır. Bu firmayı sırasıyla 7 sıklık değeriyle Tüpraş, 5 sıklık değeriyle Unilever takip etmektedir.

Kardemir temaya bağlı tüm kodlar esas alındığında, 10 sıklık değeri en çok öne çıkan firma olmuştur. 6 sıklık değeriyle Aselsan ikinci sırada yer almaktadır. Emisyon temasının, gerek sıklık gerek alt kodların içeriği bakımından, en fazla veri paylaşılan tema olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar bu durumu sanayi ve enerji üretim tesislerinin faaliyetlerinde karşı karşıya oldukları sıkı emisyon kontrolleri ile ilişkilendirmiştir.

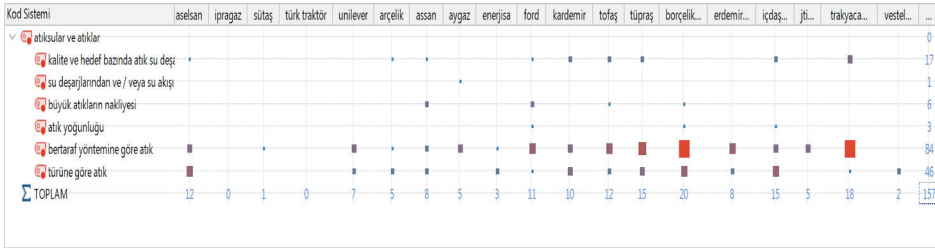
Atık Sular ve Atıklar

Atık sular ve atıklar teması, beş koddan oluşan bir tema olup, 1 Temmuz 2018'de veya sonrasında yayımlanan raporlar veya diğer materyaller için geçerlidir (GRI 306: Effluents and Waste, 2016, s. 2). GRI ölçütlerine göre atık sular-atıklar temasının detayları Tablo 7'deki gibidir.

Tablo 7. GRI- Atık Yönetimi Teması ve Bağlı Kodlar

| Atıksular ve Atıklar-306 | Detay |
|--------------------------|---|
| 306-1 | Kalite ve hedef bazında atık su deşarjı |
| 306-2 | Türüne ve bertaraf yöntemine göre atık |
| 306-3 | Atık yoğunluğu |
| 306-4 | Büyük atıkların nakliyesi |
| 306-5 | Su deşarjlarından ve / veya su akışından etkilenen su kütleleri |

Atık sular-atıklar teması analizde 157 sıklıkla en yüksek kod sıklık değerine sahip temadır. Bu çalışmaya konu edilen 19 işletmenin atık sular-atıklar temasına ilişkin çözümlemesi Görsel 8'de sunulmuştur.



Görsel 8. Atık sular ve Atıklar Teması ve Kod Dağılımı Görseli

Atık sular-atıklar temasına ilişkin 157 kod içerisinde, 84 sıklık değeri ile bertaraf yöntemine göre atık kodu öncelikli uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bertaraf yöntemine göre atık kodu, firmaların atıklarını dönüştürme, bertaraf etme, yakma, kullanma benzeri faaliyetlerine ilişkin atığın niteliğini değiştiren tüm etkinlik verileri kapsamında oluşturulmuştur. Bu kod, firmaların toplam atık tüketimlerine karşın bertaraf edilenlerine yönelik veri sunması bakımından önemli bir referans değeridir. Türüne göre atık kodu 46 sıklık değeri ile firmaların tüm atık miktarlarının detayı hakkında bilgi veren bir kod olarak öne çıkmaktadır.

Bertaraf yöntemine göre atık kodunda 13 sıklık değeriyle Trakyacam ve 12 sıklık değeriyle Borçelik uygulamada öncü olan firmalardır. Türüne göre atık kodunda ise 6 sıklık değeriyle Borçelik ve İçdaş öne çıkmakta, Tüpraş ve Kardemir ise bu firmaları takip etmektedir.

Atık sular ve atıklar temasında tüm kodlar bir arada değerlendirildiğinde Borçelik firmasının 20 sıklık değeri ile raporlamada en çok uygulamaya yer veren firma olduğu görülmüştür.

Sürdürülebilirlik raporu hazırlayan ve GRI indeksine göre veri sunan tüm işletmelerin atık sular-atıklar temasında veri sunma hususunda paylaşımcı olduğu tespit edilmiştir. Ancak firmaların atık miktarının rakamsal net değerini vermek yerine, atık bertarafına ilişkin verileri paylaştıkları görülmüştür. Buna karşın toplam atık tüketimini raporlarına yansıtmayan firmaların da olduğu görülmektedir. Bu durumun, özellikle çevre kirliliğine sebep olma konusunda hesapverebilirliği olmayan uygulamaları karartma işlevi gördüğü düşünülmektedir.

Çevresel Uyum

Çevresel sosyal sorumluluk, üretim için hammaddelerini doğadan karşılayan ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerle yine doğayı etkileyen sanayi kuruluşlarınca çevreyi korumaya yönelik gerçekleştirilen sosyal sorumluluk çalışmalarıdır (Tarhan, 2011,

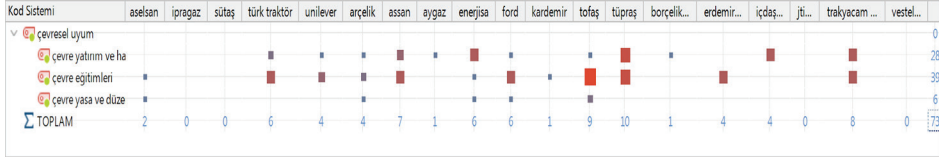
s. 540). Çevresel uyum teması, tek koddan oluşan bir tema olup, 1 Temmuz 2018'de veya sonrasında yayımlanan raporlar veya diğer materyaller için geçerlidir (GRI 307: Environmental Compliance, 2016, s. 2). GRI ölçütlerine göre çevresel uyum temasının detayları Tablo 8'deki gibidir.

Tablo 8. GRI- Çevresel Uyum Teması ve Bağlı Kodlar

Çevresel Uyum-307 Detay

307-1 Çevre yasa ve düzenlemelerine karşı uyumsuzluk durumları

Personelin çevresel farkındalığına ilişkin yüz yüze veya online eğitimlerin verilmesi, bu temaya ilişkin olarak tüm işletmelerin ortaklık sağladığı bir uygulamadır. Çevreye yapılan yatırım ve harcamalar ya da çevresel etki şikayetleri, çevre yasalarına uyumsuzluk cezaları vb. konularda kişi başına veya saat birimine düşen uygulama miktarı nispetince firmaların çevresel adaptasyonlarını somutlaştırdıkları görülmüştür. Çevre yatırım ve harcamaları, eğitimleri ve yasa düzenlemelere uyum verilerinin ve bilgilerinin paylaşım sıklığı dikkate alınarak kodlama yapılmıştır. Bu çalışmaya konu edilen 19 işletmenin çevresel uyum temasına ilişkin çözümü GÖrsel 9'da sunulmuştur.



Görsel 9. Çevresel Uyum Teması ve Kod Dağılım Görseli

Çevresel uyum temasına ilişkin 73 kod içerisinde, 39 sıklık değeriyle çevre eğitimleri kodu birinci sırada yer almaktadır. Bu kod, personelin hem kurumsal hem de bireysel olarak faaliyetlerinde çevreye yaklaşımlarında iyileştirici etki uyandırmayı hedeflemesi bakımından teşvik edici bir niteliği haizdir. Çevre eğitimleri kodunda 6 sıklık değeriyle Tofaş diğer firmaların önüne geçmiştir. Bu firmayı, Tüpraş, Türk Traktör, Assan, Ford, Erdemir, Trakyacam firmaları takip etmektedir.

Tüm kodlar birlikte değerlendirildiğinde öne çıkan firma ise 10 sıklık değeriyle Tüpraş firması olmuştur. Bu tema kapsamında, önemine rağmen 6 sıklık değeriyle en az paylaşımında bulunan kod, çevre yasa ve düzenlemelerine karşı uyumsuzluk durumları kodudur. 19 firma içerisinde yalnızca 5 firmanın raporunda bu koda

ilişkin veri paylaşılmıştır. Analizin çözümlenmesinin bir diğer bakış açısına göre, Tofaş 9 sıklık, Enerjisa 6 sıklık, Ford 6 sıklık, Arçelik 4 sıklık değeriyle, çevresel uyum temasında, tüm kodlar arasında dağılım göstermiş en yüksek uygulama sayısına sahip firmalardır.

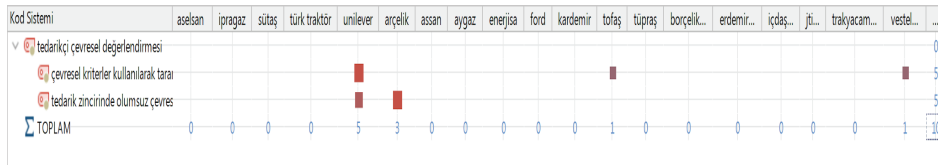
Tedarikçi Çevresel Değerlendirme

Tedarikçi çevresel değerlendirme teması, iki koddan oluşan bir tema olup, 1 Temmuz 2018’de veya sonrasında yayımlanan raporlar veya diğer materyaller için geçerlidir (GRI 308: Supplier Environmental Assessment, 2016, s. 2). GRI ölçütlerine göre tedarikçi çevresel değerlendirme temasının detayları Tablo 8’deki gibidir.

Tablo 9. GRI- Tedarikçi Çevresel Değerlendirme Teması ve Bağlı Kodlar

| Tedarikçi Çevresel Değerlendirme-308 | Detay |
|--------------------------------------|--|
| 308-1 | Çevresel kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler |
| 308-2 | Tedarik zincirinde olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler |

Bu çalışmaya konu edilen 19 işletmenin tedarikçi çevresel temasına ilişkin çözümlemesi Görsel 10’da sunulmuştur.



Görsel 10. Tedarikçi Çevresel Değerlendirmesi Teması ve Kod Dağılımı Görseli

Tedarikçi çevresel değerlendirme temasına ilişkin elde edilen toplam 10 kod içerisinde en sık tekrar eden ve öne çıkan tek bir kod olmadığı, her kod için dağılımın eşit olduğu görülmüştür. Temaya bağlı iki koddan sıklık bakımından toplamda 5 sıklık değeriyle Unilever, incelenen diğer firmalardan daha fazla veri paylaşmıştır. Oysa bu kod, çevresel sürdürülebilirlik için tedarik zincirinde yayılmış bir sürdürülebilirlik anlayışının önemine vurgu yapması bakımından oldukça önemli bir göstergedir. Öne çıkan işletme örneğinin Unilever olması, global ölçekteki bir firmanın tedarik zinciri yönetimi üzerinden sürdürülebilirlik konusuna daha fazla yatırım yaptığını düşündürmektedir.

Bulgular genel olarak bir araya getirildiğinde; bu çalışmaya konu olan 19 işletmenin sektörleri; enerji-petrol, otomotiv, elektrik-elektronik, demir-çelik, inşaat, cam-seramik, dış ticaret, hızlı tüketim, gıda-içecektir. Bu işletmelerin, GRI içerik indeks kodları veya raporlama temalarından farklı adlarla ve yapıda faydalandığı görülmüştür. Ancak her temanın kullanılmadığı görülmüştür. Bunlar arasında “emisyon ile su ve atıklar” temaları, tüm işletmelerin raporlamalarında yer verdiği ortak temalardır. Çevre temaları içerisinde “atık sular ve atıklar, emisyon ve enerji” temalarının en sık; “tedarikçi çevresel değerlendirmesi, biyoçeşitlilik ve malzemeler” temalarının ise işletmeler arasında en az yer verilen temalar olduğu görülmüştür (Görsel 2).

Sürdürülebilirlik raporunun yayımlanması tercihe bağlı iken; rapor içeriğinin ve çevresel sürdürülebilirlik konusunun işlenişinde de genel bir kıstas olmadığı görülmektedir. Bu durum firmaların çevresel sürdürülebilirlik faaliyetlerinde de şeffaflıklarında da nispi paylaşımı beraberinde getirmektedir.

Gerçekleştirdikleri ve hedefledikleri sayılarla işletmeler, raporlarında her bir temadan farklı düzeyde bahsetmektedir. İşletmeler çevresel sürdürülebilirlik tutumlarında çevre temalarından bazılarını nicel bazılarını ise sözel ifadelerle değinmiştir. Nitekim bazıları yalnızca tasarruf yönünde çalışmalarını olduğunu uygun gördüğü verilerle açıklarken bazılarıysa hem tüketim verilerini açıkça ifade etmiş hem de tasarruf yaptığı alanları da verilerle açıklamıştır. Bu durum işletmelerin raporlamalarında GRI ölçütlerini baz almalarına karşın veri ve açıklama hususunda keyfi davranabildiklerini göstermektedir.

Sonuç

İşletmelerin tutumlarında, şeffaflığı ve hesap verilebilirliği arttıran raporlama faaliyetleri, çevresel yaklaşımlar açısından kamuyu aydınlatarak meşruiyet kazanma işlevi görmektedir. Sürdürülebilirlik raporları hem çevresel etik hem de kurumsal sosyal sorumluluk davranışlarının bir karinesi olarak da düşünülebilir. Dolayısıyla raporlama, işletmelerin çevresel tutumlarını iyileştirmede teşvik edici rol oynayabilmektedir.

Kağncıoğlu (2009, s. 127), Yanık’ın ve Türker’in de çalışmalarında belirttiği üzere, raporlama uyum süreci başlangıçta işletmeler üzerinde baskı yaratırken, uzun vadede işletmelerin faaliyetlerinde istikrar ve güvenilirliği arttırmaktadır (2012, s. 297). Bu araştırmanın bulguları da bu durumu destelemektedir. İncelenen işletmelerin çevre raporlamasına yeni başladığı yıllarda raporlarında muğlak

bir anlatım benimsedikleri, ilerleyen yıllarda ise çevresel verilerin yıl bazında daha belirli kategoriler içinde ve net rakamlarla ifade edildiği tespit edilmiştir. Özellikle, düzenli olarak çevresel tüketim ve tasarruf tutumlarını paylaşan işletmelerin yıllar bazında yaklaşımlarına bakıldığında, raporlama dilindeki değişim fark edilmektedir. Yıllar içinde kapasite olarak büyümesine karşın tüketim verileri değerlerinin azaldığı, tasarruf veri değerlerinin arttığı işletme örnekleriyle karşılaşmıştır. Raporlamanın yarattığı baskı, uzun vadede olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Çevresel yaklaşımlarında raporlamaya yönelen işletmelerin, uyum sürecini özellikle “geri dönüşüm ve ham madde temini” benzeri temalar için öne çıkararak yönetmeleri, kendi çıkarlarına da hizmet etmektedir.

Öte yandan, Türkiye’deki başarılı 19 işletmenin çevresel sürdürülebilirliğe yaklaşımı, çevresel tutumlarını raporlamalarından hareketle değerlendirildiğinde, işletmelerin şeffaf olmak istemediği çevresel temalara hiç değinmediği ya da bu temalarda net olmayan (yüzdeler dilim ifadeleri, dolaylı anlatımlar, üstünlük ifade eden sözel açıklamalar vb.) açıklamalar beyan ettiği görülmüştür. Bu işletmelerin kendi sektörlerinde çevresel tutumlarını raporlamada öncü kurumlar olmalarına rağmen çevresel raporlamada kullandıkları verilerin cinsi önemli bir noktaya işaret etmektedir. İşletmeler kaynaktan tüketim yerine yalnızca nihai kullanıcının tüketim alışkanlıkları üzerinden elde edilen verilere yoğunlaşmakta ve böylece çevresel etkilerinin bir kısmını karartmaktadır. Her ne kadar “çevreyi kirleten tüketim toplumu” olgusu dikkate alınarak bu tür bir yaklaşımın benimsendiği düşünülebilse de Türkiye’de her yıl yaklaşık 30.000 insanın hava kirliliği sebebiyle öldüğü ve İstanbul, Ankara, Bursa, Kocaeli, Sakarya gibi illerin havayı kirleten başlıca şehirler olduğu bilinmektedir (TMMOB, 2019a, s. 4). Endüstriyel faaliyetlerin kontrolsüz sürdürülmesi ve yeterince denetlenmemesi, bölgedeki işletmelerin kontrolsüzce her türlü atığı yakma eğilimi vb. tutumlar kirliliğin ana kaynağını oluşturduğundan, işletmelerin çevresel tutumlarındaki duyarlılığı, inisiyatif alma kararlılığı ve raporlama biçimleri daha da önemli hale gelmektedir (TMMOB, 2019b, s. 35).

İşletmelerin çevresel yaklaşımlarını raporlama arzusu ve alışkanlıkları, paydaşlarına bu alandaki başarılarını takip etme fırsatı verse de raporlarda paylaşılan verinin türünde ve şeklinde tarafsızlık ve şeffaflık ancak standardizasyon zorunluluğuna bağlıdır. Araştırmanın analiz aşamasında, raporlama türünden sunulan veriye kadar birbirlerinden tamamen farklı olan işletme raporlarıyla karşılaşılmıştır. İncelenen sürdürülebilirlik raporlarının kriterler bazında farklılaşmasının sebebinin, çevresel raporlamanın tamamen gönüllülük esasına dayanmasıyla ilişkili olduğu kanısına varılmıştır. Çevresel raporlamanın zorunlu hale getirilmesi bu ba-

kımdan önemli görülmektedir. Ancak zorunlu standartların varlığının tek başına yeterli olamayacağı, sıkı denetimlerin ve yüksek cezai müeyyidelerin gerekliliğinin ve gönüllü uygulamalarının teşvik edilmesinin önemi de vurgulanmalıdır.

Diğer yönden Türkiye’de faaliyette bulunan büyük işletmelerin, GRI temalarında hangi kategorilere ağırlık verdiği hususu, sıklık değerine bakılarak ele alındığında ise “atık sular ve atıklar, emisyon ile enerji” temalarının öncelikli olduğu görülmüştür. Bu durum Dönmez Maç ve diğerlerinin çalışmasının bulgularıyla da örtüşmektedir (2019, s. 224). Yazarlar çalışmalarında Türkiye’de işletmelerin çevre, enerji maliyetleri, enerji verimliliği hususunda büyük adımlar attığını belirtmişlerdir. Bunun sebebinin, bu üç temanın sanayi ve enerji üretim tesislerinin faaliyetlerinde karşı karşıya oldukları çevrenin korunması ve kirliliğin önlenmesi hususunda alınacak tedbirlere ve belirlenen esaslara en sık konu olan temalar olmasıyla ilişkilendirilmektedir.

Türkiye’de 2008-2017 yılları arası en çok sürdürülebilirlik raporu yayımlayan sektör ve firmalar sırasıyla holdinge bağlı faaliyet gösteren firmalar, finans sektörü, enerji sektörüdür. 10 yıllık süreçte diğer sektörlerle göre en az sürdürülebilirlik raporu yayımlayan sektörler ise kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve elektronik sektörleridir (Gümrah ve Büyükepekçi, 2019, s. 315). Bu durum bir kez daha yaptırım ve standardizasyon ilişkisinin, çevresel yaklaşımların samimi, nesnel ve tutarlı şekilde yansıtılmalarındaki etkisinin önemini göstermektedir.

Bu araştırma yalnızca büyük ve başarılı işletmelere odaklanmaktadır. Toplam ihracatın %36,6’sı, ithalatın ise %21,5’ini gerçekleştiren (TÜİK, 2019 verileri), küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin çevre konusundaki uygulamalarının ilerleyen çalışmalarda ele alınması, Türkiye bağlamının daha derinlikli şekilde anlaşılması için önemli görülmektedir. Hof ve Hoştut, KOBİ’lerde KSS algısının karlılık, çevre ve toplumsal duyarlılık çerçevesinde ele alındığı ve enerji verimliliği, çevreci üretim sistemlerinin ve çevreci ürünlerin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir (2018, s. 118). Ancak KOBİ’ler özelinde çevresel sürdürülebilirliğin raporlanmasına ilişkin alanyazındaki boşluğa işaret etmek yerinde olacaktır.

Environmental Sustainability Approaches of Successful Companies in Turkey

Esra Dil, Zeynep Talaş

Enterprises are responsible for many activities that pollute the environment, whether it be noise pollution, water pollution, air emissions, soil pollution, transportation-related environmental problems, or manufactured waste disposal (European Commission, 2001, p. 11; Karacan, 2002, p. 5). The literature approaches the topic of environmental sustainability in two ways. The first is the viewpoint of institutions and enterprises that willingly take on environmental responsibility. Here, businesses involve actors who voluntarily fulfill their environmental responsibilities to design a world where all stakeholders win (Gibbs, 2000; Mol & Spaargaren, 2000). The second approach states that organizations realize their responsibilities regarding environmental sustainability due to sanctions from states or international organizations (Gould et al., 2004; Konak, 2009; Schnaiberg, 2002). At this point, a situation occurs where parties' interests come into conflict, and this issue should be evaluated ethically. According to Curi (2015, pp. 83–84), environmental ethics, unlike ethics, not only deals with interpersonal relations but also involves nature and future generations that have yet to be born. Thus, environmental ethics criticizes the arbitrary human behavior of putting themselves at the center of the

@ Dr. Öğr. Üyesi., Sakarya Üniversitesi, esradil@sakarya.edu.tr

0000-0002-8593-5387

@ Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, zeynep.talas1@ogr.sakarya.edu.tr

0000-0003-1440-3153

➔ Dil, E., Talaş, Z. (2021). Türkiye'de Faaliyet Gösteren Başarılı Şirketlerin Çevresel Sürdürülebilirlik Yaklaşımlarına Dair Bir Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 14 (2), ss. 201- 241.

✍ Research Paper

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2714
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

universe and advises respecting and taking into consideration the interests and rights of the entire universe as opposed to being “masters of the universe” (Curi, 2015, pp. 83–84).

Methodology

This study uses the content analysis method to analyze sustainability reports that 19 top-100 (as listed by Fortune, Capital, ISO) companies in Turkey have prepared within the framework of the GRI Standard criteria. The question guiding the research is how well large successful enterprises operating in Turkey comply with the environmental sustainability criteria accepted in the world. The GRI Standard criteria applied worldwide are one of the most important instruments that can demonstrate this harmonization.

Data Analysis

This study performs a content analysis of written documents in the context of GRI sustainability by adhering to the following stages: defining the analysis unit, selecting codes and categories, coding the documents, and expressing them using figures (Yıldırım & Şimşek, 2011, p. 187; Altunışık et al., 2005, p. 261). The study uses the content analysis version for objectively, systematically, and quantitatively describing the content of discourse or communications (Güler et al., 2015, p. 332). We have avoided basing our content analysis on interpreting the messages contained in the sustainability reports because reporting in Turkey is voluntary (Esen & Esen, 2018, p. 839) and chosen for enabling a financial advantage and branding an image (PricewaterhouseCoopers [PwC], 2012). Thus, the more prominently applied concepts in the context of Turkey will be shown through the numerical frequencies of the codes.

Coding Process

GRI-300 environmental sustainability within the framework of the GRI standards involves materials, energy, water and effluents, biodiversity, emissions, effluents and waste, environmental compliance, and supplier environmental assessment (GRI, 2020). We defined these eight dimensions and sub-dimensions of the GRI standardization framework, which has high sanctioning power worldwide, as the code list while creating the themes and codes. We did not perform any open coding. Themes and codes were adopted jointly for businesses that do and do not utilize the GRI content index. We have been able to detect the same codes despite businesses not using the GRI framework in the same way.

Trustworthiness

Trustworthiness and reliability in qualitative research can be achieved if the researcher observes the researched phenomenon as is and as objectively as possible (Kirk & Miller, 1986 as cited in Yıldırım & Şimşek, 2011, p. 255). According to Merriam (2015, p. 221), triangulation is a strategy that improves the credibility in checking the accuracy and authenticity of the research findings that emerge. Using criteria such as multiple researchers, multiple data sources, or multiple data collection methods come to the fore here. In this study, we have attempted to improve the trustworthiness of the research by having more than one researcher code the data and by considering the environmental sustainability phenomenon through multiple data sources.

Results

- Companies start their environmental sustainability reporting practices at different times and observe various behaviors when the reports are kept up-to-date without interruption.
- We have coded a total of 718 codes for the themes and codes in the entire data set.
- When considering the study sample, we have found no enterprise to comply with all eight categories simultaneously.
- Businesses tend to present environmental sustainability practices as high-performance criteria.
- Businesses that do not offer a GRI index design much shorter reports or don't share data regarding many codes. This is important in terms of demonstrating the importance of GRI standardization as a framework. This is because adopting this framework of reporting and preparing indexes clearly leads businesses toward greater accountability in their practices. Companies not submitting an index prepare reports with a more arbitrary attitude; this makes obtaining more transparent information about their environmental sensitivities more challenging.
- The three most prominent themes in the entire analysis are effluents and waste, emissions, and energy, followed by water and effluents, and environmental compliance. Regarding effluents and waste, businesses tend to share data on how to transform packaging systems, how to dispose of waste, and the types of waste.

- Regarding the theme of energy, more frequent data are found on how energy is saved by changing the type of energy used in production technologies.
- The themes of water and environmental compatibility also get reflected as a result of these improvements.
- Businesses that do not submit an index prefer to use general expressions in the language of the reports and refrain from sharing net consumption data by focusing on the amount of savings achieved.
- Businesses that do offer the GRI index share more detailed data regarding the codes, while businesses that do not provide the index tend to provide information on how much energy they save.
- Companies that do not offer the GRI index are among those with the lowest data frequency expressing the theme of water and effluents.
- Businesses that submit no data regarding the theme of biodiversity theme typically do not provide an index list.
- The theme of emissions has the most common data both in terms of frequency and sub-code content. Researchers have linked this to the stringent emission controls that industrial and power generation facilities face in their operations.
- All enterprises that prepare sustainability reports and present data according to the GRI index present common data regarding the theme of effluents and waste. However, companies were observed to share data on waste disposal instead of providing the numerical net value of their waste amounts.

Discussion

Sustainability reports can also be presumed as both behaviors befitting environmental ethics and corporate social responsibility. Therefore, reporting can play an encouraging role in developing enterprises' environmental attitudes.

As Kağnıcıoğlu (2009, p. 127) and Yanık and Türker (2012, p. 297) stated in their studies, compliance reporting initially creates pressure on businesses while in the long run increases stability and reliability in businesses' activities. The findings from our study also support this. The examined enterprises adopted ambiguous expressions in their first environmental reports while expressing their environmental data in more specific categories and with more precise annual figures in the following years.

The study's findings show enterprises to avoid mentioning environmental themes they'd rather not be transparent about or make ambiguous explanations such as expressing in percentages, using indirect expressions, or making verbal explanations with an air of superiority. Instead of source-based consumption, businesses only concentrate on the data obtained from end-users' consumption habits, thus obfuscating some of their environmental impacts.

Due to the uncontrolled forward motion of industrial activities and preliminary inspections, Turkish enterprises' tendency to burn all kinds of waste uncontrollably (Union of Chambers and Turkish Engineers and Architects [TMMOB], 2019b, p. 35) constitutes the main source of pollution. The sensitivity enterprises have in their environmental attitudes, their determination to take the initiative, and their reporting style have become even more critical. Effluents and waste, emissions, and energy are the prominent themes. This situation coincides with the findings from Dönmez Maç et al. (2019, p. 224), who stated enterprises in Turkey to have taken significant steps in terms of environment, energy costs, and energy efficiency. This corresponds to these three themes occurring the most often among the measures industrial and energy production facilities take in their activities and the principles they have specified for environmental protection and pollution prevention.

Between 2008-2017 in Turkey, the most influential sectors and companies to release sustainability reports were corporations and companies in the finance and energy sectors. Non-profit organizations and businesses in the electronics sector are the sectors publishing sustainability reports showing the lowest efficiencies (Gümrah & Büyükipekçi, 2019, p. 315). This situation once again shows the importance of the effect sanctions and standardized relationships have in reflecting environmental approaches sincerely, objectively, and consistently.

Conclusion

The 19 analyzed enterprises involve the energy-oil, automotive, electricity-electronics, iron-steel, construction, glass-ceramic, foreign trade, fast-moving consumer goods, and food-and-beverage sectors. These businesses benefit from GRI-content index codes or by reporting themes using different nomenclatures and structures. Among these, emissions and water are the common themes that all businesses include in their reports. The most frequently reported themes were effluents and waste, emissions, and energy while the least reported were supplier environmental assessment, biodiversity, and materials (see Figure 2).

Publishing a sustainability report is optional. No general criteria exist regarding how to handle report content and environmental sustainability. This situation can negatively affect companies’ transparency regarding their environmental sustainability activities.

Although businesses’ desire and habits for reporting their environmental approaches allow their stakeholders to monitor the business’ success in this field, objectivity and transparency regarding the types and forms of data shared in these reports only depends on obligations resulting from standardization. The differences in the examined criteria-based sustainability reports are related to the voluntary nature of environmental reporting. In this regard, making environmental reporting mandatory is considered essential. However, the insufficiency of just having mandatory standards should be emphasized, as well as the need for strict controls and costly sanctions and the importance of encouraging their voluntary implementation.

Kaynakça | References

- Altınbay, A. (2007). Çevresel maliyetlerin raporlanması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 11, 1-11.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (4. Baskı) İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- Amankwah-Amoah, J., Syllias, J., (2019). Can adopting ambitious environmental sustainability initiatives lead to business failures? An analytical framework. *Business Strategy and the Environment*, 1-10. DOI: 10.1002/bse.2361
- Bakan J. (2007). *Şirket: Kâr ve güç peşindeki patolojik kurum* (R.G. Ögdül, Çev.). İstanbul: Ayrintı Yayınları.
- Bergquist, A.K. (2017). Business and sustainability: New business history perspectives. Harvard Business School. Working Paper 18-034. Erişim Adresi: https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/18-034_39d7d71d-9e84-4e8b-97c0-0e626f75293c.pdf
- Bozaykut, T. (2020). Türkiye’de sürdürülebilirlik raporlaması uygulamaları. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 369-377. DOI: 10.30794/pausbed.645522
- CDP. (2019). *CDP climate change and water report 2019: Written on behalf of over 525 institutional investors with US\$96 trillion in assets Turkey Edition*. Erişim Adresi: <https://cdpturkey.sabanciuniv.edu/sites/cdpturkey.sabanciuniv.edu/files/cdpturkey2019.pdf>
- Capital Markets Board-CMB. (2003). *Corporate governance principals: Capital markets board of Turkey*. Erişim Adresi: <http://www.cmb.gov.tr/Sayfa/Dosya/84>.

- Coşkun, A., Ülgen, B. (2017). Örgüt yararına ahlaki olmayan davranış. *İş Ahlakı Dergisi*, 10 (2), 177-201. DOI: 10.12711/tjbe.2017.10.2.0008
- Curi, K. (2015). Meslek etiklerinde yeni bir boyut: Çevre etiği (H.Tepe, Çev.). *Etik ve meslek etikleri* (3. Baskı) içinde (83-89). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Çamlıca, Z., Akar, Sezen, G., (2014). Lojistik sektöründe sürdürülebilirlik uygulamaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11, 100-119.
- Dauvergne, P., Lister, J., (2013). *Eco-business: A big- brand takeover of sustainability* . Cambridge: MIT Press. Reviewed by Stephen E. Van Holde Kenyon College.
- Dışişleri Bakanlığı (2021). *Kyoto Protokolü*. Erişim Adresi: <http://www.mfa.gov.tr/kyoto-protokolu.tr.mfa> E. T.: 1.3.2021.
- Dönmez Maç, S., Aydın Turan, Ş., Okutan, S., Metin, O. (2020). The transition from philanthropy to corporate social responsibility (CSR) in developing countries: An analysis of award-winning CSR projects in Turkey. *İş Ahlakı Dergisi*, 13 (2), 146-170.
- Dönmez Maç, S., Aydın Turan, Ş., Okutan, S., Metin, O. (2019). Evolution of traditional philanthropy to corporate social responsibility: The overview of the context and practices in Turkey. *Bilgi*, 21 (2), 210-231.
- Emeksiz, M. (2007). Small hotel enterprises and environmental management. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 141-156.
- Enough, S.J. (2009). *The potemkin corporation: Corporate social responsibility, public relations and crises of democracy and ecology*. MA: McMaster University. Erişim Adresi: <https://www.collectionscanada.gc.ca/obj/thesescanada/vol2/002/NR58998.PDF>.
- Ertuna B. ve Tükel A. (2009).Türkiye’de KSS uygulamaları: Geleneksel ve küresel arasında. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 145-172
- Esen, M., Esen, D., (2018). Türkiye’de yayınlanan sürdürülebilirlik raporlarının sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi bağlamında incelenmesi: Nitel bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17, 827-844. DOI: 10.18092/ulikidince.433623.
- Gençoğlu, Ü., Aytaç, A., (2016). Kurumsal sürdürülebilirlik açısından entegre raporlamanın önemi ve BIST uygulamaları. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 72, 51-66. DOI: 10.25095/mufad.396719.
- Gibbs, D. (2000). Ecological modernisation, regional economic development and regional development agencies. *31(1)*, 9-19. DOI: 10.1016/s0016-7185(99)00040-8.
- Goc, K., and Kuskü, F. (2020). Sustainable human resources management from the language of reports. *Research Journal of Business and Management* (RJBM), 7(2), 95-115.
- Gould K., Pellow D., and Schainberg, A. (2004). Interrogating the treadmill of production. *Organization & Environment*, 17 (3), 296-316. DOI: 10.1177/1086026604268747.
- GRI. (2020). *Sürdürülebilirlik Raporu*. Erişim Adresi: <https://www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting/Pages/default.aspx> E.T.: 19.07.2020.
- GRI. (2019). *The business value of sustainability reporting* Erişim Adresi: <https://globalreportinginitiative.medium.com/the-business-value-of-sustainability-reporting-a7a29992a074> E.T.: 19.07.2020.
- GRI. (2017). *GRI Kuruluşu*. Erişim Adresi: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx> E.T.: 19.07.2020.

- Güler A., Halıcıoğlu M., Taşşın S. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma: İçerik analizi* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gümrah, A. ve Büyükipekçi, S., (2019). Türkiye’de sürdürülebilirlik raporlaması: 2008-2017 yılları arası yayınlanmış sürdürülebilirlik raporlarının incelenmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21, 305-323. DOI: 10.31460/mbdd.521540.
- Harymawan, I., Nasih, M., Ratri, M.C., Ningtyas S., Raden R.W., Shafie, R. (2020). Sentiment analysis trend on sustainability reporting in Indonesia: Evidence from construction industry. *Journal of Security & Sustainability Issues*, 3, 1017-1024. DOI: 10.9770/jssi.2020.9.3(25)
- Hedstrom, G.S.(2018). Sustainability : What it is and how to measure it. De Gruyter.
- Hof S. ve Hoştut S. (2018). AB ve Türkiye politikaları ekseninde KOBİ’ler ve kurumsal sosyal sorumluluk. *Selçuk İletişim*, 11 (1), 102-124.
- İklimhaber. (2019). Greta, Türkiye dahil beş ülkeyi BM’ye şikayet etti. Erişim Adresi: <https://www.iklimhaber.org/greta-turkiye-dahil-bes-ulkeyi-bmye-sikayet-etti/> E.T.: 3.3.2021
- Kağnıcıoğlu, D . (2010). Sosyal sorumluluk raporlarında çalışma ve istihdam göstergeleri . *Journal of Social Policy Conferences*, (57), 125-165
- Karacan, A.R. (2002). İşletmelerde çevre koruma bilinci ve yükümlülükleri, Türkiye ve Avrupa Birliği’nde işletmeler yönünden çevre koruma politikaları. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2, 1-11.
- Kaya, N. (2021). Küresel karbon emisyonları ekonomik toparlanmayla yeniden artışa geçti. Erişim Adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/kuresel-karbon-emisyonlari-ekonomik-toparlanmayla-yeniden-artisa-gecti/2161359> E.T.: 3.3.2021
- Khanna, M. (2001). Non-mandatory approaches to environmental protection. *Journal of Economic Surveys*, 15(3), 291-324.
- Khanna, M., and Brouhle, K. (2009). *The effectiveness of voluntary environmental initiatives: Governance for the environment*. Cambridge: Cambridge University Press. DOI: 10.1017/CBO9780511627170.008
- Kiliç, M. (2016). Online corporate social responsibility (CSR) disclosure in the banking industry: Evidence from Turkey. *International Journal of Bank Marketing*, 34 (4), 550-569. DOI: 10.1108/IJBM-04-2015-0060.
- Kiliç, M., Kuzey, C. and Uyar, A. (2015). The impact of ownership and board structure on Corporate Social Responsibility (CSR) reporting in the Turkish banking industry. *Corporate Governance*, 15 (3), 357-374. DOI: 10.1108/CG-02-2014-0022.
- Konak, N. (2009). Koşu bandı üretim teorisi ve ekolojik modernleşme teorisi arasındaki temel tartışmalar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 12 (1-2), 469-488.
- Lazol, İ., Muğal, E., Yücel, Y. (2008). Sürdürülebilir bir çevre için çevre muhasebesi ve KOBİ’lere yönelik bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38, 56-69.
- Merriam, S.B. (2015). Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber. (S. Turan, Çev.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Millennium Ecosystem Assessment. (2005). Ecosystems and human well-being: Biodiversity synthesis. Washington, DC, USA: World Resources Institute.
- Mol A.P.J., and Spaargaren G. (2000). Ecological modernisation theory in debate: A review. *Environmental Politics*, 9(1), 17-49. DOI: 10.1080/09644010008414511

- OECD. (2019). OECD Çevresel Performans İncelemeleri Türkiye 2019. Erişim Adresi: <https://webdosya.csb.gov.tr/db/ab/icerikler/oeecd-epr-tr-20190228120557.pdf> ISBN 978-605-5294-98-4
- Özalp, B. (2021). First massive mucilage event observed in deep waters of Çanakkale Strait (Dardanelles), Turkey. *J. Black Sea/Mediterranean Environment*, 27(1), 49-66
- Özdemir Z., Pamukçu F.(2016). Kurumsal sürdürülebilir raporlama sisteminin Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi kapsamındaki işletmelerde analizi. *İSMMM, Mali Çözüm Dergisi*.
- Patton, M.Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri. (M. Bütün, S. B. Demir, Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Portney, K.E. (2015). Sustainability. The MIT Press.
- PWC. (2020). SKD Türkiye, Reporting Matters Türkiye 2019 Raporu'nu açıkladı. Erişim Adresi: <https://www.pwc.com.tr/tr/basin-odasi/2020-basin-bulteni/skd-turkiye-reporting-matters-turkiye-2019-raporunu-acikladi.html>.
- PWC. (2012). Türk İş Dünyası'nda Sürdürülebilirlik Uygulamaları Değerlendirme Raporu. Erişim Adresi: https://www.pwc.com.tr/tr/publications/arastirmalar/pdf/pwc_surdurulebilirlik_raporu-2012.pdf.
- Roxas, B., and Coetzer, A.(2012). Institutional environment, managerial attitudes and environmental sustainability orientation of small firms. *Journal of Business Ethics*, 111, 461-476. DOI: 10.1007/s10551-012-1211-z.
- Schnaiberg A., Pellow D., and Weinberg A.(2002). The treadmill of production and the environmental state. *Treadmill & Environmental State*, 10, 15-32. DOI: 10.1016/S0196-1152(02)80004-7.
- Seyhan G. ve Yılmaz B. (2010). Sürdürülebilir turizm kapsamında konaklama işletmelerinde yeşil pazarlama: Calısta Luxury Resort Hotel. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 1, 51-74.
- Shastri, V., and Banerjee, P.M. (2010). Social responsibility and environmental sustainability in business : how organizations handle profits and social duties. Sage Publications Pvt. Ltd. E-book.
- SKD. (2016). Materials Marketplace projesi artık Türkiye'de. Erişim Adresi: <http://www.skdturkiye.org/haber/materials-marketplace-projesi-artik-turkiyede>.
- Swaim, J. A., Maloni, M. J., Napshin, S. A., and Henley, A. B. (2014). Influences on student intention and behavior toward environmental sustainability. *Journal of Business Ethics*, 124, 465-484. DOI: 10.1007/s10551-013-1883-z.
- Şenocak, B., and Bursalı M.Y. (2018). Awareness of environmental sustainability in enterprises and the relationship between green business practices and business succes. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 1, 161-183.
- Takigawa, T., Noguchi, R., and Ahamed, T. (2015). *Sustainability : Integrating agriculture, environment, and renewable energy for food security*. Nova Science Publishers, Inc.
- Tarhan, A. (2011). Kurumsal çevre sorumluluğu: Sanayi kuruluşlarının web sayfaları üzerine bir değerlendirme. *E-Journal of New World Sciences Academy Humanities*, 3, 539-558.
- The Economist. (2016). *In the thicket of it: Companies' green strategies*. 420 (9000), 54. Erişim Adresi: <https://www.economist.com/business/2016/07/28/in-the-thicket-of-it>.
- TMMOB. (2019a). Dünya çevre günü Türkiye raporu. Erişim Adresi: https://www.cmo.org.tr/resimler/ekler/10504079d7e9ced_ek.pdf?tipi=72&turu=X&sube=0.

- TMMOB (2019b). *Hava kirliliği raporu*. Erişim Adresi: <https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/2019.pdf>.
- Tokgöz N., Önce S. (2009). Şirket sürdürülebilirliği: Geleneksel yönetim anlayışına alternatif. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 249-275.
- TÜİK. (2020). *Küçük ve orta büyüklükteki girişim istatistikleri, 2019*. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Ististikleri-2019-37548#:~:text=KOB%2019%20y%C4%B1%20B1%20B1nda%20toplam,de%20%44'%C3%BCn%C3%BC%20olu%C5%9Fturdu>.
- United Nations. (2019). *Greta Thunberg tells world leaders 'you are failing us', as nations announce fresh climate action*. Erişim Adresi: <https://news.un.org/en/story/2019/09/1047052.e.t:3.3.2021>.
- UNESCO. (2008). An IOC Newsletter on toxic algae and algal blooms: Mucilage event associated with diatoms and dinoflagellates in Sea of Marmara, Turkey. *Harmful Algae News*, 36, ISSN 0020-7918.
- Yanık, S. ve Türker, İ. (2012). Sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk raporlamasındaki gelişmeler (tümeleştik raporlama). *İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (47), 291-308.
- Yıldıztekin, İ. (2009). The effect of environmental accounting on sustainable development. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 1, 367-390.
- Yıldırım, A., Şimşek H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri: İçerik analizi* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Zrnic, A., Starcevic, D.P., and Crnkovic, B. (2020). Recent trends in sustainability reporting: Literature review and implications for future research. *Ekonomski Vjesnik-Econviews*, 1, 271-283.

Comprehensive Review of the Marketing Ethics Literature: A Bibliometric Approach

Emre Yıldırım, Kazım Mert, Halil İbrahim Cebeci

Abstract: In this study, it is aimed to draw the general view of marketing ethics literature by evaluating the field via trend analysis with the journal-based evaluations obtained from a bibliometric approach. SCOPUS was selected as the database to search academic studies published between 2000-2020 via the keywords "Marketing" and "Ethics". After this process, which is called preliminary search, predetermined 55 topics related to marketing mix were searched among 6.254 articles and assigned to a specific concept list. Accordingly, 1.181 unique articles were analyzed to reveal the inferences of the marketing ethics literature. The results show that the publication trend of the marketing ethics field is rising over the fifty years. On the other hand, the increasing number of the published articles in the field needs an international journal named 'marketing ethics' for researchers to publish in a target-specific way. Additionally, the importance of some topics such as greenwashing, product design and safety, socially controversial products, sexuality advertising, and planned obsolescence come to the forefront with parallel to nowadays unethical behavior of practitioners. The findings also contribute to the Ethical Theory and Theory of Moral Development by identifying the ethical issues in the topic-specific level that match with the variables Perceived Ethical Problems, Ethical Intentions, and Corporate Ethical Values. In brief, the presence of unethical business practices in all areas of marketing makes 'marketing ethics' a substantial area for researchers.

Keywords: Marketing ethics, bibliometric analysis, systematic review, ethics literature, marketing mix, content analysis.

Pazarlama Etiği Literatürünün Kapsamlı İncelemesi: Bibliyometrik Bir Yaklaşım

Öz: Bu çalışma, alandaki dergilerden elde edilen verilerin bir trend analizini bibliyometrik yaklaşım esasında değerlendirerek, pazarlama etiği literatürünün genel bir görünümünü ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. 2000-2020 yılları arasında yayınlanan akademik çalışmaların taranmasında veritabanı olarak SCOPUS seçilmiş ve "Pazarlama" ile "Etik" anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Ön tarama olarak adlandırılan bu sürecin ardından, daha

@ Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, emreyildirim@sakarya.edu.tr

ID 0000-0001-8703-7743

@ Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, kmert@sakarya.edu.tr

ID 0000-0001-6762-6946

@ Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, hcebeci@sakarya.edu.tr

ID 0000-0001-5058-7741

➔ Yıldırım, E., Mert, K., Cebeci, H. İ. (2021). Comprehensive Review of the Marketing Ethics Literature: A Bibliometric Approach. İş Ahlakı Dergisi, 14 (2), ss. 242-269.

✎ Research Paper

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2059
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

📅 Başvuru : 31.01.2021
📅 Revizyon : 29.07.2021
📅 Kabul : 02.09.2021
📅 Basım : 11.2021

önceden belirlenen ve pazarlama karmasıyla doğrudan ilişkili olan 55 konu başlığı 6.254 makale arasında taratılarak belirli bir listeye aktarılmıştır. Bu doğrultuda, pazarlama etiği literatürüne ait çıkarımlara ulaşabilmek amacıyla 1.181 makale analiz edilmiştir. Bulgular, pazarlama etiği literatüründe basılan makale sayısının yıllar içinde arttığını göstermektedir. Diğer taraftan, bu artış, alan araştırmacılarının hedefe yönelik bir makale yayınlatabilmeleri için 'pazarlama etiği' kapsamlı uluslararası bir derginin varlığına ihtiyaç doğurmuştur. İlaveten, yeşil göz boyama, ürün tasarımı ve güvenliği, sosyal açıdan tartışmalı ürünler, reklamda sex ögesi ve planlı eskitme gibi konular, günümüz işletmelerinin gerçekleştirdiği etik dışı uygulamalara paralel olarak ön plana çıkmaktadır. Bulgular, Algılanan Etik Problemler, Etik Niyetler ve Kurumsal Etik Değerler değişkenleri ile eşleşen etik problemlerin konu seviyesinde tanımlanmasını sağlayarak aynı zamanda Etik Teorisi ve Ahlaki Gelişim Teorisi'ne de katkıda bulunmaktadır. Özetle, pazarlamanın her alanında gerçekleşen etik dışı uygulamaların varlığı 'pazarlama etiği'ni oldukça önemli bir çalışma alanı haline getirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pazarlama etiği, bibliyometrik analiz, sistematik inceleme, etik literatürü, pazarlama karması, içerik analizi.

Introduction

"Marketing is the art of persuasion and some manipulation" says Kotler, Kartajaya & Setiawan (2010: p.31). In that case, all marketing activities may be considered as practices that involve some persuasive methods. There is no problem when the artists -in other words companies- perform this process in accordance with the rules. However, when it comes to convincing consumers in an increasingly competitive marketplace, companies may frequently approach some tricks via different tools related to the 4Ps of marketing and others. Ambition for more profit, to gain more market share, and to beat competitors may force managers/marketers, especially those who have Friedman's perspective (Friedman, 1970), to practice in an unethical way.

This orientation makes ethics insight and being socially responsible in marketing vital due to the reflection of its practices on the society directly (Singhapakdi, 1999). Furthermore, it is the key element for managers to enlarge the boundaries of the company's market; because, consumers tend to trust companies that see them as *humans to care*, not as just people to sell to (Kotler et al., 2010). That's why companies should turn their focus from sales to act ethically. This tendency puts the issues of "ethics" in marketing to the center. Actually, the issue of "ethics" in marketing is a concept that has been at the center for a long time. As Tosun (2020) asserted, what makes it more critical stems from the increasing level of unethical and deceptive marketing practices.

The above-mentioned change can also be seen in the scopes of marketing ethics definitions. For instance, while marketing ethics were defined as "*the judgment of marketing activities as morally right and wrong*" (Smith & Murphy, 2012: p.2) from a narrow perspective, now it refers to "*practices that emphasize transparent, trustworthy and responsible marketing policies and activities that embodies all the stakeholders*" (Murphy, 2017: p.85). Starting from this crossroad, marketing ethics is not simply

evaluating the business practices as right and wrong. Conversely, it is the compass that guides businesses', consumers', and other stakeholders' behavior. Thus, marketing ethics becomes more important owing to the increased level of coverage today.

The increased level of unethical business practices and the expanding coverage of marketing ethics field in recent years also attracted the attention of researchers. According to the research conducted by Eagle, Dahl, De Pelsmacker & Taylor (2020), based on Google Scholar data, the number of the published articles related to marketing ethics are increasing over the years. Although there were only 29 articles published before the 1970s, the number reached 1.100 up to 1999 over the ongoing years. From the beginning of the 2000s to the end of 2019, 11.300 published articles were reported, which means that marketing ethics is a potential field to research and will continue to be a promising field for researchers in the future as well.

Despite this increase in the number of articles, the field has to be investigated deeply from the perspective of topics related to 4Ps of marketing to reveal the gaps and saturated points in the literature for researchers, including marketing managers and policymakers. Because this field involves many categories and sub-topics from the issues related to the product (e.g., counterfeit products, label misleading, deceptive packaging), price (e.g., misleading pricing, predatory pricing, price gouging), place (e.g., slotting fee, commercial bribery, grey market) and promotion (e.g., deceptive ads., women presentation in ads., fake news) (Kaufmann, Smith & Ortmeier, 1994; Chonko, 1995; Levy & Weitz, 2004; Parsons, 2008; Zwolinski, 2008; Yıldırım & Mert, 2020). To this end, a better understanding of the area via a comprehensive literature review of the marketing ethics field may guide researchers and companies on what to do or not.

Literature reviews are highly valued studies in academia since they present the general view and orientation of a certain field (Bhimani, Mention & Barlatier, 2019). Hence, these studies are classified as publication and concept-oriented. In publication-oriented studies, assertions of a publication on a particular subject are evaluated, while in concept-oriented studies, the collective evaluation of publications categorized under certain fields is made (Webster & Watson, 2002). Especially in recent years, concept-oriented studies have come to the fore as a natural result of the easy access to academic publications with online technologies and the presence of many new open-access resources.

Table 1 delineates the literature reviews related to marketing ethics in the field. Considering the table, the research done by Tsalikis & Fritzdche (1989) is the

most comprehensive publication-oriented review study in terms of both coverage in the marketing ethics field and the number of studies examined. They examined approximately 300 articles in terms of normative (ethical codes, normative ethical decision models, specific area of marketing and ethical abuses) and positive approaches (causes of unethical behavior, the ethics of future executives, the relationship between ethical behavior and profitability, social marketing ethics and cross-cultural studies).

Table 1. Literature Reviews Related to Marketing Ethics

| Author, Year | Title | Sample Size | Methodology | Review Approach | |
|----------------------------------|---|----------------|-------------|-------------------|--|
| | | | | Journal Based | Concept Based |
| Tsalikis & Fritzdche, 1989 | Business Ethics: A Literature Review with a Focus on Marketing Ethics | ~300 | Manual | No | All related concepts of marketing ethics theory |
| Nil & Schibrowsky, 2007 | Research on Marketing Ethics: A Systematic Review of the Literature | 421 | Manual | Yes, (58 Journal) | 22 Topics in 3 categories (Functional areas (4Ps), marketing sub-discipline, ethics-related) |
| Schlegel-milch & Öberseder, 2010 | Half a Century of Marketing Ethics: Shifting Perspectives and Emerging Trends | 538 | Manual | Yes, (58 Journal) | 18 Marketing ethics topics |
| Javalgi & Russel, 2018 | International Marketing Ethics: A Literature Review and Research Agenda | 83 | Manual | Yes, (58 Journal) | 6 Marketing ethics topics |

On the other side, the research made by Nill & Schibrowsky (2007) can be considered the most basic example of concept-oriented studies in marketing ethics. The researchers generated a topical categorization based on the functional areas of marketing (4Ps), marketing sub-disciplines, and ethics-specific topics relevant for marketing. Consequently, they evaluated 421 published articles from the perspective of the 22 main headings (including 4Ps, topics from sub-disciplines, and specific ethics topics) related to marketing ethics.

The topics determined by Nill & Schibrowsky (2007) have also provided the basis for Schlegelmilch & Öberseder (2010) and Javalgi & Russel (2018) to prepare literature reviews. The authors Schlegelmilch & Öberseder (2010) did concept-oriented research based on the list (including 18 marketing ethics topics) they determined. This study, in which 538 articles were examined, stands out as the most representative article in the field of marketing ethics. In the meantime, Javalgi & Russel (2018) evaluated marketing ethics topics from the perspective of international marketing and examined the articles in consideration of 6 topics (culture and ethics, ethical problems and judgments, moral philosophies, deontological and teleological evaluation, marketing education, and corporate ethical values) related to marketing ethics.

To draw the general view, and determine the orientation of a certain field, a literature review has to be carried out in a holistic way by including as many articles as possible from the field. However, conducting this process via traditional analysis methods leads to the waste of time and effort. The bibliometric analysis method provides a systematic evaluation of the field (Xu, Chen, Jia, Brown, Gong, & Xu, 2018). In recent years, bibliometric studies have come to the fore thanks to collective evaluation and analysis approaches (Eskin & Kurt, 2020). Especially, thanks to the emergence of free software and the fact that academic publication databases such as SCOPUS and WOS offer collective outputs suitable for such analysis, publications based on bibliometric analysis are seen in many fields (Feng, Zhu & Lai, 2017). In the field of marketing ethics, such a systematic literature review based on bibliometric analysis has not been encountered.

Considering the previous literature reviews that are seen as limited in terms of the examined articles, it is believed that bibliometric tools particularly can enhance the representation ability of the marketing ethics field. Since these tools offer different perspectives, the present study provides a concept-oriented and systematic literature review on the articles about marketing ethics which were published in business literature between 2000-2020. In this study, it is aimed to reveal a com-

prehensive view of the field and provide some hints that illustrate the change of the field within this 20-year process for academics and professionals. To this end, the issues related to marketing ethics will be presented from the perspective of the marketing mix in the ongoing sections. Then, some evaluations based on the findings will be made after explaining the systematic literature review method.

Methodology

Literature reviews are an essential approach in determining the general situation and future trends of a specific area. If the area to be reviewed in given studies can be narrowed sufficiently, the approach where the studies are evaluated one by one in a certain system can be preferred. However, if a broader field survey is planned, informatics-supported semi-automatic analysis processes may be needed. In general, field studies supported by statistical analysis, which are called Bibliometric (scientometrics or citation analysis) analysis, have been preferred in recent years because they can facilitate the examination of many documents. In this study, bibliometric approaches were preferred to explore the general situation, orientation, and future trends of marketing ethics in 2000s. The field research method to be followed in the study is presented in Figure 1 below.

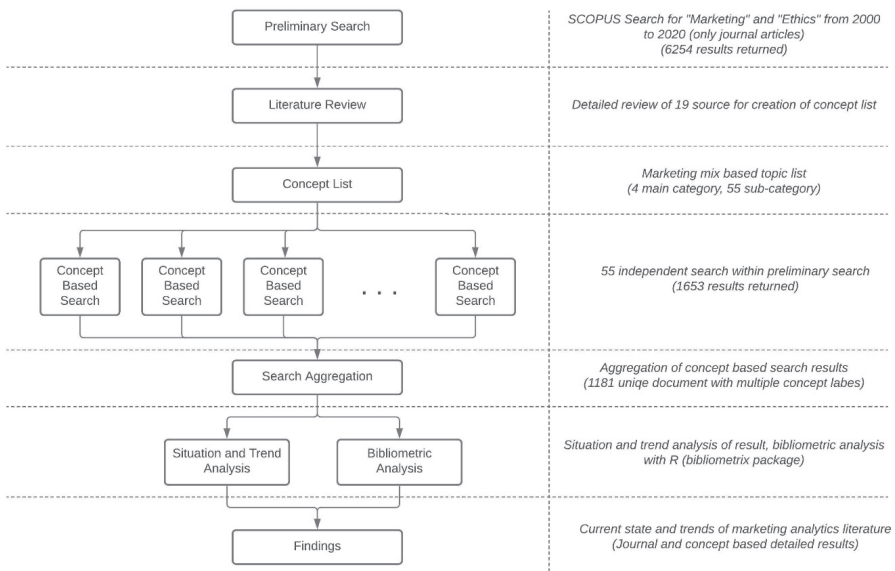


Figure 1. Systematic Review Methodology of Marketing Ethics Literature

In order to conduct a concept-oriented field search in the area of marketing ethics, it is necessary to select suitable studies to evaluate the total number of publications in the field and create a concept list by making a pre-search among these publications. The first step in this stage, which is called Preliminary Search, is to determine the search word criteria and select the appropriate academic publication database. At this point, SCOPUS, which indexes a wide range of academic publications, has been selected as the database at the stage of data collection. The preliminary search was finalized by filtering the obtained results by searching the keywords “Marketing” and “Ethics” and choosing academic articles published in English between 2000-2020. Abstracts and bibliometric data of a total of 6.254 articles have formed the first review.

In the second stage, an evaluation was made on the resources obtained from the literature search, and then the necessary lists were created for the concept-oriented searches. Afterwards, in the next stage, the marketing ethics topics based on the marketing mix are determined in Table 2. Finally, indexing was performed from the perspective of the four main topics. These topics were divided into 55 (10 topics from product, 16 topics from price, 13 topics from place, and 16 topics from promotion) sub-topics in total.

Table 2. The Marketing Ethics Topics Based on the Marketing Mix

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|---|
| Product-Related Topics | Product design and safety | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Misleading or missing information on labels / Label misleading | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Warning labels | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Package misleading / Deceptive packaging | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Product recalls | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Void warranty | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Counterfeit products | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Socially controversial products | √ | | | | | | | | | | | | | √ |
| | Environmentally incompatible products | √ | | | | | | | | | | | | | √ |
| | Planned obsolescence | √ | | | | | | | | | | | | | √ |
| Price-Related Topics | Non-price price increase | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Price discounting | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Price advertising / Bait and switch pricing | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Price fixing / Resale price maintenance | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Predatory pricing | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Discriminatory pricing / Price discrimination | √ | | | | | | | | | | | | √ | |
| | Misleading pricing (High-low pricing & Comparative pricing) | √ | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| | Pricing cartels / Price fixing agreement | | | | √ | | | | | | | | | | √ |
| | Dumping | | | | √ | | | | | | | | | | √ |
| | Price displays / Price tags | | | | | | | | | | | | | | √ |
| | Price gouging / Excessive pricing | | | | | √ | | | | | | | | | √ |
| | Abuse of dominant position | | | | | | √ | | | | | | | | √ |
| | Black markets | | | | | | | √ | | | | | | | √ |
| | Odd-ending pricing / Odd-even pricing/Fractional pricing | | | | | | | | √ | | | | | | √ |
| | Price differentiation / Price disparity | | | | | | | | | √ | | | | | √ |
| | Price discrepancy / Shelf and cash register price mismatch | | | | | | | | | | | | | | √ |

Continued

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|---|--|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| Place-Related Topics | Slotting fee / Slotting allowance / Trade spending | | | | | | | | | √ | | | | √ |
| | Commercial bribery | | | | | | | | | √ | | | | √ |
| | Gray market / Parallel import | | | | | | | | | √ | | | | √ |
| | Exclusive territory / Territorial restrictions | | | | | | | | | √ | | | | √ |
| | Exclusive dealing agreement | | | | | | | | | √ | | | | √ |
| | Tying contracts | | | | | | | | | √ | | | | √ |
| | Refusals to deal | | | | | | | | | √ | | | | √ |
| | Dual distribution | | | | | | | | | √ | | | | √ |
| | Backdoor selling | | | | | | | | | | | √ | | √ |
| | Offering bribe | | | | | | | | | | | √ | | √ |
| | Business espionage / Corporate espionage | | | | | | | | | | √ | √ | | √ |
| | Unfair recruitment | | | | | | | | | | | √ | | √ |
| | Trade libel / Competitor defamation | | | | | | | | | | | √ | | √ |
| | Promotion-Related Topics | Deceptive advertising | √ | | | | | | | | | | | |
| Puffery / Exaggerating advertising | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Comparative advertising | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Using children in advertising / Advertising to children | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Women presentation in ads. / Image of women / Body portrayals / Body image ads. | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Sexuality advertising | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Coupon fraud | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Sweepstakes, contests, and games | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| High-pressure persuasion | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Customer discrimination | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Misinterpretation | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Offering gifts | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Exclusionary behavior | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Interfering with competitive offerings | | √ | | | | | | | | | | | | √ |
| Offering deceptive information | | | | | | | | | | | | | √ | √ |
| False agenda / Fake news | | | | | | | | | | | | | √ | √ |

Sources: Chonko, 1995¹; Kaufmann et al., 1994²; Kaplow, 2013³; Delener, 1998⁴; Zwolinski, 2008⁵; Macatangay, 2001⁶; Robie, Kidwell Jr. & King, 2003⁷; Choi, Li, Rangan, Chatterjee & Singh, 2014⁸; Fassnacht & Unterhuber, 2016⁹; Levy & Weitz, 2004¹⁰; Budiono & Sawitri, 2017¹¹; Varinli, 2013¹²; Parsons, 2008¹³; Yildırım & Mert, 2020¹⁴.

In the concept-based research stage, sub-topics in Table 2 were searched among 6.254 articles obtained from preliminary search and assigned to a specific concept list. Then, 1.653 unique articles were cataloged according to the concept index lists of marketing ethics. This list is repetitive because some articles contain more than one topic. In the next stage, the integration process was carried out to get rid of the above-mentioned repetition. Finally, the corpus creation stage was completed by determining 1.181 articles as ready for the analysis. Thanks to the concept-based search model, since each article is cataloged according to 55 sub-topics during the collection stage, there was no need for a new coding afterward.

The analysis phase includes three different types of analyses. First, the situation analysis includes detailed frequency tables and their derivatives prepared as concept-oriented. The current status of the marketing ethics literature is evaluated on a yearly basis with the help of this analysis. In trend analysis, it is aimed to make inferences about the future of the marketing ethics literature by determining the direction of the change in the current situation by using time series modeling with the regression method. In the bibliometric analysis, the bibliometric package and Biblioshiny interface within the R software language were used to perform journal-oriented comparative analyses.

The last part (findings) aimed to make an aggregated assessment on the field of marketing ethics by combining the subject-oriented analysis results from the situation and trend analysis with the journal-based evaluations obtained through bibliometric analysis.

Findings

This section is categorized by narrowing from general to specific as *General Perspective*, *Journal Perspective*, and *Topic Perspective* to draw the orientation of the marketing ethics field more accurately for researchers and practitioners as well.

General Perspective

Considering Table 3, 1.181 articles (1.373 articles due to multiple indexing) were published in the field of marketing ethics during the process beginning from 2000 up to 2020/Q3. Thus, the number of the published articles related to marketing ethics is on the rise during the 20-year period.

This tendency can also be seen in Figure 2 more clearly. The first two marketing mix elements most studied emerged as promotion (38%) and product (35%),

Table 3. The Numbers and Percentages of the Published Articles in 20 Years

| Years | Product | Price | Place | Promotion | Total |
|--------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|---------------|
| 2000 | 2 (0,20) | 2 (0,20) | 2 (0,20) | 4 (0,40) | 10 |
| 2001 | 4 (0,29) | 6 (0,42) | 0 (-) | 4 (0,29) | 14 |
| 2002 | 1 (0,08) | 6 (0,46) | 1 (0,08) | 5 (0,38) | 13 |
| 2003 | 0 (-) | 0 (-) | 0 (-) | 6 (1,00) | 6 |
| 2004 | 3 (0,19) | 3 (0,19) | 2 (0,13) | 8 (0,49) | 16 |
| 2005 | 8 (0,57) | 1 (0,7) | 1 (0,7) | 4 (0,29) | 14 |
| 2006 | 6 (0,30) | 7 (0,35) | 1 (0,05) | 6 (0,30) | 20 |
| 2007 | 11 (0,37) | 5 (0,17) | 4 (0,13) | 10 (0,33) | 30 |
| 2008 | 7 (0,21) | 10 (0,29) | 5 (0,15) | 12 (0,35) | 34 |
| 2009 | 26 (0,41) | 15 (0,23) | 5 (0,08) | 18 (0,28) | 64 |
| 2010 | 15 (0,28) | 6 (0,11) | 8 (0,15) | 24 (0,46) | 53 |
| 2011 | 22 (0,39) | 9 (0,16) | 1 (0,02) | 25 (0,43) | 57 |
| 2012 | 20 (0,40) | 9 (0,18) | 4 (0,08) | 17 (0,34) | 50 |
| 2013 | 22 (0,31) | 14 (0,19) | 7 (0,10) | 29 (0,40) | 72 |
| 2014 | 32 (0,31) | 19 (0,18) | 7 (0,07) | 45 (0,44) | 103 |
| 2015 | 34 (0,38) | 15 (0,17) | 5 (0,05) | 36 (0,40) | 90 |
| 2016 | 50 (0,43) | 18 (0,16) | 5 (0,04) | 43 (0,37) | 116 |
| 2017 | 38 (0,33) | 17 (0,15) | 11 (0,09) | 50 (0,43) | 116 |
| 2018 | 37 (0,30) | 29 (0,24) | 8 (0,07) | 49 (0,39) | 123 |
| 2019 | 75 (0,39) | 40 (0,21) | 7 (0,04) | 72 (0,36) | 194 |
| 2020 | 61 (0,35) | 49 (0,27) | 8 (0,04) | 60 (0,34) | 178 |
| Total | 474 (0,35) | 280 (0,20) | 92 (0,07) | 527 (0,38) | 1.373* |
| Q1 | 195 (0,35) | 121 (0,21) | 36 (0,06) | 213 (0,38) | 565 |
| Q2 | 96 (0,34) | 52 (0,19) | 16 (0,06) | 117 (0,41) | 281 |
| Q3 | 19 (0,27) | 14 (0,20) | 5 (0,07) | 32 (0,46) | 70 |
| Q4 | 2 (0,20) | 1 (0,20) | 1 (0,10) | 6 (0,60) | 10 |
| M** | 312 (0,34) | 188 (0,20) | 58 (0,06) | 368 (0,40) | 926 |
| O** | 162 (0,36) | 92 (0,21) | 34 (0,08) | 159 (0,35) | 447 |

* The total number of unique articles is 1.181. There are articles indexed within more than one marketing mix element at the same time. ** M: Marketing journals, O: Other journals.

respectively. On the other hand, place (7%) was not preferred by researchers as much as others in marketing ethics. This finding might originate from the fact that the place (distribution of the products) as an element of the 4Ps of marketing is an interdisciplinary area. It is also studied in the field of logistics, supply chain management, and manufacturing which can be regarded as the sub-disciplines of engineering (Huang, Wang & Dismukes, 1970).

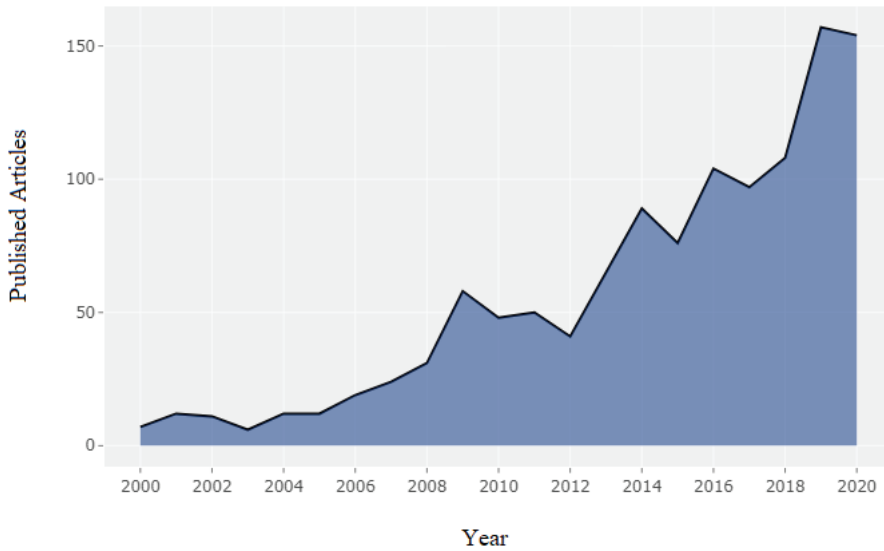


Figure 2. The Change in the Number of the Published Articles in 20 Years

As mentioned above, the rise of publishing in marketing ethics continues up to 2020, although there are some minor declines in the 20-year period. Nevertheless, almost an 18-fold increase from 2000 to 2020/Q3 indicates that marketing ethics is a promising area for researchers even if 2020 is not completed yet.

Table 4. Published Article Numbers and Percentages Based on the 5-Year Period

| | 2000-2005 | 2006-2010 | 2011-2015 | 2016-2020 | Total |
|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------|
| Product | 18 (0,04) | 65 (0,14) | 130 (0,27) | 261 (0,55) | 474 |
| Price | 18 (0,06) | 43 (0,15) | 66 (0,24) | 153 (0,55) | 280 |
| Place | 6 (0,07) | 23 (0,25) | 24 (0,26) | 39 (0,42) | 92 |
| Promotion | 31 (0,06) | 70 (0,13) | 152 (0,29) | 274 (0,52) | 527 |

Table 4 aims to reveal the rise of publishing in marketing ethics prominently. It represents the numbers and percentages of the published articles from the 5-year period perspective. Considering the publishing trend, the elements of the product, price, and promotion have a 2-fold increase in every 5-year group while the place has less. This normalcy may be explained via the increased access to electronic sources at the same time.

Journal Perspective

Journal, author, and subject-oriented analyses are used while making the general assessment of the field in comprehensive literature reviews. In this section, a journal-based evaluation of the marketing ethics literature is made.

Table 5. The Most Publishing Journals in the Area of Marketing Ethics

| Sources | Articles | Q? |
|--|----------|----|
| JOURNAL OF BUSINESS ETHICS** | 57 | Q1 |
| EUROPEAN JOURNAL OF MARKETING* | 39 | Q2 |
| JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH* | 37 | Q1 |
| JOURNAL OF MARKETING MANAGEMENT* | 35 | Q1 |
| JOURNAL OF THE ACADEMY OF MARKETING SCIENCE* | 32 | Q1 |
| JOURNAL OF MACROMARKETING* | 30 | Q2 |
| JOURNAL OF ISLAMIC MARKETING* | 29 | Q2 |
| JOURNAL OF PUBLIC POLICY AND MARKETING* | 29 | Q1 |
| ASIA PACIFIC JOURNAL OF MARKETING AND LOGISTICS* | 28 | Q1 |
| JOURNAL OF MARKETING* | 23 | Q1 |
| JOURNAL OF CLEANER PRODUCTION** | 21 | Q1 |
| INDUSTRIAL MARKETING MANAGEMENT* | 20 | Q1 |
| JOURNAL OF CONSUMER MARKETING* | 20 | Q2 |
| MARKETING THEORY* | 18 | Q1 |
| BRITISH FOOD JOURNAL** | 17 | Q1 |
| JOURNAL OF MARKETING COMMUNICATIONS* | 17 | Q1 |
| MARKETING INTELLIGENCE AND PLANNING* | 16 | Q2 |
| PSYCHOLOGY AND MARKETING* | 16 | Q2 |
| JOURNAL OF RETAILING AND CONSUMER SERVICES* | 15 | Q1 |
| AUSTRALASIAN MARKETING JOURNAL* | 14 | Q2 |

* Marketing journals; ** Other journals

Table 5 represents the most preferred 20 journals from the area of marketing ethics. The Journal of Business Ethics is at the top with 57 published articles in terms of article numbers, which proves that researchers mostly prefer to publish articles related to marketing ethics in a journal indexed out of the marketing field. In this manner, the lack of a *marketing ethics journal* pushes researchers to choose a journal outside the field. In addition to this, 95 published articles outside the field of a total of 513 show that almost one of every five article is submitted to journals outside the field by researchers. Combining these findings with the total number of published articles related to marketing ethics from journals only in the business area till 2020/Q3 (178 articles), this marketing ethics journal may have an excellent article repository.

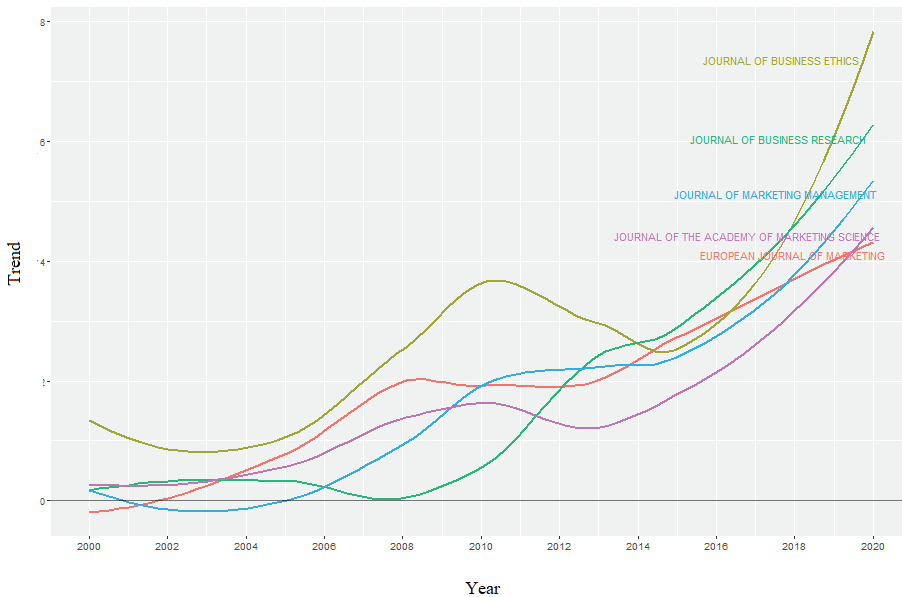


Figure 3. 20-Year Trend for the most Publishing 5 Journals

Figure 3 also supports the above-mentioned findings related to the shifting of researchers from marketing journals to outside the field. Considering the last five years, researchers canalize publishing their articles from the two leader marketing journals: the European Journal of Marketing and the Journal of Business Research (see also Table 5) to the Journal of Business Ethics. The acceleration of publishing at the Journal of Business Ethics is outstanding, particularly in the last two years.

On the other hand, considering the number of citations from Figure 4, the journals indexed in the marketing area (e.g., Journal of the Academy of Marketing

Science and Journal of Marketing), which fall behind the journals from outside the field, come into prominence this time. Meanwhile, the Journal of Business Ethics at the second place emphasizes the importance of the ‘ethics’ issue and highlights the need for a *marketing ethics journal* once again.

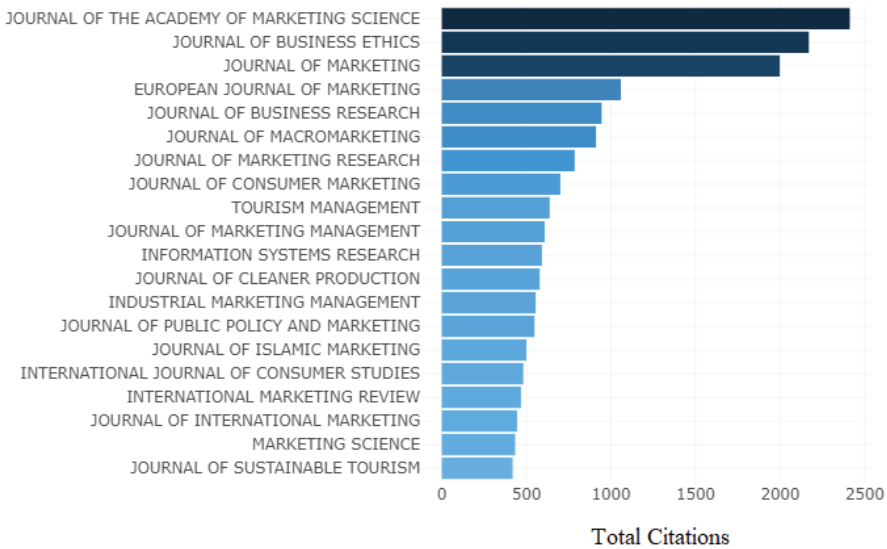


Figure 4. Top 20 Journals in terms of Citation Numbers

It is an undeniable fact that the trend in publishing in the field of marketing ethics is increasing over the past 20 years. However, researchers are obliged to submit their manuscripts to other journals with different scopes due to the lack of marketing ethics journals. Articles are widespread among the journals from the business area, although the field has many topics inside. Therefore, examining the field in terms of topics of marketing ethics can lead to clearer results.

Topic Perspective

In order to draw the picture of the marketing ethics field more clearly, it has to be reduced to the topic perspective from a general standpoint. This process is found to be very important due to reveal the gaps in the literature and gives researchers insight into the publishing tendency of the topics.

According to Table 6, researchers mostly prefer to study the topics related to marketing ethics coming from the product, promotion, and pricing elements,

respectively. However, considering the table's left column, 'product design and safety' and 'greenwashing' are the most challenging topics among researchers. This finding may be due to the interdisciplinary nature of these topics; additionally, the significant effects of companies' sustainability claims on green consumerism owing to the rapid growth in the green product market, as Urbanski & ul Haque (2020) mentioned.

Table 6. Publishing Preferences of Marketing Ethics Topics in Journals

| The most studied 10 topics | | The least studied 10 topics | | | |
|----------------------------|---|-----------------------------|----|--|-------|
| 1 | Product design and safety ^{p1} | 1,206 | 1 | Slotting fee / Slotting allowance / Trade spending ^{p3} | 0,023 |
| 2 | Greenwashing ^{p4} | 0,965 | 2 | Commercial bribery ^{p3} | 0,051 |
| 3 | Price discounting ^{p2} | 0,606 | 3 | Offering deceptive information ^{p4} | 0,056 |
| 4 | Misleading pricing (High-low pricing & Comparative pricing) ^{p2} | 0,555 | 4 | Exclusive territory / Territorial restrictions ^{p3} | 0,057 |
| 5 | Women presentation in advertising / Image of women / Body portrayals / Body image advertising ^{p4} | 0,535 | 5 | Non-price price increase ^{p2} | 0,060 |
| 6 | Sweepstakes, contests and games ^{p4} | 0,508 | 6 | Tying contracts ^{p3} | 0,064 |
| 7 | Misleading or missing information on labels / Label misleading ^{p1} | 0,503 | 7 | Offering gifts ^{p4} | 0,066 |
| 8 | Sexuality advertising ^{p4} | 0,436 | 8 | Puffery / Exaggerating advertising ^{p4} | 0,074 |
| 9 | Product recalls ^{p1} | 0,414 | 9 | Customer discrimination ^{p4} | 0,096 |
| 10 | Socially controversial products ^{p1} | 0,381 | 10 | Price fixing / Resale price maintenance ^{p2} | 0,100 |

p1: product, p2: price, p3: place, p4: promotion

On the other hand, as can be seen from the right column of the table, the topics related to place are not studied as much as others. 'Slotting fee' and 'commerci-

al bribery' lead among the least studied ten topics. This present finding does not show that these topics have less importance. Conversely, they have a great potential for researchers.

Table 7. Publishing Preferences of Marketing Ethics Topics in Marketing Journals

| The most studied 10 topics | | The least studied 10 topics | | |
|----------------------------|---|-----------------------------|--|-------|
| 1 | Using children in advertising / Advertising to children ^{p4} | 0,931 | 1 Commercial bribery ^{p3} | 0,417 |
| 2 | High pressure persuasion ^{p4} | 0,900 | 2 Greenwashing ^{p4} | 0,433 |
| 3 | Socially controversial products ^{p1} | 0,852 | 3 Non-price price increase ^{p2} | 0,471 |
| 4 | Warning labels ^{p1} | 0,850 | 4 Slotting fee / Slotting allowance / Trade spending ^{p3} | 0,500 |
| 5 | Comparative advertising ^{p4} | 0,833 | 5 Exclusive territory / Territorial restrictions ^{p3} | 0,545 |
| 6 | Women presentation in advertising / Image of women / Body portrayals / Body image advertising ^{p4} | 0,828 | 6 Product design and safety ^{p1} | 0,587 |
| 7 | Offering deceptive information ^{p4} | 0,818 | 7 Planned obsolescence ^{p1} | 0,606 |
| 8 | Puffery / Exaggerating advertising ^{p4} | 0,813 | 8 Misleading or missing information on labels / Label misleading ^{p1} | 0,636 |
| 9 | Counterfeit products ^{p1} | 0,800 | 9 Price fixing / Resale price maintenance ^{p2} | 0,647 |
| 10 | Sexuality advertising ^{p4} | 0,800 | 10 Tying contracts ^{p3} | 0,650 |

p1: product, p2: price, p3: place, p4: promotion

Table 7 aims to indicate the publishing preferences of marketing ethics topics from the perspective of marketing journals. Considering the most studied topics, 70% of titles come from the promotion element and the rest from the product. In

this manner, the topics related to promotion and product elements are outstanding among researchers who prefer to publish their articles in marketing journals.

Ethical issues related to advertising are not surprising due to the significant effect of 'persuasion on target audience'. Companies frequently approach this method to sell their products and services. Besides, the other remarkable point is 'women presentation in advertising', 'sexuality advertising' and 'socially controversial products' are the mutual topics studied both in general and marketing journals. Especially, the fact that 'socially controversial products' topic is being published more frequently in marketing journals. It is possible to interpret this as both researchers and businesses act together with the UN Sustainable Development Goals and try to create environmental awareness.

On the other side, the topics 'greenwashing' and 'product design and safety' are the most studied titles in general journals (*see also Table 6*), which are not preferred by researchers to publish in marketing journals. The present situation may stem from that greenwashing is preferred to be published in journals with environmental and sustainable scopes. According to Gatti, Seele & Rademacher (2019), greenwashing is mainly published in the Journal of Business Ethics and others outside the marketing field. Moreover, only 32 of 94 greenwashing papers (34%) fit with journals' scope from the marketing field, which means it is also studied in the fields such as corporate communication, management, law, *etc.* In addition to this, 'product design and safety' may be considered as a topic studied by researchers from the engineering field. The article made by Pessoa & Becker (2020) supports this finding from the technical aspect.

When it comes to Q1 indexed marketing journals, there are some changes in the ranking. As can be seen from Table 8, the top three most studied topics come from the promotion element. Especially, the presence of 'offering deceptive information' in the first place is not surprising due to the misrepresentation nature of the promotion elements. As mentioned before, companies may approach this method to convince their customers via advertising, personal selling, sales promotion, or public relations, regardless of which method is used.

Table 8. Publishing Preferences of Marketing Ethics Topics in the Best Marketing Journals (Q1 Indexed)

| The most studied 10 topics | | The least studied 10 topics | | |
|----------------------------|---|-----------------------------|--|-------|
| 1 | Offering deceptive information ^{p4} | 0,727 | 1 Slotting fee / Slotting allowance / Trade spending ^{p3} | 0,200 |
| 2 | Using children in advertising / Advertising to children ^{p4} | 0,690 | 2 Commercial bribery ^{p3} | 0,250 |
| 3 | Customer discrimination ^{p4} | 0,579 | 3 Puffery / Exaggerating advertising ^{p4} | 0,250 |
| 4 | Product recalls ^{p1} | 0,566 | 4 Greenwashing ^{p4} | 0,250 |
| 5 | High pressure persuasion ^{p4} | 0,550 | 5 Planned obsolescence ^{p1} | 0,303 |
| 6 | Grey market / Parallel import ^{p3} | 0,522 | 6 Offering gifts ^{p4} | 0,308 |
| 7 | Price discounting ^{p2} | 0,521 | 7 Package misleading / Deceptive packaging ^{p1} | 0,333 |
| 8 | Deceptive advertising ^{p4} | 0,514 | 8 Misleading or missing information on labels / Label misleading ^{p1} | 0,348 |
| 9 | Counterfeit products ^{p1} | 0,514 | 9 Tying contracts ^{p3} | 0,350 |
| 10 | Warning labels ^{p1} | 0,475 | 10 Socially controversial products ^{p1} | 0,352 |

p1: product, p2: price, p3: place, p4: promotion

The other remarkable points here are the presence of ‘grey market/parallel import’ -a topic from the place element- for the first time and ‘price discounting’ that comes from the pricing element. However, it is not ranked in the most studied ten topics published in the marketing journals. These topics may be valuable to be published by Q1 journal editors because they are important up-to-date marketing issues. Nowadays, consumers are price-sensitive, and this feature may forward them to look for high-quality cheaper products such as parallelly imported (Rojanasingsawad, Ryding, & Barnes, 2020) or discounted priced.

Considering the right column of the table, there are two topics, ‘slotting fee’ and ‘commercial bribery’ from the place element. This may be due to the topics which are related to place are generally the least studied among researchers. Additionally, ‘greenwashing’ is not preferred mainly by researchers to study again.

Considering Table 9 and Figure 5 together, the number of citations show that the marketing ethics field has come up to the 2007s with a rising trend. Although it tries to recover again after a fall sharp, its popularity has shrunk in the past years. As a matter of fact, this result may stem from the decline of the citation numbers of price, promotion, especially place except product up to 2014. When we come to the present, the field started to get fewer citations than usual, especially after 2017.

Table 9. Average Number of Citations per Publication Based on the 5-Year Period

| | 2000-2004 | 2005-2009 | 2010-2014 | 2015-2019* | Total** |
|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|---------|
| Product | 3,27 | 4,89 | 5,24 | 2,88 | 3,45 |
| Price | 3,29 | 5,57 | 5,06 | 2,73 | 3,31 |
| Place | 2,79 | 2,72 | 1,97 | 1,85 | 1,99 |
| Promotion | 1,86 | 4,86 | 4,35 | 2,67 | 3,14 |

* The number of citations of 2020 could not be calculated as the year has not yet been completed.

** Total average number of citations from 2000 up to 2019 is 2,97.

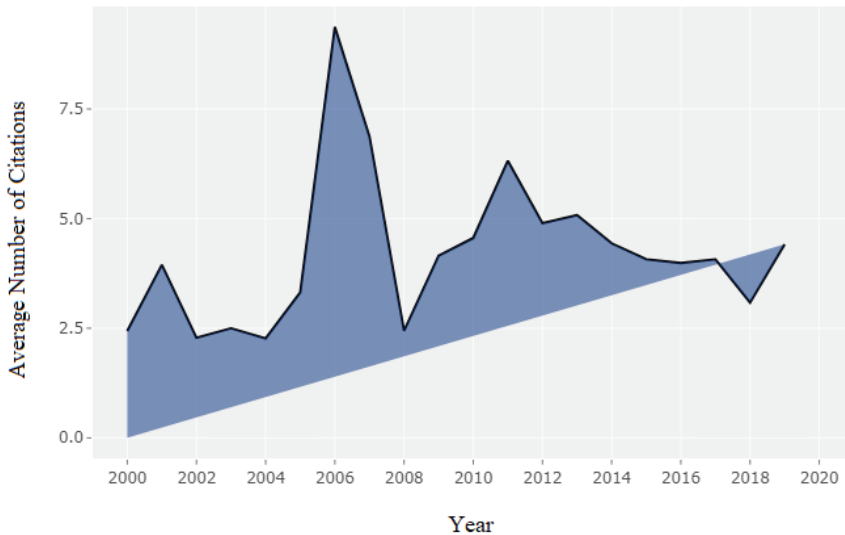


Figure 5. The Change in Annual Average Number of Citations per Year

However, some topics still maintain their popularity from the citation perspective although the downward trend. As can be seen from the left column of Table 10, all the average numbers of citations are over the total average number of 2,97 (see also Table 9). This result proves that the marketing ethics field has to change its point of view from traditional scopes to today's modern topics that fit consumers' needs and priorities, such as the topics presented below.

Table 10. The Best 10 Topics in terms of Average Number of Citations

| Based on 20 Years | | Based on Last 5 Years (2015-2019) | | |
|-------------------|--|--------------------------------------|--|------|
| 1 | Planned obsolescence ^{p1} | 4,57 | 1 Dumping ^{p2} | 3,05 |
| 2 | Product design and safety ^{p1} | 4,29 | 2 Greenwashing ^{p4} | 2,43 |
| 3 | Greenwashing ^{p4} | 4,25 | 3 Product recalls ^{p1} | 2,20 |
| 4 | Customer discrimination ^{p4} | 4,02 | 4 Misleading or missing information on labels / Label misleading ^{p2} | 1,66 |
| 5 | Dumping ^{p2} | 3,94 | 5 Discriminatory pricing / Price discrimination ^{p2} | 1,63 |
| 6 | Misleading or missing information on labels / Label misleading ^{p1} | 3,86 | 6 Price discounting ^{p2} | 1,54 |
| 7 | Personal selling ^{p4} | 3,71 | 7 Product design and safety ^{p1} | 1,53 |
| 8 | Discriminatory pricing / Price discrimination ^{p2} | 3,42 | 8 Planned obsolescence ^{p1} | 1,52 |
| 9 | Misleading pricing (High-low pricing & Comparative pricing) ^{p2} | 3,42 | 9 False agenda / Fake news ^{p4} | 1,48 |
| 10 | Price discounting ^{p2} | 3,32 | 10 Package misleading / Deceptive packaging ^{p4} | 1,35 |

p1: product, p2: price, p3: place, p4: promotion

Interestingly, 'planned obsolescence' is ranked as one of the least studied topics in marketing journals. However, it has the highest average number of citations, which means that it has a great potential to be a value-added field of study for researchers. Another point to be emphasized is the high number of citations of

the topics 'product design and safety' and 'greenwashing'. It can be noted that these two topics always have popularity, although they are not studied in marketing journals, since they are interdisciplinary topics studied in many fields. Moreover, they are going to get a remarkable number of citations during the downward trend, including the last five years.

Discussion and Conclusion

With the development of technology in recent years, the increase in the number of open access resources has naturally led to the rise in the number of publications in the field of marketing ethics, similar to other academic fields. However, this increase has not occurred at the same rate in all dimensions of marketing ethics literature evaluated within the scope of the marketing mix. Especially the 'place' dimension (7%), which can be regarded as the subject of logistics, supply chain management, and manufacturing (Huang *et al.*, 1970), can be shown as an example of this situation. This topic attracts researchers from other fields rather than marketing academics due to its interdisciplinary nature.

The other remarkable point is that one-third of the publications in the field of marketing ethics shift towards academic journals outside the field. The reason for this situation is the absence of a journal that has a scope of 'marketing ethics' directly in the area. Considering the number of publications in the last five years, there is an academic publication repository with an average of approximately 150 articles per year. In order to evaluate this academic repository effectively and accurately, it is necessary to have an internationally active journal under the name of 'Marketing Ethics'. Furthermore, starting such a journal will contribute to a more detailed investigation and development of the field itself; because the subject-oriented investigation of the field help researchers to see which topics to study, more clearly.

To this end, subject and topic-oriented analyses were made. The results show that the topics such as 'product design and safety' and 'greenwashing' are primarily preferred in the marketing ethics literature; however, they are mostly published in journals outside the field such as engineering, technology, and innovation. This may be owing to the topic 'greenwashing' is more appropriate for the journals with the scope of sustainability, as Gatti *et al.* (2019) stated. Besides, improvement in environmental awareness and increasing level of education has led to skepticism (Sobande, 2019). This is why greenwashing is one of the best ten topics to

study among researchers. Furthermore, companies benefit from Corporate Social Responsibility (CSR) activities to reflect themselves as socially conscious of gaining the public's approval and increasing their profit. Nevertheless, this is perceived as marketing tricks as Dinçer, Yildirim & Arslan (2021) stated. Additionally, the topic 'product design and safety' about innovation and has a technical aspect may be regarded as the field of study of engineers as Pessoa & Becker (2020) expressed. Considering that these areas are at the forefront in terms of citation, these topics need to be studied more in the field of marketing. To fulfill this need, the need for an international 'marketing ethics journal' comes to the fore again.

The results of the topic-oriented analyzes also indicate that the publication density in the marketing journals is mostly in the 'promotion' dimension from the perspective of the marketing mix. This is hardly surprising because it contains methods suitable for providing deceptive and misleading information (Emamalizadeh, 1985) to stimulate purchasing desires in consumers. In this manner, the rising number of companies that benefit from such unethical business practices related to promotion, particularly advertising, attracts researchers to study this sub-topic of the marketing ethics field. An essential part of these publications in this area occurs especially in the topics such as women's presentation in advertising, sexuality advertising, and socially controversial products. This may be due to the extensive usage of women bodies in advertising via sexuality and representation of their roles as homemaker and mother as Tuchman (2000) said, and the perception of 'sex really sell' still gains acceptance among a remarkable number of practitioners (Business News Daily, 2020; Gong, Holiday & Cummins, 2020). On the other hand, Eliasson & Rakocevic (2018) state that as changing norms, sexuality in advertising is not widely accepted in society, particularly by females. This counter-view also makes the topic more attractive to researchers.

Besides, the topic 'socially controversial products' has been frequently studied in marketing journals in recent years. This situation shows parallelism with the increasing awareness of researchers in the field of marketing ethics through the topics such as 'Responsible Consumption and Production', 'Affordable and Clean Energy', and 'Climate Action' of the UN Sustainable Development Goals. Although this issue is frequently studied by researchers, expressing that there are many unethical practices in this field, it will contribute to creating and maintaining a sustainable world with the awareness generated. As Nielsen, Holmberg & Stripple (2019) mentioned, the growing concerns about plastic pollution among companies make them restrict the usage of that kind of material.

Last, although some topics (e.g., planned obsolescence) are just beginning to appear in the marketing ethics literature, publications in this scope are valuable in terms of citations obtained. The case of Apple for iPhone can be a good example of this unethical business practice. Apple was fined \$25 for each phone (\$500 million is expected in total) for slowing down old iPhones (BBC, 2020) to enable iPhone users to purchase newer models. The increasing number of these kinds of cases in recent years has a remarkable potential for those who want to study in the field of marketing ethics.

The study also has theoretical contributions. First of all, revealing the current and promising topics shed light on marketers' main ethical problems, values, and decision-making processes. The results provide practitioners an orientation on what to do or not. As the 55 topics related to marketing mix mostly cover the marketing ethics literature, the findings provide a better understanding of Ethical Theory. Recognizing the most studied unethical activities specifically in terms of topics, make the variables *Perceived Ethical Problems*, *Ethical Intentions* and *Corporate Ethical Values* (Singhapakdi, Gopinath, Marta & Carter, 2008; Singhapakdi, Higgs-Kleyn & Rao, 1999) easier to understand. The identification of unethical business practices at the topic-specific level has great importance in overcoming these issues.

Considering the unethical business practices via the promotion tool, which is mostly studied among researchers, most of the topics match with the ethical codes of the European Association of Communication Agencies. The valuable findings of such studies put society and citizens, consumers, media, clients, employees and colleagues, competitors, suppliers, and investors under protection (EACA, 2016). The studies made by researchers force practitioners to create advertisements in line with society's expectations, to perform in a sustainable way, to operate not because it is mandatory by law but because they have ethical norms, in parallel with the postconventional stage of Theory of Moral Development (Kohlberg & Hersh, 1977), to broadcast accurate and reliable information via media, to compete and deal fairly with the inner and outer stakeholders.

The latter is this research comes to the forefront with its sampling size and topics coverage. The studies conducted by Nill & Schibrowsky (2007) and Schlegelmilch & Öberseder (2010) approach the marketing ethics literature by means of main topics such as ethical issues related to price, related to the product, related to sales, etc. while Javalgi & Russel (2018) focuses on the primary areas of study such as culture and ethics, ethical problems, ethical decision making, etc. Moreover,

these studies investigate only 58 journals. However, the present study discusses marketing ethics literature from a detailed topic perspective in each marketing mix category by analyzing 1.181 unique articles from 296 journals. The extensity of the investigation area fills the void by removing the missing aspects of the 4P perspective in the marketing ethics literature.

Limitations and Implications for Further Research

The study's main limitation is to determine SCOPUS as the database for academic publications subjected to the literature review. At this point, researchers can expand the academic publication repository by including other databases like the Web of Science. However, SCOPUS is well accepted as an extensive database indexing many academic journals. In addition, abstracts and bibliographic information of articles were used in this study due to the open-access restriction of the journals. For more detailed evaluations, full texts of the articles can be used as well.

The other limitation is to use the 'marketing ethics' keyword for selecting academic publications. This search was filtered by the 'business, management, and accounting' category. This filter can be expanded to include topics (e.g., advertising ethics) that may be the subject of collaboration with other fields. Besides that, 55 ethics topics and their alternatives related to the marketing mix were used as the search keyword. In this manner, the semi-automatic clustering technique process can be extended in terms of text mining. Additionally, the number of marketing ethics topics can be increased by covering other marketing areas such as digital marketing, social media marketing, marketing management, etc.

While examining the current situation of the marketing ethics literature with bibliometric analyses, citation-oriented and topical modeling was preferred. However, the study can be extended with other analytical approaches such as co-citation and network analysis. Moreover, literature review and marketing mix-oriented manual coding were performed in topic modeling. In this regard, a different perspective can be gained to the article by automatic topical modeling with machine learning techniques.

Kaynakça | References

- BBC (2020). *Apple settles iPhone slowdown case for \$500m*. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/technology-51706635>.
- Bhimani, H. Mention, A.L. & Barlatier, P.J. (2019). Social media and innovation: A systematic literature review and future research directions. *Technological Forecasting and Social Change*, 144, 251-269.
- Budiono, G.L. & Sawitri, N.N. (2017). Strategic business espionage: An ethics and business practices to gain opportunity or community problems. *Studies in Business and Economics*, 12(1), 29-39.
- Business News Daily (2020). *Why sex sells...More than ever*. Retrieved from <https://www.businessnewsdaily.com/2649-sex-sells-more.html>.
- Choi, J., Li, Y.J., Rangan, P., Chatterjee, P. & Singh, S.N. (2014). The odd-ending price justification effect: The influence of price-endings on hedonic and utilitarian consumption. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 42, 545-557.
- Chonko, L.B. (1995). *Ethical decision making in marketing*. USA: Sage Publications.
- Delener, N. (1998). An ethical and legal synthesis of dumping: Growing concerns in international marketing. *Journal of Business Ethics*, 17, 1747-1753.
- Dinçer, M.A.M., Yıldırım, E. & Arslan, Y. (2021). Do consumers really care about corporate social responsibility messages on social media? An investigation on Turkish telecommunication companies. *Journal of Academic Inquiries*, 16(1), 47-72.
- EACA (2016). *Code of ethics*. Retrieved from <https://www.eaca.eu/wp-content/uploads/2016/06/code-of-ethics.pdf>
- Eagle, L., Dahl, S., De Pelsmacker, P. & Taylor, C.R. (2020). Introduction to marketing ethics. In L. Eagle, S. Dahl, P. De Pelsmacker & C.R. Taylor (Eds.), *The SAGE Handbook of Marketing Ethics* (pp. 3-19). UK: Sage Publications.
- Eliasson, D. & Rakocevic, G. (2018). *...Do you? #MeToo!: A study on consumer behavior towards sexual appeal in advertising after the worldwide #MeToo-uprising* (Unpublished bachelor's thesis). Kristianstad University, Sweden.
- Emamalizadeh, H. (1985). The informative and persuasive functions of advertising: A moral appraisal - A comment. *Journal of Business Ethics*, 4, 151-153.
- Eskin, B. & Kurt, A. (2020). Bibliometric investigation of registered master's and doctoral thesis prepared under the title of environmental problems in Turkey. *Journal of Anatolian Environmental and Animal Sciences*, 5(4), 676-684.
- Fassnacht, M. & Unterhuber, S. (2016). Consumer response to online/offline price differentiation. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 28, 137-148.
- Feng, Y., Zhu, Q. & Lai, K.H. (2017). Corporate social responsibility for supply chain management: A literature review and bibliometric analysis. *Journal of Cleaner Production*, 158, 296-307.
- Friedman, M. (1970). A Friedman doctrine: The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times*. Retrieved from <https://static1.squarespace.com/static/56b7a300356fb06478dcea5a/t/5fb99036957a3511df281e4a/1605996599044/A+Friedman+doctrine%E2%80%90+The+Social+Responsibility+Of+Business+Is+to+Increase+Its+Profits+-+The+New+York+Times.pdf>.

- Gatti, L., Seele, P. & Rademacher, L. (2019). Grey zone in–greenwash out. A review of greenwashing research and implications for the voluntary-mandatory transition of CSR. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(6), 1-15.
- Gong, Z., Holiday, S. & Cummins, R.G. (2020). Can't take my eyes off of the model: The impact of sexual appeal and product involvement on selective attention to advertisements. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 29(2), 162-174. doi: 10.1080/10696679.2020.1803089.
- Huang, S.H., Wang, G. & Dismukes, J.P. (1970). *A manufacturing engineering perspective on supply chain integration*. Retrieved from <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.41.1852&rep=rep1&type=pdf>.
- Javalgi, R.G. & Russell, L.T.M. (2018). International marketing ethics: A literature review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 148, 703-720.
- Kaplow, L. (2013). *Competition policy and price fixing*. USA: Princeton University Press.
- Kaufmann, P.J., Smith, N.C. & Ortmeyer, G.K. (1994). Deception in retailer high-low pricing: A “rule of reason” approach. *Journal of Retailing*, 70(2), 115-138.
- Kohlberg, L. & Hersh, R.H. (1977). Moral development: A review of the theory. *Theory Into Practice*, 16(2), 53-59.
- Kotler, P., Kartajaya, H. & Setiawan, I. (2010). *Marketing 3.0: From products to customers to the human spirit*. USA: Wiley.
- Levy, M. & Weitz, B.A. (2004). *Retailing management*. USA: McGraw-Hill Irwin.
- Macatangay, R.E.A. (2001). Market definition and dominant position abuse under the new electricity trading arrangements in England and Wales. *Energy Policy*, 29(5), 337-340.
- Murphy, P.E. (2017). Research in marketing ethics: Continuing and emerging themes. *Recherche et Applications en Marketing (English Version)*, 32(3), 84-89.
- Nielsen, T.D., Holmberg, K. & Strippelle, J. (2019). Need a bag? A review of public policies on plastic carrier bags – Where, how and to what effect? *Waste Management*, 87, 428-440.
- Nill, A. & Schibrowsky, J.A. (2007). Research on marketing ethics: A systematic review of the literature. *Journal of Macromarketing*, 27(3), 256-273.
- Parsons, P. (2008). *Ethics in public relations: A guide to best practice*. London, UK: Kogan Page.
- Pessoa, M.V.P. & Becker, J.M.J. (2020). Smart design engineering: A literature review of the impact of the 4th industrial revolution on product design and development. *Research in Engineering Design*, 31, 175-195.
- Robie, C., Kidwell Jr., R.E. & King, J.A. (2003). The ethics of professorial book selling: Morality, money and “black market” books. *Journal of Business Ethics*, 47, 61-76.
- Rojanasingsawad, M., Ryding, D. & Barnes, L. (2020). Consumer decision-making styles for grey luxury goods: A study on Thailand. *International Journal of Sales, Retailing and Marketing*, 9(1), 22-36.
- Schlegelmilch, B.B. & Öberseder, M. (2009). Half a century of marketing ethics: Shifting perspectives and emerging trends. *Journal of Business Ethics*, 93, 1-19.
- Singhapakdi, A., Gopinath, M., Marta, J.K. & Carter, L.L. (2008). Antecedents and consequences of perceived importance of ethics in marketing situations: A study of Thai businesspeople. *Journal of Business Ethics*, 81, 887-904.

- Singhapakdi, A. (1999). Perceived importance of ethics and ethical decisions in marketing. *Journal of Business Research*, 45, 89-99.
- Singhapakdi, A., Higgs-Kleyn, N. & Rao, C.P. (1999). Selected antecedents and components of ethical decision-making processes of American and South African marketers: A cross-cultural analysis. *International Marketing Review*, 16(6), 458-475.
- Smith, N.C. & Murphy, P.E. (2012). Marketing ethics: A review of the field. In N.C. Smith & P.E. Murphy (Eds.), *Marketing Ethics*. USA: Sage Publications.
- Sobande, F. (2019). Femvertising and fast fashion: Feminist advertising or fauxminist marketing messages? *International Journal of Fashion Studies*, 6(1), 105-112.
- Tosun, P. (2020). Unethical sales practices in retail banking. *International Journal of Bank Marketing*, 38(6), 1305-1327.
- Tsalikis, J. & Fritzsche, D.J. (1989). Business ethics: A literature review with a focus on marketing ethics. *Journal of Business Ethics*, 8, 695-743.
- Tuchman, G. (2000). The symbolic annihilation of women by the mass media. In L. Crothers & C. Lockhart (Eds.), *Culture and Politics: A Reader* (pp. 150-174.). New York, USA: St. Martin's Press.
- Urbanski, M. & ul Haque, A. (2020). Are you environmentally conscious enough to differentiate between greenwashed and sustainable items? A global consumers perspective. *Sustainability*, 12(5), 1786.
- Varinli, İ. (2013). Perakendecilikte etik ve sosyal sorumluluk. In S.A. Öztürk (Ed.), *Perakendeciliğe Giriş* (pp. 78-117). Eskişehir, Turkey: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Xu, X., Chen, X., Jia, F., Brown, S., Gong, Y. & Xu, Y. (2018). Supply chain finance: A systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Production Economics*, 204, 160-173.
- Webster, J. & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS quarterly*, 26(2), xiii-xxiii.
- Yıldırım, E. & Mert, K. (2020). *Etik pazarlama yolunda neyi, nasıl yapma(ma)lı?* Ankara, Turkey: Gazi Kitabevi.
- Zwolinski, M. (2008). The ethics of price gouging. *Business Ethics Quarterly*, 18(3), 347-378.

Employees' Perceptions of Justice and Workplace Deviance: A Moderated Mediation Model of Ethical Work Climate and Task Type

Deniz Öztürk, Suna Yüksel Poyraz

Abstract: Despite considerable prior research examining the negative influence of perceptions of organizational justice on workplace deviance across different contexts, little attention has been paid to the underlying mechanisms. This study attempts to fill that void by examining the mediating role of different types of ethical work climates and the moderating role of task type in the relationship between organizational justice perceptions and deviant work behaviour among public sector employees in Turkey. The findings show that organizational justice perceptions are negatively related to workplace deviance and that this relationship is mediated by benevolence and principle climates. We further demonstrate that the nature of the tasks employees performed provided an explanation for the strength of the positive impact of benevolence and principle climates on deviant work behaviour and that the indirect effect of employees' perceptions of justice on deviance (via benevolence and principle climates) was weaker when the task type was technical rather than non-technical.

Keywords: Organizational justice perceptions, deviant work behaviour, ethical work climate, task type.

Çalışanların Adalet Algılamaları ve İş Yeri Sapkın Davranışları: Etik İş İklimi ve Görev Türüne Yönelik Düzenlenmiş Aracılık Modeli

Özet: Örgütsel adalet algılamalarının farklı bağlamlarda işyeri sapkın davranışları üzerindeki olumsuz etkisini inceleyen önemli araştırmalara rağmen, ilgili yazın bu bağlantının altında yatan mekanizmalara görece az ilgi göstermektedir. Bu çalışma, Türkiye'de kamu sektörü çalışanları üzerinden alınan örneklemede, çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile işyeri sapkın davranışı arasındaki ilişkide farklı etik iş iklimlerinin aracılık rolünü test ederek bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, etik iş iklimleri ile işyeri sapkın davranışı arasındaki ilişkinin farklı görevleri (teknik ve teknik olmayan görevler) yerine getiren kişiler için farklılaşacağı görüşü ile çalışanların görev tiplerinin de düzenleyici rolü incelenmektedir. Bulgular, örgütsel adalet algılarının işyeri sapkınılığı ile olumsuz şekilde ilişkili olduğunu ve bu ilişkiye yardımseverlik ve ilkelilik etik iş ikliminin aracılık ettiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların gerçekleştirdikleri görevlerin doğasının, yardımseverlik ve ilkelilik iklimlerini sapkın iş davranışı üzerindeki olumlu etkisinin gücüne açıklama getirdiği ve çalışanların örgütsel adalet algılamalarının işyeri sapkın davranışları üzerindeki dolaylı etkisinin (yardımseverlik ve ilkelilik iklimi aracılığıyla) çalışanların teknik olan görevleri yürüttükleri durumda, teknik olmayan görevleri yapan çalışanlara kıyasla daha zayıf olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel adalet algılamaları, işyeri sapkın davranışı, etik iş iklimi, görev türü.

@ Dr. Öğr. Üyesi., İzmir Bakırçay Üniversitesi, deniz.ozturk@bakircay.edu.tr

0000-0002-2053-454X

@ sunayksel@yahoo.com

0000-0002-3577-4482

Öztürk, D., Yüksel-Poyraz, S. (2021). Employees' Perceptions of Justice and Workplace Deviance: A Moderated Mediation Model of Ethical Work Climate and Task Type. İş Ahlakı Dergisi, 14 (2), ss. 270-295.

Research Paper

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2219
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

Başvuru : 09.02.2021
Revizyon : 26.04.2021
Kabul : 06.06.2021
Basım : 11.2021

Introduction

Workplace deviance, or intentional behaviour undertaken to damage an organization or its members, is highly prevalent and bears serious consequences for organizations. As deviant actions in the workplace violate organizational standards, they generate adverse consequences for organizational functioning (Kuo, Su, & Chang, 2014). Relatedly, deviant work behaviour in the public sector is also found to influence organizational outcomes by decreasing the standards of public service delivery (Shaheen, Bashir, & Khan, 2017). To reduce deviant behaviour in organizations, it is necessary to have an in-depth understanding of the dynamics that affect an employee's likelihood of committing deviant acts.

There has been a plethora of research to identify the determinants of deviant behaviour in the workplace (Bennett & Robinson, 2003; Berry, Ones, & Sackett, 2007). In an effort to reveal the underlying causes of deviant behaviour, individuals' justice perceptions are among the constructs that have generated extensive support (Bennett & Robinson, 2000; Cohen-Charash & Spector, 2001). According to the principles of tit-for-tat and restoration of equity, employees who feel unfairly treated may increasingly engage in different types of deviant work behaviour. Although research has highlighted the role of injustices in leading to deviance, we know relatively less about the dynamics underlying the relationship between perceived injustices and workplace deviance. To date, very few studies have cited self-determined intrinsic motivation (Michel & Hargis, 2017) or social exchange (El Akremi, Vandenberghe, & Camerman, 2010) as mediating mechanisms linking justice perceptions and deviance in organizational settings. This study is intended to add to the nascent body of literature on the ethical work climate as one of the situational mechanisms in which employee perceptions of injustice trigger workplace deviance.

By investigating the relationship between justice and workplace deviance and incorporating ethical work climate and task type as additional variables, the aim of this study is twofold: (i) to analyse the link between the justice perceptions of public sector employees and their propensity to engage in deviant behaviours in the workplace and (ii) to reveal ethical work climate as a mediating and task type as a moderating mechanism to better discern the relationship between justice perceptions and workplace deviance. Thus, the main objective of this study is to enhance the existing research on individual justice perceptions and deviant work behaviour by examining the ethical work climate as an explanatory mechanism through which perceptions of injustice create deviance among employees. We regard different types of ethical climates based on benevolence, principle, and egoism as mediating mechanisms for

the justice-workplace deviance relation. We further explore the moderating influence of task type on the relationship between ethical work climate and deviant work behaviour (Figure 1). This study makes a theoretical contribution to the workplace deviance literature by illustrating employee justice perceptions as antecedents. More specifically, it empirically shows the mediating effect of ethical work climate and the moderating effect of task type on the relationship between organizational justice and workplace deviance by using cross-sectional data from a survey of public sector employees in Turkey. Our research also makes a practical contribution and adds to managerial practice by elaborating the role of justice perceptions and different dimensions of ethical climates in determining deviant behaviour in work settings.

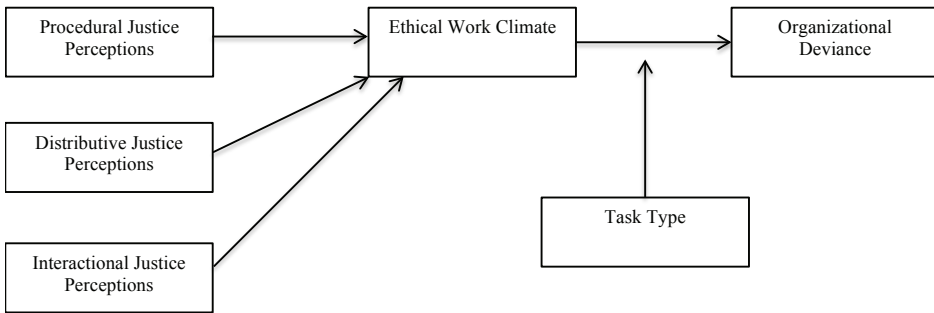


Figure 1. Overview of the hypothesized model

Theoretical Background and Hypotheses

Organizational Justice and Workplace Deviance

Workplace deviance is defined as “voluntary behaviour that violates significant organizational norms and threatens the well-being of the organization, its members or both” (Bennett & Robinson, 2000, p. 556). Deviance among employees comprises certain behaviours that are against organizational policies, procedures, norms, and values. It encompasses a wide range of actions including theft, arriving late to work, failing to conform to instructions, gossiping, or even violence (Ferris, Spence, Brown, & Heller, 2012). Workplace deviance is commonly conceptualized as organizational or interpersonal deviance, categorized according to the two targets of individuals’ reactions against the workplace. The former refers to any behaviour directed at the organization that aims to violate organizational norms, whereas the latter is directed at individual members of the organization (i.e., supervisors or co-workers).

In Turkey, especially in the last decade, research about workplace deviance has attracted scholarly interest among academics. Although the number of studies on this subject still remains limited, work to date has focused on exploring the mechanisms underlying deviant behaviours, including cultural value orientations (Kalemci, Tüzün-Kalemci, & Özkan-Canbolat, 2019), the role of organizational support and self-efficacy (Tüzün, Çetin, & Basım, 2017), the effects of the perceived external prestige of the organization (Tuna et al., 2016), ethical leadership (Yeşiltaş, Çeken, & Sormaz, 2012; Gök et al., 2017), performance appraisal effectiveness (Tüzün & Kalemci, 2018), relationships with authentic leadership (Erkutu & Chafra, 2013), organizational citizenship behaviour (Apaydın & Şirin, 2016), and abusive supervision (Üçok & Turgut, 2014).

Injustices in the work setting are perceived to be among the most important reasons why employees undertake deviant work behaviour. “Organizational justice” connotes the individual’s perception of and reaction to fairness within an organization (Byrne & Cropanzano, 2001) and it involves three dimensions. First, distributive justice refers to the perceived fairness of the outcomes that employees receive. It highlights the extent of fairness in the distribution of resources and the corresponding input provided. Second, procedural justice captures the perceived fairness of the means employed in determining outcomes. It involves perceptions of inequality in the application of rules, regulations, and policies in the organization. Finally, interactional justice points to the perceived fairness of the interpersonal treatment of employees by the organization. Interactional justice perceptions further involve the essence of the interpersonal treatment that employees receive from their supervisors during the enactment of organizational procedures.

Organizational justice is shown to be significantly related to a wide range of deviant behaviours such as theft and sabotage (Wilkin & Connelly, 2015), counterproductive behaviours (Cohen & Diamant, 2019), and workplace aggression and retaliation (Siegel Christian, Christian, Garza, & Ellis, 2012). Some other empirical studies have revealed that employees’ positive perceptions of justice mean that they will be less likely to engage in organizational deviance (e.g., Berry et al., 2007; Demir, 2011; Hashish, 2020). There are several theories that provide an explanation for the link between perceived injustice and workplace deviance. According to the foundational equity theory established by Adams (1965), individuals gauge the degree of fairness of outcomes in relation to the inputs they provide. In the case of a perceived imbalance, they engage in acts to restore the balance. Therefore, employees perceiving unfair treatment as a result of comparisons of their percei-

ved outcomes to their perceived contributions may develop feelings of resentment and anger and accompanying behavioural counter-reactions, such as deviant work behaviour, with a view towards restoring equity.

Blau's (1964) social exchange theory also provides useful grounds for explaining deviance by defining social exchanges as "voluntary actions of individuals that are motivated by the returns they are expected to bring and typically do in fact bring from others" (p. 91). As explained in detail by Cohen-Charash and Spector (2001), relationships established in the workplace are relationships of social exchange. In this respect, employees are expected to react to perceived unfairness in the workplace by directing "voluntary" retaliatory behaviours against others or the organization to restore justice.

Folger's (1987) referent cognitions theory also supports the link between perceived justice and deviance by postulating that fairness perceptions are formed by making comparisons with others and that perceived inequalities trigger negative behaviours. Thus, when employees perceive unfairness in the distribution of outcomes, in the development of procedures, or in the way that they are treated, they may direct retaliatory behaviours against others or the organization to restore justice. Studies revealing the relationship between deviant work behaviour and each of the three dimensions of justice have revealed conflicting results. For instance, it was found that unfairness in outcomes, or a low perception of distributive justice, generates higher levels of deviance (Henle, 2005). On the contrary, several other studies failed to find any significant relationship between perceptions of distributive justice and deviant reactions (O'Neill, Lewis, & Carswell, 2011). In other studies, procedural justice and interactional justice were also found to be linked to workplace deviance (Barclay, Skarlicki, & Pugh, 2005). Previous research in the Turkish context revealed a significant relationship between all dimensions of organizational justice and deviant work behaviour (Yeşiltaş et al., 2012). In contrast to these studies that consider all dimensions of organizational justice perceptions (Demir, 2011) as a whole, we take a common stance with other studies (Henle, 2005; El Akremi et al., 2010; Yeşiltaş et al., 2012) that have argued the specific relationships between different dimensions of justice and organizational deviance. Therefore, we hypothesize the following:

Hypothesis 1a: Procedural justice perceptions are negatively associated with deviant work behaviour.

Hypothesis 1b: Distributive justice perceptions are negatively associated with deviant work behaviour.

Hypothesis 1c: Interactional justice perceptions are negatively associated with deviant work behaviour.

The Mediating Role of Ethical Work Climate in the Relationship between Organizational Justice Perceptions and Workplace Deviance

In order to explain the negative relationship between perceptions of justice and employees' deviant behaviour, previous studies have examined trust (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002), fear of formal punishment (Zoghbi Manrique de Lara, 2006), organization-based self-esteem levels (Ferris et al., 2012), and negative affectivity (Chen, Chen, & Liu, 2013) as mediating variables. In this study, we postulate that an ethical work climate may mediate the effect of justice perceptions on employees' workplace deviance. Perceptions of unfairness give employees an understanding of how ethical issues are dealt with in implementing policies and procedures (Sabiu, Kura, Mei, Raihan Joarder, & Umrani, 2019). This relationship can be explained by social information processing theory (Salancik & Pfeffer, 1978), which indicates an explicit link between the social environment and information processing in the development of job attitudes. It argues that individual attitudes are the results of processing information about behaviours in a social context; hence, individuals "adapt attitudes, behaviour, and beliefs to their social context and to the reality of their own past and present behaviour and situation" (Salancik & Pfeffer, 1978, p. 226).

This theory further suggests that employees search for cues in their environment to characterize their work context and to make sense of how to act (Mayer, Kuenzi, & Greenbaum, 2010, p. 9). That is to say, the type of ethical climate provides signals for employees about behavioural appropriateness in the organizational setting. Work climates give individuals hints about group norms regarding acceptable or unacceptable behaviours. If the organization is primarily characterized by climates of benevolence and principle, where the former prioritizes the well-being of others in resolving ethical problems and the latter focuses on the application of rules and law and universal moral values as the dominant form of reasoning, then we might expect employees to be less inclined to adopt deviant behaviours. On the contrary, in an egoistic climate, the consideration of self-interest might trigger greater workplace deviance (Victor & Cullen, 1988, p. 105).

Although there is plentiful evidence on the negative link between justice perceptions and workplace deviance, the role of the ethical climate as a mediator between individual justice perceptions and deviant behaviour has not received scholarly attention. Ethical climates in general have been regarded as mediating mechanisms

in several studies on the relationships between ethical leadership and employee misconduct (Mayer et al., 2010), performance appraisal and organizational performance (Sabiou et al., 2019), and ethical leadership and firm performance (Shin, Sung, Choi, & Kim, 2015). In Turkish context, studies have also found the mediating effect of ethical climate on the relationship between justice perceptions and burnout (Elçi, Karabay, & Akyüz, 2015); ethical leadership behaviour and affective commitment (Demirtaş & Akdoğan, 2015), and organizational silence behaviour and trust in the leader (Karabay, Şener, & Tezergil, 2018).

We presuppose the ethical work climate to be a mediator between individuals' justice perceptions and workplace deviance. Ethical work climates may aid in illustrating the processes that employees use to make sense of their work environments. An employee's perception of the ethical climate is very critical because the ethical climate generates and imbues ethical beliefs among employees that subsequently shape their behavioural decisions. Perceptions of unfair treatment by superiors or perceptions of injustice with respect to the distribution of rewards or the ways in which procedures are set by management may influence perceptions of the ethical work climate among employees who experience organizational injustice. This study posits that perceptions of organizational injustice may not directly lead to deviant workplace behaviour; rather, the ethical work climate perceptions of employees mediate the relationship between these constructs. Hence, we propose the following:

Hypothesis 2a: A benevolence climate mediates the relationship between employee procedural justice perceptions and deviant work behaviour.

Hypothesis 2b: A benevolence climate mediates the relationship between employee distributive justice perceptions and deviant work behaviour.

Hypothesis 2c: A benevolence climate mediates the relationship between employee interactional justice perceptions and deviant work behaviour.

Hypothesis 3a: A principle climate mediates the relationship between employee procedural justice perceptions and deviant work behaviour.

Hypothesis 3b: A principle climate mediates the relationship between employee distributive justice perceptions and deviant work behaviour.

Hypothesis 3c: A principle climate mediates the relationship between employee interactional justice perceptions and deviant work behaviour.

Hypothesis 4a: An egoism climate mediates the relationship between employee procedural justice perceptions and deviant work behaviour.

Hypothesis 4b: An egoism climate mediates the relationship between employee distributive justice perceptions and deviant work behaviour.

Hypothesis 4c: An egoism climate mediates the relationship between employee interactional justice perceptions and deviant work behaviour.

The Moderating Role of Task Type in the Relationship between Ethical Climate and Workplace Deviance

Task type has been considered to have a moderating effect among diverse types of conflict and organizational outcomes (Puck & Pregonig, 2014; De Dreu & Weingart, 2003). The structural aspects of a task might also have a negative influence on deviant behaviour. In line with the formulation of behavioural versus conceptual tasks in the study of Stewart and Barrick (2000), we also take technical and non-technical tasks as two task types for our empirical setting.

Peculiar to our context, employees in vertical units are engaged predominantly in technical and routine tasks, and there is a clear division of labour among unit members. The nature of the work necessitates technical knowledge and skills, while planning, deciding, or negotiating with managers or colleagues is seldom necessary. Hence, work in these units does not usually require interaction or coordination with co-workers. In the event that interaction is required, it is mostly mundane and non-problematic, such that it does not lead to any interpersonal problems. Moreover, the ends and means of production and tasks are very clear and unit members do not interact in novel ways to decide how to proceed (Stewart & Barrick, 2000, p. 137).

On the contrary, in horizontal units there is less clarity about which behavioural tasks are to be completed, so organizational members spend more time on coordination and interaction. What is more, since these tasks are non-technical, non-routine, and more behaviourally oriented, the ways in which procedures are chosen and implemented or interactions are managed may create perceptions of (in)justice among employees more so than in vertical units. Issues regarding the quality of interpersonal treatment and informal social interactions or altruistic behaviour are more significant for employees working in horizontal units where their tasks are more defined by a lack of clarity and a need for more coordination skills and non-technical knowledge. Task type may moderate this relationship, as employees' tasks are expected to influence the link between different dimensions of ethical climate and deviant work behaviour. Therefore, we hypothesize the following:

Hypothesis 5a: The relation between a benevolence climate and deviant work behaviour will be moderated by task type. For employees performing technical tasks, the negative

relationship between benevolence climate and deviant work behaviour will be less prominent than for employees who perform non-technical tasks.

Hypothesis 5b: The relation between a principle climate and deviant work behaviour will be moderated by task type. For employees performing technical tasks, the negative relationship between principle climate and deviant work behaviour will be less prominent than for employees who perform non-technical tasks.

Hypothesis 5c: The relation between an egoism climate and deviant work behaviour will be moderated by task type. For employees performing technical tasks, the positive relationship between egoism climate and deviant work behaviour will be less prominent than for employees who perform non-technical tasks.

As we hypothesize that task type moderates the effects of ethical climate perceptions on workplace deviance, we might expect that task type will conditionally influence the strength of the indirect relationship between organizational justice perceptions and workplace deviance, showing a pattern of moderated mediation between the variables in our study as displayed in Figure 1. Since we propose a weak (strong) relation between benevolence climate and workplace deviance for employees performing technical (non-technical) tasks, we hypothesize the following:

Hypothesis 6a: The strength of the mediated relation between procedural justice perceptions and deviant work behaviour (through benevolence, principle, and egoism) will depend on task type; the indirect effect of justice perceptions on deviant behaviour will be weaker when the task type is technical.

Hypothesis 6b: The strength of the mediated relation between distributive justice perceptions and deviant work behaviour (through benevolence, principle, and egoism) will depend on task type; the indirect effect of justice perceptions on deviant behaviour will be weaker when the task type is technical.

Hypothesis 6c: The strength of the mediated relation between interactional justice perceptions and deviant work behaviour (through benevolence, principle, and egoism) will depend on task type; the indirect effect of justice perceptions on deviant behaviour will be weaker when the task type is technical.

Method

Participants and Procedure

In order to test our hypotheses, we conducted a survey in a public institution in Turkey in March 2011. The survey included all employees of the institution regardless of

their positions. At the time of the research, the institution had 247 employees. Data were collected via a paper-and-pencil questionnaire in Turkish, which was self-administered by employees during office hours. The second author visited all offices in the institution and distributed surveys to 219 people who were available in their offices and agreed to participate in the study. The questionnaires were collected one week after delivery in a ballot-like box sealed all around the corners. In order to ensure anonymity, participants were asked to personally put their responses into the box in sealed envelopes. Of the 219 distributed questionnaires, 171 were returned, representing a response rate of 78%. Upon checking for missing responses, 5 questionnaires having more than 10% missing items were excluded from the analyses. The total remaining sample included 166 respondents. The demographic data of the participants were as follows: 60% were female and the majority of the respondents (86%) were between 25 and 44 years of age. Regarding education level, only 12% of the participants held less than a university degree, while 88% of them had either undergraduate or graduate degrees. The average tenure of the participants was 26 months.

Measures

Workplace deviance. Workplace deviance was measured using the scale developed by Bennett and Robinson (2000). Permission was received from the original authors to use the scale and to adapt certain items if required. The scale was first translated into Turkish by the researchers and then back-translated with the help of an English language instructor. The questionnaire was pilot-tested with a small sample from the institution to check for the applicability of the statements. Some items were adjusted to the setting, such as changing “Worked slowly to get overtime payment” to “Worked slowly to make use of the overtime benefits”. Before finalization of the translation, the English and Turkish versions were assessed comparatively by a fluent speaker of English. The scale comprises 19 items; 12 items assess deviant behaviour aimed at the organization (i.e., organizational deviance) and 7 items address acts targeting members of the organization (i.e., interpersonal deviance). We used items that measure organizational deviance (e.g., Neves & Story, 2015; Sayed-Mostafa & Shen, 2020; Tüzün & Kalemci, 2018). These items measure the frequency with which the respondents engage in specific behaviours that are harmful to the organization or to other employees on a 5-point Likert-type scale ranging from 1 (“never”) to 5 (“daily”). The scale’s alpha reliability coefficient was computed as 0.78.

Organizational justice. Justice perceptions were measured with the 20-item scale developed by Niehoff and Moorman (1993). The Turkish version of the

scale was directly adopted from Piralı's (2007) master's thesis with the author's permission. The first six items of the scale refer to the extent of fair procedures in managerial decisions about the respondent's job to assess procedural justice perceptions (e.g., "My general manager makes sure that all employee concerns are heard before job decisions are made"). The following nine items measure interactional justice perceptions concerned with the perceived quality of supervision and communication (e.g., "When decisions are made about my job, the general manager shows concern for my rights as an employee"). The final five items detect perceptions of fairness of employees' compensation, salary, and benefits, namely distributive justice (e.g., "Overall the rewards I receive here are quite fair"). Each item was assessed on a 5-point Likert-type scale ranging from 1 ("strongly disagree") to 5 ("strongly agree") with higher scores revealing higher levels of perceived justice. The scale's procedural, distributive, and interactional alpha reliability coefficients were computed as 0.94, 0.97, and 0.89, respectively.

Ethical work climate. The ethical climate was measured with the 26-item scale developed by Victor and Cullen (1988). The Turkish version of the scale was directly taken from Aşçıgil and Parlakgümüş's study (2012) after receiving their consent. The respondents rated their perceptions on a 6-point Likert scale ranging from 1 ("completely disagree") to 6 ("completely agree"). The questionnaire included five dimensions: caring, instrumental, independence, law and code, and rules climates. The caring climate was assessed with seven statements (e.g., "The most important concern is the good of all the people in the company as a whole"). There were seven items for the instrumental climate (e.g., "In this institution, people protect their own interests above all else") and four items for the independence climate (e.g., "Each person in this institution decides for themselves what is right and wrong"). For the law and code climate, four statements were included to address adherence to laws and regulations (e.g., "In this institution, people are expected to strictly follow legal or professional standards"). Similarly, four statements depicted a rules climate (e.g., "Everyone is expected to stick to the organization's rules and procedures"). To test the mediation effects, in line with the extant literature (Bulutlar & Öz, 2009), three categories of ethical criteria of ethical work climates were separately considered. These dimensions were egoism, referring to the maximization of one's own interest; benevolence, or the maximization of the interests of as many people as possible; and principle, highlighting adherence to universal standards and rules. The internal reliability of the benevolence, principle, and egoism climate scales were 0.87, 0.88, and 0.65, respectively.

Task type. Employees indicated whether they worked in a horizontal or vertical department. The task type in vertical departments is technical, requiring technical knowledge and expertise. In contrast, employees in horizontal departments perform non-routine and more behavioural tasks that do not necessitate technical knowledge, involving coordination of the work of other departments. Task type was dummy-coded as non-technical = 1 and technical = 0.

Control Variables

Prior studies suggested a significant relationship between several demographic variables and workplace deviance. For instance, males were found to be more likely to engage in deviant behaviour in the workplace (Henle, 2005; Marasi, Bennett, & Budden, 2018). Tenure and education level were also found to be significantly related to workplace deviance (Robinson & O'Leary-Kelly, 1998). Therefore, we controlled for gender, age, level of education, and tenure in this study. We controlled for individual employees' gender with two response categories (1 = male; 2 = female) and education levels with seven response categories (1 = elementary school; 2 = middle school; 3 = high school; 4 = 2-year degree; 5 = bachelors; 6 = masters; 7 = doctorate). Tenure was self-reported in months.

Analytic Strategy

The statistical analyses of this study were performed using the IBM SPSS Statistics 24.0 and AMOS 24.0 software packages. We conducted confirmatory factor analysis with maximum likelihood estimation using AMOS 24.0 to examine whether employees' scores on self-report measures captured our distinctive constructs.

The hypothesized mediation and moderation models were tested by following a two-stage procedure (Anderson & Gerbing, 1988). First, a measurement model was fit to the data, and second, the structural model was tested. In line with the literature (Hu & Bentler, 1999), the fit of the measurement model and alternative models to the data was assessed examining the Tucker-Lewis index (TLI), root-mean-square error of approximation (RMSEA), and comparative fit index (CFI). A good fit is indicated by TLI and CFI values of greater than 0.90 and RMSEA values no higher than 0.08. The results in Table 2 indicate that the fit of the seven-factor measurement model was good (CFI = 0.85, TLI = 0.84, and RMSEA = 0.06), and this model fit the data better than the one-factor model that loaded all the indicators to one latent factor (CFI = 0.57, TLI = 0.86, and RMSEA = 0.11).

The hypothesized mediation model was first tested following Baron and Kenny's (1986) procedures. As some studies (Preacher & Hayes, 2004; Hayes & Preacher,

2010) have suggested a bootstrapping approach to attain confidence intervals, we also tested the mediation effect using a bootstrapping test by the PROCESS macro. Nonparametric bootstrapping procedures make no assumptions about the sampling distribution, eliminating this problem (Shrout & Bolger, 2002). The indirect effects were tested using bias-corrected bootstrap 95% confidence intervals based on 5,000 samples by the PROCESS macro developed for SPSS. The moderation model was assessed by hierarchical regression by creating an interaction term.

Results

Regression Analyses

Descriptive statistics, reliabilities, and correlations are presented in Table 1. Hierarchical regression was performed to test all hypotheses of the present study. The results in Table 3 show that Hypotheses 1a, 1b, and 1c are supported (Table 3, Model 3: $\beta_{PJ} = -.36, p < .001$; $\beta_{DJ} = -.17, p < .05$; $\beta_{IJ} = -.29, p < .001$).

Descriptive Statistics, Reliabilities, and Zero-Order Correlations

| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> |
|----------------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. PJ | 3.45 | 1.37 | (0.94) | | | | | | | |
| 2. IJ | 3.91 | 1.35 | .84** | (0.89) | | | | | | |
| 3. DJ | 3.68 | 1.37 | .62** | .61** | (0.97) | | | | | |
| 4. DWB-O | 1.36 | 0.30 | -.28** | -.18* | -.06 | (0.78) | | | | |
| 5. Benevolence | 3.88 | 0.98 | .66** | .62** | .54** | -.27* | (0.87) | | | |
| 6. Principle | 3.93 | 0.82 | .61* | .58** | .54** | -.26* | .65** | (0.88) | | |
| 7. Egoism | 3.29 | 0.72 | -.37** | -.28** | -.35** | .09 | -.39** | -.13 | (0.65) | |
| 8. Task Type | 1.34 | 0.47 | .26* | .29** | .14 | -.05 | .16 | .07 | -.17* | - |

Note. DWB-O= organizational deviance; PJ= procedural justice; IJ= interactional justice; DJ= distributive justice. Reliability (Cronbach's alpha) scores are reported in parentheses on the diagonal. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Results of Confirmatory Factor Analysis

| Models | CFI | TLI | RMSEA |
|--|------|------|-------|
| 1 factor model (all latent constructs loaded on one factor) | 0.57 | 0.56 | 0.11 |
| 2 factor model (loading PJ, DJ, IJ, benevolence, principle and egoism on one factor, DWB-O loaded on another factor) | 0.61 | 0.60 | 0.10 |
| 3 factor model (PJ, DJ, IJ loaded one factor; benevolence, principle and egoism on another factor, DWB loaded on another factor) | 0.72 | 0.81 | 0.09 |
| 5 factor model (PJ, DJ, IJ loaded on one factor; benevolence, principle, egoism and DWB-O as separate factors) | 0.77 | 0.76 | 0.08 |
| 7 factor model (PJ, DJ, IJ, benevolence, principle, egoism and DWB-O as separate factors) | 0.90 | 0.84 | 0.06 |

Note. CFI= comparative fit Index; TLI= Tucker-Lewis index; RMSEA= root-mean-square error of approximation; DWB-O= organizational deviance; PJ= procedural justice; IJ= interactional justice; DJ= distributive justice.

Hypotheses 2, 3, and 4 proposed that i) benevolence, ii) principle, and iii) egoism climates mediate the relationship between separate dimensions of organizational justice perceptions and organizational deviance. The hypothesized mediated models provided a good fit to the data with i) CFI = 0.91, TLI = 0.90, and RMSEA = 0.06; ii) CFI = 0.88, TLI = 0.88, and RMSEA= 0.07; and iii) CFI = 0.91, TLI = 0.90, and RMSEA= 0.06. The mediation hypothesis was first tested by hierarchical regression analysis following the procedures of Baron and Kenny (1986). Four conditions need to be satisfied in order to support the mediation effect. First, organizational justice perceptions (procedural, distributive, and interactional) were found to be negatively related to organizational deviance (Table 3, Model 3: $\beta_{PJ} = -.36, p < .001$; $\beta_{DJ} = -.17, p < .05$; $\beta_{IJ} = -.29, p < .001$). Second, organizational justice perceptions (procedural, distributive, and interactional) were found to be significantly associated with each dimension of ethical work climate (Table 3, Model 2:

$\beta_{PJ-benevolence} = .64, p < .001$; Table 4, Model 2: $\beta_{PJ-principle} = .58, p < .001$; Table 5, Model 2: $\beta_{PJ-egoism} = -.40, p < .001$) (Table 3, Model 2: $\beta_{DJ-benevolence} = .53, p < .001$; Table 4, Model 2: $\beta_{DJ-principle} = .52, p < .001$; Table 5, Model 2: $\beta_{DJ-egoism} = -.36, p < .001$) (Table 3, Model 2: $\beta_{IJ-benevolence} = .60, p < .001$; Table 4, Model 2: $\beta_{IJ-principle} = .55, p < .001$; Table 5, Model 2: $\beta_{IJ-egoism} = -.31, p < .001$). Third, benevolence, principle, and egoism work climates were significantly related to organizational deviance (Table 3, Model 4: $\beta = -.33, p < .001$; Table 4, Model 4: $\beta = -.30, p < .01$; Table 5, Model 4: $\beta = .23, p < .05$). Finally, when organizational deviance is regressed on each dimension of both organizational justice perceptions and ethical work climate separately, the latter should be significantly related to workplace deviance but the previously significant relationship between organizational justice perceptions and workplace deviance should become statistically insignificant. The statistical results are shown in Table 3 for benevolence climate (Table 3, Model 5: $\beta_{PJ} = -.24, p > .05, \beta_{benevolence} = -.17, p > .05; \beta_{DJ} = .00, p > .05, \beta_{benevolence} = -.33, p < .001; \beta_{IJ} = -.15, p > .05, \beta_{benevolence} = -.24, p < .05$), in Table 4 for principle climate (Table 4, Model 5: $\beta_{PJ} = -.27, p < .001, \beta_{principle} = -.14, p > .05; \beta_{DJ} = -.02, p > .05, \beta_{principle} = -.29, p < .001; \beta_{IJ} = -.18, p > .05, \beta_{principle} = -.20, p < .05$), and in Table 5 for egoism climate (Table 5, Model 5: $\beta_{PJ} = -.31, p < .001, \beta_{egoism} = -.11, p > .05; \beta_{DJ} = -.10, p > .05, \beta_{egoism} = -.19, p > .05; \beta_{IJ} = -.24, p < .05, \beta_{egoism} = -.15, p > .05$). These results indicate that benevolence and principle climates fully mediated the relation between distributive and interactional justice perceptions and organizational deviance. However, for egoism climate, the regression results indicated no mediating effect.

Deniz Öztürk, Suna Yüksel Poyraz
 Employees' Perceptions of Justice and Workplace Deviance: A Moderated Mediation Model
 of Ethical Work Climate and Task Type

Regression Results for Testing H1a, H1b, H1c, H2a, H3a, H4a, H5a, H6a

| Variable | Benevolence Climate | | Organizational Deviance | | | | |
|---|---------------------|---------|-------------------------|----------------|-----------------------------|---------|----------|
| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 |
| Independent variables | | | | | | | |
| PJ | | .64*** | -.36*** | | -.24 | | |
| DJ | | .53*** | -.17* | | .00 | | |
| IJ | | .60*** | -.29*** | | -.15 | | |
| Mediator | | | | | | | |
| Benevolence climate | | | | -.33*** | (-.17, -.33***, -.24* | -.30*** | -.14 |
| Moderator | | | | | | | |
| Task-type | | | | | | -.05 | .93** |
| Cross-level interaction | | | | | | | |
| Benevolence x Task type | | | | | | | -.1.05** |
| Indirect effects of PJ and DWB-O <i>LL</i> 95% CI, <i>UL</i> 95% CI | | | | [-.280, .021] | | | |
| Indirect effects of DJ and DWB-O <i>LL</i> 95% CI, <i>UL</i> 95% CI | | | | [-.275, -.073] | | | |
| Indirect effects of IJ and DWB-O <i>LL</i> 95% CI, <i>UL</i> 95% CI | | | | [-.319, -.012] | | | |
| Moderated mediation effect coefficients (Boot <i>SE</i>) | | | | -.065 (.036) | | | |
| <i>LL</i> 95% CI, <i>UL</i> 95% CI | | | | [-.141, -.004] | | | |

Note. OJ= organizational justice; DWB-O = organizational deviance. Bootstrap sample size = 5,000. CI= confidence interval; *LL* = lower limit; *UL*= upper limit. **p* < .05. ***p* < .01. ****p* < .001.

Regression Results for Testing H1b, H2b, H3b, H4b, H5b, H6b

| Variable | Principle Climate | | Organizational Deviance | | | | |
|---|-------------------|---------|-------------------------|----------------|----------|---------|----------|
| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 |
| Independent variables | | | | | | | |
| PJ | | .58*** | -.36*** | | -.27*** | | |
| DJ | | .52*** | -.17* | | -.02 | | |
| IJ | | .55*** | -.29*** | | -.18 | | |
| Mediator | | | | | | | |
| Principle climate | | | | -.30** | -.14, | -.21** | -.06 |
| | | | | | -.29***, | | |
| | | | | | -.20*) | | |
| Moderator | | | | | | | |
| Task-type | | | | | | -.08 | 1.13** |
| Cross-level interaction | | | | | | | |
| Principle x Task type | | | | | | | -1.27*** |
| Indirect effects of PJ and DWB-O <i>LL</i> 95% CI, <i>UL</i> 95% CI | | | | [-.200, .025] | | | |
| Indirect effects of DJ and DWB-O <i>LL</i> 95% CI, <i>UL</i> 95% CI | | | | [-.246, -.063] | | | |
| Indirect effects of IJ and DWB-O <i>LL</i> 95% CI, <i>UL</i> 95% CI | | | | [-.227, -.008] | | | |
| Moderated mediation effect coefficients (Boot <i>SE</i>) | | | | -.050 (.026) | | | |
| <i>LL</i> 95% CI, <i>UL</i> 95% CI | | | | [-.103, -.004] | | | |

Note. OJ= organizational justice; DWB-O = organizational deviance. Bootstrap sample size = 5,000. CI=

confidence interval; *LL* = lower limit; *UL*= upper limit. **p* < .05. ***p* < .01. ****p* < .001.

Deniz Öztürk, Suna Yüksel Poyraz
 Employees' Perceptions of Justice and Workplace Deviance: A Moderated Mediation Model
 of Ethical Work Climate and Task Type

Regression Results for Testing H1c, H2c, H3c, H4c, H5c, H6c

| Variable | Egoism Climate | | Organizational Deviance | | | | |
|---|----------------|---------|-------------------------|---------------|---------|---------|---------|
| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 |
| Independent variables | | | | | | | |
| PJ | | -.40*** | -.36*** | | -.31*** | | |
| DJ | | -.36*** | -.17** | | -.10 | | |
| IJ | | -.31*** | -.29*** | | -.24* | | |
| Mediator | | | | | | | |
| Egoism climate | | | | .23* | -.11 | .23** | .12 |
| | | | | | -.19 | | |
| | | | | | -.15 | | |
| Moderator | | | | | | | |
| Task-type | | | | | | -.07 | -.70 |
| Cross-level interaction | | | | | | | |
| Egoism x Task type | | | | | | | .15 |
| Indirect effects of PJ and DWB-O <i>LL</i> 95% CI, <i>UI</i> 95% CI | | | | [-.022, .003] | | | |
| Indirect effects of DJ and DWB-O <i>LL</i> 95% CI, <i>UI</i> 95% CI | | | | [-.137, .008] | | | |
| Indirect effects of IJ and DWB-O <i>LL</i> 95% CI, <i>UI</i> 95% CI | | | | [-.110, .001] | | | |

Note. OJ= organizational justice; DWB-O = organizational deviance. Bootstrap sample size = 5,000. *LL* = lower limit; *UL*= upper limit. **p* < .05. ***p* < .01. ****p* < .001.

In line with the procedures of Hayes and Preacher (2010), we further tested the significance of indirect tests by bootstrapping. We estimated bias-corrected 95% confidence intervals for indirect effects by bootstrapping 5,000 samples. As argued by Shrout and Bolger (2002), if zero is not in the bootstrap bias-corrected 95% confidence interval then it can be concluded that the indirect effect is not zero. As illustrated in Table 3, the confidence intervals are found to be between [-.275, -.073] and [-.319, -.012] for benevolence climate, which ultimately suggests that the indirect path of distributive and interactional justice via benevolence climate to organizational deviance is statistically different from zero and significant. Thus, only Hypothesis 2b and 2c are fully supported. The confidence intervals of principle climate, being [-.246, -.063] and [-.227, -.008], also suggest the full mediation of the principle climate between distributive and interactional justice perceptions and organizational deviance (Table 4). Hypotheses 3b and 3c are fully supported. The confidence intervals of the egoism climate suggest no mediation between different dimensions of organizational justice perceptions and deviance (Table 5). Thus, Hypotheses 4a, 4b, and 4c are not supported.

To test Hypotheses 5a, 5b, and 5c, moderated regression analyses were performed to examine the moderating effects of task type on the relationships between different dimensions of ethical climate and workplace deviance. The moderation results in Tables 3, 4, and 5 separately show that task type moderated the proposed relationship between both benevolence and principle climates and organizational deviance (Table 3, Model 7: $\beta_{IntBenevolence} = -.1,05, p < .001$; Table 4, Model 7: $\beta_{IntPrinciple} = -1.27, p < .001$). Employees performing non-technical tasks and perceiving benevolence and principle climates are less likely to engage in deviant behaviour than other employees performing technical tasks. The results did not generate significant support for the moderating effect of egoism climate (Table 5, Model 7: $\beta_{IntEgoism} = .15, p > .05$). Thus, only Hypotheses 5a and 5b are supported.

To test Hypothesis 6, we used the PROCESS macro to calculate normal distribution-based 95% confidence intervals for the indirect effects of organizational justice perceptions on workplace deviance via benevolence climate with “technical” and “non-technical” values of task type, as well as the difference between conditional indirect effects. The indirect effect of interactional justice via benevolence climate on workplace deviance is stronger when the task type is non-technical, with $b = -.078, SE = .039$, and CI $[-.162, -.020]$, than when the task type is technical, with $b = -.013, SE = .016$, and CI $[-.048, .015]$. The indirect effects of interactional justice perceptions via benevolence climate on workplace deviance differ significantly when the task type is technical versus non-technical (difference between conditional indirect effects: $b = -.065, SE = .036$, and CI $[-.141, -.004]$).

The indirect effects of distributive justice perceptions on workplace deviance via principle climate differ significantly when the task type is technical versus non-technical (difference between conditional indirect effects: $b = -.050, SE = .026$, and CI $[-.103, -.004]$). Similarly, the indirect effects of interactional justice perceptions via principle climate on workplace deviance differ significantly when the task type is technical versus non-technical (difference between conditional indirect effects: $b = -.051, SE = .030$, and CI $[-.121, -.006]$).

Across workplace deviance measures, the 95% confidence intervals of the indirect effects of organizational justice via benevolence climate included zero when the moderator (task type) was technical but excluded zero and became statistically significant when the moderator signified non-technical tasks. In other words, the indirect effect of distributive and interactional justice perceptions on organizational deviance became stronger for non-technical tasks.

Discussion

In this paper, we have analysed the linking mechanism between organizational justice perceptions and workplace deviance in a sample of Turkish public sector employees. Grounded in social exchange theory, we have focused on the mediating effect of ethical work climate and the moderating effect of employee task type. We conclude that organizational justice perceptions positively affect benevolence and principle climates and negatively affect egoism climates. The mediation effect has been found to be significant only for benevolence and principle climates, entailing the decreasing possibility of engaging in deviant behaviour in the work setting. Moreover, the nature of the tasks that respondents performed provided a significant explanation for the strength of the positive impact of benevolence and principle climates on deviant behaviour, and the indirect effect of justice perceptions on deviance (via benevolence climate and principle climate) was stronger when the task type was non-technical rather than technical.

By taking a sample of public sector employees in Turkey as a case study, this work has examined workplace deviance as a behavioural outcome of employees' perceptions of unfairness. Responding to the question of why employees harm their organizations, we first suggested that employees often engage in such behaviour to restore equity in their organizations (Adams, 1965). We have supported this claim further by showing how perceptions of justice (injustice) lead to the generation of benevolence and principle work climates and how these ethical (unethical) contexts are less (more) likely to promote such harmful acts by individuals.

This research has several theoretical implications. First, this study contributes to the literature on workplace deviance by showing that the tendency of public sector employees in a collectivist country to engage in deviant work behaviour is negatively influenced by their justice perceptions in the work setting. Although previous research on workplace deviance (Holtz & Harold, 2013) empirically examined the association between organizational justice perceptions and workplace deviance, our study has shown that only interactional and distributive justice perceptions of public sector employees were significant in the mediation relationship. This finding is critical for public sector settings defined by high degrees of formalization and bureaucracy. In the public sector, rules and procedures are clearly established through strictly defined processes. Therefore, in the present research context, employees are largely subject to uniform procedures that are generally backed by official documents with a legal basis. For this reason, it is probable that perceptions about the fairness of procedures may not be a major concern and may not have explanatory power.

As our study highlights the importance of justice perceptions of employees in the determination of workplace deviance, it differs from the extant literature by introducing the ethical work climate as a mediator in the relationship between organizational justice and deviant work behaviour. Workplace deviance has generally been addressed by research on social psychological factors (i.e., justice and social exchange perceptions) aimed at explaining why employees engage in such acts. Despite the recent proliferation of such research, we do not know much about the process behind such behaviour (Michel & Hargis, 2017). Therefore, the present study has expanded this literature by integrating such factors with contextual determinants to provide a fuller understanding of why workplace deviance occurs.

The results of our analyses have revealed that with the incorporation of a benevolence climate, the effects of both interactional and distributive justice perceptions on workplace deviance became insignificant in comparison to the case in which a benevolence climate was not included in the model. This supported the hypothesis that a benevolence climate in an organization would play a mediating role between employees' interactional and distributive justice perceptions and deviant behaviours. Perceptions of justice in the work context contributed to the formation of a climate of social accord encouraging stereotypical good behaviour, in turn impacting employees' deviant work behaviour.

Another point to note is that, in contrast to the findings of Chen et al. (2013) and Vardi (2001), whereby both of those studies found no significant relationship between the benevolence dimension of ethical work climate and workplace deviance, we have revealed that all dimensions of the ethical climate may predict employees' deviant behaviour. Victor and Cullen's (1987) conceptualization of ethical work climates as egoism, benevolence, and principle were largely built upon Kohlberg's (1984) stages of moral development. In each climate, the ethical standard used by the employees to determine the "right" behaviour is different. Whereas in egoism and benevolence climates the reference point is self-interest and the well-being of the group, respectively, in principle climates adherence to universal values is the major factor in making decisions. In a benevolence climate, management fulfils employees' needs, values their contributions, and considers their best interests. Furthermore, this type of climate encourages employees to show concern for their co-workers' well-being (Victor & Cullen, 1988). In a work context emphasizing friendship and team interests, employees are expected to be less engaged in negative behaviours. In a benevolence climate, both employees and employers look beyond their self-interest while making decisions. According to

Hofstede's (1984) classification of national cultures, Turkey is listed among the collectivist cultures, which refers to the importance attached to social bonds and an emotional connection to a larger group. In the same vein, in a study of public employees' values in Turkey, it was concluded that the most important values in Turkish bureaucracy are "collectivism, solidarity and harmony" in "community" or "groups" (Ömürgönülşen & Öktem, 2009). Parallel to these findings, it is highly probable that the "benevolence climates" in Turkey that prioritize socially constructed norms over individually constructed ones (Leung, 2008, p. 47), especially in the public sector, discourage deviance by emphasizing group cohesiveness over self-interest. Furthermore, our study is unique in the sense that it showed that for employees perceiving benevolence and principle climates and performing non-technical tasks, which require more interaction and coordination, the tendency to engage in deviant behaviour is less than that of other employees with more technical tasks.

Conclusion

This study has extended our understanding of the relationships among organizational justice perceptions, ethical work climate, and workplace deviance among public sector employees. Our primary findings are that (i) procedural, distributive and interactional justice perceptions are negatively related to workplace deviance; (ii) benevolence and principle climates are negatively related while an egoism climate is positively related to workplace deviance; (iii) the relationship between interactional justice perceptions and workplace deviance is fully mediated by benevolence and principle climates; (iv) the relationship between distributive justice perceptions and workplace deviance is fully mediated by benevolence and principle climates; (iv) task type moderates the relationship between benevolence and principle climates and workplace deviance; (v) task type also moderates the indirect effect of interactional justice perceptions on workplace deviance through benevolence and principle climates among public sector employees; and (vi) task type also moderates the indirect effect of distributive justice perceptions on deviance through principle climates. We believe that our findings provide a deeper understanding of the underlying dynamics that trigger workplace deviance.

Kaynakça | References

- Adams, J. S. (1965). Inequality in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Apaydın, Ç., & Şirin, H. (2016). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior, Group Cohesiveness and Workplace Deviance Behavior of Turkish Teachers. *International Education Studies*, 9(10), 58-69.
- Aşçıgil, S. F., & Parlakgümüüş, A. B. (2012). Ethical work climate as an antecedent of trust in co-workers. *Business and Professional Ethics Journal*, 31(3/4), 399-417.
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 629-643.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of science* (pp. 247-281). Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410-424.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Bulutlar, F., & Öz, E. Ü. (2009). The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 273-295.
- Byrne, Z.S. & Cropanzano, R. (2001). The history of organizational justice: The founders speak. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (pp. 3-26). Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Chen, C. C., Chen, M. Y. C., & Liu, Y. C. (2013). Negative affectivity and workplace deviance: The moderating role of ethical climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 2894-2910.
- Cohen, A., & Diamant, A. (2019). The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(20), 1-24.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- De Dreu, C. K., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741-749.

- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior, *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 22(2), 204-221.
- Demirtaş, O., & Akdoğan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67.
- El Akremi, A., Vandenberghe, C., & Camerman, J. (2010). The role of justice and social exchange relationships in workplace deviance: Test of a mediated model. *Human Relations*, 63(11), 1687-1717.
- Elçi, M., Karabay, M. E., & Akyüz, B. (2015). Investigating the mediating effect of ethical climate on organizational justice and burnout: A study on financial sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 587-597.
- Erkutlu H., Chafra J. (2013) Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review* 36(9), 828-848.
- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. (2012). Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat. *Journal of Management*, 38(6), 1788-1811.
- Folger, R. (1987). Reformulating the preconditions of resentment: A referent cognitions model. In J. C. Masters, & W. P. Smith (Eds.), *Social comparison, justice, and relative deprivation: Theoretical, empirical, and policy perspectives* (pp.183-215). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gök, K., Sumanth, J. J., Bommer, W. H., Demirtas, O., Arslan, A., Eberhard, J., ... & Yigit, A. (2017). You may not reap what you sow: How employees' moral awareness minimizes ethical leadership's positive impact on workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 146(2), 257-277.
- Hashish, E. A. A. (2020). Nurses' perception of organizational justice and its relationship to their workplace deviance. *Nursing Ethics*, 27(1), 273-288.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2010). Quantifying and testing indirect effects in simple mediation models when the constituent paths are nonlinear. *Multivariate Behavioral Research*, 45(4), 627-660.
- Henle, C. A. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, 17(2), 247-263.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013). Interpersonal justice and deviance: The moderating effects of interpersonal justice values and justice orientation. *Journal of Management*, 39(2), 339-365.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Kalemci, R. A., Kalemci-Tüzün, I., & Ozkan-Canbolat, E. (2019). Employee deviant behavior: Role of culture and organizational relevant support. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(2), 126-141.
- Karabay, M. E., Şener, İ., & Tezergil, S. A. (2018). Ethical climate as a mediator between employees' organizational silence behaviors and their trust in leader: an empirical research on insurance sector employees. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(1), 70-83.

- Kuo, C. C., Su, M., & Chang, K. (2014). Employment relationship: The study of organisational dis-identification and workplace deviance. *Chinese Journal of Psychology*, 56(1), 31-47.
- Leung, A. S. M. (2008). Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collectivist work setting. *Journal of Business Ethics*, 79(1-2), 43-55.
- Marasi, S., Bennett, R. J., & Budden, H. (2018). The structure of an organization: Does it influence workplace deviance and its' dimensions? And to what extent?. *Journal of Managerial Issues*, 30, 8-27.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7-16.
- Michel, J. S., & Hargis, M. B. (2017). What motivates deviant behavior in the workplace? An examination of the mechanisms by which procedural injustice affects deviance. *Motivation and Emotion*, 41(1), 51-68.
- Niehoff, B. P., & Moonman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- O'Neill, T. A., Lewis, R. J., & Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 595-600.
- Ömürgönülşen, U., & Öktem, M. K. (2009). A preliminary discussion on the link between normative and empirical research in public administration: The case of public service ethics. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 217-243.
- Pirali, J. (2007). *The influence of job satisfaction, organizational commitment, and perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior in Turkish education sector* (Unpublished master's thesis). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Puck, J., & Pregonig, U. (2014). The effect of task conflict and cooperation on performance of teams: Are the results similar for different task types?. *European Management Journal*, 32(6), 870-878.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41(6), 658-672.
- Sabiu, M. S., Kura, K. M., Mei, T. S., Raihan Joarder, M. H., & Umrani, W. A. (2019). The mediating role of ethical climate in the relationship between performance appraisal and organizational performance. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 642-653.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253.
- Shaheen, S., Bashir, S., & Khan, A. K. (2017). Examining organizational cronyism as an antecedent of workplace deviance in public sector organizations. *Public Personnel Management*, 46(3), 308-323.

- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Siegel Christian, J., Christian, M. S., Garza, A. S., & Ellis, A. P. (2012). Examining retaliatory responses to justice violations and recovery attempts in teams. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1218-1232.
- Stewart, G. L., & Barrick, M. R. (2000). Team structure and performance: Assessing the mediating role of intrateam process and the moderating role of task type. *Academy of Management Journal*, 43(2), 135-148.
- Tüzün, I. K., Çetin, F., & Basım, H. N. (2017). Deviant employee behavior in the eyes of colleagues: the role of organizational support and self-efficacy. *Eurasian Business Review*, 7(3), 389-405.
- Tüzün, I. K., & Kalemci, R. A. (2018). Workplace deviance and human resource management relations: A case study of Turkish hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 137-153.
- Üçok, D., & Turgut, T. (2014). The contribution of abusive supervision on workplace deviance. *Eskisehir Osmangazi Üniversitesi IIBF Dergisi-Eskisehir Osmangazi University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 9(3), 163-179.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 325-337.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. In W.C. Frederick (Ed.), *Research in corporate social performance and policy* (pp. 51-71). Greenwich: JAI Press.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Yeşiltaş M., Çeken, H. & Sormaz, U. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 18-39.
- Wilkin, C. L., & Connelly, C. E. (2015). Green with envy and nerves of steel: Moderated mediation between distributive justice and theft. *Personality and Individual Differences*, 72, 160-164.
- Zoghbi Manrique de Lara, P. (2006). Fear in organizations: Does intimidation by formal punishment mediate the relationship between interactional justice and workplace internet deviance?. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 580-592.

Changes in the Intellectual Structure of Business Ethics: A Review on *Journal of Business Ethics*, 2000-2020

Mehmet Bağış, Kadir Ardıç

Abstract: This study analyzes the research topics and theoretical foundations that have guided the field of business ethics for the last two decades and, based on the analyses, addresses research topics that have the potential to contribute to the field of business ethics in the future. The research uses the bibliometric research technique of co-word analysis as well as the qualitative research method of qualitative content analysis. The research findings indicate developments to have occurred both in research trends and the theoretical foundations of the field from the 2000-2010 period to the 2011-2020 period. The dominant research trends and theories in the field for the 2000-2010 period have been identified as leadership, corporate governance, trust, corruption, codes of ethics, and stakeholder theory, while the dominant research trends and theories identified for the 2011-2020 period are virtue ethics, sustainability, ethical leadership, culture, religiosity, stakeholder theory, and institutional theory. Suggestions about future research have been presented as a result of the research findings.

Keywords: Business ethics, research trends, theoretical foundations, bibliometric analysis, qualitative content analysis.

Introduction

Business ethics developed alongside the orientation of religious happenings toward events in the business world and management education's interest in social problems. Even though the phenomenon of business ethics is as old as the history of humankind, its emergence as an academic field of study is quite new (De George, 1987). Business ethics is largely a Western-oriented field; it was initially under the influence of and discussed within the capitalist framework. De George (1987) grou-

@ Assist. Prof., Sakarya University, mehmetbagis@subu.edu.tr

ID 0000-0002-3392-3376

@ Prof. Dr., Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi, kadir.ardich@manas.edu.kg

ID 0000-0001-7851-9564

➔ Bağış, M., Ardıç, K. (2021). Changes in the Intellectual Structure of Business Ethics: A Review on *Journal of Business Ethics*, 2000-2020. *İş Ahlakı Dergisi*, 14 (2), ss. 296-328.

✍ Research Paper

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2059
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

📅 Başvuru : 26.01.2021
📅 Revizyon : 08.06.2021
📅 Kabul : 03.08.2021
📅 Basım : 11.2021

ped the development of this young academic field under five periods: i) Pre-1960: The stage of ethics in the business world, ii) The 1960s: The emergence of social problems in the business world, iii) The 1970s: The rise of business ethics as an emerging field, iv) The first half of the 1980s: The first consolidation period, and v) 1985: Defining the field.

Business ethics involves how a business configures values, norms, and beliefs in a way that conforms to societal values and meets its expectations (Svensson & Wood, 2008). Economic, legal, ethical, and discretionary responsibilities are among the things society expects from a business (Joyner & Payne, 2002). Economic responsibilities refer to the responsibility for producing the goods and services society demands and selling them at a profit. Legal responsibilities refer to the basic rules regulating the business world. Ethical responsibilities refer to the additional behaviors and activities that are not necessarily prescribed by law but are expected by the members of society from the business world. Lastly, discretionary responsibilities refer to a business' voluntary activities. These four responsibilities are also known as a business' corporate social responsibilities (CSR; Carroll, 1979).

In a similar vein to all new fields of social scientific research, the field of business ethics also has quite an eclectic structure as it benefits from other disciplines. This situation is deemed a significant barrier to the development of business ethics as an independent field and arises from its extensive interaction with other disciplines (Ma, 2009). This interaction blurs the frontiers of business ethics and carries over theories, concepts, and assumptions from other disciplines to this field.

Currently, the field of business ethics' interactions with different disciplines has not been taken into consideration; as a result, this has created disciplinary ambiguity (De Bakker et al., 2005; Ma et al., 2012; Calabretta et al., 2011). The interactions the field of business ethics has with different disciplines are important, as they carry the concepts, assumptions, and theories from these disciplines over to the field of business ethics. Hence, they allow the concepts, assumptions, and theories of the field of business ethics to also carry over to different disciplines. In this framework, examining the research topics and theories guiding the field over the last two decades in particular has become more meaningful. On this basis, the study aims to explore the developmental patterns in the field of business ethics in the international literature by analyzing one of the most effective journals in the field in depth. The study aspires to contribute to both the national literature as well as the international literature.

In this framework, this study seeks answers to two questions: i) Which research topics have guided the field of business ethics and ii) Which theories have contributed to the field of business ethics? Based on these two research questions, the contribution this study gives to the relevant literature can be summarized as follows: It identifies the research topics and themes that have dominated the field of business ethics through a co-word analysis as well as the theories that have contributed to the development of the field of business ethics. Thus, the study aims to present the topics and theories that have the potential to contribute to the future development of the field of business ethics. The research has been designed to have five sections in addition to the introduction. The second section presents how this study differs from previous studies in the literature by examining the literature and analyzing the developmental patterns in the field of business ethics and the field of corporate social responsibility. The third section then addresses the research methodology, the fourth section indicates the study's findings, and the fifth section discusses these findings. The study wraps up with the conclusion as the sixth and final section.

Literature Review

Various studies have analyzed the current developments of business ethics research and can be evaluated under two groups. While the first group of researchers presented the developmental patterns in the field of business ethics, the second group analyzed the developmental patterns in business ethics as a phenomenon under different disciplines. Among the researchers from the first group, De Bakker et al. (2005) analyzed the theories and research patterns that contributed to the fields of corporate social responsibility and corporate social performance during the 1970-2002 period. These authors found these two concepts to have had a dominant effect on the field of business ethics and the field of business ethics to have survived and developed alongside the new concepts that were introduced to the field. Moreover, the results authors have obtained put forth that corporate social responsibility actually emerged as a managerial and strategic area of specialization. In an analogous study, Ma et al. (2012) likewise analyzed the paradigms of contemporary business ethics research during the 2001-2008 period. To identify the most significant publications, academicians, and research themes in the field of business ethics, these authors created an intellectual map of the field by conducting citation and co-citation analyses. The authors' findings indicated the studies on business ethics to have focused on four main research themes: ethics and social contract theory, ethical decision-making, corporate social responsibility,

and stakeholder theory. Their study revealed the structure of the invisible network of knowledge production in the field of business ethics and provided important information about the current research paradigms in business ethics studies. The different but similarly oriented study from Calabretta et al. (2011) analyzed the *Journal of Business Ethics* over the 1982-2008 period using the bibliometric analysis techniques of citation and co-citation analyses. The authors' findings identified the most effective studies in business ethics research as well as the formation and evolution of the schools of thought in the field. Even though the findings from each of these three studies provided data about the developmental patterns in the field, what the advancements that have recently taken place in the field of business ethics are about is ambiguous. Research is required on what type of developments have occurred in the field of business ethics and what the potential research fields can contribute to the development of the field, particularly for periods beyond the date ranges covered by the three studies above.

Having orientations similar to these three studies, two other studies examined the developmental pattern of the phenomenon of the institutional codes of ethics. The first study from Helin & Sandström (2007) analyzed studies that had been conducted on the institutional codes of ethics during the 1994-2005 period. The authors' findings inferred a lack of information to still exist about how codes of ethics work inside organizations as well as how these codes are transmitted and transformed. Following this study, Stevens' (2008) analogous study reviewed studies that had been published on institutional codes of ethics since 2000. Stevens deduced institutional codes of ethics to be able to present effective tools for shaping employees' ethical behaviors and for guiding decision-making processes. As these two studies focused solely on the developmental patterns of the phenomenon of the codes of ethics in the field of business ethics, they are unable to provide information about developmental patterns throughout the entire field.

The second group of researchers examined the patterns of interactions in the field of business ethics through different disciplines. Among these, Vitell (2003) analyzed the phenomenon of consumer ethics in the field of marketing. Vitell analyzed conceptual and empirical studies during the 1990-2000 period and reached the finding that marketing researchers had contributed to developing the knowledge base in the field of consumer ethics over that decade, particularly in the intercultural context. Likewise, Tsalikis & Fritzsche's (2013) study based on marketing ethics developed ethical decision-making and marketing ethics models on the topic of marketing's departure from theories in the field of business ethics.

Apart from the field of marketing, the second group of researchers examined the phenomenon of business ethics in the following fields and disciplines: entrepreneurship (Hannafey, 2003), family businesses (Vazquez, 2018), international marketing ethics (Javalgi & La Toya, 2015), tourism (Köseoğlu et al., 2016), strategic management (Robertson, 2008; Köseoğlu et al., 2013), business and management (Ferrero & Sison, 2014; Joyner & Payne, 2002), international trade (Zhao et al., 2018), and a critical review of the methodology in the field of business ethics (Randall & Gibson, 1990).

Regarding evaluating the studies analyzing developmental patterns in the field of business ethics in Turkey, Eğri & Sunar (2010) are discerned to have tried identifying the situation in the field of business ethics by assessing the developments taking place in the public and private sectors, civil society, and academia. Köseoğlu et al.'s (2013) study analyzed the developmental patterns in strategic management research in Turkey within the field of business ethics and concluded no significant progress to have occurred in terms of business ethics in the strategic management literature in Turkey, as well as a significant gap to exist in this field. Likewise, a similar study from Akdeve & Köseoğlu (2013) reviewed master's theses and doctoral dissertations authored in Turkey using bibliometric analyses. They found the number of theses and dissertations on the field of business ethics to have decreased over the previous two years upon examining the findings. Again, Levent & Kınık (2017) reviewed graduate theses that had been prepared on education and instruction in Turkey, ascertaining the theses in this field to have primarily been written between 2007-2015, the topics to be mostly studied among master's theses, and the most-addressed phenomenon to be school administrators and teachers. These studies focused solely on studies performed in Turkey and analyzed the developmental patterns of business ethics on the basis of master's theses and doctoral dissertations from the perspective of a specific discipline; they failed to provide any finding on the theoretical foundations contributing to developments in the field of business ethics. As can be seen, no study has comprehensively presented the research topics or theories guiding the field of business ethics, either in the national or the international literature. Therefore, this research aims to explore development models in the field of business ethics in the international literature by analyzing one of the most influential journals in this field; the study aims to contribute both to the national literature and the international literature.

Methodology

This research simultaneously uses quantitative and qualitative research methods (Çark, 2020). The bibliometric analysis technique of co-word analysis and the qualitative research method of qualitative content analysis have been preferred for analyzing the research data. The research utilizes the Social Sciences Citation Index (SSCI) from the Web of Science (WoS) database. This database was selected as it is the one scientists in the field of management science use the most (Bağış, 2021a; 2021b; Bağış, 2020; Bağış et al., 2019; Zupic & Čater, 2015). Because the research exclusively uses this database, it has not included journals and articles from other databases such as the Scientific and Technological Research Council of Turkey, Scopus, ProQuest, and EBSCO. In addition, another limitation of the research is that it does not analyze articles written in different languages such as Turkish, Russian, Chinese, German, Japanese, or Hindi. Furthermore, the research is limited to the review of the *Journal of Business Ethics*. This journal was chosen as it provides the literature with significant publications on business ethics and has the highest impact factor (5-year impact factor = 5.453). In addition, this journal is preferred in data filtering processes made from the WoS database because this journal has the highest production (2,096 articles). Many studies are found in the literature that have been conducted by examining a single journal (Donthu et al., 2021; Ramos-Rodríguez & Ruíz-Navarro, 2004; Martínez-López et al., 2018; Robertson, 2008; Tsalikis & Fritzsche, 2013). This journal in the field of business ethics is the most prestigious and has had the highest impact on the field.

The data were filtered through the WoS database. Table 1 exhibits the sequence followed in the data filtering process, which covers the 2000-2020 period. This period has been selected for reviewing developments in the field of business ethics over the last two decades. The data have been separated into two periods: 2000-2010 (Period 1) and 2011-2020 (Period 2). The 10-year time period has been chosen due to the assumption that the developmental process of an academic field can change over 10-year intervals. This logic of separation based on periods is also found in previous studies (see Üsdiken & Wasti, 2002; Bağış et al. 2019).

Meanwhile, the research has limited itself to analyzing only articles based on the following assumptions: i) Articles are verified sources of information in scientific research (Fernandez-Alles & Ramos-Rodríguez, 2009); ii) While articles go through a process under the supervision of a referee, no problems are generally found in terms of quality (Gürbüz & Şahin, 2014). Books and book chapters have additionally been excluded from the analysis as they do not always have keywords.

Table 1. Process of Retrieving Data from the WoS Database

| WoS | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|--|--|---|
| # | Data Filtering Category | Data Filter | 2000-2010 (Period 1) | 2011-2020 (Period 2) |
| 1 | Topic | 1- Business ethics* | | |
| | | 2- "Business ethics" | The number of articles reached as a result of these two selections: 2,790 | The number of articles reached as a result of these two selections: 6,130 |
| | | 3- "Journal of Business Ethics" | | |
| 2 | WoS Category | Business and management | The number of articles reached as a result of this selection: 2,097 | The number of articles reached as a result of this selection: 3,694 |
| 3 | Document Types | Articles | The number of articles reached as a result of this selection: 1,693 | The number of articles reached as a result of this selection: 3,024 |
| 4 | Source Titles | <i>Journal of Business Ethics</i> | The number of articles reached as a result of this selection: 1,104 | The number of articles reached as a result of this selection: 992 |
| TOTAL NUMBER OF ARTICLES | | | 1-Business ethics*: 2,096 Articles, 2- Business ethics: 1,440 Articles, 3-Journal of Business Ethics 6,307Articles | |
| 5 | Export (Other file formats) | 1-Record content (Full record and cited references) 2-File format (tab-delimited-Win) | | |

The search strategy is as follows: First, we searched for terms related to: i) business ethics¹, ii) “business ethics”, and iii) “Journal of Business Ethics”. The first strategy produced 2,096 articles, the second produced 1,440 articles, and the third produced 6,307 articles. The third research strategy was not implemented as including the entire publication in the analysis process is challenging. The first strategy was employed by taking into consideration the scope of the journal, which is limited to business ethics; larger sample sizes have greater representative power; as a result, 2,096 articles were included in the analysis process.

This study employs the bibliometric technique of co-word analysis. Bibliometrics involves two processes (Gutiérrez-Salcedo et al., 2018; López-Herrera et al., 2012): i) performance analysis and ii) scientific field mapping. Performance analysis is also known as citation analysis. This analytical technique aims to evaluate the effects the activities of scientific actors or actor groups such as researchers, journals, departments, universities, and countries have based on the data in the bibliography. Scientific field mapping, on the other hand, enables the the information extracted from a research area to be analyzed and visualized based on relationship networks (Noyons & Van Raan, 1998). The scope of analysis techniques in the scientific field mapping process includes co-citation, bibliographic coupling, co-author (Kılıç et al., 2019), and co-word /co-occurrence analyses as well as the results obtained from these analyzes (Zupic & Cater, 2015).

The bibliometric analysis method of co-word analysis was performed using the software tool VOSviewer on the *Savedrecs.txt* files obtained after filtering the data from the WoS database. Table 2 shows the phases of the co-word analysis conducted with VOSviewer. The co-word analysis examines the relationships between the concepts and words used in the title, abstract, and keywords of the studies in a research field (Ronda-Pupo & Guerras-Martin, 2012). The simultaneous use of two keywords in different articles in a field indicates a connection between these two keywords. With this analysis, the sub-topics in a research field can be identified by revealing the connections between co-words. The co-word analysis aims to show the patterns and trends of a specific field/discipline, which can also be identified by measuring the power of relationships between words (Khasseh et al., 2017). Co-word analysis can be done based on titles, keywords, and abstracts. This study

1 This asterisk is not a footnote. It is a wildcard used in the search to provide more inclusive results. This asterisk will be used throughout this article to denote this first search term. The quotation marks used in search terms ii and iii are part of the search format.

conducts this analysis according to keywords rather than words in titles and abstracts. Scholars maintain that their keywords fully reflect the content of their studies (Hu & Zhang, 2015).

Table 2. *Process and Phases of the Co-Word Analysis Conducted with VOSviewer*

| Co-word Analysis and Visualization from Bibliometric Analysis Techniques | | | | | | | |
|--|---|--|---------------|--|---|---|--|
| Analysis package program | Choose type of data | Choose data source | Select Files | Choose type of analysis and counting method | Choose threshold | Choose number of keywords | Visualization |
| VOS viewer | Create (Create a map based on bibliographic data) | Read data from bibliographic database files (Supported file types WoS) | Savedres. Txt | 1- Analysis Type: Co-occurrence or Co-word 2- Unit of analysis: Author keywords | 1) 2000-2010 (Minimum number of occurrences of a keyword = 5; Of the 2,154 keywords, 4 meet the threshold). 2) 2011-2020 (Minimum number of occurrences of a keyword = 5; Of the 3,446 keywords, 137 meet the threshold) | 1- Number of selected keywords = 94 2- Number of selected keywords = 137 | Figure 1: Network visualization for 2000-2010 Figure 2: Network visualization for 2011-2020-- |
| | | | | | | | DATA INTERPRETATION |

Subsequently, the phases displayed in Table 3 were kept track of to identify which theories contributed to developments in the theoretical foundations of the field of business ethics. The qualitative content analysis was utilized for identifying the theories. The analysis used a total of 500 articles and was limited solely to articles with 30 or more citations. Ramos-Rodríguez & Ruiz-Navarro (2004) reviewed the field of strategic management using bibliometric analysis techniques and limited their study to analyzing articles with more than 100 citations, while Acedo et

al. (2006) limited their study to analyzing articles with more than 50 citations. In this sense, the method is based on a subjective assessment. However, in light of the methodology adopted by these two sets of authors as reviewing all studies would have created a significant time constraint for small numbers of researchers, articles with 30 or more citations were selected for review.

Table 3. *Phases of the Qualitative Content Analysis*

| The Qualitative Research Method of Qualitative Content Analysis | | | | | |
|---|-------------------------|----------------|----------------------------|--|--|
| Topic | WoS Category | Document Types | Source Titles | Top 500 articles with the most citations | Analyzed Data |
| First strategy: Business ethics* | Business and management | Articles | Journal of Business Ethics | 1- 2000-2010 has 390 articles 2- 2011-2020 has 110 Articles | Determining which theory the article is based on and tabulating the data by reading the summaries and introduction sections of the articles. |

In this analysis, an imbalance is found between the 2000-2010 period and the 2011-2020 period in terms of the number of articles due to the likelihood that more recently performed studies will have fewer citations. The articles selected in this manner were analyzed using qualitative content analysis. During the analysis, the theories identified in the articles by reading each article’s abstract and introduction have been coded in tables together with the names of the articles’ authors. The coding was performed separately by each author of the current study to ensure the reliability of the research. In cases where the authors differed, the coding was applied after the researchers reached consensus (Üsdiken & Wasti, 2002).

Findings

Research Topics Guiding the Field of Business Ethics

Research Topics Guiding the Field of Business Ethics during the 2000-2010 Period. The research topics that had effects on the field of business ethics during the 2000-2010 period have been grouped under eight clusters and 94 items as per the analysis conducted with VOSviewer. The clusters and items identified as per the analysis are exhibited in Table 4, while the clusters, items, and research topics that had effects on the field are visually depicted in Figure 1. The words in Table 4 presents the words that have been grouped according to their relationships. A total of six groups

were created from the words: ethical phenomena at the contextual, organizational, and individual levels and ethical phenomena regarding discipline, country, and business education.

From among the findings in Table 4, the ethical phenomena at the contextual level can be grouped under the title of informal institutions. Religiosity, culture, and Eastern and Western-oriented tenets of business ethics were discerned to have effects on the field from among informal institutions for the 2000-2010 period. Religiosity is the fundamental phenomenon enabling development in the field of business ethics. However, the effect of studies from different religions (i.e., Islam, Christianity, and Judaism) is not observed during the 2000-2010 period regarding this phenomenon. Culture, which is within the scope of informal institutions, was also found to have effects on the field of business ethics. The studies coming to the forefront under the phenomenon of culture can be said to have focused on organization/company culture, national cultural elements, and intercultural comparisons. Eastern-oriented business ethics phenomena, which can also be evaluated within the context of culture, can be designated as the business ethics of Confucianism and *guanxi*. The business ethics of Confucianism is the understanding of business ethics that values collective values and interests above individual values and interests (Ip, 2009; Demirci, 2019). *Guanxi* is generally defined as the private relationships between two persons (Alston, 1989). *Guanxi* refers to the network of unofficial interpersonal relationships and exchange of favors that come about for performing commercial activities in China and East Asia (Lovett et al., 1999). First of all, it is a cultural concept that implies interpersonal connections; however, its basic philosophy is based on the operational logic of social networks and social capital. When viewed from the business perspective, *guanxi* refers to a coalition of resources in which the individuals and firms share scarce resources to enhance business performance (Su et al., 2003).

Upon reviewing Table 4, Aristotle's business ethics, utilitarianism, Rawl's (1971) *A Theory of Justice*, corporate social responsibility, and stakeholder theory are discerned to be among the Western-oriented approaches in business ethics. First regarding Aristotle's business ethics, what matters is individual value and virtue; Aristotle's business ethics emphasizes that good institutional and social policies promote individual virtue and integrity (Solomon, 1992). Second, utilitarianism sets forth that the actors interested in business ethics should pay attention not just to their own happiness but to everyone's. The ethical approach advocated by Mill (2005, p. 31) asserts that ethical actors should behave impartially as 'a disinteres-

ted and philanthropic spectator,' consistent with the concept of broad reciprocity in the process of making pragmatic decisions. Third, the theory of justice Rawls (1971) developed as an alternative to utilitarianism is based on the doctrine of social contracts. According to Rawls (2009), free, rational, and self-seeking humans make their decisions with no prior knowledge about their personal characteristics related to any status, class-based position, individual ability, or social background in this hypothetical social contract, and these human beings are equal before society. Fourth, Friedman (1970) stated in the context of discussions on corporate social responsibility that the company's responsibility is to perform activities in compliance with the rules and laws of the game in the business world (i.e., open and free competition without deception or fraud). Lastly, the findings in Table 4 show stakeholder theory to be used in the field of business ethics. Stakeholder theory explains the responsibilities firms have toward individuals and groups that are likely to be affected directly or indirectly by the firm's behaviors (i.e., the stakeholders; Freeman, 2002). The employees, shareholders/investors, customers, suppliers, government, and the community where the firm performs activities are among a firm's primary stakeholders. Communication media and interest groups are among a firm's secondary stakeholders (Clarkson, 1995).

Table 4. *Research Topics in the Field of Business Ethics for Period 1 (2000-2010)*

| Cluster 1 | Cluster 2 | Cluster 3 | Cluster 4 | Cluster 5 | Cluster 6 | Cluster 7 | Cluster 8 |
|----------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------|------------------|
| Business ethics | Ethical Decision Making | CSR | Consumer ethics | Ethics | Sustainability | Social responsibility | Business |
| Accountability | Accounting | Aristotle | Advertising | Cross-cultural | Competitive advantage | Accounting ethics | Entrepreneurship |
| Code of ethics | Business education | Case studies | Codes of ethics | Culture | Corporate responsibility | Content analysis | Small Business |
| Codes of conduct | China | Confucianism | Ethical climate | Decision-making | CSR | Corporate citizenship | |
| Compliance | Ethical attitudes | Corporate culture | Ethical issues | | Ethical leadership | Corporate ethics | |
| Corporate governance | Ethical judgment | Discourse Ethics | Ethical judgement | Justice | Stakeholder management | Perceptions | |
| CSR | Ethical perceptions | Economics | Idealism | Morality | Strategy | Students | |

| | | | | | |
|------------------------|--------------------------|--------------------|---------------------------|------------------|-------------------------|
| Corruption | Ethics education | Globalization | Marketing ethics | National culture | Sustainable development |
| Enron | Gender | Leadership | Organizational commitment | Unites States | |
| Ethical dilemmas | Guanxi | Rationality | Professional ethics | Utilitarianism | |
| Ethics training | Hong Kong | Responsibility | Relativism | | |
| Integrity | Moral intensity | Social contract | Turkey | | |
| Management | Moral judgement | Stakeholder | | | |
| Moral development | Moral reasoning | Stakeholder Theory | | | |
| Organizational culture | Religion | Values | | | |
| Organizational ethics | Religiosity | Virtue | | | |
| Social capital | Teaching business ethics | Virtue ethics | | | |
| Spain | | Virtues | | | |
| Trust | | | | | |

Note: Words in bold type are the main topics in the field.

The ethical phenomena used in the field of business ethics at the organizational level in the period of 2000-2010 have been ascertained as CSR, corporate responsibility, social responsibility, corporate governance, business (organizational-corporate) ethics, corporate/organizational culture, ethical climate, organizational commitment, and corporate citizenship. Ethical decision-making, moral reasoning, ethical perceptions, moral development, ethical attitudes, moral judgment, and ethical dilemmas are among the ethical phenomena that have occurred in the field of business ethics at the individual level during the 2000-2010 period. Of these concepts, the concept with the biggest effect on the field of business ethics can be asserted to be ethical decision-making. This situation stems from the

fact that other concepts serve mostly as precursors to the phenomenon of ethical decision-making. In other words, ethical decision-making is affected by other phenomena.

Another finding as per Table 4 is that different disciplines (e.g., strategic management, leadership, entrepreneurship, economics, accounting, marketing/advertising, management, and business) affect the field of business ethics, and the field of business ethics grows within these disciplines. This situation shows the intense ambiguity about the disciplinary frontiers of the field. Cluster 6 in particular in Table 4 shows the field of business ethics to be closely related to the discipline of strategy. The concepts of corporate social responsibility, stakeholder management, and ethical leadership from the field of business ethics are discerned to be intertwined with the concepts of corporate social responsibility, stakeholder management, and ethical leadership from the discipline of strategic management. This situation indicates the phenomenon of corporate social responsibility in particular to be a source of sustainable competitive advantage (Miron et al., 2011). Another concept affecting the field is leadership, as seen in Cluster 3 from Table 4; it comes to the fore as the most frequently studied phenomenon in the field. Ethical leadership is observed to be the most frequently studied concept under the phenomenon of leadership. Another discipline closely related to the field of business ethics is marketing. The studies that have established a relationship between marketing and business ethics gravitate toward the phenomena of marketing ethics, consumer ethics, and advertising.

Another finding for the 2000-2010 period according to Table 4 is that the countries such as the USA, China, Hong Kong, Spain, and Turkey come to the forefront in studies on business ethics. The findings here show empirical findings to have been used more frequently in the field of business ethics in these countries during the 2000-2010 period. The Enron scandal, which was analyzed as a case study in the field of business ethics, occurs in Cluster 1 and can be said to have frequently occupied the agenda of research studies. The ethical phenomena coming to the fore in regard to education have been ascertained as business education, ethics education, ethics training, and teaching business ethics for the 2000-2010 period. These phenomena can be assessed as having entered the curricula of business ethics and corporate social responsibility courses in business schools and the number of studies performed on these topics to have increased.

Interpretation of the image in Figure 1 displaying the clusters and items for the 2000-2010 period is based on the size of the clusters and their distance from one another. As per VOSviewer, larger clusters have greater effects, and the relationships

of concepts that are close to each other are strong (Van Eck & Waltman, 2010). While large clusters refer to the topics that are most effective and used most frequently in the field of business ethics, the distance between clusters indicates the relationship power of the relevant concepts. Concepts located in proximity to each other can be asserted to have a close relationship, whereas a weak relationship exists between concepts that are distant from one another. In addition, larger clusters in the figures show a subject area that is dominant in the field. Findings showing increased usage frequency of a concept from Period 1 to Period 2 indicate the concept to have increased effectiveness in the field, while lower usage frequencies from Period 1 to Period 2 reveal the concept to no longer be used. Therefore, this issue provides information about how the conceptual pattern is evolving in the field.

The phenomena coming to the fore in the 2000-2010 period have been identified as business ethics, corporate governance, trust, and corruption in Cluster 1; as ethical decision-making, gender, and moral reasoning in Cluster 2; as corporate social responsibility, leadership, virtue ethics, and stakeholder theory in Cluster 3; and as codes of ethics and professional ethics in Cluster 4.

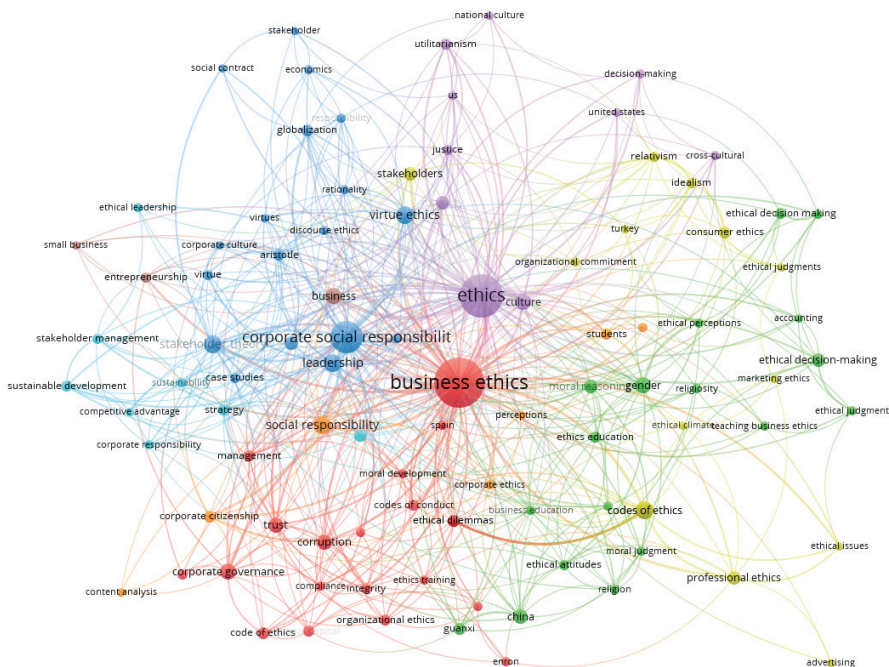


Figure 1. Research topics guiding the field of business ethics from 2000-2010.

In terms of reviewing other clusters, ethics and culture in Cluster 5, social responsibility and corporate citizenship in Cluster 7, and business and entrepreneurship in Cluster 8 are the phenomena coming to the fore during the 2000-2010 period. The concepts in each cluster are closely and strongly related to each other and are the research topics with the largest effect on the field of business ethics. The phenomena of business ethics in Cluster 1, corporate social responsibility in Cluster 3, and ethics in Cluster 5 are the concepts that especially represent the field. In addition to these concepts representing the field, leadership, social responsibility, virtue ethics, corporate governance, and stakeholder theory can be stated as concepts closely related to each other and studied most frequently in the field.

Research Topics Guiding the Field of Business Ethics in the 2011-2020 Period. The research topics affecting the field of business ethics during the 2011-2020 period are grouped under 10 clusters and 135 items. Table 5 shows the clusters and items identified in the analysis, while Figure 2 visually depicts the clusters, items, and research topics that had effects on the field. As in the case of Period 1, Table 5 groups the words from the 2011-2020 period in terms of their relationships. A total of six groups were created from these words (i.e., ethical phenomena at the contextual, organizational, and individual levels, and ethical phenomena regarding disciplines, countries, and education).

Table 5. *Research Topics in the Field of Business Ethics for Period 2 (2011-2020)*

| Cluster 1 | Cluster 2 | Cluster 3 | Cluster 4 | Cluster 5 | Cluster 6 | Cluster 7 | Cluster 8 | Cluster 9 | Cluster 10 |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Corporate responsibility | Business ethics | Ethics | Stakeholder theory | Ethical decision making | Religion | Values | CSR | Corporate governance | Political philosophy |
| Communication | Accounting ethics | Accountability | CSR | Buddhism | Behavioral ethics | Adam Smith | Business | Board of directors | |
| Content analysis | Aristotle | Code of ethics | Discourse ethics | China | Business education | Business and Society | Education | Bribery | |
| Corruption | Business schools | Compliance | Executive compensation | Collectivism | Business ethics education | Decision making | Management education | Case studies | |
| Cross-cultural | Catholic social teaching | Ethical behavior | Fairness | Consumer ethics | Entrepreneurship | Globalization | Privacy | Codes of conduct | |
| Ethical judgments | Common good | Ethical decision-making | Financial crisis | Culture | Ethics education | Market failures | Research | Codes of ethics | |

| | | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|--|
| Ethics of care | Corporate sustainability | Ethical leadership | Institutional theory | India | Finance | Moral imagination | Social contract | Confucianism | |
| France | Empathy | Ethical values | Organizational Legitimacy | Individualism | Islam | Qualitative research | Sustainability | Gender diversity | |
| Gender | Ethical judgment | Ethics training | Marketing ethics | Materialism | Moral development | Responsible leadership | Sustainable development | Guanxi | |
| Human resource management | Higher Education | Fraud | Motivation | Mindfulness | Moral identity | Self-interest | Teaching | Social responsibility | |
| Integrity | Human rights | Governance | Power | Moral intensity | Spirituality | Social enterprise | Technology | | |
| Justice | Counterfeiting | Leadership | Reciprocity | Religiosity | Teaching business ethics | Social entrepreneurship | Training | | |
| Literature review | Narcissism | Marketing | Ethical sense-making | Whistle blowing | Workplace bullying/Mobbing | | | | |
| Machiavellianism | Organizational Justice | Regulation | Small Business | Utilitarianism | | | | | |
| Management | Separation thesis | Responsibility | Stakeholder | Wisdom | | | | | |
| Morality | Stakeholders | Risk | Stakeholder management | | | | | | |
| Organizational ethics | Virtue | Sales people | | | | | | | |
| Sub-Saharan Africa | Virtue Ethics | Trust | | | | | | | |
| Transparency | | | | | | | | | |
| Virtues | | | | | | | | | |

Note: Words in bold print indicate the main topics in the field.

As per the findings in Table 5, the ethical phenomena used at the contextual level in the field of business ethics in the 2011-2020 period can be grouped under two titles (i.e., formal and informal institutions; North, 1990). The phenomena of market failure, financial crisis, regulation, and justice are found among the formal institutions emerging in this period. When evaluated in terms of informal institutions, the findings demonstrate phenomena such as Machiavellianism and spirituality to have been used in the field of business ethics alongside the informal institutions utilized in the previous period. Machiavellianism is a social behavior strategy that entails manipulating other people for personal gain (Wilson et al., 1996). This concept namely refers to the management styles of leaders and managers who are motivated to manipulate other people in order to achieve their own ambitions (Brown & Treviño, 2006). In addition, another finding on informal institutions unique to this period is the use of religious phenomena such as Islam, Catholic social teaching, and Buddhism in the field of business ethics. As is recalled, only the concepts of religiosity and religion had been used in the field of business ethics in Period 1.

The ethical phenomena business ethics research had covered at the organizational level during the 2011-2020 period have been identified as CSR, social responsibility, corporate responsibility, business (organizational) ethics, corporate sustainability, ethical values, organizational legitimacy, codes of ethics, organizational justice, corporate governance, and board of directors. The following can be presented regarding the similarities and differences between Periods 1 and 2:

Keywords common to both periods: CSR, social responsibility, corporate responsibility, and business (organizational) ethics.

Keywords unique to Period 1: Corporate (organizational) culture, organizational commitment, corporate citizenship, and ethical climate.

Keywords unique to Period 2: Corporate sustainability, ethical values, organizational legitimacy, codes of ethics, organizational justice, and board of directors.

The ethical phenomena used in the field of business ethics at the individual level during the 2011-2020 period have been identified as ethical decision-making, moral development, ethical judgments, empathy, ethical behavior, trust, motivation, ethical sense-making, moral intensity, moral identity, moral imagination, narcissism, and wisdom. The words that are common and unique to the two periods can be listed as follows

Keywords common to both periods: Ethical decision-making and moral development.

Keywords unique to Period 1: Moral reasoning, ethical attitudes, moral judgment, ethical dilemmas, and ethical perceptions.

Keywords unique to Period 2: Ethical judgments, empathy, ethical behavior, trust, motivation, ethical sense-making, moral intensity, moral identity, moral imagination, narcissism, and wisdom.

Alongside these ethical phenomena, phenomena about unethical behaviors such as corruption, fraud, self-interest, counterfeiting, whistle-blowing, and bribery are moreover discerned to have been used in the field of business ethics during the 2011-2020 period but not in the previous period.

As per the findings in Table 5, disciplines and fields such as management, human resource management, accounting, organizational theory, marketing (salespeople, marketing ethics, and consumer ethics), leadership (ethical leadership, responsible leadership), finance, entrepreneurship, social entrepreneurship, political philosophy, and behavioral ethics are ascertained to be intertwined with the field of business ethics. Disciplines such as organizational theory, human resource management, finance, political philosophy, and behavioral ethics in particular are discerned to have had relationships with the phenomena of business ethics during the 2011-2020 period but not Period 1. Table 5 shows that the institutional theory from the field of organizational theory to have begun gaining a place in the field of business ethics alongside the concept of organizational legitimacy.

With regard to the findings from Table 5, the last two groups can be categorized under the titles of countries and education. Unlike Period 1, the empirical findings from France, Sub-Saharan Africa, and India are firstly discerned to have been used frequently in the field of business ethics during Period 2. Secondly, concepts such as business education, business schools, higher education, ethics training, ethics education, teaching business ethics, education, teaching, and training have been identified under the title of business ethics education. These concepts indicate that the field of business ethics had gained prevalence in tertiary education institutions and business schools and has been acknowledged as a field.

Examining Figure 2 to identify what research topics dominated the field during the 2011-2020 period shows fields to have recently begun developing despite having similarities to fields from Period 1. The cluster breakdown of the research topics dominating the field of business ethics during the 2011-2020 period is as

as leadership, ethical leadership, corporate governance, sustainability, virtue ethics, virtue, stakeholder theory, institutional theory, culture, religiosity, and ethical decision-making.

Research Theories Guiding the Field of Business Ethics

Table 6 presents the theories guiding the way for the field of business ethics. In this respect, 390 articles were analyzed for the 2000-2010 period while 110 articles were examined for the 2011-2020 period. The imbalance in the number of articles addressed in these two periods results from articles in Period 2 having fewer citations as well as those with less than 30 citations not being included in this research. This situation may be deemed as a limitation of this research and actually allowed the research to not cover an excessively large number of articles. When considering that citations have been accepted as an effect criterion (Zupic & Cater, 2015), this also allowed us to focus on the most valuable articles for the research.

The findings in Table 6 demonstrate that the frontiers of the field of business ethics are unclear due to its interaction with theories from quite varied disciplines. This situation shows the field of business ethics to have an eclectic structure. The interaction of the field of business ethics with different disciplines can be evaluated under two titles: basic disciplines and practical disciplines. Economics, sociology, psychology, and politics fall within the context of basic disciplines. As per the findings in Table 6, the theories of sociology and psychology are discerned as having more intense interactions with the field of business ethics, whereas the theories of economics and politics interact with the field less frequently. The sociological theories affecting the field of business ethics are institutional theory and social capital theory. As per the findings in Table 6, institutional theory is discerned to have been used frequently in the field of business ethics, especially in Period 2, while social capital theory in particular was utilized frequently in the field of business ethics in Period 1.

Table 6. *Theories Contributing to the Field of Business Ethics*

| BD | Theories | 2000-2010 | 2011-2020 |
|----|---|---|--|
| | | Authors | Authors |
| E | Rent-seeking theory | Su & Littlefield, 2001 | |
| | Human capital theory | | Isidro & Sobral, 2015 |
| S | Institutional theory | Chen & Bouvain, 2009; Yang & Rivers, 2009; | Chua & Rahman, 2011; Tan & Wang, 2011; McCarthy et al., 2012; Rasche, de Bakker, & Moon, 2013; Hah & Freeman, 2014 |
| | Agency theory | Fontrudona & Sison, 2006 | Isidro & Sobral, 2015 |
| | Resource-dependence theory | Su et al., 2003; Dentchev, 2004 | Isidro & Sobral, 2015 |
| | Social capital theory | Spence et al., 2003; Mele, 2003; Warren et al., 2004; Perrini, 2006; Fuller & Tian, 2006; Maak, 2007; | Sen & Cowley, 2013 |
| | Social network theory | Zhang & Zhang, 2006; Peng Lin, 2007 | |
| | Social exchange theory | Warren et al., 2004; Peloza et al., 2009 | Farooq et al., 2014; Slack, Corlett, & Morris, 2015 |
| | Hofstede's Theory of International Cultures | Sims & Gegez, 2004 | |
| | Cultural fit theory | Cheung & Chan, 2005 | |
| | Symbolic interactionism theory | | Walker et al., 2012 |
| | Habermas' communication theory | | Seele & Lock, 2015 |

| | | | |
|----|--|--|--|
| P | Cognitive dissonance theory | Koh & Boo, 2001 | |
| | Cognitive development theory | Thorne & Saunders, 2002 | |
| | Social cognitive theory | Barsky, 2008; Sparks & Pan, 2010 | Isidro & Sobral, 2015 |
| | Behavioral decision theory | Goles et al., 2008 | |
| | Ethical decision-making theory | | Schwartz, 2016 |
| | Social identity theory | Turker, 2009 | Yang, 2014; Farooq et al., 2014; |
| | Gender identity theory | McCabe et al., 2006 | |
| | Social role theory | Singh et al., 2002; | Boulouta, 2013 |
| | Equity theory | Kickul et al., 2005 | |
| | Gender/occupational socialization theory | Smith & Rogers, 2000; Roxas & Stoneback, 2004; Luthar & Karri, 2005 | Dalton & Ortegren, 2011 |
| | Theory of reasoned action/theory of planned behavior | Fukukawa, 2002; Ross & Robertson, 2003; Carpenter & Reimers, 2005; Phau & Kea, 2007; Goles et al., 2008; Goles et al., 2008; Carrington, Neville, & Whitwell, 2010 | Thomas & Lamm, 2012; Tang & Liu, 2012; Caruana & Chatzidakis, 2014 |
| | Rotter's theory of internal and external locus of control (evolved from Carl Jung) | Forte, 2004a, 2004b | |
| PL | Political theory | Palazzo & Scherer, 2006 | |
| | Social contracts theory | Zyglidopoulos, 2002; Dunfee, 2006; Robertson, 2009; Weyzig, 2009 | McCarthy et al., 2012; Martin, 2016 |
| AD | Theories | 2000-2010 | 2000-2010 |
| | | Authors | Authors |

| | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|
| M | Stakeholder theory | Quazi & O'Brien, 2000; Gibson, 2000; Moore, 2001; Kaler, 2002; Sirgy, 2002; Snider et al., 2003; Carson, 2003; Kaler, 2003; Crane et al., 2004; Axinn et al., 2004; Steurer et al., 2005; Salmones et al., 2005; Beekun & Badawi, 2005; Garcia, 2005; Jenkins, 2006; Maak & Pless, 2006; Perrini, 2006; Fontrodona & Sison, 2006; Sacconi, 2006; Dunfee, 2006; Greenwood, 2007; Perrini et al., 2007; Jose & Lee, 2007; Pirsch et al., 2007; Barrone et al., 2007; Su et al., 2007; Balmer et al., 2007; Su et al., 2007; Jamali, 2008; Russo & Tencati, 2009; Yang & Rivers, 2009; Arenas et al., 2009; Arenas et al., 2009; Stieb, 2009; Weyzig, 2009; Orts & Strudler, 2009; Russo & Perrini, 2010; Greenwood & Van Buren, 2010; Isaksson et al., 2010; Plaza-Ubeda et al., 2010; Pies et al., 2010 | Balmer & Powell, 2011; Neville et al., 2011; Ehr Gott et al., 2011; McCarthy et al., 2012; Miles, 2012; Perez & del Bosque, 2012; Fassin, 2012; Sen & Cowley, 2013; Brown & Forster, 2013; Hah & Freeman, 2014; O'Riordan & Fairbrass, 2014; |
| | Theory X and Theory Y | Bowen, 2004 | |
| | Upper echelons theory | | Eisenbeiss et al., 2015 |
| | Theory of transforming leadership | Parry & Thomson, 2002 | Christian, 2011 |
| | Leader-member exchange theory | | Yang, 2014 |
| | Authentic leadership theory | | Freeman & Auster, 2011 |
| | Great man theory | | Hühn, 2014 |

| | | | |
|--|---|---|---|
| BE | Moral/ethic theories (Normative, utilitarian, justice, deontology, moral rights, moral virtue, ethical work climate theory, theories of ethical development, Aristotelian-informed capabilities approach) | Arjoon, 2000; Saeed et al., 2001; Whetstone, 2001; Koh & Boo, 2001; Peterson et al., 2001; Mele, 2003; Pless & Maak, 2004; Warren et al., 2004; Lawson, 2004; Forte, 2004a; 2004b; Schwartz, 2005; Kickul et al., 2005; Resick et al., 2006; Dellaportas, 2006 Granitz & Loewy, 2006; Cornelius et al., 2007; Kaptein, 2009; Oumlil & Balloun, 2009; Lutz & David, 2009; Dierksmeier & Pirson, 2009; Labelle et al., 2010 | Freeman & Auster, 2011; Bright, Winn & Kanov, 2014; Caruana & Chatzidakis, 2014 |
| SM | Resource-based view/Strategic Management Theory | Husted & Allen, 2000; Avram & Kühne, 2008 | |
| MR | General theory of marketing ethics | Vitell et al., 2005; Vitell et al., 2007; Sparks & Pan, 2010 | Caruana & Chatzidakis, 2014 |
| | Relationship Marketing Theory | Lacey & Kennett-Hensel, 2010 | |
| HRM | HRM theory | | Greenwood, 2013 |
| Note: BD = Basic Disciplines; E = Economy; S = Sociology; P = Psychology; PL = Politic; AD = Applied Disciplines; M = Management; BE = Business Ethics; SM = Strategic Management; MR = Marketing; HRM = Human resource management | | | |

In addition, the use of sociological theories such as institutional theory, resource dependence theory, agency theory, and social network theory in the field of business ethics firstly indicates the frontiers of the field of business ethics to have intersected with those of organizational theory. The psychological theory that affects the field of business ethics is the theory of planned behavior. This theory developed with the growth of the theory of reasoned action and is based on the assumption that variables such as attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control shape individuals' behaviors and behavioral intentions. The findings from Table 6 demonstrate cognitive theories and theories on decision-making processes to have been used intensively in terms of psychology, particularly in the field of business ethics.

Secondly, the disciplines of practical sciences that contributed to the field of business ethics were identified as management, strategic management, marketing, and human resource management. In the discipline of management, stakeholder

theory has extensively affected the field in both Periods 1 and 2. Another finding reveals the leadership theories from the management discipline to have affected the field of business ethics extensively in Period 2. Other disciplines (i.e., strategic management, marketing, and human resources) were also found to have interactions with the field of business ethics. However, this interaction was at a lower level than those of the management discipline with the field of business ethics. In this regard, the moral and ethics theories used in the field of business ethics lastly attract attention. These theories can be generally expressed as the reverberations of the philosophy-based approaches on the field of business ethics. These theories arise from the efforts of the field to build its own theories.

Discussion

The findings from this study have been analyzed over the last two decades in the field of business ethics and can be discussed under two headings: research topics and effects from theories. The findings obtained in the framework of research topics indicate the field of business ethics to have been identified with concepts from both business ethics and corporate social responsibility. Another finding is that the field of business ethics has retained its vitality and developmental process from Period 1 to Period 2 alongside new concepts entering into the field. This finding is consistent with De Bakker et al.'s (2005) study that analyzed the field of corporate social responsibility and found the field to have maintained its developmental process. Another finding shows philosophical discussions to have taken place simultaneously on business ethics and on organizational practices and performance. For instance, the contributions of corporate social responsibility (CSR) practices toward sustainable competitive advantage were also discussed alongside the doctrines of Aristotle and Confucius. These findings are compatible with those from Calabretta et al. (2011), who set forth that the field had evolved from ethical and philosophical discussions to the effects of ethical choices on managerial and organizational performance.

Another finding obtained from the research is that the frontiers in the field of business ethics had blurred through the transfer of concepts, assumptions, and theories from different disciplines (Zahra & Newey, 2009). This finding is consistent with those from Ma (2009), who put forth that the frontiers in the field of business ethics had blurred as a consequence of the interactions of the field of business ethics with different disciplines. Moreover, the increased interactions in the field of business ethics with disciplines such as marketing (Vitell, 2003), entrepre-

neurship (Hannafey, 2003), and strategic management (Robertson, 2008; Köseoğlu et al., 2013) had also given rise to uncertainties about the field to which various theoretical models peculiar to the field of business ethics belong. These findings once again support Ma's (2009) findings.

Meanwhile, the current study's findings differ from Ma et al.'s (2012) findings, which put forth the field of business ethics to be clustered around four main research themes (i.e., ethics and social contract theory, ethical decision-making, corporate social responsibility, and stakeholder theory), as the findings from this study demonstrate augmented effects from research topics and theories such as leadership, entrepreneurship, sustainability, marketing, stakeholder theory, institutional theory, and theory of planned behavior to have increased on the field of business ethics. Another finding shows the field of business ethics to have no general theory and moderate-level model development efforts to have occurred alongside the contributions of other disciplines (Svensson & Wood, 2008). This situation shows that business ethics' process of maturing an evolving as a scientific field of study to have continued. Therefore, develop a grand theory in the field appears momentarily difficult.

Another finding shows the interactions the field of business ethics has with different disciplines demonstrates the field of business ethics to have an eclectic structure. This situation gives rise to theoretical pluralism in the field of business ethics and indicates the phenomena in the field of business ethics to have been analyzed through variables at macro- and micro-analytical levels as well as the internal and external organization levels of analysis. Moreover, theoretical pluralism both brings theoretical richness to the field and gives the impression of a theoretical fragmentation. Dualities such as macro-micro levels, internal-external organization levels, theoretical fragmentation, and theoretical richness will likely trigger methodological discussions in the field of business ethics (Randall & Gibson, 1990). However, these methodological discussions in the field of business ethics do not fall within this study's scope.

Conclusion

In summary, this study has analyzed the research topics and theories guiding the field of business ethics over the last two decades and concluded the field of business ethics to have maintained its development and interacted extensively with different disciplines and the research topics and theories guiding the field of business ethics to have undergone a transformation from Period 1 to Period 2. This

section places the focus on the basic points likely to be deemed as limitations of the research, as well as on the topics, theories, and research questions with the potential to contribute to the field of business ethics.

The issues likely to be deemed as limitations of this research have been presented where applicable in the sections devoted to methodology and findings. Nevertheless, the most important issue likely to be deemed as a limitation of the research is the failure in general to find out from which concepts and assumptions the theories had drawn to contribute to the field of business ethics. Prospective studies can explore this issue. Moreover, journals and articles about business ethics in Turkey can be compared to the relevant international literature. This study was unable to analyze any journal in Turkey because no databases in Turkey are compatible with bibliometric analysis.

Additionally, prospective research topics can be gathered under a number of titles. First, the findings obtained through this research indicate phenomena such as Industry 4.0, artificial intelligence (AI), machine learning, financial technology (fintech), blockchain, and the Internet of Things have yet to serve as research topics. In particular, recently performed studies show AI-based machine learning to have confronted certain setbacks in the process of moral decision-making. This situation indicates the decision-making process and moral risk problems in AI-based machine learning (Babic et al. 2021, p. 87) may also be addressed in prospective research. In this framework, the following questions deserve to be addressed: What moral risk problems does AI-based machine learning create, how does this moral risk problem affect the trust relationships between businesses and their customers, and what effect does this trust relationship have on sustainable competitive advantage?

The findings from this research also show agency theory and transaction cost theory to have been inadequately addressed in research studies. Concepts from these theories (e.g., personal interest, bounded rationality, and information asymmetries) could lead to the emergence of new research studies in the field of business ethics. For instance, governance mechanisms based on the opportunistic and bounded rationality assumptions in transaction cost theory are asserted to neglect the trust factor, which is one of the most significant topics of business ethics (Kalemci, 2013). In this regard, the following questions can serve as research topics: How do the phenomena of opportunism and bounded rationality affect trust toward the board of directors, and what are the implications of these phenomena on flawed contracts between the firms? Likewise, the following questions regar-

ding the concept of information asymmetry under agency theory can be explored in future research to be conducted in the field of business ethics: What sort of moral problems come into play between principal and agency? How do agencies solve the problem of information asymmetry, and what are its implications regarding trust relationships between principal and agency? Moreover, concepts from the Austrian school of economics such as subjective psychology, subjective evaluation, subjective experience, subjective life, subjective meaning, and subjective values (Udehn, 2013) can provide useful tools for understanding employees' perceptions of business ethics in the organization. For example, the following question can serve as a research topic: What sort of an effect do the differences in subjective evaluation, psychology, experience, life, and meaning have on differentiating perceptions toward business ethics?

Additionally, the findings generally indicate ethical behaviors to have served as topics in business ethics research. Therefore, examining unethical behaviors more frequently in research on the field of business ethics is recommended. Even if the findings from this study show research on unethical behaviors to have increased from Period 1 to Period 2, they also indicate that more research should be devoted to topics such as immorality, practices of unfair competition, deceit, fraud, whistle-blowing, espionage, software piracy, counterfeiting, softlifting, corporate irresponsibility, Internet plagiarism, workplace bullying, mobbing, and child labor.

Moreover, increasing the number of studies about business ethics on the basis of new institutional economies in the context of developed, developing, and undeveloped countries is important. In particular, the implications inclusive and extractive economic and political institutions (Acemoglu & Robinson, 2012) have on business ethics in the business ecosystem and firms can be analyzed in future research. In conclusion, the dominant research topics in the field of business ethics and the theories contributing to the field of business ethics have changed from Period 1 to Period 2, and the field of business ethics continues to develop. Therefore, new research proposals likely to contribute to maintaining the development of the field of business ethics are needed. In this respect, the findings from this study have also endeavored to contribute to developing the field of business ethics.

Finally, future research can examine the evolutionary pattern of the field of business ethics using bibliometric analytical techniques involving variables such as citations, co-citations, bibliographic coupling, and co-author. These studies can also apply the values of betweenness and degree centrality to reveal the developmental pattern of the field. These future studies may also benefit from indicators such

as node, connectivity, average degree, density, components, largest component size, largest component percentage, connectivity, and fragmentation. Furthermore, examining not just the *Journal of Business Ethics* but also journals that can be considered influential in the field (e.g., *Business Research Quarterly*, *Business Ethics: A European Review*, *Issues in Business Ethics*, and *Business Horizons* is important. In closing, using other software apart from VOSviewer such as BibExcel, Pajek, Bibliometrix, SciMAT, CiteSpace, or UCINET may also provide useful information for a comprehensive analysis in the field of business ethics.

References | Kaynakça

- Acedo, F. J., Barroso, C., & Galan, J. L. (2006). The resource-based theory: Dissemination and main trends. *Strategic Management Journal*, 27(7), 621–636.
- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty*. Crown Books.
- Akdeve, E., & Köseoğlu, M. A. (2013). İş etiği'nin akademik örüntüsü nasıl geliyor? Türkiye'deki akademik çalışmalar üzerine bir araştırma. *Sosyoekonomi*, 19(1), 352–365.
- Alston, J. P. (1989). Wa, guanxi, and inhwa: Managerial principles in Japan, China, and Korea. *Business Horizons*, 32(2), 26–32.
- Babic, B., Cohen, I. G., Evgeniou, T., & Gerke, S. (2021). Makine öğrenimi kontrolden çıkarsa. *Harvard Business Review Türkiye*, Ocak, 85–92.
- Bağış, M. (2020). A longitudinal analysis on the micro-foundations of strategic management: Where are micro-foundations going? *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1310–1333.
- Bağış, M. (2021a). A research on the cognitive and behavioral foundations of strategic management: 1995-2020. *Ege Academic Review*, 21(3), 163-180.
- Bağış, M. (2021b). *Bibliyometrik araştırmalarda kullanılan başlıca analiz teknikleri*. (Editörler: Oğuzhan Öztürk, Gökhan Gürler), Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Bağış, M., Karagüzel, E. S., Kryeziu, L., & Ardıç, K. (2019). A longitudinal analysis on intellectual structure of human resource management: Theoretical foundations and research trends. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(3), 796–814.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Calabretta, G., Durisin, B., & Ogliengo, M. (2011). Uncovering the intellectual structure of research in business ethics: A journey through the history, the classics, and the pillars of Journal of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 104(4), 499–524.

- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497–505.
- Clarkson, M. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of Management Review*, 20(1), 92–117.
- Çark, Ö. (2020). İşletmelerin dijital dönüşüm sürecinde “nesnelerin interneti” teknolojisinin etkisi. *Turkish Studies-Economy*, 15(3), 1247–1266.
- De Bakker, F. G., Groenewegen, P., & Den Hond, F. (2005). A bibliometric analysis of 30 years of research and theory on corporate social responsibility and corporate social performance. *Business & Society*, 44(3), 283–317.
- De George, R. T. (1987). The status of business ethics: Past and future. *Journal of Business Ethics*, 6(3), 201–211.
- Demirci, A. E. (2019). Aristotelian foundations of business ethics: The possibility of moral judgment in organizations. *İş Ahlakı Dergisi*, 12(2), 1–14.
- Donthu, N., Reinartz, W., Kumar, S., & Pattnaik, D. (2021). A retrospective review of the first 35 years of the International Journal of Research in Marketing. *International Journal of Research in Marketing*, 38(1), 232–269.
- Eğri, T., & Sunar, L. (2010). Türkiye’de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41–67.
- Fernandez-Alles, M., & Ramos-Rodríguez, A. (2009). Intellectual structure of human resource management research: A bibliometric analysis of the journal Human Resource Management, 1985–2005. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 60(1), 161–175.
- Ferrero, I., & Sison, A. J. G. (2014). A quantitative analysis of authors, schools and themes in virtue ethics articles in business ethics and management journals (1980–2011). *Business Ethics: A European Review*, 23(4), 375–400.
- Freeman, R. E. (2002). Stakeholder theory of the modern corporation (introduction). In L. Hartman & A Chatterjee (Authors), *Perspectives in business ethics (sie)* (pp 38–48). McGraw-Hill
- Friedman, M. (1970, September 13). The social responsibility of business is to increase profits. *New York Times Magazine* (Section SM, p. 17).
- Hannafey, F. T. (2003). Entrepreneurship and ethics: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 99–110.
- Gurbuz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gutiérrez-Salcedo, M., Martínez, M. Á., Moral-Muñoz, J. A., Herrera-Viedma, E., & Cobo, M. J. (2018). Some bibliometric procedures for analyzing and evaluating research fields. *Applied Intelligence*, 48(5), 1275–1287.
- Helin, S., & Sandström, J. (2007). An inquiry into the study of corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 75(3), 253–271.
- Hu, J., & Zhang, Y. (2015). Research patterns and trends of recommendation system in China using co-word analysis. *Information Processing & Management*, 51(4), 329–339.
- Ip, P. K. (2009). Is Confucianism good for business ethics in China? *Journal of Business Ethics*, 88(3), 463–476.

- Javalgi, R. G., & La Toya, M. R. (2018). International marketing ethics: A literature review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 703–720.
- Joyner, B. E., & Payne, D. (2002). Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 297–311.
- Kalemci, R. A. (2013). İşlem maliyeti kuramının davranışsal varsayımlarında güvenin yeri tartışması. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(2), 55–83.
- Khasseh, A. A., Soheili, F., Moghaddam, H. S., & Chelak, A. M. (2017). Intellectual structure of knowledge in iMetrics: A co-word analysis. *Information Processing & Management*, 53(3), 705–720.
- Kılıç, M., Uyar, A., & Koseoglu, M. A. (2019). Co-authorship network analysis in the accounting discipline. *Australian Accounting Review*, 29(1), 235–251.
- Köseoğlu, M. A., Karayormuk, K., & Barca, M. (2013). Stratejik yönetim literatüründe is etiginin örüntüsü nasıl geliyor? Türkiye'deki akademik çalışmalar üzerine bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(1), 79–110.
- Köseoğlu, M. A., Sehitoglu, Y., Ross, G., & Parnell, J. A. (2016). The evolution of business ethics research in the realm of tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(20), 1598–1621.
- Levent, F., & Kınık, F. Ş. F. (2017). Türkiye'de eğitim-öğretim alanında etik konulu yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 10(1), 99–114.
- López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., Cobo, M. J., Martínez, M. A., Kou, G., & Shi, Y. (2012). A conceptual snapshot of the first decade (2002-2011) of the International Journal of Information Technology & Decision Making. *International Journal of Information Technology & Decision Making*, 11(2), 247–270.
- Lovett, S., Simmons, L. C., & Kali, R. (1999). Guanxi versus the market: Ethics and efficiency. *Journal of International Business Studies*, 30(2), 231–247.
- Ma, Z. (2009). The status of contemporary business ethics research: Present and future. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 255–265.
- Ma, Z., Liang, D., Yu, K. H., & Lee, Y. (2012). Most cited business ethics publications: mapping the intellectual structure of business ethics studies in 2001–2008. *Business Ethics: A European Review*, 21(3), 286–297.
- Martínez-López, F. J., Merigó, J. M., Valenzuela-Fernández, L., & Nicolás, C. (2018). Fifty years of the European Journal of Marketing: A bibliometric analysis. *European Journal of Marketing*, 52(1/29), 439–468.
- Mill, J. S. (2005). *Utilitarianism*. The Floating Press.
- Miron, D., Petcu, M., & Sobolevski, I. M. (2011). Corporate social responsibility and the sustainable competitive advantage. *Amfiteatru Economic Journal*, 13(29), 162–179.
- Noyons, E. C., & Van Raan, A. F. (1998). Monitoring scientific developments from a dynamic perspective: Self-organized structuring to map neural network research. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(1), 68–81.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.

- Ramos-Rodríguez, A. R. & J. Ruíz-Navarro (2004). Changes in the intellectual structure of strategic management research: A bibliometric study of the Strategic Management Journal, 1980–2000. *Strategic Management Journal*, 25(10), 981–1004.
- Randall, D. M., & Gibson, A. M. (1990). Methodology in business ethics research: A review and critical assessment. *Journal of Business Ethics*, 9(6), 457–471.
- Rawls, J. (2009). *A theory of justice*. The Belknap Press of Harvard University Press.
- Robertson, C. J. (2008). An analysis of 10 years of business ethics research in Strategic Management Journal: 1996–2005. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 745–753.
- Ronda-Pupo, G. A., & Guerras-Martin, L. Á. (2012). Dynamics of the evolution of the strategy concept 1962–2008: A co-word analysis. *Strategic Management Journal*, 33(2), 162–188.
- Solomon, R. C. (1992). Corporate roles, personal virtues: An Aristotelean approach to business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 2(3), 317–339.
- Stevens, B. (2008). Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 601–609.
- Su, C., Sirgy, M. J., & Littlefield, J. E. (2003). Is guanxi orientation bad, ethically speaking? A study of Chinese enterprises. *Journal of Business Ethics*, 44(4), 303–312.
- Svensson, G., & Wood, G. (2008). A model of business ethics. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 303–322.
- Tsalikis, J., & Fritzsche, D. J. (2013). Business ethics: A literature review with a focus on marketing ethics. In *Citation Classics from the Journal of Business Ethics* (pp. 337–404). Springer.
- Udehn, L. (2013). *Methodological individualism*. Oxford University Press.
- Üsdiken, B. & S. A. Wasti (2002). Türkiye’de akademik bir inceleme alanı olarak personel veya “insan kaynakları” yönetimi, 1972-1999. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(3), 1–37.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538.
- Vazquez, P. (2018). Family business ethics: At the crossroads of business ethics and family business. *Journal of Business Ethics*, 150(3), 691–709.
- Vitell, S. J. (2003). Consumer ethics research: Review, synthesis and suggestions for the future. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 33–47.
- Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin*, 119(2), 285–299.
- Zahra, S. A., & Newey, L. R. (2009). Maximizing the impact of organization science: Theory-building at the intersection of disciplines and/or fields. *Journal of Management Studies*, 46(6), 1059–1075.
- Zhao, H., Zhang, F., & Kwon, J. (2018). Corporate social responsibility research in international business journals: An author co-citation analysis. *International Business Review*, 27(2), 389–400.
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472.

Türkiye’de İş Ahlakı ve İş Etiği Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Analizi: Sistemantik Derlemeye Dayalı Nitel Bir Araştırma

Fulya Almaz

Öz: Bu çalışma Türkiye’de yapılan iş ahlakı ve iş etiği konulu lisansüstü tezlerin genel görünümünü sunmak amacıyla hazırlanmıştır. Türkiye Yüksek Öğretim Kurumu Tez Arşivinde, 30 Ocak 2021 tarihinde, “iş ahlakı” ve “iş etiği” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan tarama sonucu 38’i iş ahlakı, 60’ı iş etiği olmak üzere toplam 98 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Çalışmanın örneklemini oluşturan 98 lisansüstü tez tür, yıl, üniversite, enstitü, anabilim dalı, bilim dalı, özgün dil, danışman unvanı, amaç, ana odak ve yöntembilim parametreleri bakımından, sistemantik derleme araştırma yöntemi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizine ve betimsel analize tabi tutularak araştırmanın sorunsalları doğrultusunda yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda en fazla lisansüstü tezin 2016 yılında yapıldığı; farklı üniversite, enstitü, bilim dalı ve anabilim dalı tarafından lisansüstü tezlere konu edildiği dolayısıyla iş ahlakı ve iş etiği konularının farklı akademik disiplinlere yayılım gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu tezlere en fazla Profesör unvanlı öğretim üyelerinin danışmanlık yaptığı belirlenmiştir. Lisansüstü tezlerin amaç ve ana odakları incelendiğinde iş ahlakının ve iş etiğinin işletme konularıyla ilişkilendirilmiş olduğu ve inceleme derinleştirildiğinde ağırlıklı olarak örgütsel davranış konularıyla ilişkilendirme yapıldığı tespit edilmiştir. Bu çalışma 1996-2021 yılları arasında Türkiye’de yapılan iş ahlakı ve iş etiği konulu lisansüstü tezlerin genel görünümünü ayrıntıları ile sunmaktadır. Çalışmanın sistemantik derleme ve değerlendirme üzerinden yapılması önemli sayılabilecek bir girişimken ulusal bağlam kapsamında katkı sunma niyeti çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş ahlakı, iş etiği, lisansüstü eğitim, sistemantik derleme.

Analysis of Postgraduate Theses on Business Morality and Business Ethics in Turkey: A Qualitative Research Based on a Systematic Review

Abstract: This study has been prepared to present the general view of postgraduate theses and doctorates on business morality and business ethics in Turkey. A total of 98 postgraduate theses, 38 of which involve business morality and 60 of which involve business ethics, were reached as a result of a search in the Thesis Archive of the Turkish Higher Education Institution on January 30, 2021 using the keywords “business morality” and “business ethics”. The 98 graduate theses constituting the sample of the study were evaluated using the method of systematic compilation research in terms of type, year, university, institute, department, branch of science, original language, advisor title, purpose, main focus, and methodology. The data obtained were subjected to content analysis and descriptive analysis and interpreted in line with the problematics of the research. As a result of the research, most postgraduate

@ Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, fulyaalalmaz@hotmail.com

0000-0002-1537-3278

Almaz, F. (2021). Türkiye’de İş Ahlakı ve İş Etiği Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Analizi: Sistemantik Derlemeye Dayalı Nitel Bir Araştırma. İş Ahlakı Dergisi, 14 (2), ss. 329-363

Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2285
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

Başvuru : 18.02.2021
Revizyon : 02.06.2021
Kabul : 18.08.2021
Basım : 11.2021

theses were determined to have been conducted in 2016 as the subject of postgraduate theses from various universities, institutes, scientific branches, and departments. As such, the issues of business morality and business ethics have spread to different academic disciplines. Faculty members with the title of Professor have been identified as the advisors to these theses. When examining the purpose and main focus of the postgraduate theses and doctorates, business morality and business ethics were determined to be associated with business subjects, and upon deepening the analysis, these were mainly associated with organizational behavior issues. This study presents a detailed general view of postgraduate theses and doctorates on business morality and business ethics conducted in Turkey between 1996-2021. While carrying out the study through systematic compilation and evaluation is an important initiative, the intention of contributing within the national context increases the importance of the study.

Keywords: Business ethics, morality, postgraduate education, systematic review.

Giriş

Türkiye bağlamında *ahlak* ve *etik* kavramlarının kullanımında ve ele alınış biçimlerinde bir netlik olmadığı görülmektedir. Ahlak; davranışlarımızı şekillendiren, yaşamı nasıl sürdürmemiz gerektiğine işaret eden normlar, kurallar ve değerler bütünü olarak tanımlanırken (Cevzici, 2014) daha soyut bir forma bürünerek felsefenin alt disiplini olarak yer bulmuş olan etik; ahlak üzerine düşünme sanatı olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan vd., 2018). Etik; toplumu oluşturan bireylerin davranışlarının, ahlaka uygunluğunu bilimsel olarak inceleyen (Tınar, 1999), evrensel normların oluşmasına katkı sunan (Tansal, 2002) ve ahlaki davranışları hukuki yapı içerisinde düzenleyen bir disiplindir (Hartog, 2004).

Benzer şekilde *iş ahlakı* ve *iş etiği* kavramları birbirleriyle ikame edilse de hatta her iki kavram çalışma hayatını disipline eden kavramlar olsalar da böyle bir ikame söz konusu değildir. İş ahlakı; çalışma hayatında ahlaki doğrular ve yanlışlar üzerine odaklanan, ahlaki değerlerin ekonomik kurumlar ve onların davranışlarına yansımaları üzerine yoğunlaşan ve çalışma yaşamını disipline eden bir kavramdır (Velasquez, 1992). Ahlak kurallarının çalışma yaşamında ki iz düşümü olarak da değerlendirilebilecek olan iş ahlakı, belirli bir örgütsel amacı gerçekleştirmek için örgütsel faaliyetlerin yürütülmesi sürecinde faydalı olarak nitelendirilen kurallar ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (McHugh, 1992; Akbulut, 2000). Bu bağlamda iş ahlakı; saygılı, dürüst, hakkaniyetli ve güven verici davranmak demektir (McHugh, 1992).

İş ahlakının yol gösterici olmasının yanında ahlak dışı davranışları önlemesi bakımından örgütlere katkı sunmaktadır (Özgener, 2004). Özellikle iş hayatının giderek kaotik bir forma bürünmesi, yaşanan yoğun rekabet ve onun dinamik yapısı bir örgütün farklılaşması ve rakiplerinin önüne geçmesi noktasında iş ahlakına yönelik duruş örgütler için önemli hâle gelmiştir. Bu bağlamda örgütlerin iş ahlakı ilkelerini belirledikleri, iş ahlakı ve sosyal sorumluluk faaliyetlerini bir arada ele alarak sosyal örgüt yapılarını inşa etmeye yönelik çalışmalarda buldukları görülmektedir (Güney, 2006).

İş etiği kavramı ise çalışma hayatında gerekli faaliyetlerin yürütülmesi süresince güven, dürüstlük, saygı ve hakkaniyetli davranışlar (Özgener, 2009) ve bu bağlamda inşa edilmiş olan örgütsel normlar, değerler ve ilkeleri (Ferrel, vd., 2015) incelemek olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerle doğrudan ilgili olan iş etiği, bir örgütün faaliyetlerinden etkilenen tüm paydaşları kapsamakta ve tarafların ilişkileri üzerinde etkili olmaktadır (Booth vd., 2005). İş etiğini benimsemiş ve içselleştirmiş olan örgütler hem etik dışı davranışların sebebiyet vereceği risklere ve tehlikelere karşı korunacak hem de örgütsel başarıya erişebileceklerdir (McNamara, 2003; Wells ve Spinks, 1996).

Türkiye’de iş ahlakı ve iş etiği alanyazını incelendiğinde ilgili alan çalışmaları 2000’li yıllardan sonra artış gösterdiği ancak henüz doyum noktasına ulaşmadığı görülmektedir (Köseoğlu vd., 2013; Eğri ve Sunar, 2010; Gölbaşı, 2009; Özdemir, 2009). Gölbaşı 2009 yılında yayımlanmış olduğu çalışmasında Türkiye bağlamında etik ile ilgili çabaların, etik bilincinin oluşmasıyla paralellik taşımadığını, örgütlerde bu konu ile ilgili uygulamaların etik bilincinin kurumsallaşması yerine sönümlenme eğiliminde olduğunu vurgulamıştır. İş etiği ile ilgili çalışmalar değerlendirildiğinde etik iklim (Kırel, 2000), yazılı etik kurallar (Ekin ve Tezölmez, 2000), misyon ve vizyon ifadelerinde etik vurgusu gibi konulara odaklanıldığı belirlenmiştir (Aşçıgil, 2004).

Ülkemizde iş ahlakı ve iş etiği konulu çalışmaları değerlendiren az sayıda çalışma bulunmaktadır (Akdeve ve Köseoğlu, 2013; Köseoğlu, vd., 2013; Eğri ve Sunar, 2010; Özdemir, 2009). Bu çalışmalardan biri Akdeve ve Köseoğlu’nun iş etiği odaklı lisansüstü tezlerin nasıl bir örüntü içerisinde geliştiğini sundukları çalışmadır (2013). Araştırmacılar; lisansüstü tezleri yıl, üniversite, danışman unvanları, hocaların danışmanlık sayıları, dil, yayın türü, yöntembilim, yöntem ve örneklem parametrelerini değerlendirmişlerdir. Yazarlar ayrıca doktora tezi hazırlayanlardan kaçının yüksek lisans tezlerinde de iş etiği konusunu çalıştıklarına ve iş etiğinin ana ve alt konularına göre dağılımlarını da incelemişlerdir. Bu çalışmada yöntem olarak bibliyometrik analiz kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda iş etiği konulu tezlerin 2012 ve 2013 yılları itibarıyla düşüşe geçtiği, Marmara Üniversitesi ve Dumlupınar Üniversitesinin önemli katkılar sunduğu, iş etiği alanında yüksek lisans tezi hazırlayan kişilerin hiçbirinin doktora tezi hazırlamadıkları, tezlerin çok azının teorik olduğu, tezlerde veri toplama alanı olarak hizmet sektörünün tercih edildiği ve iş etiği alt alanları bakımından tezlerde iş etiğinin ne olduğu, sosyal sorumluluk ve örgütsel vatandaşlık konularının çoğunlukla çalışıldığı tespit edilmiştir.

Bir diğer çalışma Köseoğlu ve çalışma arkadaşlarının, stratejik yönetim alanyazınında iş etiğinin gelişim seyrini kitap, bildiri ve lisansüstü tezler üzerinden bibliyometrik analiz yöntemiyle inceledikleri çalışmadır (2013). Araştırmacılar yaptıkları inceleme sonucunda 8 stratejik yönetim kitabına, 1 bildiriye, 1 doktora tezine ulaşmış; direkt olarak bu konuda yazılan herhangi bir makaleye ulaşamamışlardır. Dolayısıyla Türkiye'deki stratejik yönetim literatüründe iş etiğine ilişkin önemli bir ilerlemenin olmadığı ve bu alanda önemli bir boşluğun varlığını tespit etmişlerdir.

Eğri'nin ve Sunar'ın hem alanyazın incelemesi hem de görüşmeler yaparak Türkiye bağlamında iş ahlakı alanındaki eğilimleri tespit etmeye çalıştıkları araştırma alanyazında yer bulan bir diğer çalışmadır (2010). Araştırmacılar bu makalelerinde iş ahlakı alanında Türkiye'de yaşanan gelişmeleri ve yönelimleri incelemeyi amaçlamışlardır. Bu bağlamda kamu, özel sektör ve sivil toplumca ele alınan çalışmalarını akademide meydana gelen gelişmeler ile birlikte bütüncül olarak değerlendirmişlerdir. Söz konusu çalışma alanyazın incelemesi ve iş ahlakı alanında faaliyet gösteren 11 kişiyle yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlar çerçevesinde şekillenmiştir. Yazarlar araştırmaları sonucunda, iş ahlakı ile ilgili çalışmaların kamu sektöründe yasal düzenlemeler ile yürütüldüğünü, özel sektördeki gelişmelerin firmaların pazar arayışı ve artan rekabet ile paralel gittiğini, sivil toplum kuruluşlarının çeşitli uygulamaları üretmeye ve iş ahlakını özendirmeye odaklandıklarını ve akademik alandaki çalışmaların olgudan çok uygulamaya, teorik olmaktan ziyade vakaya yönelik olduğunu bulgulamışlardır.

Bir diğer örnek Özdemir'in çalışması olup bu araştırmada iş etiği konusunda ulusal bağlamda hazırlanan kitaplar, tercüme kitaplar, dergiler ve raporlar incelenmiştir (2009). Araştırmacı; alanyazın taramasına dayalı bu incelemesinde ulusal bağlamda yapılan çalışmaları ahlak ve etik, iş ahlakı ve iş etiği, işletmecilik ahlakı, meslek ahlakı, çalışma ahlakı, sosyal sorumluluk, çevre ve iş ahlakı, kamu yönetimi ve iş ahlakı, dini değerler ve iş ahlakı, ahilik ve iş ahlakı başlıkları altında sınıflandırarak ilgili alanın genel bir değerlendirmesini sunmuştur.

Yukarıda verilen çalışmalar bütüncül olarak değerlendirildiğinde söz konusu çalışmaların 2009-2013 yılları arasında yapıldığı, bibliyometrik analiz ve alanyazın taraması ile yürütüldüğü ve çalışmalardan birinin farklı bir alan ile ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde çoğunlukla birbirlerinin yerine ikame edilmelerine rağmen aslında ayrı kavramlar olan iş ahlakı ve iş etiği kavramları arasında nitelik, içerik, kapsam ve anlam bakımından farklılıklar olduğu görülmektedir (Gök, 2008). İş ahlakı çoğunlukla dinsel inanca dayalı davranış ku-

ralarını kapsarken, iş etiği felsefe, düşünme ve hukuka dayalı davranış ilkelerini kapsamaktadır. Öte yandan toplumların işe dair yaklaşımları değişkenlik gösterebileceği gibi işe dair yaklaşımlar bir toplumun çeşitli kesimleri tarafından da farklılık gösterebilmektedir (Arslan, 2001). Hatta ve hatta bu farklılıklar örgütler arasında da farklılaşmakta ve bu farklılaşma örgütsel kültürü oluşturmaktadır (Downey, 1986). Öyle ki örgüt kültürü bir örgütün paylaştığı inançlar, değerler ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ahlakın, çalışma yaşamındaki yönlendirici etkisi kültürden beslenmektedir (Tabakoğlu, 2009). Diğer bir ifade ile farklı kültürlerde yoğrulmuş olan bireyler aynı olaylara dahi farklı yaklaşabileceklerdir. Dolayısıyla iş ahlakı böylesi bir değişkenlik gösterirken, iş etiği evrensel bir nitelik taşımakta ve daha soyut özellikler göstermektedir (Gök, 2008). Bu farklılıklarına rağmen her iki kavramın işlevsellikleri, iş ortamında barışın inşa edilmesi, bütünselliğin sağlanması, iş akışının kontrolünün sağlanması, ilişkilerde güven oluşturulması ve ilişkilerin düzenlenmesi özelinde tüm çalışma yaşamını disipline etmesi bakımından benzerlik taşımaktadır. Bu durum bizlere iş ahlakı ve iş etiği alanında farklı örneklemelerde ele alınabilecek ve ayrıntılandırılmış çalışmalara ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir. Bu noktada araştırmacılar için keşfedilmeyi bekleyen geniş bir alan olduğu açıktır.

Belirtilen ilhamdan hareketle bu çalışma da Türkiye düzleminde iş ahlakı ve iş etiği konulu lisansüstü tez çalışmalarındaki eğilimlerin 1996- 2021 yılları itibariyle incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda Türkiye Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi'nde kayıtlı ve erişim izni olan hem iş ahlakı hem de iş etiği konulu lisansüstü tezler tür, yıl, üniversite, enstitü, anabilim dalı, bilim dalı, özgün dil, danışman unvanı, amaç, ana odak ve yöntembilim parametreleri bakımından sistematiik derlemeye dayalı olarak analiz edilmektedir. Bu çalışma konuyu ulusal bağlamda ele almakla birlikte kullanımlarında kargaşanın olduğu iş ahlakı ve iş etiği konularını baz alan lisansüstü tezleri değerlendirerek ilgili alanyazına katkı sunmayı amaçlamaktadır (Eğri ve Sunar, 2010).

Yöntem

Bu çalışma Türkiye bağlamında iş ahlakı ve iş etiği konulu lisansüstü tezlerin sistematiik olarak derlenmesini amaçlamaktadır. Araştırmanın belirtilen amacı dâhilinde sürece rehberlik edecek sorular aşağıda belirtildiği gibidir:

- Tezlerin tür ve sayı bakımından dağılımları nasıldır?
- Tezlerin yıl bakımından dağılımları nasıldır?

- Tezlerin üniversite bakımından dağılımları nasıldır?
- Tezlerin enstitü bazında dağılımları nasıldır?
- Tezlerin anabilim dalı bazında dağılımları nasıldır?
- Tezlerin bilim dalı bakımından dağılımları nasıldır?
- Tezlerin özgün dil bakımından dağılımları nasıldır?
- Tezlerin danışman unvanı bakımından dağılımları nasıldır?
- Tezlerin amaç, odak ve yöntembilim bakımından dağılımları nasıldır?

Araştırma dâhilinde yanıtları aranan sorular yaşanan dünyadan elde edilebilecek veriler üzerinden yanıtlanması gereken sorulardır. Bu yöndeki çabalar araştırma sürecini ampirik bir çalışma yapmaya itmiştir.

Tablo 1’de özetlendiği gibi bu çalışmada öznel bir yöntem olan, dokümanlar gibi nitel veri toplama yönteminin kullanıldığı *nitel araştırma yöntemine* başvurulmuştur. Çalışma kapsamında, bir konu hakkında, daha önceden belirlenmiş kıstaslar dâhilinde, belirlenmiş olan konu ile ilgili olarak önceden yapılmış bütün araştırmaların yansız ve sistemli olarak incelenmesine (Almaz, 2020; Karaçam, 2013; Higgins ve Green, 2011) olanak tanıyan *sistemli derleme araştırma yöntemi* tercih edilmiştir. Sistemli derleme yöntemi; belirlenen akademik alanlarda yapılmış bilimsel çalışmaların bütün olarak görünür kılınmasına, o alanda yapılmış çalışmaların karşılaştırılmasına, o alanda en çok araştırılan veya hiç araştırılmayan konuların belirlenmesine, o alanın nasıl bir devinim içerisinde olduğunun anlaşılmasına imkân veren araştırma yöntemidir (Almaz, 2020).

Bu bağlamda araştırmanın *analiz birimini* iş ahlakı ve iş etiği konulu yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır. YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde 30 Ocak 2021 tarihine kadar kayıt altına alınmış iş ahlakı ve iş etiği konulu yüksek lisans ve doktora tezleri incelendiğinde iş ahlakı konulu 37 yüksek lisans, 1 doktora; iş etiği konulu 50 yüksek lisans, 10 doktora olmak üzere toplam 98 lisansüstü tezin erişim iznine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında iş ahlakı konulu 8 yüksek lisans, 1 doktora; iş etiği konulu 4 yüksek lisans, 2 doktora olmak üzere toplam 15 lisansüstü tezin erişim iznine sahip olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla ilgili çalışmanın *evrenini* YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde 30 Ocak 2021 tarihine kadar kayıt altına alındığı tespit edilen toplam 98 iş ahlakı ve iş etiği konulu lisansüstü tezler oluşturmuştur. Araştırmanın evreni ulaşılabilir olduğu için evreni oluşturan 98 lisansüstü tez aynı zamanda araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Erişim izni olan ve olmayan toplam 113 lisansüstü tezin 98’i çalışmaya %86,72’lik temsil yet

gücü kazandırmaktadır. Dolayısıyla elde edilen örneklemin araştırma sorularını yanıtlamada tatminkâr düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Araştırma Yöntemine Genel Bakış

| Araştırma Süreci | |
|----------------------------|---|
| Araştırma Yöntembilimi | Nitel araştırma |
| Araştırma Yöntemi | Sistematiik derleme |
| Araştırmanın Analiz Birimi | YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan ve erişim izni verilmiş iş ahlakı ve iş etiği konulu, lisansüstü tezler |
| Araştırmanın Evreni | 98 lisansüstü tez |
| Araştırmanın Örneklemi | 98 lisansüstü tez |
| Veri Toplama Yöntemi | Dokümanlar |
| Veri Analizi | Betimsel analiz ve içerik analizi |

Sistematiik derleme araştırmaları genel olarak, araştırılabilir soruların oluşturulması, derlemeye odak oluşturan konu ile ilgili alanyazın taraması yapılması, araştırmanın uygunluk ölçütlerinin belirlenmesi, uygun verilere erişilmesi ve bulguların yorumlanmasını aşamalarını kapsayan etkinlikler silsilesinin organize edilmesini gerektirmektedir (Almaz, 2020; Aslan, 2018; Wright, vd., 2007). Torrance bir sistematiik derleme çalışmasının aşağıda belirtilen süreç dâhilinde yürütülmesi gerektiğini vurgulamıştır (2004):

1. Yanıtlanabilir araştırma sorusu belirtilir,
2. Arama terimleri tanımlanır,
3. Elektronik veri tabanlarında, elle arama yapılan dergilerde ve gri literatür gibi sahalarda sistematiik bir arama yapılır,
4. Varsa özete yoksa başlığa göre dâhil etme ve hariç tutma kriterleri tanımlanarak filtreleme kararları alınır,
5. Güvenilirliği artırmak için birden fazla araştırmacının kriterleri tanımlaması ve toplanan verileri gözden geçirmesi sağlanır,
6. Gözden geçirme sonucu daha az ilgili ve/ veya düşük kaliteye sahip çalışmalar ile araştırmaya takılan çalışmalar netleştirilerek alanın haritası belirlenir,
7. Son olarak yalnızca araştırma sorusuyla doğrudan ilgili olan ve yüksek kaliteye sahip çalışmaların nihai incelemesi yapılır.

Bu araştırmada söz konusu tanımlamada işaret edilen sistematik takip edilmiş olup aşağıda sunulan süreç izlenmiştir:

1. Araştırmanın amacı dâhilinde yanıtlanabilir sorular oluşturulmuştur.
2. İş ahlakı ve iş etiği olmak üzere iki arama terimi tanımlanmıştır.
3. Elektronik veri tabanı olarak YÖK Ulusal Tez Tarama Merkezi (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) belirlenmiştir.
4. Dâhil etme kriterleri olarak “tez adı” ve erişim durumu olarak “izinli” ve tür olarak “yüksek lisans” ve “doktora” kriterleri belirlenmiş olup, erişim izni olmayan tezler hariç tutulmuştur. Dolayısıyla YÖK Ulusal Tez Tarama Merkezi’ne (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) girilmiş, açılan sayfada tarama terimi çubuğuna “iş ahlakı”, aranacak alan kısmına “tez adı”, izin durumu kısmına “izinli” ve tez türü kısmına “yüksek lisans” yazılarak bul sekmesinden ilgili tezler dökülerek filtreleme işlemi uygulanmıştır. Benzer işlem iş ahlakı konulu doktora, iş etiği konulu yüksek lisans ve doktora tezleri için de aynı titizlikle tekrarlanmıştır.
5. Güvenilirliği arttırmak için nitel araştırma konusunda uzman bir akademisyenin bağımsız olarak filtreleme işlemi yapması istenmiş ve karşılaştırma yapılarak aynı sonuca ulaşıldığı tespit edilmiştir. Veriler 22 Kasım 2020 ve 30 Ocak 2021 tarih aralığında toplanmış ve veri toplama sürecinde tamamıyla nitel araştırma etiğine uygun olarak hareket edilmiş ve tek bir verinin dahi kaybolmaması için titizlik gösterilmiştir.
6. Böylece tarama alanının haritası netleştirilmiştir.
7. Taramaya takılan lisansüstü tezler tek tek indirilerek daha önceden belirlenmiş olan tür, yıl, üniversite, enstitü, anabilim dalı, bilim dalı, özgün dil, danışman unvanı, amaç, ana odak ve yöntem bilim parametrelerine göre değerlendirilmiş ve araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan bu parametrik bilgiler bir excel dosyasına aktarılmıştır. Elde edilen kayıtlar çözümleme işlemine tabi tutularak tablolaştırılmış, bütün veriler birleştirilerek analize hazır hâle getirilmiş ve yorumlama aşamasına geçilmiştir.

Nitel araştırmaların farklı özellikler taşımaları nedeniyle veri analizlerinde de farklı yaklaşımlar gerektirmektedirler (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Creswell ve Poth nitel araştırmalarda veri analiz sürecini verilerin organizasyonu, verilerin ön değerlendirme sürecinden geçirilmesi, temaların kodlanması, verilerin sunumu ve yorumlanması sarmalı olarak tanımlamaktadır (2007). Buna karşın Strauss veri analiz yöntemlerinin standartlaştırılmasının araştırmacıyı sınırlandıracağını ve bu

sınırlandırmanın derin ve zengin sonuçlar elde edilmesini engelleyeceğini vurgulamaktadır (1987). İlgili alanyazın farklı yaklaşımlar sunsa da önemli olan ortaya çıkan temaların anlamlı bir biçimde ilişkilendirilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu amaçla veri analizinde betimsel analiz ve içerik analizi önerilmektedir. Betimsel analizde elde edilen veriler önceden belirlenmiş olan temalar doğrultusunda özetlenip yorumlanırken, içerik analizinde daha derin bir incelemeye tabi tutularak veriler mantıklı bir biçimde düzenlenerek daha anlaşılır bir biçimde sunulmaktadır. Bu çalışmada elde edilen veriler *betimsel analiz* ve *içerik analizine* tabi tutularak araştırmanın amaçları doğrultusunda yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamında yanıtları aranan sorular araştırma temaları hakkında bilgi vermektedir. Bu bağlamda elde edilen veriler araştırma sorularını yanıtlayacak biçimde önce betimsel bir anlatım sunulmuş daha sonra ortaya çıkan temalar ve örüntüler derinleştirilerek bulguların araştırma hedefleri doğrultusunda açıklanması ve yorumlanması yoluna gidilmiştir.

Çalışmanın uygunluğunun sağlanmasında inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik ölçütleri kullanılmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde inandırıcılık için araştırma sonuçlarına nasıl erişildiğinin açıkça ortaya konulması gerekliliğine, aktarılabilirlik için araştırma sonuçlarının analitik genellemeye imkân vermesi gerekliliğine, tutarlılık ve teyit edilebilirlik için çalışmanın başka bir araştırmacı tarafından tekrar edildiğinde aynı sonuçlara ulaşılabilmesi gerekliliğine işaret ettiği görülmektedir. Bu kapsamda söz konusu çalışmada inandırıcılığın sağlanması noktasında temalar belirlenmiş ve bu temalar arasındaki örüntüler sunulmuştur. Aktarılabilirlik için elde edilen sonuçlar analitik genelleme temelinde tartışılmış, konu ile ilgili alanyazında yer alan diğer araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılarak değerlendirmelerde bulunulmuştur. Tutarlılık için elde edilen verilerin doğasına sadık kalınarak önce yorumlanmadan verilmiştir. Ayrıca nitel araştırma konusunda deneyimli bir akademisyen ile bağımsız tarama ve kodlama yapılarak sonuçlar karşılaştırılmış ve değerlendiriciler arasındaki uyum ile tutarlılık sağlanmıştır. Teyit edilebilirlik için araştırmacı tüm süreci söz konusu uzman akademisyene sunarak teyit incelemesi yaptırtmış ve bu noktada uzlaşılabilir sonuçlar elde edilerek çalışmanın teyit edilebilirliğine kanaat getirilmiştir.

YÖK Ulusal Tez Tarama Merkezi'nde bazı tezlerin (iş ahlakı konulu 8 yüksek lisans, 1 doktora; iş etiği konulu 4 yüksek lisans, 2 doktora tezi) erişim izinlerinin kısıtlanmış olması sonucu söz konusu tezlerin araştırmaya dâhil edilememesi bu araştırmanın hem kısıt ve sınırlılığını hem de hariç tutma kriterini oluşturmaktadır.

Yürütülen araştırmanın raporlanması noktasında okuyucunun anlamasını kolaylaştırmak adına ve nitel araştırmaların izin verdiği ölçüde, toplanan veriler basit tanımlayıcı istatistiksel ifadeler ve tablolar kullanılarak sunulmuştur. Böylece erişilen verilere dayalı olarak Türkiye Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi'nde kayıtlı ve erişim izni olan iş ahlakı ve iş etiği konulu lisansüstü tezlerin genel örüntüsü karşılaştırmalı olarak resmedilmiştir.

Bulgular

İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Tür ve Sayı Bakımından Dağılımları

Örneklem dâhilinde yer alan iş ahlakı etiketli tezlerin türleri değerlendirildiğinde iş ahlakı konusunun doktora tezlerine (1 adet tezde) kıyasla yüksek lisans tezlerinde (37 adet tezde) daha fazla ele alındığı tespit edilmiştir (Tablo 2). İş etiği etiketli tezlerin türleri değerlendirildiğinde benzer şekilde iş etiği konusunun doktora tezlerine (10 adet tezde) kıyasla yüksek lisans tezlerinde (50 adet tezde) daha fazla ele alındığı görülmüştür.

Tablo 2. İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Tür ve Sayı Bakımından Dağılımları

| Etiket | Tezlerin Türleri | Tezlerin Sayıları (adet) | Toplam |
|-----------|------------------|--------------------------|-----------|
| İş Ahlakı | Yüksek Lisans | 37 | 38 |
| | Doktora | 1 | |
| İş Etiği | Yüksek Lisans | 50 | 60 |
| | Doktora | 10 | |

İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Yıllara Göre Dağılımları

Tablo 3'te sunulduğu üzere iş ahlakı etiketli yüksek lisans tezlerinin en fazla 2011 yılında (6 adet tez) çalışıldığı ve taramanın yapıldığı 1996-2020 yılları arasında sadece 2000 yılında 1 adet doktora tezinin çalışıldığı tespit edilmiştir. İş etiği etiketli yüksek lisans tez çalışmaları değerlendirildiğinde 2016 ve 2018 yıllarında en fazla (6 adet tez) tezin üretildiği saptanmıştır. 2019 yılında (3 adet tez) ise diğer yıllara nazaran daha fazla doktora tezi çalışıldığı saptanmıştır.

Tablo 3. İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara Göre Dağılımları

| Yıllar | İş Ahlakı | | İş Etiği | | Toplam |
|--------------|------------------------------|------------------------|------------------------------|------------------------|--------|
| | Yüksek Lisans Tezleri (Adet) | Doktora Tezleri (Adet) | Yüksek Lisans Tezleri (Adet) | Doktora Tezleri (Adet) | |
| 1996 | 1 | - | - | - | 1 |
| 1999 | - | - | 1 | 1 | 2 |
| 2000 | - | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 2001 | - | - | 1 | - | 1 |
| 2002 | 1 | - | - | - | 1 |
| 2003 | 1 | - | - | - | 1 |
| 2005 | 2 | - | - | - | 2 |
| 2006 | 1 | - | 2 | - | 3 |
| 2007 | 3 | - | 5 | - | 8 |
| 2008 | - | - | 2 | - | 2 |
| 2009 | 1 | - | 3 | 1 | 5 |
| 2010 | 1 | - | 3 | - | 7 |
| 2011 | 6 | - | 3 | - | 9 |
| 2012 | - | - | 3 | 1 | 4 |
| 2013 | 3 | - | 4 | - | 7 |
| 2014 | 3 | - | 5 | 1 | 9 |
| 2015 | 4 | - | 3 | - | 7 |
| 2016 | 3 | - | 6 | 2 | 11 |
| 2017 | 3 | - | 5 | - | 8 |
| 2018 | - | - | 6 | - | 6 |
| 2019 | 4 | - | 5 | 3 | 8 |
| 2020 | - | - | 2 | - | 2 |
| Toplam | 38 | - | 50 | 10 | |
| Genel Toplam | 38 | | 60 | | 98 |

İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Türlerine Göre Hazırladığı Üniversiteler Bakımından Dağılımları

Tablo 4'te iş ahlakı ve iş etiği etiketli tezlerin türlere göre hazırlandığı üniversiteleri gösteren bulgular sunulmuştur. İş ahlakı etiketli yüksek lisans tezlerinin en fazla Beykent Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi (3'er adet tez) tarafından hazırlatıldığı, aynı etiketli doktora tezinin Selçuk Üniversitesi (1 adet tez) tarafından hazırlatıldığı görülmüştür. İş etiği etiketli tezler değerlendirildiğinde görülmektedir ki en fazla yüksek lisans tezi Marmara Üniversitesi (7 adet tez) tarafından ve en fazla doktora tezi İstanbul Üniversitesi (2 adet tez) ve Sakarya Üniversitesi (2 adet tez) tarafından hazırlatılmıştır.

Tablo 4. İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Türlerine Göre Hazırladığı Üniversiteler Bakımından Dağılımları

| Üniversiteler | İş Ahlakı | | İş Etiği | | Üniversiteler | İş Ahlakı | | İş Etiği | |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | YL Tez Sayıları (Adet) | D. Tez Sayıları (Adet) | YL Tez Sayıları (Adet) | D. Tez Sayıları (Adet) | | YL Tez Sayıları (Adet) | D. Tez Sayıları (Adet) | YL Tez Sayıları (Adet) | D. Tez Sayıları (Adet) |
| Abant İzzet Baysal Üniversitesi | - | - | 1 | - | Hacettepe Üniversitesi | - | - | 1 | 1 |
| Anadolu Üniversitesi | 1 | - | 1 | 1 | İstanbul Üniversitesi | 3 | - | 2 | 2 |
| Afyon Kocatepe Üniversitesi | - | - | 1 | - | Kadir Has Üniversitesi | - | - | 1 | - |
| Aksaray Üniversitesi | - | - | 1 | - | Karabük Üniversitesi | - | - | 1 | - |
| Ankara Üniversitesi | - | - | - | - | Karadeniz Teknik Üniversitesi | 1 | - | - | - |
| Atatürk Üniversitesi | 1 | - | 1 | - | Kırıkkale Üniversitesi | 3 | - | 1 | - |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|--|---|---|---|---|
| Atılım Üniversitesi | - | - | 1 | - | Kocaeli Üniversitesi | 1 | - | - | - |
| | | | | - | Maltepe Üniversitesi | | | 1 | - |
| Avrasya Üniversitesi | - | - | 1 | - | Marmara Üniversitesi | 3 | - | 7 | 1 |
| Beykent Üniversitesi | 3 | - | 3 | 1 | Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi | - | - | 1 | - |
| Bingöl Üniversitesi | 1 | - | 1 | - | Manisa Celal Bayar Üniversitesi | - | - | - | 1 |
| Boğaziçi Üniversitesi | 1 | - | - | - | Niğde Üniversitesi | 1 | - | - | - |
| Cumhuriyet Üniversitesi | 1 | - | 1 | - | Ondokuz Mayıs Üniversitesi | 1 | - | 1 | - |
| Çankaya Üniversitesi | - | - | 1 | - | Orta Doğu Teknik Üniversitesi | 1 | - | - | - |
| Çukurova Üniversitesi | - | - | 1 | - | Sakarya Üniversitesi | 2 | - | 1 | 2 |
| Dokuz Eylül Üniversitesi | - | - | 2 | - | Selçuk Üniversitesi | 2 | 1 | 1 | - |
| Dumlupınar Üniversitesi | 3 | - | 4 | - | Süleyman Demirel Üniversitesi | - | - | 1 | - |
| Düzce Üniversitesi | - | - | 1 | - | Tekirdağ Üniversitesi | 1 | - | - | - |
| Fırat Üniversitesi | - | - | 1 | - | Türk Hava Kurumu Üniversitesi | - | - | 1 | - |
| Fatih Üniversitesi | 2 | - | - | - | Ufuk Üniversitesi | 2 | - | - | - |
| Gazi Üniversitesi | 1 | - | 1 | 1 | Yaşar Üniversitesi | - | - | 1 | - |

| | | | | | | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|---|-------------------------------|----|---|----|----|
| Gazios- manpaşa Üniversitesi | 1 | - | - | - | Yıldız Teknik Üniversitesi | 1 | - | 1 | - |
| Gedik Üniversitesi | - | - | 1 | - | Zirve Üniversitesi | - | - | 1 | - |
| Giresun Üniversitesi | - | - | 1 | - | Toplam | 37 | 1 | 50 | 10 |
| Gümüşhane Üniversitesi | - | - | 2 | - | Genel Toplam | 38 | | 60 | |

İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Türlerine Göre Enstitü Bazında Dağılımları

İş ahlakı ve iş etiği alanlarında yapılan tezler anabilim dalı bazında değerlendirildiğinde ilgili alanlar dâhilindeki lisansüstü tezlerin çoğunlukla Sosyal Bilimler Enstitüsünde (iş ahlakı etiketli 36 yüksek lisans tezi ve 1 doktora tezi, 46 iş etiği yüksek lisans tezi ve 10 doktora tezi) hazırlandığı belirlenmiştir. İş ahlakı ve iş etiğinin Sosyal Bilimler Enstitüsü dışında Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü, Atatürk İlke ve İnkılap Tarihi Enstitüsü ve Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü tarafından hazırlanan tezlere konu edildiği görülmektedir.

Tablo 5. İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Türlerine Göre Enstitü Bazında Dağılımları

| Yıllar | İş Ahlakı | | İş Etiği | |
|--|------------------------------|------------------------|------------------------------|------------------------|
| | Yüksek Lisans Tezleri (Adet) | Doktora Tezleri (Adet) | Yüksek Lisans Tezleri (Adet) | Doktora Tezleri (Adet) |
| Sosyal Bilimler Enstitüsü | 36 | 1 | 46 | 10 |
| Eğitim Bilimleri Enstitüsü | - | - | 1 | - |
| Fen Bilimleri Enstitüsü | - | - | 2 | - |
| Atatürk İlke ve İnkılap Tarihi Enstitüsü | 1 | - | - | - |
| Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü | - | - | 1 | - |
| Toplam | 37 | 1 | 50 | 10 |
| Genel Toplam | 38 | | 60 | |

İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Türlerine Göre Anabilim Dalı Bazında Dağılımları

İş ahlakı ve iş etiği etiketli tezlerin türlerine göre anabilim dalı bazında dağılımları (Tablo 6) değerlendirildiğinde her ne kadar az sayıda anabilim dalları belirtilmemiş tezlere (1 adet iş ahlakı yüksek lisans tezi, 5 adet iş etiği yüksek lisans tezi, 1 adet iş etiği doktora tezi) rastlanılsa da lisansüstü tezlerin en fazla İşletme Anabilim Dalı (18 adet iş ahlakı yüksek lisans tezi, 24 adet iş etiği yüksek lisans tezi, 3 adet iş etiği doktora tezi) tarafından çalışıldığı tespit edilmiştir. Bunun yanında tek sayıda olan iş ahlakı konulu doktora çalışması Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı çıkışlı olduğu görülmüştür.

Tablo 6. İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Türlerine Göre Anabilim Dalı Bazında Dağılımları

| Anabilim Dalları | İş Ahlakı | | İş Etiği | | Anabilim Dalları | İş Ahlakı | | İş Etiği | |
|---|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|--|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| | YL Tez Sayıları (Adet) | D Tez Sayıları (Adet) | YL Tez Sayıları (Adet) | D Tez Sayıları (Adet) | | YL Tez Sayıları (Adet) | D Tez Sayıları (Adet) | YL Tez Sayıları (Adet) | D Tez Sayıları (Adet) |
| İşletme Anabilim Dalı | 18 | - | 24 | 3 | Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı | - | - | 1 | - |
| İşletme Yönetimi | 3 | - | 4 | 1 | Felsefe Anabilim Dalı | - | - | 1 | - |
| Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı | 1 | 1 | - | - | Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı | 2 | - | - | - |
| Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı | 2 | - | - | - | İngiliz Dil ve Edebiyatı Anabilim Dalı | - | - | 1 | - |
| Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı | - | - | 1 | - | İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı | - | - | 1 | - |

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--------------------------------------|----|----|----|----|
| Uluslararası Ticaret ve Finansman Anabilim Dalı | - | - | 1 | - | Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı | - | - | - | 1 |
| İktisat Anabilim Dalı | 2 | - | - | - | Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı | - | - | 1 | - |
| Barış Çalışmaları Anabilim Dalı | - | - | 1 | - | Sigortacılık Anabilim Dalı | - | - | 1 | - |
| Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı | - | - | - | 1 | Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı | - | - | 1 | - |
| Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı | 5 | - | 4 | 3 | Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı | - | - | 1 | - |
| Çalışma İktisadi Anabilim Dalı | 1 | - | - | - | Belirtilmemiş | 1 | - | 5 | 1 |
| Sosyal Politika Anabilim Dalı | 1 | - | - | - | Toplam | 37 | 1 | 50 | 10 |
| Halkla İlişkiler Anabilim Dalı | - | - | 2 | - | Genel Toplam | 38 | 60 | | |
| İlahiyat Anabilim Dalı | 1 | - | - | - | | | | | |

İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Türlerine Göre Bilim Dalı Bazında Dağılımları

İş ahlakı ve iş etiği etiketli tezlerin türlerine göre bilim dalı bazında dağılımları değerlendirildiğinde her ne kadar az sayıda bilim dalları belirtilmemiş tezlere (23 adet iş ahlakı yüksek lisans tezi, 23 adet iş etiği yüksek lisans tezi, 4 adet iş etiği doktora tezi) rastlanılsa da iş ahlakı (4 adet tez) ve iş etiği (9 adet tez) konulu yüksek lisans tezlerinin ve iş etiği (2 adet tez) konulu doktora tezlerinin en fazla Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalınca çalışıldığı belirlenmiştir. Tek sayıda olan iş ahlakı konulu doktora çalışmasının da yine Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı çıkışlı olduğu görülmektedir.

Tablo 7. İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Türlerine Göre Bilim Dalı Bazında Dağılımları

| Bilim Dalları | İş Ahlakı | | İş Etiği | | Bilim Dalları | İş Ahlakı | | İş Etiği | |
|---|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|---|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| | YL Tez Sayıları (Adet) | D Tez Sayıları (Adet) | YL Tez Sayıları (Adet) | D Tez Sayıları (Adet) | | YL Tez Sayıları (Adet) | D Tez Sayıları (Adet) | YL Tez Sayıları (Adet) | D Tez Sayıları (Adet) |
| İşletme Bilim Dalı | 1 | - | 3 | 1 | Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı | - | - | 2 | - |
| İşletme Yönetimi Bilim Dalı | - | - | - | 1 | Uluslararası Ticaret Bilim Dalı | - | - | 1 | - |
| İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı | - | - | - | 1 | Tedarik Zinciri Yönetimi Bilim Dalı | - | - | 1 | - |
| Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı | 4 | 1 | 9 | 2 | Pazarlama İletişimi Bilim Dalı | - | - | 1 | - |

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|----|----|----|----|
| İnsan Kaynakları Bilim Dalı | 1 | - | 2 | - | Kurumsal İletişim ve Halkla İlişkiler Bilim Dalı | - | - | 1 | - |
| İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı | 2 | - | 2 | - | Din Sosyolojisi Bilim Dalı | 1 | - | - | - |
| Uluslararası İşletmecilik Bilim Dalı | 1 | - | - | - | İngiliz Dil ve Edebiyatı Bilim Dalı | - | - | 1 | - |
| İktisat Teorisi ve Tarihi Bilim Dalı | 1 | - | - | - | Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı | - | - | 1 | - |
| Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı | - | - | 1 | - | Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı | 1 | - | 2 | - |
| Rekreasyon Yönetimi Bilim Dalı | - | - | - | 1 | Belirtilmemiş | 23 | - | 23 | 4 |
| Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı | 1 | - | - | - | Toplam | 37 | 1 | 50 | 10 |
| Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı | 1 | - | - | - | Genel Toplam | 38 | 60 | | |

İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Özgün Dil Bakımından Dağılımları

Çalışma kapsamında iş ahlakı ve iş etiği etiketli tezlerin özgün dilleri değerlendirilmiş olup ilgili alanlar dâhilindeki tüm lisansüstü tezlerinin Türkçe, az sayıda yüksek lisans tezinin (3 adet iş ahlakı, 1 adet iş etiği) İngilizce olarak kaleme alındığı tespit edilmiştir.

Tablo 8. İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Özgün Dil Bakımından Dağılımları

| Özgün Dil | İş Ahlakı | | İş Etiği | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| | Yüksek Lisans Tez Sayıları (Adet) | Doktora Tez Sayıları (Adet) | Yüksek Lisans Tez Sayıları (Adet) | Doktora Tez Sayıları (Adet) |
| Türkçe | 34 | 1 | 49 | 10 |
| İngilizce | 3 | - | 1 | - |
| Toplam | 37 | 1 | 50 | 10 |
| Genel Toplam | 38 | 60 | - | - |
| Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü | - | - | 1 | - |
| Toplam | 37 | 1 | 50 | 10 |
| Genel Toplam | 38 | | 60 | |

İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Danışman Unvanları Bakımından Dağılımları

Çalışma dâhilinde değerlendirilen iş ahlakı ve iş etiği konulu lisansüstü tez çalışmalarının üretilmesinde yol gösterici olan danışmanların unvanları ayrıntılandırıldığında iş ahlakı konulu yüksek lisans tezlerine (15 adet tezde) ve iş etiği konulu doktora tezlerine (7 adet tezde) en fazla “profesör” unvanlı öğretim üyesinin yol gösterdiği ve iş etiği alanlarında hazırlanan yüksek lisans tezlerine (22 adet tezde) en fazla “doktor öğretim üyesi” unvanlı öğretim üyesinin yol gösterdiği belirlenmiştir. Tek sayıda olan iş ahlakı konulu doktora çalışmasına da yine “profesör” unvanlı bir hocanın yol gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 9. İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Tezlerin Danışman Unvanları Bakımından Dağılımları

| Danışman Unvanı | İş Ahlakı | | İş Etiği | |
|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| | Yüksek Lisans Tez Sayıları (Adet) | Doktora Tez Sayıları (Adet) | Yüksek Lisans Tez Sayıları (Adet) | Doktora Tez Sayıları (Adet) |
| Prof. Dr. | 15 | 1 | 13 | 7 |
| Doç. Dr. | 13 | - | 15 | 3 |
| Dr. Öğr. Üyesi | 8 | - | 22 | - |
| Toplam | 37 | 1 | 50 | 10 |
| Genel Toplam | 38 | 60 | 1 | - |
| Toplam | 37 | 1 | 50 | 10 |
| Genel Toplam | 38 | | 60 | |

İş Ahlakı ve İş Etiği Etiketli Doktora ve Yüksek Lisans Tezlerinin Amaç, Ana Odak ve Yöntembilim Parametreleri Bağlamında Değerlendirilmesi

İş Ahlakı Etiketli Doktora ve Yüksek Lisans Tezlerinin Amaç, Ana Odak ve Yöntembilim Parametreleri Bağlamında Değerlendirilmesi¹

İş ahlakı etiketli doktora ve yüksek lisans tezlerinin amaçları incelendiğinde aşağıda sunulan ilişkilerin tez araştırmalarında yer bulduğu saptanmıştır.

- Protestan ahlakı ve ahilik ahlakının karşılaştırılması,
- Örgüt kültürü ve iş ahlakı temelinde ahilik kültürünün günümüz örgütlerinde uygulanma düzeyi,
- Türklerde iş ahlakı ve ahilik,
- İslam ekonomisi ve iş ahlakı,
- İş ahlakı ve neoliberal dönüşüm,
- Yaşlı ve genç kuşaklar arasındaki iş ahlakı ve kişilik farklılıklarının karşılaştırılması ,

1 İş ahlakı taramasına takılan 1 doktora tezi olduğu için çalışmanın bu başlığında iş ahlakı etiketli doktora ve yüksek lisans tezleri belirlenen parametreler bağlamında birlikte değerlendirilmiştir.

- Farklı iş ahlakına sahip kadın çalışanların, çalışma alanındaki cinsiyet durumunu ve çalışma koşullarını nasıl dönüştürdüğü,
- Ulusal kültür benzerlikleri olan iki ülkenin iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk algılarının karşılaştırılması,
- Ulusal kültürün iş ahlakı üzerindeki etkileri,
- Zanaatkârlık üzerinde güven, iş ahlakı ve itaat kavramlarının etkisi,
- İş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına etkisi,
- İş ahlakının kurumsal sosyal sorumluluk üzerindeki etkisi,
- Sosyal sorumluluk anlayışında iş ahlakının rolü,
- İş ahlakı ve sosyal sorumluluk kavramlarının pratik hayattaki izdüşümü,
- İş ahlakı algısının kurumsal imaj üzerindeki etkisi,
- İş ahlakının kurumsal itibar üzerindeki etkisi,
- İnsan kaynakları uygulamalarında iş ahlakının etkisi,
- İçsel pazarlamanın, örgütsel bağlılık ve iş ahlakı üzerindeki etkileri,
- Din kültürü ve ahlak bilgisi derslerinin iş ahlakı kazandırılması üzerindeki etkileri,
- Bir örgütte iş ahlakının yerleştirilmesinde dönüşümcü liderliğin etkisi,
- Paternalist liderliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş ahlakının rolü,
- KOBİ'lerde iş ahlakı algısı,
- İş ahlakında etik iklim ve çalışanların algısı,
- Bir çalışan grubunun iş ahlakına yönelik tutumları,
- Bir çalışan grubunun ahlaki değerliliklerinin incelenmesi,
- Bir çalışan grubunun iş ahlakı yönünden değerlendirilmesi,
- Bir çalışan grubunun iş ahlakı ve sosyal sorumluluk bilinçleri,
- Bir çalışan grubunun iş ahlakı algıları,
- Bir çalışan grubunun iş ahlakı ve kurumsal değer algıları,
- Bir çalışan grubunun iş ahlakı ve eğitime yönelik bakış açıları ve iş ahlakı ve eğitim arasındaki ilişki,
- İş ahlakı ve mobbing uygulamaları,
- İş ahlakı ve mobbing kavramlarını değerlendirmek,
- Japonlarda iş ahlakı,

- Bazı tezlerde iş ahlakının; uygulamalar, temel konular, tarihsel gelişim, önem, kurumsallaştırılma, tarafların sorumlulukları, yasal dayanaklar, Türk işletmelerindeki yeri ve sosyal sorumluluk ile olan ilişkisi konularının kavramsal olarak değerlendirildiği görülmüştür.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında iş ahlakı etiketli doktora ve yüksek lisans tezlerinin ana odakları değerlendirildiğinde en fazla kurumsal sosyal sorumluluk (7 adet tezde) ve iş ahlakı algısı (5 adet tezde) kavramlarına odaklanıldığı tespit edilmiştir. Bu kavramlar yanında söz konusu tezlerde ulusal kültür (3 adet tezde), ahlak (2 adet tezde), *mobbing* (2 adet tezde), iş ahlakı tutumu (2 adet tezde), cinsiyetlendirilmiş iş ahlakı (1 adet tezde), Protestan iş ahlakı (1 adet tezde), güven (1 adet tezde), itaat (1 adet tezde), sosyal ağ (1 adet tezde), örgüt kültürü (1 adet tezde), kurumsal imaj (1 adet tezde), İslam ekonomisi (1 adet tezde), kişilik farklılıkları (1 adet tezde), içsel pazarlama (1 adet tezde), örgütsel bağlılık (1 adet tezde), din kültürü ve ahlak bilgisi dersleri (1 adet tezde), kurumsal itibar (1 adet tezde), paternalist liderlik (1 adet tezde), çalışan performansı (1 adet tezde), ahlaki değerlilik (1 adet tezde), etik iklim (1 adet tezde), eğitim (1 adet tezde), dönüşümcü liderlik (1 adet tezde), insan kaynakları uygulamaları (1 adet tezde), kurumsal değer algısı (1 adet tezde) ve Japonlarda iş ahlakı (1 adet tezde) kavramlarına odaklanıldığı görülmüştür.

İş ahlakı etiketli doktora ve yüksek lisans tezleri yöntembilim parametresi baz alınarak değerlendirilmiş ve örnekleme oluşturan lisansüstü tezlerde en fazla nicel araştırma yönteminin (21 adet tezde) kullanıldığı tespit edilmiştir. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı tezlerde en fazla alan taramasının (doküman analizi) (14 adet tezde) yapıldığı, görüşme yöntemine (1 adet tezde) az başvurulduğu ve diğer nitel araştırma tekniklerinin kullanılmadığı bulgulanmıştır. Buna ilaveten az sayıda (1adet tezde) lisansüstü tezde hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı görülmüştür.

İş Etiği Etiketli Doktora Tezlerinin Amaç, Ana Odak ve Yöntembilim Parametreleri Bağlamında Değerlendirilmesi

İş etiği etiketli doktora tezlerinin amaçları incelendiğinde aşağıda sunulan ilişkilerin lisansüstü tez araştırmalarında yer bulduğu saptanmıştır.

- Bir çalışma grubunun iş etiği ve iş tatmini algısı,
- Bir çalışma grubunun rekreasyonel liderlik tutumlarına ile iş etiğine yönelik görüşleri arasındaki ilişki,
- Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişki,

- Bir çalışma grubunun iş etiği değerleri ve bu değerleri etkilen kişisel ve örgütsel faktörler,
- Bir çalışma grubunun kültürünün etik ikilemler karşısındaki tutumları ve bu çalışma grubunun özelliklerinin hedef kitlenin etik tutumları üzerindeki etkisi,
- Ortaklık ilişkilerinin sürdürülebilirliği üzerinde iş etiğinin etkisi,
- Örgütlerde etik iklim düzeyine etki eden faktörlerin incelenmesi,
- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarında iş etiği düzeyi ve örgütsel performans arasındaki ilişki,
- Farklı altı ülke yöneticilerinin iş etiğine ve bireyselleliğe yönelik tutum ve davranışları ile kültürel farklılıklarının incelenmesi,
- Örgütlerin etik açıklamalarının değerlendirilmesi.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında iş etiği etiketli doktora tezlerinin ana odakları değerlendirildiğinde en fazla kültürel farklılıklar (2 adet tezde) kavramına odaklandığı bunun yanında ilgili tezlerde iş tatmini algısı (1 adet tezde), rekreasyonel liderlik tutumları (1 adet tezde), örgütsel bağlılık (1 adet tezde), iş etiği değerleri (1 adet tezde), etik ikilemler (1 adet tezde), ilişkilerinin sürdürülebilirliği (1 adet tezde), etik iklim (1 adet tezde), örgütsel performans (1 adet tezde), insan kaynakları yönetimi uygulamaları (1 adet tezde) ve etik açıklamalar (1 adet tezde) kavramlarına odaklanıldığı tespit edilmiştir.

Örnekleme dahilindeki iş etiği etiketli doktora tezleri yöntem bilim parametresi baz alınarak değerlendirildiğinde en fazla nicel araştırma yönteminin (8 adet tezde) kullanıldığı, nitel araştırma yönteminin az sayıda tezde (1 adet tezde) kullanıldığı bulunmuştur. Buna ilaveten yine az sayıda (1 adet tezde) lisansüstü tezde hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı görülmüştür.

İş Etiği Etiketlenmiş Yüksek Lisans Tezlerinin Amaç, Ana Odak ve Yöntem Bilim Parametreleri Bağlamında Değerlendirilmesi

İş etiği etiketlenmiş yüksek lisans tezlerinin amaçları incelendiğinde aşağıda sunulan ilişkilerin tez araştırmalarında yer bulduğu saptanmıştır.

- Bir çalışma grubunun iş etiğine ilişkin tutum ve algıları,
- İş etiğinin iş tatmini üzerindeki etkisi,
- İş etiği algısının iş değerleri üzerindeki etkisi,
- Bir çalışma grubunun iş etiği ve sosyal sorumluluk algıları,

- Bir çalışma grubunun iş etiği uygulamaları hakkındaki görüşlerinin incelenmesi,
- Bir çalışma grubunun iş etiğine ilişkin tutumlarını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler,
- Kamu ve özel sektör çalışanlarının etik algıları arasındaki farklar,
- İş etiği algısının iş yeri sapma davranışları ile ilişkisi,
- Bir çalışma grubunun duygusal zekâ düzeyleri ile iş etiği algıları arasındaki ilişki,
- Bir çalışma grubunun iş etiği algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki,
- Örgütlerde örgütsel etik değişim süreci,
- Glengarry Glen Ross ve American Buffalo adlı oyunlar üzerinden Amerikan iş etiğinin analizi,
- Türkiye ve Amerika iş etiği yazınlarının karşılaştırılması,
- Kültürün iş etiği üzerindeki etkisi,
- Etik örgüt kültürünün, etik tedarikçi seçimi üzerindeki etkisi,
- Kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve iş etiği algısının marka tutumu ve satın alma niyeti üzerindeki etkisi,
- Kişisel farkındalık, kişiler arası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, genel ruh hâli ve stres yönetiminin iş etiği üzerindeki etkisi,
- Yöneticilerin etik liderlik süreçlerinin, çalışanların etik algıları üzerindeki etkileri,
- Bir örgütün etik değerlerinin o örgütün paydaşlarıyla olan ilişkileri üzerindeki etkisi,
- İş etiği ilkelerinin kurumsal itibar algısı üzerindeki etkisi,
- İş etiğinin kurumsal sosyal sorumluluk üzerindeki etkisi,
- İş etiğinin insan kaynakları seçim ve temin sürecindeki etkisi,
- İş etiğinin kurumsallaşmasında örgüt kültürünün etkisi,
- Yöneticilerin kişilik özelliklerinin iş etiği üzerindeki etkisi,
- Bir çalışma grubunun iş etiği algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin belirlenmesi,
- SA 8000 ve ISO 26000 iş etiği standartlarının Türkiye’de uygulanabilirliği,
- İş etiği ve etik dışı davranışların incelenmesi,

- Bir grup firmanın yayımlanmış iş etiği kurallarının analizi,
- Aynı coğrafyada farklı zamanlarda yaşamış iki toplumun ticari düşünceleri ve bu düşüncelerin dile yansımaları,
- İş etiği ve ahilik,
- Yönetim süreçlerinde iş etiğinin rolü,
- İş etiğinin kamuda ve özel sektörde ele alınış biçimi.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında iş etiği etiketli yüksek lisans tezlerinin ana odakları değerlendirildiğinde en fazla iş etiği algısı (9 adet tezde) kavramına odaklanıldığı bunun yanında ilgili tezlerde iş etiğine ilişkin tutum (3 adet tezde), kurumsal sosyal sorumluluk algısı (3 adet tezde), iş tatmini (2 adet tezde), örgüt kültürü (2 adet tezde), örgütsel etik (2 adet tezde), kişisel özellikler (2 adet tezde), etik ilke ve kurallar (2 adet tezde), Amerikan iş etiği (2 adet tezde), iş etiğine yönelik görüşler (1 adet tezde), iş değerleri (1 adet tezde), işyeri sapma davranışları (1 adet tezde), duygusal zekâ (1 adet tezde), örgütsel vatandaşlık davranışları (1 adet tezde), ulusal kültür (1 adet tezde), tedarikçi seçimi (1 adet tezde), marka tutumu (1 adet tezde), satın alma niyeti (1 adet tezde), stres yönetimi (1 adet tezde), uyum (1 adet tezde), etik liderlik (1 adet tezde), ticari düşünce (1 adet tezde), paydaş ilişkileri (1 adet tezde), kurumsal itibar (1 adet tezde), insan kaynakları (1 adet tezde), kurumsallaşma (1 adet tezde), iş etiği standartları (1 adet tezde), etik dışı davranışlar (1 adet tezde), ahilik (1 adet tezde) ve yönetsel süreçler (1 adet tezde) kavramlarına odaklanıldığı görülmüştür.

Örnekleme dâhilindeki iş etiği etiketli yüksek lisans tezleri yöntem bilim parametresi baz alınarak değerlendirildiğinde en fazla nicel araştırma yönteminin (37 adet tezde) kullanıldığı, nitel araştırma yönteminin az sayıda tezde (12 adet tezde) kullanıldığı tespit edilmiştir. Buna ilaveten yine az sayıda tezde (1 adet tezde) hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı görülmüştür.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma Türkiye’de yapılan iş ahlakı ve iş etiği konulu lisansüstü tezlerin genel görünümü sunmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaçtan hareketle Yüksek Öğretim Kurumu Tez Arşivi’nde kayıtlı ve erişim izni olan iş ahlakı ve iş etiği konulu doktora ve yüksek lisans tezleri; tür, yıl, üniversite, enstitü, anabilim dalı, bilim dalı, özgün dil, danışman unvanı, amaç, ana odak ve yöntembilim parametreleri bakımından, sistematik derleme araştırma yöntemi ile değerlendirilmiştir.

Söz konusu tezler iş ahlakı ve iş etiği alan bakımından değerlendirildiğinde iş etiği alanında iş ahlakına kıyasla çok daha fazla lisansüstü çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Ahlak, davranışlarımızı şekillendiren normlar, kurallar ve değerler bütünüyken (Cevizci, 2014), soyut bir forma bürünerek felsefenin alt disiplini olarak yer bulmuş olan etik, ahlak üzerine düşünme sanatıdır (Erdoğan vd., 2018). Etiğin, toplumu oluşturan bireylerin davranışlarının, ahlaka uygunluğunu bilimsel olarak inceleyen (Tınar, 1999), evrensel normların oluşmasına katkı sunan (Tansal, 2002) ve ahlaki davranışları hukuki yapı içerisinde düzenleyen bir disiplin olarak yer edinmiş olması bu haklı sonucun nedeni olarak gösterilebilmektedir (Hartog, 2004).

İş ahlakı ve iş etiği alanında hazırlanmış olan lisansüstü tezler tür bakımından değerlendirildiğinde her iki alan dâhilinde çoğunlukla yüksek lisans tezi hazırlandığı belirlenmiştir. Bu bulgu her iki alanın da arzu edilen derinliğe ulaşmamış olduğunu düşündürmektedir.

Örnekleme dâhilindeki iş ahlakı ve iş etiği etiketli lisansüstü tezlerin hazırlandıkları yıllar incelendiğinde 2019’dan 2020’ye keskin bir düşüş yaşanmasına karşın yıllar itibariyle artan bir dalgalanma olduğu görülmektedir. Buna ilaveten 2007-2019 yılları arasında konuya ilginin arttığı ve en fazla tezin 2016 yılında yapıldığı belirlenmiştir. Bu bulgu tüm dünyanın ahlak ve etik konularına yıllar itibari ile daha fazla yöneldiğine işaret etmektedir.

Bu tezlerin hazırlanmasında en fazla katkısı Marmara Üniversitesi’nin sunduğu görülmektedir. İlgili tezlerin hazırlandığı enstitüler araştırıldığında Sosyal Bilimler Enstitüsünce hazırlanan tezlerin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışma ilişkileri bakımından farklı enstitüler olmalarına rağmen Eğitim Bilimleri, Fen Bilimleri, Atatürk İlke ve İnkılap Tarihi ve Bankacılık ve Sigortacılık Enstitülerince ilgili alanlar dâhilinde lisansüstü tez yapıldığı belirlenmiştir. Bu durum iş ahlakı ve iş etiği konularının farklı enstitülerce benimsendiğine, iş ahlakı ve iş etiği konularının disiplinler arası araştırma alanı olduklarına ve çeşitli disiplinlerden akademisyenlerin konuya ilgi duyduğuna işaret etmektedir (De George,

1987; McNamara, 2003). Böylesi bir bulgunun varlığı alanın farklı açılardan ele alınmasına ve bir çeşitliliğin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Söz konusu tezler anabilim dalı ve bilim dalı dağılımları bakımından değerlendirildiğinde en fazla tezin İşletme Anabilim Dalı ve Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı tarafından hazırlandığı tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında değerlendirilen tezlerin anabilim dalı ve bilim dalı bazında belirtilen paralellikte çeşitlilik gösterdiği tespit edilen bir diğer husus olmuştur. Bu bulgular iş ahlakı ve iş etiği konularının farklı akademik disiplinlere yayılım gösterdiğinin ve gelecekte bu konularda yapılacak çalışmaların artacağına işaretidir.

Araştırma kapsamında değerlendirilen tezlerin açık ara farkla Türkçe olarak kaleme alındığı görülmektedir. Ülkemizde anadilde eğitim veriliyor olması ve uluslararası öğrenci profilinin az olması bu bulgunun nedenleri olarak değerlendirilebilmektedir.

Tezlerin hazırlanmasında yol gösterici olan danışmanların unvanlarında çeşitlilik olsa da en fazla “profesör” unvanlı öğretim üyelerinin katkı sunduğu belirlenmiştir. Bu bulgu ahlak ve etik alanında bir bilim topluluğunun olduğuna işaret etmektedir. Lisansüstü tezlere en fazla danışmanlık yapan grubun profesör olması ise çalışmalarının niteliğinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

İncelenen lisansüstü tezlerin amaç ve ana odak bakımından ayrıntılandırılması sonucu ilginç bulgulara ulaşılmıştır. İş ahlakı etiketli lisansüstü tezlerde kurumsal sosyal sorumluluk kavramı başta olmak üzere, ulusal kültür, kültürel farklılıklar, ahilik, *mobbing*, iş ahlakı tutumu, cinsiyetlendirilmiş iş ahlakı, Protestan iş ahlakı, güven, itaat, sosyal ağ, örgüt kültürü, kurumsal imaj, İslam ekonomisi, kişilik farklılıkları, içsel pazarlama, örgütsel bağlılık, din kültürü ve ahlak bilgisi dersleri, kurumsal itibar, paternalist liderlik, çalışan performansı, ahlaki değerlilik, etik iklim, eğitim, dönüşümcü liderlik, insan kaynakları uygulamaları, kurumsal değer algısı ve Japonlarda iş ahlakı gibi kavramlara odaklanıldığı görülmüştür.

İş etiği etiketli lisansüstü tezlerde iş etiğine ilişkin tutum, kurumsal sosyal sorumluluk algısı, iş tatmini, örgüt kültürü, örgütsel etik, kişisel özellikler, etik ilke ve kurallar, Amerikan iş etiği, iş etiğine yönelik görüşler, iş değerleri, işyeri sapma davranışları, duygusal zekâ, örgütsel vatandaşlık davranışları, ulusal kültür, tedarikçi seçimi, marka tutumu, satın alma niyeti, stres yönetimi, uyum, etik liderlik, ticari düşünce, paydaş ilişkileri, kurumsal itibar, insan kaynakları, kurumsallaşma, iş etiği standartları, etik dışı davranışlar, ahilik ve yönetsel süreçler, rekreasyonel liderlik tutumları, etik ikilemler, örgütsel performans, ilişkilerinin sürdürülebilirliği, etik açıklamalar kavramlarına odaklanıldığı görülmüştür.

İncelenen lisansüstü tezlerin amaç ve ana odakları bütüncül olarak değerlendirildiğinde konuların işletme alanına ait olduğu göze çarpmaktadır. Kurulan bu ilişkiler işletmecilik okullarının ahlaki davranışların kurumsallaşması üzerindeki etkilere işaret etmektedir (Gölbaşı, 2009).

Çalışma kapsamında elde edilen bu bulgular farklı bilim dallarına mensup akademisyenlerin konuya ilgi duyduğuna işaret etmektedir. Bu durum alanın farklı açılardan ele alınmasına ve bir çeşitliliğin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Ancak incelenen tezlerin amaç ve odak konuları bütüncül olarak değerlendirildiğinde genel olarak iş ahlakı algısının ve iş etiği algısının araştırmacıların dikkatini çektiği bunun yanında iş ahlakı ve iş etiğinin ağırlıklı olarak örgütsel davranış konularıyla bağdaştırıldığı ve diğer yönetim anabilim dallarıyla bağdaştırılan çalışmaların neredeyse çalışılmadığı görülmüştür. Bu bulgu iş ahlakı ve iş etiği alanlarının derinleşmesini geciktireceğine ve tekrarı tetikleyeceğine işaret etmektedir. Ulaşılan bu sonuç Akdeve'nin ve Köseoğlu'nun çalışmasında eriştiği sonuçlar ile örtüşmektedir (2013).

Örneklem kapsamındaki lisansüstü tezler yöntem bilim parametresiyle ayrıntılandırıldığında hem iş ahlakı hem de iş etiği alanlarındaki tezlerde ağırlıklı olarak nicel araştırma yönteminin tercih edildiği, nitel yöntemin az sayıda tezde kullanıldığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni ülkemizde verilen eğitimin ağırlıklı olarak pozitivist geleneğe sahip olması ve bunun sonucu olarak nicel araştırmaların yoğunluk kazanması olabilir. Zira ülkemizde postpozitivist gelenek hâlâ bir yer edinme çabasıdadır. Dolayısıyla nitel araştırma yöntemlerini kullanan çalışmalar sınırlı düzeydedir. Bu bulgu iş ahlakı ve iş etiği alanlarının yöntem bilimsel çeşitliliğin gücünden yararlanmayı engelleyeceği şeklinde değerlendirilmektedir. Oysa alana bir derinlik kazandırılması bakımından nitel çalışmalar teşvik edilmelidir.

Bu çalışma 1996-2021 yılları arasında Türkiye'de yapılan iş ahlakı ve iş etiği konulu lisansüstü tezlerin genel görünümünü ayrıntıları ile sunmaktadır. Çalışmanın sistematik derleme ve değerlendirme üzerinden yapılması önemli sayılabilecek bir girişimken ulusal bağlam kapsamında katkı sunma niyeti çalışmanın önemini arttırmaktadır.

İlgili alan pek çok araştırmaya konu olabilecek boşlukları barındırmakta olup gelecek araştırmalar için var olan potansiyeli ortaya koymaktadır. Örneğin ulusal ve uluslararası alanyazın farklılıklarını ortaya koymak adına karşılaştırmalı olarak ulusal ve uluslararası alanyazın haritalaması yapılabilir. Öte yandan iş ahlakı ve iş etiği konularının ele alınış biçimlerinin derinleştirilerek örgütsel etik ile olan ilişkisi ayrıntılandırılabilir.

Analysis of Postgraduate Theses on Business Morality and Business Ethics in Turkey: A Qualitative Research Based on a Systematic Review

Fulya Almaz

Introduction

When examining the literature on business morality and business ethics in Turkey, the relevant field studies are seen to have increased after the 2000s but to have yet to have reached the saturation point (Köseoğlu et al., 2013; Eğri & Sunar, 2010; Gölbaşı, 2009; Özdemir, 2009). In addition, few studies are found to have evaluated business morality and business ethics in our country (Akdeve & Köseoğlu, 2013; Köseoğlu, et al., 2013; Eğri & Sunar, 2010; Özdemir, 2009). When evaluating these studies, these studies are determined to have been carried out between 2009 and 2013 using bibliometric analyses and literature reviews; only one of the studies was associated with a different field. This situation indicates a need exists for detailed studies that can be addressed over different samples in the field of business morality and business ethics. At this point, a large area is clearly waiting to be explored for researchers.

This study has been prepared to present the general view of postgraduate theses and dissertations on business morality and business ethics in Turkey. The study has preferred using the systematic review method within its scope, and has accessed a total of 98 graduate theses and dissertations (38 on business morality and 60 on business ethics) as a result of a search in the Thesis Archive of the Turkish

@ Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, fulyaalmaz@hotmail.com

ORCID 0000-0002-1537-3278

➔ Almaz, F. (2021). Türkiye'de İş Ahlakı ve İş Etiği Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Analizi: Sistematik Derlemeye Dayalı Nitel Bir Araştırma. İş Ahlakı Dergisi, 14 (2), ss. 329-363

✍ Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2285
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

Higher Education Institution using the keywords “business morality” and “business ethics” on January 30, 2021. The 98 postgraduate theses and dissertations constituting the sample of the study have been evaluated in terms of type, year, university, institute, department, scientific branch, original language, advisor title, purpose, main focus, and methodology parameters using the systematic review method. The data obtained were subjected to content and descriptive analyses and interpreted in line with the problematics of the research. The criteria of credibility, transferability, consistency, and confirmability were used to ensure the relevance of the study.

Discussion and Results

When evaluating these theses in terms of business morality and business ethics, many more postgraduate studies were identified as having been conducted in the field of business ethics compared to business morality. While morality is the set of norms, rules, and values that shape behavior (Cevizci, 2014), ethics is the art of thinking about morality and takes an abstract form in its place as a sub-discipline of philosophy (Erdoğan et al., 2018). The validity of this result appears to be due to how ethics has gained a place as a discipline that scientifically examines the morality of the behaviors of the individuals who form a society (Tınar, 1999), how it contributes to the formation of universal norms (Tansal, 2002), and how it regulates moral behaviors within the legal structure (Hartog, 2004).

When evaluating postgraduate theses and dissertations prepared in the field of business morality and business ethics in terms of type, mostly master’s theses were determined to have been prepared in both fields. This finding suggests that both areas have yet to achieve the desired depth.

When examining the years spent preparing postgraduate theses and dissertations labeled as being on business morality or business ethics within the sample, an increased fluctuation is seen to have occurred over the years, with a sharp decline from 2019 to 2020. In addition, the interest in the subject was determined to have increased between 2007-2019, with the greatest number of theses and dissertations having been carried out in 2016. This finding indicates that the whole world has turned to moral and ethical issues more and more over the years.

Marmara University is seen to have contributed the most in terms of thesis preparations. When examining the institutes where these theses were prepared, the majority of prepared theses were seen to have occurred in the Social Sciences Institute. However,

although different institutes are found in terms of working relations, graduate thesis were determined to have been made within the relevant fields of the Institutes of Educational Sciences, Sciences, Atatürk Principles, History of Revolution History, Banking, and Insurance. This indicates business morality and business ethics to have been adopted by different institutes and to be interdisciplinary research areas with academicians from various disciplines being interested in the subject (De George, 1987; McNamara, 2003). The presence of such a finding paves the way for the field to be handled from different and diverse perspectives. When examining these theses in terms of department and discipline distributions, most theses were determined to have been prepared by the Department of Business Administration Management and Organization. Another issue uncovered regarding the theses evaluated within the scope of the study is that their parallels vary with respect to the department and discipline. These findings indicate the issues of business morality and business ethics to have spread to different academic disciplines and an increase in studies conducted on these issues can be expected in the future.

The vast majority of the theses evaluated within the scope of the research are seen to have been written in Turkish. The reasons for this finding are considered to result from education being given in Turkish in our country in addition to the low number of international students.

Although diversity is found in the titles of the advisors who guided the preparation of these theses, faculty members with the title of Professor were identified as having contributed the most. This finding indicates a scientific community to be present in the field of morality and ethics. The fact that the group to have advised postgraduate theses the most is made up of professors indicates the quality of these studies to be high.

Interesting findings have been obtained as a result of elaborating upon the examined postgraduate theses in terms of their purpose and main focus. Graduate theses with business morality, personality differences, internal marketing, organizational commitment, religious culture and ethics courses, corporate reputation, paternalistic leadership, employee performance, moral values, ethical climate, education, transformational leadership, human resource practices, perception of corporate values, and business ethics in Japanese as keywords or in their title are seen to have focused on national culture, cultural differences, Akhism, mobbing, attitudes on business ethics, gendered business ethics, Protestant business ethics, trust, obedience, social network, organizational culture, corporate image, Islamic economics, and in particular the concept of corporate social responsibility.

The theses involving the concepts of attitudes toward business ethics, perception of corporate social responsibility, job satisfaction, organizational culture, organizational ethics, personal characteristics, ethical principles and rules, American business ethics, views on business ethics, business values, workplace deviation behaviors, emotional intelligence in postgraduate theses labeled business ethics organizational citizenship behaviors, national culture, supplier selection, brand attitude, purchase intention, stress management, compliance, ethical leadership, business thinking, stakeholder relations, corporate reputation, human resources, institutionalization, business ethics standards, unethical behaviors, and Akhism were observed to have focused on managerial processes, recreational leadership attitudes, ethical dilemmas, organizational performance, sustainability of relationships, and ethical explanations.

When holistically evaluating the purpose and main focus of the examined postgraduate theses, the subjects are strikingly seen to belong to the field of business administration. These established relationships point to the effects business schools have had on institutionalizing moral behaviors (Gölbaşı, 2009).

The findings obtained within the scope of this study indicate academicians from different disciplines to be interested in the subject. This situation paves the way for the field to be handled from different angles and for diversity to form. However, when holistically evaluating the purpose and focus of the theses, the perception of business morality and business ethics in general were seen to have attracted the attention of researchers, with business morality and business ethics also being mainly associated with organizational behavior issues and studies associated with other management departments to remain practically unstudied. This finding indicates the deepening of business morality and business ethics will be delayed and repetition will be triggered. This result is consistent with the results from Akdeve and Köseoğlu's (2013) study.

When detailing the graduate theses within the scope of the sample in terms of methodology, the quantitative research method was determined to have been mainly preferred in both business morality and business ethics theses and the qualitative method to have been used in a small number of theses. The reason for this may be that the education given in our country has a predominantly positivist tradition, which may result in quantitative research having gained intensity. This is because the post-positivist tradition in Turkey is still trying to acquire its position. As a result, a limited number of studies are found using qualitative research methods. This finding has been evaluated as the fields of business morality and bu-

business ethics will be prevented from benefiting from the power of methodological diversity. However, qualitative studies should be encouraged in order to add depth to the field.

This study presents a generally detailed view of postgraduate theses and dissertations on business morality and business ethics that were conducted in Turkey between 1996-2021. While carrying out the study through a systematic review and evaluation shows significant initiative, the intention to contribute within the scope of the national context increases the importance of this study.

The related field contains gaps that can be the subject of much research and reveals the potential for future research. For example, in order to reveal the differences between the national and international literature, comparative national and international literature mapping can be done. Meanwhile, the relationship between business ethics and organizational ethics can be elaborated upon by deepening the ways in which business morality and business ethics are handled.

Kaynakça | References

- Akbulut, E. E. (2000). *Etik davranış kuralları ve Türkiye sermaye piyasası aracı kuruluşları için öneri*. Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayını.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aslan, A. (2018). Sistematiik derleme ve meta-analizi. *Acta Medica Alanya*, 2(2), 62-63.
- Almaz, F. (2020). Türkiye'de sivil havacılık yönetimi araştırmalarındaki eğilimler: 1998-2019 yılları arasında yapılmış doktora ve yüksek lisans tezleri üzerine karşılaştırmalı bir derleme. *Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 17-32.
- Aşçıgil, S. (2004). *Perceptions on corporate social responsibility: a survey on Turkish managers*. Paper Presented at the IAB-PAD Conference Proceedings, New Orleans, LA, USA.
- Akdeve, E. ve Köseoğlu, M. (2013). İş etiğinin akademik örüntüsü nasıl gelişiyor? Türkiye'deki akademik çalışmalar üzerine bir araştırma. *Sosyoekonomi Dergisi*, 19(19).
- Bloom, M. (2004). The ethics of compensation systems. *Journal of Business Ethics*, 52(2), 149-152.
- Booth, J. E., Heinz, R. S., and Howe, M. W. (2005). Ethical practice in a corporation: The Allina case. In *The ethics of human resources and industrial relations* (229-250).
- Cevzici, A. (2014). *Etik: ahlak felsefesi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Creswell, J. W., and Poth, C. N. (2007). *Qualitative inquiry & research design choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- De George, R. T. (1987). The status of business ethics: Past and future. *Journal of Business Ethics*, (6), 201-211.
- Downey, S. M. (1986). The relationship between corporate culture and corporate identity. *Public Relations Quarterly*, 31(4).
- Ekin, S. M. G. ve Tezölmez, S. H. (2000). Türk iş dünyasındaki yöneticilerin iş ahlakı konusundaki düşünce ve kararları. T. Dereli, (Ed.), *Prof. Dr. Nusret Ekin'e armağan* içinde (941-968). Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayın No:38.
- Erdoğan, N., Torlak, Ö. ve Tiryaki, K. B. (2018). *Temelleri ve uygulamalarıyla iş ahlakı*. İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye'de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., and Ferrell, L. (2015). *Business ethics ethical decision making and cases*. United States of America: Cengage Learning.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1).
- Gölbaşı, Ş. (2009). Ahlaki davranışların kurumsallaşmasında işletmecilik okullarının rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(4), 21-41.
- Güney, S. (2006). Ahlaki liderliğin kavramsallaştırılması ve ahlakı yönetimde liderliğin rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 135-148
- Hartog, M. (2004). Critical action learning: Teaching business ethic. *Reflective Practice*, 5(3), 395-407.
- Higgins J. P. T., Green S. (Eds). (2011). The cochrane collaboration. *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions Version 5.1.0*.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Köseoğlu, M. A., Karayörmük, K. ve Barca, M. (2013). Stratejik yönetim literatüründe iş etiğinin örüntüsü nasıl gelişiyor? Türkiye'deki akademik çalışmalar üzerine bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(1), 1-33.
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Manuel G. V. (1992). *Business ethics: Concepts and cases* (3th Edition). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.,
- Mahmut A. (2001). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- McHugh, P. F. (1992). *Ethics-iş ahlakı*. İstanbul: Tüsiad Yayınları.
- McNamara, C. (2003). *Complete guide to ethics management: An ethics toolkit for manager*.
- Özdemir, S. (2009). Günümüz Türkiye'sinde akademik iş ahlakı çalışmalarına genel bakış. S. Orman, Z. Parlak, (Ed.), *İşletmelerde iş etiği* içinde (301-336). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No:23.
- Özgener, Ş. (2004). *İş ahlakının temelleri: Yönetimsel bir yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgener, Ş. (2009). *İş ahlakının temelleri: Yönetimsel bir yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Stephan, M. D. (1986). The relationship between corporate culture and corporate identity. *Public Relations Quarterly*, 31 (4), 7.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge University Press.
- Tabakoğlu, A. (2009). Türkiye'de iş ahlakı geleneği. S. Orman ve Z. Parlak, (Ed.), *İşletmelerde iş etiği içinde* (218-283). İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No: 23.
- Tansal, S. (2002). Etik değerlere evrensel yaklaşım. *Executive Excellence Dergisi*, 64, 10-11.
- Tınar, M. Y. (1999). *Çalışma psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey Yayınları.
- Torrance, H. (2004) Using action research to generate knowledge about educational practice. G. Thomas & R. Pring, (Eds.), In *Evidence-based practice in education (187-200)*. Maidenhead, Open University Press.
- Velasquez, Manuel G. (1992). *Business ethics: Concepts and cases* (3th Edition). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Wells, B. ve Nelda S. (1996). The context of ethics in the health care industry. *Health Manpower Management*, 22(1), 21-29.
- Wright, R. W., Brand, R.A., Dunn, W., and Spindler, K.P. (2007). How to write a systematic review. *Clinical Orthopaedics and Related Research*. 455, 23-29.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Implementing Next-Generation Engineering Ethics in Education and Industry for Social Happiness: A Macroscopic Overview from Turkey to the World

Burak Dikici

Abstract: An engineer is a professional who is involved in series of processes from designing to testing products. Engineers are experts in their specific fields and are constantly innovating and maintaining a variety of machines, structures, and data systems. However, the technology areas have expanded so much that engineers are now responsible for many social activities in daily life. Therefore, the fact that engineers are already equipped with unspecified responsibilities allows many problems to arise. Certainly, the acquisition and sustainability of ethical awareness are accompanied by expertise and seniority, but the problems we face today show confusion to be present in how students are taught ethical rules. The ethical problems faced by engineers has increased in line with the increase in artificial intelligence applications in our globalizing world. Consequently, learning techniques regarding engineering ethics should also be changed. While this study reminds candidate engineers of the importance of ethical rules, it also provides teachers with some tips about educational activities from an engineer's perspective. This study discusses the struggle engineers face regarding ethics, the skills they should gain in school to solve the problems they face, and what should be done to make ethics sustainable. In addition, the study comparatively addresses what needs to be done to raise engineering ethical standards in self-governed industries and the way engineering ethics education is presented in engineering faculties. The study also presents the ethical problems of the new generation and the steps to take for the future. The study only presents a brief review of the above topics, each of which needs to be examined separately in detail.

Keywords: Engineering ethics, Industry 4.0, student education, new generation, engineering standards.

Toplumsal Mutluluk için Eğitim ve Endüstride Yeni Nesil Mühendislik Etiğini Hayata Geçirmek: Türkiye'den Dünyaya Mikroskobik Bir Bakış

Mühendis, bir ürünün tasarımından test edilmesine kadar bir dizi süreçte yer alan bir profesyoneldir. Mühendisler, kendi alanları ile ilgili makineler, yapılar, hatta veri sistemlerin sürekli olarak kurulumunu ve bakımını yapan uzmanlardır. Bununla birlikte günümüzde teknolojinin kapsadığı alan öyle genişledi ki, toplumun günlük yaşamdaki birçok faaliyetinden de artık mühendisler sorumlu hale geldiler. Ancak, hâlihazırda mühendislerin belirsiz sorumluluklarla donatılmış olması ortaya pek çok sorunun çıkmasına da olanak tanımaktadır. Etik farkındalığın kazanılması ve sürdürülebilirliği elbette deneyim ve kademle birlikte gelen bir durumdur, ancak karşı karşıya kaldığımız problemler gösterdi ki, etik kuralların öğrencilere öğretilmesi yolunda da bir kafa karışıklığı var. Küreselleşen

@ Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, burakdikici@gmail.com

0000-0002-7249-923X

Dikici, B. (2021). Implementations of New Generation Engineering Ethics in Education and Industry for Social Happiness: A Macroscopic Overview from Turkey to World. İş Ahlakı Dergisi, 14 (2), ss. 364-380

Research Paper

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2303
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

Başvuru : 21.02.2021
Revizyon : 29.07.2021
Kabul : 22.09.2021
Basım : 11.2021

dünyamızda artan yapay zeka uygulamalarına paralel olarak mühendislerin karşılaştığı etik sorunlar da artmaktadır. Sonuç olarak, mühendislik etiği ile ilgili öğrenme teknikleri de değiştirilmelidir. Bu çalışmada; mühendis aday öğrencilere etik kuralları ciddiye almalarının önemi hatırlatılırken, öğretilere de bununla ilgili eğitsel faaliyetleri nasıl yapacakları konusunda ipuçları sunulmaktadır. Mühendisin etik ile mücadelesi, karşılaştığı sorunları çözmek için öğrencilik yıllarında kazanması gereken donanımlar ve bunların sürdürülebilir hale getirilmesi için yapılması gerekenler tartışılmıştır. Ayrıca, özerkleşen endüstride mühendislik etiği standartlarının yükseltilmesi için yapılması gerekenler ve mühendislik fakültelerinde "mühendislik etiği" dersinin sunum şekli karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışmada, yeni nesil etik problemler ve gelecek için atılması gereken adımlar da sunulmaktadır. Belki her birisi ayrı ayrı incelenmesi gereken bu konu başlıklarına toplu bir göz gezdirme yapılmıştır.

Anahtar kelimeler: Mühendislik etiği, Endüstri 4.0, öğrenci eğitimi, yeni nesil, mühendislik standartları.

Applied Engineering and Engineers' Struggle

What work do engineers do? The simple answer is engineers do a world of work. For example, mechanical engineers design machines to progress the standard of human living or build spacecraft for planetary exploration, bioengineers work on drug delivery systems that work inside the cells, civil engineers establish cities, food engineers focus on the safe storage of food for consumption, while environmental engineers strive to protect drinking water. Whether headphones, high-speed trains, or mobile phones, all are in the field of engineering (Herkert, 2005; Wikipedia, 2020).

Meanwhile, TV screens show that buildings crack or collapse even from very small tremors, cars crumple like cardboard during a crash, planes fall, bridges collapse, and spacecraft explode; engineers design things like gas containers that explode and lead to the deaths of thousands, labs where accidents cause cancer, computer viruses that ruin computers, ships that sink when they strike a large enough iceberg, oil tankers that sink in the sea, and many more (Fleddermann, 2012). In fact, engineering is done not just for society but also for the world. Yet the world seems still unaware of its global challenges and responsibilities (Freckleton, 1997; Kelley, 2008; Nichols & Weldon, 1997).

Engineers also have a responsibility to future generations and to all living/non-living communities under their involvement because the technology areas have expanded so much nowadays that engineers have become responsible for many social activities in daily life. In fact, engineers assume ethics to be someone else's problem due to the burden of unclear responsibilities, or they feel they are not responsible for these types of events in many cases.

So what assurances can be had that engineer candidates take ethical rules and related educational activities seriously (Khulief, 2008)? How can ethics be taught

so as not to be dull? More importantly, how can engineer candidates be assessed on their ethical and moral values before graduation, or is this even enough? These kinds of questions are not only unique to today but are also the most frequent questions engineering educators ask worldwide regarding how to train a good engineer (Abaté, 2011; Fox, 2018; Herkert, 2005; Khulief, 2008).

Of course, an engineer should be an expert involved in inventing, designing, or maintaining a variety of machines, structures, and/or data systems. So, what about ethical rules? In their work life, they will have to deal with many ethical problems. I wonder if engineering students are aware of their responsibilities? This paper presents a discussion on this issue.

Conflicts Between Engineering Ethics and Moral Principles

Morality is known as the set of rules and guidelines that are applicable to the whole of society that is independent of individuals' professional or institutional roles. Ethics, however, represents the standards of a particular profession, job, institution, or group in society. Ethics tries to interpret rules logically and to create rules for individuals in order for them to live in harmony with society, while morality is the totality of the values and thoughts properly accepted without any justification and varies according to society. However, what is legal or moral may not always be ethical in some cases (Kouchak & Smith, 2020).

The sum of ethical principles and standards that conduct and guide behaviours in the work environment is called professional ethics (Nichols & Weldon, 1997). In other words, it is the set of behaviours and rules that should be followed for any profession at any business branch. These rules are generally the same and valid all over the world, and they are also too serious to be left to personal opinion.

Briefly, the purposes of rules are to prevent mistakes, introduce better services to people, and prepare guidelines in line with a profession's aims. In addition, the aim in applying rules is to develop a moral, just, and proper behavioural model toward society, customers, professions, colleagues, nature, and the environment (Abaté, 2011; Khulief, 2008). The main purpose of professional ethics is to develop a behavioural model for the interpersonal relations in work areas and to limit non-conformist interpersonal behaviours. Engineering ethics is an area of study that emphasizes the idea of professions and involves some unique rules in professions. So, how does one become a good person or engineer in this case (Öztürk et al., 2015)? As a result, engineering ethics must be considered from a global perspective.

How Should Engineers Be Equipped for Solving Ethical Issues?

Work-life is governed by different systems of norms. The system of norms governing and regulating professional engineering behaviours is known as engineering ethics. Four frames of reference exist regarding the effects caused by engineering ethics: individual, professional, social, and sustainable. These can be handled roughly in terms of micro and macro dimensions (Bowen, 2014). While the individual and internal relationships of the engineering profession are considered as micro ethics, macro ethics deals with collective social responsibility and the social sustainability of progressing technology (see Fig. 1; Abaté, 2011; Herkert, 2005; Nichols & Weldon, 1997; Öztürk et al., 2015).

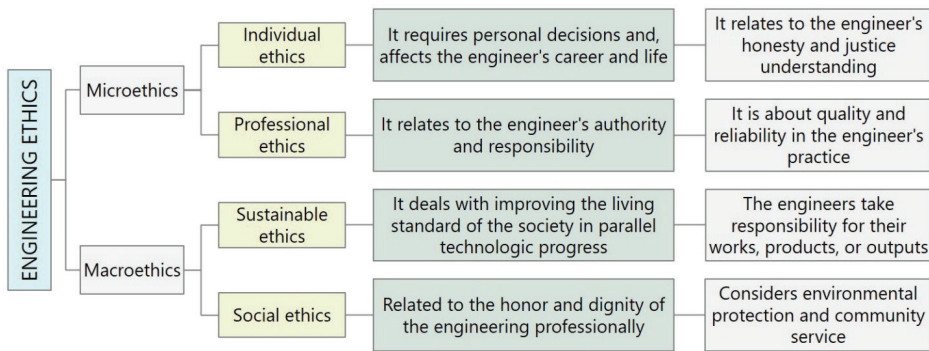


Figure 1. The current framework of engineering ethics.

In its current state, the curriculum of many engineering faculties regarding engineering ethics is generally as an elective class. In addition, most teaching methods in these classes are based on known case studies (Davis & Yadav, 2015; Kelley, 2008). These classes teach by pointing out the subject and explaining historical events involving engineering mistakes such as how the Grenfell Tower fire had formed due to a flammable building exterior, the emission test scandal for Volkswagen's diesel cars involving software designed to misrepresent data, the cases involving exploding Ford Pintos due to a defective fuel system design, the collapse of the Tacoma Narrows Bridge due to miscalculations, the space shuttle Challenger explosion, and the Piper Alpha disaster (Fleddermann, 2012; Wulf, 2004). The history of engineering is filled with such events that will continue to happen (Kouchak & Smith 2020).

The main purpose of the learning technique is to help engineers perform their profession more attentively. Case analysis in the learning technique involves eight

main steps: i) identifying the ethical problem, ii) narrowing the focus, iii) determining relevant facts, iv) making reasonable assumptions, v) undertaking definitional clarification, vi) conducting ethical analysis, vii) reviewing the process, and viii) resolving the ethical problem (Luegenbiehl & Clancy 2017a). The case study approach provides a good view using global to domestic rules. Thus, engineers' opinions can be generalized within an ethical framework. In addition, they can become familiar with similar situations. Undoubtedly, the learning approach enables engineer candidates to discuss and evaluate the problems engineers face (Kelley, 2008; Luegenbiehl & Clancy, 2017b).

However, current problems show that creating business ethics by telling students about historical events inhibits engineering students from making new expansions on the subject. Also, engineering ethics becomes baseless and unprincipled when only coded within current values. Engineers' ethical approaches must require them to prompt beyond the traditional technical discipline due to the many problems that frequently recur. The belief of ethical awareness as a broad vision that comes with experience and seniority has fallen to the wayside in this new learning method (Basart et al., 2015).

So, how can engineer candidates be provided with the ability to adopt an ethical manner? Obviously, before examining the examples related to engineering disasters, teachers need to address more basic and personal ethical problems and present them to their students, and this should start in primary and secondary school. A candidate equipped with basic ethical rules can continue engineering education under ideal conditions during their graduate and post-graduate education (Herkert, 2005; Khulief, 2008). In this way, a culture of ethical behaviour can be created at all stages of engineer candidates' education, thus providing the prerequisite of preparing a good engineer for the industry. The confusion present in teaching how to apply ethical rules can be eliminated by learning new ethical principles (Davis & Yadav, 2015; Kelley, 2008).

How Should the Ethical Problems Today's Engineers Face Be Understood?

Incontrovertibly, a young engineer experiences the most common conflicts between ethical values and commercial earnings after graduation. So teachers' job is not to tell students what to think when they have encountered an ethical problem but to have students learn how to think, to possibly teach something about ethics, and to help students internalize the principles of engineering (Abaté, 2011). In other words, teachers must teach students that they may be blamed or held accountable in the

future. As with most personal developments, the easiest way to gain awareness about ethics is through personal experience or workplace interactions. In this case, ethical learning can easily be said to continue for engineers after graduating. As engineers become more professional, they can progress more easily with regard to ethics alongside getting used to workplace goals. As such, engineers should be able to clearly express ethical concerns to their employers in their workplaces (Smith et al., 2014).

Lifelong Learning Strategies Regarding Engineering Ethics: How Can Sustainability Occur in Ethics Learning?

That different learning strategies such as cognitive or metacognitive learning exist is well known. These strategies aim to have learners' learning capacity be more successful. However, the learning strategy of the future is based on the concepts of permanency and sustainability. Thus, engineer candidates must discover the importance of institutional learning before starting business life.

Alongside this, although the face-to-face learning methodology is still popular, engineers have been forced to adapt to digital learning techniques due in particular to COVID-19 or having not enough time during their teaching periods.

Face-to-face learning has many advantages such as creating a case-study opportunity in the classroom where students can connect or discuss with other candidates from a wide range of backgrounds, spending the day outside of the office. Meanwhile, online learning channels provide various advantages to engineers in all career stages such as 24/7 access to the course, getting post-graduation course updates, and monitoring global world events and social networks.

In this case, developing educators' capacities so as to integrate them into ethical and sustainable engineering courses and placing sustainable thinking and ethical practices in corporate culture and other professional groups may be identified as the initial target (Beder, 1997; Öztürk et al., 2015; Talu et al., 2015). Thus, unethical issues can be reduced or prevented while also achieving great success and sustainability in the work environment. In other words, key competencies should be integrated throughout curricula as well as specific competencies in each engineering discipline (Martínez-Mediano & Lord, 2012).

Improving and Licensing the Standards of Engineering Ethics

A good place to start would be by updating the ethical standards in Turkish Engineering. However, a council must first be established for updating standards. The general

ethical principles that need to be dealt with in all engineering branches need to be rewritten; namely, the principles of professional behaviour should be propounded. Having candidate engineers commit by becoming members of a professional institution after school may support this situation and establish an audit mechanism.

Also, employers have a key role to play on the issue. Engineer candidates can get support to form an ethical culture in the workplace from institutions with organizational memory and highly skilled expertise. This situation can have much more important than regulating ethical behaviours and applying standards or legislation. Of course, the Chamber of Engineers and other professional associations have conducted many studies, congresses, and symposiums on the subject and have surely submitted noteworthy principles. However, just like leaving principles to the conscientious responsibility of the engineer, a body of rules with no legal basis or sanctioning power creates difficulties in establishing ethical order (Nichols & Weldon, 1997; Smith et al., 2014).

Alright, solving the problem with laws, regulations, and directives is impossible. Regulating ethical behavior is a complex issue. Defining the boundaries of ethical rules is often an unclear and unique topic. Perhaps many studies can be carried out on enforcing laws, creating awareness of social responsibility, dealing with the loss of self-confidence caused by social exclusion, or the conscientious pressure an engineer's religious doctrine has. These studies' main purpose should be to guide engineers (Khulief, 2008; Nichols & Weldon, 1997). Therefore, the fact that talented engineers are increasingly more concerned with their status than any problems that occur or the health and peace of society is a noticeable regret.

Licensing is important to increase the reputation of the profession. The main purpose here is not to license the situation. For example, doctors are licensed not for their protection or to increase their status but to be able to monitor the prescriptions they write, the operations they perform, and the illnesses they diagnose (Kouchak & Smith, 2020; Talu et al., 2015). Apart from the rare exception, those in the engineering field must be licensed and registered and must keep records. In other words, associations or governments must keep engineers' registration files. Perhaps the first step should be to have engineers sign a statement of compliance or verbally vow to comply with ethical principles before starting their careers. However, this by itself will never be enough.

Now, imagine that many legal regulations and systems exist regarding ethical principles. Written resources are present, but there is no police or courts, and no-

body gets punished. In such a case, can one say that laws or legal regulations exist? Can engineers protect society in this way? Thus, new-generation employment models need to be developed.

How Should Engineering Ethics Instruction Be Presented to Students and Evaluated?

Students do not take time to consider unevaluated things seriously. At the same time, evaluations can easily become dull. Engineering candidates should be given the keys to enable their ability to think, discuss, and evaluate critically and thus solve the problems they face (Talu et al., 2015).

The first questions to ask are:

- Who will do the teaching work; how and when will it be done?
- Who will do the evaluation work; how and when will it be done?
- Who will do the accreditation; how will it be done?

Higher education centres and private education institutions should provide engineering candidates with ethics courses before graduation. These courses must be given by experts (Talu et al., 2015), as previous experience has shown that courses on things such as entrepreneurship, project management, and occupational health and safety do not have the expected impact when taught by non-experts.

This study conducts a questionnaire with engineering students at Ataturk University. A total of 154 students responded to the questionnaire, all of whom were third (8%) or fourth-year (92%) students. The gender distribution of the participants is 77% male and 23% female. The majority of the study's participants are students studying in mechanical, electrical-electronics, computer, industrial, or civil engineering departments. Figure 2 shows students' backgrounds and their area of residence in Turkey.

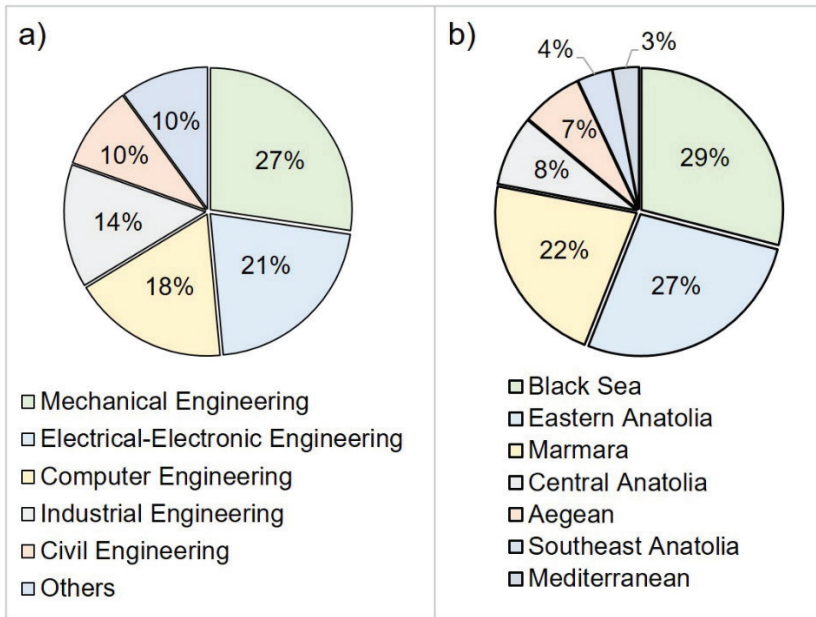


Figure 2. Student backgrounds (%): a) department b) region

Figure 3 shows that the majority of students agree that ethical problems and their content increase and change with the development of technology in the industry. Over 75% chose “agree” or “strongly agree” for these questions. These results show engineering students to be aware that they will face more ethical problems after graduation.

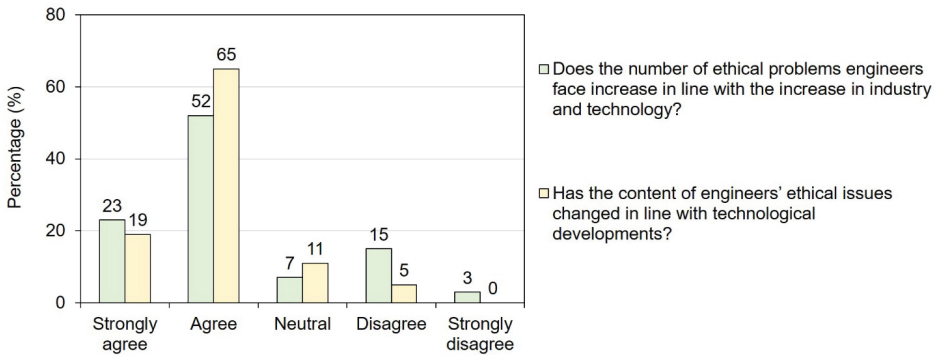


Figure 3. Students' general approach toward ethics and technological progress and their levels of understanding.

Undoubtedly, knowledge about ethical rules in engineering is also important for an engineer candidate. As such, this competence allows the spectrum of engineers' varied roles to integrate in the workplace while performing engineering services (Harun et al., 2016). The survey showed more than half of the students to have not encountered engineering ethics during their education; only 14% had attended a conference/symposium or workshop on the issue (Fig. 4a). Figure 4b shows students' level of knowledge regarding the rules of engineering ethics in their profession. Surprisingly, 62% answered they agree or strongly agree to know these rules. Even so, 38% of them do not know/agree (or are neutral) about their profession's rules on engineering ethics. Also, earlier studies have stated students to claim understanding the topic when in reality they did not (Falcone et al., 2013).

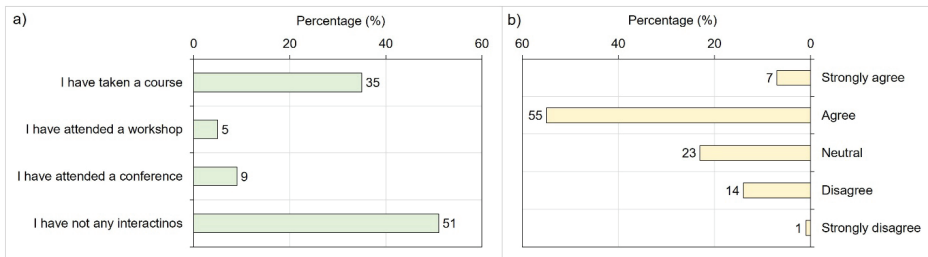


Figure 4. The levels of a) students' interaction with engineering ethics during their education and b) knowledge of their profession's ethics rules.

Universities apparently need to make radical changes to the engineering curriculum and to add compulsory engineering ethics courses rather than being elective. Perhaps engineer candidates who've not undergone proper ethics courses will not be allowed to work in the industry in the near future.

Apart from conventional learning, Maalouf (2019) proposed a method for increasing engineering candidates' ethical awareness during their education. In this method, a freshman student is paired with a senior student and then sent to a community-based organization for an internship. This study investigated the possible impacts education, experience, and gender interactions have on the ethical responsibilities of academic institutions and the workplace. The results revealed individual ethical values to be influenced by students' academic levels and by the amount of time spent at the workplace. Kirkman (2017) proposed a problem-based learning technique for engineering ethics courses in which students are divided into different work groups and start working on open-ended problem

situations. In other words, the lecturer doesn't select a problem for the students; instead, the students focus on understanding and conducting class discussions or offer short (10- to 15-minute) lectures to help them focus on what is most important. The first part of the course aims to establish a baseline understanding of the students' ethical development level up to that point. The second and third parts of the course are completed through a structured process in which students ask questions and generate options. The purpose here is to provide students with some of the basic tools of ethical inquiry as well as enough ethics theory. Perhaps a video-based assessment can be made? Similar examples were implemented in the UK (Fox, 2018), where students were divided into small groups in this learning method and recorded a 5-minute video on an ethical topic of their choice. Next, the students observed the attitudes in the classroom and discussed this ethical problem. Thus, the students were able to see the character they will have in the future and had the chance to take a different approach to ethical problems. This is very effective for the new generation as it can reveal their constructiveness and contribute to their enjoyment of ethical lectures. Perhaps in this way engineering candidates can gain well-disciplined behaviours and learn to take responsibility in the face of unethical problems. Lecturers giving homework and study topics to engineering candidates related to the real world during their education must be said again to be very important for them in terms of how they adopt/recognize their future roles (Khulief, 2008; Smith et al., 2014). Students should be taught before they graduate about the social, environmental, and economic impacts of decisions made on ethical issues.

However, the real work starts after they get their engineering degree. Although many institutions deal with ethical issues in Turkey, these institutions and organizations generally deal with the ethical principles of the manager or organization (Öztürk et al., 2015; Talu et al., 2015). Increasing the number of individuals or professional organizations that investigate and analyse ethical behaviour would be appropriate. This work can be started by establishing Professional Engineering Centres, a National Engineering Ethics Institute, or an Interdisciplinary Ethics Application and Research Centre. Perhaps best of all would be to accept ethics in engineering as a scientific discipline and place it among the education branches. For example, all this can be coordinated by the Republic of Turkey's Board of Ethics for Civil Servants (see Fig. 5). This council could also prepare Turkey's Standards for Professional Engineering Competence, as is encountered in developed countries (Engineering Council-UK, 2020). The engineering councils for each engineering discipline can help identify, monitor, and protect engineers with internationally

recognized professional competencies and commitments. The issues of registering and monitoring ethical rules should also be supported by professional associations such as the Chamber of Engineers.



Figure 5. Proposed institutions to establish and their relationship with the main institution for preparing the Republic of Turkey’s Standards for Professional Engineering Competences

Engineers who’ve been evaluated according to these standards will possess a record and receive a title regarding their qualifications. However, each engineering branch having professional organizations is not enough. Having organizations monitor their engineers regarding their profession is necessary for keeping their skills at a high level, for the health and well-being of the community, for protecting the environment, and for determining whether they use their talents in line with economic behavioural principles (Talu et al., 2015). The engineers’ national registration records on these councils will increase faith in the engineer both domestically and internationally. Similar examples can be found in different communities (Engineering Council-UK, 2020). The main goal is to have engineers gain the ability to report improper works.

Ethical Problems of the New Generation of Engineers: Big-Data

Nowadays, software and interactive data transfers have spread to all areas of life. Therefore, teaching engineer candidates ethical principles on big data, data privacy, and cyber security is also very important. Industry 4.0, which emerged with the development of artificial intelligence systems and machine learning, offers more autonomous and smarter systems that interact with people. This has led to discussions on the ethical principles between engineering and artificial intelligence systems on issues related to the design, development, operation, and maintenance of

industrial systems (Feng et al., 2019). Real-time storage, analysis, and processing of personal or professional data with the construction of sophisticated tools has radically changed the world because such systems have formed autonomously, and most of them have uncontrolled or semi-controlled environs (Hadlington, 2017; Hand, 2018). Also, the systems engineers design are daily becoming more complex and more dependent on digitalization. So, then how does one control these systems ethically? Feng et al. (2019) said that these challenges and problems need to be faced and solved in a timely and effective way in order to not get stuck in a predicament. In fact, knowing with absolute confidence that such questions or which actions are correct or harmful is impossible. Doing nothing means doing something, and unpredictable things can have negative results. In this case, staying in the best known spot is perhaps best (Kouchak & Smith, 2020). Consequently, if experts cannot propose effective implementation strategies, mankind's developments will certainly negatively affect the hidden danger.

What Are the Most Important Points and Steps to Take for the Future in Engineering Ethics?

Undoubtedly, the basic principle of ethical rules is to be in accordance with general morality. In other words, scientific or professional ethics must not contradict general moral standards! Therefore, the second most important principle of professional ethics is to be a role model for one's colleagues. Professional engineers have a responsibility toward their co-workers, executives, subordinates, colleagues, and even the entire society (Herkert, 2005; Khulief, 2008). This role will help students develop self-confidence while being active in the engineering profession. Society must know that no engineers are unsuccessful or not in compliance with the standards. Having engineers with ethics graduate is important for the development of a happy, healthy, and peaceful life. Of course, they must also accept their responsibilities. Considering ethical issues while determining Turkey's developmental goals is very important in terms of developing an intellectual perspective on these issues. In addition, this brings ethical practices to the forefront and contributes to the subject (Bowen, 2014; Nichols & Weldon, 1997).

Conclusion

Many frequently repeated problems in the field of engineering have shown teaching ethics in engineering using traditional methods to be baseless and inadequate. A person must be good before becoming a good engineer. Therefore, engineer

candidates should be equipped with basic rules of ethics starting in primary school. This may allow future engineers to continue their education under ideal conditions during graduate and post-graduate education. Engineers do the works of the world; but humans appear to still be unaware of the global challenges and responsibilities. So how does one ensure that engineer candidates take ethical rules and the related educational activities seriously? This study has presented a discussion about the issue.

Engineering rules of ethics are generally valid all over the world, and this is too serious to be left to personal opinion. Thus, engineering ethics must be considered from a global perspective. Undoubtedly, the case-study learning approach enables engineer candidates to discuss and evaluate the ethical problems they face. Namely, ethical awareness can be said to encompass a broad vision that comes with experience and seniority. However, today's problems show the formation of business ethics by telling students about historical events inhibits engineering students from making new expansions on the subject.

The learning strategy of the future is based on the concepts of permanency and sustainability. As such, a teacher's job is not just to tell students what to think when they encounter an ethical problem, but also to perhaps teach something about ethics and help them internalize the principles of engineering. Ethics-based courses must be instructed and evaluated by experts. Professional engineers have a responsibility as role models for engineer candidates. Apart from conventional education, having students take responsibility and adapt their skills can be done using video-based assessments. Lecturers who give homework and have engineering candidates study topics related to the real world during their education must again be said to be very important for these candidates in terms of how they adapt to and recognize their future roles. Online learning channels provide various advantages to engineers throughout their career, such as 24/7 course access, getting course updates after graduation, and monitoring global events and social networks. Students should be taught about the social, environmental, and economic impacts of making decisions about ethical issues before they graduate. Therefore, universities must make radical changes to the engineering curriculum and must add engineering ethics courses that are compulsory rather than elective.

Nowadays, talented engineers are regretfully noticed to be concerned more about their status than the problems and experiences that have arisen or increasing the health and peace of society. At this point, engineers must submit a declaration of their conformance to ethical principles orally and in writing before starting

their careers; also, whatever they do in the engineering field must be registered and licensed. Maybe engineer candidates who have not undergone proper ethics courses will not be allowed to work in the industry in the near future.

This study conducted a questionnaire with engineering students in Ataturk University. The survey results show the majority of students to agree that ethical problems and their contents have increased and changed with the increases in technological developments in the industry. Also, engineering students are aware they will face more ethical problems after graduation. While Industry 4.0, which emerged with the development of artificial intelligence systems and machine learning, offers more autonomous and smarter systems that interact with people, it has also led to the discussion on the ethical principles in engineering and in artificial intelligence systems. Thus, ethics rules must be revised in parallel with technological developments. In addition, engineering ethics should be accepted as a scientific discipline and placed among the education branches. For this purpose, Professional Engineering Centres, a National Engineering Ethics Institute, and an Interdisciplinary Ethics Application and Research Centre can be established for determining the Republic of Turkey's Professional Engineering Standards. Engineers who've been evaluated according to these standards will possess a record and received a title for their department. Having national registration records of engineers in councils will increase faith in engineers both domestically and abroad.

One should not forget that no unsuccessful engineer exists when engineers do not comply with standards. Having engineers graduate with a sense of ethics is important for the development of a happy, healthy, and peaceful life. Of course, they must also accept their responsibilities.

References

- Abaté, C. J. (2011). Should engineering ethics be taught? *Science and Engineering Ethics*, 17(3), 583–596. doi:10.1007/s11948-010-9211-9
- Basart, J. M., Farrús, M., & Serra, M. (2015). New ethical challenges for today engineering and technology. *Telematics and Informatics*, 32(2), 409–415. doi:10.1016/j.tele.2014.05.008
- Beder, S. (1997). Engineers, ethics and sustainable development. In *Structures and Norms in Science. Synthese Library (Studies in Epistemology, Logic, Methodology, and Philosophy of Science)* (pp. 127–128). Dordrecht: Springer. doi:10.1007/978-94-017-0538-7_8
- Bowen, W. R. (2014). *Engineering ethics*. Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-04096-7
- Charles B. Fleddermann. (2012). *Engineering ethics* (4th ed.). New Jersey, USA: Pearson Education, Inc.
- Davis, C., & Yadav, A. (2015). Case studies in engineering. In A. Johri & B. M. Olds (Eds.), *Cambridge Handbook of Engineering Education Research* (pp. 161–180). New York: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781139013451.013
- Engineering Council-UK. (2020). Standard for Professional Engineering Competence. Retrieved 27 February 2020, from <https://www.engc.org.uk/about-us/>
- Falcone, F., Glynn, E., Graham, M., & Doorley, M. (2013). *Engineering ethics survey for faculty: An assessment tool*. In *2013 ASEE Annual Conference & Exposition Proceedings* (pp. 23.508.1-23.508.20). ASEE Conferences. doi:10.18260/1-2--19522
- Feng, C., Yuguo, J., Guiqin, L., & Zhiyuan, G. (2019). *Ethical dilemma and countermeasure in artificial intelligence engineering*. In *Proceedings of the 2019 International Conference on Modern Educational Technology - ICMET 2019* (pp. 111–114). New York, New York, USA: ACM Press. doi:10.1145/3341042.3341061
- Fox, C. (2018). Presentation. Retrieved 28 February 2020, from https://ahc.leeds.ac.uk/download/downloads/id/222/carl_fox_engineering_ethics_conference_2018.pptx
- Freckleton, J. E. (1997). *Case studies in engineering ethics*. In *Annual Conference*. Milwaukee, Wisconsin. Retrieved from <https://peer.asee.org/6440>
- Hadlington, L. (2017). Human factors in cybersecurity; examining the link between Internet addiction, impulsivity, attitudes towards cybersecurity, and risky cybersecurity behaviours. *Heliyon*, 3(7), e00346. doi:10.1016/j.heliyon.2017.e00346
- Hand, D. J. (2018). Aspects of data ethics in a changing world: Where are we now? *Big Data*, 6(3), 176–190. doi:10.1089/big.2018.0083
- Harun, Z., Hashim, H., Mansor, S., Mohamed, Z., Mahmud, A. S., & Ahmad, K. A. (2016). *A survey on engineering ethics and technological advancement among Malaysian public university students*. In *2016 IEEE 8th International Conference on Engineering Education (ICEED)* (pp. 56–59). IEEE. doi:10.1109/ICEED.2016.7856093
- Herkert, J. R. (2005). Ways of thinking about and teaching ethical problem solving : Microethics and macroethics in engineering. *Science and Engineering Ethics*, 11(3), 373–385. doi:10.1007/s11948-005-0006-3

- Kelley, T. R. (2008). Using engineering cases in technology education. *Technology Teacher*, 68(7), 5–9.
- Khulief, Y. A. (2008). Ethics education for engineering students. *2Nd Conference of Planning & Development of Education and Scientific Research in the Arab States*, 2(May).
- Kirkman, R. (2017). Problem-based learning in engineering ethics courses. *Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning*, 11(1). doi:10.7771/1541-5015.1610
- Kouchak, M., & Smith, I. H. (2020). Building an ethical career. *Harvard Business Review*, (January-February).
- Luegenbiehl, H. C., & Clancy, R. F. (2017a). Engineering professionalism and professional organizations. In *Global Engineering Ethics* (pp. 33–52). Elsevier. doi:10.1016/B978-0-12-811218-2.00003-5
- Luegenbiehl, H. C., & Clancy, R. F. (2017b). Working with cases: The importance of concrete learning. In *Global Engineering Ethics* (pp. 19–31). Elsevier. doi:10.1016/B978-0-12-811218-2.00002-3
- Maalouf, S. (2019). Reverse hierarchal learning approaches in engineering education: Inferences and ethical considerations. *2019 International Annual Conference Proceedings of the American Society for Engineering Management and 40th Meeting Celebration: A Systems Approach to Engineering Management Solutions, ASEM 2019*.
- Martínez-Mediano, C., & Lord, S. M. (2012). Lifelong Learning competencies program for engineers. *International Journal of Engineering Education*, 28(1), 130–143.
- Nichols, S. P., & Weldon, W. F. (1997). Professional responsibility: The role of the engineer in society. *Science and Engineering Ethics*, 3(3), 327–337. doi:10.1007/s11948-997-0039-x
- Öztürk, Z. B., Kaçmaz, H., Cırık, R., & Türkyılmaz, M. (2015). Mühendislik etiği ve Türkiye ' de metalurji-malzeme mühendisliği bölümünün etik açıdan değerlendirilmesi. *Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 4(1), 81–87. doi:10.17100/nevbittek.210939
- Smith, J., Gardoni, P., & Murphy, C. (2014). The responsibilities of engineers. *Science and Engineering Ethics*, 20(2), 519–538. doi:10.1007/s11948-013-9463-2
- Talu, C., Kanber, H., & Yalim, Y. (2015). Türkiye ' de mühendislik etiği eğitimi Engineering ethics education in Turkey. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 2(3), 202–212.
- Wikipedia. (2020). Engineer. Retrieved 27 February 2020, from <https://simple.wikipedia.org/wiki/Engineer>
- Wulf, W. A. (2004). Engineering ethics and society. *Technology in Society*, 26, 385–390. doi:10.1016/j.techsoc.2004.01.030

Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Örgütsel Anomi Ölçeği

Mehmet Ali Yarım, Durdağı Akan, Serap Morkoç

Öz: Bu araştırmanın yapılma amacı, literatürdeki "Anomi" kavramı bağlamında çalışanların, örgütsel anomiyeye ilişkin davranış ve düzeylerini ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışma keşfedici araştırma modeli ile desenlenmiştir. Örgütsel anomiyeye ilişkin faktör yapısını belirlemek için gerekli veriler, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) görev yapan yönetici ve öğretmenlerden elde edilmiştir. Ölçeğe ilişkin pilot uygulama ile açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ayrı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın pilot uygulaması 83 katılımcı ile yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için ana uygulama 464'ü Açıklayıcı Faktör Analizi, 302'si ise Doğrulayıcı Faktör Analizi olmak üzere 766 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucu 4 faktörlü 5'li Likert tipinde 29 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Faktörlerin toplam açıkladığı varyans oranı %65'tir. Ölçeğin tamamına ilişkin hesaplanan alfa güvenilirlik değeri .88, bileşik güvenilirlik katsayısı ise .84'tür. Güvenilirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayısı, ölçeğin alt boyutlarında sırası ile .87, .68, .76 ve .89 bulunmuştur. Test-tekrar test güvenilirliğini belirlemek için yapılan analizler sonucunda ölçeğin iki uygulaması arasında yüksek düzeyde tutarlılık saptanmıştır ($r: .81, p < .001$). Bu sonuçlar bağlamında geliştirilen ölçeğin çalışanların örgütsel anomiyeye ilişkin davranış ve düzeylerini güvenilir ve geçerli bir şekilde ortaya koyabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Anomi, örgütsel anomiyeye, normsuzluk, anlamsızlık, güvensizlik.

A Scale Development Study: Reliability and Validity Study of the Organizational Anomie Scale

Abstract: The purpose of this study is to develop a valid and reliable measurement tool for measuring employees' behaviors and behavioral levels of organizational anomie within the context of anomie as a concept in the literature. For this purpose, the study has been designed using the exploratory research model due to the data being collected

@ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, karazeybekli@hotmail.com

ID 0000-0002-8168-8526

@ Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, kallender35@gmail.com

ID 0000-0002-5397-8470

@ Milli Eğitim Bakanlığı, serap2018@outlook.com

ID: 0000-0003-4009-7671

➔ Yarım, M. A., Akan, D. ve Morkoç S. (2021). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Örgütsel Anomi Ölçeği. İş Ahlakı Dergisi, 14(2), ss. 381-421

✎ Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2633
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

Başvuru : 18.04.2021
Revizyon : 05.05.2021
Kabul : 16.09.2021
Basım : 11.2021

all at once. The data required for determining the factor structure of the Organizational Anomie Scale were obtained from administrators and teachers working in Erzurum Province's central districts of Aziziye, Palandöken, and Yakutiye during the 2020-2021 academic year. Exploratory and confirmatory factor analyses were carried out on separate sample groups using the pilot application of the scale. The pilot application of the study was carried out over 766 participants: 464 for the exploratory factor analysis and 302 for the confirmatory factor analysis, with 83 of these also being used for the main application regarding the validity and reliability study. As a result of the factor , a measuring tool consisting of 29 items using a 4-factor, 5-point Likert-type scale was obtained. The total variance explained by the factors is 65%. The alpha reliability value calculated for the overall scale is .88, and the composite reliability coefficient is .84. In the reliability study, alphas of internal consistency were calculated as .87, .68, .76, and .89 for the sub-dimensions of the scale. The results from the analyses performed to determine the test-retest reliability show a high level of consistency was to have been found between the two applications of the scale ($r = 0.81$, $p < 0.001$). The scale that has been developed in the context of these results is considered able to reliably and validly reveal employees' behaviors and behavioral levels regarding organizational anomie.

Keywords: Anomie, organizational anomie, normlessness, meaninglessness, insecurity.

Giriş

Anomi, Yunan dilinden gelen bir sözcüktür. An (yokluk, eksiklik) ve nomos (kural) kelimelerinin birleşmesinden meydana gelmektedir (Zoghbi ve Rodriguez, 2007). Anomi, bir toplumda veya bir grupta meydana gelen değişimlerle birlikte önceki kurallardan oluşan yapının yok olduğu ve yeni kurallardan oluşan yapının tam olarak oluşturulmadığı durumu ifade eder (Mansfield, 2004). Bireylerin, yeterli ahlâkî sınırlamayla karşılaşmadıklarında, yani neyin uygun ve kabul edilebilir bir davranış olup olmadığı konusunda açık bir anlayışa sahip olmadıklarında anomiyile yüz yüze geldikleri söylenir (Ritzer, 1992). Anomi kavramı sosyolojik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram sosyal değerlerin, etik kuralların ve sosyal yapının bozulmasını ayrıca sosyal kurumların işlevini yitirmesini ifade eder (Al-lport, 2016).

Anomi, denge ve bütünleşmenin bozulduğu durumlarda ortaya çıkan bireysel davranışlardaki kuralsızlık ve normsuzluk durumudur (Edinsel, 2018; Swingewood, 1998). Anomi temelde çıkarıcı olmaya eğilimli olmayı karakterize eden bir psikolojik durum olarak değerlendirilir. Bu yönüyle bireyde toplumsal normları reddetme, toplumdan uzaklaşma ya da toplumdan izole hissetme gibi anlamları çağırır. Bu kavramsallaştırma doğrultusunda anomi; amaçsızlık ve güçsüzlük duygularının baskın olduğu, yaşamın anlamsız olduğu hissini içeren bir kayıtsızlık ve çıkarıcılık durumudur (Martin, 2000; Konty, 2005; Baumer, 2007; Bjarnason, 2009). Bu bağlamda kurama göre menfaat, makam ve çıkar düşüncesi, lidere olan güvensizlik ve sosyal yapının bozulması birleşerek bireyi bir normsuzluk ve değersizlik olgusuna itmektedir.

Toplumdaki normlar sosyal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişirler. Bu bir süreçtir ve bu süreçte eski normlar yürürlükten kalkarken onların yerine yeni

normlar oluşur ve kabul edilir. Bu süreç sırasında toplumsal hayatta birtakım boşluklar ve bozulmalar meydana gelir. Kentleşme olgusunun yaşandığı toplumlarda hızlı bir değişim sürecine girilir, bunun sonucunda eski normlar artık toplumsal ve bireysel gereksinimleri karşılayamaz hale gelir, etkisini ve geçerliliğini yitirir. Toplumda geçerli olan normların bir anda geçerliliğini yitirmesi sonucu yaptırım gücünün azalması durumunda, kuralsızlık ve boşluk meydana gelir. Bu durum da anomiyi ortaya çıkarır. Durkheim'e göre benzerliklerin, birbirine muhtaçlığın ve dayanışmanın azaldığı, iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı farklılıklarla temellenen, bireyselleşmeye dayalı modern ve kentleşen toplumlar bu anlamda anomiyeye aday toplumlardır (Özmen, 2017).

Örgütsel anomi ise, örgütün değerlerinin var olmasına rağmen örgüte mensup olan bireylerin bu değerlere saygı duymamasına, aldatma davranışını ve koşulları kendi menfaatine göre şekillendirmesine işaret eden bir durumdur (Maciejewska, 2016). Örgütsel anomide, zamanla iş görenlerin algılarında örgütün sosyal uygunluğuyla ilgili olarak eksilmeler ortaya çıkar. Bireysel normlar ve değerler etkisini yitirmeye başlar (Formiga vd., 2016). Bir örgütte anomi, bireylerin ahlaki davranmaktan vazgeçmeleriyle ortaya çıkan normatif bir çöküş durumuna neden olabilir (Zoghbi ve Gonzales, 2009). Tüm toplumsal bağların kopmasıyla birlikte iş görenler, norm ve değerlerin kendi çıkarlarıyla uyumlu olmadığını düşündüklerinden, iş görenlerin örgütsel davranışları ve normları olumsuz etkilenir (Nowodzinski, 2015).

Anomi, örgütsel davranışları ve çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütsel anomi, iş yerinde "etik" kavramı üzerine yoğunlaşmıştır. Anomik duygularla çalışanlar; aldatılmışlık, çaresizlik, düşmanlık gibi olumsuz duygulara sahip olabilirler (Arslan ve Yavuz, 2019).

Anomi kavramıyla ilgili yapılan birçok akademik çalışma bulunmaktadır (Srole, 1956; Elmore, 1962; Tsahuridu, 2011; Bjarnason, 2009). Bu çalışmalarda öne çıkan teoriler vardır. Durkheim'in anomi teorisine göre, toplum köklü bir değişiklik geçiriyorsa mevcut değerleri ve etik kuralları yok olur. Yeni kurallar ise hemen oluşturulamayacağından toplumun ortak etik kuralları ve değerleri kalmayabilir. Bunun sonucunda da bireylerde davranış bozuklukları meydana gelir. Zamanla kurallar yok sayıldığından normsuzluk ve kuralsızlık durumu ortaya çıkar. Bireyler toplumsal yasaları görmezden gelir, bencilleşir, kendine olan saygısını kaybeder ve suç işlemeye yönelir (Kalaycıoğlu, 2018). Durkheim, anomi kavramına bütünsel sosyal gerçeklik açısından bakmaktadır. İş bölümünün artmasıyla toplumsal bütünleşme de artar. Ancak ekonomik gelişmenin hızlı olduğu ve ahlaki düzenlemelerin farklılaşma ve uzmanlaşmanın artmasına ayak uyduramadığı durumlarda

anormal yani anomik iş bölümü ortaya çıkmaktadır. (Can, 2004). Durkheim'e göre yönetici erkin gücü ve meşruiyet kaynağıdır. Bu bağlamda anominin önemli bir boyutu olan sosyal yapıdaki bozulma, liderliğin bozulmasıyla yakından ilişkilidir. Liderlikteki bir bozulma ya da güvensizlik durumu sosyal dokuda bozulmaya neden olabilir (Rothstein ve Eek, 2009; Reicher vd., 2005).

Merton'un anomi kuramında ise istek ve özlemden oluşan kültürel hedefler vardır. Bu hedeflere ulaşmak için bireylerin meşru olarak kullanabilecekleri araçlar vardır. Kültürel hedeflere ulaşmak için kültürel normların dağılımı önemlidir (Can, 2004). Anomi ile ilgili olarak yapılan akademik çalışmaların bir kısmı Merton'un, bir kısmı da Durkheim'in anomi teorilerini temel almıştır. Durkheim'in teorisine göre çalışma yapan araştırmacılar normsuzluk ve düzen eksikliği konularına odaklanmıştır. Merton'un anomi teorisine göre yapılan çalışmalarda (Mansfield, 2004; Martin vd., 2009; Skiba, Smith ve Marshall, 2009; Zahra vd., 2005) ise "araç-amaç" uyumsuzluğu dikkate alınmıştır. Tsahuridu (2011), Cohen (1995) gibi araştırmacılardan bir kısmı ise Srole'nun anomi teorisine göre akademik çalışmalar yapmışlardır. Srole'nun anomi ölçeği çalışmalarda en çok kullanılan ölçektir (Switzer, 2013).

Yerli alan yazın incelendiğinde Arslan (2018)'in yapmış olduğu doktora tezi ile Arslan ve Yavuz'un, (2019) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmanın dışında örgütsel anomi kavramına odaklanan başka çalışma bulunamamış ve ulusal örneklem üzerinde geliştirilmiş bir örgütsel anomi ölçeğine rastlanmamıştır. Anomi kavramına atıf yapan yabancılaşma ölçeği bulunmakla birlikte, bu ölçekte anomi kavramının temel bileşenleri olan normsuzluk, lidere olan güvensizlik ve sosyal yapının bozulması neticesinde bireyin menfaatine uygun hareket etme algısına vurgu yapılmamakta sadece bireyin yalnızlığı, anlamsızlığı ve yabancılaşması üzerine odaklanılmaktadır. Bu bağlamda yerli alan yazında örgütsel anomi kavramını inceleyecek bir ölçme aracına ihtiyaç görülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, öğretmen algılarına dayalı olarak örgütsel anomi kavramına ilişkin geçerli ve güvenilir ölçümler sağlayacak bir ölçeğin geliştirilmesidir.

Yöntem

Araştırmada katılımcıların örgütsel anomi düzeyine ilişkin görüşlerini ortaya çıkaracak bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır ve bu amacı gerçekleştirmek için çalışma keşfedici araştırma modeli ile desenlenmiştir. Keşfedici araştırma deseninin amaç-

larından biri sonraki araştırmalarda kullanılacak veri toplama araçları geliştirmektedir (Earl, 2004'ten akt. Aslan ve Uyar, 2019). Ölçek maddelerinin analizinde SPSS 22. ve Amos 22. programları kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Örgütsel anomi ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için gerekli veriler 2020-2021 eğitim öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) görev yapan yönetici ve öğretmenlerden elde edilmiştir. Ölçeğe ilişkin pilot uygulama ile açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ayrı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklem grupları basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Herhangi bir ölçek geliştirme çalışmasında faktör analizinde örneklem büyüklüğü seçimi için madde sayısının 5 veya 10 katının yeterli olduğu düşünülmektedir (Bryman ve Cramer, 2001, akt., Seçer, 2015). Bu bağlamda araştırmanın pilot uygulaması 83 katılımcı ile, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için ana uygulama Kasım 2020 tarihinde 464 katılımcı ile, doğrulayıcı faktör analizi çalışması da Aralık 2020 tarihinde 302 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin bir kısmı Google Form aracılığıyla bir kısmı da e-posta yoluyla elde edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Betimsel İstatistikler

| Demografik Özellikler | | AFA Çalışma Grubu | | DFA Çalışma Grubu | |
|-----------------------|-------------|-------------------|------|-------------------|------|
| | | N | % | N | % |
| Cinsiyet | Kadın | 304 | 65.5 | 192 | 63.7 |
| | Erkek | 160 | 34.5 | 110 | 36.3 |
| | Toplam | 464 | 100 | 302 | 100 |
| Medeni Hal | Evli | 290 | 62.5 | 212 | 70.2 |
| | Bekar | 174 | 37.5 | 90 | 29.8 |
| | Toplam | 464 | 100 | 302 | 100 |
| Mesleki Kıdem | 1-10 | 54 | 11.6 | 42 | 13.9 |
| | 11-20 | 70 | 15 | 68 | 22.5 |
| | 21-30 | 119 | 25.6 | 99 | 32.8 |
| | 31-40 | 82 | 17.8 | 77 | 25.5 |
| | 41 ve üzeri | 139 | 30 | 16 | 5.3 |
| | Toplam | 464 | 100 | 302 | 100 |

| | | | | | |
|---------------|-------------|-----|------|-----|------|
| Yaş | 20-30 | 46 | 9.9 | 62 | 20.5 |
| | 31-40 | 217 | 46.8 | 135 | 44.7 |
| | 41-50 | 151 | 32.6 | 78 | 25.8 |
| | 51-60 | 48 | 10.3 | 24 | 7.9 |
| | 60 ve üstü | 2 | 4 | 3 | 1 |
| | Toplam | 464 | 100 | 302 | 100 |
| Eğitim Durumu | ön lisans | 12 | 2.6 | 1 | 0.3 |
| | lisans | 395 | 85.1 | 288 | 95.3 |
| | lisans üstü | 57 | 12.3 | 13 | 4.3 |
| | Toplam | 464 | 100 | 302 | 100 |

Tabloya göre, AFA için seçilen örneklemdaki katılımcıların 304'ü (%65.5) kadının, 160'ı (%34.5) erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (n=290, %62.5) evlidir. Ayrıca katılımcıların %52.2'sinin kıdemi 30 yılın altındadır. Katılımcıların yarıya yakını (%46.8'i) 31-40 yaş aralığındadır. Aynı tabloda katılımcıların %85.1'inin lisans, %12,3'ünün lisansüstü, %2.6'sının ise ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. DFA örneklemindeki katılımcılardan kadın (%63.7), evli (%70.2), 21-30 yıl arası kıdeme sahip (%32.8), 31-40 yaş arası (%44.7) ve lisans mezunu (%95.3) katılımcılar çoğunluktadır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Ölçme aracının geliştirilmesinde Devellis'in önermiş olduğu (2003) sekiz aşamalı ölçek geliştirme süreci izlenmiştir. Bu süreç alan yazın incelenmesi, madde havuzu oluşturulması, ölçme aracının formatına karar verilmesi, uzman görüşleri alınması ve değerlendirilmesi, madde analizlerinin yapılması, örnekleme uygulamanın yapılması, geçerlilik, güvenilirlik ve faktör analizlerinin yapıp nihai ölçek form oluşturulması basamaklarını içerir. Örgütsel anomi ölçeği geliştirmek amacıyla öncelikli olarak kavrama ilişkin alan yazın taraması yapılmıştır. Durkheim ve Merton'un kavrama ilişkin görüşleri temel alınarak yerli ve yabancı alan yazın incelemesi sonucu 5'li Likert tipinde 48 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Bu sorular daha sonra eğitim yönetimi, dil ve saha uzmanlarından oluşan sekiz kişilik bir uzman grubuna gönderilmiştir. Uzman görüşlerine dayalı olarak kapsam geçerlilik oranı (KGO) ve kapsam geçerlilik indeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Uzman görüşlerine dayalı kapsam geçerlilik oranı aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır (Lawshe, 1975'ten akt; Yeşilyurt ve Çapraz, 2018).

$$KGO=(Nu-N/2)/(N/2) \text{ veya } KGO=Nu/(N/2)-1$$

Formülde; N, maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman sayısını belirtirken Nu ise maddeye olumlu görüş belirten uzman sayısını göstermektedir. Bir ölçek geliştirme çalışmasında uzman görüşleri sonucunda KGO düzeyi, KGOkritik değerinin altında kalan maddeler geliştirilmeye çalışılan ölçeğe uygun olmadığı gerekçeyle taslak ölçekten çıkarılmalıdır. Uzman grubu sayısına göre maddeler için KGO değerleri aşağıdaki gibidir (Ayre ve Scally, 2014).

Tablo 2. $\alpha=0.05$ Anlamlılık Düzeyinde KGO'ların Minimum/Kritik Değerleri (KGO)

| Uzman Sayısı | Minimum Değer | Uzman Sayısı | Minimum Değer |
|--------------|---------------|--------------|---------------|
| 5 | 1.000 | 23 | .391 |
| 6 | 1.000 | 24 | .417 |
| 7 | 1.000 | 25 | .440 |
| 8 | .750 | 26 | .385 |
| 9 | .778 | 27 | .407 |
| 10 | .800 | 28 | .357 |
| 11 | .636 | 29 | .379 |
| 12 | .667 | 30 | .333 |
| 13 | .538 | 31 | .355 |
| 14 | .571 | 32 | .375 |
| 15 | .600 | 33 | .333 |
| 16 | .500 | 34 | .353 |
| 17 | .529 | 35 | .314 |
| 18 | .444 | 36 | .333 |
| 19 | .474 | 37 | .297 |
| 20 | .500 | 38 | .316 |
| 21 | .429 | 39 | .333 |
| 22 | .455 | 40 | .300 |

Kapsam geçerlilik indeksi ise KGO'ların toplanıp ortalamalarının alınması ile hesaplanır. Birden fazla faktörden oluşan bir ölçekte KGİ mutlaka hesaplanmalıdır (Lawshe, 1975; Yurdugül 2005). Uzman görüşleri neticesinde 10 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu aşamadan sonra katılımcılar tarafından anlaşılabilirliği ve ön madde analizleri için 82 kişilik bir gruba pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen veriler

faktör analizi ve alt üst madde analizine tabi tutulup geçerlilik ve güvenilirlikleri hesaplanmıştır. Bu analizler neticesinde taslak ölçeğin faktör analizine uygunluğu KMO değeri ve güvenilirlik oranı olarak yüksek derecede geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Madde analizi neticesinde madde ayırt edicilik oranlarının yüksek olduğu görülmüştür. Faktör analiz neticesinde sadece 23. maddenin faktör yükünün hem yetersiz hem de birden fazla faktöre yüklendiği görülüp bu madde ölçek dışı bırakılmıştır. Pilot uygulama neticesinde 38 maddeden oluşan taslak ölçek geçerlilik, güvenilirlik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerini yapmak üzere ana gruba uygulanmış ve elde edilen bulgular aşağıda anlatılmıştır.

Bulgular

Taslak çalışmaya ait uzmanlardan elde edilen görüşler doğrultusunda her bir madde için hesaplanan kapsam geçerlilik oranları (KGO) ve örnek ölçeğin tamamına yönelik kapsam geçerliliği indeksi (KGİ) Tablo3'te verilmiştir.

Tablo 3. Uzman Görüşleri Doğrultusunda Taslak Ölçeğe Ait Kapsam Geçerlik Oranları ve İndeksi

| Madde | Uygun | Düzeltilmeli | Uygun değil | KGO | Madde | Uygun | Düzeltilmeli | Uygun değil | KGO |
|-------|-------|--------------|-------------|-------|-------|-------|--------------|-------------|--------|
| 1 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 25 | 7 | 0 | 1 | .750 |
| 2 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 26 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 3 | 7 | 1 | 0 | .750 | 27 | 7 | 1 | 0 | .750 |
| 4 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 28 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 5 | 4 | 2 | 2 | .000* | 29 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 6 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 30 | 3 | 4 | 1 | -.250* |
| 7 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 31 | 8 | 0 | 0 | 1,000 |
| 8 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 32 | 8 | 0 | 0 | 1,000 |
| 9 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 33 | 5 | 2 | 1 | .250* |
| 10 | 7 | 0 | 1 | .750 | 34 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 11 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 35 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 12 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 36 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 13 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 37 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |

| | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|-------|----|---|---|---|--------|
| 14 | 7 | 0 | 1 | .750 | 38 | 6 | 0 | 2 | .500* |
| 15 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 39 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 16 | 6 | 1 | 1 | .500* | 40 | 7 | 1 | 0 | .750 |
| 17 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 41 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 18 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 42 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 19 | 6 | 1 | 1 | .500* | 43 | 3 | 3 | 2 | -.250* |
| 20 | 5 | 1 | 2 | .250* | 44 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 21 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 45 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 22 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 46 | 7 | 1 | 0 | .750 |
| 23 | 8 | 0 | 0 | 1.000 | 47 | 8 | 0 | 0 | 1.000 |
| 24 | 5 | 1 | 2 | .250* | 48 | 6 | 1 | 1 | 0.500* |
| Toplam Uzman Sayısı | | | | | | | | | 8 |
| Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO) | | | | | | | | | 0.750 |
| Kapsam Geçerlilik İndeksi (KGİ) | | | | | | | | | 0.927 |

* KGO değerinin (0.750) altındaki maddeler

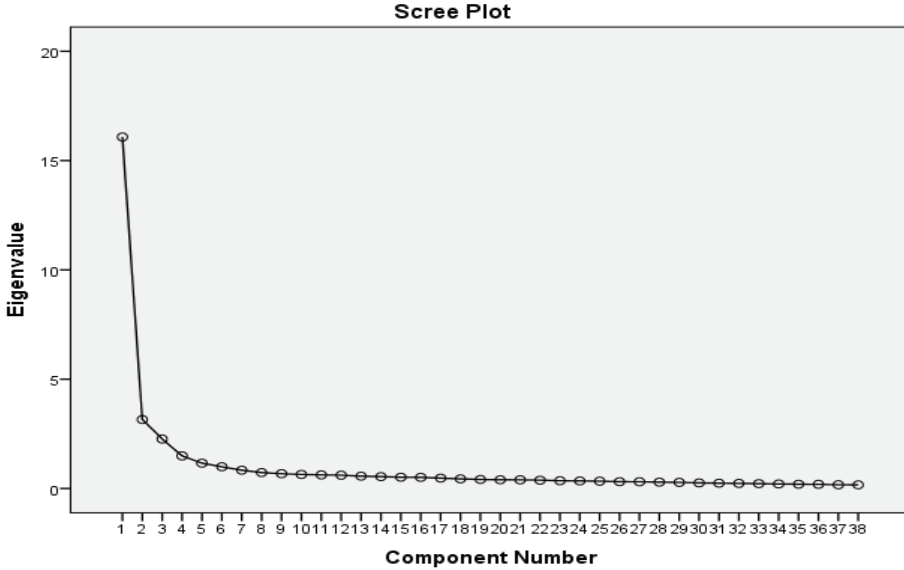
Uzman grubunun görüşleri doğrultusunda elde edilen KGO değerlerine göre KGO kritik değeri olan (0.750)'nin altındaki maddeler (5, 16, 19, 20, 24, 30, 33, 38, 43 ve 48. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Bu sürecin sonucunda taslak ölçekte gerekli düzeltmeleri yapılan 38 madde kalmıştır. Kalan maddelerin hesaplanan KGİ değeri (.927) olarak hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme çalışmasında uzman görüşleri doğrultusunda elde edilen maddelerin KGİ değerinin ölçek KGO değerinden büyük olması geliştirilmeye çalışılan ölçeğin kapsam geçerliğini sağladığını göstermektedir (Lawshe 1975'ten akt. Yeşilyurt ve Çapraz, 2018). Bu bağlamda geliştirilen örgütsel anomie ölçeğinin kapsam geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Ölçeğin faktör yapısını belirlemeden önce örneklem uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi Verileri incelenmiş ve KMO değeri .92 olarak bulunmuş olup Bartlett Küresellik Testi'nin sonucu da ($\chi^2=12133.590$; $p=.000$) anlamlı çıkmıştır. Bu değerlere göre verilerin faktör analizi için örneklem uygunluğuna sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi Değerleri

| | | |
|---------------------------|----------|-----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) | | .92 |
| Bartlett Küresellik Testi | χ^2 | 12133.590 |
| | df | 703 |
| | p | .000 |

Bir faktör analizinde KMO katsayısının .60'tan yüksek olması, Bartlett Küresellik Testi'nin ise anlamlı çıkması elde edilen verilerin faktör analizi için örneklem uygunluğunun bir göstergesidir (Büyüköztürk, 2017). KMO Katsayısının çok yüksek olması ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının manidar çıkması elde edilen verilerin örneklem uygunluğunun mükemmel seviyede olduğunu göstermektedir. Ölçme aracının faktör sayısını belirlemek için öncelikli olarak yamaç birikinti grafiği incelenmiştir.



Şekil 1. Örgütsel Anomi Ölçeği Öz değer Yamaç Birikinti Grafiği

Grafik incelendiğinde yamaç çizgi eğiminde keskin bir düşme görüldüğü ve aynı zamanda öz değerlerin azalıp dengeye gelmeye başladıkları 4. noktadan sonra kırılma yaşadıkları görülmektedir. Bu da 4 faktörlü bir yapıya işaret etmektedir.

Ortak varyans analizi sonucunda maddelerin ortak yük değerlerinin .52 ile .66 arasında değiştiği görülmüştür. Bir faktör analizinde ortak yük değeri .05 üstündeki maddeler analize dahil edilmelidir (Karagöz, 2017). Bu bağlamda 38 maddenin tamamı analize alınmıştır. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin faktörel yapısının belirlenmesi için yapılan açıklayıcı faktör analizinde temel bileşenler analizi kullanılmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Boyutlarının Öz değerleri ve Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri

| Faktör | Başlangıç Öz değerleri | | | Döndürme Sonrası Öz değerler | | |
|--------|------------------------|----------|------------|------------------------------|----------|------------|
| | Toplam | Varyans% | Kümülatif% | Toplam | Varyans% | Kümülatif% |
| 1 | 19.692 | 49.910 | 49.910 | 10.996 | 21.051 | 21.051 |
| 2 | 2.111 | 6.310 | 56.220 | 5.894 | 18.135 | 39.186 |
| 3 | 1.486 | 5.057 | 61.277 | 5.062 | 15.955 | 55.141 |
| 4 | 1.256 | 3.321 | 64.598 | 2.593 | 9.457 | 64.598 |
| 5 | .996 | | | | | |

Tablo 5'e göre döndürme sonrası öz değerler incelendiğinde birinci boyutun öz değeri 11, ikinci boyutun 5.90, üçüncü boyutun 5.06 ve son boyutun ise 2.60 olduğu görülmektedir. Öz değer yaklaşımına göre öz değeri 1'den büyük faktörler analize dâhil edilecek uygunlukta değerlendirilmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2007). Aynı tabloda açıklanan varyanslara bakıldığında, birinci boyut toplam varyansın %21.5'ini, ikinci boyut %18.13'ünü, üçüncü boyut %15.96'sını son boyut ise %9.46'sını açıklamaktadır ve bu dört boyutun ölçekteki toplam varyansın %64.60'ını açıklamakta olduğu görülmektedir. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda açıklanan varyans oranının %40'ın üzerinde olmasının yeterli sayılması (Büyüköztürk, 2017; Tavşancıl, 2002) göz önünde bulundurulduğunda hazırlanan ölçme aracının açıklanan varyans oranının yeterli olduğu söylenebilir.

Faktör sayısı dört olarak belirlenen örgütsel anomi ölçeğinin maddelerinin faktörlere dağılımı Varimax dik döndürme işlemi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırmada maddelerin faktör yük değerlerinin alt sınırı .45 olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2017; Comrey ve Lee, 1992; Hwang ve Henry, 1990). Faktör maddelerinin belirlenmesi için yapılan ilk analizde faktör yük değeri .45'ten düşük iki madde (15. ve 21. maddeler) tespit edilmiş ve bu iki madde yetersiz faktör yükü sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin faktörlere göre dağılımı incelendiğinde 2., 7., 16., 17., 19., 23. ve 27. maddelerin birden fazla faktöre yüklendiği görülmüştür. Birden fazla faktöre yüklenen maddelerin yük değerle-

rinin arasındaki farkın ise .10'dan düşük olduğu belirlenmiştir. Bir açıklayıcı faktör analizinde iki farklı faktöre yüklenen faktör yük değerleri arasındaki farkın en az .10 olması gerekmektedir. Bu farktan az olan maddelerin ölçekten çıkarılması önerilir (Büyüköztürk, 2017). Bu nedenle bu maddeler tek tek ölçekten çıkarılıp toplamda yedi defa AFA tekrar edilmiştir. Fakat faktör yük farklarının .10'u geçmediği görülmüş ve bu 7 madde binişik madde olarak değerlendirilip ölçek dışı bırakılmıştır. Ölçme aracında kalan 29 madde ile son yapılan Varimax dik döndürme işlemi neticesinde ölçeğin faktör yükleri belirlenmiş ve Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Madde Faktör Yük Değerleri

| Madde Numarası | Faktör 1 | Faktör 2 | Faktör 3 | Faktör 4 |
|----------------|----------|----------|----------|----------|
| 25 | .711 | | | |
| 10 | .655 | | | |
| 4 | .636 | | | |
| 6 | .629 | | | |
| 13 | .593 | | | |
| 24 | .581 | | | |
| 14 | .576 | | | |
| 12 | .621 | | | |
| 37 | .538 | | | |
| 1 | .479 | | | |
| 9 | | .657 | | |
| 8 | | .631 | | |
| 11 | | .611 | | |
| 3 | | .532 | | |
| 5 | | .517 | | |
| 34 | | | -.575 | |
| 18 | | | .560 | |
| 26 | | | .534 | |
| 22 | | | .523 | |
| 20 | | | .615 | |
| 28 | | | -.582 | |
| 35 | | | | .720 |
| 33 | | | | .708 |
| 36 | | | | .700 |

| | |
|----|------|
| 32 | .688 |
| 31 | .660 |
| 38 | .658 |
| 30 | .626 |
| 29 | .587 |

Tablo 6'da görüldüğü gibi örgütsel anomi ölçeğinin tüm maddelerinin faktör yükleri .45'ten büyüktür. Maddelerin faktör yükleri .48 ile .72 arasında değişmektedir. Bu sonuç bağlamında ölçekteki maddelerin tümünün yeterli düzeyde faktör yüküne sahip olduğu söylenebilir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda tespit edilen dört boyut ve bu boyutlarda yer alan maddeler adlandırılarak Tablo 7'de gösterilmiştir. Faktör analizi sonucu ortaya çıkan boyutların adlandırılması ve yorumu kuramsal beklentilere ve birikime dayalı olarak yapılmalıdır (Tezbaşaran, 1997). Bu anlamda kuramsal temel göz önünde bulundurularak faktörleri adlandırmak amacıyla madde içerikleri incelenip iki eğitim yönetimi uzmanından görüş alınmış ve faktörler adlandırılmıştır.

Tablo 7. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Boyutları ve Bu Boyutlardan Yük Alan Maddeler

| Boyutlar | Madde Sayısı | Madde Numaraları |
|--------------------------|--------------|----------------------------------|
| Normsuzluk | 10 | 1,4, 6, 10, 12, 13, 14, 24,25,37 |
| Anlamsızlık | 5 | 3, 5, 8, 9, 11 |
| Yönetsel Güvensizlik | 6 | 18, 20, 22, 26, 28, 34 |
| Umutsuzluk ve Çaresizlik | 8 | 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 38, |

Tablo7'de görüldüğü gibi açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin; birinci boyut 10 madde, ikinci boyut 5 madde, üçüncü boyut 6 madde ve dördüncü boyut 8 madde olmak üzere 4 boyut ve 29 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçekteki cevap seçenekleri kesinlikle katılmıyorum (1)'dan kesinlikle katılıyorum (5)'a uzanan beş basamaktan oluşmaktadır. Ölçekteki toplam puanların artması iş yerinde örgütsel anominin artışı göstermektedir. Ölçekte 28. ve 34. maddeler ters kodlanmıştır. Boyutlar ve bu boyutlara ait maddelerin belirlenmesi aşamasından sonra ölçeğin güvenilirlik çalışmalarına geçilmiştir. Verilerin güvenilirliğini test etmek için ölçeğin boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve aşağıda sunulmuştur. Bir ölçek geliştirme çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve boyutlar

arası korelasyon, ölçme araçlarının güvenilirlik çalışmalarında kullanılan başlıca güvenilirlik türleri arasında yer almaktadır (Büyüköztürk, 2017). Bu doğrultuda bu aşamada ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve boyutlar arası korelasyon değerleri incelenmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

| Boyutlar | Cronbach alfa (α) |
|--------------------------|----------------------------|
| AAnlamsızlık | .871 |
| Normsuzluk | .689 |
| Yönetmel Güvensizlik | .769 |
| Çaresizlik ve Umutsuzluk | .895 |
| Örgütsel Anomi | .879 |

Tablo 8'e göre ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık analizinin sonuçları, anlamsızlık boyutunda $\alpha=.871$, normsuzluk boyutunda $\alpha=.689$, yönetmel güven boyutunda $\alpha=.726$, çaresizlik ve umutsuzluk boyutunda $\alpha=.895$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach alfa katsayısı ise .88 olarak bulunmuştur. Bir güvenilirlik analizinde iç tutarlılık katsayısı .80 den büyük ise yüksek güvenilirlikli, .60 ile .80 arası güvenilir, .40 ile .60 arası düşük düzeyde güvenilir ve .00 ile .40 arası ölçek güvenilir değil olarak yorumlanır (Özdamar, 1997). Bu sonuçlara göre tüm faktörlerin güvenilir değerler aldığı görülmektedir. Faktörlerin güvenilir verilerden oluştuğu görüldükten sonra faktörlerin aralarındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Boyutları Arasındaki İlişkileri Belirlemek İçin Yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Analizi Sonuçları

| Boyutlar | | Normsuzluk | Anlamsızlık | Yönetmel Güvensizlik |
|--------------------------|---|------------|-------------|----------------------|
| Anlamsızlık | r | .767 | | |
| | p | .000 | | |
| Yönetmel Güvensizlik | r | .753 | .532 | |
| | p | .000 | .000 | |
| Umutsuzluk ve Çaresizlik | r | .746 | .566 | .690 |
| | p | .000 | .000 | .000 |

Tablo 9'a göre anlamsızlık ve normsuzluk boyutları arasında ($r= .767$; $p<.000$) pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki; anlamsızlık ile yönetmel güvensizlik boyutları arasında ($r= .532$; $p<.000$) pozitif yönlü orta düzey ilişki, anlamsızlık boyutu ile

umutsuzluk ve çaresizlik boyutları arasında ($r = .566$; $p < .000$) pozitif orta düzey ilişki, normsuzluk ve yönetsel güven boyutları arasında ($r = .753$; $p < .000$) pozitif ve yüksek düzey ilişki, umutsuzluk ve çaresizlik boyutu ile yönetsel güven boyutları arasında ($r = .690$; $p < .000$) pozitif ve yüksek düzeyde ilişki mevcuttur. Faktörler arasındaki ilişkilerin uygun düzeylerde olması bir kez daha ölçme aracının güvenilirliğinin kanıtı olarak görülebilir.

Gerekli geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda 29 maddeli 4 faktörden oluşan ölçme aracının bu sonuçlarının sınanması ve uyum değerlerinin hesaplanması için veriler doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuştur. Bu analizde ilk olarak çok değişkenli normallik indeksleri incelenmiştir.

Tablo 10. Çok Değişkenli Normallik Analiz Sonuçları

| Değişken | Min. | Mak. | Çarpı- lık | Kritik Oran | Basık- lık | Kritik Oran |
|---|-------|-------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| ö29 (Çalıştığım kurumda ne yapacağımı tam anlamıyla bilmiyorum) | 1.000 | 5.000 | .847 | 3.130 | -.404 | -.747 |
| ö30 (Çalıştığım kurumda geleceğim konusunda çok kaygılıyım). | 1.000 | 5.000 | 1.478 | 5.465 | 1.420 | 2.624 |
| ö31 (Çalıştığım kurumda işler gün geçtikçe kötüye gidiyor) | 1.000 | 5.000 | 1.136 | 4.201 | .112 | .206 |
| ö32 (Çalıştığım kurumda kendimi yalnız ve çaresiz hissediyorum) | 1.000 | 5.000 | 1.126 | 4.162 | .079 | .146 |
| ö33(Çalıştığım kurumda çalışanların hak ettiklerini ve çalıştıklarının karşılığını aldıklarını düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | 1.263 | 4.671 | .871 | 1.609 |
| ö35 (Çalıştığım kurumda kendimi geliştirmekten vazgeçtim) | 1.000 | 5.000 | .785 | 2.904 | -.774 | -1.431 |

| | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| ö36 (Çalışma hayatında eksik ve yanlış olan çok şey var) | 1.000 | 5.000 | 1.032 | 3.815 | -.201 | -.371 |
| ö38(Çalıştığım kurumun misyon ve vizyonu ile kurumdaki politika ve uygulamalar tutarlıdır) | 1.000 | 5.000 | .620 | 2.292 | -.832 | -1.537 |
| ö34(Gün geçtikçe mesleğime karşı olan tutkum ve bağlılığım azalıyor) | 1.000 | 5.000 | -.084 | -.312 | -1.231 | -2.276 |
| ö28 (Çalıştığım kurumda kariyer imkanlarının adil olmadığını düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | -.407 | -1.504 | -1.063 | -1.965 |
| ö26 (Çalıştığım kurumda etkili bir mali ve personel yönetimi olmadığını düşünüyorum) | 1.000 | 5,000 | .959 | 3.546 | -.014 | -.027 |
| ö22 (Çalıştığım kurumda kaynaklar ve yasal güç meşru kullanılmaz) | 1.000 | 5.000 | .916 | 3.386 | -.069 | -.128 |
| ö20(Çalıştığım kurumda yönetsel adaletin ve liyakatin olmadığını düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | .946 | 3.497 | -.182 | -.337 |
| ö18 (Çalıştığım kurumda hedefler ve beklentiler net değildir) | 1.000 | 5.000 | .937 | 3.463 | -.111 | -.206 |
| ö11 (Çalıştığım kurumda etik, ahlaki, evrensel ve yerel değerlerin eskisi kadar önemsenmediğini düşünüyorum) | 1,000 | 5.000 | .621 | 2.296 | -.538 | -.994 |
| ö9 (Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerine gelen kurallara uyarlar) | 1.000 | 5.000 | .408 | 1.507 | -1.062 | -1.963 |

| | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| ö8 (Çalıştığım kurumda insanların çok rahat ya-lan söyleyebileceklerini düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | .841 | 3.107 | -.122 | -.225 |
| ö5 (Çalıştığım kurumda dürüstlüğün her zaman işe yaramadığını düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | .423 | 1.564 | -1.184 | -2.188 |
| ö3 (Çalıştığım kurumda yapılan işlerin doğru olup olmadığından ziyade işe yarayıp yaramadığına bakıldığını düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | .163 | .604 | -.965 | -1.783 |
| ö1 (Çalıştığım kurum-da uyulması gereken net ahlaki kuralların olmadığını düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | 1.846 | 6.825 | 1.517 | 4.652 |
| ö4(Çalıştığım kurumda insanların konum ve menfaat sağlamak için inanmadıkları ve istemedikleri uygulamaları bile yapabileceklerini düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | .414 | 1.529 | -.933 | -1.725 |
| ö6(Çalıştığım kurumda insanların ödül ve çıkar için inandıkları değerlerden kolaylıkla vazgeçebileceğini düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | .635 | 2.349 | -.715 | -1.322 |
| ö10 (Çalıştığım kurumda kişisel hırslar ve menfaat, yazılı ve yazısız kurallardan ve normlardan daha önemlidir) | 1.000 | 5.000 | .738 | 2.728 | -.408 | -.754 |

| | | | | | | |
|---|-------|-------|------|-------|--------|--------|
| ö12 (Yazılı ve yazısız örgütsel ve toplumsal kuralların insanlar için eskisi kadar etkili olmadığını düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | .441 | 1.629 | -.961 | -1.777 |
| ö13 (Çalıştığım kurumda saygının, insan ilişkilerinin ve örgüt maneviyatının etkili olmadığını düşünüyorum) | 1.000 | 5.000 | .712 | 2.633 | -.509 | -.940 |
| ö14 (Çalıştığım kurumda bireyler; normlar, kurallar ve örgüt kültüründen ziyade günü kurtarmayı düşünürler) | 1.000 | 5.000 | .549 | 2.031 | -.919 | -1.698 |
| ö24 (Çalıştığım kurumda çoğu zaman kime güvenebileceğimi bilmiyorum) | 1.000 | 5.000 | .529 | 1.954 | -.834 | -1.541 |
| ö25 (Çalıştığım kurumda insanlar çok çabuk tutum ve davranış değiştirebilmektedir) | 1.000 | 5.000 | .501 | 1.851 | -.797 | -1.473 |
| ö37 (Gelecekte nerede olduğumu ve nasıl başarılı olacağımı bilemiyorum) | 1.000 | 5.000 | .092 | 1.002 | -1.392 | -2.573 |
| Multivariate | | | | | 155851 | 10.041 |

Madde bazında normallik varsayımı için çarpıklık ve basıklık incelenmiştir. Çarpıklık (Skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin ± 2 arasında değer alması halinde değişkenlerin normal dağılım gösterdiği varsayılır (George ve Mallery, 2010). Tabloya bakıldığında araştırmadaki değişkenlere ilişkin çarpıklık değerleri 1.84 ile -.84; basıklık değerlerinin ise 1.51 ile -.14 aralığında değiştiği ve tek değişkenli normalliğin sağlandığı görülmektedir. Aynı tabloya göre çoklu basıklık kritik (Multivariate kurtosis) değeri 10.04'tür. Bir DFA'da çoklu basıklık kritik değerinin (Multivariate kurtosis) 10'un altında olması kabul görür fakat 20'nin altında olması da verilerin normallik açısından sorun teşkil etmediğine işaret eder (Gürbüz,

2019). Normallik varsayımı için Amos yazılım programında Mardia Katsayısı (Mardia's coefficient) kullanılmaktadır (Khine, 2013). Bu bağlamda verilerin geneline ilişkin çok değişkenli normallik varsayımında Mardia'nın normalleştirilmiş çok değişkenli basıklık katsayısı kullanılmıştır. Bu analizde kritik değer (p: gözlenen değişken sayısı olmak üzere); $p^*(p+2)$ denklemine göre hesaplanır. Bu varsayımda normallığın sağlanması için elde edilen değer, basıklık katsayısından (155.85) büyük olmalıdır (Raykov ve Marcoulides, 2008). Araştırma verilerinin denkleme uygulanması sonucu elde edilen değer (899) olarak bulunmuştur. Bu sonuç bağlamında çok değişkenli normallik varsayımının sağlandığı görülmüştür.

Bu aşamadan sonra maddelerin ayırt edicilik ve güçlük indekslerini belirlemek için alt üst grup T testi analizi yapılmış daha sonra ise maddelerin toplam korelasyon güçleri incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo. 11. Örgütsel Anomi Ölçeğine İlişkin Madde Toplam Korelasyonu ve %27 Alt- %27 Üst Grup T Testi Sonuçları

| Madde numarası | Grup | \bar{X} | SS | Madde toplam korelasyonu | t | p |
|----------------|----------|-----------|-------|--------------------------|--------|------|
| Madde 1 | Alt Grup | 1.560 | .910 | .340* | 2.870 | .004 |
| | Üst Grup | 1.270 | .660 | | | |
| Madde 2 | Alt Grup | 2.740 | 1.400 | .370* | 6.070 | .000 |
| | Üst Grup | 1.770 | 1.090 | | | |
| Madde 3 | Alt Grup | 3.920 | 1.140 | .500* | 10.860 | .000 |
| | Üst Grup | 2.290 | 1.220 | | | |
| Madde 4 | Alt Grup | 3.800 | 1.230 | .510* | 12.110 | .000 |
| | Üst Grup | 2.020 | 1.080 | | | |
| Madde 5 | Alt Grup | 3.860 | 1.410 | .560* | 14.850 | .000 |
| | Üst Grup | 1.690 | .820 | | | |
| Madde 6 | Alt Grup | 3.680 | 1.340 | .550* | 13.790 | .000 |
| | Üst Grup | 1.790 | .760 | | | |
| Madde 7 | Alt Grup | 3.840 | 1.150 | .570* | 14.660 | .000 |
| | Üst Grup | 1.920 | .910 | | | |
| Madde 8 | Alt Grup | 3.210 | 1.370 | .320* | 5.580 | .000 |
| | Üst Grup | 2.240 | 1.370 | | | |
| Madde 9 | Alt Grup | 4.010 | 1.030 | .450* | 9.290 | .000 |
| | Üst Grup | 2.510 | 1.480 | | | |

| | | | | | | |
|----------|----------|-------|-------|-------|--------|------|
| Madde 10 | Alt Grup | 3.240 | 1.520 | .450* | 10.300 | .000 |
| | Üst Grup | 1.510 | 1.090 | | | |
| Madde 11 | Alt Grup | 3.360 | 1.430 | .620* | 16.660 | .000 |
| | Üst Grup | 1.160 | .390 | | | |
| Madde 12 | Alt Grup | 3.770 | 1.140 | .710* | 19.770 | .000 |
| | Üst Grup | 1.390 | .700 | | | |
| Madde 13 | Alt Grup | 3.920 | 1.130 | .640* | 16.050 | .000 |
| | Üst Grup | 1.740 | 1.010 | | | |
| Madde 14 | Alt Grup | 3.830 | 1.150 | .730* | 22.360 | .000 |
| | Üst Grup | 1.290 | .530 | | | |
| Madde 15 | Alt Grup | 4.090 | .970 | .770* | 24.080 | .000 |
| | Üst Grup | 1.390 | .800 | | | |
| Madde 16 | Alt Grup | 4.360 | .790 | .820* | 36.120 | .000 |
| | Üst Grup | 1.270 | .530 | | | |
| Madde 17 | Alt Grup | 4.080 | 1.000 | .730* | 27.320 | .000 |
| | Üst Grup | 1.270 | .560 | | | |
| Madde 18 | Alt Grup | 3.400 | 1.300 | .720* | 18.140 | .000 |
| | Üst Grup | 1.190 | .400 | | | |
| Madde 19 | Alt Grup | 3.480 | 1.290 | .600* | 13.100 | .000 |
| | Üst Grup | 1.540 | 1.040 | | | |
| Madde 20 | Alt Grup | 3.780 | 1.310 | .700* | 19.850 | .000 |
| | Üst Grup | 1.270 | .530 | | | |
| Madde 21 | Alt Grup | 3.800 | 1.150 | .750* | 24.660 | .000 |
| | Üst Grup | 1.130 | .380 | | | |
| Madde 22 | Alt Grup | 3.920 | 1.150 | .760* | 25.280 | .000 |
| | Üst Grup | 1.130 | .440 | | | |
| Madde 23 | Alt Grup | 3.620 | 1.230 | .700* | 19.770 | .000 |
| | Üst Grup | 1.200 | .590 | | | |
| Madde 24 | Alt Grup | 3.720 | 1.210 | .690* | 19.810 | .000 |
| | Üst Grup | 1.270 | .650 | | | |
| Madde 25 | Alt Grup | 3.930 | 1.020 | .730* | 22.430 | .000 |
| | Üst Grup | 1.410 | .720 | | | |
| Madde 26 | Alt Grup | 4.000 | .990 | .770* | 28.480 | .000 |

| | | | | | | |
|----------|----------|-------|-------|--------|--------|------|
| | Üst Grup | 1.220 | .450 | | | |
| Madde 27 | Alt Grup | 3.680 | 1.190 | .720* | 21.470 | .000 |
| | Üst Grup | 1.180 | .540 | | | |
| Madde 28 | Alt Grup | 3.210 | 1.210 | -.300* | 35.600 | .000 |
| | Üst Grup | 2.530 | 1.760 | | | |
| Madde 29 | Alt Grup | 4.110 | 1.020 | .700* | 21.790 | .000 |
| | Üst Grup | 1.480 | .880 | | | |
| Madde 30 | Alt Grup | 3.150 | 1.390 | .640* | 15.750 | .000 |
| | Üst Grup | 1.120 | .350 | | | |
| Madde 31 | Alt Grup | 3.720 | 1.280 | .680* | 20.910 | .000 |
| | Üst Grup | 1.170 | .470 | | | |
| Madde 32 | Alt Grup | 3.470 | 1.330 | .720* | 19.160 | .000 |
| | Üst Grup | 1.100 | .370 | | | |
| Madde 33 | Alt Grup | 3.480 | 1.250 | .710* | 19.750 | .000 |
| | Üst Grup | 1.140 | .430 | | | |
| Madde 34 | Alt Grup | 2.940 | 1.380 | -.320* | 29.430 | .000 |
| | Üst Grup | 2.580 | 1.660 | | | |
| Madde 35 | Alt Grup | 3.680 | 1.260 | .690* | 19.770 | .000 |
| | Üst Grup | 1.270 | .520 | | | |
| Madde 36 | Alt Grup | 3.430 | 1.330 | .700* | 18.170 | .000 |
| | Üst Grup | 1.180 | .380 | | | |
| Madde 37 | Alt Grup | 4.170 | 1.080 | .680* | 20.780 | .000 |
| | Üst Grup | 1.540 | .910 | | | |
| Madde 38 | Alt Grup | 3.390 | 1.240 | .310* | 5.630 | .000 |
| | Üst Grup | 2.340 | 1.670 | | | |

Tablo 11 incelendiğinde örgütsel anomi ölçeğindeki madde-toplam korelasyon değerlerinin .310 ile .770 arasında olduğu maddelerin korelasyon değerlerinin .05 düzeyinde manidar olduğu görülmektedir. Madde toplam korelasyonu için .300 ve üstü kabul edilebilir değerler olarak ifade edilebilir (Büyüköztürk, 2017; Tavşancıl, 2002). Bu değerler bağlamında taslak ölçme aracındaki tüm maddelerin arzu edilen madde-toplam korelasyon değerinin üstünde ve iyi maddeler oldukları söylenebilir. Bu sonuçlar testin iç tutarlılığının yüksek olduğunun göstergesidir. Yine aynı tablodaki alt %27 ve üst %27'lik gruplar arasında yapılan T testi sonuçlarına

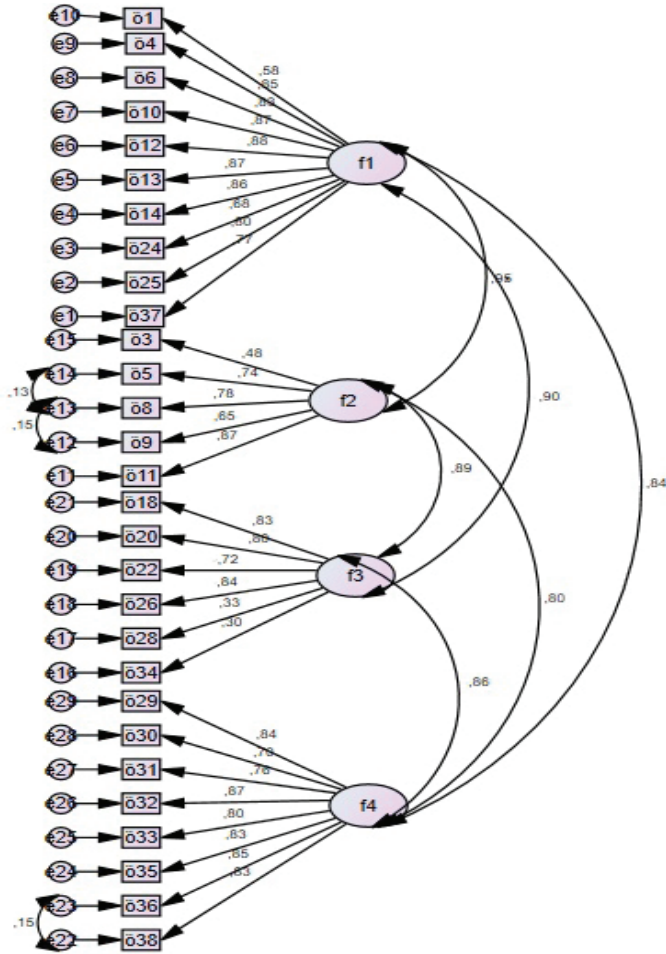
göre tüm maddelerin puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve tüm madde puanlarının T testi için kritik değer olan 1.96'nın üzerinde olduğu görülmektedir. Bir ölçekteki maddelerin T testi sonuçlarının anlamlı çıkması ölçekteki maddelerin güvenilirliklerinin yüksek olduğunun bir göstergesidir (Büyüköztürk, 2017). Ayrıca yapılan analizde tüm maddelere ilişkin toplam iç tutarlılık katsayısının Cronbach alfa $\alpha = .87$ olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçekteki maddelerinin ölçme güçlerinin ve güvenilirliklerinin yüksek olduğu görülüp ölçme aracının uyum indeksleri incelenmiştir.

Bir doğrulayıcı faktör analizinde değerlendirmeye alınan değerlerden χ^2 /sd derecesinin 5'in altında olması, RMSA değerinin, .08'den küçük olması, AGFI; GFI; CFI ve NFI değerlerinin, .90'dan büyük olması iyi uyuma karşılık gelmektedir (Kline, 2005'ten akt. Çokluk vd., 2016; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012). Yapılan ilk DFA sonucunda uyum değerlerinin kabul edilebilir değerlerin bir miktar dışında olduğu görülmüştür ve sırasıyla 5. ve 8. madde, 8. ve 9. maddeler ile 36. ve 38. maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Her iki DFA sonucu da aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 12. Örgütsel Anomi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyilik İndeksleri

| İndeksler | Kabul edilen değer | 1.DFA değerleri | 2.DFA değerleri |
|---------------|--------------------|-----------------|-----------------|
| χ^2 / Sd | <5 good fit | 5.26 | 4.87 |
| CFI | >.90 | 0.87 | .91 |
| NFI | >.90 | 0.81 | .90 |
| AGFI | >.90 | 0.80 | .89 |
| GFI | >.90 | 0.79 | .90 |
| RMSEA | <.08 | .091 | .079 |

Bu modifikasyon sonucunda değerlerin kabul edilebilir değerlere (Kline, 2005'ten akt. Çokluk vd., 2016; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012) ulaştığı görülmüştür. Ölçme aracına ilişkin DFA sonuçları ise aşağıdaki gibidir:



Şekil 2.Örgütsel anomi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Şekil 2’de her bir maddenin örtük bağımlı değişken üzerindeki etki miktarları ve korelasyon katsayıları görülmektedir. Boyutlardaki her bir maddenin determinasyon katsayılarının(r^2) .48 ile .87 arasında değiştii görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre boyutlar arasında .84 ile .96 arasında değişen olumlu ve yüksek düzeyde korelasyonlar mevcuttur. Bu sonuçlar doğrultusunda DFA ile ulaşılan uyum indeksleri ve korelasyon değerleri Örgütsel Anomi Ölçeği’ne ait modelin yeterli uyum iyiliğine ve tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Bu aşamadan sonra ölçeğin bileşik güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Bir ölçeğe ilişkin bileşik güvenilirlik katsayısı, DFA’dan elde edilen faktör yükleri ve

hata varyansları kullanılarak hesaplanmaktadır ve .70'ten yüksek olması kabul edilebilir değer olarak görülmektedir (Yılmaz, 2009; Yang ve Green, 2011). Ölçeğin bileşik güvenilirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur ve güvenilirliği bu analizle de ispatlanmıştır.

Ölçme aracının ölçme değişmezliği güvenilirliği için ölçme değişmezliği uyum analizi ve test tekrar test analizleri yapılmıştır. Wu, Lin ve Zumbo (2007)'ya göre ölçme değişmezliği sürecinde hesaplama türleri; yapılandırma değişmezliği, metrik değişmezliği, ölçek değişmezliği ve katı değişmezliktir (Akt. Kline, 2019). Ölçme aracının elde edilen uyum istatistikleri ve cinsiyete göre değişmezlik testi (ΔCFI) katsayılarına ait fark değerleri şöyledir:

Tablo 13. Ölçme Değişmezliği Aşamalarına İlişkin Uyum İstatistikleri

| Aşamalar | χ^2 | df | CFI | GFI | RMSEA | ΔCFI |
|---------------------|----------|-----|-----|-----|-------|--------------|
| Yapısal Değişmezlik | 1506.17 | 309 | .91 | .90 | .079 | - |
| Metrik Değişmezlik | 1650.01 | 780 | .90 | .91 | .080 | .01 |
| Ölçek Değişmezliği | 1599.56 | 699 | .93 | .91 | .079 | .03 |
| Katı Değişmezlik | 1787.23 | 650 | .90 | .90 | .079 | .03 |
| Örgütsel Anomi | .879 | | | | | |

Tabloda yer alan aşamalarda gruplar arası ölçme değişmezliğine karar verebilmek için daha sınırlı olan modeller ile biçimsel model kıyaslanarak, (ΔCFI) uyum katsayılarına ait fark değerleri incelenmiştir. Bir DFA'da karşılaştırılan modeller arasındaki değişmezlikte (ΔCFI) < .1 olması beklenmektedir (Gürbüz, 2019, Kline, 2019). Tablodaki değerler incelendiğinde her bir aşamanın uyum değerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu (Kline, 2005'ten akt. Çokluk vd., 2016; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012) ve (ΔCFI) değerlerinin .1'den küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin cinsiyete göre ölçme değişmezliği kanıtlanmıştır.

Örgütsel anomi ölçeğinin zamana karşı değişmezliğinin belirlenmesinde ise Test- Tekrar Test analizinden faydalanılmıştır. Bu analiz için 464 katılımcıdan oluşan AFA uygulaması verileri ve üç hafta sonra uygulanan 302 katılımcıdan oluşan DFA uygulaması verileri kullanılmıştır. Bu analizde ölçeğin geneline ilişkin değişmezlik katsayısı için bağımlı gruplarda T testi (Paired-Samples T test), ölçeğin alt boyutlarının zamana göre güvenilirlik katsayısı için ise tekrarlayan iki ölçümdeki

ölçek puanlarının arasındaki uyum sınıf içi korelasyon katsayısı (Intraclass Correlation Coefficient) ile değerlendirilmiştir. Bağımlı gruplar T testi sonucu iki uygulama arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t= 1.23$; $p= 0.325$). Ayrıca boyutların elde edilen sınıf içi korelasyon katsayıları .75 ile .89 arasında değişmektedir. Ölçeğin tümüne ilişkin güvenilirlik katsayısı ise .81 olarak bulunmuştur. Bir Test-Tekrar Test analizinde korelasyon katsayısının 1'e yaklaşması iki uygulamadaki puanların birbiri ile uyduğu, 0'a yaklaşması ise iki uygulamadaki puanların farklılaştığı şeklinde yorumlanır. Güvenilirlik katsayısının .70 ve üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunun bir kanıtı olarak kabul edilmektedir (Field, 2005; Büyüköztürk vd., 2013; Fraenkel, Wallend & Hyun, 2012). Bu sonuçlar doğrultusunda ölçme aracının zamana karşı değişmezliğini de kanıtladığı varsayılmıştır.

Sonuç

Bu çalışmadaki temel amaç çalışanların örgütsel anomi düzeylerinin belirlenmesinde kullanılacak güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmış bir "Örgütsel Anomi" ölçeği geliştirmektir. Çalışmaya ilk olarak kavram ile ilgili literatür taraması ile başlanmıştır. Yapılan inceleme sonucunda yerli alan yazında örgütsel anomiyeye ilişkin bir ölçme aracının olmadığı görülmüştür. Geliştirilen bu ölçeğin hem yerli alan yazındaki bu boşluğu gidereceği hem de çalışanların örgütsel yaşamda karşılaştıkları birçok değişkene ve sürece yönelik bir açıklama ve farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir. Durkheim ve Merton'un kavrama ilişkin görüşleri temel alınarak yerli ve yabancı alan yazın incelemesi sonucu 48 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Ölçeğin kapsam geçerliliği için yapılan uzman görüşleri neticesinde 10 madde havuzdan silinmiş ve 38 madde ile soruların anlaşılabilirliğini ölçmek için 83 katılımcıyla bir pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Yapılan madde analizleri neticesinde soruların ayırt edicilik ve anlaşılabilirlik düzeylerinin yerinde olduğu görülmüş ve ana örneklem grubuna taslak ölçek uygulanmıştır.

Elde edilen veriler öncelikli olarak madde analizine tabi tutulmuş ve madde toplam korelasyonları ile alt-üst grup T testi puanları incelenmiştir. Maddelerin korelasyonlarının .30' un üzerinde olması ve alt-üst grup T testi puanlarının manidar olması soruların anlaşılabilirliğinin ve ayırt ediciliğinin yerinde olduğunu gösterip kapsam geçerliliğini kuvvetlendirmiştir.

Ölçme aracının yapı geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. AFA öncesinde örneklemin yeterli olup olmadığının test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett değerlerine bakılmıştır. Çalışmada, KMO değerinin .96, Bartlett küresellik testinde p değerinin .00 olduğu

görülmüştür. Bu değerler ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunun bir kanıtı olarak değerlendirilmiştir. Bu aşamadan sonra 38 madde ile yapılan AFA sonucu 15. ve 21. maddeler yetersiz varyans yükü; 2., 7., 16., 17., 19., 23. ve 27. maddeler ise binişik madde olmaları nedeniyle ölçek dışı bırakılmıştır. Bu bağlamda AFA sonucu Eigen değeri 1'in üstünde olan 4 faktörlü 29 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Ölçekteki maddelerin faktör yükleri .48 ile .72 arasında değişmektedir. Ölçme aracındaki dört faktör örgütsel anomiyeye ilişkin ölçmesi beklenen toplam varyansın %65'ini açıklamaktadır. Sosyal bilimlerde bir ölçek geliştirme çalışmasında açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak görülmektedir (Tavşancıl, 2002).

Ölçme aracına yönelik DFA analizi sonucu sırasıyla RMSEA = .079; 2 / Sd 4.87; CFI = .91; GFI = .90; AGFI = .89; NFI = .90; uyum indeks değerlerine ulaşılmıştır. Bu değerler literatüre göre kabul edilebilir değerler içindedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Tabachnick ve Fidel, 2010; Sümer, 2000). Bu sonuçlar model ile veri uyumunun yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda belirlenen alt boyutlar ile ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için boyutlara ilişkin Cronbach alfa katsayıları incelenmiştir. Faktörlerin Cronbach alfa değerleri .69 ile .90 arasında değişmektedir ve ölçeğin bileşik güvenilirlik katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır. Ölçme aracına zamana karşı ve cinsiyete ilişkin değişmezlik testleri uygulanmıştır. Yapılan analizlerden ölçeğin hem zamana karşı hem de cinsiyete ilişkin değişmezliği sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğu ve iç tutarlılığı sağladığı ileri sürülebilir. Güvenilirlik için kullanılan yöntemlerden biri olan eşdeğer (paralel) form kullanılmaması bu çalışmanın bir sınırlılığı olarak gösterilebilir.

Tartışma

Anomi kavramı toplumda sosyal ilişkileri düzenleyen ara koşulları ele alır ve hem makro hem de mikro düzeyde etkileri olan, araştırılması gereken son derece önemli bir konudur (Baumer, 2007; Messner, 1988). Teymoore vd. (2016) yaptıkları otuz ülkeyi içeren ülkeler arası bir karşılaştırmada anominin; yolsuzluk, liyakatsiz liderlik, ekonomik eşitsizlik, yoksulluk, sosyo-ekonomik statü ve işsizlik gibi değişkenlerle toplumsal hayat için çok önemli bir rolü olduğunu vurgulamışlardır. Teymoore vd. (2026), insan eşitsizliği endeksi, insani gelişme endeksi, eşitsizlik endeksi, kişi başına düşen geliri düşük; Pakistan, Güney Afrika, Polonya, Macaristan, Brezilya ve İran gibi ülkelerde örgütsel anominin yüksek olduğu, yolsuzluğun, işsizliğin, eşitsizliğin az olduğu; Birleşik Krallık, Singapur, Kanada, Hollanda, Finlandiya,

Danimarka, İsviçre gibi gelişmiş ülkelerde örgütsel anominin az olduğunu bulgulamışlardır. Bu sonuçlar aslında bireylerde ve çalışanlarda anomik his ve davranışlara sebebiyet veren etik ilkelerin, kuralların, değerlerin, normların toplumlar açısından düşünüldüğünde, hem gelişmişliğin hem de uygarlığın belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda toplumlarda ve kurumlarda anominin varlığı ve düzeyinin tespit edilmesi hayati bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma sonucunda elde edilen örgütsel anomi ölçeğinin bu ihtiyacı karşılayacak olması toplumsal ve örgütsel sağlık ve yaşam açısından son derece önemlidir.

Yabancı alan yazın incelendiğinde anomik davranışlara ilişkin ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarının temel noktasının Srole'nin geliştirmiş olduğu ölçek olduğu görülür. Bu ölçek tek boyutlu ve sekiz maddeden oluşmakta olup çalışanların sadece psiko-sosyolojik algılarına odaklanmaktadır. Souza ve Ribas (2013) özel sektör ve kamuda çalışan 282 işçi üzerine yaptıkları örgütsel anomi ölçeği geliştirme çalışmasında tek boyut ve 16 maddeden oluşan .90 güvenilirlik oranına sahip bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçek, katılımcıların kuralsızlık ve adalet algılarına vurgu yapmaktadır. Teymoori vd. (2016) iki faktörlü ve 12 maddeden oluşan bir anomi ölçeği geliştirdikleri çalışmada birden fazla değişkeni içeren anomi kavramını ölçerken birden fazla boyuttan oluşan bir ölçek geliştirmenin daha güvenilir olduğu sonucuna ulaşmışlardır ve geliştirdikleri ölçek sosyal yapının ve liderliğin bozulmasına odaklanmıştır. Beşir ve Bala'nın (2019) 21 maddelik ölçekleri ise katılımcıların anlamsızlık, güvensizlik ve ahlaki düşüş algılarına vurgu yapmaktadır. Ayrıca Heydari vd. (2011), anomiyi üç faktör (güçsüzlük, anlamsızlık ve maddi beklenti); Yang (2015) iki faktör (anlamsızlık ve sinizm) olarak incelemişlerdir. Farklı örneklerde ve farklı sektörlerde yapılan bu çalışmaların ortak noktası insan ya da çalışan davranışının genellenebilir olduğudur. Bu farklı örneklem ve sektörlerde yapılan çalışmalar, iş yerinde kurallar etkisini yitiriyorsa, normlar etkili değilse, ahlaki bir düşüş yaşanıp bir ümitsizlik ortaya çıkıyorsa çalışanların olumsuz ve yıkıcı anomik davranışlar içine girebilmekte olduğu noktasında birleşmektedir. Bu bağlamda Türkiye örneğinde yapılan bu çalışmanın sonuçları iş yerinde anomik davranışların boyutlarının ve sebeplerinin tespitine önemli katkılar sağlayacaktır.

Geliştirilen ölçek yalnızca yeterli istatistiksel geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olmakla kalmaz, aynı zamanda geniş bir teorik desteğe de sahiptir. Bu anlamda ölçek kuralsızlık, normsuzluk, yöneticiye güven, umutsuzluk ve çaresizlik (sinizm) gibi farklı örgütsel değişkenlere vurgu yapmaktadır. Ölçeğin normsuzluk boyutu, Durkheim'in ifadesiyle hızlı toplumsal dönüşümlerin yaşandığı modern toplumlarda, toplum yaşamının yol açtığı amaçsızlık ve umutsuzluk duygusunun etkisi ile

mevcut kural ve düzenlemelerin bireylerce çok dikkate alınmaması ya da çıkarları doğrultusunda kullanılması süreçlerine vurgu yapar. Srole (1956), Elmore (1962), Tsahuridu, (2011) ve Bjarnason, (2009) da geliştirdikleri ölçeklerde benzer şekilde toplumdaki kuralsızlığı ve normsuzluğu ölçecek maddeler kullanmışlardır. Durkheim'e göre normlar bir toplum ya da grubun her türlü istikrarının önkoşuludur (Wickert, 2019). Bir iş yerinde normların varlığının ve etkisinin tespiti örgütün yaşaması ve sürdürülebilir bir kalite sağlanması açısından önemlidir. Ölçeğin anlamsızlık boyutu ise örgütsel ya da toplumsal anlamda genel kabul görmüş ulusal ve evrensel değerlerin, ahlaki kuralların ve etik hassasiyetlerin eskisi kadar bireyler ve çalışanlar üzerinde etkili olmadığı dayanağına vurgu yapar. Merton'a göre çalışma ve toplum hayatındaki değişimler toplum üzerinde etkisi olan din, ahlak, inanç ve değerlerin işlevselliğini kaybetmesine neden olur. Bu anlamda toplumda bozuk işlev üretilmesine sebep olunur ve aynı zamanda toplumlarda sapmalar meydana gelir (Wallace ve Wolf, 2012). Heydari vd., (2011) ile Yang, (2015)'in geliştirdikleri ölçeklerde de çalışanların anlamsızlık düzeyleri dikkate alınmıştır. Merton anlamsızlığın bireylerde geri çekilmeye yol açacağını vurgular (Wickert, 2019). Anominin kavramsallaşmasında büyük payı olan Merton'un bu görüşü bağlamında iş yerinde yaşanacak anlamsızlığın sorumluluktan kaçma, işten el çekme, işi savaçlama, günü kurtarma gibi geri çekilme davranışlarına yol açacağı söylenebilir. Bu açı işyerindeki normsuzluğun tespit edilmesinin önemini göstermektedir.

Durkheim'e göre anominin en önemli nedenlerinden biri de yöneticilere duyulan güvensizliktir. Yöneticilerin etik dışı, adaletsiz ve liyakatsiz davranışları, çözülemeyen sorunlarla ve karşılanamayan ihtiyaçlarla birleşince toplumda yönetsel bir güvensizlik oluşur (Johnson ve Duberley, 2010). Geliştirilen ölçme aracının üçüncü boyutu olan yönetsel güvensizlik boyutu Durkheim'in bu görüşünden yola çıkarak örgütlerde yönetsel anlamdaki güven olgusunu ölçmeye yardımcı olur. Alan yazındaki diğer anomi ölçeklerinde pek vurgulanmayan bu boyut geliştirilen ölçeğin diğer ölçeklere karşı ayırt edici bir özelliği olarak öne çıkmaktadır. Ölçeğin son boyutu ise örgütlerde yaşanan kuralsızlık, anlamsızlık ve güvensizlik bağlamında çalışanların örgütteki mevcuda ve geleceklerine dair algıladıkları umutsuzluk ve çaresizlik düzeyine odaklanmaktadır. Kılıç ve Toker (2020) ile Batmantaş ve Örüçü (2018) yaptıkları çalışmalarda yönetsel adaletin ve güvensizliğin çalışanlarda umutsuzluk ve çaresizlik gibi sinik davranışlara neden olduğunu bulmuşlardır. Heydari vd., (2011); Yang, (2015) ve Teymoori vd., (2016) gibi araştırmacılar, geliştirdikleri anomik algılar ölçeklerinde umutsuzluk ve çaresizlik kavramlarını içeren sinizm faktörüne vurgu yapmışlardır.

Çalışma sonucunda geliştirilen ölçek bir iş yerinde ya da organizasyonda sisteminin daha iyi çalışmasına katkıda bulunacak teorik bir alt yapıya sahip yeni bir paradigma sunmaktadır. Bu paradigmda 21. yüzyılda hızlı bir gelişim ve değişim ortamı içinde, belirsizlik ve kırılganlık ortamları olarak tanımlanan günümüzün VUCA çağında örgütlere ahlaki ve etik açıdan bir çağrı sunar. Bu çağrı anomi kavramının temellerine dayanarak iş yerinde etik kurallara, toplumsal ve ahlaki normlara uyarak güveni, motivasyonu ve devamlılığı sağlamaktır (Durkheim, 2016, Merton, 1965). Geliştirilen ölçek çalışanın tutum ve davranışlarının altını çizmekle kalmaz aynı zamanda çalışma ortamlarında şeffaf ve dürüst bir üretkenliğe ve kişilerarası ilişkilere yön ve düzen veren normatif ve ilişkisel oluşumda organizasyonun mevcut durumunu ve temel rolünü öne çıkarmayı amaçlamaktadır.

Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Önemi yerli alan yazında çok bilinmeyen ve çok az çalışma bulunan örgütsel anomi kavramının geliştirilen bu ölçekle birlikte yerli araştırmacılar tarafından daha çok çalışmada kullanılması önerilir.

2. Çalışma, kuramsal olarak Durkheim'in anomi teorisinin bileşenlerine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda anomi kavramına ilişkin farklı kuramsal görüşler üzerine oluşturulacak ölçme araçları kavrama ilişkin zengin bir paradigma sağlayabilir.

3. Bu çalışma Erzurum ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Farklı lokasyonlarda ve farklı sektörlerde kavrama ilişkin çalışmalar yapılması kavramın daha derinden anlaşılmasına yardımcı olabilir.

4. Arslan ve Yavuz (2019), çalışmalarındaki hedefe ulaşmak için “örgütsel adalet”, “örgütsel güven” ve “anomi” ölçeklerini kullanmışlardır. Geliştirilen “örgütsel anomi” ölçeğinin yukarıdaki çalışmada kullanılan üç ölçeğe de vurgu yapacak ölçme potansiyeli bulunmaktadır. Bu örnekten yola çıkarak bu tür örgütsel davranış değişkenleri üzerine çalışma yapacak araştırmacıların birden fazla ölçekle elde edilmesi hedeflenen verileri, geliştirilen ölçme aracı sayesinde tek ölçekle elde edilecek olması, araştırmacılara büyük bir zaman ve emek tasarrufu sağlayabilir. Bu anlamda araştırmacılara çeşitli örgütsel değişkenlere ilişkin yapacakları çalışmalarda “örgütsel anomi” ölçeğini kullanmaları önerilir.

5. Örgütsel anomi kavramının anlaşılması için diğer örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkilerinin incelenmesi daha sağlıklı ve verimli bir örgütsel yaşam oluşturmaya yardımcı olacaktır.

6. Baş döndürücü değişimlerle birlikte günümüzde iş yaşamını belki de en çok tehdit eden potansiyel; işte kuralsızlaşma, örgütü yok sayma, bireyselleşme ve menfaatçilikdir. Bunun için herhangi bir kurum ya da toplulukta bu kuralsızlaşma ve değerlerden uzaklaşmanın olup olmadığına veya ne düzeyde olduğunun tespiti uygulayıcı ve yöneticilere önemli veriler sağlayacaktır. Bu bağlamda bu geliştirilen ölçek bir kurumu yıkıma kadar götürecek anomik davranışları ve sebeplerini tespit edip önüne geçme imkânı sağlayabilir.

7. Her sektörden ve kademedeki örgüt yöneticisi ve uygulayıcılarına geliştirilen ölçme aracı yardımıyla kendi bünyelerindeki anominin incelenmesi ve anomik davranışların önlenmesi için tedbirlerin alınması önerilir.

A Scale Development Study: Reliability and Validity Study of the Organizational Anomie Scale

Mehmet Ali Yarım, Durdağı Akan, Serap Morkoç

Theoretical Framework

Anomie is a word originating from Greek., with “an” meaning absence/lack and nomos meaning rule (Zoghbi & Rodriguez, 2007). Anomie refers to the situation where the structure containing the previous rules has disappeared and the structure containing the new rules is not able to fully form due to the changes occurring in a society or a group (Mansfield, 2004). Individuals are said to face anomie when they fail to encounter sufficient moral constraints, namely when they have no clear understanding of what are appropriate and acceptable behaviors (Ritzer, 1992). The concept of anomie is a sociological concept that has appeared. This concept refers to the deterioration of social values, ethical rules, and social structure as well as the loss of social institutions’ functionality (Allport, 2016).

Anomie is the state of irregularity and normlessness in individual behaviors that occur when balance and integration are impaired (Edinsel, 2018; Swingewood, 1998). Anomie is basically considered to be a psychological state characterized with a tendency to be self-involved. In this respect, anomie evokes meanings such as reje-

@ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, karazeybekli@hotmail.com

ID 0000-0002-8168-8526

@ Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, kallender35@gmail.com

ID 0000-0002-5397-8470

@ Milli Eğitim Bakanlığı, serap2018@outlook.com

ID: 0000-0003-4009-7671

➔ Yarım, M. A., Akan, D. ve Morkoç S. (2021). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Örgütsel Anomi Ölçeği. İş Ahlakı Dergisi, 14(2), ss. 381-422

✎ Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2633
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

cting social norms, alienation, or feeling isolated from society. In line with this conceptualization, anomie is a state of indifference and self-concern that involves feeling life to be meaningless; it is a state where feelings of aimlessness and powerlessness are dominant (Martin, 2000; Kontry, 2005; Baumer, 2007; Bjarnason, 2009). In this context and according to theory, the ideas of interest, position, and concern are combined with a distrust in the leader and the deterioration of the social structure, pushing the individual into a phenomenon of normlessness and a lack of values.

The cultural goals found in Merton's (1994) theory of anomie consist of desire and longing. Tools also exist that individuals can legitimately use to achieve these goals. Distributing cultural norms is important for achieving cultural goals (Can, 2004).

In this context, the concept of anomie can be said to be an attitude based on normlessness and meaninglessness resulting from losing the effectiveness and meaning of the values and rules that emerge with societal changes. After this stage, distrust toward the administration gets added to the anomie process, and destructive consequences such as hopelessness, cynicism, and despair can ultimately occur in societies and individuals. The destructive process that will be seen in organizations as an important component of societies and in employees as the basic dynamics of organizations can deeply shake work life, organizational culture, and health as well as the functioning of societies. In this context, analyzing this phenomenon in depth in organizational life has extreme importance.

Objectives and Research Questions

The aim of this study is to determine the effectiveness of the criteria in order to develop a valid and reliable scale for determining teachers' perceptions toward the concept of organizational anomie among civil servants.

Methodology

Sample and Population

The data required to determine the factor structure of the Organizational Anomie Scale were obtained from administrators and teachers working in Erzurum Province's central districts of Aziziye, Palandöken, and Yakutiye during the 2020-2021 academic year. Exploratory and confirmatory factor analyses were carried out on separate sample groups through the pilot application of the scale. In any scale development study, having a sample size of 5 to 10 times the number of items is considered sufficient for the sample selection in the factor analyses (Bryman & Cramer, 2001, as cited in Seçer,

2015). The pilot application of the study was carried out with 83 participants, the main application for the validity and reliability study was conducted with 464 participants, and the confirmatory factor analysis study was conducted with 302 participants.

Measures and Data Analysis

A literature review of the concept of anomie was conducted prior to developing the attitude scale toward anomie. A question pool of 48 items was created as a result of the literature review of the local and foreign literature based on Durkheim and Merton's views on the concept of anomie. These questions were then sent to a group of eight experts in education management, language, and the field. Based on the experts' opinions, the content validity rate (CGO) and content validity index (CVI) were calculated.

After this stage, a pilot study was conducted over a group of 82 people for the clarity and precursor analysis. The obtained data were subjected to factor and sub-item analyses, and the validity and reliability of the pilot scale were calculated. As a result of these analyses, the draft scale was found to be highly valid and reliable in terms of the KMO and reliability values. As a result of the item analysis, the items were observed to have high rates of discrimination. As a result of the factor analysis, only the factor loading value for Item 23 was seen to be both insufficient and loaded onto more than one factor; thus, this item was excluded from the scale. After the results from the pilot application, the validity, reliability, exploratory, and confirmatory factor analyses were conducted for the draft scale consisting of 37 items.

Findings

In line with the opinions of the expert group, items 5, 16, 19, 20, 24, 30, 33, 38, 43 and 48 were removed from the scale. As a result of this process, 38 items remained in the revised version of the draft scale. The fact that the CGI value of the items obtained from the scale development study in line with the expert opinions is greater than the CVI value of the scale indicates that the developed scale was developed to ensure content validity (Ateş Çobanoğlu, 2013, Lawshe 1975). It can be said that the Organizational Anomie Scale developed in this context has content validity. After the scale was revised in line with expert opinions, it was applied and item analyzes were made with the data obtained. First of all, t-test analysis was performed to determine the discrimination and difficulty indexes of the items, and then the total correlation strength of the items was examined.

According to the t-test results between the upper and lower 27th percentiles, a significant difference was seen to exist among the scores for all items, with the

scores for each item being greater than the critical t-test value of 1.96. Having significant t-test results for the scale's items indicates the items on the scale to have high reliability (Büyüköztürk, 2015). In addition, the performed analyses found the total internal consistency (Cronbach's alpha) for all items to be .87. According to these results, the scale's items have been determined to have high measuring power and reliability.

Before determining the factor structure of the scale, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient and data regarding Bartlett's test of sphericity were examined. The KMO value was found to be .92, and the result from Bartlett's Test of Sphericity ($\chi^2 = 12,133.59$; $p = .000$) has been found to be meaningful. According to these values, the data from the sample were seen to be suitable for factor analysis.

According to the scree plot graph and its eigenvalues, it is seen that the draft scale consists of 4 factors. When the variance loads obtained from the exploratory factor analyzes and their explained variances are examined, the first dimension accounts for 21.05% of the total variance; second dimension, 18.13%; the third dimension explains 15.96% and the last dimension 9.46%. These four dimensions explain 64.59% of the total variance. As a result of the exploratory factor analysis, the first dimension of the scale consists of 9 items, the second dimension consists of 5 items, the third dimension consists of 6 items and the fourth dimension consists of 8 items. The scale consists of a total of 4 dimensions and 29 items.

The results from analyzing Cronbach's alpha of internal consistency show an $\alpha = .871$ for the dimension of meaninglessness, $\alpha = .689$ for the dimension of normlessness, $\alpha = .726$ for the dimension of administrative trust, and $\alpha = .895$ for the dimension of helplessness and hopelessness.

As a result of the confirmatory factor analysis, the following fit indices have been found: $\chi^2 / SD = 4.87$, $CFI = 0.91$, $NFI = .90$, $AGFI = .89$, $GFI = .90$, and $RMSEA = .079$.

Discussion and Implications

This developed scale is considered able to both fill the gap in the local literature and to create an explanation and awareness for many variables and processes that employees experience in organizational life. Based on Durkheim and Merton's views on the concept of anomie, a 48-item question pool had been created based on the results from the domestic and foreign literature review. As a result of the experts' opinions regarding the content validity of the scale, 10 items were remo-

ved from the pool and a pilot study was conducted with 83 participants to measure the intelligibility of the remaining 38 items and questions. As a result of the item analysis, the distinctiveness and intelligibility levels of the questions were seen to be appropriate, and the draft scale was applied to the main sample group.

The obtained data were first subjected to item analyses, with item-total correlations and lower-upper group t-test scores being examined. Item correlations being greater than .30 and the significance of t-test scores for the lower and upper 27th percentile groups showing the participants to have understood the questions correctly and the items to be appropriate for measuring the desired concept have supported the content validity.

Exploratory and confirmatory factor analyses (EFA and CFA) were also performed to determine the construct validity of the measurement tool. Prior to the EFA, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett values were checked to test whether the sample was adequate. The study determined the KMO value to be 0.96, the *p* value in the Bartlett test to be 0.00, and the anti-image *r* values to be between 0.55-0.95. These values have been accepted as proof showing the scale to be suitable for factor analysis. As a result of the 38-item EFA, Items 15 and 21 were found to have insufficient variance loads; Items 2, 7, 16, 17, 19, 23, and 27 were also excluded from the scale due to overlaps. In this context, a measurement tool consisting of 29 items and 4 factors was obtained as a result of EFA. The factor loads of the items in the scale range from .48 to .72. The four factors in the measurement tool explain 65% of the total variance measured in relation to organizational anomie.

As a result of the CFA analysis of the measurement tool, the fit indices were found to be within acceptable values. These results show the model to have great fit.

Cronbach's alpha values for the factors range between .69 and .90, and the composite reliability coefficient of the scale was calculated as .84. According to these results, the scale can be said to have a good level of reliability and to provide internal consistency.

As a result of this study, a valid and reliable scale has been developed for organizational anomie involving the dimensions of: 1) Normlessness, 2) Meaninglessness, 3) Administrative Trust, and 4) Hopelessness and Helplessness. The developed Organizational Anomie Scale is able to contribute and serve as a reference for researchers who want to work with different geographies, sample groups, and variables related to the concept of anomie.

Kaynakça | References

- Allport, G. W. (2016). *Önyargının doğası* (1. Basım) (N. Nirven, Çev.). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Kültür Yayınları.
- Altunışık R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Arslan Ö. ve Yavuz, E. (2019). Örgütsel adalet, örgütsel anomi ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Turkish Studies*, 14(2), 113-134. doi:10.7827/TurkishStudies.14792
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2019). Araştırma yaklaşımlarının seçimi. Ş. Aslan (Ed.). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri nicel, nitel ve karma tasarımlar için bir rehber*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ateş, A. (2013). Eğitimsel web sitesi bir de yeğleme. *Eğitim Teknolojileri Dergisi*, 4(1), 1-16.
- Ayre, C., & Scally A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86. doi: 10.1177/0748175613513808
- Bashir, H. & Bala, R. (2019). Development and validation of a scale to measure anomie of students. *Psychological Studies*, 64(1), 131-139. doi: 10.1371/journal.pone.0158370
- Batmantaş, H. ve Örucü, E. (2018). Örgütsel güven ile sinizm arasındaki ilişki: Bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (36), 199-214. doi: 10.30976/susead.399087
- Baumer, E. P. (2007). Untangling research puzzles in Merton's multilevel anomie theory. *Theoretical Criminology*, 11(1), 63-93. doi: 10.1177/1362480607072736
- Bjarnason, T. (2009). Anomie among european adolescents: Conceptual and empirical clarification of a multilevel sociological concept. *Sociological Forum*, 24(1), 135-61. doi:10.1111/j.1573-7861.2008.01089.x
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (15. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, Y. (2004). Durkheim ve Merton'un anomi kuramları bağlamında cemaatten cemiyete Türk toplumu. *Muhafazakâr Düşünce*, 1(2), 98-113.
- Cohen, D. V. (1995). Ethics and crime in business firms: Organizational culture and the impact of anomie, in F. Adler and W. S. Laufer (eds.), *The legacy of anomie theory* (Transaction, New Brunswick, NJ), pp. 183-206.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2. Baskı). New Jersey: Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Devellis, R. F. (2003). *Scale development theory and applications* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Durkheim, E. (2016). *Ahlak ve toplum* (D. Çenesiz, Çev.). İstanbul: Pinhan Yayınları.

- Edinsel, K. (2020). *Anomi*. [https://dusunbil.com/2020/01/anomi-nerede-ne zaman ve nasıl/ adresinden 03.03.2021 tarihinde erişilmiştir](https://dusunbil.com/2020/01/anomi-nerede-ne-zaman-ve-nasil-adresinden-03.03.2021-tarihinde-erisilmistir).
- Elmore, T. M. (1962). *The development of a scale to measure psychological anomie*. (Doctoral dissertation, Ohio State University, Columbus, Ohio, USA).
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE Publications Pvt Ltd.
- Formiga, N., Fleury, L.F., Fandino, A.M., & Souza, M.A. (2016). Empirical evidence of an organizational anomie the measure in Brazilian workers. *Revista De Psicologia*, 18(1), 134-149.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: McGraw-Hil.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update (10a ed.)*, Boston: Pearson.
- Gerber, J. J. & Macionis, L. M. (2010). *Sociology (7th Canadian ed.)*. Toronto: Pearson Canada.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellenmesi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Heydari, A., Davoudi, I., & Teymoori, A. (2011). Revising the assessment of feeling of anomie: Presenting a multidimensional scale. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30(1), 1086-1090. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.212
- Hwang, C., & Henry, L. (1990). Development and validation of the mathematics anxiety scale for children. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 23(3), 121-127. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01181
- Johnson, P. & Duberley, J. (2011). Anomie and culture management: Reappraising Durkheim. *Organization* 18(4) 563-584. doi:10.1177/1350508410392435
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Özgürlük ve anomie*. <https://Sarkac.Org/2020/01.12/> adresinden 02.12.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Karagöz, Y. (2017) *SPSS 23 ve amos bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Ankara: Nobel Akademik.
- Khine, M. S. (2013). *Application of structural equation modeling in educational research and practice*. Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers.
- Kılıç, S. ve Toker, K. (2010). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Yasar University*, 15 (58), 288-303.doi: 10.19168/jyasar.499909
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (S. Şen, Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Konty, M. (2005). Microanomie: The cognitive foundations of the relationship between anomie and deviance. *Criminology* 3(1)107-32.doi: 10.1111/j.0011-1348.2005.00004.x
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4) 563-575. doi:10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x
- Maciejewska, R. (2016). *Employee anomie in the organization*. *Annales Universitatis Mariae Curie Sklodowska, Lublin*, 41(2), 159-172. 02.02.2021 tarihinde <http://Journals.Umcs.Pl/Article/Viewfile/4653/4005> adresinden erişilmiştir.
- Mansfield, P. (2004). Anomie and disaster in corporate culture: The impact of mergers and acquisitions on the ethical climate of marketing organizations. *Marketing Management Journal*, 14(2), 88-99.

- Martin, K. D., Johnson, J. & Cullen, J. B. (2009). Organizational change, normative control deinstitutionalization, and corruption. *Business Ethics Quarterly*, 19(1), 105-130.
- Martin, R. (2000). Anomie, spirituality, and crime. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 16(1), 75-98. doi:10.1177/1043986200016001005
- Merton R. K. (1965) *Continuities in the theory of social structure and anomie*. Paris: Plon.
- Messner, S. F. (1988). Merton's "social structure and anomie": The road not taken. *Deviant Behavior*, 9(1), 33-55.
- Nowodzinski, P. (2015). Anomia strategiczna – próba konceptualizacji. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 39(4), 223-234. https://Wneiz.Pl/Nauka_Wneiz/Sip/Sip39-2015/Sip-39-T4-223.Pdf adresinden 23.02.2021 tarihinde erişildi.
- Özdamar, K. (1997). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir, E. (2015). Tarama yöntemi. Metin, M. (Ed.). *Kuramdan uygulamaya eğitim bilimlerinde bilimsel araştırma yöntemleri* (S. 77 – 97). Ankara: Pegem Akademi.
- Özmen, Ü. (2017). *Anomi hastalığı*. <https://www.Birgun.Net/Haber/Ahlaksizlik-Hastaligi-Anomi-194581> adresinden 10.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2008). *An introduction to applied multivariate analysis*. Taylor & Francis Group, LLC.
- Reicher, S., Haslam, S.A. & Hopkins N. (2005) Social identity and the dynamics of leadership: Leaders and followers as collaborative agents in the transformation of social reality. *The Leadership Quarterly*, 16 (4), 547-568. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.06.007
- Ritzer, G. (1992), *Sociological theory*. (3rd ed.). (Ü. Tatlıcan, Çev.). McGraw-Hill. [http://www.umit-tatlican.com/uploadsF/1/Emile-Durkheim-\(Ritzer,-1992\).pdf](http://www.umit-tatlican.com/uploadsF/1/Emile-Durkheim-(Ritzer,-1992).pdf) adresinden 21.02.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Rothstein B, & Eek D. (2009). Political corruption and social trust an experimental approach. *Rationality and Society*, 21(1), 81-112.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Skiba, M. , Smith, DR ve Marshall, KP. (2009). Applying Merton's theory of anomia to career disruptions. *Management Research News* , 32 (4), 392-404.
- Souza, M. A. & Ribas J., R. C. (2013). Anomia organizacional: Discussão conceitual e desenvolvimento de escala. *Revista Psicologia Argumento*, 31(75), 677-686. doi: 10.7213/psicol.argum.31.075.AO05
- Srole, L. (1956). Social integration and certain corollaries: An exploratory study. *American Sociological Review*, 21(6), 709-716. doi: 10.2307/2088422
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Swingewood, A. (1998). *A short history of sociological thought*. London: Mcmillian.
- Switzer, T. G. (2013). *Measuring normlessness in the workplace: A study of organizational anomie in the academic setting*. A Ph.D. Dissertation in Leadership and Change Program. Seattle, USA: Antioch University.
- Şimşek Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2010). *Using multivariate statistics*. (4th ed.). MA: Allyn and Bacon Inc.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Teymoori, A., Jetten, J., Bastian, B., Ariyanto, A., Autin, F., Ayub, N., Badea, C., Besta, T., Butera, F., Costa-Lopes, R., Cui, L., Fantini, C., Finchilescu, G., Gaertner, L., Gollwitzer, M., Gómez, Á., González, R., Hong, Y. Y., Jensen, D. H. & Wohl, M. (2016). Revisiting the measurement of anomie *Plos One*, 11(7), 35-49. doi: 10.1371/journal.pone.0158370
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu* (2. Baskı). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Tsahuridu, E. E. (2011). An exploration of factors affecting work anomia. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 297-305. doi: 10.1007/s10551-010-0655-2
- Wang J., & Wang X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using mplus: Methods and applications*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Wickert, C. (2019). *Anomie strain theories*. <https://soztheo.de/theories-of-crime/anomie-strain-theories/> adresinden 03.01.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Wolf, A. & Wallace, R. A. (2012). Çağdaş sosyoloji kuramları: *Klasik geleneğin genişletilmesi*. (3. Baskı). (L. Elburuz, M. R. Ayas, Çev.). Ankara: Doğubatı Yayınları.
- Yang, A. (2015). *Quantifying anomia: Development of a scale*. Master's thesis. College of Science and Mathematics. Fresno, USA: California State University.
- Yeşilyurt, S. Ve Çapraz, C. (2018). Ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılan kapsam geçerliği için bir yol haritası. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 251-264. doi: 10.17556/erziefd.297741
- Yılmaz, V. (2009). *LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi-I: Temel kavramlar, uygulamalar, programlama*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. 28-30 Eylül Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi. 16.01.2021 tarihinde <https://Yunus.Hacettepe.Edu.Tr/~Yurdugul/3/İndir/Pamukkalebildiri.Pdf> adresinden alınmıştır.
- Zahra, S. A., Priem, R. L., & Rasheed, A. (2005). The antecedents and consequences of top management fraud. *Journal of Management*, 31 (6), 803-827. doi: 10.1177/0149206305279598
- Zoghbi, P., & Gonzales, S. M. (2009). The role of anomia on the relationship between organisational justice perceptions and organisational citizenship online behaviours. *Journal of Information, Communication & Ethics in Society*, 7(1), 72-85.
- Zoghbi, P., & Rodriguez, T. E. (2007). Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (ocb): An empirical study among university administration and services personel. *Personnel Review*, 36(6), 843-866. doi: 10.1108/00483480710822391

Örgütsel Anomi Ölçeği

| Bu bölümde insanların çalışma yaşantıları ile ilgili bazı tutum ve davranışları yansıtan ifadeler bulunmaktadır. Bu tutum ve davranışların her birinin <u>sizin kendi</u> çalışma yaşantınızda ne derece yer aldığını belirtmenizi istiyoruz. Lütfen her bir ifadeyi değerlendirirken sağ tarafta bulunan “Kesinlikle katılmıyorum”dan “Kesinlikle katılıyorum”a doğru uzanan cevap seçeneklerinden <u>size</u> uygun olanını işaretleyiniz. | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Çalıştığım kurumda uyulması gereken net ahlaki kuralların olmadığını düşünüyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. Çalıştığım kurumda kişisel hırslar ve menfaat, yazılı ve yazısız kurallardan ve normlardan daha önemlidir. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3. Çalıştığım kurumda yazılı ve yazısız örgütsel ve toplumsal kuralların eskisi kadar etkili olmadığını düşünüyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4. Çalıştığım kurumda saygının, insan ilişkilerinin ve örgüt maneviyatının etkili olmadığını düşünüyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. Çalıştığım kurumda bireyler normlar, kurallar ve örgüt kültüründen ziyade günü kurtarmayı düşünürler. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. Çalıştığım kurumda çoğu zaman kime güvenebileceğimi bilmiyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. Çalıştığım kurumda çalışanlar çok çabuk tutum ve davranış değiştirebilmektedir. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8. Çalışma hayatında eksik ve yanlış olan çok şey var. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9. Çalıştığım kurumda insanların konum ve menfaat sağlamak için inanmadıkları ve istemedikleri uygulamaları bile yapabileceklerini düşünüyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10. Çalıştığım kurumda çalışanların ödül ve çıkar için inandıkları değerlerden kolaylıkla vazgeçebileceğini düşünüyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11. Çalıştığım kurumda etik, ahlaki, evrensel ve yerel değerlerin eskisi kadar önemsenmediğini düşünüyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12. Çalıştığım kurumda çalışanların çok rahat yalan söyleyebileceklerini düşünüyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13. Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerine gelen kurallara uyarlar. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14. Çalıştığım kurumda dürüstlüğün her zaman işe yaramadığını düşünüyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 15. Çalıştığım kurumda yapılan işlerin doğru olup olmadığını düşünüyorum. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 16. Çalıştığım kurumda hedefler ve beklentiler net değildir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Çalıştığım kurumda yönetsel adaletin ve liyakatin olmadığını düşünüyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Çalıştığım kurumda kaynaklar ve yasal güç meşru kullanılmaz. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Çalıştığım kurumda etkili bir mali ve personel yönetimi olmadığını düşünüyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Çalıştığım kurumun misyon ve vizyonu ile kurumdaki politika ve uygulamalar tutarlıdır. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Çalıştığım kurumda çalışanların hak ettiklerini ve çalıştıklarının karşılığını aldıklarını düşünüyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Çalıştığım kurumda kariyer imkanlarının adil olmadığını düşünüyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Çalıştığım kurumda ne yapacağımı tam anlamıyla bilmiyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Çalıştığım kurumda geleceğim konusunda çok kaygılıyım. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Çalıştığım kurumda işler gün geçtikçe kötüye gidiyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Çalıştığım kurumda kendimi yalnız ve çaresiz hissediyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Gün geçtikçe mesleğime karşı olan tutkum ve bağlılığım azalıyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Çalıştığım kurumda kendimi geliştirmekten vazgeçtim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. Gelecekte nerede olduğumu ve nasıl başarılı olacağımı bilemiyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Ölçek boyutları:

Normsuzluk ifadeleri: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

Anlamsızlık ifadeleri: 11,12,13,14,15

Yönetsel Güvensizlik ifadeleri: 16,17,18,19,20,21

Umutsuzluk ve Çaresizlik ifadeleri: 22,23,24,25,26,27,28,29

Puanlama: Ölçekteki cevap seçenekleri “Kesinlikle Katılmıyorum”dan (1) “Kesinlikle Katılıyorum”a (5) uzanan altı basamaktan oluşmaktadır. Ölçekteki toplam puanların artması iş yerinde örgütsel anominin artışını göstermektedir. Ölçekte 20 ile 21. maddeler ters kodlanmıştır.

Halim Güner ve A. Faruk Levent, *Etik ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Akademik Özgürlük,*

Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, Haziran, 2020, viii+302 s.
ISBN: 978-625-402-229-6

Değerlendiren: Aylin Kirişçi Sarıkaya

Yükseköğretim ile ilgili birçok tartışmada gündeme gelen konulardan birisi de hiç kuşkusuz akademik özgürlüktür. Akademik özgürlük, yükseköğretimin merkezî bir değeridir ve akademik çalışmaları bütün yönleriyle etkilemektedir (Altbach, 2001). Yükseköğretim tarihi boyunca zaman içinde çeşitli esnetme ve daraltmalara maruz kalmış akademik özgürlük; hâlâ çekinilerek bahsedilen ve henüz çözüme ulaşmamış, yıllanmış bir konu olarak karşımızda durmaktadır. Akademik özgürlük ile ilgili yabancı dilde yazılmış birçok kitap olmasına karşın Türkçe yazılmış kitapların az sayıda olması dikkat çekicidir. Bu konuda Türkçe olarak yayınlanmış kitaplardan biri, Dr. Öğr. Üyesi Halim Güner ve Doç. Dr. A. Faruk Levent tarafından kaleme alınmış olan *Etik ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Akademik Özgürlük* kitabıdır.

Yedi farklı bölümden oluşan bu kitabın içeriği incelendiğinde, akademik özgürlük konusunun çok geniş bir çerçevede ele alındığı görülmektedir. Yükseköğretim ile ilgili kapsamlı bir girişten sonra akademik özgürlüğün tarihsel süreci Avrupa, Amerika ve Türkiye bağlamında akıcı bir dil ile sunulmaktadır. Bu tarihsel arka planın haricinde kitabı okumak isteyen pek çok kişinin merak edeceği üzere, üzerinde görüş birliğine varılmış tek bir tanımı olmayan akademik özgürlük kavramının ta-

@ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, aylinkiriseci@gmail.com

0000-0001-7443-8433

Kirişçi Sarıkaya, A. (2021). *Etik ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Akademik Özgürlük* [Halim Güner ve A. Faruk Levent'in *Etik ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Akademik Özgürlük* kitabının değerlendirme yazısı]. *İş Ahlakı Dergisi*, 14 (2), ss. 422-426

Kitap Değerlendirme

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2760
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

Başvuru : 09.05.2021
Revizyon : 16.06.2021
Kabul : 26.06.2021
Basım : 11.2021

nımı; iş güvencesi ile ilişkisi, hukuksal olarak bir hak olup olmaması ve üniversite özerkliği ile bağlantısı detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Tasarımı açısından roman boyutunda ve saman rengi sayfalara basılmış olan bu kitap, ders kitabı boyutlarından sıyrılarak okuyucuları ayrıca cezbetmektedir.

Akademik özgürlük, üniversite özerkliği ile yakın ilişkilidir hatta pek çok çalışmada üniversite özerkliğinin akademik özgürlüğün dayanağı ve ayrılmaz parçası olduğu belirtilmektedir (Çetin, 1999; Gedikoğlu, 2013; Günay, 2004). Ancak yazarlara göre akademik özgürlük ve üniversite özerkliği, birbirlerini tamamlayan iki unsur olsa da kurumsal özerkliğin her zaman bireysel akademik özgürlüğü garantilediği veya kolaylaştırdığı söylenemez. Bu sebeple akademik özgürlük ve üniversite özerkliği ayrı olarak ele alınmalıdır. İçerikte dikkati çeken diğer noktalar; akademik özgürlüğe yönelik dünya genelinde görülmüş davalar ile ilgili bir bölümün olması, Türkiye'deki akademik özgürlüğün güncel durumunun incelenmiş olması ve kitabın sonuç kısmının bu güncel durumu ortaya koyan özgün bulgular içermesi olarak sıralanabilir. Genel olarak değerlendirildiğinde bu kitabın, uluslararası bağlamdan yola çıkarak Türkiye özeline odaklanan bir içeriği bulunmaktadır. Bu yönüyle kitap, akademik özgürlük konusuyla ilgili Türkçe olarak yayınlanmış temel ve özgün eserlerden biri olabilecek niteliktedir.

Kitabın giriş kısmında akademik özgürlük; insan hakkından ve özgürlüğünden başlanarak ele alınmış, Volter ve Mills gibi bilim insanlarının görüşlerinden alıntılara yer verilmiş, akabinde eski YÖK Başkanı Çetinsaya'nın hazırladığı "Özgürlük Bildirgesi" incelenerek konuya kısa ama çarpıcı bir başlangıç yapılmıştır. Kitabın birinci bölümünde "Yükseköğretim Sisteminin Yapısı" başlığı altında yükseköğretim sisteminin yönetim, finansman, kalite-kontrol ve özerklik yönleri; ikinci bölümde ise "Yabancı Ülkelerde Yükseköğretim Sistemi" başlığı altında dokuz farklı ülkenin yükseköğretim sistemi incelenmiştir. Yükseköğretim sistemleri ağırlıklı bir konu yapısı olan bu bölümün kitaba dahil edilmesi ve akademik özgürlük olgusuna detaylı olarak değinmeden önce verilmesi okuyucuların kafasında temel oluşturması ve genel yapıyı ana hatları ile çizmesi açısından yerinde bulunmaktadır. Ayrıca söz konusu birinci ve ikinci bölümdeki içeriklerde kitabın ana sorunsalı olan akademik özgürlük ve özerklik olgusuna yer yer değinilerek bu bölümler temel bağlamdan koparılmamıştır. Bu iki bölümde ayrıca farklı yükseköğretim sistemlerinin güçlü sistemlere evrilmesi yolcuğuna da dikkat çekilmeye çalışıldığı görülmektedir.

İlk iki bölümde yükseköğretim sistemi içindeki önemi açısından değinilen akademik özgürlük kavramı, "Akademik Özgürlük" başlıklı üçüncü bölümde konunun tam odağında ele alınmaktadır. Bu bölümde akademik özgürlük; ulusal ve ulusla-

rarası bazı derneklerin kararlarında, yabancı ve ulusal bazı üniversitelerin internet sayfalarında, 1940 Deklarasyonu'nda, Avrupa Birliği komisyon kararlarında taranmış ve bu belgelerde ne sıklıkta, nasıl ve neden yer verildiğinden bahsedilmiştir. Akademik özgürlüğün kapsamı; yönetmelik, üniversite kararları ve yasalarda yer aldığı şekli ile tartışılmıştır. Bunun yanında bu bölümde, akademik özgürlüğün iş güvencesi ve üniversite özerkliği ile ilişkisi incelenerek akademik özgürlüğün bir hak olup olmadığı sorusuna cevap aranmıştır.

Akademik özgürlük kavramı ve bu kavram ile bağlantılı kavramların kapsamlı olarak tartışılmasından sonra dördüncü bölüm olan "Akademik Özgürlüğün Tarihsel Gelişimi" ele alınmaktadır. Bu bölümde, akademik özgürlüğün Avrupa ve Amerika'daki tarihsel gelişimi incelenmiştir. Avrupa'da Orta Çağ Hristiyanlık döneminden başlanarak, Avrupa'nın ilk üniversiteleri olan Bologna ve Paris Üniversitelerindeki akademik özgürlük konusu, Humboldt Dönemi ve yirminci yüzyıl ile günümüze kadar uzanan süreçteki gelişimi akıcı bir dil ile anlatılmıştır. Benzer şekilde Amerika'daki akademik özgürlüğün tarihsel gelişimi, Amerikan Kolonileri Dönemi'nden başlanarak ele alınmış, Amerikan Profesörler Birliğinin uğraşları, Birinci Dünya Savaşı, 1940 Deklarasyonu ve McCarthy Dönemi başlıkları ile okuyucuya sunulmuştur. Ayrıca bu bölümde akademik özgürlüğün Amerika'da geçirdiği zorlu süreçleri detaylı bir şekilde okuyucuya aktarılmıştır.

Akademik özgürlüğün yasal dayanaklarının olup olmadığı, ifade özgürlüğü altında akademik özgürlüğün benimsenmesinin anlamının ne olduğu, mahkemelerin akademik özgürlük ile ilgili bir davada hangi dayanaklara göre karar aldıkları gibi merak uyandıran konular, beşinci bölüm olan "Akademik Özgürlüğün Yasal Yönleri" başlığıyla ele alınmıştır. Bu bölümde, pek çok ülkede akademik özgürlüğün anayasada yer almakta olan ifade özgürlüğünün altında değerlendirildiği ve akademik özgürlük ile ilgili dava kararlarında ise bir uyumun ve ortak kararlılığın bulunmadığı belirtilmektedir. Akademik özgürlüğü yasal güvenceler ile temellendiren ülkelere örnek olarak ise Almanya ve Finlandiya gösterilebilir (Karran, 2007). Bu bölümündeki tartışmayı güçlü kılan en önemli özellik, akademik özgürlüğe yönelik davalara ayrıntılı bir şekilde yer verilmiş olmasıdır. Akademik özgürlüğün mahkemelerdeki gelişim sürecini gözler önüne sermesi açısından bölümün alandaki ilk ve tek yazılı kaynak olduğu söylenebilir. Kitapta yer alan davaların birçoğunun Amerika'dan dava örnekleri olduğu dikkat çekmektedir.

Akademik özgürlüğe farklı pencerelerden bakan ve daha çok uluslararası bir bakış sunan bu ilk beş bölüm sonrasında altıncı bölümde Türkiye'deki akademik özgürlük olgusu incelenmiştir. Bu bölümde, tarihsel bir arka plan analizinden sonra

günümüzdeki akademik özgürlük durumuna yer verilmiştir. Darülfünun-ı Osmani Nizamnamesi'ndeki bilimsel özerklikten başlanarak 1933 Üniversite Reformu'ndaki durum, 1946 yılında çıkarılan 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu ve 1973 yılında çıkarılan 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu ve 1980 Askerî Darbesi'nin akademik özgürlüğe etkisi ele alınmıştır. Yükseköğretim sistemimizin geçirdiği badireler, gelişmeler ve durulumalar analitik bir bakış açısı ile kaleme alınmıştır. 1981'de Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) kurulmasından günümüze kadarki dönemde akademik özgürlük olgusu, ikinci hâlinde incelenmiştir. YÖK'ün neredeyse bütün raporları, sempozyumlar, gazetelerde çıkan akademik özgürlük haberleri "Türkiye'de Akademik Özgürlüğün Günümüzdeki Durumu" başlığı altında okuyucuyla paylaşılmıştır.

Son bölüm olan yedinci bölümde bu konuda yazılan doktora tezinin sonuç kısmına yer verilmiştir. Türkiye'deki akademik özgürlüğe ilişkin yapılan araştırmanın bulgularını içeren bu bölüm, ilginç sonuçlar barındırmaktadır. Türkiye'deki akademik özgürlük sorununun sadece dış kaynaklı bir durum olmadığı, akademik camianın yozlaşması ile de ilintili olduğu çarpıcı bir şekilde ortaya konmuştur. Bunun dışında sistem-devlet yapısından kaynaklı sorunlar, YÖK'ten kaynaklı sorunlar, üniversitenin işleyişinden ve üniversite yönetiminden kaynaklı sorunlar da akademik özgürlüğü etkileyen etmenler olarak sıralanmıştır.

Genel olarak akademik özgürlüğe yönelik ilgi uyandıran ve sunduğu sadece teorik değil aynı zamanda veriye ve örnek olaylara dayalı bilgiler ile okuyucuyu doyuran *Etik ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Akademik Özgürlük* kitabının titiz ve detaylı bir çalışma olduğu söylenebilir. Kitabın yazarları, bilimsel ve nesnel bir üslup ile akademik özgürlük ve bununla ilişkili kavramları ele alarak, Türkiye'deki akademik özgürlük olgusunu okuyucuyla paylaşmaktadır. Bunun yanında yazarların hemen hemen her bölüm sonrasında kısa da olsa o bölümün genel değerlendirmesini yapması kitaba ayrı bir bakış açısı kazandırmaktadır. Kitabın sonunda yer alan "Genel Sonuç" başlıklı kısımda ise yazarların elde ettikleri araştırma bulguları hakkındaki genel değerlendirmelerine ve yorumlarına yer verilmemiştir. Bu sebeple "Sonuç" bölümünün diğer bölümlere nazaran kısıtlı kaldığı görülmektedir.

Bilimsel bir bakış açısı ile ele alınmış olan bu kitabın, gerek akademik özgürlük konusunda çalışmakta olan araştırmacıların gerek yükseköğretim sistemi içinde yer alan akademisyenlerin gerek akademik özgürlüğü merak eden genel okuyucu kitlesinin ilgi duyabileceği ve keyifle okuyabileceği değerli bir kaynak eser olduğu söylenebilir.

Kaynakça | References

- Altbach, P. G. (2001). Academic freedom: International realities and challenges. *Higher Education*, 41, 205-219.
- Çetin, H. (1999). Akademik özgürlük. *Eğitim ve Bilim*, 23 (112), 52-56.
- Gedikoğlu, T. (2013). Yükseköğretimde akademik özgürlük. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3 (3), 179-183.
- Günay, D. (2004). Üniversitenin neliği, akademik özgürlük ve üniversite özerkliği. *International Congress on Higher Education Bildiriler Kitabı* içinde (1-15). İstanbul.
- Karran, T. (2007). Academic freedom in Europe: A preliminary comparative analysis. *Higher Education Policy*, 20 (3), 289-313.