T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

GİRİŞİMCİLİK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BİLGİ PAYLAŞIMININ İŞYERİNDEKİ ETİK DIŞI (OLUMSUZ) DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

TÜRKAY BEŞTEPE

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ İLKNUR TAŞTAN BOZ

EDİRNE 2020

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

.....Girişimcilik..... ANABİLİM DALI

....Girişimcilik.....PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

...Türkay..BEŞTEPE..... tarafından hazırlanan Bilgi Paylaşımının...İşyerindeki...Etik.Dışı.(Olumsuz)..Davranışlar...Üzerindeki Etkisi Konulu **Yüksek Lisans** tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 19-6 maddeleri uyarınca ...23..Ocak...2020.. günü saat .....14:00..... 'da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin *....Kabul.....Edilmesine..... **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Prof. Dr. A. Sinan ÜNSAR	Kabul Edilmesine	
Dr. İnan Oğuz BÜYÜKBAŞ	Kabul Edilmesine	
Dr.Öğ.Üy. İlknur TAŞTAN	Kabul Edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK ANABİLİM DALI
DOĞRULUK BEYANI

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında, tüm verilerin bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini, kullanılan verilerde tahrifat yapılmadığını, tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını, kullanılan tüm literatür bilgilerinin bilimsel normlara uygun bir şekilde kaynak gösterilerek ilgili tezde yer aldığını ve bu tezin tamamı ya da herhangi bir bölümünün daha önceden Trakya Üniversitesi ya da farklı bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

23/ 01 / 2020

Türkay BEŞTEPE



Tez adı: Bilgi Paylaşımının İşyerindeki Etik Dışı (Olumsuz) Davranışlar Üzerindeki Etkisi

Hazırlayan: Türkay BEŞTEPE

ÖZET

Günümüz işletmeleri açısından en önemli kaynaklardan biri bilgidir. Bunun yanında işletmedeki tüm birimler arasında bilginin transfer edilmesi olarak ifade edilen bilgi paylaşımı, hedeflerin gerçekleştirilmesi ve rekabet gücünün artırılması amacıyla stratejik bir güç olarak görülmektedir. İşletmelerde bilgi paylaşımı çeşitli engeller nedeniyle farklı düzeylerde gerçekleşmektedir.

Etik dışı davranışlar üzerine yapılan araştırmaların ve çalışmaların önemi her geçen gün artmaktadır. Etik dışı davranışların görüldüğü bir işyerinde birçok sorun ortaya çıktığı gözlenmektedir. Etik dışı sorunların ortaya çıkması beraberinde işletmenin güven kaybetmesine, problemler karşısında çözüm üretme gücünün azalmasına, çalışanların birbirine karşı güvenini zedelemesine yol açmaktadır. İş etiği kurallarına uygun hareket eden işletmelerinde ise etik dışı davranışlar daha az gözlemlenerek işletmenin verimliliği ve etkinliği artmaktadır.

Bu çalışma Edirne ilinde özel sektörde çalışan 244 idari personel üzerinde bilgi paylaşımının etik dışı davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda faktör analizleri, güvenilirlik analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmanın en temel bulguları arasında örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı ile dürüst olmama, kötü ilişkiler, eşitsizlik gibi etik dışı davranışların boyutları arasında negatif anlamlı ilişkiler görülmüştür. Bilgi paylaşımı açık olarak yapıldığında ise etik dışı davranış boyutlarından kural dışılık ile arasında negatif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Genel olarak bakıldığında işletmeler bilgi paylaşımı düzeylerini artırarak etik dışı davranışların azaltılmasını sağlama açısından önemli katkılar sağlanabileceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi, Bilgi Paylaşımı, Etik, Etik Dışı Davranışlar

Title of The Thesis: The Effect of Knowledge Sharing on Unethical Behavior in the Workplace

Prepared By: Türkay BEŞTEPE

ABSTRACT

One of the most important sources for today's businesses is knowledge. In addition, knowledge sharing, which is referred to as transfer of information between all units in the enterprise, is seen as a strategic force in order to achieve the objectives and increase the competitiveness. Knowledge sharing takes place at different levels due to various barriers.

The importance of research and studies on unethical behaviors is increasing day by day. Many problems arise in a workplace where unethical behaviors occur. The emergence of unethical problems leads to the loss of trust of the enterprise, the decrease in the power to produce solutions against the problems, and the loss of trust of employees towards each other. In enterprises that comply with the rules of business ethics, unethical behaviors are observed less and the efficiency and efficiency of the business increases.

In this study, the purpose of this study was to determine the effect of knowledge sharing on unethical behaviors on 244 administrative staff working in private sector in Edirne. For the purpose of the research, factor analysis, reliability analysis, correlation and regression analyzes were performed. Among the most important findings of the research, there are negative and significant relationships between the implicit and organizational knowledge sharing and the dimensions of unethical behaviors such as dishonesty, bad relationships and inequality. When knowledge sharing was made explicitly, negative significant relationships were found between unethical behavior dimensions and unlawfulness. In general, it can be said that important contributions can be made in terms of reducing unethical behaviors by increasing the level of knowledge sharing.

Key Words: Knowledge, Knowledge Sharing, Ethic, Unethical Behaviors

ÖN SÖZ

Bilgi Paylaşımının İşyerindeki Etik Dışı (Olumsuz) Davranışlar Üzerindeki Etkisi konulu tez çalışmamı bilgi paylaşımının özel sektörde görev yapan idari personeller üzerinde etik dışı davranışlar açısından etkisini tespit etmek amacıyla hazırladım. Bu çalışma bilgi paylaşımının ve etik dışı davranışların örgütler açısından ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Bu tezin hazırlanmasında her aşamada yanımda olan, beni yönlendiren ve yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım ve değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi İlknur TAŞTAN BOZ'a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Ayrıca her daim beni motive eden ve manevi desteğini esirgemeyen Cansu ÜRER'e ve dostlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak eğitim hayatım boyunca yanımda olan ve beni bugünlere getiren canım annem Nermin BEŞTEPE ve sevgili babam Yavuz BEŞTEPE'ye desteklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **I**
ABSTRACT ..... **II**
ÖN SÖZ ..... **III**
İÇİNDEKİLER ..... **IV**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **VII**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **VIII**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **IX**
GİRİŞ **1**
BİRİNCİ BÖLÜM **3**
1. BİLGİ PAYLAŞIMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE **3**
1.1. Bilgi Kavramı 3
1.2. Bilgi ile İlgili Kavramlar ve Aralarındaki İlişkiler 4
1.2.1. Veri Kavramı 4
1.2.2. Enformasyon Kavramı 5
1.2.3. Veri ve Enformasyonun Bilgiyle İlişkisi 5
1.3. Bilgi Paylaşımı 6
1.2.2. Bilgi Paylaşımı Çeşitleri 7
1.2.2.1. Açık Bilgi Paylaşımı 7
1.2.2.2. Örtülü Bilgi Paylaşımı 8
1.2.3. Bilgi Paylaşımını Etkileyen Unsurlar 9
1.2.3.1. Örgüt Kültürü 9
1.2.3.2. İşletmede İletişim 11
1.2.3.3. Teknoloji Kullanımı 11
1.2.3.4. Yönetici Ve Lider 12
1.2.3.5. Örgüt Yapısı 12
1.2.4. Bilgi Paylaşımında Karşılaşılan Engeller 13
1.2.5. Bilgi Paylaşımını Arttırmanın Yolları 15
1.2.5.1. Bilgi Paylaşım Kanallarının Geliştirilmesi 15
1.2.5.2. Teknolojiden Faydalanılması 15
1.2.5.3. Ödüllendirme 16

1.2.5.4. Tepe Yönetimin Desteği 17
1.2.4.5. Bilgi Paylaşım İkliminin Oluşturulması 17
1.2.6. Bilgi Paylaşımının İşletme Açısından Yararları 19
1.3.Bilgi Yönetimi 19
1.3.1.Bilgi Yönetiminin Amacı, Özellikleri ve Faydaları 21
1.3.2.Bilgi Yönetim Süreci 24
İKİNCİ BÖLÜM 28
2. İŞYERİNDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR 28
2.1. Etik Kavramı 28
2.2. Etik Türleri 29
2.2.1. Betimleyici Etik 29
2.2.2. Normatif Etik 30
2.2.3. Meta Etik 30
2.3. İş Etiği Kavramı 30
2.4. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi 31
2.4.1. Dünya'da İş Etiği 32
2.4.2. Türkiye'de İş Etiği 33
2.5. Etik Dışı Davranışları Etkileyen Etmenler 34
2.5.1. Bireye Yönelik Etmenler 34
2.5.1.1.Bireyin Ahlaki Gelişim Seviyesi 34
2.5.1.2. Kişinin Demografik Özellikleri 35
2.5.1.3. Kişinin Pozisyonu ve Kıdemi 37
2.5.1.4. Kişinin Tecrübe, Değer ve Öncelikleri 37
2.5.2. Örgüte Yönelik Etmenler 38
2.6. Etik Dışı Davranış Çeşitleri 40
2.6.1. Mobbing (Psikolojik Taciz) 40
2.6.2. Cinsel Taciz 42
2.6.3. Ayrımcılık 43
2.6.4. Mahremiyet Hakkının İhlali 44
2.6.5. Dedikodu 45
2.6.6. Rüşvet 45

2.7. Etik Dışı Davranışların Etkileri 46
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 48
3. BİLGİ PAYLAŞIMININ İŞYERİNDEKİ ETİK DIŞI (OLUMSUZ) DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 48
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 48
3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler 48
3.2.Araştırmanın Yöntemi 49
3.3.Araştırmanın Veri Toplama Araçları 50
3.4. Araştırmanın Bulguları 50
3.4.1. Demografik Özellikleri İlişkin Bulgular 51
3.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 52
3.4.2.1. Bilgi Paylaşımı Faktör Analizi 52
3.4.2.2. Bilgi Paylaşımı Güvenilirlik Analizi 53
3.4.2.3. Etik Dışı Davranışlar Faktör Analizi 53
3.4.2.4. Etik Dışı Davranışlar Güvenilirlik Analizi 54
3.4.3. Güncellenmiş Araştırma Modeli ve Hipotezleri 55
3.4.4. Korelasyon Analizi Sonuçları 57
3.4.5. Regresyon Analizleri 58
3.4.6. Demografik Özelliklere Göre Farklılıklar 60
3.4.6.1. Demografik Özelliklere Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar 60
3.4.6.2. Demografik Özelliklere Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar 62
SONUÇ VE ÖNERİLER 66
KAYNAKÇA 69
EKLER 79

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo-1: İşletmelerde Kültürel Sürtüşmeler ve Çözüm Seçenekleri..... 10
Tablo-2: Bilgi Paylaşımında Karşılaşılan Engeller..... 14
Tablo-3: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Özellikleri..... 51
Tablo-4: Bilgi Paylaşımı Faktör Analizi Şeması..... 52
Tablo-5: Bilgi Paylaşımı Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı..... 53
Tablo-6: Etik Dışı Davranışlar Faktör Analizi Şeması..... 54
Tablo-7: Etik Dışı Davranışlar Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı..... 55
Tablo-8: Korelasyon Analizi..... 57
Tablo-9: Bilgi Paylaşımının Dürüst Olmamaya Etkisi..... 58
Tablo-10: Bilgi Paylaşımının Kötü İlişkilere Etkisi..... 59
Tablo-11: Bilgi Paylaşımının Görevin Kötüye Kullanımına Etkisi..... 59
Tablo-12: Bilgi Paylaşımının Eşitsizliğe Etkisi..... 60
Tablo-13: Cinsiyete Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar..... 61
Tablo-14: Medeni Duruma Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar..... 61
Tablo-15: Yöneticilik Durumuna Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar..... 61
Tablo-16: Yaş Gruplarına Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar..... 62
Tablo-17: Cinsiyete Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar..... 62
Tablo-18: Medeni duruma göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar..... 63
Tablo-19: Yöneticilik Durumuna Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar 63
Tablo-20: Yaş Gruplarına Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar..... 64
Tablo-21: Eğitim Durumuna Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar..... 64
Tablo-22: Hipotez Dağılım Tablosu..... 65

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1: Bilgi, Enformasyon ve Verinin Hiyerarşik Yapısı 6
Şekil-2: Bilgi Yönetimi Süreci 26
Şekil-3: Araştırma Modeli 48
Şekil-4: Güncellenmiş Araştırma Modeli 56

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

çev. : Çeviren

ed. : Editör

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin istatistiği

TDK : Türk Dil Kurumu

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

GİRİŞ

Sürekli olarak gelişen ve değişen dünyada her geçen gün bilgi artışı yaşanmaktadır. Hem bireyler hem de işletmeler, bilgi artışının yaşanmasıyla birlikte iş yapma sistemlerini buna göre şekillendirmektedirler. Globalleşme sonucu piyasada çok fazla sayıda oluşan rakiplerle, rekabet üstünlüğü sağlamak için işletmeler en değerli varlığı olan bilgiyi kullanmaktadır. İşletmeler sahip olduğu bilgiyle piyasa ihtiyaçlarına hızla cevap verir ve piyasada sürekliliğini sağlamaktadır. Gelişen bilgi teknolojileri sayesinde işletme içi ve dışında bilgi hızla paylaşılarak verimlilik ve etkinlik artmaktadır.

Etik kişilerin; davranışlarına, kararlarına ve ilişkilerine yön veren bir kavramdır. Toplumda neyin doğru neyin yanlış olduğuna ve bireylerin nasıl davranış sergilemesi gerektiğini etkilemektedir. Etik kavramı, ilk filozoflar tarafından tartışılmış ve günümüzde hala geçerliliğini korumaktadır. 1970'li yıllardan başlayarak süregelen etiğin bir alt konusu olan iş etiği kavramı ise, çalışma yaşamındaki doğru ve yanlış olguların ayırt edilebilmesi açısından işletmelerde yaşanan ya da yaşanabilecek olan çeşitli olayların önüne geçilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu yönüyle işletmeler, iş etiğini en üst kademeden en alt kademede bulunan çalışanlara kadar benimseyerek bir örgüt kültürü haline getirmelidir.

Bilgi Paylaşımının İşyerindeki Etik Dışı (Olumsuz) Davranışlar Üzerindeki Etkisi isimli bu çalışmanın amacı Edirne ilinde özel sektörde görev yapan 244 idari personel üzerinde uygulanan anket yöntemiyle elde edilen veriler doğrultusunda bilgi paylaşımının etik dışı davranışlara etkisini belirlemektir. Çalışma 3 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde bilgi ve ilişkili kavramların tanımı yapılmış, bilgi paylaşımı ve çeşitleri, bilgi paylaşımını etkileyen unsurlar ve bilgi paylaşımında karşılaşılan engellerden bahsedilmiş, bilgi yönetimi, bilgi yönetim süreci, amacı, özellikleri ve faydalarına değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde etik ve iş etiği kavramının tanımı yapılmış, etik türlerinden bahsedilmiş, etiğin tarihsel gelişimi incelenmiş ve işyerinde karşılaşılan etik dışı davranışlara değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın yöntemi, araştırma ile ilgili veri toplama yöntemi, veri toplama araçları, bulgular, sonuç ve öneriler yer almaktadır. Son olarak sonuç kısmında literatür özetlenerek araştırma bulgularıyla birleştirilmiş ve öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

Bilginin ve bilgi paylaşımının işletmeler için ne kadar önemli olduğunu kavrayabilmek için bilgi ve ilişkili kavramların tanımı yapılmış, bilgi paylaşımı ve çeşitleri, bilgi paylaşımını etkileyen unsurlar ve bilgi paylaşımında karşılaşılan engellerden bahsedilmiş, bilgi yönetimi, bilgi yönetim süreci, amacı, özellikleri ve faydalarına değinilmiştir.

1. BİLGİ PAYLAŞIMI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bilgi paylaşımı, günümüzde işletmeler açısından büyük önem arz etmektedir. Günümüz ekonomisi bilgiye dayanmaktadır. İşletmeler artan rekabet, teknolojik gelişmelerdeki hız, tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarındaki çeşitlilik, ürünlerin ve hizmetlerin sürekli farklılaşması gibi nedenler ile bilgi ve bilgiyi paylaşma her geçen gün daha da önemli hale gelmektedir. Belirtilen önem ile tezin bu bölümünde literatür doğrultusunda bilgi kavramı, bilgi paylaşımı ve bilgi yönetimine ilişkin teorik bir çerçeve yer almaktadır.

1.1. Bilgi Kavramı

Bilgi paylaşımı kavramının anlaşılması için öncelikle bilgi kavramına ilişkin tanımlamalar ve bilginin ilişkili olduğu kavramlar tanımlanmaktadır. Bilgi kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlar incelendiğinde Türk Dil Kurumu (TDK), kavramı insan zekasının çalışması sonucu ortaya çıkan olgu, düşünce ürünü, olarak tanımlamaktadır (TDK, Erişim Tarihi: 21.07.2019). Diğer araştırmacılar incelendiğinde Prusak ve Davenport'a göre bilgi, düzen içindeki değerler, görüşler ve tecrübelerle birlikte yeni deneyimlerin yaratılması için ortaya çıkan bileşim olarak ifade etmektedir (Öztürk, 2009: 3). Andriani ve Hall (2003:145) göre ise bilgiyi insanların düşünce ve davranışlarını etkileyen tahminler ve açıklamalar olarak ifade etmiştir. Leonard ve Sensiper'e göre ise bilgi; enformasyonun, uygulanabilir ve en azından tecrübe ile temellendirilmiş hali olarak görülmektedir (Holste, 2003: 18).

Bilgi görüldüğü üzere birçok farklı araştırmacı ve yazar tarafından açıklanarak ortaya konmuştur. Özetle bilgi, verilerin çeşitli süreçlerden geçerek kişinin sahip olduğu deneyim, görüş ve inanışlarıyla anlamlı hale getirilmesi ve gerçek hayatta kullanılabilmesidir.

Bilgiyle ilgili yukarıdaki tanımlara bakarak aşağıdaki genellemeler yapılabilir (Karakoçak, 2007: 21):

1. Bilginin temelini veri oluşturur.
2. Bilgi karar verme, planlama, karşılaştırma, değerlendirme, analiz, tahmin gibi yaşamın her alanında oluşturulacak uygulamaların ve eylemlerin temelini teşkil etmektedir.
3. Bilgi, verinin rasyonel şekilde beynin süzgecinden geçerek kullanılması ve yorumlanmasıdır.

1.2. Bilgi ile İlgili Kavramlar ve Aralarındaki İlişkiler

Bu kısımda bilgi kavramını daha anlaşılabilir kılmak için bilgi kavramıyla ilişkili olan veri ve enformasyon kavramları açıklanarak bilgiyle arasındaki ilişkiden bahsedilmektedir.

1.2.1. Veri Kavramı

Veri, bilgi kavramının ilk basamağını oluşturmaktadır. Çeşitli rakam, sembol, harf ve işaretlerden oluşan, tek başına ise bir anlam ifade etmeyen veri, bilgiye giden sürecin temelini oluşturur.

Veri, genel olarak ham gerçekler olarak ifade edilir. Şirketler açısından ise, işlemlerin belli bir biçimde tutulduğu kayıtlardır. Yalnızca bir bölümü açıklar, yorum ve değerlendirme bulundurmaz ve karar vermek için yeterli değildir (Davenport ve Prusak, 2001: 22). Veri yalnızca sınıflandırıldığı, özetlendiği ve aktarıldığında değer kazanır, Bu süreçlerden sonra veri enformasyona dönüşerek anlam kazanır (Celep ve Çetin, 2003: 7).

1.2.2. Enformasyon Kavramı

Enformasyon, belli bir anlam kazanması amacıyla başkaları tarafından analiz edilen ve düzenlenen veri olarak tanımlanabilir. Enformasyon elde edilen verinin belirli süreçlerden geçtikten sonra anlamlı, anlaşılabilir ve yorumlanabilir bir mesaj biçimindeki veridir. Veriler enformasyona dönüşmek için amaca yönlendirilmesi, sınıflandırılması, düzeltilmesi ve özetlenmesi gerekmektedir (Önaçan, 2015: 2-4).

Davenport ve Prusak enformasyon kavramını, veriye uygulanan işlemler sonucu ortaya çıkan değerler olarak vurgulamışlardır. Enformasyona uygulanan işlemler ise (Kurt, 2004: 62):

1. Amaca Yönelme İşlemi: Verilerin hangi amaç için toplandığının bilinmesi,
2. Kategoriye Ayırma İşlemi: Verilerin temel bileşenlerinin nelerden oluştuğunun bilinmesi,
3. Hesaplama İşlemi: Verilerin istatistiksel veya matematiksel analizi,
4. Düzeltme İşlemi: Verilerin hatalardan ayıklanarak çıkarılması,
5. Özetleme İşlemi: Gereken verilerin alınarak özetlenmesi. İşletme için fayda sağlayan enformasyon haline dönüşmesidir.

Veriye göre çok daha fazla zengin içeriğe sahip olan enformasyon sözlü, görsel ve yazılı mesajdır. Enformasyonun aktarılması için alıcı ve gönderici olması gerekir. Enformasyon, alıcı üzerinde etki yapmayı hedefler. Alıcı üzerinde bir bakış açısı, farkındalık yaratmalıdır çünkü enformasyon belli bir düşünce ve fark yaratan veridir (Davenport ve Prusak, 2001: 28).

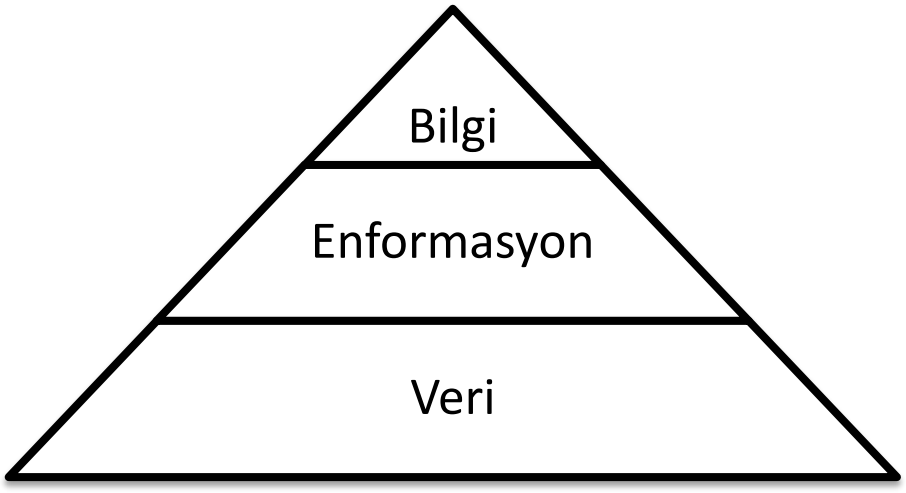
1.2.3. Veri ve Enformasyonun Bilgiyle İlişkisi

Bilgi, veri ve enformasyon kavramları birbiriyle bağlantılı kavramlar olmalarına rağmen, birbirlerinin yerine kullanılmamaları gereken kavramlardır. Sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılan bu kavramların her biri farklı anlam taşımaktadır. Veri, olaylarla ilgili nesnel gerçekleri anlatır, her

türlü gösterimi ham olarak ifade eder. Enformasyon, verilerin düzenlenmiş halidir ve bir alıcısı ve göndericisi olan mesajı ifade eder. Bilgi kavramı ise en kısa ifadeyle enformasyonun anlamlı tarafıdır (Kalkan ve Keskin, 2005: 178).

Bilgi ve enformasyon aynı anlamda gibi gözükse de bilgi enformasyondan farklı olarak bünyesinde deneyim, kültür, kişilik, enformasyon, duygu gibi unsurları kapsayan bir kavramdır (Akgün vd., 2009: 23). Bilginin, veri ve enformasyondan en önemli farkı kararı alıp, uygulamaya geçilmesidir.

Şekil-1: Bilgi, Enformasyon ve Verinin Hiyerarşik Yapısı



Yukarıda belirtilen Şekil-1'de görüldüğü gibi veriden bilgiye doğru karmaşıklık, değer ve anlam artarken, aktarım ise zorlaşır. Bilginin uygulandığı yer insan aklı olduğu için bilgi yönetimi karmaşıktır (Göktaş, 2007: 5).

1.3. Bilgi Paylaşımı

Bilgi, günümüz toplumunda bireyler için ekonomik anlamda en önemli kaynak haline gelmiştir. Hammadde, işgücü, sermaye gibi üretim faktörleri ise rahatlıkla elde edilebilir olmuş, ikincil kaynak haline gelmiştir. Yalnız başına bir anlam ifade etmeyen bilgi bir amaç için anlamlı hale gelmektedir. İşletme, belli bir amaca yönelik olarak

kar amacı güder veya gütmez. İşletme ve çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımını, işletme belli bir amaca yönelik olduğundan çok mühim hale getirmiştir.

Bilginin paylaşımı ve transferi, çalışanların ve işletme sahiplerinin ihtiyaç duydukları bilgiye çabuk ve rahat erişmelerini sağlayan uygulama ve süreçlerdir. Bilgi paylaşımı, bilginin gruptan, örgütten veya kişiden yayılma ve transfer faaliyetidir. Rekabet ortamında bilginin hızı kritik hale gelmektedir (Yazıcı, 2001: 94).

Her işletmede bilgi paylaşımı farklı şekillerde ve seviyelerde paylaşılır. Bilgi kişilerarasında paylaşılabileceği gibi müşteriler ve işletmeler arasında da paylaşılabilir. Bilgi paylaşımı yapılırken teknolojik faktörlerin yanında beşeri ve yönetimsel faktörler de dikkate alınmalıdır (Yeniçeri ve İnce, 2005: 124).

Her işletmenin kendine has bilgi yönetim süreci bulunmaktadır. İşletmeler bilgi paylaşımıyla hedeflerine daha rahat ulaşmaktadırlar. Her bireyin bilgi paylaşımı yeteneği yeni işler üretme ve geliştirme çabasıyla gelişir. Araştırmacılar işletme açısından bu tarz yeniliklerin önemli olduğu görüşündedirler (Taş, 2011: 218).

1.2.2. Bilgi Paylaşımı Çeşitleri

Bilgi paylaşımının çeşitlerine bakıldığında;

1. Açık bilgi paylaşımı,
2. Örtülü bilgi paylaşımı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.2.1. Açık Bilgi Paylaşımı

Formatı belirlenmiş, kullanıma hazır olan bilgidir; bilgisayar programları, grafikler, afiş vb. şekillerde olabilir. Açık bilgi, herkes tarafından doğru kabul edilmiş ve belgelenebilen her türlü bilgidir. Teknoloji aracılığıyla rahatlıkla paylaşılıp, ulaşılabilir. Açık bilginin artması işletmedeki ürünlere yansır ve rekabet avantajını arttırır (Demirel, 2007: 259).

Açık bilgi paylaşımında teknoloji ve belgeden faydalanılır. İşletme içindeki kişilerin ihtiyaç duyduklarında bilgiyi kullanabilmesi ve aktarabilmesi çok önemlidir.

Ayrıca açık bilgi rasyonel, objektif olmalıdır. İletişim teknolojileri sayesinde işletmeler verilere hızlı ulaşıp daha kolay bir şekilde birbirlerine aktarabilmektedirler.

Açık bilgi paylaşımıyla ilgili tanımlara baktıktan sonra açık bilginin döngüsünü ş şekilde açıklayabiliriz (Kaya, 2001: 23):

1. Sürekli yeni bilgi ihtiyacında olmak,
2. Yeni bilginin aranıp bulunması ve kayıtlara alınması,
3. Bilginin kolay ulaşılabilecek bir yerde saklanması,
4. Üretim adımlarında kullanımı,
5. Yeni bilginin Ar-Ge ile geliştirilmesi,
6. Bilginin örgütte gerekli kişilerle paylaşımı,
7. Ömrü tükenen bilginin arşivlenerek saklanması şeklindedir.

1.2.2.2. Örtülü Bilgi Paylaşımı

Örtülü bilgi kavramı ilk kez 1962 yılında Michael Polanyi tarafından dile getirilmiştir (Polanyi, 1962: 602). Örtülü bilgi paylaşımı kişilerin zamana bağlı tecrübe ve deneyimlerinin değişmesidir. Açık bilgiden farkı, açık bilgide belli bir metne, görsele veya formüle dayanırken örtülü bilginin davranışla gerçekleştirilmesidir. Örtülü bilgi, bireye bağlı olarak ön plana çıkan bilgi paylaşımıdır (Flores vd., 2014: 95).

Örtülü bilgi, açık olarak ifade edilmeden anlaşılan ve sembollerle, kelimelerle ifade edilemeyen bilgi türüdür. Öznel sezgi, his gibi kişisel unsurlar örtülü bilgi türüne örnektir. Örtülü bilgi sezgiye dayandığı için başka kişilere aktarılması zor olan bilgi çeşididir. Örtülü bilgi kısaca belgelerde bulunan bilginin ötesinde topluluklarda ve bireylerde bulunan süreçlere, ürünlere ait bilgidir. Kaynağını inançlar, varsayımlar, değerler oluşturur.

1.2.3. Bilgi Paylaşımını Etkileyen Unsurlar

Bilgi paylaşımını etkileyen unsurların işletmeler tarafından bilinmesi çok önemlidir. Çünkü bu unsurları işletmeye uygun olarak tasarlanmadığı ve uygulanmadığı zaman işletme içinde paylaşılan bilgi eksik iletilmesine veya engellemesine sebebiyet verebilmektedir.

İşletmelerde bilgi paylaşımını etkileyen unsurlar, örgüt kültürü, işletmede iletişim, teknoloji kullanımı, yönetici ve lider, örgüt yapısıdır.

1.2.3.1. Örgüt Kültürü

Genel bir tanımlama yapacak olursak kültür, birbirinden farklı kişi veya grupların sahip olduğu yaşama biçimidir. Daha geniş ifadeyle kültür, grupta veya toplumda paylaşılan davranışlar, alışkanlıklar ve ilkelerin bütünüdür. Bu yüzden kültür kişilerarası iletişimde kritik bir rol oynamaktadır (Mısırdalı, 2006: 5).

Örgüt kültürü, bireylerin hareket ve duygularını, davranış ve tutumlarını etkileyen bir olgudur. Örgüt kültürü kişilerin bilgi paylaşım davranışlarını şekillendirmekte ve sosyal etkileşim ortamı yaratmaktadır (Göç, 2012: 53).

Her organizasyon birbirinden farklı şekilde oluştuğu için örgüt kültürleri de birbirinden farklı oluşmuştur. İşletmelerin beşeri ve teknik altyapısını oluşturan örgüt kültürü, insan davranışlarını önemli ölçüde etkiler (Demirel, 2007: 276).

Davenport ve Prusak yaptığı çalışmalarda işletme içindeki kültürel olumsuzluk durumlarını ‘sürtüşme’ olarak adlandırmıştır. Aşağıdaki Tablo-1’de sürtüşmelere yönelik çözüm seçenekleri yer almaktadır.

Tablo-1: İşletmelerde Kültürel Sürtüşmeler ve Çözüm Seçenekleri

Sürtüşme(Olumsuzluk) Durumu	**Çözüm Seçeneği**
Güvensizlik	Güven ortamının sağlanması için yüz yüze iletişimin arttırılması
Kültürel, dil kaynaklı farklılıklar	Eğitim, rotasyon ya da ekip değişmesiyle ortak bir zemin yaratılması
Bir araya gelemeyen gruplar	Bilgi paylaşımını yaratacak konum ve zaman yaratılması
Bilgiyi kendine saklayan çalışanları ödüllendirici tutum	Performans değerlendirme ve ödüllendirme yöntemleri
Alıcı konumundaki kişilerin bilgiyi özümseme kapasiteleri	Öğrenme zamanına dikkat edilmesi ve esnek özellikli çalışan istihdamı
Bilginin sadece belirli gruplarda olduğuna inanılan algı	Statüden ziyade fikirlerin kaynağına önem verilmesi
Yardım talebi ve hatalara karşı hoşgörüsüz davranış	İşbirliğini temel alan, yaratıcılığa yönlenen hatalara prim veren ya da ödüllendiren bir işletme kültürünün oluşturulması, bilgi eksikliğinden kaynaklı statü kayıplarının azaltılması

Kaynak: Davenport, Thomas H. ve Prusak, Laurance, İş Dünyasında Bilgi Yönetimi, Günhan Günay(Çev.), İstanbul, Rota Yayınları, 2001.

Yukarıda belirtilen Tablo-1'de örgüt içindeki çatışmalar ve çözüm önerileri ifade edilmiştir. Tablonun kısa özeti insanların birbirlerine saygılı davrandığı, düşüncelerine önem verdiği ve iletişim kurmakta güçlük çekmediği bir ortamda belirtilen sürtüşmeler asgari seviyeye indirilecek ve bunlara bağlı olarak organizasyonda bilgi üretilecek, bilginin paylaşımı artacaktır.

1.2.3.2. İşletmede İletişim

İletişim, kişilerarası ilişki kurulabilmesi için gereken en temel koşuldur. Eğer kişilerarası ilişki olmazsa bilgi paylaşımının olması da mümkün değildir. Çalışanlar arasında iletişim ne kadar kolay olursa bilginin paylaşımı da o kadar kolay olur (Inkpen ve Tsang, 2005:152). İletişim kanalları açık, birbirleriyle güçlü bir iletişim alt yapısına sahip bireylerin çoğunlukta olduğu işletmelerde yüksek bilgi paylaşımıyla birlikte yenilik ve sürdürülebilirlik daha fazla olmaktadır. İşletme içi iletişim seviyesi bilgi paylaşımı üzerinde işletme kültürü ile birlikte en etkili unsurlardan biridir (Lang, 2004: 92).

1.2.3.3. Teknoloji Kullanımı

İşletmelerde bilgi paylaşımı için teknoloji kullanımı tek başına yeterli değildir ancak bilginin dağıtılması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bilgi paylaşımında yoğun kullanılan teknoloji ise bilişim teknolojileridir (Öztürk, 2009: 82). Özellikle bilgi sistemleriyle birlikte verilerin saklanması, kaydedilmesi sonucunda bilgilerden yararlanılması ve yayılması mümkündür. Günümüz teknoloji çağında bilgi teknolojisi ve sistemlerinin kullanımı rekabet avantajı elde edebilme açısından belirleyici bir unsurdur (Wasko ve Faraj, 2005: 41).

Bilgi teknolojilerinin en etkin şekilde kullanılabilmesi için kişilerin yeterli seviyede eğitime ihtiyacı vardır. Yetersiz eğitim düzeyi olan kişilerin bu sistemi kullanması zaman, maliyet ve birçok olumsuzluğa sebebiyet verebilmektedir. Bu yüzden bireylere, bilgi teknolojisiyle ilgili gerekli eğitimler verilip bilgi paylaşımının verimlilik düzeyi arttırılmalıdır (Demirel, 2007: 271).

İşletmelerde bilgi, gelişmiş iletişim ve bilgi teknolojileri vasıtasıyla işletmenin tüm paydaşları arasında ağ kurarak bilgi paylaşımını sağlamaktadır. İnternet, extranet (iş ortakları veya şirket dışından herhangi birileri tarafından erişilebilir olma özelliği), intranet (sadece kurum ve kuruluşlardaki bilgisayarların erişebileceği dışa kapalı bir ağ), gelişmiş interaktif programlar gibi iletişim teknolojileri bilgi paylaşımını kolaylaştırmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2013: 394).

1.2.3.4. Yönetici Ve Lider

İşletmelerde yönetici tipleri ve özellikleri, bilgi paylaşımına etkisi olan unsurlardan biridir. Yönetici ve lider arasında en temel fark süreçlere biçimsel bakmak ya da biçimsel olmayan yaklaşımdan kaynaklıdır. Biçimsel yaklaşım yöneticinin yaklaşımıyken, biçimsel olmayan ise liderin yaklaşım biçimidir. Lider gruba amaçlar koyarak bireyleri amaca yönlendirirken yönetici hedeflerine ulaşmada başkaları vasıtasıyla ilerler (Şimşek, 2005: 13).

Lider, bilginin çalışanları arasında saklanmasını değil işletme içinde paylaşılmasını yöneticiden daha çok sağlamaya yatkın olduğu için bilgi paylaşımının engellenmesini azaltır ve daha etkin bir şekilde işletmede bilgi paylaşımı olur.

1.2.3.5. Örgüt Yapısı

Organizasyonun bilgi paylaşımını uygun sağlaması için belirtilen dört özelliği göz önünde bulundurması gerekir (Demirel, 2007: 270):

- Organizasyon yapısının belli bir örgüt kültürüne sahip olması: Örgütlerin organizasyon yapısı, değişime ve yeniliğe açık bir modelse kişilerin gelişime yönelik gönüllü olma eğilimini desteklemekte, örgütsel katılımları destekler ve organizasyondaki çalışanların işbirliği içinde hareket etmesini sağlar.
- Müşteri odaklı iş stratejisi uygulamak: Müşteri bilgisinden en faydalı bir şekilde yararlanmayı ve bilgi paylaşımını müşteri ilişkileri üzerine kurarak müşteri ilişkileri yönetimi geliştirilir ve desteklenir.
- Arkadaşça ve paylaşımcı bir müşteri ilişkileri yönetim organizasyon yapısı yaratmak: Müşteriler ve çalışanlar arasında karşılıklı işbirliği, ilişki geliştirmeye yöneliktir. Bilgi paylaşımının istenen düzeyde gerçekleştirilmesi için dostça ve paylaşımcı ilişkiler kurulan bir organizasyon yapısına gereksinim duyulmaktadır.

Bilgi paylaşımını kolaylaştıracak ve engellemeyecek olan faktörlerden biri de işletmenin örgüt yapısıdır. Örgüt yapısı bilgi paylaşımını arttıracak şekilde dizayn edilmelidir. Örgüt yapıları genelde iki şekilde sınıflandırılır: merkezi örgüt yapıları ve merkezi olmayan örgüt yapıları. Merkezi örgüt yapılarında, zaman zaman hiyerarşi düzeyi yeni bilgilerin ortaya çıkmasına engel olabilmektedir. Bilgi paylaşımının sürdürülebilirliğine odaklanan işletmeler merkezi olmayan örgüt yapılarını tercih etmektedirler. Çünkü benzer statüdeki kişilerin aralarında bilgi paylaşımına yatkınlığı daha yüksek seviyede olmaktadır (Hoof ve Huysman, 2009: 5).

1.2.4. Bilgi Paylaşımında Karşılaşılan Engeller

İşletmelerde bilgi paylaşımında, zaman zaman çeşitli problemler ortaya çıkmaktadır. Bilgi paylaşımın önündeki engeller genel olarak bireysel kökenlidir. Çünkü insan psikolojisi çelişkili ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Bilgiyi işlemek, depolamak ve paylaşmak için de çeşitli iletişim ve bilgi teknolojileri kullanılmaktadır. Bu sebeple özgün bilgiyi tamamen doğru kodlamak ve çalışanların paylaşımına sunmak oldukça zordur. Bu taraftan bakıldığında bilginin doğasından kaynaklanan problemler oluşmaktadır (Gökçe, 2006: 50).

Bilgi paylaşımda grup veya takım açısından da bazı engeller ortaya çıkabilir. Çalışanlar, yöneticiler tarafından eleştirilmekten korkuyorsa veya çekiniyorsa bilgi paylaşmak istemeyebilirler. Takım üyelerinin birbirlerine karşı saygı ve güven duymamaları aynı zamanda ortak amaç doğrultusunda hareket etmemeleri başarısızlığa neden olabilir. Bilgi paylaşımında üç kategoride karşılaşılan engeller aşağıdaki Tablo-2'de gösterilmiştir.

Tablo-2: Bilgi Paylaşımında Karşılaşılan Engeller

Organizasyon Açısından Engeller	• Örtülü bilgiyi kodlamak güçtür. • Bilgi yönetimini destekleyen güçlü bir kültürün gerekliliği şarttır. • Çalışanlar sistemden faydalanamaz. • Bilgi tabanlı sistem teknolojileri sınırlıdır. • Bilgi tabanını oluşturmak zaman alıcı ve maliyetlidir. • Bilgi yönetimi yoğun bir şekilde çalışan bireye ilave işler yükler. • Bilgi yönetimi çalışanların kontrolünü gerektirir. • Bilgi yöneticilerinin yanlış mesaj vermesi olayı mevcuttur. • Anlaşılmaz dil ve sözler yaygınlaşır. • Bilgi tabanlı sistem teknolojileri sınırlıdır. • Geçici proje takımlarını izlemek güçtür.
Grup/Takım Açısından Engeller	• Bireysel çabaların ödüllendirilmesi ile birlikte çalışanları bilgi istifçiliğine teşvik etmektedir. • Yöneticiler ve meslektaşlar tarafından eleştirilme korkusu doğmaktadır. • Diğer disiplinlere olan saygı eksikliği mevcuttur. • Güven, saygı ve ortak bir amaç etrafında birleşememekten doğan yıkıcı çabalar mevcuttur. • Takım süreçlerinin belgelenmesinin ek işleri beraberinde getirmesine yol açmaktadır.
Bireysel Açıdan Engeller	• Bilgi paylaşımında isteksizlik doğmaktadır. • Bilginin güç, terfi, ödül/ceza gibi unsurların kaynağı olmasından olur. • Meslektaşlar arası rekabet vardır. • (Bilginin/ know-what) başarının ödüllendirilmesi gerekir. • Uzmanlığa dayalı statü ve değer anlayışı mevcuttur. • Teknik bilginin transferi (aktarılması) halinde kişisel değerin yitirileceği korkusu vardır.

Kaynak: Gökçe, Şükran, "Bilgi Çağının İş Organizasyonlarında Stratejik Bilgi Yönetimi: Teori ve Bir Uygulama", (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Konya, 2006.

Bilgi güçtür, uzmanlık ve mesleki bilgi ise organizasyon içinde yükselmek için gerekli olan gücün en büyük kaynağıdır. Bilgi paylaşılmadığında gücün korunacağı, paylaşıldığında ise değersizleşeceği düşüncesi önemli bir engelleyicidir. Meslektaşlar arasındaki rekabet, bilgi paylaşımını engelleyerek birbirlerine saygı göstermemelerine sebep olmaktadır. Bu yüzden bilgi dinamiktir, hemen demode olabilir ve yitirilebilir (Bollinger ve Smith, 2001: 11).

Organizasyonel kültür, bilgi paylaşımının önündeki engelleri aşmada önemli bir rol oynamaktadır. Bilgi paylaşımını ve beraber çalışmayı desteklemeyen bir organizasyonel kültürde bireyleri bir arada verimli bir şekilde çalıştırmak oldukça zor olacaktır (Türk, 2003: 148).

1.2.5. Bilgi Paylaşımını Arttırmanın Yolları

Örgüt başarısı için, çalışanların zihninde saklı olan örtülü bilginin açığa çıkarılarak paylaşılması gerekmektedir. Çalışanların birbirine güvenmemesi, iletişim kuramaması ve sadece bireysel başarılar için ödüllendirme sistemi bilgi paylaşımını olumsuz yönde etkilemektedir. Bundan dolayı bilgi paylaşımının istenilen düzeyde olması için bilgi paylaşım kanallarının geliştirilmesi, teknolojiden faydalanılması, ödüllendirme, tepe yönetimin desteği ve bilgi paylaşımı ikliminin oluşturulması yöntemleri kullanılabilir.

1.2.5.1. Bilgi Paylaşım Kanallarının Geliştirilmesi

Hem örgüt içi bilgi paylaşımını arttırmak hem de örgüte dışarıdan bilgi alışını geliştirmek için bilgi paylaşımı kanallarının geliştirilmesi ve çeşitlendirilmesi gerekmektedir. Yöneticiler bilgi paylaşımı için uygun kanallar sağlayarak her fırsatta bilgi paylaşımının önemini vurgulamalıdır (Demirel, 2007: 268).

1.2.5.2. Teknolojiden Faydalanılması

Bir örgütte çalışanlar arasında bilgi paylaşımını yaygınlaştırmak için herkesin birbirine kolay ulaşabileceği teknik bir sistem oluşturulmalıdır. Bu teknoloji sistemi ise bilişim teknolojileridir. Bilişim teknolojileri, çalışanlar arasında konum olarak çok uzak mesafe olsa bile bilgi paylaşımını kolaylaştırır ve işletmenin bilgi paylaşımı açısından önemli bir rol oynar.

Her gün gelişen teknoloji sayesinde bilişim teknolojileri de değişmekte ve gelişmektedir. Birçok işletme, müşteriler ve çalışanlar arasında bilgi paylaşımını arttırmaya yönelik teknolojik yatırım yapmaktadır ve uygun teknoloji kullanıldığında bilgi paylaşımının artacağına inanmaktadır. Bilişim teknolojisi, farklı bilgi sistemleri ile aynı tür veya farklı tür bilgiyi aynı kanaldan paylaşmaktadırlar. Bilişim teknolojileri kullanılmadan önce çalışanların gerekli eğitim düzeyine sahip olmalıdır aksi takdirde olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Demirel, 2007: 271).

1.2.5.3. Ödüllendirme

İşletmeler, birçok departmanda ödüllendirme sisteminden faydalandıkları gibi bilgi paylaşımını yaygınlaştırmak için de ödüllendirme sisteminden faydalanmaktadırlar. Ödüllendirme sistemi, açık bilgi paylaşımı için etkilidir, bilgi paylaşımını geliştirir.

İşletmeler, bilgi paylaşımını çalışanlara özendirmek için öncelikle organizasyonlarda bilgi paylaşımının gözlenmesinde ve ölçülmesinde karşılaşılan zorlukları belirlemelidir. Bu zorluklar dikkate alınarak ödüllendirme sistemi geliştirilir. Ödüllendirme sistemi, organizasyonun yatay ve dikey tüm basamaklarında olan yönetici ve çalışanlar için belirlenmelidir. Yalnız burada dikkat edilmesi gereken en önemli nokta bireysel ödüllendirmedir. Çünkü bireysel ödül sistemi gerçekleştirildiği zaman, kişi ödül beklentisinden dolayı yöneticiyle, müşterilerle, takım arkadaşlarıyla bilgi paylaşımını durdurabilir. Eğer kişi veya grubun, bilgi paylaşımını gözlemleme ve ölçümlemede güçlükler varsa performans odaklı bir ödüllendirme programı uygulanabilir. Grup performansı ölçüt alındığı takdirde grup bireyleri arasında bilgi paylaşımı teşvik ve motive edilir. Grup performansının dezavantajı ise üyelerden bazıları grup çalışmasını istismar edebilir. Böyle durumlarda istismar eden kişilere yaptırım uygulanabilir (Demirel, 2007: 265).

Özellikle hizmet işletmelerinde, bilgi paylaşımı doğrudan müşteriyle gerçekleşmektedir. Müşteri beklentileri doğru zamanda ve yerde tam karşılanması için bilgi paylaşımı müşterilerin talepleriyle aynı zamanda sağlanmalıdır. İşletme çalışanları müşterileri memnun edebilmek için onlara karşı açık sözlü ve güven verici bir rol oynamalıdırlar. Bu şekilde çalışanların müşterilerle bilgi paylaşımını arttırmak için performansa göre ödül sistemi yapılabilir. Uygulanan ödül programından

müşterinin haberi olursa, müşteri kuşkuya kapılır ve işletmeye güveni kaybolabilir. Müşteri, çalışanların bilgi paylaşımına inanmalı ve çalışan da bilgi paylaşımına karşılık para vb. talep etmemelidir (Demirel, 2007: 268).

1.2.5.4. Tepe Yönetimin Desteği

Bilgi paylaşımının gelişmesi için tepe yönetimin davranışı, tutumu, bakış açısı ve yöntemi önemli etkenlerdir. Tepe yönetimin yönetim anlayışı, bilginin elde edilmesinde, saklanmasında, kullanılmasında ve paylaşımında belirleyicidir. Çalışan ve müşteri odaklı olan işletme yönetimlerinde, bilgi değişiminde çalışanlar sürekli teşvik edilmelidir.

Güçlü bir bilgi paylaşımı kültürü oluşturulması için tepe yönetimin desteğine önemli ölçüde ihtiyaç vardır. Tepe yönetimin desteklerinden bazıları aşağıda belirtilmiştir (Celep ve Çetin, 2003: 106):

1. Tepe yönetim, bilgi paylaşımı için altyapı ve maddi destek sağlar,
2. Tepe yönetim, tutarlı davranışlarla bilgi paylaşım kültürünün önemini bir politika olarak benimser,
3. Tepe yönetim, bilgi paylaşım için uygun ortamı sağlayarak gelişmesine katkı sağlar,
4. Tepe yönetim, bilgi paylaşımından heyecan duyan çalışanlar arar,
5. Tepe yönetim, çalışanların bilgiyi paylaşmalarına ilişkin yön verir.

1.2.4.5. Bilgi Paylaşım İkliminin Oluşturulması

Çalışanların, müşterilerin ve yöneticilerin tecrübe, düşünce ve bilgilerini arttırmalarına büyük ölçüde katkı sağlayan yöntemlerden biri de uygun bir bilgi paylaşım ikliminin oluşturulmasıdır. Bilgi paylaşım ikliminin oluşturulmasında iki önemli faktör bulunmaktadır. Bunlar karşılıklı güven ortamının oluşması ve karşılıklı işbirliği içinde bulunulmasıdır. Bilgi paylaşımını geliştirmek için kişiler arası güvenin kurulması ve sağlanması için aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır (Demirel, 2007: 273):

1. Ortak bir dil ve vizyon ortaya koymak: Güven ortamının sağlanması için ortak amaç ve vizyon dışında ortak bir dilin de olması gerekmektedir. Paylaşılan bilgiler ve açıklamalar birbiriyle uyumlu olması için ortak dil kullanılması gerekir. Yöneticiler ve çalışanlar aralarındaki güveni arttırmak için ortak dilden aynı sonuçları veya yakın sonuçları çıkarmaları gerekir. Bu yüzden ortak amaçlara yönelik bir dil ve vizyon olmalıdır.

2. Kişisel ilişkiler oluşturmak: Kişisel bağlantılar, insanlar arası ilişkilerin geliştirilmesinde daha etkilidir. Müşteriyle ilişki kurulurken her bir müşteriyle bire bir kişiselleştirilmiş ilişki kurulmalıdır. Bu sayede hem müşteri güveni sağlanır hem de müşteri bilgisi kolay elde edilir.

3. Yapılanın ve konuşulanın tutarlı olması: Konuştuğunu uygulayan insanların daha güvenilir olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Araştırmalar, yapılanla konuşulan arasında tutarlı bir ilişki var ise güven ortamının büyük oranda oluştuğunu göstermektedir. Bilgi paylaşımı yaparken bilginin doğru bir şekilde paylaşıldığından ve hedefine ulaştığından emin olunmalıdır.
4. İçeriği zengin bir iletişim kurmak: İnsanlar arasında güvene dayalı bilgi paylaşımını arttırmak için zengin ve sık bir iletişim önemlidir. Sık iletişim kurarak insanların davranış değişikliklerini izleme fırsatı yakalayarak ortak bir dil ve vizyonun geliştirilmesine katkıda bulunur.

5. Fikirlerin açıkça ortaya konulması: Kişiler, bilgi paylaşımında güvenin sağlanması için fikirlerini rahatça ifade etmeleri gerekir. Özellikle bilgiyi aktaran taraf bilginin doğruluğuna inanmalı ve paylaşıma hazır olduğu konusunda karşıya belli bir güven vermelidir.

1.2.6. Bilgi Paylaşımının İşletme Açısından Yararları

İşletmelerde bilgi paylaşımı sayesinde çalışanlardaki bilgi paydaşlarla paylaşılır ve işletmenin performansı artar. Bilgi paylaşımının işletmelere sağladığı faydalar şunlardır:

- Günümüzde değişimin kaçınılmaz olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Bilgi paylaşımı da değişime uyumlu olmayı kolaylaştırır, bilginin paylaşılarak alttan gelen yeni jenerasyonlara aktarımını sağlar (Davenport, 2001: 55).

- İşletmelerin rekabet avantajını arttırmaları açısından bilgi paylaşımı önemli bir konumdadır. İşletmelerin müşterilere katma değeri yüksek ürün veya hizmet sunabiliyor olması ve rakiplerin önüne geçebilmesi açısından bilgi paylaşımı kilit unsurdur (Uriarte, 2008: 2).

- Her geçen gün işletmeler için bilgi daha önemli bir kavram haline gelmektedir. Belirsizliğin yüksek olduğu koşullarda bilgi rekabette üstünlük sağlamak için en güvenilir kaynak olmuştur. Bilgi, doğru şekilde yönetilirse stratejiler de doğru olacaktır (Uriarte, 2008: 2).

1.3.Bilgi Yönetimi

İşletmelerde bilgi paylaşımı ile bilgi yönetimi sistemi arasından yakın ilişki bulunmaktadır. Bu amaçla bilgi yönetimi kavramının daha geniş olarak ele alınması önem arz etmektedir. İşletme literatürüne ilk olarak 1986 yılında Dr. Karl Wiig tarafından giren bilgi yönetimi, kaynaklardan verimli ve etkin bir şekilde faydalanmaya çalışan işlemler bütünüdür (Aktan ve Vural, 2005: 181). Özellikle son zamanlarda bireysel kullanım dışında da çekici bir konu halinde olan bilgi yönetimi, şirketler tarafından da bilginin edinimi, kullanımı, paylaşımı açısından önemli bir disiplin haline gelmiştir.

İnsanın bilgi ihtiyacı onun varlığıyla ortaya çıkmıştır. Bilgi yönetimi, toplumsallaşma sürecinde bilginin kuşaktan kuşağa aktarma biçimi ile varlığını ortaya çıkarmıştır. Örgütler de bu sayede bilgiyi verimli ve etkili kullanmaya başlamışlardır. Bilginin etkili olarak üretilmesi, paylaşılması ve kullanımını sağlayan örgütler gelişmiş bir yapıya sahip olmaktadır (Celep ve Çetin, 2003: 21).

Bilgi yönetimi; her geçen gün değişiklik gösteren çevreye ve örgütsel adaptasyona, uyum sağlama ve hazırlıklı olmak gibi kritik meseleleri çözümlemektedir. Bilgi yönetimi aslında insanın yaratıcılığı ve inovatif düşüncesiyle bilgi teknolojilerinin bir araya gelerek ortak bir sinerji yaratılmasıdır (Malhotra, 1998: 59). Bilgi yönetimi diğer bir deyişle; örgüt amaçları doğrultusunda işgücünün bilgi ve teknolojik yeteneklerinden faydalanmaya yönelik uygulamadır. Uygulama içerisinde işletme, yaşayan sosyal varlık olarak ele alınır. Bilgi yönetimi de teknolojiyle beraber büyük ölçüde insanlarla ilgilidir. Böylece bilgi yönetimi, örgütün rekabet etme gücüne büyük ölçüde katkı sağlamaktadır (Gümüştekin, 2004: 204).

Barutçugil'e göre bilgi yönetimi, bir firmanın piyasa değerini ve rekabet gücünü arttırmak için bilgiyi yönetmek ve sonuç alabilmek adına yapılan yaklaşımlardır. Bununla birlikte firma performansının arttırılması amacıyla bilginin edinimi, geliştirilmesi, paylaşılması ve kullanımının yanında asıl amacı, bilgiyi üretken bir şekilde sürdürülebilir kılmaktır (Barutçugil, 2000: 24). Bir başka açıdan ise Gloet ve Berrell'e göre bilgi yönetimi, 'bir organizasyon içinde örgütsel bilginin gelir sağlayacak şekilde toplanması ve kullanılması için yapılan çalışmalardır' şeklinde tanımlanmaktadır (Gloet ve Berrell, 2003: 78). Daha bütüncül yapılan tanımlamalardan birin olan Yogesh Malhotra'ya göre ise bilgi yönetimi; her geçen gün giderek artış gösteren değişimlere karşı işletmenin uyum, rekabet, süreklilik gibi problemlerinin çözümlenmesine yönelik olarak teknoloji sayesinde ulaşan bilginin; yenilikçi ve yapıcı sinerjiyle işlenerek organizasyonun bütünüyle paylaşılması ve kullanılmasıdır (Aktan ve Vural, 2005: 180). Bilgi yönetimi tanımları incelendiğinde işletme içerisinde ve dışarısında rekabet, sürdürülebilirlik, süreklilik, yenilik ve değişime uyum sağlamak için bilgi ile ilgili yönetim faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır.

1.3.1.Bilgi Yönetiminin Amacı, Özellikleri ve Faydaları

Örgüt yeteneklerinin akılla birleşerek doğru zaman ve doğru kaynaktan elde edilen değerle örgüt performansının arttırılmasının amaçlandığı bilgi yönetimi, yeteneklerin de kullanılmasını ve yarar sağlanmasını amaçlamaktadır (Çakar vd., 2010: 74).

Verimlilik ve etkinliğin sağlayıcısı bilgi yönetimi; bilginin elde edilmesi, işlenmesi, paylaşılması ve uygulanması bakımından önem taşımaktadır. Bilgi yönetimi bir sürecin toplamıdır. Bu süreç bilginin elde edilmesi, düzenlenmesi, paylaşılması, depolanması ve kullanılmasını kapsamaktadır (Çakar vd., 2010: 74).

Prusak ve Davenport'a göre (1998) bilgi yönetiminin üç amacı bulunmaktadır:

1. Çalışanların motive edilerek bilgi paylaşım kültürünün geliştirilmesi,
2. Bilgi için gereken altyapının yalnızca teknik olarak değil bununla birlikte zaman, motivasyon, araç gibi her yönden desteklenmesi gerekmektedir,
3. Bilginin organizasyondaki rolünün belirli araçlarla gösterilmesidir (Alavi ve Leidner, 2001: 136).

Aktan ve Vural ise bilgi yönetiminde ortaya çıkan sorunların çözümü için gerekli odak ve amaçları aşağıda belirtilen maddelerle sıralamışlardır (Aktan ve Vural, 2005: 2-8):

1. Uzmanlaşma sürecinde verimlilik sağlamak,
2. Yenilikçi olmak,
3. Verimlilik artışıyla rekabet gücünü arttırmak,
4. Müşterilere karşı sorumluluğu arttırmak,
5. Organizasyonun beceri ve yeteneklerini geliştirmek,
6. Organizasyonun karar alma sürecinde verimlilik,
7. Piyasada pozisyon iyileştirilmesi için karar almak,

8. Bilgi çalışanları arasındaki iletişimin geliştirmek,
9. Ürünlerin geliştirilmesi ve bunların pazarlanması arasındaki bağı geliştirmek,
10. Organizasyondaki işleyişin sürdürülebilirliğini sağlamak ve önemli gelişmelere odaklanmak,
11. Bilgi çalışanlarının, organizasyonun bir parçası haline gelmesiyle bilgi paylaşımı için teşvik edilmesidir.

Geçmişten günümüze pek çok yaklaşımla ilişkilendirilen bilgi, son zamanlarda stratejik bir araç olarak nitelendirilmiş ve bilgi toplumu anlayışı olarak kabul edilen bir öge haline gelmiştir. Başarı kavramı da organizasyonlar tarafından değişime uğramış, bilginin bir üretim etkeni olduğu kabul edilmiştir. Gelişen pazar anlayışında rekabet gücü ve başarı elde etmek isteyen işletmelerin, bilgi yönetimini en verimli şekilde kullanmaları tercihten çok mecburiyet haline dönüşmüştür. Bilgi stratejik bir kaynak olduğu için bu işletmelerin en önemli kaynaklarından biri haline gelmiştir (Kurt, 2004: 60).

Bilgi yönetimi giderek önem kazanmaktadır ve pek çok düzeyde faydası bulunmaktadır. Bunlar birey, örgüt, şirket düzeyi şeklindedir (Dalkır, 2001: 25):

Birey düzeyinde avantajları:

1. Topluluk bağı duygusunun gelişmesinde,
2. Sorunları çözerek daha iyi karar alınmasını sağlamada,
3. Zaman kazanımı ve iş veriminin artmasında,
4. Çalışanların güncel bilgilerle donatılmasını sağlama,
5. Çalışanlara zorluklara karşı fırsat oluşturmada avantaj sağlamaktadır.

Örgüt düzeyinde avantajları:

1. Etik kurallara uyum sağlamada,
2. Mesleki yeteneğin geliştirilmesinde,

3. Ortak bir dil kullanarak iletişimi güçlendirme de ve
4. Etkili ve etkin ağ oluşturarak işbirliğinde artış göstererek avantaj sağlamaktadır.

Şirket düzeyinde avantajları:

1. Sorunları hızlı çözmede,
2. Rekabet üstünlüğü sağlamada,
3. Örtülü bilginin geliştirilmesinde,
4. Yenilik fırsatları yaratmada,
5. Verimliliği arttırmada,
6. Kurumsal hafıza oluşturmada avantaj sağlamaktadır.

Bilgi yönetiminin, tüm süreçleri ele alındığında operasyonel ve stratejik düzeyde faydaları özetlenebilir:

Operasyonel düzeyde:

1. İşlem maliyeti azalır,
2. Süreçlerin daha hızlı planlanıp yürütülmesini sağlar,
3. Öğrenme sürecini azaltır,
4. Hizmet ve ürün kalitesi artar,
5. İşgörenlerin tecrübe, uzmanlık, bilgisi artar,
6. Verimlilik artar.

Stratejik düzeyde:

1. İnovatif faaliyetler artar,
2. Yeni iş fırsatları yaratır,
3. İşletmenin inovatif düşüncesi artar,
4. Karlılık artar.

1.3.2.Bilgi Yönetim Süreci

Örgütlerde bilgi yönetimi, 1990'lardan beri bir süreç olarak ele alınan yaklaşımdır. Bilgi yönetimi bu yaklaşım doğrultusunda, örgütün sahip olduğu bilgiyi stratejik amaçlara ulaşmak için kullanılan bir süreçtir (Kalkan ve Keskin, 2005: 183). İşletmelerin, rekabet avantajlarını sürdürülebilir hale getirebilmeleri için bilgi yönetimi sürecini başarılı yönetmelidirler. Bilgi yönetimini başarılı yapan temel uygulamalar ise bilginin biçimsel hale getirilerek ve örgütsel varlığa dönüştürülerek kullanılabilir ve paylaşılabilir olmasını sağlamaktır (Çetinkaya, 2012: 159).

Günümüzde bilgi teknolojileri aracılığıyla hemen hemen her alanda bilgi paylaşımı yaygınlaşmıştır. Bilgi paylaşımında sadece elde edilebilirliğe ve ulaşabilirliğe odaklanmamak gerekir. Çünkü sadece buna odaklanan kişiler olumsuzluklarla karşılaşabilirler. Tüm olumsuzlukları engellemek için bilgi paylaşımını destekleyen örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Bilgi yönetim sürecini Demirel (2007) 6 aşamada detaylı bir şekilde özetlemiştir:

1. **Bilginin Depolanması:**

Bilginin depolanması, bilgiye rahat ulaşabilmenin yanı sıra bilginin tanımlanması olarak da ele alınmaktadır. Bilginin depolanması, veri ve teknoloji sayesinde değişik yollarla kolaylıkla sağlanabilmektedir. Bilginin depolanmasının amacı, işletmenin gelecekte ve mevcutta yaşanılan problemleri çözmede yöneticilere kolaylık sağlamasıdır.

Bilgiye her an ihtiyaç olabilmektedir, bu yüzden birey depolanmış bilgiyi rahat bir şekilde kullanabilmektedir. Ancak her bireyin anlama, kavrama ve fikri birbirinden farklı olduğundan aynı bilgiden farklı bireyler farklı sonuçlar çıkarabilmektedir. Bilgiye verilen anlam, nerede, ne zaman ve nasıl kullanılacağı ile ilişkilidir (Demirel, 2007: 256).

2. Bilginin Dağıtımı:

Bilginin dağıtımı, bilginin kullanımını yaygınlaştıran bir süreçtir. Bilginin sağlıklı bir şekilde dağıtımı için iyi bir çalışan işbirliği ve organizasyonu gerekmektedir. Personeller bilgi paylaşımda bilgi teknolojilerini kullanarak zaman ve maliyeti düşürürler. Bilginin açık, tam ve gerçekçi bir şekilde dağıtılması gerekmektedir. Bu yüzden doğru stratejiler geliştirilmelidir (Demirel, 2007: 257).

3. Bilginin Açığa Çıkarılması:

İşletme içindeki kaynakların, faydalanacak kişilere sunulabilmesi için bilgi açığa çıkarılmalıdır. Yönetici ve personeller bir amaç için kullanılacakları bilgiden haberdar olmalıdırlar. Genellikle bir üretim işletmesinde veya belli bir proje için dönem sonu faaliyet raporlarının çalışan ve yöneticilere haber verilmesi, işletmede bilgi paylaşımına faydalar sağlar. Bilginin açığa çıkarılmasında personeller teşvik edilmelidir (Demirel, 2007: 257).

4. Bilginin Transfer Edilmesi:

Bilgi transferi işletmeler için yeni bilginin özümsenmesinde çok önemlidir. Örgütler işletme için bilgi transferini geliştirmek için personele ve yöneticilere yönelik eğitim programları düzenlemektedirler. Bilgi transferini kolaylaştırmak için bilginin işletme içi havuzda toplanması gerekmektedir. Daha sonra bu bilgiler eğitim programlarında kişilere aktarılmalıdır. Bu sayede işletme içinde farklı departmanlarda çalışan personel ve yöneticilere ait fikirler karşılıklı olarak aktarılır (Demirel, 2007: 258).

5. Bilginin Değişimi:

Bilginin değişimi, iletişimle gerçekleştirilebilir. Çalışanlar, çalışma arkadaşlarıyla birlikte bilgiyi farklı yerde, farklı ortamlarda paylaşmaktadır. Bilgi paylaşımı sırasında

birey tecrübe ve deneyimlerini farkında olmadan ve etki altında kalmadan çalışma arkadaşıyla paylaşmaktadır (Demirel, 2007: 259).

6. Bilgi İşbirliği:

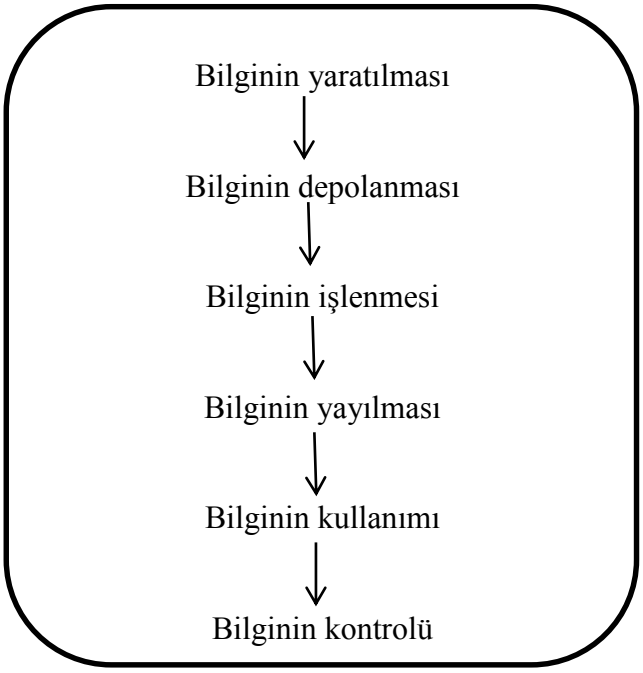
Bilgi işbirliği, organizasyondaki bireylerin birbirlerine bağlılık seviyesiyle oluşmaktadır. Güven, bağlılıktaki en önemli unsurdur. İşletme içindeki kişiler birbirlerine güvendikleri zaman bilgiyi paylaşırlar. Bu sayede çalışanlar, müşteriler, yöneticiler birbirleriyle çok iyi dost olabilirler. Çalışanlar çoğu zaman müşterilerin veya iş arkadaşlarının, bir problem karşısında beklenmeyen düzeyde yardım ettiklerini görürler (Demirel, 2007: 259).

Bilgi yönetim süreci, görüldüğü üzere birçok farklı araştırmacı tarafından farklı aşamalarla ortaya konmuştur. Wong ve Aspinwal (2004: 53), Downes ve Marchant (2016: 60-61) çalışmalarında süreci dört aşamada ele almışlardır. Bu aşamalar:

1. Bilginin üretimi ve geliştirilmesi,
2. Tasnif edilmesi ve saklanması
3. Transfer edilerek paylaşılması,
4. Kullanılması ve değerlendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır.

Davenport ve Völpel (2001)' ise bilgi yönetim sürecini Şekil-2'de belirtildiği gibi altı aşamada değerlendirmişlerdir. Şekil-2'de gösterilen bu süreçte 'geri besleme' gerekliliği belirtilmektedir. Diğer çalışmalardan farklı olan ve önemle vurgulanan nokta ise başarı ve sürekliliği sağlamak için, süreç sonunda bulunan bilginin kontrolü ile sürecin ilk aşaması olan bilginin yaratılması arasında kurulan bağlantıdır.

Şekil-2: Bilgi Yönetimi Süreci



Kaynak: Davenport, Thomas H. and Voelpel, Sven C., "The Rise of Knowledge Towards Attention Management", Journal of Knowledge Management, 5(3), 212-222, 2001.

İşletmeler, rekabet etme gücünü arttırabilmek ve bunu sürdürülebilir kılmak için bilgiyi örgütün önemli bir varlığı haline getirmeyi, uzmanlık ve tecrübelerini biçimsel şekle dönüştürerek kurumsallaşmaları büyük bir önem arz etmektedir. Tecrübeler, bireysel bilgiler ve uzmanlıklar paylaşılarak çoğalır, böylece örgütün sürekliliği sağlanır. Bilgi yönetim süreci, farklı araştırmacılar tarafından farklı aşamalarla ifade edilse dahi asıl amacı; işletmenin amaçları ve hedefleri doğrultusundan bilginin düzenlenmesi, paylaşılması ve sürdürülebilir olmasıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞYERİNDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

Yaşadığımız toplumda, doğduğumuz günden yetişkinliğe kadar hayatımızı ve bizi şekillendiren sosyal ve kültürel değerler sistemiyle donatılmaktayız. Bize yanlışı ve doğruyu öğreten bu değerler sistemi, yanlış davranışları toplumda belli bir yaptırımla bize öğretir ve insan davranışlarına sınırlar koyar. Toplumun bize dayattığı değerleri gerçekleştirmezsek belli bir yaptırım uygulanacağından, davranışlarımızı bu değerler sistemine göre yapılandırırız. Bu bölümde öncelikle etik kavramını açıklanarak devamında işyerinde karşılaşılan etik dışı davranışlar üzerinde durulmaktadır.

2.1. Etik Kavramı

Günümüzün çağdaş ve teknolojik yaşamında, işletmelerin amacı, sadece kar elde etmeye yönelik değil, çevreye, topluma, çalışanlara, iş ortaklarına, tüketicilere karşı sorumlulukları olan birimlerdir. İşletmelerin hayatını devam ettirebilmesi için sosyal, kültürel faaliyetlerle de topluma örnek davranışlar sergileyerek istikrarlı ve sağlıklı ilişkiler geliştirerek etiksel boyutları da içermektedir (Akbaş, 2010: 121).

Etik kelimesi Yunanca ‘ethos’ yani ‘töre’ kelimesinden türemektedir. Ancak bazı kaynaklarda Fransızca ‘ethique’ sözcüğünden türediği de belirtilmektedir. Türk Dil Kurumu’nda etik kelimesinin kelime anlamı ‘töre bilimi, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü’ olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca TDK’da sıfat olarak ise ‘ahlaki’ anlamını taşımaktadır (TDK, www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 29.09.2019).

Etik, insanların oluşturduğu değerleri inceleyen, olumlu - olumsuz, ya da iyi - kötü, doğru - yanlış biçiminde yorumlayan felsefenin bir alt dalıdır. İnsan yapısı ve istekleri gereği, diğer bireylerle aynı görüşte olamamakta ve çelişmektedir. İşte burada etik, çelişen istekleri, bireylerin çatışmalarını çözümler ve ilkelerin tartışılmasına odaklanır. Etik, kişinin edimlerinden vicdani bir sorumluluk duyması ve kendini içsel olarak mutlu hissetmesidir (Gözener, 2008: 19).

Etik, gelenek ve görenekle, kültürle, inançla, dinle bazen de yasa veya kanunla ilişkisi kurulmaya çalışılan bir kavram olarak karşımıza çıkar. Aynı zamanda ülkeler, toplumlar, dinler ve kültürler arası farklılıklar göstermektedir. Bunun sebebi etiğin soyut bir kavram olup, birçok alanı kapsamasıdır (Aras, 2001:24).

Etik, bireyin özel hayatında kendine 'nasıl davranmalı?', toplumda ise 'nasıl yaşamalı?' sorularına cevap bulan, perspektifleri ayrıntılarıyla inceleyip kontrol eden bir felsefi daldır (Stroll vd., 2008: 8).

Bireye, ahlaklı davranış şekli ve sistemsel bir biçimde aktarımı etik aracılığıyla gerçekleşir. Ancak etik, ahlaki erdemin yerini tutmaz; eylemlerin bilgiye dayalı yapısını gösterir. Yani etik, ahlaki davranış modellerinin benimsenip tutulması ve çözümlenmesi diğer yandan, ahlakın gerekliliğinin yöntemsel biçimde temellendirerek pratiğin değerlendirilmesini sağlayan eleştirel ölçütlerle ahlaki eylemi kavramsal olarak açar ve bireyin bu alanı zihniyle kavrayacak duruma getirir (Pieper, 1999: 19).

2.2. Etik Türleri

Literatürde etik türleri üçe ayrılmıştır:

1. Betimleyici Etik,
2. Normatif Etik,
3. Meta Etik.

2.2.1. Betimleyici Etik

Etiği bilimsel olarak inceleyen türdür. Ahlak alanındaki bilimsel yaklaşımı tanımlar, ahlak alanına uygulanmasını sağlar (Cevizci, 2008: 6). Betimleyici etik, kural veya norm koymaz bunun yerine bireyin eylemini gözlemler ve eylemlerin sonucunu betimler. Bireylerin inançları veya ahlaki görüşleriyle ilgili önermelerden oluşur. Başka bir deyişle bireyin nasıl davrandığıyla ve davranışların nedenleriyle ilgilenir (Ala, 2010: 54).

Betimleyici etik, toplumda tartışma konusunda yer alan pratik ahlak problemleriyle ilgilenir. Soyut kavramlardan somut bilgiler elde etmeye çalışır. Etik kurallar içerisinde yazılı ve somut kurallar içermesi beklenir. Bunlara yargı etiği, tıp etiği, siyaset etiği, çevre etiği, medya etiği vb. örnek gösterilebilir (Kılavuz, 2002: 258).

2.2.2. Normatif Etik

Normatif etik, bir rehber görevi görmektedir. İnsana hayatını nasıl yaşaması gerektiğini, neyin doğru veya yanlış olduğunu, neyin iyi veya kötü olduğunu, neyin peşinden koşup amaçlara ulaşılması gerektiğiyle ilgili bilgi veren ve bunları kurallarla ve eylemlerle ilkeler koyan etik türdür (Cevizci, 2008: 7). Hayatta nasıl yaşanması gerektiğiyle ilgili ilkeleri araştırır. Adil bir yaşamda nelerin olması gerektiğini, bireyin ahlakını arttıran şeylerin neler olduğunu araştıran normatif etiktir (Özmen – Güngör, 2008: 141).

2.2.3. Meta Etik

Meta etik: etiğin, bireyin düşüncesi, davranışı ve ağzından çıkan kelimelerin ahlaki boyutunu ve anlamını çözümleyen, ahlaki yargılarla ahlaki kavramları haklı bir temele oturtmada kullanılan yöntemin zihinsel analizinden oluşur. Kısaca meta etik, ahlaki kavramların anlamını ahlak ve dil ilişkisiyle birlikte çözümleyen düşünce biçimidir (Cevizci, 2008: 11).

Meta etiğin cevabını bulmaya çalıştığı sorular aşağıdadır (Karataş, 2008: 11):

- İyi-kötü, doğru-yanlış gibi etik olgular nasıl tanımlanır?
- Birey neden doğruyu uygulamaktadır?
- Doğruyu bilmek ile uygulamak arasındaki fark nedir?
- Etik kuralların temeli dini inançlara dayanır mı?

Sonuç olarak ahlaki kavramların anlamları, yapısı ve ahlaki önermelerin mantığıyla ilgilendiği için etiğin mantığı durumundadır.

2.3. İş Etiği Kavramı

Değişen ve gelişen toplum yapısında işletmeler verimlilik ve karlılık gibi teknik amaçlar dışında yeni amaçlar oluşmuştur. İletişimin hızla gelişerek ağların artması, medyanın özel ilgisi ve toplum farkındalığı sonucu işletmeler de iş etiğine her geçen gün daha fazla özen göstermektedir. İşletmeler yalnız ürün ve hizmet kalitesi değil bunun yanında sürdürülebilir olabilmek için toplum duyarlılığının kaçınılmaz olduğunu gözlemlemiş ve sosyal sorumluluk, kurumsal itibar değerleri ortaya çıkmıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde tüm işletmeler iş etiğiyle ilgili düzenlemeler yapmıştır (Berkman ve Arslan, 2009: 15).

İş etiği, iş yaşamında etik davranışların oluşması ve gelişmesi için belli bir kültür yaratma amacı taşıyan ve bu amaç için gerçekleştirilen faaliyetler bütünüdür (Clement, 2006: 314). İş etiği çeşitli ilkeler, kurallar, standartlar ve değerler belirleyerek kişilerin tutum ve davranışlarına kılavuzluk eder ve iş yaşamında karşılaşılan ahlaki problemleri inceler (Ferrell, 2009: 7).

İş etiği, çalışma ve meslek etiğini de kapsamaktadır. Etik ile arasındaki temel fark evrensel değerlere sahip olmasıdır. İşletmelerin faaliyetlerine göre iş etiği sınıflandırılmıştır: pazarlama etiği, yönetim etiği, muhasebe etiği, finans etiği (Berkman ve Arslan, 2009: 14).

İş etiği sayesinde işletmelerdeki etik davranışları düzeltmek mümkündür. Bu sayede iş etiği, işletmenin çevresiyle olumlu ilişkiler kurabilmesine, işletme içindeki davranışların iyileşmesine ve çalışan performansının artmasını sağlar (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 151).

2.4. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde iş etiğinin ortaya çıkışı, gelişimi, Dünya'da ve Türkiye'deki güncel durumu işlenmiştir. Yıllar içinde iş etiğine bakış açısı değiştiğinden dolayı tarihinin incelenmesinin önem taşıdığı düşünülmektedir.

2.4.1. Dünya'da İş Etiği

Etik, aynı kültür ve dil gibi yıllar boyunca farklı gelişimler göstermiştir. İş etiğini etkileyen gelişimler sanayi devrimi, özel sektör, piyasa mekanizması, girişimcilik olarak sıralanabilmektedir (Aktaş, 2014: 28). İş etiği 1960'lı yıllardan önce sadece teorik ve felsefi boyutta tartışılmıştır. O yıllarda işletmelerin yaşadığı problemlere kilise, havra, sinagog gibi yerlerde çözüm aranmıştır. İş etiğinde bilimsel yaklaşıma ise 19.yy sonlarında yönlendiği söylenebilir (Yurdakul, 2013: 24). İşçilere verilen ücretlerin yasal düzenlemelerle birlikte koruma altına alınması, iş sağlığı ve güvenliği, mesai saatlerinin ve çalışma koşullarının düzenlenerek yasalaştırılması bu dönemde etik gelişime örnek gösterilebilmektedir. 1921 yılında yayınlanan Borden ve Hopper'a ait 'Bankacılık ve İş Etiği' isimli çalışma üniversitelerdeki ilk iş etiği çalışmasıdır (Aktaş, 2014: 28).

Amerika ve Avrupa'da İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra büyük şirketler oluşmuş ve ekonomi büyümüştür. Bu şirketler daha da gelişip güçlenmiştir. Bunun sonucunda ortaya çıkan aşırı büyüme, toplumda çeşitli sorunlara yol açmıştır. İşçilerle yöneticiler arasında gelir uçurumu oluşmuş, yöneticilerin siyasi etkileri ortaya çıkmış ve ilişkiler bozulmaya başlamıştır. Kriz zamanlarında işletmelerin etik dışı davranışlarına karşı tepkiler oluşmuştur. Sanayinin gelişmesiyle işletmelerde sosyal sorumluluk ve çevre bilinci kavramları oluşmamış aksine hava kirliliği ve doğal kaynakların gereksiz tüketimi gibi sorunlar ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 156).

Eşitsizlik ve kentsel tahribatlar sonucu 1962'de John Kennedy tarafından 'Tüketici Hakları Bildirgesi' yayınlanmıştır. Bildirinin içeriğini bilgilendirme hakkı, koruma hakkı, seçme hakkı ve bildirme hakkı başlıklı dört maddelik yasal haklar oluşturmuştur. Bildiri yayınlandıktan sonra ekonomik istikrarı bozmaya yönelik her etik dışı davranış yasa sayılmıştır.1970'lerde çevresel tahribata karşı sivil toplum örgütleri kurulmuş ve tüketici farkındalığı artmıştır (Aktaş, 2014: 29).

1970-2000 yılları arasında iş etiği kavramını inceleyen akademik çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır. Etik karar alma ve yönetici davranışları gibi yönetimsel alanda etiğin tanımlanması ele alınmıştır. Bilimsel ilerlemelere rağmen tüketiciyi

aldatan reklamlar, mamul kalitesi, doğa tahribatı, rüşvet gibi etik dışı olaylar daha da artmıştır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 145). Bowie'ye göre iş etiği konferansı ilk kez 1974'de Kansas Üniversitesi'nde yapılmış ve 'Ethics, Free Enterprise and Public Policy' ismiyle yayınlanmıştır (Bowie, 1986, Erişim Tarihi: 15.10.2019).

2000'li yıllarda şirketlerin ekonomik anlamda büyümesiyle skandal haberler de medyada büyük yankı uyandırmıştır. Bu skandalların en meşhuru 2002'de Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'li Enron'un iflasıdır. Şirketi denetleyen ve dünyanın en büyük bağımsız denetleme firması olan Arthur Andersen, son üç yıldır Enron firmasına yaptığı denetlemeleri yanlış raporlayarak yatırımcıları aldatmaya yönelik davranmıştır. Enron firmasının olayından sonra Amerika, etik dışı muhasebe sorunları önlenebilsin diye Sarbanes - Oxley Yasası'nı çıkartıp, yürürlüğe koymuştur (Dinç ve Cengiz, 2014: 232).

İnternetle beraber sınırlar ortadan kalkmış, globalleşme süreci hızlanmıştır. Şirketlerin gizli bilgilerine sistem açıkları bulunarak ulaşılmış ve yolsuzluklar ortaya çıkmıştır. 2007 yılında Wikileaks firmasını kuran Julian Assange, program kırma ve uzman bir bilgisayar programcısıdır. Devletlerin gizli bilgilerini çalarak politikaları ve belgeleri kamuoyuna sunmaktadır (Turgut, 2011: 8). Şirketler bu dönemde etik kodlar oluşturup etik kurallar koymuşlardır. Akademisyenler de iş etiğine ilgi gösterip pek çok çalışma yapılmış, üniversitede de ders olarak işlenmeye başlamıştır. Günümüzde gerek kamu gerek özel sektörde etik kurallara önem vermeyen şirket kalmamıştır.

2.4.2. Türkiye'de İş Etiği

Osmanlı Devleti döneminde işletme davranışları dini ideolojilere dayanmaktadır. Bu dönemde kurulmuş olan Ahilik teşkilatı, kurallarını ve politikalarını Kuran-ı Kerim'e göre belirlemiştir. İş yerlerindeki zanaatkarlara mesai sonrası ahlak eğitimleri verilerek milli birliği, sosyal dayanışmayı ve yardımlaşmayı ilke olarak benimsetilmiştir (Cevherli - Cevherli - Çakmaktaş, 2017: 309).

1920'li yıllarda ülkemiz savaş döneminde olduğundan ve halkın eğitim düzeyindeki yetersizlikten dolayı etik olmayan davranışlarda artış olmuştur. İktidar tarafsız yönetim ve yolsuzluğu engellemek için politikalar oluşturup uygulamaya koymuştur. Liyakat sistemi oluşturulmasına rağmen personel alımlarında akrabalara öncelik verilmesi gibi sorunlar halkın yönetime olan güvenini zedelemiştir (Akgemci ve Özgener, 2002: 54).

1980'den sonra siyasilerin ve şirketlerin yolsuzluk suçlarının ortaya çıkmasıyla iş etiğine verilen önem artmış ve iş etiği üzerine çalışmalar başlamıştır. Çevre, siyaset, yönetim gibi konularda etik kararlar önem kazanmıştır. İşletmelerde kamuoyu imajı oluşmuş ve sosyal sorumluluk faaliyetleri artmıştır. 1990 yılından sonra küreselleşmeyle beraber sadece kendi ülkesinde hizmet veren şirketler uluslararası piyasalarda da hizmet vermeye başlamışlardır (Torlak vd., 2013: 11). Bununla birlikte tamamen farklı bir kültürel iş anlayışı oluşan firmalar değerleri doğrultusunda hayatta kalmaya çalışmışlardır. Giderek büyüyen teknolojiyle beraber iş etiğinin her geçen gün daha çok önem kazanacağı ve üzerinde çalışmalar yapılacağı bir alan olacağı düşünülmektedir.

2.5. Etik Dışı Davranışları Etkileyen Etmenler

Literatür incelendiğinde davranışların etik dışı olmasını etkileyen çeşitli etmenler bulunmaktadır. Bu etmenler bireye yönelik ve örgüte yönelik olmak üzere incelenmektedir.

2.5.1. Bireye Yönelik Etmenler

Çalışanların, etik dışı davranış sergilemelerindeki en önemli faktörlerden biri bireye yönelik etmenlerdir: bireyin ahlaki gelişim seviyesi, demografik özellikler, işyerindeki rütbesi pozisyonu ve kişinin tecrübe, değerler ve önceliklerdir.

2.5.1.1.Bireyin Ahlaki Gelişim Seviyesi

Bireyin ahlaki gelişimi psikolojik yapısıyla ilgilidir. İlk kuramsal ve bilimsel yaklaşım psiko analitik öğrenme kuramı Freud tarafından ortaya konmuş, Kohlberg ve Piageti'in geliştirmiş olduğu ahlaki kuramlarla birlikte detaylı bir şekilde ahlaki gelişim değerlendirilmiştir. Kişinin öğrenirken güdülenme ve şartlanmasıyla ahlaki

gelişmesini meydana getirmesi ve çevresel etkenler sonucu ahlaki gelişimini gerçekleştirmesi, sosyal öğrenmenin temel özelliklerini oluşturmaktadır. (Çiftçi, 2003: 72).

Kolhberg, ahlaki gelişim kuramına göre ilk evrede kişi kural ve otoriteyi sorgulamadan kesin uyum sağlar. Üstlerine karşı çıkamaz ve onlara uymak zorundadır aksi takdirde ceza alır (Travino ve Nelson: 2004: 114). İkinci evre ise çıkar ve bireycilik evresidir. Doğru, kişinin kendi ihtiyaçlarını karşılamak ve çevresindekileri memnun etmektir. Örneğin; çalışanın bir üst kadroya yükselmek, ve daha yüksek maaş alabilmek için kurallara uyması (Aydın, 2010: 48). Üçüncü düzeyin ilk evresinde doğru, toplumda değer, hak ve hukuki kurallar ayrı sosyal grup değerleriyle uyuşmasa bile korunmaktadır. Kişinin temel hak ve hürriyeti gibi konularda kesinlikle taviz verilmez. Dördüncü ve son evre ise evrensel ahlaki ilkelerdir. Bu ilkeler insanların birbirlerine saygı göstermesini göstermesini gerektirir (Ülgen ve Mirze: 2013: 444).

2.5.1.2. Kişinin Demografik Özellikleri

Bireyin demografik özellikleri içinde etiği en belirgin etkileyen unsurlar cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyidir.

1. **Cinsiyet:**

Cinsiyet literatürde demografik özellikler içinde en çok incelenmiş değişkendir. Yapılan bazı etik dışı davranış çalışmalarında kadınların erkeklerden daha çok önemsediği görülmüştür. Bazı incelemeler ise cinsiyet farkının hiç olmadığını veya çok az olduğunu göstermektedir.

Pelit ve Güçer'in seyahat acenteleri ve otellerde staj yapmış öğrencilere uygulamış olduğu çalışmada stajyerlerin, yöneticilerinin çalışanlara karşı etik dışı davranışlar kapsamında algılamalara yer verilmiştir. Çalışmada çalışanların cinsiyetleriyle yöneticilerinin davranış ve tutumlarını değerlendirmede fark olduğu kız stajyerlerin erkek stajyerlere oranla yöneticilerinin etik dışı davranışlarını daha az gözlemledikleri görüşmüştür (Pelit ve Güçer, 2007: 45).

2. Yaş:

Yaşı ilerleyen bireylerin iş etiğine daha çok önem verdiği ve etik dışı davranışlardan kaçınması gerektiği ileri sürülebilir. Ancak yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yaşı ilerleyen yöneticilerin genç yöneticilere oranla etik dışı davranışlara karşı toleranslarının azaldığı ve yaşı ilerlemiş ve genç yöneticilerin etik dışı davranışlar hakkındaki görüşlerinde pek bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır (Berkman ve Arslan, 2009: 84).

Yaşın etik dışı davranışlarla ilişkisini inceleyen bazı çalışmalarda ise; genç insanların ahlaki ve etikle ilgili konularda daha rahat davranabildiğini ortaya çıkararak yaş faktörünün etik dışı davranışları pozitif yönde etkilediğini ve yaşı ileri olan kişilerin iş etiğine uygun davranma eğiliminin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yaş ve etik arasındaki ilişkiyle ilgili okulda yapılan başka bir çalışmada ise yaşı büyük öğrencilerin yaşı küçük öğrencilere göre etiği daha çok önem vererek etiğe daha uygun davrandıklarını sonucuna varılmıştır (Ay, 2005: 34).

3. Eğitim Düzeyi:

Kişinin eğitim seviyesi ile etik dışı davranış arasında ilişkiye dair yapılan araştırmalar tutarsız sonuçlar vermiştir. Bazı çalışmalar iş etiğine eğilimle eğitim seviyesi arasında zayıf bir ilişki bulurken, bazı çalışmalarda güçlü ilişkiler bulunmuştur. Kişinin davranışlarının ve etik görüşünün belirlenmesinde hem üniversite eğitimi öncesi hem de çalışma hayatından önce belirlendiği ortaya çıkmıştır.

Eğitim düzeyinin iş etiğine olan etkisini incelemek amacıyla yapılan bir çalışmada; aile ve eğitim kurumları faktörleri yönünden anlamlı farklılık olduğu belirtilmiştir. İlköğretim, ortaöğretim ve lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre, aile ve eğitim kurumları faktörlerinin etik dışı davranış karşısında oluşumunda etkili olduğu ve kişinin eğitim seviyesi arttıkça dini inanç faktörünün de yükseldiği anlaşılmıştır (Torlak, Özdemir ve Erdemir, 2013: 59).

2.5.1.3. Kişinin Pozisyonu ve Kıdemi

Bireyin kurumdaki kıdemi yani o kurumda çalıştığı süre ile etik dışı davranışlara olan eğilim arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Daha kıdemli çalışanların işe yeni girenlere oranla iş etiğine daha çok önem verdiği görülmüştür. İlaç firmalarında kıdem ve iş etiği ilişkisine yönelik yapılan bir araştırmaya göre iki yıldan daha az çalışanların daha kıdemlilere oranla iş etiğine daha az önem gösterdikleri sonucuna varılmıştır (Berkman ve Arslan, 2009: 84).

Yöneticilerin diğer personellere oranla etik sorunlarla daha sık karşılaştıkları ileri sürülebilir. Çünkü, yönetici için ödüller ve cezalar vardır. Bazı araştırmalarda ise yüksek kademedeki yöneticilerin düşük kademe yöneticilere oranla etik dışı davranışları daha az sergiledikleri ve daha çok önemsedikleri saptanmıştır. Yani kişinin kıdemi ile iş etiği arasında olumlu bir ilişki görüldüğü ve pozisyonun da etik dışı davranışlarla arasında olumlu ilişki olduğu desteklenmiştir (Ekin ve Tezölmez, 2000: 944).

2.5.1.4. Kişinin Tecrübe, Değer ve Öncelikleri

Değer, toplumsal yaşamın bir parçasını oluşturan unsurdur. Değerler, toplulukta veya toplumda bulunanların uyması gerektiği ya da dikkat edip ve önem vermeleri beklenen ahlaki inanlar olarak tanımlanabilir. Mesela hırsızlığın, tecavüzün kötü ve yanlış; insanlara saygı göstermenin, çalışkan olmanın ve doğru söylemenin iyi olduğuna bizi ikna eden etken, toplum veya grup içinde sosyalleşirken benimsediğimiz değerlerdir. Bireyler, içinde bulundukları toplumun veya grubun değerlerini benimseyerek, davranış, düşünce ve tutumlarına yansıtırlar (Yüksel, 2002: 181).

Bireyin etik ilkelere ve duyarlılığa sahip olması ya da olmaması; değerleri, tecrübeleri ve öncelikleri çerçevesinde olmaktadır. Bireyin etik ilkelere bakış biçimini kişinin kendi değerleri, öncelikleri ve tecrübeleri oluşturmaktadır. Mesela, başkasının hakkını gasp ederek maddi veya manevi haklar elde eden kişiler, yalan söyleme, rüşvet

alma, saygısızlık gibi etik dışı davranışlara eğilimi yüksek olan kişilerdir (Berkman ve Arslan, 2009: 83).

Bireyin sahip olduğu değerler, toplum içinde ve çalışma hayatında tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Bireysel düzeyde etik dışı davranışları en çok etkileyen faktör kişinin karakteridir. Bireyin kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederek diğerlerine zarar vermesi etik dışı davranışların görülme oranını arttıracaktır.

2.5.2. Örgüte Yönelik Etmenler

1. Örgüt Kültürü:

Örgütlere yönelik etik dışı davranışların meydana gelmesinde en büyük nedenlerden biri örgüt kültürü ve iklimidir. Örgüt kültürü, kişilerin doğrultusunu belirleyen ve içten etkileyen önemli bir unsurdur. Örgüt içinde bulunan kişiler tarafından paylaşılan inanışlar, semboller, normlar ve değerler kümesi işletmenin örgüt kültürünü oluşturur. Etik değerler de örgüt kültürünün sınırlarını belirlerken örgüt kültürünün temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla işletmenin etik dışı davranışlardan çekinmesi de işletmenin etik değer ve ilkelerle şekillendirilmiş bir örgüt kültürüne sahip olduğunu göstermektedir (Çiftçioğlu, 2011: 106).

İşletmede görülen etik dışı davranışlar ile örgüt kültürü arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt kültürü etik dışı davranışları engelleyebileceği gibi destekleyebilmektedir. İşletme eğer iş etiği değerlerine ve ilkelerine bağlıysa etik dışı davranışların görülme düzeyi de az olacaktır. Etik dışı davranışların görüldüğü örgütlerde örgütün etik hareket alanı kısıtlanmaktadır. Etik dışı davranışlar rüşvet, dedikodu, cinsel taciz, çevrenin bozulması şeklinde karşımıza çıkabilmektedir (Ataman, 2001: 551).

2. Örgüt Yönetimi:

İşletmenin sahipleri ve üst düzey yöneticilerinin tutumları özellikle diğer yöneticiler ve personeller için mesaj niteliği taşır. Üst yönetimin etik davranışlarla ilgili diğer çalışanlara örnek olması ve bu konuda hassas davranması etik bir örgüt kültürünü yaratma yolunda önemli bir adım atarak, etik ilke ve değerlerin sürdürüleceği mesajını vermektedir (Berkman ve Arslan, 2009: 88).

Yönetimin davranışları ve dünyaya bakış açısı etik ilkelerin nasıl olması gerektiği konusunda etkili olmaktadır. McGregor'un X ve Y teorileri bu konuda ön plana çıkan teorilerdir. Bu teoriler etik karar vermeyi desteklemekte veya engellemektir. McGregor'un X teorisinde hiyerarşik bir yönetim vardır ve karar verilirken işbirliği ya da bireysek yenilik gibi etiği destekleyen etkenler değersiz görülmektedir. X teorisi, otoriteden oluşan ve kapalı sisteme sahip olmasından dolayı çalışanlarda karamsar bakış açısı yaratmaktadır. Y teorisi aksine yönetimin ilkelerini, özerkliğini yeniliği savunarak etik karar vermek için hususların incelenip tartışılmasını teşvik etmektedir. Y teorisi etik dışı davranışların daha az görüldüğü bir yönetim anlayışına sahiptir (Bowen, 2004: 313).

3. Etik İlkelerin Varlığı:

İşletmeler iş etiği kural ve ilkeleri belirleyerek firmanın amaçlarını, ilkelerini açıklamaya yönelik ilkeler bütünüdür. Bu kuralların en önemli amacı etik dışı davranışların görülmesini engellemektir. Sözlü ya da yazılı olan kurallar çalışanların iş etiğine uygun davranmasını olumlu etkiler (Akgemci, 2004: 99).

İşletmelerde etik eğitimleri verilerek çalışanların etik ilkeleri benimsemesi ve problem çözmek için etik yapıya uygun davranmasını içermektedir. Örgüt değerlerinin uyumlaştırılması ve bütünleştirilmesi çalışanların daha duyarlı eğitilmesini sağlamaktadır. Örgüt kültüründe bulunan etik ilkelerle çalışanların etik dışı davranışları yönetilebilmektedir (Weaver, 2001: 11).

2.6. Etik Dışı Davranış Çeşitleri

İş hayatında gözlemlenen birçok etik dışı davranış vardır. Özel hayata saygı göstermeme, rüşvet, ayrımcılık, mobbing, başkasının fikrini çalma, görevi kötüye kullanma, işyerinin gizli bilgilerini açığa çıkarma, adam kayırma gibi pek çok etik dışı davranış çeşidini saymak mümkündür. Çalışma kapsamında işyerlerinde en çok karşılaşılan mobbing (psikolojik taciz), cinsel taciz, ayrımcılık, rüşvet, yolsuzluk, dedikodu, mahremiyet hakkının ihlali ve korkutma davranışları incelenecektir. Bu davranışların seçilmesinin nedeni, somut olarak ölçülebilirliği diğer davranış türlerine göre daha yüksek olması ve literatürde belli bir birikime sahip olmasıdır. Belirtilen etik dışı davranışlar aşağıda açıklanmaktadır.

2.6.1. Mobbing (Psikolojik Taciz)

Mobbing, Latince 'mobile vulgus' kelimesinden gelmektedir. Şiddete yönelmiş topluluk anlamı taşımaktadır. İngilizce 'mob' fiili rahatsız etmek ve saldırmak demektir (Eser, 2009: 3). Türkçede ise mobbing yerine duygusal taciz, psikolojik taciz, işyerinde psikolojik terör, duygusal linç, yıldırma ifadeleri kullanılmaktadır.

Mobbing kavramını ilk kez, kuşları incelerken yaban kazlarının tilkiye karşı atağa geçerek ve taciz ederek uzaklaştığını gözlemleyen Avusturyalı kuşbilim uzmanı Konrad Lorenz kullanmıştır (Gün, 2009: 20).

Mobbing bir iş yerinde bir veya birden çok çalışanının sürekli şekilde bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik olarak duygusal yönden yıpratıcı ve zarar verici davranışlara maruz kalmasıdır (Göztepe, 1998: 2).

Gözlemler neticesinde mobbing'in çalışanların verimliliklerinin ve motivasyonlarının sürdürülebilirliğini çok ciddi olumsuz etkilediği görülmüştür. Mobbing'e uğrayan çalışanların özgüveni de zedelenmektedir. Mobbing, çalışanları örgütte aşağılayıcı kelimeler kullanma, takma isim kullanma, sosyal çevreden dışlama şeklinde gerçekleştirildiği gibi fiziki temas uygulanarak da gerçekleştirilebilir. Mobbing toplumda ciddi bir sorun olduğundan ülkelerde

sendikalar, işyerlerini insan kaynakları bölümü bu sorunun çözümü için yoğun çalışmalar gerçekleştirmektedirler (Cowie vd., 2002: 45).

Mobbing'in her yaş grubuna ve cinsiyetteki kişilere uygulanabildiği görülmektedir. İş yerlerinde tüm çalışanların mobbing'e maruz kalması muhtemeldir. Mobbing'e maruz kalanların işyerinden uzaklaşması veya örgütten dışlanması oldukça olasıdır.

Kısaca mobbing; çalışanlara psikolojik şiddet uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Özellikle 20. yüzyılın sonlarında başlayan ve dünya genelinde örgütlerde uygulanan mobbing, çalışanların işlerini bırakmalarına sebebiyet vermektedir. Örgütlerde sıklıkla rastlanması nedeniyle son yıllarda mobbing ile ilgili çalışmaların arttığı ve yaygınlaştığı görülmektedir (Aydın,Şahin,Uzun, 2007: 61).

Mobbing'e neden olan davranışlar aşağıda belirtilmiştir:

- Grupların oluşması ve gruptan kişi veya kişilerin dışlanması,
- Çok stresli çalışma ortamları,
- Mevkiini veya statüsünü kaptırma korkusu olan çalışanların olması,
- Kendi egosunu tatmin etmek isteyen kişilerin olması,
- İnsanlarla alay eden kişilerin olması,
- Çalışma ortamında kişinin fiziksel bir kusurunun olması,
- Örgütte çalışan kişilerin özel yaşamlarına müdahale edilmesi,
- Yöneticilerin çalışanlarına ayrımcılık yapacak şekilde davranması.

Türk Hukuku'nda mobbing'le ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunu'nda diğer kanunlarla ilgili maddeler yorumlanarak davalarda yargı kararlarında tanımlanmaktadır. Özellikle Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde mobbing'in engellenmesine ilişkin Başbakanlık Genelgesi ile bilinçlendirme çalışmaları gerek insan kaynakları, gerek hukuk, gerekse medyada yer bulmaktadır (Özgün,2011) .

2.6.2. Cinsel Taciz

Taciz kelimesinin sözlük anlamı Arapça ‘acz’’den türemiştir. Yani bir kişiyi ‘tedirgin etme, güç duruma sokma, canını sıkma, bir şey yapamayacak duruma getirmek’ anlamına gelir (Tuğlacı, 1971: 2747). Taciz ırka, siyasi görüşe, milliyete, dış görünüşe, kişinin ten rengine gibi birçok nedene dayanabilir (Bakırcı, 2000: 35).

Cinsel taciz kelimesi de genel olarak taciz türlerinden biridir ve cinselliğe, cinsel tercihe dayalı olması sebebiyle özellikle işyerlerinde çalışma şartı haline gelerek, mağdur kişinin çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal eder.

Özellikle belirtmek gerekirse çalışma hayatından gerek işçi gerek işveren tarafından olumsuz ve istenmeyen sonuçlar doğuran cinsel taciz mağdurlarının büyük ölçüde kadınlar olduğu tespit edilmiştir. Ancak mağdurlar erkekler, eşcinseller hatta çocuklar bile olabilmektedir (Aydın, 2002: 90).

İşyerinde kişinin rızası dışında gerçekleşen, kişinin onurunu ve namusunu zedeleyen işçilerin ve işverenin çalışma koşullarını etkileyen hukuka aykırı bir eylemdir. Bu yüzden işi hukukunu ilgilendirdiği kadar suç olarak gerçekleşmesi durumunda ceza hukukunu, kişilik haklarına saldırı olarak ise borçlar ve medeni hukuku ilgilendiren özelliğe sahiptir (Onaran, 2000: 263).

Cinsel taciz, işletmede verimsizliğe neden olmaktadır. Tacizde bulunan kişinin, zamanını verimli kullanmadığının göstergesidir. Tacize uğrayanında verimli olması beklenemez. Tacizin diğer sonuçları da mağdurun işe gelmemesine, kendine güvensizliğe, kilo kaybına, iş tatminsizliğine ve işten ayrılmasına neden olabilmektedir. Kalifiye personele yapılmış olan cinsel tacizden dolayı çalışanın işten çıkması hem işletmenin rekabet gücünü düşürür hem de kişiye yapılan eğitim harcamalarının boşa gitmesine neden olur. İşletmelerin çalışanlarını böyle bir duruma getirmemesi yasal bir zorunluluktur (Loy ve Stewart, 1984: 35).

Cinsel tacizle ilgili mevzuatlarda çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Güncel mevzuat açısından cinsel taciz, mağdurun kişilik haklarını zedeleyip ihlal eden, işyeri ortamını rahatsız eden ve bozan, iyi niyet kurallarına aykırı, cinsel içerikli davranışlar olarak tanımlanmaktadır. O halde cinsel taciz sadece dokunmayla değil sözle ve ya başka bir

yolla kastederek yapılan hareketlerin cinsel taciz oluşturması durumunda mağdurun istemiyle suçlu hapis cezasına kadar çarptırılabilir (Ergin, 2007: 147).

Cinsel taciz kavramına ceza hukuku tarafından bakan başka bir tanıma göre ise cinsel taciz, "birey veya bireylerin cinselliklerine yönelen sözlü veya yazılı vücuda temas içermeyen rahatsız edici nitelikte cinsel amaçlı her türlü harekettir (Artuk, Gökçen,Yenidünya, 2007: 181).

Görüldüğü gibi Türk Hukuku'nda cinsel taciz iş hukuku ve ceza hukukunda çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Tanımlar incelendiğinde kesin olarak ortak bir görüşün olmadığını görüyoruz. Avrupa Hukuku'nun tanımında 'insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımla birlikte cinsel istismar, kişilik haklarını ihlal ettiğini belirtmekte ve ayrımcılık temeline oturtulmaktadır. Unutulmamalıdır ki, cinsel istismar kişilerin maddi ve manevi haklarını, saygınlığını, onurunu ihlal etmektedir (Özdemir, 2006: 84).

2.6.3. Ayrımcılık

Ayrımcılık önyargılı davranmaktır. Önyargı duygu türü, ayrımcılık ise fiildir. Kişi veya kişilere karşı, adaletsiz ve zarar veren her türlü eylem biçimi ayrımcılık olarak tanımlanır. Açık ayrımcılık ve kurumsal ayrımcılık olarak iki türü bulunmaktadır. Açık ayrımcılık, cinsiyete veya ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin işe alımda, sadece kadın veya erkek olduğu için ya da ırk ayrımı sebebiyle ayrımcılık yapılması geleneksel olan açık ayrımcılıktır. Kurumsal ayrımcılık, işletmenin yansız bir seçim ile işe alım süreci olsa bile azınlıkların bu işletmede diğer gruplarla denk temsil edilememesidir. Kurumsal ayrımcılığın engellenebilmesi için ayrımcılık yapılan azınlık gruba örgütte kota ayrılması gerekir. Mesela, işletmelerde engelli bireylere istihdam olanağı sağlanabilmesi için kanunen belli sayıda özürlü çalıştırma zorunluğuyla güvenceye almak (Aydın, 2010: 85).

Küreselleşme süreciyle birlikte işsizlik, güvencesizlik, eşitsizlik gibi konular artmış ve ayrımcılık da en önemli sorunlardan biri haline gelmiştir (Sapancalı, 2005: 52). Ayrımcılık özellikle belli bir kişiye ya da gruba yapıldığı zaman insan haklarının kapsamının işlevsizleştirilmesine yol açmaktadır.

Ayrımcılık; işe alımda, eğitimde, işletmenin diğer departmanlarında yapılan haksız davranışları ifade eder. Ayrımcılık, bir kişiye veya kişilere olan önyargıdan dolayı çalışanların fırsatlardan ve faydasına olacak maaş, terfi gibi durumlardan yoksun bırakılmasıdır (Boatright, 2003: 190).

2.6.4. Mahremiyet Hakkının İhlali

Endüstriyel psikoloji alanında yapılan çalışmalar, çalışanların özel hayatı ve karakteristik özellikleri ile çalışma verimliliği ve performansı arasındaki ilişkileri tartışma konusu yapmıştır. Yapılan tartışmalar sonucu iki tür mahremiyet konusu olduğu ortaya çıkmıştır. İlki, kişinin düşüncesini, niyetini, arzu ve hislerini kapsayan psikolojik mahremiyettir. Diğeri ise, kişinin fiziksel aktivitelerini kapsayan mahremiyettir. Bireyin, fiziksel davranış ve tutumları kendi iç dünyasını dışarıya yansıttığı için fiziki mahremiyet, psikolojik mahremiyetin önünde mühim bir araçtır (Velasquez, 1992: 977).

Sosyal faaliyetler, aile ilişkileri, din, hobi, sağlık durumu vb. hususlar kişinin özel hayatını oluşturur. Çalışanın özel hayatının, çalışma ortamındaki görevlerini veya işlerini başarıyla yerine getirmede oynadığı rolü büyüktür. Bu sebeple, çalışana etkin şekilde iş gördürebilmek için özel hayatıyla ilgili sorunların tatminkar bir şekilde sonuca bağlanması mecburi olmaktadır. İşveren, çalışanların sorunlarını hoşgörüyle karşılayarak çözüm üretebilmek için her türlü yardımı etmelidir. Özel hayata ilişkin sorunları çözümlemekte astlara dost gibi davranarak ve olabildiğince yardım ederek çalışma arzusu ve işbirliği güçlendirilmelidir (Eren, 2009: 552).

İşverenler ile çalışanlar arasında kişisel ilişkiler dostluk, sevgi ve saygı çerçevesinde geliştirilebilir. Aksine, anlaşmazlıklar üstlerin astlara verdiği emirleri yerine getirmesine engel olabilir. Anlaşmazlıkların ve sürtüşmelerin birçoğu yöneticilerin veya işverenlerin, astlarının özel hayatına karışıp doğrudan yöneltmeye çalışmasından kaynaklanmaktadır. Yöneticiler, astlarının özel hayattaki sorunlarını

çözümlerken elinden geldiğince yardımcı olmakla birlikte tüm çabalarını işletmede toplamaya kalkışmamalıdırlar (Eren, 2009: 553).

2.6.5. Dedikodu

Dürüst ve açık bir yaklaşımla iletişim kurmayan bireyler, birbirlerini yüz yüze eleştirmek yerine, üçüncü kişilere çarpıtarak anlatmakta ve arkalarından çekiştirebilmektedirler. Bunun adı dedikodudur. Dedikodu, gerçekliği net bilinmeden başkalarını kötülemek, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalar olup, şirketlerde büyük ölçüde motivasyon, enerji ve zaman kaybına, kişiler arası ilişkilerin bozulmasına neden olmaktadır (Aydın, 2002: 68).

Dedikodu yalan, gerçek ne olursa olsun başkalarının hayatına müdahale etmek ve ilişkileri yıpratıp karşılıklı saygıyı ve güveni zedelemektedir. Verimlilik, dedikodudan olumsuz etkilenmektedir. Dedikodu, iş ortamında gerginliğe sebebiyet verdiği gibi çalışanların işleriyle ilgilenmek yerine dedikodu yaparak gereksiz zaman kaybına da yol açmaktadır (Genua, 1992: 129). Yönetici, iş ortamında çalışanları gözlemleyerek dedikodu ile zaman geçirmelerine izin vermemelidir.

2.6.6. Rüşvet

Özellikle devlet kurumlarında genellikle yaşandığı düşünülen ve kamuoyunun da büyük bir reaksiyon gösterdiğin etik dışı davranışlardan birisi de rüşvettir. Rüşvet, bir çalışanın para, mal gibi maddi çıkarlar karşılığında, kişi veya gruplara ayrıcalıklı işlem yapmasıdır. Kısaca rüşvet, çıkar karşılığında görevin kötüye kullanılmasını ifade etmektedir. Karşılıklı çıkar ilişkisine dayanmaktadır (Berkman, 1997: 27).

Çalışanların hediye alıp verme konusunda çok dikkatli davranmaları gerekmektedir. Hediyenin rüşvet olup olmadığı tartışılabilir. Ancak hediye alan kişi, karşı tarafın çıkarlarına yönelik hareket etmesini bekleyebilir. Çünkü hediye verildikten sonra karşılıklı çıkar ilişkisine yönelik ilişkiler ortaya çıkmaktadır. İşletmeler hediye alıp vermeyi tamamen ortadan kaldırabilir veya sınırlayabilir. Hediye istemek de rüşvet almak anlamına gelmektedir (Davis ve Stark, 2001: 81).

2.7. Etik Dışı Davranışların Etkileri

Her geçen gün daha da ağırlaşan rekabet ortamında işletmeler, verimlilik ve performansını arttırabilmeleri için işletme amaçlarını ve ilkelerini benimsemiş, güçlü iletişim kurabilen ve örgütün bütününün etik değerlere bağlı çalışanların olduğu işletme başarıya ulaşabilmektedir. Üst düzey yöneticiler görevlerini yaparken aldığı kararlarda ve uygulamalarda insanlarla ilişkilerinde zaman zaman bilmeden veya kasten bazı etik dışı davranışlarda bulunabilmektedirler. Çalışanlar yöneticinin etik dışı davranışta bulunduğunu görürlerse yönetici başarısı için önemli olan güven ortamı zarar görür. Örgütte güven ortamının zarar görmesi akabinde iletişim ve saygı kaybolur, bağlılık azalarak yok olur, motivasyon ve tatminsizlik ortaya çıkarak çalışanın dolayısıyla işletmenin performansı düşer.

İş etiğine önem verip uygulayan işletmelerin sağlayacağı faydaları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Şenver, Erişim Tarihi:11.01.2020):

Şirketler açısından:

1. Çalışanların performans ve verimliliğini arttırarak kuruma olan bağlılık duygusunu geliştirir ve örgütün motivasyonunu yükseltir. Dolayısıyla işletmenin de verimlilik ve karlılığı artar.
2. Çalışanların etik ilkeleri benimseyip uygulaması sonucu iş ortaklarıyla güvene dayalı, dürüst ve sürdürülebilir ilişkiler geliştirilir.
3. Stratejik planlama yaparken daha doğru kararlar verilmesini sağlar.
4. Halkla ilişkiler ve insan kaynakları gibi işletme fonksiyonlarının güvenini arttırarak daha kalifiye ve etik kurallara eğilimli personel adaylarının seçilmesini sağlar.

Çalışanlar açısından:

1. Çalışanların güven ve huzur ortamında iş yapmasını sağlayarak motivasyonlarını yükseltir.
2. Çalışanlar arası iletişim artar ve birbirlerine bağlılık duygusu ortaya çıkar.

Toplum açısından:

1. Etik dışı davranışların azalması aynı zamanda toplumu da geliştirir.
2. Haksız rekabeti önler.
3. Kurumların sosyal sorumluluklarını yerine getirmesini sağlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BİLGİ PAYLAŞIMININ İŞYERİNDEKİ ETİK DIŞI (OLUMSUZ) DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde amacı ve önemi, araştırmanın yöntemi, araştırma ile ilgili veri toplama yöntemi, veri toplama araçları, bulgular ile sonuç ve öneriler yer almaktadır.

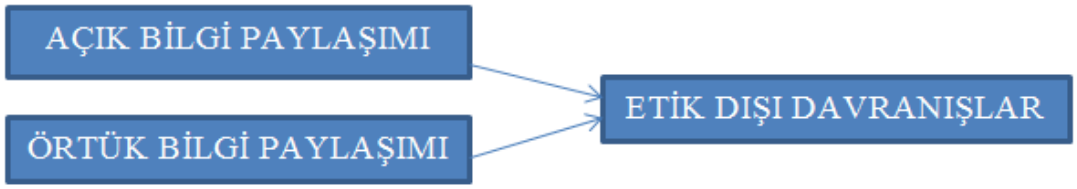
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı özel sektör çalışanlarının bilgi paylaşımının etik dışı davranışlar üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda verilmiştir.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma amacı doğrultusundan hazırlanan araştırma modeli aşağıda Şekil-3'te yer almaktadır.

Şekil-3: Araştırma Modeli



Bilgi paylaşımı ve etik dışı davranışlar ilişkileri test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından dürüst olmamayı negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
H2: Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından kişiler arası olumsuz ilişkileri negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
H3: Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından görevin kötüye kullanımını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
H4: Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından saygısızlığı negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
H5: Demografik özelliklere göre bilgi paylaşımı farklılık göstermektedir.
H6: Demografik özelliklere göre etik dışı davranışlar farklılık göstermektedir.

3.2.Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nicel araştırma yöntemine dayalı olarak anket tekniği ile gerçekleşmiştir. Nicel Araştırma, gözlemi deneme, veya deneylere dayalı olarak yapılan ampirik araştırma yaklaşımına ya da gözlem ve ölçmelerin tekrar edilebildiği niceliksel araştırma yaklaşımına verilen isimdir (Bilgi ustam, Erişim tarihi:05.01.2020). Anket, belli bir soru listesinin hazırlanarak ve katılımcıların bu sorulara kendilerine en uygun cevapları verdikten sonra analize girerek soruların cevaplarının özetlendiği çalışmadır.

Araştırma da anket tekniği toplanan veriler yüz yüze bir şekilde 260 adet toplanmıştır. Eksik olması nedeni ile 16 adet anket çıkarılmıştır. Toplamda 244 geçerli anket gerçekleşmiştir. Araştırma Edirne ilinde özel sektör kuruluşlarında çalışan idari personel ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma ile ilgili etik kurul raporu Ek-1'de araştırmaya ilişkin ölçek izinler Ek-2'de ve anket formu Ek-3'de yer almaktadır.

3.3.Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırma veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde bilgi paylaşımını ölçmek amacıyla Zhining Wang ve Nianxin Wang (2012) tarafından geliştirilen ve Türkçeye geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapan Mehmet Fatih Aslan (2014) İşletmelerde Bilgi Paylaşımı, İnovasyon ve Firma Performansı ilişkisi: Gaziantep İlinde Bir Araştırma isimli yüksek lisans tezinden danışman izni ile 13 soruluk ölçek alınarak kullanılmıştır. Ölçekteki boyutlardan örtük bilgi paylaşımı 7, açık bilgi paylaşımı 6 ifadeden oluşmaktadır. * işaretli maddele ters puanlanmıştır.

Bilgi paylaşımı ölçeği 5'li Likert tipinde (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum/Ne de katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanmıştır. Gerekli izinler çalışmanın ekler bölümünde yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde etik dışı davranışların sıklığını ölçmek amacıyla Esra Töre (2006) Kurum İkliminin ve Kuruma Bağlılığın Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkisi isimli yüksek lisans tezinde geliştirilen ölçeğin 25 soruluk etik dışı davranışların kendi işyerinde görülme sıklığı ifade eden ölçek dürüst olmama, kişiler arası olumsuz ilişkiler ve güvensizlik, görevin kötüye kullanımı ve saygısızlık olmak üzere dört boyutu içermektedir. Dürüst olmama alt boyutu 9, kişiler arası olumsuz ilişkiler ve güvensizlik 6, görevin kötüye kullanımı 6 ve saygısızlık 4 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 4'li Likert tipinde (1) Her zaman, (2) Sıklıkla, (3) Arasıra, (4) Hiçbir zaman şeklinde hazırlanmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise araştırmaya katılan katılımcıların özelliklerini belirleyen sorular yer almaktadır.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulguları kapsamında, değişkenlerin faktör analizleri, güvenilirlik skorları, katılımcıların demografik özellikleri, değişkenlerin demografik özelliklere göre karşılaştırılması, iki değişkenin birbiri ile olan korelasyon analizleri ve regresyon analizleri ele alınmaktadır. Araştırma verileri SPSS programında analiz edilerek bulunan sonuçlar aşağıda değerlendirilmiştir.

3.4.1. Demografik Özellikleri İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, yöneticilik, işyerinde çalışma süresi, toplam çalışma süresi demografik özellikleri aşağıdaki Tablo-3'te gösterilmektedir.

Tablo-3: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Özellikleri

Değişken	Alt değişken	F	%
Cinsiyet	Erkek	151	61,9
	Kadın	93	38,1
Medeni durum	Evli	112	45,9
	Bekar	132	54,1
Yaş grubu	0-25	33	13,5
	26-30	75	30,7
	31-40	78	32,0
	41-50	36	14,8
	51-60	17	7,0
	61 ve üstü	5	2,0
Eğitim durumu	Lise ve altı	97	39,8
	Lisans	122	50,0
	Yüksek Lisans	25	10,2
	Doktora	0	0
Bu işyerinde Çalışma süresi	1 yıldan az	47	19,3
	1-5 yıl	100	41,0
	5-10 yıl	54	22,1
	10-15 yıl	23	9,4
	15 yıl üzeri	20	8,2
Toplam Çalışma süresi	1 yıldan az	20	8,2
	1-5 yıl	68	27,9
	5-10 yıl	65	26,6
	10-15 yıl	39	16,0
	15 yıl üzeri	52	21,3
Yöneticilik	Var	80	32,8
	Yok	164	67,2

Tablo-3'de görüldüğü gibi araştırma katılanların yaklaşık %62'si erkektir. Katılımcıların %50'si lisans mezunudur ve yaklaşık %68'inin yöneticilik görevi bulunmamaktadır.

3.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu bölümde bilgi paylaşımı ve etik dışı davranışlar değişkenlerinin geçerliliği için faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

3.4.2.1. Bilgi Paylaşımı Faktör Analizi

Tablo-4: Bilgi Paylaşımı Faktör Analizi Şeması

Bileşenler		
İfadeler	Faktör 1 Örtülü Organizasyonel Bilgi Paylaşımı	Faktör 2 Açık Bilgi Paylaşımı
ÖBP3	,821	
ÖBP6	,792	
ÖBP4	,779	
ABP13	,771	
ABP5	,631	
ABP11	,630	
ÖBP12	,610	
ABP8		,896
ABP7		,857
ABP9		,777
ÖBP10		,688
Açıklanan Varyans	38,694	31,069
KMO: 0.920; Bartlett: 1879,962; p<.01; Toplam Açıklanan Varyans: 69, 763		
a. Rotation converged in 3 iterations.		

Örneklem büyüklüğünün açıklayıcı faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla yapılan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) analiz sonucunda KMO değerinin bilgi paylaşımı değişkeni için 0.920, olarak belirlenmiştir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelendiğinde elde edilen ki kare değerlerinin manidar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bilgi paylaşımı: $\chi 2$= 1879,962; p<.01). Bu bulgular doğrultusunda değişkenin örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Faktör analizi neticesinde iki boyut ortaya çıkmıştır. Açıklanan toplam varyans 69,763'dür.

Tablo-4'te faktör analizi sonucu araştırma içerinde orijinal ölçekteki aynı boyutlar olmaması nedeni ile faktörler içeriklerine göre yeniden isimlendirilmiştir. Yeni isimlendirme ile bilgi paylaşımı ölçeğine ilişkin örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı birinci faktör olmak üzere ifade edilmiştir. İkinci faktör ise soru içerikleri incelenerek açık bilgi paylaşımı olarak isimlendirilmiştir.

3.4.2.2. Bilgi Paylaşımı Güvenilirlik Analizi

Tablo-5: Bilgi Paylaşımı Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı

Güvenilirlik Skorları				
Faktörler	Alpha	N	Ortalama	İfade Sayısı
Faktör 1:Örtülü Organizasyonel Bilgi Paylaşımı	,901	244	4,185	7
Faktör 2: Açık Bilgi Paylaşımı	,902	244	4,134	4

Çalışmanın örneklemi ile bilgi paylaşımı ölçeği için Cronbach Alphas güvenilirlik katsayıları Tablo-5'de gösterilmiştir. Buna göre örtülü organizasyonal bilgi paylaşımı ,901, açık bilgi paylaşımı ,902 güvenilirlik düzeyindedir. Bu skorlara göre ölçek boyutlarının güvenilir olduğu söylenebilir. Ortalamalara bakıldığın bilgiyi paylaşma düzeyi oldukça fazladır. Örtülü organizasyonel bilgiyi paylaşma düzeyinin (4,185) açık bilgiyi paylaşma düzeyine (4,134) göre kısmen daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

3.4.2.3. Etik Dışı Davranışlar Faktör Analizi

Tablo-6: Etik Dışı Davranışlar Faktör Analizi Şeması

İfadeler	Bileşenler			
	Faktör 1 Dürüst olmama	Faktör 2 Kötü ilişkiler	Faktör 3 Kural dışılık	Faktör 4 Eşitsizlik
D8	,728			
K6	,686			
D7	,682			
D4	,678			
D6	,642			
D3	,640			
D2	,624			
D5	,622			
G4	,560			
S3	,559			
G5	,538			
K2		,740		
K1		,700		
K3		,678		
K4		,646		
K5		,601		
D9		,559		
G3			,736	
G1			,648	
D1			,609	
S1				,787
S2				,764
Açıklanan Varyans	22,666	18,194	12,046	8,861
KMO: 0.914; Bartlett: 1267,885; p<.01; Toplam Açıklanan Varyans: 61, 768				
a. Rotation converged in 7 iterations.				

Örneklem büyüklüğünün açıklayıcı faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla yapılan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) analiz sonucunda KMO değerinin etik dışı davranışlar değişkeni için 0.914, olarak belirlenmiştir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelendiğinde elde edilen ki kare değerlerinin manidar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Etik dışı davranışlar: χ^2= 1267,885; p<.01). Bu bulgular doğrultusunda değişkenin örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Faktör analizi neticesinde dört boyut ortaya çıkmıştır. Açıklanan toplam varyans 61,768'dir.

3.4.2.4. Etik Dışı Davranışlar Güvenilirlik Analizi

Tablo-7: Etik Dışı Davranışlar Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı

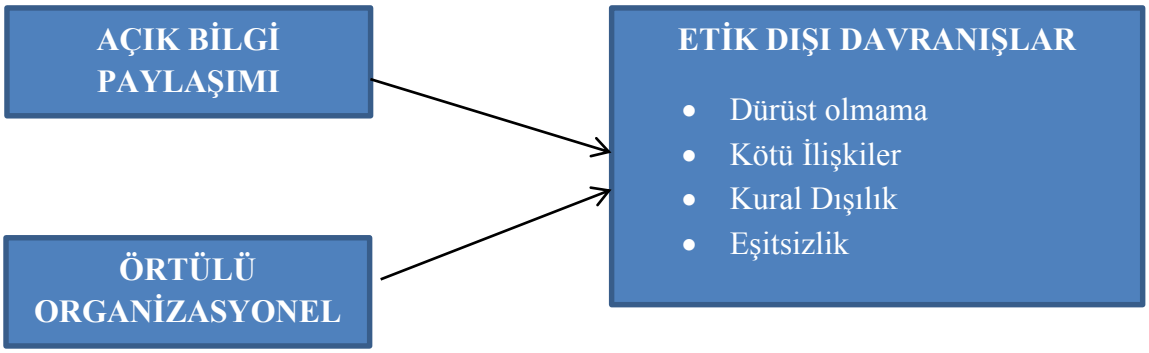
Güvenilirlik Skorları				
Faktörler	Alpha	N	Ortalama	İfade Sayısı
Faktör 1: Dürüst olmama	,906	244	1,309	11
Faktör 2: Kötü ilişkiler	,824	244	1,232	6
Faktör 3: Kural dışılık	,676	244	1,441	3
Faktör 4: Eşitsizlik	,799	244	1,553	2

Çalışmanın örneklemi ile etik dışı davranışlar ölçeği için Cronbach Alphas güvenilirlik katsayıları Tablo 7'de gösterilmiştir. Buna göre dürüst olmama ,906, kişiler arası ilişkiler ,824, görevini kötüye kullanma ,676 ve saygısızlık ,799 güvenilirlik düzeyindedir. Bu skorlara göre ölçek boyutlarının güvenilir olduğu söylenebilir. Ortalamalara bakıldığında etik dışı davranışların düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir. En yüksek düzeyde etik dışı davranışın eşitsizlik olduğu gözlenmiştir. Buna göre ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4.3. Güncellenmiş Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli ölçeklere uygulanan faktör analizi sonucu araştırmamıza katılan kişilerin algılamaları nedeni ile yeniden boyutlar isimlendirilerek model aşağıda şekil 4 güncellenmiş araştırma modeli yer almaktadır.

Şekil-4: Güncellenmiş Araştırma Modeli



Bilgi paylaşımı ve etik dışı davranışlar ilişkileri test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından dürüst olmamayı negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
H2: Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından kötü ilişkileri negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
H3: Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından kural dışılığı negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
H4: Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından eşitsizliği negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
H5: Demografik özelliklere göre bilgi paylaşımı farklılık göstermektedir.
H6: Demografik özelliklere göre etik dışı davranışlar farklılık göstermektedir.

3.4.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo-8: Korelasyon Analizi

		DO	Kİ	KD	E	ÖOBP	ABP
Dürüst Olmama	Pearson Correlation	1	,701**	,521**	,485**	-,455**	-,360**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
Kötü ilişkiler	Pearson Correlation	,701**	1	,585**	,479**	-,400**	-,281**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
Kural Dışılık	Pearson Correlation	,521**	,585**	1	,459**	-,264**	-,293**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
Eşitsizlik	Pearson Correlation	,485**	,479**	,459**	1	-,357**	-,314**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
Örtülü organizasyonel Bilgi Paylaşımı	Pearson Correlation	-,455**	-,400**	-,264**	-,357**	1	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
Açık Bilgi Paylaşımı	Pearson Correlation	-,360**	-,281**	-,293**	-,314**	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

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

Değişkenler ve alt boyutları ile ilgili korelasyon analizi sonuçları Tablo-8'de gösterilmiştir. Buna göre değişkenler arasında anlamlı ilişkiler gözlenmiştir ($p<0,01$). Etik dışı davranışlar ile örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı arasında negatif ilişkiler vardır. Benzer şekilde etik dışı davranışlar ile açık bilgi paylaşımı arasında negatif ilişkiler vardır. İlginç bir şekilde örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı ile etik dışı davranışlar arasındaki ilişkinin boyutu açık bilgi paylaşımına göre daha fazladır. Yani kişiler örtük bilgiyi paylaştıkça etik dışı davranışlar azalmaktadır. Aynı şekilde kişiler

açık bilgiyi paylaştıkça etik dışı davranışlar azalmaktadır. Bu azalış örtülü organizasyonel bilgi paylaşımında daha fazladır.

3.4.5. Regresyon Analizleri

Araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere regresyon analizleri yapılmış ve aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Bilgi paylaşımı boyutlarının etik dışı davranış boyutlarından dürüst olmamaya etkisini incelemek üzere yapılan regresyon analizi aşağıda gösterilmiştir.

Tablo-9: Bilgi Paylaşımının Dürüst Olmamaya Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Error	Standardize Edilmiş Beta	t	p
Sabit	2,465	,147		16,734	,000
Örtülü Organizasyonel Bilgi Paylaşımı	-,242	,049	-,406	-4,931	**,000**
Açık Bilgi Paylaşımı	-,035	,042	-,068	-,832	,406
$R=0.458$, $R^2=0.209$, Adjusted $R^2=0.203$, $F=31,916$, $p<.01$ Durbin Watson:1.835 Bağımlı Değişken: Dürüst Olmama Bağımsız Değişkenler: Örtülü Organizasyonel bilgi paylaşımı ve açık bilgi paylaşımı					

Tablo-9'e göre örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı etik dışı davranışı boyutlarından **dürüst olmamayı** negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Açık bilgi paylaşımının ise dürüst olmamaya etkisi anlamsızdır. Örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı yapılması örgütlerde dürüst olmamayı azaltmaktadır. Açıklama düzeyi ise %20'dir. **Dolayısıyla H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.**

Tablo-10: Bilgi Paylaşımının Kötü İlişkilere Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Error	Standardize Edilmiş Beta	t	p
Sabit	2,104	,133		15,793	,000
Örtülü Organizasyonel Bilgi Paylaşımı	-,214	,044	-,410	-4,838	**,000**
Açık Bilgi Paylaşımı	,006	,038	,014	,166	,868
R=0.400, R^2=0.260, Adjusted R^2=0.153, F=23,014, p<.01 Durbin Watson:1.929 Bağımlı Değişken: Kötü İlişkiler Bağımsız Değişkenler: Örtülü Organizasyonel Bilgi Paylaşımı ile Açık Bilgi Paylaşımı					

Tablo-10'e göre örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı etik dışı davranışı boyutlarından **kötü ilişkiler** negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Açık bilgi paylaşımının ise kişilerarası olumsuz ilişkileri üzerindeki etkisi anlamsızdır. Buna göre örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı arttıkça kişilerarası olumsuz ilişkileri azalmaktadır. Açıklama düzeyi ise %26'dır. **Dolayısıyla H2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.**

Tablo-11: Bilgi Paylaşımının Kural Dışılığa Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Error	Standardize Edilmiş Beta	t	p
Sabit	2,246	,175		12,815	,000
Örtülü Organizasyonel Bilgi Paylaşımı	-,073	,058	-,111	-1,257	,210
Açık Bilgi Paylaşımı	-,120	,050	-,213	-2,416	**,016**
R=0.303, R^2=0.092, Adjusted R^2=0.084, F=12,166, p<.01 Durbin Watson:1.751 Bağımlı Değişken: Kural Dışılık Bağımsız Değişkenler: Örtülü Organizasyonel Bilgi Paylaşımı ile Açık Bilgi Paylaşımı					

Tablo-11'a göre açık bilgi paylaşımı etik dışı davranışı boyutlarından **kural dışılık** negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Örtülü organizasyonel bilgi paylaşımının ise kural dışılık kullanımı üzerindeki etkisi anlamsızdır. Buna göre açık bilgi paylaşımı arttıkça kural dışılık azalmaktadır. Açıklama düzeyi ise %9'dir. **Dolayısıyla H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.**

Tablo-12: Bilgi Paylaşımının Eşitsizliğe Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Error	Standardize Edilmiş Beta	t	p
Sabit	2,899	,224		12,937	,000
Örtülü Organizasyonel Bilgi Paylaşımı	-,235	,075	-,271	-3,146	**,002**
Açık Bilgi Paylaşımı	-,088	,064	-,119	-1,382	,168
$R=0.366$, $R^2=0.134$, Adjusted $R^2=0.127$, $F=18,645$, $p<.01$ Durbin Watson:1.661 Bağımlı Değişken: Eşitsizlik Bağımsız Değişkenler: Örtülü Organizasyonel Bilgi Paylaşımı ve Açık Bilgi Paylaşımı					

Tablo-12'a göre örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı etik dışı davranışı boyutlarından **eşitsizlik** negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Açık bilgi paylaşımının ise eşitsizlik üzerindeki etkisi anlamsızdır Örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı yapılması örgütlerde eşitsizliği azaltmaktadır. Açıklama düzeyi ise %13'dür. **Dolayısıyla H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.**

3.4.6. Demografik Özelliklere Göre Farklılıklar

Araştırmanın beşinci ve altıncı hipotezini test etmek üzere demografik özelliklere göre bilgi paylaşımı ve etik dışı davranışlardaki farklılıklar test edilmiştir.

3.4.6.1. Demografik Özelliklere Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar

Bilgi paylaşımındaki farklılıkları belirlemek üzere t ve anova testleri yapılmıştır.

Tablo-13: Cinsiyete Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Örtülü Organizasyonel Bilgi	Erkek	151	4,16	0,76	-,589	,556
	Kadın	93	4,22	0,74		
Açık Bilgi	Erkek	151	4,12	0,86	-,186	,853
	Kadın	93	4,14	0,92		

Cinsiyete göre açık ve örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı farklılık göstermemiştir (p>,05)

Tablo-14: Medeni Duruma Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Örtülü Organizasayonel Bilgi	Evli	112	4,21	0,72	,559	,576
	Bekar	132	4,16	0,78		
Açık Bilgi	Evli	112	4,16	0,86	,467	,641
	Bekar	132	4,10	0,90		

Medeni duruma göre açık ile örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı farklılık göstermemiştir (p>,05)

Tablo-15: Yöneticilik Durumuna Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Örtülü Organizasyonel Bilgi	Var	80	4,30	0,66	1,799	,074
	Yok	164	4,12	0,79		
Açık Bilgi	Var	80	4,17	0,74	,545	,587
	Yok	164	4,11	0,94		

Yöneticilik durumuna göre göre açık ve örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı farklılık göstermemiştir (p>,05).

Tablo-16: Yaş Gruplarına Göre Bilgi Paylaşımındaki Farklılıklar

Alt boyut	Yaş grubu	Ortalama Farklılığı	Standart Hata	F	p
Örtülü Organizasyonel Bilgi (20-25)	26-30	,320	,155	2,531	**,030**
	31-40	,272	,154		
	41-50	,121	,179		
	51-60	-,220*	,222		
	61 ve üstü	-,260*	,357		

Eğitim durumuna, işyerinde çalışma süresine ve genel çalışma süresine göre bilgi paylaşımında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir(p> 0,05). Buna göre **H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir**.

3.4.6.2. Demografik Özelliklere Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar

Etik dışı davranışlardaki farklılıkları belirlemek üzere t ve anova testleri yapılmıştır. Cinsiyete göre etik dışı davranışlar farklılık göstermemiştir (p>,05) .

Tablo-17: Cinsiyete Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Dürüst Olmama	Erkek	151	1,32	0,46	,645	,520
	Kadın	93	1,28	0,42		
Kötü ilişkiler	Erkek	151	1,25	0,45	1,025	,306
	Kadın	93	1,20	0,28		
	Erkek	151	1,43	0,52	-,170	,865

Kural dışılık	Kadın	93	1,44	0,46		
Eşitsizlik	Erkek	151	1,56	0,65	,392	,695
	Kadın	93	1,53	0,65		

Tablo-18: Medeni duruma göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Dürüst Olmama	Evli	112	1,31	0,52	,140	,889
	Bekar	132	1,30	0,37		
Kötü ilişkiler	Evli	112	1,19	0,38	-1,309	,192
	Bekar	132	1,26	0,40		
Kural dışılık	Evli	112	1,37	0,50	-1,913	**,05**
	Bekar	132	1,49	0,49		
Eşitsizlik	Evli	112	1,49	0,62	-1,280	,202
	Bekar	132	1,60	0,68		

Medeni duruma göre etik dışı davranışlar farklılık göstermemiştir (p>,05). Sadece bekarların erkeklere göre kural dışılık düzeyinin daha fazla olduğu ile ilgili olarak düşük düzeyde de olsa anlamlılığı görülmektedir.

Tablo-19: Yöneticilik Durumuna Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Dürüst Olmama	Var	80	1,24	0,37	-1,605	,110
	Yok	164	1,33	0,48		
Kötü ilişkiler	Var	80	1,20	0,26	-,912	,363
	Yok	164	1,24	0,44		
Kural dışılık	Var	80	1,35	0,43	-2,145	**,03**
	Yok	164	1,48	0,52		
Eşitsizlik	Var	80	1,51	0,50	-,760	,448
	Yok	164	1,57	0,71		

Yöneticilik durumuna göre etik dışı davranışlar bir alt boyut dışında farklılık göstermemiştir (p>,05). Sadece yöneticilik görevi olmayanların yöneticilik görevi olanlara göre daha fazla kural dışılık etik dışı davranışları sergilemeleri anlamlı olarak farklıdır.

Tablo-20: Yaş Gruplarına Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar

Alt boyut	Yaş grubu	Ortalama Farklılığı	Standart Hata	F	p
(20-25) Kötü ilişkiler	26-30	,199	,155	2,377	**,040**
	31-40	,214	,154		
	41-50	,211	,179		
	51-60	,316*	,222		
	61 ve üstü	,424*	,357		

Yaş durumuna göre kötü ilişkilerde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir (p<0,05). Anlamlı farklılığın hangi yaşlar arasında olduğunu belirlemek üzere Tukey testi yapılmıştır. Buna göre 20-25 yaş arası olanların 51-60 yaş ve 61 yaş üstü olanlara göre kötü ilişkiler daha fazladır. Yaş durumuna göre diğer etik dışı davranış boyutları değişmemektedir (p>0,05).

Tablo-21: Eğitim Durumuna Göre Etik Dışı Davranışlardaki Farklılıklar

Alt boyut	Yaş grubu	Ortalama Farklılığı	Standart Hata	F	p
Kural Dışılık (Lisans)	Lise ve altı	-,046	,067	3,474	**,033**
	Yüksek Lisans	-,286*	,111		

Eğitim durumuna göre kural dışılık anlamlı farklılıklar gözlenmiştir (p<0,05). Anlamlı farklılığın hangi yaşlar arasında olduğunu belirlemek üzere Tukey testi yapılmıştır. Buna göre yüksek lisans düzeyinde olanalar lisans düzeyinde olanlara göre görevini daha fazla kural dışılık görülmektedir. Eğitim durumuna göre diğer etik dışı davranış boyutları değişmemektedir (p>0,05).

İşyerinde çalışma süresine ve genel çalışma süresine göre etik dışı davranışlarda anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir (p>0,05). **Buna göre H6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.**

Tablo-22: Hipotez Dağılım Tablosu

N	Hipotez	Durum
H1	Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından dürüst olmamayı negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kısmen desteklenmiştir.
H2	Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından kötü ilişkileri negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kısmen desteklenmiştir.
H3	Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından kural dışılık negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kısmen desteklenmiştir.
H4	Bilgi paylaşımı boyutları etik dışı davranış boyutlarından eşitsizlik negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kısmen desteklenmiştir.
H5	Demografik özelliklere göre bilgi paylaşımı farklılık göstermektedir.	Kısmen Desteklenmiştir.
H6	Demografik özelliklere göre etik dışı davranışlar farklılık göstermektedir.	Kısmen desteklenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İletişim ve bilgi teknolojilerinde yaşanan önemli gelişmeler ile giderek daha da küresel hale gelen dünyada bilgi kavramı organizasyonların temelini oluşturmaktadır. Teknoloji sayesinde dünyanın herhangi bir yerinde meydana gelen bir olay her yere anında iletilerek dolaylı veya doğrudan etki etmektedir. Bilgi yönetimi, bilgi paylaşımı, teknolojide de yaşanan bu gelişmelerle, ulaşım ve iletişimin de kolaylığıyla birlikte işletmeleri uluslararası pazarlara yöneltmiştir, ülkelerin de dışa yönelik ekonomik politikalar oluşturmasına zemin hazırlamıştır. Uluslararası pazarlara açılan işletmeler sayesinde sermaye dolaşımı artmış ve rekabet ortamı çetin bir hale dönüşmüştür. Herhangi bir yerde yaşanan kriz, terör olayı, deprem gibi olumsuz olaylarda karşılıklı bağımlılık sebebiyle örgütü, ülke ekonomisini ve siyasal politikaları anında etkileyebilmektedir.

Değişen ve gelişen iş dünyasında bilgi, üretim faktörlerinden biri sayılmış hatta içlerinde en önemlisi haline gelmiştir. Rekabetin bu denli şiddetli olduğu ortamda işletmeler sürdürülebilir olmak için, bilgiyi nitelikli hale getirerek yönetme becerisine sahip olmak zorundadır. Böylelikle ulusal ve uluslararası piyasalarda faaliyet gösteren işletmeler rekabet karşısında zayıf yönlerini güçlendirmeye, güçlü yönlerini daha da arttırmaya, fırsatları avantaj haline getirmeye ve tehditleri de yok etmeye yönelik yapılan çalışmaların etkinliğini arttırabilmektedir. Bilgiyi doğru yöneten ve paylaşan işletmeler, çalışanlar arasında iletişim ve etkileşiminin seviyesini yükselttiğinden inovasyon faaliyetlerini de artarak yeni ürün veya hizmet üretimi yaparak yeni pazarlara açılmasını sağlamaktadır.

İş etiği son yıllarda işletme alanında önemli kavramlardan biri haline gelmiştir. Özellikle küreselleşmenin hızlandığı 1970'li yıllarda ilk kez literatüre giren iş etiği kavramı, işletmeye ve paydaşlarının etik kural oluşturmasını mecburi kılmıştır. Sağlık, çevre ve insani duyarlılıkların gelişmiş olması firmaların artık olmazsa olmazları arasındadır. Bu nedenle çalışma kapsamında değerlendirildiği gibi hem teorik hem de pratik anlamda iş etiği kavramı daha fazla kullanılır hale gelmiştir. Sosyal örgüt ve toplumda yaşayan kişiler toplumun belirlediği değerlere göre hareket etmek

durumunda oldukları için etik kurallar oluşturan, etik eğitimler veren ve uygulayan işletmeler topluma, çalışanlara ve işletmenin verimlilik ve karlılığını arttırmaya katkıda bulunmaktadır.

İşletmelerin iş etiği ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeleri sonucu ortaya koydukları imaj, toplumdaki itibarlarını artıracak, bu da onlara rekabet avantajı sağlayarak ürettikleri mala veya hizmete olan talebi artıracak, bazı durumlarda kredi almalarını kolaylaştıracak ve işletmelerin sosyal maliyetlerini azaltacaktır. Toplum açısından ise işletmeler, doğayı koruma, müşteri memnuniyeti, İşçi hakları, hayvan hakları gibi konulara hassasiyet gösterme konusunda birbirleri ile yarışacak, bu da söz konusu grupların ve dolayısıyla toplumun refah seviyesini yükseltecektir.

Bu çalışmanın amacı, özel sektörde bilgi paylaşımının etik dışı davranışlara olan etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Elde edilen verilen değerlendirildiğinde kurulan hipotezlerin büyük bölümünün kabul edildiği görülmektedir. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, etik dışı davranışlar ile örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı dediğimiz yani kişiler arası paylaşımı zor olan ve deneyimlere dayanan bilgiyle arasında negatif ilişkiler vardır. Benzer şekilde etik dışı davranışlar ile açık bilgi paylaşımı arasında da negatif ilişkiler vardır. Araştırmada vurgulanması gereken önemli bir nokta örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı ile etik dışı davranışlar arasındaki ilişkinin boyutu açık bilgi paylaşımına göre daha fazladır. Yani kişiler örtülü organizasyonel bilgiyi paylaştıkça etik dışı davranışlar azalma görülebileceği söylenebilir. Demografik özelliklere göre incelendiğinde ise yaş durumuna göre örtülü organizasyonel bilgi paylaşımında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Buna göre 51-60 yaş ve 61 yaş üstü olanlar, 20-25 yaş olanlara göre örtülü organizasyonel bilgiyi daha fazla paylaşmaktadır. Bunun sebebi de jenerasyon farkı olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın en temel bulguları arasında örtülü organizasyonel bilgi paylaşımı ile dürüst olmama, kötü ilişkiler, eşitsizlik gibi etik dışı davranışların boyutları arasında negatif anlamlı ilişkiler görülmektedir. Çalışanlar örtülü bilgiyi paylaştıkça şirkette dürüstlük, eşitlik artarken kötü ilişkiler kurma azalmaktadır. Bilgi paylaşımı açık olarak yapıldığında ise etik dışı davranış boyutlarından kural dışılık ile arasında negatif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu da bize açık bilgi paylaşıldıkça çalışanlar işletme kurallarına daha fazla önem verip uyguladıklarını göstermektedir.

Gelecek çalışmalarda daha geniş bir örneklem grubu ve belirli sektör gruplarında daha farklı boyutlarda araştırmalar yaparak konuyla ilgili bulguların genişletilmesi sağlanabilir. İşletmelerin üst düzey yöneticileri ise gerek bilgi paylaşımı gerek iş etiğiyle ilgili eğitimler düzenleyerek ve çalışanları bilgiyi paylaşmaya teşvik ederek, örgütün bilgi yönetimini verimli hale getirerek ve iş etiği ilkeleri oluşturarak çalışanların huzurlu bir çalışma ortamında görevlerini gerçekleştirmesini sağlayarak, işletmenin güvenilirliğini ve verimliliğini yükseltebilirler.

KAYNAKÇA

Akbaş, Türkmen, T., "Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül bir Araştırma", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 12 (19), Denizli, s.121, 2010.

Akgemci, Tahir ve Özgener, Şevki, "Türkiye'de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.7, Konya, 2002.

Akgün, A. E., Keskin, H. ve Günsel, A.,Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler (1. Baskı). Eflatun Yayınevi, Ankara, 2009.

Aktan, Coşkun Can ve Vural, İstiklal Y., *Bilgi Çağında Bilginin Yönetimi*, Çizgi Kitabevi, Konya, 2005.

Aktaş, Kadir, "Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci", *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s.28, 2014.

Ala, Şükran, *Personeli Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etiksel Davranışın Rolü*, (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Konya, s.54, 2010.

Alavi, M. ve Leidner, D. E. , *Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues,* Management Information Systems Research Center, University of Minnesota, 25(1), 107–136, 2001.

Aras, Güler, "İş Etiği, Etik Sorunlar, Yeni Yaklaşımlar" *Ekonomi Forumu*, İstanbul, s.24, 2001.

Artuk, Mehmet E., ve Gökçen, Ahmet, ve Yenidünya, Caner, *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 8.baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.

Ataman, Göksel*, İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar & Yeni Yaklaşımlar*, Türkmen Kitabevi İstanbul, 2001.

Ay Canan "İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt.12, Sayı.2, s.34, 2005.

Aydın, İnayet, *Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik* 4. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, 2010.

Aydın, Şule – Şahin, Nilüfer - Uzun, Dilek, "Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, Adana, s.61-74, 2007.

Aydın, Ufuk, 'İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları', *Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1343, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, Eskişehir 2002.

Bakırcı, Kadriye, *İşyerinde Cinsel Taciz*, Yasa Yayın, İstanbul, 2000.

Barutçugil, İsmet, "Bilgi Yönetimi", *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, Sayı: 12, Nisan-Mayıs, s. 24, 2000.

Barutçugil, İsmet, *Bilgi Yönetimi*, Yayın No: 24, 2. Baskı, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2002.

Bektaş, Çetin ve Köseoğlu, Mehmet A., "İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1 s.145-158, 2008.

Berkman, Ümit ve Arslan, Mahmut, "Dünyada Ve Türkiye'de İş Etiği Ve Etik Yönetimi", *TÜSİAD (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği) Yayınları*, Haziran, İstanbul, 2009.

Berkman, Ümit, 'Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet', Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Yayın No:203 s.27, Ankara, 1997.

Bilgi Ustam, https://www.bilgiustam.com/nicel-arastirma-yontemi-ve-asamalari/, (Erişim Tarihi: 05.01.2020).

Boatright, John. 'Ethics and Conduct of Business' Pearson Prentice Hall, Loyola university 4.edition, Chicago, Abd, 2003.

Bollinger, Audrey S., Smith, Robert D., "Managing Organizational Knowledge As A Strategic Asset", *Journal Of Knowledge Management,* Vol:5, No:1. 2001.

Bowen, A.Shannon, "Organizational Factors Encouraging Ethical Decision Making: An Exploration Into The Case Of An Exemplar", Journal Of Business Ethics, Vol. 52, s.313, 2004.

Bowie, Norman, Business Ethics According to 1986, http://www.teid.org/etigi-tarihi-yazi-dizisi-57/, (Erişim Tarihi: 15.10.2019).

Celep, Cevat ve Çetin, Buket, *Bilgi Yönetimi Örgütlerde Bilgi Paylaşım Kültürü Yaratma*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2003.

Celep, Cevat ve Çetin, Buket, *Bilgi Yönetimi*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2003.

Cevherli, Feyza, - Cevherli, Kübra – Çakmaktaş, Büşra, "Bir Toplumsal Dayanışma Kurumu Olarak Ahîliğin İş Ahlâkına Dair İlkeleri ve Ekonomik Hayata Katkıları", *Journal of Current Researches on Social Sciences*, Cilt.7, Sayı.1, s.307-322, 2017.

Cevizci, Ahmet*, Etiğe Giriş*, 2. Baskı, Paradigma Yayıncılık, İstanbul, 2008.

Clement, Ronald W. Just How Unethical is American Business ?", *Business Horizons*, Vol.49, No.4, February, 2006.

Cowie, Helen; Paul Naylor, Ian Rivers, Peter K.Smith ve Beatriz Pereira , "Measuring Workplace Bullying", Aggression and Violent Behavior, No:7, s.33-51, 2002.

Çakar Demircan, Nigar - Yıldız, Sibel - Dur, Serkan, "Bilgi Yönetimi Ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi : Örgüt Kültürü Ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri", *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review,* 10(1), 71–93, 2010.

Çetinkaya, Ahmet, "Örgütsel Bilgi Yönetim Sürecinde Bilgi Yönetim Performansı Boyutları: Ölçek Geliştirme ve Geçerliliği Üzerine Bir Araştırma" , *Öneri Dergisi*, 10 (38), 157-162, 2012.

Çiftçi, Nermin, "Kohlberg'in Bilişsel Ahlaki Gelişim Teorisi", *Değerler Eğitimi Dergisi*, Sayı 1, s.72, 2003.

Çiftçioğlu, B.Aydem. *Etik ve Etiğe İlişkin Temel Kavramlar*, Zeyyat Sabuncuoğlu (Ed.). Örgüt Kültürü ve Etik. 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2011,

Dalkir, K., 'Knowledge Management In Theory and Practice', Linacre House, Jordan Hill, USA, 2005.

Davenport, Thomas H. - Prusak, Laurance, *İş Dünyasında Bilgi Yönetimi*, Günhan Günay(Çev.), İstanbul, Rota Yayınları, 2001.

Davenport, Thomas H. and Prusak, Laurance, "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know", *Harvard Business School Press*, Boston, 1998.

Davenport, Thomas H. and Voelpel, Sven C., "The Rise of Knowledge Towards Attention Management", *Journal of Knowledge Management*, 5 (3), 212-222, 2001.

Davis, Michael ve Stark, Andrew,' Conflict of Interest in the Professions', *UK: Oxford University Press*, 2001.

Demirel, Yavuz, *Müşteri İlişkileri Yönetimi Ve Bilgi Paylaşımı*, (2.Baskı), IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul, s.256-272, 2007.

Dinç, Yusuf, ve Cengiz, Selim, "Muhasebe Denetiminde Hata ve Hilenin Denetçi Etiği Açısından İncelenmesi: Enron Skandalı Örneği", *Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt.5, No.1, s.221-236, 2014.

Downes, T. and Marchant, T., "The Extent and Effectiveness of Knowledge Management in Australian Community Service Organisations", *Journal of Knowledge Management*, 20 (1), 49-68, 2016.

Eren, Erol, *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayınları, 9.Baskı, s.552, İstanbul, 2009.

Ergin, Berin, "Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar-Taciz ve Çalışma Hayatı", *MESS Sicil Dergisi*, sayı 7, İstanbul 2007.

Eser, Oktay, "Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni", *Türk Edebiyatı Dergisi,* Sayı 420, s 1-5, 2009.

Ferrell C. O., Fraedrich John And Ferrell Linda, *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*, 8th Edition, United States of America: Cengage Learning, s.7, 2009.

Flores, Waldo Rocha - Antonsen, Egil - Ekstedt, Mathias, Information Security Knowledge Sharing in Organizations: Investigating the Effect of Behavioral Information Security Governance and National Culture‖, Computers Security, 43, s. 90-110, 2014.

Genua, Robert L., Managing Your Mouth: An Owner's Manual for Your Most Important Business Asset, USA: Amacom Div American Mgmt Assn, s.129, 1992.

Gloet, Marianne ve Berrell, Mike, "The Dual Paradigm Nature Of Knowledge Management: İmplications For Achieving Quality Outcomes İn Human Resource Management", *Journal of Knowledge Management,* vol.7, no.1, s.78, 2003.

Göç, Kubilayhan, "Örgütlerde Bilgi ve Bilgi Paylaşımında Örgütsel Bağlılığın Rolü Üzerine Bir Araştırma", (Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Aksaray, s.53, 2012.

Gökçe, Şükran, "Bilgi Çağının İş Organizasyonlarında Stratejik Bilgi Yönetimi: Teori ve Bir Uygulama", (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Konya, 2006.

Göktaş, Ayten, "Örtülü Bilginin Açık Bilgiye Dönüştürülmesinde Diyalogun Kullanılması", (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü) s.5, 2007.

Gözener, Evrim, "Etik ve İşletme Etiği Üzerine" , *E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi,* Mayıs-Sayı:19, Kars, 2008.

Göztepe, Ece, *Anayasa Şikayeti,* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 1998.

Gümüştekin, Gülten E., "Bilgi Yönetiminin Stratejik Önemi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18 (3-4), 201-212, 2004.

Gün, Hüseyin, *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz,* Lazer Yayınları, Ankara, 2009.

Hall, Richard ve Andriani, Pierpaolo, "Managing Knowledge Associated with Innovation", *Journal of Business Research*, Cilt:56, Sayı:2, , s.145, 2003.

Holste, J. S. , A Study of the Effects of Affect-Based Trust and Cognition-Based Trust on Intra-Organizational Knowledge Sharing and Use, (Unpublished Ph. D. Thesis. Regent University), 2003.

Hooff ,Van den, B., - Huysman, M. 'Managing Knowledge Sharing: Emergent And Engineering Approaches', *Information And Management*, 46(1), 1-8, 2009.

Inkpen, Andrew C. ; Tsang, Eric WK,―Social Capital, Networks, and Knowledge Transfer‖, Academy Of Management Review, XXX/1, 2005, s.146-165, 2005.

Kalkan, V. D., ve Keskin, H., "Kobilerde Bilgi Yönetimi Süreci ve Araçları" *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi,* Ankara, 2005.

Karakoçak, Kemal, "Bilgi Yönetimi ve Verimliliğe Etkisi: Türkiye Büyük Millet Meclisi Uygulaması", (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, işletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi), 2007.

Karataş Abdullah, "Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", (Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Niğde, 2008.

Kaya, Göksu, Yalın Dönüşümde Bilgi Yönetim Sistemi, Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2011.

Kılavuz Raci, "Yönetsel Etik ve Halkın Yönetsel Etik Oluşumuna Etkileri", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.26, No.2, s.258, 2002.

Kurt, Mustafa, "İşletmelerde Bilgi Yönetimi ve Uygulamaları ve Rekabet Avantajına Katkıları: Siemens Business Services (SBS) Türkiye Örneği", (Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi), , 2004.

Lang, Chinying, J., "Social Context and Social Capital As Enablers of Knowledge İntegration‖", *Journal Of Knowledge Management*, 8/3, s. 89-105, 2004.

Malhotra, Yogesh, "Tools at Work: Deciphering the Knowledge Management Hype", *The Journal for Quality and Participation*, 21 (4), 58-60, 1998.

Mısırdalı, Fulya, "Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Porselen A.Ş' de Bir Uygulama", (Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), 2006.

Onaran, Y., Melek, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın - Erkek Eşitliği*, 1.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2000.

Önaçan, M. B. Kaan, "Organizasyonlar İçin Bilgi Yönetimi Çerçevesi ve Bilgi Yönetim Sistemi Mimarisi Önerisi: Döküman ve Bilgi Yönetimi", (Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi), 2015.

Özdemir, Erdem "İşyerinde Cinsel Taciz", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11, İstanbul, Nisan, 2006.

Özgün, Kemal Aytuğ, Türk Hukuk Sitesi, İşyerinde Mobbing Ve Mobbingin Hukuki Değerlendirmesi, 2011. (http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm-), (Erişim Tarihi: 15.10.2019).

Özmen, Fatma ve Güngör, Ali, "Eğitim Denetiminde Etik", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* C.9, S.15, Sayfa 141, 2008.

ÖZTÜRK, İlksen K., "Bilgi Yönetimi Sürecinde Bilginin Paylaşılması ile İlgili Bir Araştırma", (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2009.

P.H. Loy ve L.P. Stewart, "The Extent and Effects of the Sexual Harassment of Working Women", Sociological Focus, 17, (1), ss. 31-43, 1984.

Pelit Elbeyi ve Güçer Evren; "İşletme Yöneticilerinin Çalışanlarına Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma" *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, ss.45, 2007.

Pieper, Annemarie, *Etiğe Giriş*, Gönül Sezer, Veysel Atayman (Çev.) 1.Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999.

Polanyi, Micheal, "Tacit Knowing: Its Bearing On Some Problems Of Philosophy*",* *Reviews of Modern Physics*, 602-616, 1962.

Sapancalı, Faruk. "Avrupa Birliğinde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri" *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 3, 2005.

Stroll, A., A. A. Long, V. J. Bourke ve R. Cambell, (2008), *Etik Kuramları*, Mehmet Türkleri (Çev.), Lotus Yayınevi, Ankara, 2008.

Şimşek, M. Şerif, *Yönetim ve Organizasyon*, 8.Baskı, Günay Ofset, Konya, 2005.

Taş, Yunus, "İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s.218, 2011.

Şenver, Bülent, Tedmer, Etik Gönüllüsü, Etik Oryantasyon Eğitimi, www.bulentsenver.com (Erişim Tarihi:11.01.2020).

Tezölmez S.Hande, ve Ekin, M.G.Serap "Türk İş Dünyasındaki Yöneticilerin İş Ahlakı Konusundaki Düşünce ve Kararları", *Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını*, No:38, 2000.

Torlak, Ömer vd., *İş Etiği*, 1. Baskı, Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir, 2013.

Trevino K. Linda ve Nelson A. Katherine., "Managing Business Ethics, Straight Talk About How to Do It Right", Third Edition, *John Wiley & Sons,* s.114, 2004.

Tuğlacı, Pars, *Okyanus Ansiklopedik Sözlük*, 7.Cilt, Cem Yayınevi, İstanbul, 1971.

Turgut Arzu, , "Wikileaks Belgelerinde Türkiye ve Yakın Çevresi", *USAK Raporları, Ankara: Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu*, Rapor No:11-03, Nisan, 2011.

Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5d80aa4b060622.71491617, (Erişim Tarihi:21.07.2019).

Türk Dil Kurumu, www.tdk.gov.tr, (Erişim Tarihi:29.09.2019).

Türk, Murat, *Küresellesme Sürecinde İşletmelerde Bilgi Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2003.

Uriarte, Filemon, Introduction to Knowledge Management, Asean Foundation, Jakarta, 2008.

Ülgen, Hayri ve Mirze, S. Kadri, *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, 7.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

Velasguez, G.Manuel, Business Ethics, 3rd. Ed., Prentice Hall, s.977, 1992.

Wasko, Molly Mclure; Faraj, Samer, "Why Should I Share? Examining Social Capital and Knowledge Contribution in Electronic Networks Of Practice", *MIS Quarterly*, XXIX/1, , s.35-57, 2005.

Weaver, R. Gary, ve Trevino, Li. Klebe, "The Role of Human Resources in Ethics/Compliance Management. A FairnessPperspective", Human Resource Management Review, s.11, 2001.

Wong, Kuan. Y. ve Aspinwall, E., "Characterizing Knowledge Management in The Small Business Environment", *Journal of Knowledge Management*, 8 (3), s.53-55, 2004.

Yazıcı, Selim, *Öğrenen Organizasyonlar,* Alfa Yayınları, İstanbul, s.94. 2001.

Yeniçeri, Özcan ve İnce, Mehmet, *Bilgi Yönetim Stratejileri ve Girişimcilik*, IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Yurdakul, Melek, "İş Ahlakında Etik İklim: Bireysel Ve Kurumsal Özellikler Açısından Etik İklimin Bankacılık Sektöründe Araştırılması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), s.24, 2013.

Yüksel, Metin, "Modernleşme Bağlamında Hukuk ve Etik İlişkisine Sosyolojik Bir Bakış" *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* Cilt 57, Sayı 1, s.181, 2002.

EKLER

Ek-1: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 31/12/2019-397539

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : 29563864-050.04.04-E.397539 31/12/2019
Konu : Kararlar

Sayın Dr. Öğr. Üyesi İlknur TAŞTAN BOZ

Danışmanlığını yaptığınız, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Türkay BEŞTEPE'nin araştırması ile ilgili yapmış olduğunuz başvuru Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 25.12.2019 tarihli toplantısında alınan 10/09 numaralı kararı ile uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan

Ek: Etik Kurul Kararı

Adres:Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Balkan Yerleşkesi 22030 Edirne
Telefon:2842234004 Faks:2842234203
E-Posta:oneilkalem@trakya.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.trakya.edu.tr/

Bilgi için: Serkan ÖÇAL
Unvanı: Sekreter

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Oturum Sayısı: 2019/10
KARAR NO: 2019.10.09

Karar Tarihi: 25.12.2019

Akademik Danışmanlığını Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, Dr.Öğr.Üyesi İlknur TAŞTAN BOZ'un yaptığı Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Türkay BEŞTEPE tarafından Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunda değerlendirilmek üzere gönderilen "Bilgi Paylaşımının İşyerindeki Etik Dışı (Olumsuz) Davranışlar Üzerindeki Etkisi" başlıklı araştırma dosyası incelenmiştir. Araştırmanın; gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği /~~oy çokluğu~~ ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Prof. Dr. Rıdvan CANIM
Üye
Edebiyat Fakültesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Prof. Dr. Yüksel BAYRAK
Üye
Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Prof. Ahmet Hamdi ZAFER
Üye
Devlet Konservatuvarı
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐Evet ☒hayır

Prof. Dr. Cem ÇUHADAR
Üye
Eğitim Fakültesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐Evet ☒hayır

Doç. Dr. Esma MIHLAYANLAR
Üye
Mimarlık Fakültesi

Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Doç. Dr. Emre ATILGAN
Üye
Proje Koordinasyon Uyg.ve Arş.Merk.

Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Doç. Dr. Ahmet Emre DAĞTAŞOĞLU
Üye
İlahiyat Fakültesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

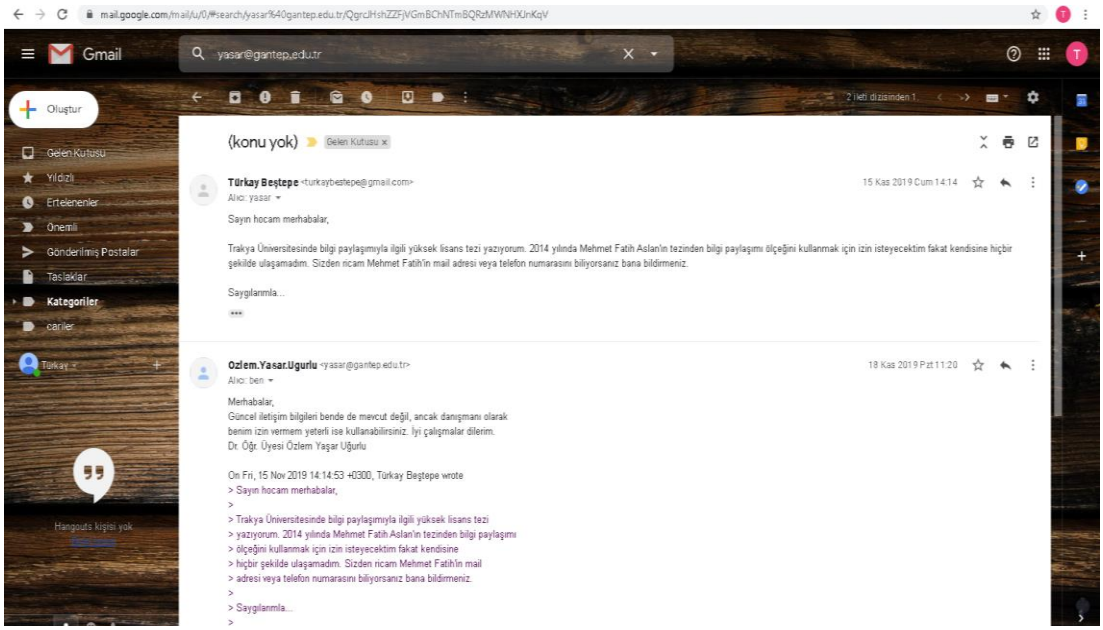
Dr. Öğr. Üyesi Levent DOĞAN
Üye
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐Evet ☒hayır

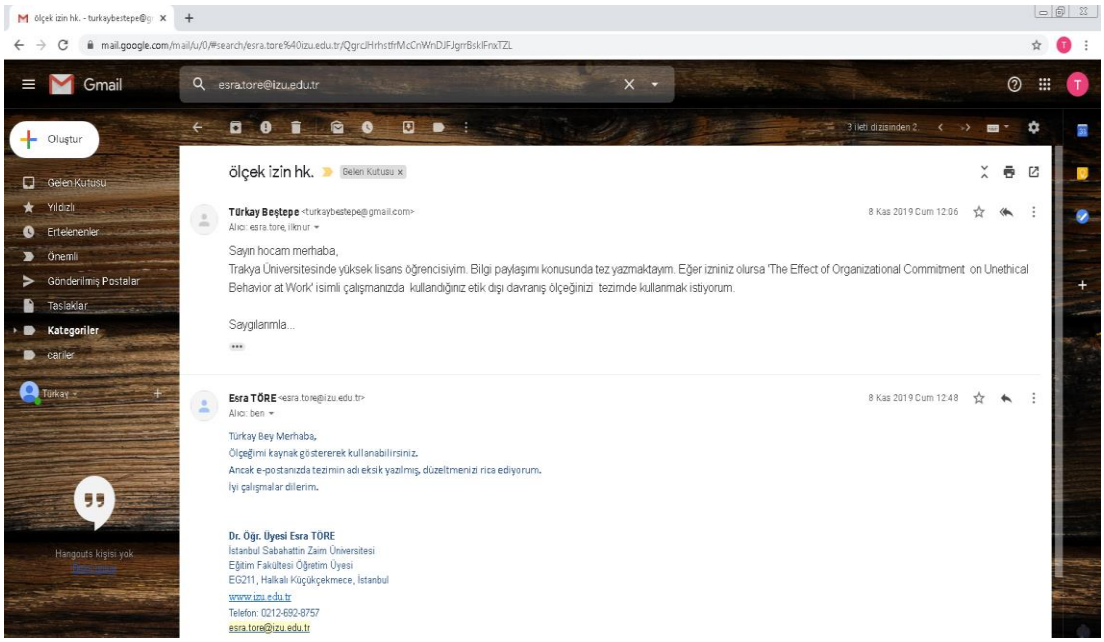
Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KILIÇ
Üye
Balkan Araştırma Enstitüsü
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ILGAZ
Üye
Roman Dili ve Kültürü Arş.Enst.
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Dr. Öğr. Üyesi Ercan YILMAZ
Üye
Güzel Sanatlar Fakültesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐Evet ☒hayır

Ek-2: Ölçek Kullanım İzinleri





Ek-3: Anket Formu

ANKET FORMU

Bu anket formu Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Girişimcilik Bilim Dalında yürütülmekte olan tez çalışmasına veri elde etmek için hazırlanmıştır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz**.**

Not: Ankette isminizi belirtmenize gerek yoktur.

Sayın çalışan aşağıda işyerinde rastlanabilecek çeşitli davranış örnekleri bulunmaktadır. Bu davranışlara kendi işyerinizde bulunma durumuna göre sizin için en uygun seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz		**İşyerinizde görülme sıklığı**			
		Her zaman	**Sıklıkla**	**Ara sıra**	**Hiçbir zaman**
1.	Herkese eşit davranmak	**1**	**2**	**3**	**4**
2.	İçten ve doğal davranmak	**1**	**2**	**3**	**4**
3.	İş yerindeki bilgileri dışarıya sızdırmak	**1**	**2**	**3**	**4**
4.	Çalışma arkadaşlarını ezmek	**1**	**2**	**3**	**4**
5.	Güç elde etmek için bilgi saklamak	**1**	**2**	**3**	**4**
6.	Özel hayatını iş ortamına yansıtmak	**1**	**2**	**3**	**4**
7.	Arkadaş ilişkilerinde üstünlük göstermek, aşağılayıcı ve alaycı tavırlar sergilemek	**1**	**2**	**3**	**4**
8.	İşyerindeki eşyaları hor kullanmak	**1**	**2**	**3**	**4**
9.	Kendini beğendirmek için başkalarının hatalarını ön plana çıkarmak	**1**	**2**	**3**	**4**
10.	İşe geç gelmek ve/veya işten erken çıkmak	**1**	**2**	**3**	**4**
11.	İş arkadaşlarını yükselmek için bir basamak olarak görmek	**1**	**2**	**3**	**4**
12.	Dikkat çekmek için yöneticiye övgü yağdırmak	**1**	**2**	**3**	**4**
13.	Kendi yaptığı başarısız bir işi başkalarına yıkmak	**1**	**2**	**3**	**4**
14.	İşyerinde gösterilen iyi niyeti suistimal etmek	**1**	**2**	**3**	**4**

Sayın çalışan aşağıda işyerinde rastlanabilecek çeşitli davranış örnekleri bulunmaktadır. Bu davranışlara kendi işyerinizde bulunma durumuna göre sizin için en uygun seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz	**İşyerinizde görülme sıklığı**			
	Her zaman	**Sıklıkla**	**Ara sıra**	**Hiçbir zaman**

15.	Başkalarının haklarına saygılı davranmamak	**1**	**2**	**3**	**4**
16.	Bir işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	**1**	**2**	**3**	**4**
17.	İşyeri ve çalışma arkadaşları hakkında olumsuz konuşmak	**1**	**2**	**3**	**4**
18.	İş ortamında ikiyüzlü davranmak	**1**	**2**	**3**	**4**
19.	Gizlilik gerektiren konuları çalışma ortamında diğer kişilerle paylaşmak	**1**	**2**	**3**	**4**
20.	Başkalarına ait eşyaları karıştırmak	**1**	**2**	**3**	**4**
21.	Amirlerine ve iş arkadaşlarına saygılı davranmak	**1**	**2**	**3**	**4**
22.	İş arkadaşlarının yaptığı bir işi kendininmiş gibi göstermek	**1**	**2**	**3**	**4**
23.	Çalışanlara ve yöneticilere yanlış bilgi vermek	**1**	**2**	**3**	**4**
24.	Kurumun araç ve gereçlerini kendi özel amaçları için kullanmak	**1**	**2**	**3**	**4**
25.	İş veya özel bir istek karşılığı hediye almak/vermek	**1**	**2**	**3**	**4**

Sayın çalışan aşağıdaki sorulardan size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız. Sizin için en uygun seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.		**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1.	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, birbirlerine ilişkin bilgileri toplar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2.	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, birbirlerine ilişkin bilgileri paylaşır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3.	Bu işyerinde çalışanlar, tecrübelerini diğerleriyle paylaşır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4.	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, diğer çalışanların tecrübelerine ilişkin bilgileri toplar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5.	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, bilgi paylaşımı için teşvik edilir.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

6.	Bu işyerinde çalışanlar, geçmişteki hatalardan çıkardığı dersleri gerekirse birbirleriyle paylaşır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7.	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, rapor ve resmi dokümanları diğer çalışanlarla paylaşır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
8.	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, diğer çalışanlardan raporları ve resmi dokümanları toplar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9.	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, kendi hazırladıkları raporları ve dokümanları diğer çalışanlarla paylaşır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
10.	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, diğerlerinin uzmanlık alanlarına dayalı bilgileri toplar.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11.	Bu işyerinde çalışanlara yönelik çeşitli eğitim ve gelişim programları düzenlenir.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
12.	Bu işyerinde çalışanlar genellikle, kendi uzmanlık alanları ile ilgili bilgileri paylaşır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13.	Bilgi paylaşımı için oluşturulan bilgi teknolojileri, bu işyerinde çalışanların işlerini kolaylaştırır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

Sayın çalışan aşağıda belirtilen demografik faktörlerden size uygun olana çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.		
1.	Cinsiyetiniz	Erkek ( ) Kadın ( )
2.	Yaşınız	20-25 ( ) 26-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51-60 ( ) 61 ve üstü ( )
3.	Medeni Durumunuz	Evli ( ) Bekar ( )
4.	Eğitiminiz	Lise ve altı ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora ( )
5.	Yöneticilik göreviniz var mı?	Var ( ) Yok ( )
6.	Bu işyerinde çalışma süreniz	1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 10-15 yıl ( ) 15 yıl ve üzeri ( )
7.	İş hayatınızda toplam çalışma süreniz	1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 10-15 yıl ( ) 15 yıl ve üzeri ( )