

İŞ YAŞAMININ KALİTESİNİN SOSYAL KAYTARMA VE İŞİ ERTELEME DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ETİK İKLİM ALGISININ ROLÜ

Selahattin KANTEN¹ & Mine ESİRGEMEZ²
Yonca AYDIN HASEKİOĞLU³ & Münevver KEÇELİ⁴

Öz

Bu çalışmada iş yaşamının kalitesinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin idari personeli (n=248) oluşturmaktadır. Anket tekniği vasıtasıyla elde edilen veriler, belirli istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir. Öncelikle, araştırma modelinde yer alan tüm değişkenlere keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, değişkenler arası birlikteliği belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre idari personelin "yeterli ve adil ücret" kapsamında sahip oldukları algı düzeyleri, işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını sergileme eğilimlerini artırıcı yönde bir etkiye sahiptir. Bununla beraber, idari personelin "işin yaşamda kapsadığı alan" konusundaki mevcut algı düzeylerinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca, Baron ve Kenny tarafından önerilen şartların sağlanmaması nedeniyle iş yaşamının kalitesinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık rolü incelenememiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamının Kalitesi, İş Ertelme, Sosyal Kaytarma, Etik İklim

JEL Sınıflama Kodları:M10, M12, M19

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON SOCIAL LOAFING AND PROCRASTINATION BEHAVIOR: THE ROLE OF ETHICAL CLIMATE PERCEPTION

Abstract

This study aims to investigate the effect of work life quality on social loafing and procrastination behavior and the mediating role of ethical climate perception. For the purpose of the research, the data which were collected from 248 administrative staff in Çanakkale Onsekiz Mart University by the survey method were analyzed by using some statistical techniques such as exploratory factor analysis, correlation analysis and regression analysis. Perception of employees adequate and fair compensation dimension of work life quality have a positive and significant effect on social loafing and procrastination behavior. However, it was found out that the perception of total life space

1 Doç.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Çanakkale, skanten@comu.edu.tr

2 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi

3 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi

4 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi

dimension of quality of work life has a negative and significant effect on social loafing and procrastination behavior. On the other hand, due to the conditions of Baron and Kenny not provided, the mediating role of ethical climate on the effects of quality of work life on social loafing and procrastination behavior can not be questioned.

Keywords: *Quality of Work Life, İşi Erteleme, Sosyal Kaytarma, Etik İklim*

JEL Classification Codes: *M10, M12, M19*

1. GİRİŞ

İş, geleneksel olarak insanoğlunun yaşamının en önemli parçasını oluşturmaktadır. İşin bireyin duygu durumunu ve iyi oluş halini etkilediği genel olarak kabul edilmektedir. Günümüzde iş yaşamının kalitesi, bireyin yaşam kalitesinin en temel boyutu olarak görülmektedir. Dahası, nitelikli işgörenleri cezbetme ve elde tutabilme açısından yüksek düzeyde bir iş yaşamı kalitesi örgütler için de kritik önem taşımaktadır (Kanten ve Sadullah, 2012: 360). Diğer bir ifade ile işin insanoğlu için taşıdığı geleneksel öneminin yanında, bireylerin iş ve işyeri ile ilgili algılamaları da önemli hale gelmiştir. Günümüz çalışma yaşamında iş ve çalışma ortamı bireylerin hayatlarında önemli etkiler oluşturmaktadır. İşin bireylerin hayatlarında olumlu etkiler oluşturabilmesinde iş yaşamının kalitesinin belirleyici bir etken olduğu kabul edilmektedir. İş yaşamının kalitesinin, bireylerin işi, işyeri ve mesleği ile ilgili sahip olduğu beklentilerinin karşılanması sonucunda yaşadığı psikolojik tatmin neticesinde yaşam doyumu elde etmesi üzerinde rol oynadığı ifade edilmektedir. Günümüzde iş yaşamının kalitesinin çalışanların psikolojik tatmin düzeylerinde; buna bağlı olarak verimlilik, yenilikçilik, stratejik amaçlara katkı sağlamaya yönelik katılım düzeyleri üzerinde etkili olduğu göz önüne alınmalıdır. Bu doğrultuda iş yaşamının kalitesi ile ilgili gerçekleştirilecek bir araştırma vasıtasıyla iş, örgüt ve sektör düzeyinde verimlilikle ilgili bazı ayrıntıların tespit edilebilmesi ve gerekli düzenlemeler için dayanak oluşturabilecek bulgular sağlanması mümkün olacaktır (Türkey, 2015: 239-240).

İş yaşamının kalitesi örgütlerde verimliliği sağlayan önemli bir etken olarak nitelendirilmekle beraber, işgörenler açısından ise çalışma koşullarının iyileştirilmesinin temel bir aracı olarak görülmektedir. İş yaşamının kalitesi işgörenlerin çalışma yaşamından tatmin olmasını nitelemekte ve işgörenlerin çalışma yaşamına ilişkin algılarından etkilenen öznel bir olgu olarak görülmektedir. Bununla beraber iş yaşamının kalitesi, işgörenlerin genel tatmin ve performans düzeylerine katkı sağlayan mükemmel çalışma koşullarının derecesini açıklamaktadır. Bu nedenle, iş yaşamının kalitesi örgütteki işgörenlerin tatmin, motivasyon, katılım ve bağlılık düzeyleriyle ilişkilidir. İş yaşamının kalitesi işgörenlerin iş ve sosyal çevrede sergiledikleri genel tutum ve davranışlarında ön plana çıkar. İşgörenler, çalışma koşullarını adil ve beklentilerini karşılayan bir biçimde algıladıklarında büyük bir olasılıkla, çalışma arkadaşlarına ve örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyecektir (Kanten, 2014: 252). Bunun tersi durumda yani, iş yaşamının kalitesine ilişkin algılanan çalışma koşullarının derecesinin arzu edilen düzeyin altında değerlendirilmesi halinde, işgören davranışlarının niteliğinin nasıl olacağı konusundaki boşluk göze çarpmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, iş yaşamının kalitesi, işgörenlerin işi erte-

leme ve sosyal kaytarma davranışlarının örgütsel öncülü olarak belirlenmiştir. Böylelikle araştırmanın sorunsalını, çalışma yaşamında yaygın olarak karşılaşılan olumsuz davranışlardan; işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarının sergilenme düzeyleri üzerinde iş yaşamının kalitesine ait değişkenler tarafından yaratılan değişkenliğin açıklanması ve etik iklim algısının aracılık rolünün tespit edilebilmesi oluşturmaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

2.1. İş Yaşamının Kalitesi ve Boyutları

İş yaşamının kalitesi kısaca, işgörenler ile bütünsel çalışma alanı arasındaki ilişkinin kalitesi olarak tanımlanmaktadır. Geniş açıdan ise iş yaşamının kalitesi, işgörelere değer veren, saygı duyan ve önemli katkılarını dikkate alan; aynı zamanda işgöreleri örgütün en önemli kaynağı olarak gören felsefe, prensip ve uygulamalar bütününi nitelemektedir (Kanten, 2014: 253). İş yaşamının kalitesi, işgörelerin iş yerinde fiziksel ve psikolojik çekim öğelerini algılamasını nitelemektedir. Bununla beraber iş yaşamının kalitesi, işgörelerin çalışma yaşamındaki refahı ile ilgili bir değişken olarak, iş tatmini konusundan oldukça farklı kapsamda değerlendirilmektedir. İş yaşamının kalitesinin etki alanı oldukça geniş bir özellik taşımaktadır. Bu yönü ile iş yaşamının kalitesi, işgörelerin sadece iş tatminini etkilemekle kalmayıp; aile, boş zaman ve sosyal ihtiyaçlar gibi iş dışındaki yaşam alanını da etkilemektedir (Kanten ve Sadullah, 2012: 360-361). Dolayısıyla iş yaşamının kalitesi; iş tatmini, psikolojik iyi oluş hali, mutluluk gibi değişkenleri de kapsayan bir yapı olarak değerlendirilmekte; bu yönüyle iş tatmininin iş yaşamının kalitesi tarafından etkilenen çok sayıda değişkenden bir tanesi olduğu kabul edilmektedir (Türkey, 2015: 240).

İş yaşamının kalitesinin bileşenlerinin sınıflandırılması konusunda literatürde üç farklı yaklaşım olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımlardan ilki, iş yaşamının kalitesinin; ücret, iş güvenliği ve çalışma çevresindeki diğer faydalar gibi dışsal özelliklere bağlı olduğunu işaret etmektedir. İkinci yaklaşım, otonomi ve görev kapsamı gibi içsel özelliklere vurgu yapmaktadır. Üçüncü yaklaşım ise iş yaşamının kalitesinin örgüt iklimi, işgörelere ve yöneticiler arasındaki ilişkiler ve güvene bağlı olduğunu ileri sürmektedir (Kanten, 2014: 254). Bununla beraber, iş yaşamının kalitesinin boyutlarının kavramsallaştırılmasında araştırmacılar tarafından yaygın bir biçimde Walton'un tanımlamalarının tercih edildiği görülmektedir. Walton'un sekiz boyuttan oluşan iş yaşamının kalitesi ile ilgili kavramsal kategorileri; "yeterli ve adil ücret", "güvenli çalışma koşulları", "bireysel kapasitenin kullanımı ve geliştirilmesi", "kendini geliştirme ve iş güvenesi", "sosyal uyum", "kurumsallaşma", "işin yaşamda kapsadığı alan", "sosyal ilgi" olarak sıralanabilir (Kanten ve Sadullah, 2012: 361). Walton'un insalcı değerlere ve sosyal sorumluluğa vurgu yapan iş yaşamının kalitesi modelindeki boyutlar kısaca şu şekilde açıklanabilir (Kanten, 2014: 254-255):

- **Yeterli ve adil ücret;** işgörelere isteklendirme, cezbetme ve elde tutma özelliğinde nedeniyle iş yaşamının kalitesinin temel bileşeni olarak nitelenmektedir. Yeterli ve adil ücret, yetkin işgörelere cezbetmesini ve tatmin edilmesini sağlayarak, ör-

gütten ayrılma durumlarını önlemektedir. İş yaşamının kalitesinin sürdürülebilmesi için, işgörenin performans düzeyi ile uyumlu; aynı işi yapan diğer işgörenlerin ücret düzeyleriyle eşitlikçi ve tutarlı bir ücretleme gereklidir.

•

Güvenli çalışma koşulları; işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarına elverişli koşulları içeren bir çalışma çevresini nitelemektedir. Bu koşullar; belirli çalışma saatleri, gürültüsüz ve tehlikesiz çevre, yeterli koruyucu donanım gibi unsurları içermelidir.

•

Bireysel kapasitenin kullanımı ve geliştirilmesi; bir örgütün, işgörenlerin öğrenme fırsatlarına ve otonomiye sahip olmasına olanak tanıyan bir çalışma çevresi sunma eğiliminde olmasını nitelemektedir. Böylelikle, bu koşullar işgörenlerin işlerinde mutlu olmasına yol açarak, stres düzeylerinin azaltılmasını ve iş performanslarının iyileştirilmesini kolaylaştıracaktır.

•

Kendini geliştirme ve güvence; İş güvencesi, yükselme ve kariyer ilerlemesi gibi iş yaşamının kalitesinin sürdürülmesine katkı sağlayan bazı önemli faktörleri ifade etmektedir. Bu koşulların sağlanması, işgörenlerin işlerinden ve çalıştıkları örgütten tatmin duymalarını sağlayacaktır.

•

İşin yaşamda kapsadığı alan; iş yaşamının kalitesinin en önemli bileşenlerinden biri olarak, işgörelere ait olan serbest zamanı ifade etmektedir. Günümüzün çalışma koşulları, işgörenlerin işleri ile aile yaşamları arasında bir denge oluşturarak, iş yaşamında mutlu olmalarına yönelik tasarlanmalıdır. İş ve aile yaşamı dengesi ayrıca, kariyer ilerlemesi ve özel uğraşlar açısından önem taşımaktadır.

•

Kurumsallaşma; işgörenlerin sahip oldukları hakların nasıl korunacağını ifade etmektedir. Söz konusu haklar; kişisel mahremiyet, çalışma yasaları, ücret ve ödüllendirilmede eşit işlem yapma, örgütsel konularda düşüncelerini ifade etme özgürlüğü gibi konuları içermektedir.

•

Sosyal uyum; işgörenlerin örgüte aidiyetinin nasıl sağlaacağı ile ilgili önemli bir bileşeni ifade etmektedir. Örneğin, işgörenler örgütteki ilişkilerde açıklık, özgürlük ve güven algıladıklarında ve toplulukçuluk hissettiklerinde çalışma yaşamından tatmin olacaklardır.

•

Sosyal ilgi; örgütün iş yaşamının kalitesinin sürdürülmesi için sosyal olarak sorumlu davranması gerektiğini nitelemektedir. Söz konusu davranışlar, tüm süreçlerde etik ve adaletli davranmayı, çevreye zarar vermeyen yönetim uygulamalarını ve ürünler-

den sorumlu olmayı içermektedir.

2.2. İş Erteleme ve Sosyal Kaytarma Davranışı

İş erteleme, genel olarak mevcut durumda yapılması gereken iş ve faaliyetlerin başka bir zamana ötelenmesi, geciktirilmesi veya sonraya bırakılmasıdır. İş erteleme, belirli bir zamanda tamamlanması gereken görevlerin nedensiz olarak daha ileri bir zamana bırakılmasını ifade etmektedir (Kanten ve Kanten, 2015: 331-332). Bireyin eylem ya da kararlarını daha sonraya bırakması eğilimini niteleyen iş erteleme davranışının, yetişkin popülasyonundaki bireyler arasında yaygın ve olağan bir şekilde gerçekleştiği belirtilmektedir. Araştırmalar, kronik şekilde iş erteme davranışı sergileyen bireylerin, iş ertelemeyen bireylere göre görevlere hazırlanmak için daha az zaman harcadıklarını ve bu görevleri tamamlamak için harcanması gereken zamanı hafife alma eğiliminde olduklarını ileri sürmektedir (Specter ve Ferrari, 2000: 197). Akademik alandaki iş erteleme davranışına odaklanan çok sayıdaki araştırmacıya göre öğrencilerin yaklaşık %95'i akademik görevlerini erteleme davranışı sergilemektedir. Bununla birlikte iş erteleme davranışı sadece üniversitelerle sınırlı değildir. Araştırmacılar yetişkin popülasyonundaki bireylerin %20'sinin kronik bir biçimde iş erteleme davranışı sergilediğini tahmin etmektedir. Bu bireyler, iş ve özel yaşamlarındaki önemli faaliyetleri gerçekleştirmekten kaçınmakta ya da bunları ertelemekte; çoğu kez önemli ruhsal, fiziksel ve ekonomik refah maliyetleri ile karşı karşıya kalmaktadır (Skowronski ve Mirowska, 2013: 4). İş erteleme, düşük düzeyde kariyer ilerlemesi, uzun dönemli işsizlik ve artan stres düzeyi ve hastalık ile ilişkilidir. İş erteleme konusundaki araştırmalar genel olarak iş erteleme davranışını; akademik, işle ilgili, rutin yaşam ve karara ait olmak üzere dört temel bileşene göre sınıflandırmaktadır. Akademik iş erteleme davranışı, akademik görevlerin ertelenmesi ile ilgili olup, üniversite öğrencileri arasında yaygın bir şekilde incelenen davranış şeklidir. İşle ilgili erteleme davranışı iş ortamındaki erteleme davranışlarını açıklamaktayken; rutin yaşama ait erteleme davranışı ise günlük görev ve sorumlulukları sonraya bırakmayı nitelendirir. Diğer taraftan karara ait erteleme davranışı, özellikle işyeri ile ilişkili olarak, bireyin belirli bir zaman dilimi içerisinde karar verme konusundaki yetersizliğini açıklamaktadır (Kanten ve Kanten, 2015: 332-333). **Sosyal kaytarma**, bireylerin grup içerisinde çalışırken gösterdikleri çabayı azaltma eğiliminde bulunmalarıdır (Murphy vd., 2003: 61). Diğer bir ifadeyle, grup içerisinde çalışan işgörenlerin kendi başlarına çalıştıkları durumdan farklı şekilde daha az çaba harcama eğilimi sergilemeleri sosyal kaytarma davranışı olarak nitelendirilmektedir. O halde bir işgörenin, grup içerisindeki diğer bireylere göre iş süreçlerinde sahip olduğu motivasyon düzeyinin ve harcadığı çabanın azalması, sosyal kaytarma davranışı sergilediğini göstermektedir. Sosyal kaytarma davranışı grup içerisinde çalışan bireylerin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde sosyal farkındalığının azalmasıyla ortaya çıkmakta; böylelikle bireyler normalde kendi başlarına harcadıkları çaba düzeyinden daha düşük bir çaba sarfetmektedir (Kanten, 2014: 13). Bu açıdan sosyal kaytarma, bireyin yalnız başına çalıştığı durumun aksine grup içinde ortaya çıkan “kimlik belirsizliği” olarak da nitelendirilmektedir (Liden vd., 2004: 285). Sosyal mübadele kuramına göre, bireyler karşı taraftan saygı görme, dikkate alınma, onurlandırma, ödüllendirme gibi beklentilerle karşılıklı sosyal ilişkilere girme ve ilişkileri sürdürme eğilimindedir. Bu doğrultuda, örgütsel çevrede yüksek kaliteli ilişkiler içerisinde olan bireyler, yüksek düzeyde çaba sergilemelerinin karşılığında bir ödül elde etmeyi beklerler. Dolayısıyla,

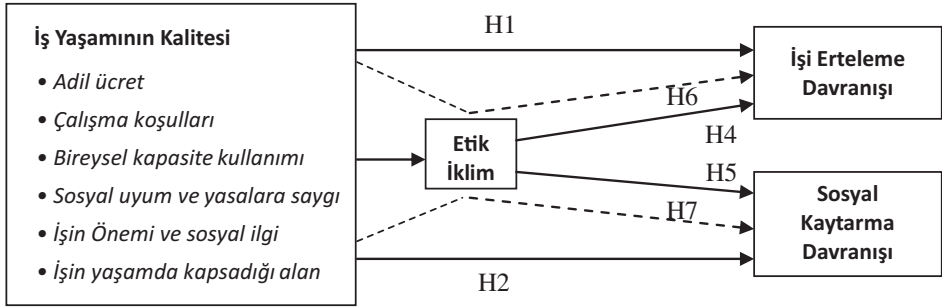
karşı tarafa sağladıkları katkıların takdir edilmediğine inanan bireyler sosyal kaytarma davranışı sergileme eğiliminde olabilirler. Bu açıdan sosyal mübadele kuramı; taraflar arasındaki ilişkinin niteliğinin ve karşılıklı beklentilerin yerine getirilip-getirilmemesinin durumunun, sosyal kaytarma davranışını artırmasını veya azaltmasını açıklayabilmektedir (Kanten, 2016: 577-578). Örgütsel ortamda, sosyal kaytarma davranışının işgörenler tarafından birbirlerinden örnek alınmasıyla zamanla artabileceği; bu davranışın, örgütte yaygınlaşmasının neticesinde çalışma gruplarının verimliliğini olumsuz yönde etkileyerek, örgütsel performansı azaltacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla, doğuracağı olumsuz etkiler nedeniyle, sosyal kaytarma davranışların yönetilmesinin, analiz edilmesinin ve altında yatan sebeplerin araştırılmasının örgütler açısından önem taşıdığı düşünülmektedir (Kanten, 2014: 13).

2.3. Etik İklim

Etik iklim, bir örgütteki etik normlara ilişkin bireysel algılamalar kümesi olarak tanımlanabilir. Örgüt üyeleri tarafından algılanan örgüt kültürünün etik boyutlarını ifade eden etik iklim, örgütün etik kimliğini oluşturmaktadır. Bununla beraber, örgüt iklimi bir örgütten diğerine farklılık gösterebilir (Rothwell ve Baldwin, 2006: 219). Etik iklim, işgörenlerin örgütteki doğru ve yanlış olarak değerlendirilen mevcut politika ve prosedürlere ilişkin algılarının toplamıdır. Etik iklimin, işgörenlerin etik ya da etik olmayan davranışlarının temelinde yatan sosyal bir etken olduğu belirtilmektedir. Bu açıdan etik iklim; örgütteki ilişkilerin, işgörenlerin tutum ve davranışlarının iyileşmesini sağlayan önemli bir faktördür (Kanten vd., 2015: 423). Bu doğrultuda birçok araştırmacı, etik iklim kuramı kapsamında gerçekleştirilen araştırmalarının önemini vurgulamaktadır. Bunun nedeni, bireysel değerler ve özelliklerin, etik davranışın açıklanması noktasında yetersiz kalabilmesidir. Diğer bir ifade ile işgörenler karşılaştıkları etik iklimler konusunda kendilerine bir yön arayışı içerisindedir. Bu nedenle örgütler, bireysel kavrama ve davranış arasındaki ilişkiyi; etik davranışları, örgütsel normları ve yönetsel sorumlulukları pekiştirme yolunu kullanarak yönetebilmelidir. Örgütler tanımlanabilir bir etik iklimle sahip olduklarında, işgörenler karşılaştıkları etik ikilemleri daha iyi ayırt edebilecekler ve ikilemde kaldıkları konunun çözümü için uygun olan süreci tanımlayabileceklerdir (Rothwell ve Baldwin, 2006: 217). Araştırma bulguları, güçlü bir etik kültürün oluşturulmasının, etik dışı davranışların önlenilmesinin temel koşulu olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni bir örgütün etik ikliminin, işgörenlerin istihdam ilişkisinin doğasına yönelik algılamalarını etkileyen önemli bir faktör olmasıdır (Leung, 2008: 43).

Etik iklimin kamu kurumlarında araştırılması, kamu hizmetindeki memurların kamu güvenine dayanan yüksek etik bir düzlemde, bağlayıcı standartlara ve beklentilere göre çalışma zorunlulukları açısından özellikle önem taşımaktadır. Kamu yöneticilerinin, hizmetlerin insanların değer ve standartlarıyla tutarlı ve kamu çıkarını koruyan bir şekilde sağlanması noktasında etik bir sorumluluğu bulunmaktadır (Rothwell ve Baldwin, 2006: 217-218). Diğer taraftan, günümüz çalışma yaşamında yaşanan değişimler ile beraber, işgörenlerin tutum ve davranışlarında meydana gelen dönüşümler sonucunda; kişilerarası etkileşimlerin, kişilerarasındaki mücadele ve çatışmaların arttığı, bireysel istek ve çıkarların ön plana çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla, çalışma yaşamındaki bireyler çoğu zaman, sosyal ve kültürel normlar ile iş ahlakı açısından kabul gören kurallar ve ilkeler

dışında hareket edebilmektedir (Kanten, 2014: 15). Bununla beraber, bir örgütte iş yaşamının kalitesi, bireylerarasındaki ilişkiyi tanımlayan ortaklık, açıklık, informal ilişki vb. boyutları ön plana çıkarmaktadır. Ayrıca, iş yaşamının kalitesi, örgütte etik bir çalışma ortamının varolması ile ilişkilidir. Özellikle toplulukçu kültürlerde iş yaşamının kalitesine yönelik algılamaların etik konusu ile ilişkili bir şekilde gerçekleştiği ifade edilmektedir (Türkay, 2015: 241). Bu doğrultuda çalışmada, günümüz çalışma yaşamında yaygın bir şekilde karşılaşılan işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını üzerinde iş yaşamının kalitesinin etkisinin incelenmesi ve bu etki üzerinde etik iklim algısının aracılık rolünün açıklanması amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler aşağıda verilmektedir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1: İş yaşamının kalitesi işgörenlerin işi erteleme davranışını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H2: İş yaşamının kalitesi işgörenlerin sosyal kaytarma davranışını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H3: İş yaşamının kalitesi işgörenlerin etik iklim algısını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H4: Etik iklim algısı işgörenlerin işi erteleme davranışını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H5: Etik iklim algısı işgörenlerin sosyal kaytarma davranışını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H6: İş yaşamının kalitesinin işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık rolü vardır.

H7: İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık rolü vardır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın amacı, iş yaşamının kalitesinin bireylerin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolünün incelenmesidir. Bu doğrultuda, iş yaşamının kalitesinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık rolünün belirlenebilmesi araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Araştırmada, veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği vasıtasıyla elde edilen veriler, belirli istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir. Öncelikle, araştırma modelinde yer alan tüm değişkenlere keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, değişkenler arası birlikteliği belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın konu açısından kapsamı; iş yaşamının kalitesi, etik iklim, işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını; kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin idari personeli oluşturmaktadır. Üniversite yönetiminden alınan izin doğrultusunda teslim edilen 500 adet anket formundan geriye dönen 255 adet (%51) anket formunun, 248 (%50) adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Anket formlarının oluşturulmasında uluslararası literatürdeki çalışmalardan yararlanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin iş yaşamının kalitesi ve etik iklim algıları ile beraber, işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışı eğilimlerini ölçmek amacıyla dört ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçekler Türkçe'ye uyarlandıktan sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerde bulunan ifadelerin yanıtları için eşit aralıklı olduğu varsayılan beş aralıklı Likert tipi derecelendirme ("1=Kesinlikle katılmıyorum"... "5=Kesinlikle katılıyorum") kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda 3 adet demografik soruya yer verilmiştir.

• **İş Yaşamının Kalitesi Ölçeği:** İşgörenlerin iş yaşamının kalitesine yönelik algı düzeylerinin ölçülmesinde Timossi ve diğerlerinin (2008)'nin çalışmalarında yer alan ölçek kullanılmıştır. İş yaşamının kalitesi ölçeğinde; 4 ifade "*yeterli ve adil ücret*", 6 ifade "*güvenli çalışma koşulları*", 5 ifade "*bireysel kapasitenin kullanımı ve geliştirilmesi*", 4 ifade "*kendini geliştirme ve iş güvencesi*", 4 ifade "*sosyal uyum*", 4 ifade "*kurumsallaşma*", 3 ifade "*işin yaşamda kapladığı alan*", 5 ifade "*sosyal ilgi*" olmak üzere sekiz boyut altında toplam 35 ifade yer almaktadır. İş yaşamının kalitesine ilişkin verilere, ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .875) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda 9 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin 6 faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Yapılan

güvenirlilik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı .91 olarak bulunmuştur.

- **Etik İklim Ölçeği:** İşgörenlerin etik iklime ilişkin sahip oldukları algı düzeylerini ölçmek amacıyla Büte'nin (2011) çalışmasında yer alan ölçek kullanılmıştır. Toplam 8 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .903) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Yapılan güvenirlilik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı .91 olarak bulunmuştur.
- **İşi Ertelme Davranışı Ölçeği:** İşgörenlerin işi ertelme davranışı eğilimlerini ölçmek amacıyla Tuckman'ın (1991) çalışmasında yer alan işi ertelme davranışı ölçeği kullanılmıştır. Toplam 11 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .912) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiş ve 1 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmıştır. Yapılan güvenirlilik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı .92 olarak bulunmuştur.
- **Sosyal Kaytarma Davranışı Ölçeği:** İşgörenlerin sosyal kaytarma davranışı düzeylerini ölçmek amacıyla George'nin (1992) çalışmasında yer alan sosyal kaytarma davranışı ölçeği kullanılmıştır. Toplam 10 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .875) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiş ve 1 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmıştır. Yapılan güvenirlilik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri ve güvenirlilik düzeyleri test edilmiştir. İş yaşamının kalitesi, etik iklim, işi ertelme ve sosyal kaytarma davranışı değişkenlerine ait verilere uygulanan keşfedici faktör ve güvenirlilik analizlerine ilişkin bulgular Tablo 1'de özet olarak verilmektedir.

Tablo 1: Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizleri Özet Tablosu

İş Yaşamının Kalitesi (kalan 26 madde) KMO: .875 Açıklanan Varyans: %66	Cron. Alpha	Etik İklim (kalan 8 madde) KMO: .903 Açıklanan Varyans:%63	Cron. Alpha	İşi Erteleme Davranışı (kalan 10 madde) KMO: .912 Açıklanan Varyans: %69	Cron. Alpha	Sosyal Kaytarma Davranışı (kalan 9 madde) KMO: .875 Açıklanan Varyans: %53	Cron. Alpha
	.911		.912		.922		.894
1.Faktör: Sosyal uyum ve yasalara saygı	.890						
2.Faktör: İşin önemi ve sosyal ilgi	.847						
3.Faktör: Bireysel kapasite kullanımı	.755						
4.Faktör: İşin yaşamda kapsadığı alan	.862						
5.Faktör: Yeterli ve Adil ücret	.798						
6.Faktör: Çalışma koşulları	.745						

Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.80 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 1'de araştırmannın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

D Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	IFI	NNFI	RMSEA
		≤ 5	$\geq .85$	$\geq .80$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	≤ 0.08	
İş Yaşamının Kalitesi	433.41	234	1.85	0.87	0.84	0.97	0.97	0.96	0.059
Etik İklim	25.38	12	2.11	0.97	0.93	0.99	0.99	0.99	0.067
İşi Erteleme Davranışı	7.37	7	1.05	0.99	0.97	1.00	1.00	1.00	0.015
Sosyal Kaytarma Davranışı	27.03	11	2.45	0.97	0.92	0.99	0.99	0.98	0.077

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya kapsamındaki 248 idari personelin %55'i kadın, %45'i ise erkektir. Çalışanların önemli bir bölümü (%45) 30-39 yaş arası grupta yer alırken; %30'u 40-49 yaş arası grupta; %20'si ise 20-29 yaş arası grupta yer almaktadır. Araştırmaya katılan idari personelin %52'si lisans; %16'sı ön lisans; %15'i lisansüstü; %17'si ise lise mezuniyet düzeyine sahiptir.

4.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma verilerinin analizinde öncelikle değişkenlerarası ilişkilerin belirlenmesine yönelik korelasyon analizi gerçekleştirilmiş; ayrıca değişkenlere ilişkin ortalamalar hesaplanmıştır. Bu kapsamda, iş yaşamının kalitesi alt boyutları ile beraber etik iklim, işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarına ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

D	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yeterli ve adil ücret	2.46	1.00	1.00								
Çalışma koşulları	3.43	.81	.271**	1							
Bireysel kapa. kul.	3.20	.88	.386**	.344**	1						
Sosyal uyum yas. sayg.	3.37	.78	.323**	.407**	.369**	1					
İşin yaşa. kap. alan	3.64	.96	.182**	.359**	.200**	.356**	1				
İşin önemi ve sos. ilgi	3.40	.78	.352**	.334**	.481**	.556**	.244**	1			
Etik iklim	3.27	.78	.249**	.368**	.417**	.706**	.311**	.748**	1		
İş erteleme davr.	1.80	.74	.120*	-.35	-.001	-.072	-.195**	-.022	-.048	1	
Sosyal kaytarma davr.	1.85	.72	.150*	-.64	.022	-.012	-.136*	-.009	-.009	.694**	1

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

Tablo 2'de görüldüğü üzere korelasyon analizi buguları; araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş yaşamının kalitesinin “adil ücret” boyutunun ve “işin yaşamda kapsadığı alan” boyutunun araştırmanın bağımsız değişkenleri ile anlamlı düzeyde ilişkisi olduğunu göstermektedir. Buna göre “yeterli ve adil ücret” ile “iş erteleme davranışı” ($r=.120$, $p < 0,05$) ve “sosyal kaytarma davranışı” arasında ($r=.150$, $p < 0,05$) pozitif yönlü anlamlı ilişki söz konusudur. Bununla beraber, “işin yaşamda kapsadığı alan” ile “iş erteleme davranışı” ($r=-.195$, $p < 0,01$) ve “sosyal kaytarma davranışı” arasında ($r=-.136$, $p < 0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki söz konusudur. İş yaşamının kalitesinin tüm boyutlarının ise “etik iklim algısı” ile pozitif yönlü anlamlı ilişkisinin ($r=.249$; .368; .417; .706; .311; .748, $p < 0,01$) olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, işgörenlerin etik iklim algıları ile iş erteleme ve sosyal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Başka bir ifade ile işgörenlerin etik iklimle ilişkin sahip oldukları algı düzeyleri ile iş erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını sergileme eğilimleri arasında olumlu ya da olumsuz yönde herhangi bir birliktelik söz konusu değildir. Ortalamalara bakıldığında, “yeterli

ve adil ücret” boyutu ortalamasının oldukça düşük olduğu görülmektedir. İş yaşamının kalitesine ait diğer boyut ortalamalarının ise olumsuz sayılabilecek düzeylerde olmamakla birlikte, yüksek düzeylerde olmadığı ifade edilebilir. Bununla beraber, işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarına ilişkin ortalamalar işgörenlerin söz konusu davranışları sergileme yönünde bir eğilime sahip olmadıklarını göstermektedir. Bu bağlamda yeterli ve adil ücret düzeyi algısı azaldıkça işgörenlerin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışı sergileme eğiliminde olabilecekleri ifade edilebilir. Bununla beraber, işin yaşamda kapsadığı alan açısından olumsuz etkilenmeyen; diğer bir ifade ile itibarıyla kendisine, ailesine ve özel yaşamına zaman ayırabilen işgörenlerin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışı sergilemeleri eğilimlerinin azalması beklenmektedir.

4.3. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinin sınanması ve iş yaşamının kalitesinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık rolünün açıklanması amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisinin var olması gerekmektedir. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisinin sürmesi beklenmektedir. Analizler sonucunda bağımsız değişkenin katsayısında düşüş olması kısmi aracılık, bu ilişkinin tamamen ortadan kalkması ise tam aracılık ilişkisi olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkilerin azalması ya da ortadan kalkmasının istatistiksel olarak açıklanabilmesi için Sobel testinin kullanılarak, hesaplanan z değerinin anlamlılığına bakılması gerekmektedir (Kanten, 2014: 19). Bu doğrultuda, iş yaşamının kalitesinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık rolünü belirlemek amacıyla, bağımsız değişkenle, aracılığı sorgulanan değişken ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi bulguları Tablo 3 ve Tablo 4’te verilmektedir.

Tablo 3. İş Yaşamının Kalitesinin İşi Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etik İklim Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları

	β	
	Etik İklim	İş Erteleme Davranışı
İş Yaşamının Kalitesi •Yeterli ve Adil Ücret •İşin Yaşamda Kapsadığı Alan	Test 1	
	Yeterli ve Adil Ücret	.160**
	İşin Yaşamda Kapsadığı Alan	-.224***
	R ²	.063
		(F=8.199***)
	Test 2	
	Yeterli ve Adil Ücret	.199**
	İşin Yaşamda Kapsadığı Alan	.275***
	R ²	.135
		(F=19.119***)
Etik İklim	-.048	
R ²	.002	
	(F=.557)	

$p < 0.05$ * $p < 0.01$ ** $p < 0.001$ ***

Tablo 3’de görüldüğü üzere, iş yaşamının kalitesinin “yeterli ve adil ücret” ve “işin yaşamda kapsadığı alan” boyutlarının işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla, ilk aşamada “yeterli ve adil ücret” ve “işin yaşamda kapsadığı alan” boyutlarının işi erteleme davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Test 1 kapsamında gerçekleştirilen regresyon analizi bulgularında “yeterli ve adil ücret” boyutunun işi erteleme davranışını pozitif yönde $\beta=.160$ ($p< 0.01$) anlamlı düzeyde etkilediği; “işin yaşamda kapsadığı alan” boyutunun ise işi erteleme davranışını negatif yönde $\beta=-.224$ ($p< 0.001$) anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve H1 hipotezi kısmen desteklenmiştir. İkinci aşamada “yeterli ve adil ücret” ve “işin yaşamda kapsadığı alan” boyutlarının aracı değişken olan etik iklim algısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Test 2 kapsamında gerçekleştirilen regresyon analizi bulgularında “yeterli ve adil ücret” boyutunun etik iklim algısını pozitif yönde $\beta=.199$ ($p< 0.01$) anlamlı düzeyde etkilediği; “işin yaşamda kapsadığı alan” boyutunun da etik iklim algısını pozitif yönde $\beta=.275$ ($p< 0.001$) anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve H3 hipotezi kısmen desteklenmiştir. Bununla beraber, test 2 kapsamında etik iklim algısının işi erteleme davranışı üzerindeki etkisi incelenmiş ve etik iklim algısının işi erteleme davranışını etkilemediği görülmüş ve H4 hipotezi desteklenmemiştir. Dolayısıyla, Baron ve Kenny (1996) tarafından önerilen şartların sağlanmaması nedeniyle; iş yaşamının kalitesinin iki boyutunun (yeterli ve adil ücret ile işin yaşamda kapsadığı alan) işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık rolüne sahip olmadığı belirlenmiş ve H6 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4’de görüldüğü üzere; ikinci aracılık testi kapsamında, iş yaşamının kalitesinin “yeterli ve adil ücret” ve “işin yaşamda kapsadığı alan” boyutlarının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla, ilk aşamada “yeterli ve adil ücret” ve “işin yaşamda kapsadığı alan” boyutlarının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Test 1 kapsamında gerçekleştirilen regresyon analizi bulgularında “yeterli ve adil ücret” boyutunun sosyal kaytarma davranışını pozitif yönde $\beta=.181$ ($p< 0.01$) anlamlı düzeyde etkilediği; “işin yaşamda kapsadığı alan” boyutunun ise sosyal kaytarma davranışını negatif yönde $\beta=-.169$ ($p< 0.01$) anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve H2 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo 4. İş Yaşamının Kalitesinin Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etik İklim Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları

	β	
	Etik İklim	Sosyal Kaytarma Davranışı
İş Yaşamının Kalitesi • Adil Ücret • İşin Yaşamda Kapsadığı Alan	Test 1	
	Yeterli ve Adil Ücret	.181**
	İşin Yaşamda Kapsadığı Alan	-.169**
	R ²	.050 (F=6.496**)
	Test 2	
	Yeterli ve Adil Ücret	.199**
	İşin Yaşamda Kapsadığı Alan	.275***
	R ²	.135 (F=19.119***)
	Etik İklim	-.009
	R ²	.000 (F=.021)

$p<0.05$ * $p< 0.01$ ** $p< 0.001$ ***

Test 2 kapsamında etik iklim algısının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi incelenmiş ve etik iklim algısının sosyal kaytarma davranışını etkilemediği görülmüş ve H5 hipotezi desteklenmemiştir. Dolayısıyla, Baron ve Kenny (1996) tarafından önerilen şartların sağlanmaması nedeniyle; iş yaşamının kalitesinin iki boyutunun (yeterli ve adil ücret ile işin yaşamda kapsadığı alan) sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının aracılık rolüne sahip olmadığı belirlenmiş ve H7 hipotezi desteklenmemiştir.

5. SONUÇ

İş yaşamının kalitesi, nitelikli işgörenlerin cezbedilmesi ve elde tutulması üzerinde etkili olan bir faktör olarak değerlendirilmektedir. İş yaşamının kalitesi, bir örgütün istihdam ilişkisi kapsamında sahip olduğu felfesinin, prensiplerinin ve örgütsel uygulamalarının işgörenler tarafından algılanma biçimini ifade etmektedir. Örgütlerin kurumsal şartları ve yönetsel uygulamalarının etkisiyle şekillenen ve biçimselleşen çalışma koşulları göz önüne alındığında; çalışma yaşamı kapsamında varolan koşulların ve ilişkilerin işgörenler tarafından nasıl algılandığının bilinmesi, olumlu ve olumsuz işgören davranışlarının açıklanması açısından önem taşımaktadır. Bir devlet üniversitesinin idari personeli üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda, iş yaşamının kalitesinin yeterli ve adil ücret boyutunun işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Buna göre idari personelin “yeterli ve adil ücret” kapsamında sahip oldukları algı düzeyleri, işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını sergileme eğilimi düzeylerini arttırıcı yönde bir etkiye sahiptir. Bununla beraber, idari personelin “işin yaşamda kapsadığı alan” konusundaki mevcut algı düzeylerinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışını negatif yönde etkilediği görülmüştür. İdari personelin, iş ve aile yaşamları arasında bir denge bulunduğunu; işin özel yaşamlarını kısıtlamadığı yönünde sahip oldukları algı düzeyleri işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışı düzeylerini azaltıcı yönde bir etkiye sahiptir. İdari personelin çalışma biçimleri ve işlerinin yapısal özelliği itibariyle diğer bazı meslek gruplarına mensup çalışanlara nazaran (öğretim üyeleri, hukukçular, mimarlar, yazılımcılar vb.) istisna ve özel durumlar haricinde mesai saatleri dışında eve iş taşımama durumları göz önüne alındığında, iş ve aile yaşamlarında denge bulunduğu yönünde algılamaya sahip oldukları; mevcut algı düzeylerinin ise olumsuz iki tür davranışı da azaltıcı bir rol oynadığı ifade edilebilir. Araştırmanın bir diğer sonucu ise iş yaşamının kalitesine ilişkin tüm boyutların etik iklim algısı ile olumlu bir birlikte içerisinde olduğudur. Bu sonuç, toplulukçu kültürlerde iş yaşamının kalitesinin, etik iklimle ilişkili bir şekilde değerlendirildiği yönündeki literatürdeki yaklaşımı desteklemektedir.

İş yaşamının kalitesinin boyutlarından birisi olan ücret, işgörenlerin örgütsel süreçlere yönelik birçok tutum ve davranışını doğrudan etkileme özelliği nedeniyle örgütsel başarı açısından kritik bir unsurdur. İşgörenlerin sergilemiş oldukları çaba düzeyleri üzerinde etkili olan faktörlerin başında; ücret düzeylerini, yaptıkları işin önem ve güçlük düzeyiyle uyumlu, yeterli, tutarlı ve adil olarak algılamaları gelmektedir. Araştırma bulguları, araştırma kapsamındaki idari personelin yeterli ve adil ücrete ilişkin mevcut algılarının olumsuz türde iki davranışı arttırıcı yönde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonucun literatürdeki çalışmalarla ve sosyal mübadele kuramı ile uyumlu olduğu; bununla beraber, Türk Kamu Çalışanları bağlamında ücret – davranış arasındaki

ilişkinin detaylarının incelenmesine yönelik gerçekleştirilecek yeni araştırmaların önem taşıdığı ifade edilebilir. Araştırmanın gerçekleştiği Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi yönetimine, idari personelin içsel kaynaklar yoluyla ödüllendirilmesi bağlamında tarafımızca şu öneriler sunulmaktadır:

- Başarılı performansı ve ideal davranışı özendirilen/tanıyan yazılı ve sözlü takdir sistemlerinin güçlendirilmesi.
- Bireysel gelişimi destekleyen, örgütsel değerleri vurgulayan ve motivasyon artışı sağlayan nitelikte eğitim programlarına ağırlık verilmesi.
- Personelin yaptıkları işe anlam yüklemelerine ve işleri üzerinde kontrol düzeylerini artırmaya olanak sağlayan; güçlendirici yaklaşıma ağırlık verilmesi.

KAYNAKÇA

Alicia S. M. Leung. “Matching Ethical Work Climate to In-role and Extra-role Behaviors in a Collectivist Work Setting”, *Journal of Business Ethics*, 79, 2008, s.43-55.

Baron, R. M., Kenny, D.A. “The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1986, s.1173-1182.

Büte, Mustafa. “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 2011, s.171-192.

Gary R. Rothwell ve J. Norman Baldwin. “Ethical Climates and Contextual Predictors of Whistle-Blowing”, *Review of Public Personnel Administration*, 26(3), 2006, s.216-244.

George, J.M. “Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations”, *Academy of Management Journal*, 35(1), 1992, s.191-202.

Marc H. Specter ve Joseph R. Ferrari. “Time Orientations of Procrastinators: Focusing on the Past, Present, or Future?”, *Journal of Social Behavior and Personality*, 2000, 15(5), s.197-202.

Mark Skowronski ve Agata Mirowska. “A Manager’s Guide to Workplace Procrastination”, *SAM Advanced Management Journal – Summer 2013*, s.4-9,27.

Türkey, Oğuz. “Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, 22(1), 2015, s.239-256.

Kanten, Pelin “Effect of Quality of Work Life (QWL) on Proactive and Prosocial Organizational Behaviors: A Research on Health Sector Employees”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 2014, s.251-274.

Kanten, Pelin. “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 2014, s.11-26.

Kanten, Pelin. “Örgütlerde Davranışın Aydınlık ve Karanlık Yüzü” içinde, Pelin Kanten ve Selahattin Kanten (Editörler), “Sosyal Kaytarma Davranışı”, (Nobel Akademik Yayıncılık, 2016), s.577-598.

Kanten, Pelin, Yeşiltaş Murat ve Kanten, Selahattin. “Kişilik Özelliklerinin ve Etik İklim Algısının Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Rolü”, 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 2015, s.423-427.

Kanten, Pelin ve Kanten, Selahattin. “The Antecedents of Procrastination Behavior: Personality Characteristics, Self-esteem and Self-efficacy”, *Global Business Research Cong-*

ress (GBRC), Mayıs 26-27, 2015, İstanbul, Türkiye, s.331-341.

Kanten, Selahattin ve Sadullah, Ömer. “An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62(2012), 2012, s.360-366.

Robert C. Liden vd. “Social Loafing: A Field Investigation”, *Journal of Management*, 30(2), 2004, s.285-304.

Susan M. Murphy vd. “Understanding Social Loafing: The Role of Justice Perceptions and Exchange

Relationships”, *Human Relations* 56(1), 2003, s.61-84.

Timossi, L.S., Pedroso, B., Francisco, A.C., & Pilatti, L.A. “Evaluation Of Quality Of Work Life: An Adaptation From The s QWL Model”, XIV. International Conference On Industrial Engineering and Operations Management, Rio de Janeiro, Brazil, 2008, s.1-17.

Tuckman, B. W. “The development and concurrent validity of the Procrastination Scale”. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 1991, s.473-480.
