



*The Journal of Academic Social Science Studies*

**JASSS**

*International Journal of Social Science*

Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7422>

Number: 66 , p. 387-400, Spring II 2018

*Araştırma Makalesi / Research Article*

**Yayın Süreci / Publication Process**

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date - Yayınlanma Tarihi / The Published Date

26.11.2017

15.04.2018

## **PSİKOLOJİNİN ALT BİLİM ALANI ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ KAPSAMINDAKİ BAZI ARAŞTIRMALARDA ETİK SORUNU<sup>1</sup>**

*ETHICAL ISSUE IN SOME RESEARCHES WITHIN THE SCOPE OF INDUSTRY  
AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*

*Dr. Öğr. Üyesi Aydın Çivilidağ*

**ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0002-6142-0928>

*Akdeniz Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü*

**Öz**

Psikoloji biliminin çalışma yaşamındaki insan davranışlarını incelediği alt disiplin Endüstri ve Örgüt Psikolojisidir. Bu alan araştırmacıları, araştırmalarında bilimsel yönetime bağlı kalarak, doğru ve nesnel bilgiyi ortaya koymalıdır. Bilimsel araştırmalarda araştırmacılar araştırma sırasında veya araştırmayı raporlarken araştırma etik kurallarını ya görmezden gelirler ya ihmal ederler ya da çeşitli nedenlerle kasıtlı olarak etik kuralları ihlal ederler. Hangi disiplinde araştırma yaparsa yapsın tüm bilim insanlarının bilimsel araştırma etik ilkelerine uyup uymamaları elde edilen araştırma sonuçlarının doğruluğu ve nesnelliğine doğrudan etkide bulunabilmektedir. Ancak son yıllarda bilimsel araştırmalarda uydurma, çarpıtma, ikiz yayın ve intihal gibi etik ihlallere sıklıkla rastlanmaktadır. Bu çalışmada endüstri ve örgüt psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda etik izin alınıp alınmadığı ve araştırmalarda etik ihlal olup, olmadığının yanıtları aranmıştır. Bu doğrultuda olumlu işgören davranışlarından iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile olumsuz işgören davranışlarından iş stresi ve işyerinde psikolojik taciz (mobbing) konuları hakkında Türkiye’de ve diğer ülkelerde yapılan araştırmalarda etik inceleme yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma için belirlenen araştırma konuları doğrultusunda veri tabanlarında tarama yapılarak elde edilen araştırmalar üzerinde doküman analizi yapılmıştır. Bunun için, araştırma verileri Akdeniz Üniversitesinin kütüphanesinin abone olduğu veri tabanlarından Türkiye’de ULAKBİM veri tabanından;

<sup>1</sup> Bu araştırma 03-05 Kasım 2017 tarihleri arasında 1. Uluslar arası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Sempozyumunda (ISCER) “Psikolojinin Alt Bilim Alanı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Kapsamındaki Bazı Araştırmalarda Etik Sorunu” adlı sözlü bildiri olarak sunulmuş, özeti sempozyum kitapçığında basılmıştır.

Yurt dışındaki ülkeler için ise Web of Science (WoS) ve EBSCO Host veri tabanlarından elde edilmiştir. Üç farklı veri tabanına 2010- 2017 yılları arasında olumlu ve olumsuz iş-gören davranışlarıyla ilişkili olgular araştırmacı tarafından anahtar kelime olarak girilmiş ve listelenen çalışmalardan uygun örnekleme yoluyla seçilen 232 araştırma doküman analizine tabi tutulmuştur. Sonuçlara göre; Türkiye’de ULAKBİM veri tabanında yer alan araştırma kapsamındaki iş doyumu, örgütsel bağlılık, iş stresi ve işyerinde psikolojik taciz konulu 72 araştırmanın 17’sinde etik onay veya katılımcı bilgilendirilmiş onam formu alınırken, 55 çalışmada etik onay veya katılımcı bilgilendirilmiş onam formu alınmadığı belirlenmiştir. Diğer ülkelerde yapılan çalışmalarda WoS veri tabanında yer alan iş doyumu, örgütsel bağlılık, iş stresi ve işyerinde psikolojik taciz konulu 80 araştırmanın 37’sinde etik onay veya katılımcı bilgilendirilmiş onam formu alınırken, 43’ünde etik onay veya katılımcı bilgilendirilmiş onam formu alınmadığı belirlenmiştir. EBSCO Host veri tabanında yer alan iş doyumu, örgütsel bağlılık, iş stresi ve işyerinde psikolojik taciz konulu 80 araştırmanın 38’sinde etik onay veya katılımcı bilgilendirilmiş onam formu alınırken, 42’sinde etik onay veya katılımcı bilgilendirilmiş onam formu alınmadığı belirlenmiştir. Elde edilen diğer sonuçlar çalışmada ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, Etik ihlal, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Olumlu İşgören Davranışları, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Olumsuz İşgören Davranışları, İş Stresi, İşyerinde Psikolojik Taciz

#### Abstract

Industry and Organizational Psychology is one of the sub science of Psychology which analysis human behavior in worklife. These field of researchers must put forth correct and objective knowledge depending on scientific method. The researchers would like to access objective knowledge with scientific researches but when they research to ignore either to neglect or intentionally violate to scientific ethical principals in during research or reporting of research. Whichever discipline they research, it is possible that all scientists who can not comply with the ethical principles of scientific research have a direct influence on the correctness and objectivity of the research results. But in recent years it has often been encountered ethical violation, fabrication, falsification, duplicate publication and plagiarism in scientific researches. In this research was searched for answers to determine whether getting ethical permission and ethical violation on researches with respect to field of Industry and Organizational Psychology researches. Job satisfaction and organizational commitment are positive worker behaviors also job stress and mobbing are negative worker behaviors in Industry and Organizational Psychology. These are one of the main research topics of Industry and Organizational Psychology. This research of purpose is analysis ethical principals on researches field of Industry and Organizational Psychology that was done on positive and negative worker behaviors by researchers both in Turkey and the other countries. With this aim it was applied document analysis on total 232 manuscripts in three databases which were to ULAKBİM, Web of Science (WoS) and EBSCO Host databases by researcher through library of Akdeniz University web site. The positive and negative worker behaviors were entered as keywords to data bases between 2010-2017 years by researcher and were selected 232 convenient researches with proper sampling. Finally it was tried to determine whether applied ethical procedure in which was accessed to the researches by researcher. According to results; it was been determined to got ethical approval at 17 studies conversely it was determined not to be ethical approval at 55 studies all of them 72 studies in ULAKBİM database. On the other hand from 80 researches in WoS database it was determined got ethical approval at 37 studies but it was determined not to be ethical approval at 43 studies. And finally from 80 studies in EBSCO Host database, it was determined to got ethical approval at 38 studies conversely it was determined not to be ethical approval at 42 researches. It was tried to explain detail the other result of the researches in this research.

**Keywords:** Ethic, Ethical Violation, Industry and Organizational Psychology, Positive

Worker Behavior, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Negative Worker Behavior, Job Stress, Mobbing

## GİRİŞ

Bilim insanı için araştırma yapmak, yayın yapmak, bilime katkıda bulunmak, bilim insanının başlıca görevlerindedir. Bu görevler akademik yaşamın bilimsel ve etik kurallara uygun olmasını da gerektirir (Balcı, 2006: 268). Etik kavramı köken olarak, Yunanca "ethos" kelimesinden gelmekte ve iki farklı anlam içermektedir. Birincisinde etik, töre ve alışkanlık anlamındadır yani bireyin toplum tarafından genel kabul gören ahlak kurallarına uygun davranışlar sergilemesidir. Etiğin ikinci anlamı, bireyin kabul edilmiş davranış kurallarını ve değer yargılarını sorgulama sonucunda olumlu davranışı gerçekleştirmek için alışkanlığa dönüştürmesidir (Şenturan, 2014: 104). Etik sözcüğü, Türkçeye Fransızca "éthique" sözcüğünden geçmiş olup, dört genel anlam içermektedir. "töre bilimi; çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü; etik bilimi ve ahlaki ve ahlakla ilgili" anlamlarına gelmektedir (TDK, 2017). Etik, "en geniş anlamda doğru eyleme ilişkin öğretiler" (Korkut, 2014: 24). "Bilim etiği ise, bilimsel üretimde bulunan bilim insanının, bu eylemde göstermesi gereken davranış biçimlerini ele almaktadır. Bilim etiği, kuşkusuz bu üretim sürecinde yer alan bilimsel araştırma etiğini ve yayın etiğini kapsamaktadır" (Emiroğlu, 2005: 5). Araştırma etiği konusu, yöntemi ne olursa olsun tüm bilimsel çalışmalarda öne çıkmaktadır. Araştırmacı yanıtını aradığı olaya ve olguya ilişkin araştırma metodunu tasarlarlarken aynı zamanda etik hususları da gözetmelidir. Söz gelimi anket türü (survey) çalışmalarda, çalışmanın amacı ve içeriğinin katılımcılara nasıl anlatıldığı önemli bir husustur. Hangi koşullar altında katılımcıların kimlik ve adres bilgilerinin kullanıldığı, verilerin nasıl yayınlanacağı, katılımcıların bireysel gizliliklerinin nasıl sağlanacağı, veri seti-

nin nasıl korunacağı, tüm bu hususlar bilimsel araştırmalarda etik unsurlar olarak araştırmacılar tarafından düşünülmelidir (Gilbert, 2001: 53). Bilimsel araştırmalarda etik konusu hem araştırmaya katılan denek veya katılımcılar hem de araştırmacının yöntem ve prosedürleriyle ilgilidir. Araştırma ile ilgili davranışlar kısaca kod davranışları öncelikle Nazilerin neden olduğu II. Dünya savaşı sırasındaki vahşetin insanlar üzerindeki araştırma adına sergilenmesinde ortaya çıkmıştır. 1947 Nürnberg kodu, tıp araştırmaları için geliştirilmiş olup, araştırmaya katılan deneklerin bilgilendirilmiş onamını gerektirmiştir. Genel olarak araştırmalarda etikle ilgili şu soruya yanıt aranmalıdır: Araştırma, psikolojik ve fiziksel olarak katılımcılara zarar verir mi? Amerikan Psikoloji Derneği (APA), 1981'de insanlar üzerinde araştırma yapılması durumunda, araştırmacılar tarafından uyulması gereken bir dizi etik ilkeler yayınlamıştır. Bu ilkelerde üç önemli husus vardır. Birincisi, katılanların fiziksel ve psikolojik zarardan korunması; İkincisi, araştırma verilerinin gizliliğinin güvenceye alınması ve üçüncüsü, katılımcıların kandırılmaması (Balcı, 2006: 256). İnsanlar üzerinde onların fiziksel, fizyolojik ve ruh sağlığını bozacak türde araştırmalar yapılması bu anlamda etik değildir. Tarihsel süreçte insan haklarını ihlal eden en kötü olay 1932 ile 1972 arasında 400'den fazla Afrika kökenli Amerikalıya kasıtlı olarak frengi (syphilis) hastalığı bulaştırılması ve tedavi edilmemesidir. Bir diğer etik olmayan deney de 1950 ile 1952 yılları arasında hamile kadınlar üzerinde çocuk düşüklerini önlemeye yönelik diethylstilbestrol maddesinin verilmesidir. Bu kadınlar denek olarak kullanılmış ve kadınlardan araştırma için izin alınmamıştır. Kadınların çocuklarında yüksek oranda kanser ve gelişim bozuklukları ortaya çıkmıştır. Kadınlar, ancak 20 yıl sonra bir araştırmada de-

nek olduklarını öğrenmişlerdir (Orb, vd., 2001: 93).

İnsanlar üzerinde etik olmayan araştırmalar bilim etiği konusunun önemli bir yönünü oluştururken bilim insanlarının bilimsel araştırma yaparken ya da bu araştırmayı raporlarken kasıtlı olmadan veya kasıtlı olarak doğru ve dürüst davranışlar göstermemesi de bilim etiğinin dikkate alınması gereken bir başka yönünü oluşturmaktadır. Bilimsel araştırmalarda etik olmayan uygulamalar hakkında farklı kurumlardan farklı tanım ve açıklamalar yapılsa da bu kurumların üzerinde hemfikir olduğu bazı etik ihlaller söz konusudur. Uydurma (fabrication), çarpıtma (falsification) ve intihal (plagiarism) bilimsel çalışmalarda en sık karşılaşılan etik ihlallerden bazılarıdır. Uydurmada veri ve vaka ya da olay icat edilir. Çarpıtmada veri ya da sonuçların kasıtlı bir şekilde değiştirilmesi yapılırken, intihalde verilerin, fikirlerin veya sözcüklerin atıf yapılmaksızın kopyalanması tarzında bilimsel kötüye kullanımlar söz konusu olmaktadır. İntihalde, bilimsel bilgi çarpıtılmadığından ve bilimsel bilginin sonuçları insanların kariyerleriyle ilişkili olduğu için nitelik bakımından uydurma ve çarpıtmadan farklıdır (Fanelli, 2009: 1). Bu etik ihlallerin dışında bilimsel araştırmalarda farklı ihlal türleriyle de karşılaşmak mümkündür. Bunlardan biri ikiz yayın olarak (duplicate publication) ifade edilmektedir. Bu ihlal türünde, daha önce yayınlanmış (internet üzerinden ya da basılı) bir makalenin halihazırda yayınlanmakta olan makaleyle bire bir örtüşmesi durumudur. Genellikle ikiz makalelerin yazarları aynı kişilerdir fakat bu bazı durumlarda ilk yazarın bilgisi dışında aynı makale bir başkası tarafından başka bir ülkede, farklı bir dergide veya farklı bir dilde yayınlanabilir. İkiz yayın açık bir şekilde gizli yapılan bilimsel kötüye kullanımdır. Bunun dışında çalışmanın bölünerek yayınlanması (salami slicing ya da salami publication) da ayrı bir bilimsel etik ihlal durumudur. Bazı araştırmalarda araştırma probleminde ya da doğasından dolayı gözlem, mülakat ve anket gibi bir dizi

farklı yöntemler birlikte uygulanabilir. Araştırmacılar aynı katılımcılar ya da denekler üzerinden farklı yöntemlerle elde ettikleri bulguları ayrı çalışmalar gibi bölüp, farklı temalar altında farklı dergilerde yayınlattıklarında ortaya çıkan duruma bölerek yayınlama denilmektedir (Norman & Griffiths, 2008: 1258).

Buraya kadar ki kısımda bilimsel çalışmalarda karşılaşılan etik ihlallerden söz edilmişken, sosyal bilimlerde yer alan psikoloji bilimindeki bazı araştırma konularına da bu bağlamda göz atmak yararlı olacaktır. İnsanı tüm yönleriyle anlama ve açıklama çabasındaki psikoloji bilimi, günümüz yaşam biçimi içinde yer alan çalışma hayatına da kayıtsız kalmamıştır. İş yaşamındaki çok sayıda faktör, işin doğrudan kendisinden kaynaklanan zorluk, kolaylık, işe yönelik fiziksel ve zihinsel çaba, işle ilişkili araçların kullanımından kaynaklanan stres, kaygı veya başarı duygusunun yanı sıra iş ortamının fiziksel koşulları (aydınlatma, gürültü, koku, nem, sıcaklık, soğukluk vb.), çalışanların ast, üst ve mevkidaşlarıyla ilişkileri gibi birçok husus çalışanın işine yönelik duyguları üzerinde dolayısıyla iş doyumunu üzerinde belirleyici olabilmektedir. Açıklanan olgularla ilgili olarak iş doyumunu, algılanan iş özelliklerinin değerlendirilmesi, iş çevresi ve işteki duygusal deneyim olarak tanımlanabilir (Thiruchelvi & Supriya, 2009: 110). İş doyumunu, kişinin işiyle ilgili deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu duygusal yaşantının yanı sıra bireyin işine yönelik istekleri ve değerleri arasındaki farklılığı da ifade eder. Sadece işle ilişkili faktörler değil aynı zamanda işyerindeki kişisel çaba ve gelişme de psikolojik özelliklerde olduğu gibi iş doyumuyla ilişkilidir (Dyrdakis, 2017:3). Çalışanlar işleri hakkında konuştuğunda, düşünceden daha çok işleri hakkındaki duygularını ifade etmektedirler, ortaya çıkan bu durumda çalışanlardaki iş doyumunun psikolojik bir özellik içerdiğini göstermektedir (Khany & Tazik, 2016:113). Çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılık düzeyiyle pozitif yönde ilişkili olup, iş doyumunu

işgörenlerin işlerinden ayrılma düzeylerini azaltan ve bunun tersine üretkenliklerini arttıran bir etkiye de sahiptir (Back, vd., 2011: 112).

Son yıllarda çalışma psikolojisi alanındaki araştırmacılar tarafından dikkat verilen iş yaşamında örgütsel bağlılık konusu bu çalışmada da etik ilkeler bağlamında ele alınan olgulardan biridir. Örgütsel bağlılık, bir bireyin örgüte aidiyetini ifade eder (Mathieu & Zajac, 1990: 171). Biraz daha açık bir ifadeyle örgütsel bağlılık, bireyin sahip olduğu mizaç ve kişisel deneyimleriyle bir örgüte güçlü duygusal bağlanması olarak açıklanır. Çalışanlar, örgütün hedeflerine katkıda bulunabilmek için örgütsel üyeliklerini ve örgüte adanmışlıklarını devam ettirme çabasıdadırlar (Djibo, vd., 2010: 324). Çalışanların örgüte bağlılığının üç biçimi bulunmaktadır. Bunlar: Duygusal bağlılık (affective commitment), normatif bağlılık (normative commitment) ve devam bağlılığıdır (continuance commitment). Duygusal bağlılık, bireyin kendilik algısının bir parçasıyla eş anlamlı olarak, duygusal bir bağla örgüte ait olma duygusuyla karakterize bir anlama sahiptir. Normatif bağlılık, bireyin örgütte kalmak için ahlaki anlamda zorunluluk hissetmesi olarak tanımlanır. Devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılması halinde yüksek sosyoekonomik maliyetleri tahmin ettiği aşamadır (Meyer & Allen, 1991: 67).

Burada sözü edilen olumlu işgören davranışlarının dışında bu çalışma kapsamında, endüstri ve örgüt psikolojisi araştırma konuları arasında yer alan olumsuz işgören davranışlarından işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş stresine de yer verilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz ya da psikolojik terör, iş yaşamında bir ya da birden fazla kişi tarafından sistemli şekilde doğrudan bir kişiye yönelik düşmanca ve etik olmayan bir iletişimdir. Bu davranışların sıklığı, hemen hemen her gün ve uzun dönemde en az altı aylık sürede meydana geldiği için önemli psikiç,

psikosomatik ve sosyal sorunlarla sonuçlanmaktadır (Leymann, 1990: 120). İşyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkışında kişiler arasındaki çatışma ilk tetikleyici bir faktör olabilir ancak işyerinde psikolojik taciz, kişiler arası çatışmadan oldukça farklı bir durumdur. İşyerinde psikolojik taciz, geçici çatışmaları ve zamanın belirli bir anındaki çatışmaları hariç tutarak, kişiler arasında belirgin bir psikososyal durumu başlatarak psikiyatrik ya da psikosomatik sorunlarla sonuçlanır (Leymann, 1996: 168). İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının kesinleşmiş bir listesi olmadığı halde bu terörize edici davranışların başlıca gerekleri şu şekilde sıralanabilir: Tekrar eden sözlü saldırıya maruz kalma, iş ortamında alay edilme, işle ilişkili görevlerin engellenmesi ya da uygun olmayan görevler verilmesi ve bireyin sosyal olarak dışlanması (Nielsen & Knardahl, 2015: 129). Çevresel iş koşulları bireyleri işyerinde psikolojik tacizin hedefi haline getirebilir. Çalışanlardan bazılarının çeşitli nedenlerle deneyimlediği sıkıntı diğer bir bireye saldırgan bir davranış olarak yansıtılabilir. Buradaki stresli çevresel koşullar örneğin yetersiz liderlik uygulamaları, rol stresi, rol belirsizliği, iş yükünün fazlalığı, engellenmişlik, öfke gibi durumlar bazı bireylerde olumsuz duygulara yol açarak diğerlerine saldırgan davranışlara dönüşebilir (Hauge vd., 2011: 308-309). İş ortamında çalışanlar üzerinde etkisi olan birçok faktör çalışanlarda iş stresine yol açabilir. Bu anlamda iş stresi, “kişinin beceri ve yetenekleri ile iş ve işyerinin talepleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, belli bir iş için tamamen yetersiz olan bir çalışan büyük miktarda stres hissetmektedir” (Riggio, 2014: 249). İş stresi, genellikle çalışan tarafından iş talepleri ile iş kaynakları arasındaki olumsuz bir dengesizliğin sonucu olarak düşünülür. Aynı zamanda çalışanların sağlığını etkilemesinden dolayı iş stresi, modern toplumlarda çeşitli hastalıkları (alkolizm, sigara, uyuşturucu bağımlılığı ve yeme bozuklukları gibi)

arttıran, birçok hastalığın neden olduğu halk sağlığı sorunu olarak da görülmektedir. İş stresinin örgütler üzerindeki olumsuz etkisi, artan devamsızlık ve işten ayrılmalar ile azalan üretkenlik ve artan sağlık maliyetleridir (Kitronza & Mairiaux, 2015: 223). Bir işgören aşırı stres altında sağlık sorunları yaşadığında bunun etkisini sadece işgören kendi başına yaşamaz, iş görenin ailesi, çalışılan örgüt ve hatta tüm toplum bundan zarar görebilir. Dolayısıyla iş stresi sosyal sorunlara da neden olmaktadır (Kang & Kang, 2016: 1720).

Uluslararası ekonomik düzey bakımından yapılan sınıflamalarda Türkiye'nin ekonomik gelişmişlik ve potansiyel bakımından gelişmekte olan ülkeler sınıfına yerleştirildiği görülmektedir. Dünya'daki pek çok ülke gibi Türkiye'de ekonomik düzeydeki kalkınma ve gelişmesini endüstri alanında üretim politikalarıyla ilişkilendirmiştir. Henüz Türkiye'de Cumhuriyet ilan edilmeden 17 Şubat 1923'de Atatürk'ün isteğiyle İzmir İktisat kongresi toplanmış ve bu kongreyle ülke ekonomisini ilgilendiren önemli kararlar alınmış, sanayileşme yolunda önemli adımlar atılmıştır. Ekonomide üreten, milli bir politika benimsenirken yabancı sermayenin yatırım yapabileceği koşullar da kongrede ele alınmıştır. Bunun için planlı politikalar uygulanmıştır. 1923-1929 döneminde özel girişime dayalı sanayi politikası benimsenmiş, özel girişimin çabaları sayesinde sanayileşmenin ve buna bağlı olarak kalkınmanın gerçekleşeceği beklenmiştir ancak uygulama sonunda 1929 büyük dünya bunalımının da etkisiyle sonuçlar beklentilerin gerisinde kalmıştır (Özçelik & Tuncer, 2007: 259). Sanayi sektörü diğer sektörlerle bağlantısının yanı sıra yarattığı katma değer ve istihdam bakımından da ekonomik büyümenin kilit sektörü konumdadır. Sanayinin gelişmesiyle beraber ticari, mali ve diğer hizmetler sektörü faaliyetleri de canlılık kazanarak yaygınlaşmaktadır. Bununla birlikte sanayi gerek yan sanayi üretimini gerekse iç ve dış sermaye kanallarını harekete geçirerek önemli bir potansiyel oluşturmaktadır. Bu anlamda sanayileşme, sosyo-

ekonomik gelişme ya da kalkınmanın temel dinamiğini oluşturmaktadır. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkeler için işsizlik ve yoksulluğu aşmanın yolunun sanayi olduğu tezinin geçerliliğini koruduğu söylenebilir (Arısoy, 2008: 3). Türkiye'de 1920'li yıllarda sanayileşme için önemli kararlar alındıktan sonra dünya ekonomik krizi ve II. Dünya savaşı gibi uluslararası sorunlar nedeniyle Türkiye tam anlamıyla sanayileşme çabalarını sonuçlandıramamıştır ancak 1950'lerden sonra sanayileşme istenen düzeyde olmasa da tekrar hız kazanmıştır. Dünya'da gelişen ülkelerde Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanındaki bilimsel uygulamalar Türkiye'de de etkisini göstermeye başlamış, iş dünyası tarafından bu alandaki uygulamalar talep görmüştür. Ancak işletmeler endüstri ve örgüt psikolojisi alanındaki uygulamaların bilimsel ve hassas temellere oturtulması gerekliliğini kavrayamadıklarından çabuk sonuçlara ulaşmak için endüstri psikologlarını ve bu alandaki uygulayıcıları baskı altına almışlardır. İşletme sahiplerinin bu yöndeki aceleci tutumları ve yalnızca olumlu sonuçlara odaklı bir yaklaşım içinde bulunmaları endüstri ve örgüt psikologlarını yaptıkları çalışmalarda bilimsel ilkelere ödün vermeye zorlamıştır (Aycan, 1998: 47).

Nerede görev yaparsa yapsın bir işletme ya da bir örgüt içinde veya bir üniversitede bilim insanı olarak endüstri ve örgüt psikologlarının iş yaşamındaki insan davranışlarını çok boyutlu olarak incelemeleri objektiflik ve bilimsellik bakımından önemlidir fakat bu araştırmalardaki etik uygulamaların da burada açıklanan nedenlerden dolayı incelenmesi ayrıca önemlidir. Bu araştırmanın amacı, endüstri ve örgüt psikolojisinin önemli çalışma alanlarından olan olumlu ve olumsuz işgören davranışlarıyla ilgili hem uluslararası hem de ulusal düzeyde yapılan araştırmalarda araştırmacıların bilimsel etik ilkelere uyup uymadıklarını ve hangi düzeyde araştırma raporlarında bu ilkelere yer verdiklerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda bu çalışmanın problemleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

1. Çalışma kapsamında yer alan olumlu işgören (iş doyumu ve örgütsel bağlılık) ve olumsuz işgören (iş stresi ve işyerinde psikolojik taciz) davranışlarıyla ilgili EBSCO, WoS ve ULAKBİM veri tabanlarındaki araştırmalarda alınan etik onay ve katılımcı bilgilendirme oranları nedir?
2. Çalışma kapsamındaki araştırmalarda karşılaşılan bilimsel etik ihlaller nelerdir?

### YÖNTEM

Bu araştırmada nitel yöntem uygulanmıştır. Araştırma amacına bağlı olarak belirlenen üç veri tabanında (ULAKBİM, Web of Science ve EBSCO Host) olumlu işgören davranışlarından iki olgu (iş doyumu ve örgütsel bağlılık) ve olumsuz işgören davranışlarından iki olgu (iş stresi ve işyerinde psikolojik taciz) belirlenen veri tabanlarına anahtar kelimeler olarak girilerek tarama yapılmıştır. Araştırma evreni üzerinden örneklem oluşturabilmek için bazı kısıtlamalar getirilmiştir. Bu kısıtlamalarda üç kritere göre veri toplama yoluna gidilmiştir. Araştırmaların yapıldığı zaman aralığı belirlenmiş, bilim alanı belirlenmiş ve görgül araştırmalar örnekleme alınmıştır. Bu kriterler doğrultusunda, 2010 ile 2017 yılları arasında ve Psikoloji, Uygulamalı Psikoloji ile Sosyal ve Beşeri bilim alanları kapsamındaki araştırmalar taranarak bu çalışmanın verileri elde edilmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla belirlenen her üç veri tabanına ayrı ayrı olumlu işgören davranışı ve olumsuz işgören davranışı ile ilgili olgular anahtar

kelime olarak girilmiş ve 7 yıllık süre içinde listelenen araştırmalardan uygun örnekleme yoluyla belirlenen 232 araştırma, bu çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri tabanlarına Akdeniz Üniversitesi kütüphanesinden Mayıs ve Haziran 2017 arasında erişilmiştir. Örnekleme alınan araştırmalar üzerinde doküman analizi yapılmıştır. “Doküman, araştırma öncesi elde mevcut olan herhangi bir şey demektir. Yaygın dokümanlar; resmi kayıtlar, mektuplar, gazeteler, şiirler, şarkılar, ortak kayıtlar, hükümet dokümanları, tarihsel dokümanlar, günlükler, otobiyografiler gibi belgelerdir... Araştırmacı tarafından üretilen nitel veri bu doküman kategorisi içinde kalır. İzdüşümsel testler, enlemsel ölçümler, içerik sınavları, herhangi bir konu hakkında araştırmalardan toplanan istatistik veriler nitel araştırmaların yararına kullanılan dokümanlar olarak kabul edilir” (Merriam, 2013: 131-141). Çalışma kapsamında yapılan araştırmaların tümü üzerinde inceleme yapmak zaman ve enerji bakımından mümkün olmadığı için veri tabanlarından olasılık dışı örnekleme türlerinden olan uygun örnekleme yoluyla olumlu ve olumsuz işgören davranışındaki her bir olgu için 20 araştırma belirlenerek bunlar üzerinde inceleme yapılmıştır, ancak ULAKBİM veri tabanında iş stresiyle ilgili 2010-2017 yılları arasında bu çalışma kriterlerine uygun nitelikte toplamda 12 araştırma yapıldığı için bunların tümü araştırma kapsamına alınmıştır.

Araştırma verileriyle ilgili ayrıntılı bilgi aşağıda Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Çalışma Kapsamındaki Yayınlarla İlişkin Bazı Değerler

Veri Tabanı	Olgular	2010-2017 Arası Makale Sayısı	%	Katılımcı Sayısı	Yöntem	%
EBSCO Host	İş Doyumu	5419	81	5948	19 Survey/ Nicel 1Dokuman A./ Nitel	97 Survey/ Nicel 2.5 Nitel
	Örgütsel Bağlılık	1202	18	6371	20 Survey/ Nicel	
	<b>Toplam Olumlu İşgören Dav.</b>	<b>6621</b>	<b>57</b>	<b>12312</b>		
	İş Stresi	4616	95	9355	17 Survey/ Nicel 3 Meta A./ Nitel	87 Survey/ Nicel
	İşyerinde Psikolojik Taciz	229	4	16653	18 Survey/ Nicel 2 İçerik A./ Nitel	12.5 Nitel
	<b>Toplam Olumsuz İşgören Dav.</b>	<b>4825</b>	<b>42</b>	<b>26008</b>	<b>54 Nicel/6 Nitel</b>	
Web of Science	İş Doyumu	1837	67	17611	20 Survey/ Nicel	100 Survey/ Nicel
	Örgütsel Bağlılık	878	32	9302	20 Survey/ Nicel	
	<b>Toplam Olumlu İşgören Dav.</b>	<b>2715</b>	<b>73</b>	<b>26913</b>		
	İş Stresi	601	62	7762	20 Survey/ Nicel	90 Survey/ Nicel
	İşyerinde Psikolojik Taciz	357	37	28725	16 Survey/ Nicel 4 İçerik A./ Nitel	10 Nitel
	<b>Toplam Olumsuz İşgören Dav.</b>	<b>958</b>	<b>26</b>	<b>36487</b>	<b>76 Nicel/ 4 Nitel</b>	
ULAKBİM	İş Doyumu	122	35	8292	20 Survey/ Nicel	100 Survey/ Nicel
	Örgütsel Bağlılık	223	64	7193	20 Survey/ Nicel	
	<b>Toplam Olumlu İşgören Dav.</b>	<b>345</b>	<b>79</b>	<b>15485</b>		
	İş Stresi	48	52	2681	12 Survey/ Nicel	96 Survey/ Nicel
	İşyerinde Psikolojik Taciz	43	47	5395	19 Survey/ Nicel 1 İçerik A./Nitel	3 Nitel
	<b>Toplam Olumsuz İşgören Dav.</b>	<b>91</b>	<b>20</b>	<b>8076</b>	<b>71 Nicel/ 1 Nitel</b>	

Tablodan anlaşılacağı gibi, 2010-2017 yılları arasında üç veri tabanında olumlu işgören davranışlarından iş doyumu, örgütsel

bağlılık ile olumsuz işgören davranışlarından iş stresi ve işyerinde psikolojik taciz olgularına ilişkin yapılan araştırmalar incelendiğinde;



EBSCO Host'da olumlu işgören davranışıyla ilgili yapılan araştırma sayısı 6621 ve oran olarak %57 iken, olumsuz işgören davranışıyla ilgili yapılan araştırma sayısı 4825 ve oran olarak %42'dir. WoS'da olumlu işgören davranışıyla ilgili yapılan araştırma sayısı 2715 ve oran olarak %73 iken, olumsuz işgören davranışıyla ilgili yapılan araştırma sayısının 958 ve oran olarak %26 olduğu görülmektedir. ULAKBİM veri tabanında ise olumlu işgören davranışıyla ilgili yapılan araştırma sayısı 345 ve oran olarak %79 iken, olumsuz işgören davranışıyla ilgili yapılan araştırma sayısı 91 ve oran olarak %20'dir. Her üç veri tabanında da 2010-2017 arası araştırmacıların daha fazla olumlu işgören davranışlarıyla ilgili olgular üzerinde araştırma yaptığı söylenebilir. Bu

bulgulara en dikkat çeken ise EBSCO Host veri tabanında olumsuz işgören davranışlarından işyerinde psikolojik taciz olgusunun %4 oranıyla diğer iki veri tabanına göre araştırmacılar tarafından daha az çalışılmasıdır. Araştırmalarda kullanılan yöntem her üç veri tabanında ağırlıklı olarak Survey/ Nicel'dir.

### BULGULAR

Bu bölümde araştırma amacı doğrultusunda elde edilen verilerle ilgili bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Aşağıda Tablo 2'de çalışma verileri kapsamındaki araştırmalarda etik onay ve katılımcı rızalarına ilişkin değerler sunulmuştur.

**Tablo 2.** Araştırmalarda Etik Onay ve Katılımcı Rızasına İlişkin Veriler

Veri Tabanı	Olgular	İncelenen Makale Sayısı	Etik Onay	
			Ve Katılımcı Rızası Var	%
EBSCO Host	İş Doyumu	20	9	47.50
	Örgütsel Bağlılık	20	8	
	İş Stresi	20	10	
	İşyerinde Psikolojik Taciz	20	11	
	<b>Toplam</b>	<b>80</b>	<b>38</b>	
Web of Science (WoS)	İş Doyumu	20	8	46.25
	Örgütsel Bağlılık	20	6	
	İş Stresi	20	11	
	İşyerinde Psikolojik Taciz	20	12	
	<b>Toplam</b>	<b>80</b>	<b>37</b>	
ULAKBİM	İş Doyumu	20	6	23.61
	Örgütsel Bağlılık	20	3	
	İş Stresi	12	3	
	İşyerinde Psikolojik Taciz	20	5	
	<b>Toplam</b>	<b>72</b>	<b>17</b>	
<b>Genel Toplam</b>		<b>232</b>	<b>91</b>	

Tablo 2 incelendiğinde; EBSCO Host veri tabanında olumlu işgören ve olumsuz işgören davranışlarıyla ilgili yapılan 80 araştırmadan 38'inde %47.50 oranında etik onay ve katılımcı rızası alınmış olup, 42 araştırmada %52.50 oranında etik onay ve katılımcı rızası

alınmamıştır. Bununla birlikte, EBSCO Host veri tabanındaki bir araştırmada ise araştırmanın yapıldığı kurum adı araştırma raporunda yazılırken, 79 araştırmada bu yönde bilimsel etik ihlale rastlanmamıştır.

WoS veri tabanında olumlu işgören

ve olumsuz iş gören davranışlarıyla ilgili yapılan 80 araştırmadan 37'sinde %46.25 oranında etik onay ve katılımcı rızası alınmış olup, 43 araştırmada %53.75 oranında etik onay ve katılımcı rızası alınmamıştır. WoS veri tabanındaki hiçbir araştırmada ise araştırmacılar tarafından araştırmının yapıldığı kurum adına araştırma raporunda yer verilmemiştir.

ULAKBİM veri tabanında olumlu iş gören ve olumsuz iş gören davranışlarıyla ilgili yapılan 72 araştırmadan 17'sinde %23.61 oranında etik onay ve katılımcı rızası alınmış olup, 55 araştırmada %76.39 oranındaki araştırmada etik onay ve katılımcı rızası alınmamıştır. ULAKBİM veri tabanındaki 16 araştırmada ise araştırmının yapıldığı kurum adı araştırma raporunda yazılırken, 56 araştırmada bu yönde bilimsel etik ihlale rastlanmamıştır.

Araştırmalar incelendiğinde, bilimsel araştırmalarda dikkat edilmesi gereken bilimsel etiği ihlal eden üç farklı durum belirlenmiştir. Bunlardan birincisi, kurumsal düzeyde araştırmının yapıldığı hem örgütsel yapılardan veya kurumlardan izin alınmaması hem de katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmamasıdır. İkincisi, araştırmaların yapıldığı örgüt veya kurum adlarının araştırma raporunun ya başlığında ya da yöntem kısmında açık bir şekilde yazılması ve son olarak ikiz yayın (duplication) yapılmasıdır.

İkiz yayınla ilgili olarak; Araştırma kapsamındaki verilerden WoS veri tabanındaki bir araştırmada ikiz yayın olduğu belirlenirken, EBSCO Host ve ULAKBİM veri tabanlarındaki araştırmalarda ikiz yayına rastlanmamıştır. WoS veri tabanında olumsuz iş gören davranışlarından iş stresiyle ilgili olarak, 2015'de *Journal of Psychology in Africa*'da yayınlanan (Çalışmanın Başlığı: "Job Stress And Attitudes Toward Change: The Mediating Effect of Psychological Attachment") adlı çalışmayla, 2016'da *South African Journal of Psychology*'de yayınlanan (Çalışmanın Başlığı: Sources of job stress and cognitive receptivity to change: the moderating role of job embed-

dedness) adlı çalışmadaki katılımcıların sayısı, katılımcıların demografik özellikleri, yazarları ve önemli ölçüde araştırmalardaki kaynakçanın aynı olduğu belirlenmiştir.

ULAKBİM veri tabanındaki 72 araştırmının 16'sında araştırmacılar tarafından araştırmının yapıldığı kurum adları yazılmış. Bu 16 araştırmının 14'ü kamu kurumlarında yapılmış, 2'si özel kurumlarda yapılmıştır. Kamu kurumlarında yapılan 14 araştırmada araştırmacılar tarafından hem etik onay hem de katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmadığı belirlenmiştir. Ancak özel kurumda yapılan çalışmalarda katılımcılara ölçekteki bilgilerin çalışmanın amacı doğrultusunda sadece araştırmacı tarafından görüleceği ve başka bir amaçla kullanılmayacağı açıklaması yapılmıştır.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, Psikoloji biliminin alt dallarından biri olan Endüstri ve Örgüt Psikolojisi kapsamındaki olumlu ve olumsuz iş gören davranışlarıyla ilgili 2010-2017 yılları arasında WoS, EBSCO Host ve ULAKBİM veri tabanlarındaki dergilerde yayınlanan 232 araştırma bilimsel etik uygulamalar bağlamında incelenmeye çalışılmıştır. Hangi alandan olursa olsun her bilim insanı, bilimsel bir araştırma yürütürken ve raporlarken etik ilke ve uygulamaları dikkate almalıdır. Bilim insanının sorumluluklarından en önemlisi bilimsel ilkelerden hiçbir taviz vermeden çalışmalarını yapma ve bilimsel ürünü yayınlamada gerekli olan dürüstlüğü gösterebilmesidir, başka bir deyişle bilim insanı her durum ve koşulda dürüst olmalıdır (Emiroğlu, 2005: 11). Türk psikologlar derneği etik ilkelerinin dördüncü kısmı, araştırma ve yayınlama ile ilgili etik kurallar başlığını taşımaktadır. Bu kısımda, "bir psikolog araştırma yapmadan önce kurumsal onay gerekiyorsa, ilgili kuruma araştırmaları hakkında bilgi sağlar ve onay alarak işe başlar (9.1)" denmektedir. Bu ifadenin dışında derneğin etik ilkeleri arasında araştırmalarda bilgilendirilmiş onam almak (9.2), film çekimleri ve kayıtlar için izin

almak (9.3), danışan, öğrenci ya da alt konumdaki katılımcılar (9.4), bilgilendirilmiş onamın gerekmediği durumlar (9.5), araştırma katılımcılarını teşvik etmek (9.6), araştırmada yanıltma (9.7), çalışmalar hakkında katılanları bilgilendirmek (9.8), araştırmadaki hayvanların kullanım ve bakımı (9.9), sonuçları rapor etme (9.10), kaynak hırsızlığı (9.11), yayın hakkı (9.12), aynı verilerden birden fazla yayın yapmak (9.13), verilerin paylaşımı (9.14) ve yayınları değerlendirenler (9.15) ile ilgili ayrıntılı açıklamalar bulunmaktadır (Korkut, 2014: 46-48).

Yapılan bu çalışmada, endüstri ve örgüt psikolojisi araştırma kapsamında yapılan araştırmalarda bilimsel araştırma ve yayınlama etik ilkeleriyle ilgili elde edilen sonuçlar incelendiğinde; EBSCO Host veri tabanındaki olumlu ve olumsuz işgören davranışlarının incelendiği; 80 araştırmanın %47.50'sinde etik onay ve katılımcı rızasının araştırmacılar tarafından alındığı; WoS veri tabanındaki olumlu ve olumsuz işgören davranışlarının incelendiği; 80 araştırmanın %46.25'inde etik onay ve katılımcı rızasının araştırmacılar tarafından alındığı belirlenmiştir. Bu oranlar göstermektedir ki uluslararası veri tabanlarında yer alan araştırmaların yarısından fazlasında araştırmacıların bilimsel araştırma ve yayınlama etik ilkelerini dikkate almadıkları ve bilimsel çalışma yürütürken etik ilkeler bağlamında özensiz davrandıkları söylenebilir. Benzer şekilde ULAKBİM veri tabanındaki 72 araştırmada olumlu ve olumsuz işgören davranışlarının incelendiği araştırmaların %23.61'inden etik onay ve katılımcı rızasının araştırmacılar tarafından düşük oranda alındığı belirlenmiştir. Bu oran, hem WoS hem de EBSCO Host veri tabanlarındaki araştırmacıların etik ilke ve uygulamaları gerçekleştirdikleri oranın hemen hemen yarısı kadardır. Ortaya çıkan bu durum, dergi yayın politikalarından, dergi editörlerinin tutumundan, dergiye hakemlik yapan hakemlerden ve yazarlardan kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca araştır-

macıların sistemli bir çalışma içinde olmaması, iyi niyetli olmalarına karşın özensiz ve düzensiz olmaları araştırmanın çeşitli aşamalarında (planlama, yöntem seçimi, analiz gibi) bilgi eksikliği nedeniyle hata yapmaları da mümkündür. Bu nedenle bu tür hatalar araştırma eğitimi ile ya da araştırmaların denetlenmesi ile düzeltilebilir ancak bilimsel sahtecilik ise bilinçli ve kasıtlı olarak araştırmanın yöntem ve sonuçlarının saptırılması, değiştirilmesidir (Balci, 2006: 265). Bazı araştırmacıların bilimsel sahteciliğe yönelik tutum ve davranışlar göstermesinde dergilerin yayına kabul politikalarında etik ilkelere yeterince yer vermemelerinin, dergi editörlerinin etik ilkelerle ilgili hakemlerden değerlendirme istememelerinin, dergilere yayın hakemliği yapan hakemlerin bilimsel araştırma etik ilkelerinden çok araştırmanın içeriği, kullanılan yöntem odaklanmalarının ve araştırmacıların bilimsel sahtecilik yapan kişilerin bir yaptırımla karşılaşmalarından cesaret almalarının etkisi bulunabilir. Diğer veri tabanlarında da geçerli olmak üzere, ULAKBİM veri tabanında yer alan dergilerin ve editörlerin araştırmaların kabulü sırasında etik ilke ve uygulamalara uyma konusunda daha katı ve kurallı hareket etmeleri, araştırmacıların da bu yöndeki tutuma uyum göstermelerine yol açabilir. Gerektiğinde dergi editörleri yazarlarca gönderilen araştırma raporlarında etik olmayan bir durum gördüklerinde, bu durumu derginin yayın politikasına uymadığını öne sürerek çalışmanın yayınlanmasını reddedebilirler.

Çalışma kapsamında yer alan 232 araştırmadaki raporlamayla ilgili etik ihlallerden bir diğeri, araştırmanın yürütüldüğü kurum veya örgüt adının araştırma raporunda yazarlar tarafından açık bir şekilde belirtilmesidir. WoS veri tabanında araştırma kapsamında yer alan 80 araştırmanın hiç birinde bu yönde etik ihlale rastlanmazken, EBSCO Host veri tabanında çalışma kapsamındaki 80 araştırmadan birinde bu yönde etik ihlale

rastlanmış, ULAKBİM veri tabanında çalışma kapsamında yer alan 72 araştırmanın 16'sında ise bu yönde etik ihlale rastlanmıştır. Araştırmacıların araştırmayı yürüttükleri kurum ve örgütlerin adlarını açık bir şekilde belirtmeleri katılımcıların gizliliğini ortadan kaldıran bir duruma neden olabilmekte ve katılımcıların kimliklerinin açığa çıkması onların çeşitli kurum veya örgüt içinde çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalmalarına veya işlerini kaybetmelerine sebebiyet verebilir. Bu durumları araştırmacıların dikkate alarak araştırmayı yürüttükleri kurum ve örgüt adlarını açık bir şekilde araştırma raporlarına yazmaları gerekmektedir.

Çalışmada karşılaşılan bir diğer yayınlamayla ilgili etik ihlal, ikiz yayındır. EBSCO Host ve ULAKBİM veri tabanlarında araştırma kapsamında yayınlanan araştırmalarda ikiz yayına rastlanmazken, WoS veri tabanındaki bir yayının ikiz yayın olduğu belirlenmiştir. Bilimsel araştırmalarda ikiz yayın, uydurma yayın ya da intihal için dergiler tarafından bazı önlemler alınabilmektedir. Bunlardan biri intihal için iThenticate bilgisayar programı kullanılması, bir diğeri uydurma yayın ve ikiz yayın için araştırmacılar tarafından araştırma kanıtı olan veri setinin istenmesidir. Ayrıca araştırma raporunu inceleyen birden fazla hakem de etik ihlaller konusunda veri tabanlarından yararlanarak etik ihlallerle ilgili kontrol mekanizması oluşturabilirler.

Sonuç olarak, sosyal bilim araştırmacılarının karşılaştığı etik sorunlara yönelik kesinleşmiş bir yanıt bulunmamaktadır. Bu durum genellikle araştırma probleminde ya da araştırma yöntemlerindeki farklılıktan veya araştırmacının problemin çözümüyle ilgili hangi analiz yöntemini uygulayacağıyla ilgili zihin karışıklığından kaynaklanabilmektedir. Çoğu sorun cevabı kesin olmayan çelişkili hususlardan kaynaklanabilmekle birlikte, etik konusunu çok yönlü ele almayı gerektirmektedir. Ortaya çıkan bu belirsizlik durumu bilimsel araştırmalarda etik sorunların görmezlikten gelinmesi anlamına da gelmemelidir. Özellikle sosyal bilim araştırmacıları için

araştırma sürecinde en iyi danışman, sürekli etik bilinci içinde olmak ve buna göre davranmaya özen göstermektir (Gilbert, 2001: 58).

## ÖNERİLER

Bu çalışmada belirlenen üç veri tabanı (WoS, EBSCO Host ve ULAKBİM) ve Psikoloji biliminin alt bilim dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi araştırma konularından olumlu ve olumsuz işgören davranışlarıyla ilgili araştırmalar üzerinden, bilimsel etik ilke uygulamaları incelenmeye çalışılmıştır. Sınırlı sayıdaki veri tabanında yayınlanan araştırmalar ile bu araştırmaların endüstri ve örgüt psikolojisi bilim alanıyla kısıtlı olması, bu çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Bilimsel araştırmalarda etik ihlalleri önlemek için hem dergiler hem de üniversiteler caydırıcı ve yaptırım içeren bazı önlemler alabilirler. Dergiler ve editörleri, çalışmaların yayına kabulü ile ilgili yönergede açık olarak derginin bilimsel araştırma etik ilkelerine uyduğunu belirtmelidirler. Bu uyarıya rağmen etik ihlalle karşılaşılması durumunda yazarın ve yazarların yasal olarak sorumlu oldukları açıklanmalı ve çalışmanın herhangi bir bilimsel ve yayın etik ihlalini içerdiği tespit edildiği anda yayından çekileceği ve yazarı ile çalıştığı kurumun bilgilendirileceği açık olarak belirtilmelidir. Dergilerin bilimsel araştırma ve yayınlama etik ihlali konusunda daha duyarlı olması gerektiği bunun için de etik ihlallerden biri olan intihali belirleyen iThenticate bilgisayar programına sahip olmaları önerilebilir ve dergilerin bu programa sahip oldukları dergi web sayfasında açık olarak yazılmalıdır. Özellikle hakemli dergilerde hakemlerin çalışmayla ilgili bilimsel ve yayın etik ihlal şüphesi içinde olmaları halinde dergi editörlerini uymaları, etik ihlali önlemek adına önemlidir. Üniversiteler de bünyelerinde çalışan araştırmacı ve öğretim elemanlarının bilimsel ve yayınlama ilgili etik ilkelere uymamaları halinde görevden uzaklaştırma da dahil olmak üzere çeşitli caydırıcı disiplin yaptırımlarını uygulayabilirler.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda

farklı bilim alanlarında (fen, sağlık, hukuk, mühendislik, işletme gibi) yer alan veri tabanlarındaki dergilerde yayınlanan çalışmalarda bilimsel ve yayın etik ilkelere uygunluk kapsamlı olarak incelenebilir. Bu yöndeki çalışmalarla bilimsel araştırmalarda hem etik ihlaller daha azalabilir hem de daha doğru ve nesnel bilgiye ulaşmak mümkün olabilir.

#### KAYNAKÇA

- Arısoy, I. (2008) : Türkiye'de Sanayi Sektörü - İktisadi Büyüme İlişkisinin Kaldor Hipotezi Çerçevesinde Test Edilmesi. *Discussion Paper, Turkish Economic Association*, 1-31, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/81697/1/557531268.pdf> adresinden 17.08.2017 tarihinde erişildi
- Aycan, Z. (1998). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Alanındaki Etik Uygulamalar, *Türk Psikoloji Dergisi*, 13 (42), 47-50.
- Back, K. J., Lee, C. K., Abbott, J. (2011). Internal Relationship Marketing: Korean Casino Employees' Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Cornell Hospitality Quarterly*, 52, 111-124. doi:10.1177/1938965510370742
- Balcı, Ali. (2006). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Djibo, I.J.A., Desiderio, K. P., Price, N.M. (2010). Examining The Role of Perceived Leader Behavior on Temporary Employees' Organizational Commitment And Citizenship Behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 21, (4), doi: 10.1002/hrdq.20049
- Dyrdakis, N. (2017). Trans Employees, Transitioning, And Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* 98, 1-16. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.003>
- Emiroğlu, N. (2005). Bilim Etiği ve Sorumluluklar. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 7(1-2), 5-25.
- Fanelli, D. (2009). How Many Scientists Fabricate And Falsify Research? A Systematic Review and Meta-Analysis of Survey Data. *PLoS ONE* 4(5), 1-10: e5738. doi:10.1371/journal.pone.0005738
- Gilbert, Nigel (2001). *Researching Social Life*, SAGE Publications Ltd. [https://books.google.com.tr/books?hl=en&lr=&id=Dla1q5i3NSEC&oi=fnd&pg=PA45&dq=ethical+issues+on+scientific+research&ots=0eB6iDnEfv&sig=SnzYZHR1D8gc\\_9NCKRxIZAq01A&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ethical%20issues%20on%20scientific%20researches&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=en&lr=&id=Dla1q5i3NSEC&oi=fnd&pg=PA45&dq=ethical+issues+on+scientific+research&ots=0eB6iDnEfv&sig=SnzYZHR1D8gc_9NCKRxIZAq01A&redir_esc=y#v=onepage&q=ethical%20issues%20on%20scientific%20researches&f=false) adresinden 27.07.2017 tarihinde erişildi.
- Hauge, L.J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., Skogstad, A. (2011). Leadership and Role Stressors As Departmental Level Predictors of Workplace Bullying. *International Journal of Stress Management*, 18 (4), 305-323, doi:10.1037/a0025396
- Kang, S.W., Kang, S.D. (2016). High-Commitment Human Resource Management And Job Stress: Supervisor Support As A Moderator. *Social Behavior And Personality*, 44(10), 1719-1732, <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2016.44.10.1719>
- Khany, R., Tazik, K. (2016). On The Relationship Between Psychological Empowerment, Trust, And Iranian Efl Teachers' Job Satisfaction: The Case of Secondary School Teachers. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 112-129, doi: 10.1177/1069072714565362
- Kitronza, P. L., ve Mairiaux, P. (2015). Occupational Stress Among Textile Workers In The Democratic Republic of Congo. *Tropical Medicine and Health Vol.* 43 (4), 223-231, doi: 10.2149/tmh.2015-24

- Korkut, Y. (2014). *Psikologlar İçin Etik Öğretim El Kitabı*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Leymann, H. (1990). Mobbing And Psychological Terror At Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content And Development Of Mobbing At Workplace. *European Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Merriam, Sharan, B. (2013). *Nitel Araştırma Desen Ve Uygulama İçin Bir Rehber* (Çeviren: S. Turan), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Nielsen, M.B., Knardahl, S. (2015). Is Workplace Bullying Related To The Personality Traits of Victims? A Two-Year Prospective Study. *Work And Stress*, 29 (2), 128-149  
<http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2015.1032383>
- Norman, I., ve Griffiths, P. (2008). Duplicate Publication And 'Salami Slicing': Ethical Issues And Practical Solutions. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1257-1260.
- Orb, A., Eisenhauer, L., Wynaden, D. (2001). Ethics in Qualitative Research, *Journal of Nursing Scholarship*, 33:1, 93-96.
- Özçelik, Ö., Tuncer, G. (2007). Atatürk Dönemi Ekonomi Politikaları, 253-266, [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/29207989/c9s1m15.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1502991327&Signature=6i2%2BuAZF2%2BIE7eH0%2FnE7DKBICpo%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DATA\\_TURK\\_DONEMI\\_EKONOMI\\_POLITIKALARI.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/29207989/c9s1m15.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1502991327&Signature=6i2%2BuAZF2%2BIE7eH0%2FnE7DKBICpo%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DATA_TURK_DONEMI_EKONOMI_POLITIKALARI.pdf) adresinden 17.08.2017 tarihinde erişildi.
- Riggio, E. Ronald. (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş* (Çeviren: B. Özkara), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şenturan, Şermin. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Thiruchelvi, A., Supriya, M. V. (2009). Emotional Intelligence And Job Satisfaction. *Asia-Pacific Business*, 5, 109-115.
- Türk Dil Kurumu (2011). *Türkçe Sözlük*, Ankara: TDK.

#### Citation Information/Kaynakça Bilgisi

- Çivilidağ, A. (2018). Psikolojinin Alt Bilim Alanı Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi Kapsamındaki Bazı Araştırmalarda Etik Sorunu, *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7422>, Number: 66 Spring II 2018, p. 387-400.