

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KIRIK CAMLAR TEORİSİNİN
İNCELENMESİ: ÇANKIRI İLİ ÖRNEĞİ**

Gönül GÜL¹

Öz

Kırık camlar teorisi; sorun olarak görünmeyen önemsiz konulara ve olaylara müdahale edilip engel olunmadığında; daha büyük olayların oluşabileceği fikrine dayanan bir teoridir. Toplumlar da önemsiz olduğu düşünülen olaylara müdahale edilmemesi, o olayların daha büyük olaylara dönüşmesine ve böylece daha önemli sıkıntılarının ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Çünkü toplumların temel yapıtaşı olan bireyler yaptıkları bir sorunlu olayda her hangi bir tepki ya da müdahale almadıklarında o olayı normalleştirerek daha farklı boyutlara taşıma potansiyeline sahiptir. Toplumlar da olduğu gibi örgütlerde de çalışanların yaptıkları hatalara, örgüt içindeki aykırı davranışlarına örgüt yönetimi tarafından her hangi bir müdahale edilerek yaptırım uygulanmaması halinde doğal olarak çalışanlar arasında kayıtsızlık başlayacak ve bu hatalı davranışlar daha üst boyutlarda gerçekleştirilecek, bu durum diğer çalışanlara yansiyacak ve örgüt içinde önemli sorunlar ortaya çıkacaktır. Burada örgüt yöneticilerinin çalışanların hatalı davranışlarına müdahale etmemesi önemli bir ihmalkârlıktır. Yapılmış olan bu çalışma örgütlerde kırık camlar teorisinin sonuçlarını ortaya koymak ve oluşan olumsuz durumları değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmayı somutlaştırmak için Çankırı ilindeki banka çalışanları ele alınmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan basit tesadüfi yöntem yoluyla veri toplamak için anket tekniği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların sahip oldukları demografik özellikleriyle kırık camlar algısı arasında anlamlı farklılıklar ve ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Kırık camlar teorisi, kayıtsızlık, ihmalkârlık*

JEL Kodları: *M10, M19, M14.*

Başvuru: 06.07.2024 **Kabul:** 27.09.2024

¹ Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, gonulguleksi@karatekin.edu.tr, 0000-0002-7757-0437

EXAMINATION OF THE THEORY OF BROKEN WINDOWS IN THE BANKING SECTOR: THE CASE OF ÇANKIRI PROVINCE²

Abstract

The broken windows theory is a theory based on the idea that when trivial issues and events that are thought not to cause problems in an environment are not intervened and prevented; bigger events may occur. Failure to intervene in seemingly insignificant events in societies will turn those events into bigger events and cause more important problems. Because individuals, who are the basic building blocks of societies, have the potential to normalize that event and carry it to different dimensions when they do not receive any reaction or intervention in a problematic event. In organizations, as in societies, if no intervention and sanctions are applied by the organizational management to the mistakes made by the employees and their contrary behaviors within the organization, shirking will naturally begin among those employees and these misbehaviors will be carried out at higher levels, this situation will be reflected on other employees and important problems will arise within the organization. Here, it is an important negligence for organizational managers not to intervene in employees' misconduct. This study was conducted to reveal the results of the broken glass theory in organizations and to evaluate the negative situations that occur. In order to concretize the research, bank employees in Çankırı province were taken into consideration. In the research, survey technique was applied to collect data through simple random method, which is one of the quantitative research methods. As a result of the research, it was determined that there were significant differences and relationships between the demographic characteristics of the participants and their perception of broken windows.

Keywords: *Broken windows theory, shirking, negligence*

JEL Codes: *Code10, Code19, Code 14*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Kırık camlar teorisi Stanford Üniversitesi'nde fahri profesör unvanına sahip olan Amerikalı psikolog Zimbardo'nun 1969 yılında yaptığı bir deney sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu deney kısaca şöyledir; Zimbardo terk edilmiş iki arabadan birini fakir ve suç oranının yüksek olduğu Bronx'a, diğerini de daha zengin ve ekonomik olarak üst sınıfın yaşadığı Palo Alto bölgesine bırakmıştır. Arabaları yerleştirdiği kamera sistemi ile izlemeye başlamıştır. Bronx'ta bırakılmış olan araba çok kısa süre içinde parçalanmış ve kullanılamaz hale getirilmiştir. Diğer zenginlerin yaşadığı bölgeye bırakılan arabaya bir hafta boyunca kimse dokunmamıştır. Bu durum sonucunda

² The Extended English Summary is located the end of the Article

Zimbardo kimsenin dokunmadığı arabanın camlarını kırmış ve izlemeye devam etmiştir. Arabanın camları kırıldıktan sonra ekonomik olarak daha zengin olanların yaşadığı bölge olmasına rağmen araba kullanılamaz hale getirilmiştir (Zimbardo, 1969, s. 287-289).

Bu deney sonucunda Zimbardo ilk cam kırılmasına izin verildiğinde gerisinin geleceğini ve daha kötü sonuçların ortaya çıkabileceğini ve bu kötü sonuçlar engellenmezse olayların daha sıkıntılı hale geleceğini ifade etmiştir. Bu deney sonucunda ortaya çıkmış olan kırık camlar teorisine göre eğer ilk cam kırılırsa ve bu cam kalırsa ve de bu durumla ilgili her hangi bir yaptırım uygulanıp, önlem alınmazsa olaylar daha da büyüyecek ve bu kötü gidişin önüne geçilemeyecektir. Kırık camlar teorisi gerek normal hayatta gerekse de çalışma hayatında geçerli olan bir teoridir. Örgütlerde çalışanların yaptıkları hatalı uygulamalara ya da işlerini aksatacak kaytarmacı davranışlara yönetimce engel olunmadığında; bu durum daha da büyüyecek devam edecek ve diğer çalışanlara da geçecektir. Örgüt içinde gerekli müdahaleler yapılmadığında düzensizlikler artacak, kuralsızlık örgütün faaliyetlerindeki başarısına engel olacak ve zor durumların yaşanmasına neden olacaktır (Altıntaş, 2023, s. 241).

Bu çalışmada kırık camlar teorisi kavramsal olarak ele alınmış ve literatürde yapılmış olan çalışmalar taranmıştır. Sonraki bölümde kırık camlar teorisi ile ilgili somut sonuçları ortaya koyabilmek için Çankırı ilindeki özel bankaların kırık camlar algısı düzeyinin belirlenmesi için yapılmış olan anket sonuçları analiz edilmiş ve değerlendirmeler yapılmıştır. Bu çalışma ile ülke ekonomilerinin temel ögesi olan bankacılık sektöründe oluşabilecek kuraldışı davranışların yöneticiler tarafından göz ardı edilmesi sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçlar tespit edilmek istenmiştir. Çalışmanın önemli bir finans sektörü olan bankacılık sektöründe yapılması diğer sektörlerde de aynı çalışmanın yapılabileceği hususunda yön gösterici olacaktır.

2. KIRIK CAMLAR TEORİSİ KAVRAMI VE LİTERATÜR TARAMASI

1969 yılında Zimbardo tarafından yapılmış olan araştırma ve deney sonucunda ortaya çıkmış olan kırık camlar teorisi Wilson ve Kelling tarafından 1982 yılında yapılmış olan çalışma ile literatüre dahil olmuştur (Şenol, 2022, s.1519) Wilson ve Kelling yapmış oldukları çalışma ile güvenlik politikaları alanında önemli bir teori oluşturmuşlardır. Çünkü kırık camlar teorisi düzensizliğin ve ihmalkârlığın açık ve net olarak hangi sonuçları ortaya çıkaracağı konusu ile ilgili bir teoridir. 1969 yılında Zimbardo tarafından yapılmış olan deneyde suça engel olunmazsa devamı gelir, suç işleme oranının artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Buna paralel olarak Wilson ve Kelling'in yaptıkları çalışmada da bu sonuca ek olarak ihmalkârlık ve düzensizliklerin her ortamda sorunların artmasına ve böylece mevcut düzende önemli bozulmalara neden olacağı hususu ortaya konmuştur (Kayral, 2019, s.685).

Kırık camlar teorisine göre bir yerde herkesin fark edebildiği eksikliklerin ve düzensizliklere engel olunmazsa daha da büyük düzensizliklerin ve eksikliklerin ortaya çıkacağı, sorunların ve bozulmaların artarak devam edeceği düşünülmektedir (Yazıcı, 2018, s.848). Yani kırılan bir cam onarılmazsa diğer camlar da her hangi bir önlem alınıp, yaptırım uygulanmadığı için diğer camlar da kırılmaya başlanacaktır. Çünkü kırılan camların onarılmaması kişilerde diğer camların kırılması halinde her hangi bir şeyle karşılaşmayacaklarını düşüncesine neden olmaktadır.

Wilson ve Kelling 1982 yılındaki çalışmasında; Zimbardo'nun 1969 yılındaki kırık camlar deneyinden yola çıkarak suçların engellenmemesi durumunda toplumlarda suçların artarak devam edeceğini, yetkililerin ihmalkârlığının toplumsal düzensizlikleri ve kuralsızlıkları beraberinde getirdiği sonucuna ulaşmıştır. Zimbardo'nun suça karşı önleme alınmaması, suça karşı yetkililerin ihmalkârlık yaparak yetkilerini kullanmaması ve gerekli yaptırımları uygulamaması durumunda düzensizlik ve sorunların artarak devam edeceği sonucu bu çalışma ile desteklenmiştir (Wilson ve Kelling, 1982, s.37-38)

Wilson tarafından 2017 yılında yapılmış olan çalışmada; kırık pencereler teorisi bir kriminoloji teorisi olarak ele alınmıştır. Çalışmada Shakespeare'in "Measure and Measure" oyunundan esinlenilmiştir. Oyunda toplumun bir kesiti alınarak işlenen suçlara yetkililerce müdahale edilmediği, gerekli yaptırımlar uygulanmadığında; suçların daha artacağı, düzensizliklerin artacağı, yetki suiistimallerinin yaşanacağı konusu işlenmiştir (Wilson, 2017, s.175). Buna göre toplumlarda suça karşı gerekli yetkilerin kullanılıp, yeterli yaptırımların uygulanmaması halinde o suçlar daha da artacak ve farklı sıkıntılı boyutlara ulaşacaktır. Suçlara karşı yetkililerce yapılan ihmalkârlığın sonucu önemli, sıkıntılı süreçleri ortaya çıkarmaktadır.

Williams'ın 2019 yılındaki çalışmasında; kırık camlar teorisinin aslında kriminolojik bir teori olduğu, ancak; çalışanların istenmeyen davranışlarına engel olunması, bu istenmeyen davranışlar sonucunda çıkabilecek olumsuzlukların ortadan kaldırılması açısından örgütlerin yönetiminde ve diğer uygulamalarında göz ardı edilmemesi gereken bir teori olduğu ifade edilmiştir. Örgütlerde kırık camlar teorisinin uygulanması, çalışanların kural ihlallerine yönetimce göz yumulmaması ve bu ihlallere izin verilmemesi şeklinde gerçekleştirilmektedir. Örgüt yönetimleri kırık camlar teorisine yönelik uygulamalar gerçekleştirmeli, gerekli kontrol sistemlerini oluşturmaları ve böylece çalışanların örgüt içinde kuralsız, suç niteliğinde olacak davranışlarına engel olabilecektir (Williams, 2019).

Temir 2020 yılında yaptığı çalışmasında; kriminoloji alanının konularından olan kırık camlar teorisini kurum kültürüne uygulamak istemiştir. Çalışmada teorisinin kurum kültürüne uygulanabileceği, kriminolojide kırık camlar teorisine göre suçların engellenmediği takdirde artarak devam edeceği varsayımından yola çıkılarak kurumlarda geçerli bir teori olabileceği ifade edilmiştir. Kurumlarda da çalışanların kötü davranışları, kurum içindeki faaliyetlerinde ihmalkâr ve düzensiz tutumlarına kurum yönetimi tarafından engel olunmazsa ileriki dönemlerde daha büyük sıkıntılara yol açabileceği düşünülmektedir. Kurum içinde küçük kural ihlalleri

önemsenmezse bu ihlaller artarak devam edecek ve kurum içinde önemli sorunlara sebep olacaktır. Bu ihlallere örnek olarak çalışmada; çalışanın işe geç gelmesi, giyim konusunda kurumun kurallarına uyulmaması, kurumda çalışanları kendi çalışma ortamlarında gerekli temizlik ve hijyen kurallarına uyulmaması gibi sıralanabilir. Bu küçük ihlallerin kurum yönetimince göz ardı edilmesi bu ihlallerin büyümesine ve kurumun faaliyetlerinde olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Temir, 2020, s. 135-136).

Güven ve Akmeşe tarafından 2021 yılında yapılan çalışmada; örgütlerin yönetim şekillerinin kırık camlar üzerindeki etkileri tespit edilmek üzere Şanlıurfa'da faaliyet gösteren kurumlarda çalışan kişilere anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda otoriter olan yönetimlerde kırık camlar teorisinin çalışanlar üzerindeki etkileri pozitif yönlü, demokratik yönetimlerde negatif yönlü, tam serbest olan yönetimlerde ise; pozitif yönlü anlamlı olmayan ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışmada sonuç olarak örgütlerde yönetim tarzı ne kadar otoriter ve sıkı disiplinli bir yönetim olursa çalışanların kırık camlar teorisinde belirtilmiş olan kural ihlalleri daha az olacaktır (Güven ve Akmeşe, 2021, s. 84-85). Örgütlerde çalışanların kurallara uymadan yaptıkları davranışlara örgüt yönetimi müdahale etmediğinde o örgütte kırık camların olduğu düşünülmektedir. Bu kuralsızlık ortamında örgüt içinde çalışanların görevlerini ihmal etmeleri, yetkilerini suiistimal etmeleri, görevlerini kötüye kullanmaları, örgüt kurallarına uymamaları gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkacaktır. Görüleceği üzere örgüt yönetimleri çalışanların kuralsız davranışlarına müdahale etmediğinde ortaya daha büyük sorunlar ve düzensizlikler çıkacaktır.

Üzüm, Özkan ve Çakan tarafından 2022 yılında yapılmış olan çalışmada örgütlerin yönetim türlerinin kırık camlar teorisi olan ilişkisi ele alınmıştır. Bu çalışmada yapılmış olan araştırmada makyevelist liderliğin örgütlerde kırık camlar teorisi algısı üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Sonuç olarak makyevelist liderliğin hakim olduğu örgütlerde çalışanları kırık camlar algısının pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Bu liderlik türünün etkili olduğu örgütlerde çalışanlar amaçlarına ulaşmak için her şeyi yapabileceğini düşündüğü ve bunun sonucunda kırık camlar teorisinin algısının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Üzüm, Özkan ve Çakan, 2022, s. 37)

Örgütlerde yöneticilerin küçük sorunları ve aksaklıkları fark ettiklerinde bunlara anında müdahale etmesi önemli bir konudur. Çünkü örgütlerde yönetim faaliyetlerin ve diğer tüm uygulamaların gerçekleştirilmesi sürecinde yöneticilerin çalışanlara karşı ufak bir hoşgörü göstermesi bile zamanla büyük sorunlara neden olabilmektedir. Yani; örgüt yönetiminin çalışanların kural ihlallerini, görevlerini aksatacak davranışlarını ve örgüt içindeki suiistimallerini fark ettikleri anda gerekli yaptırımları uygulamalıdır. Çünkü küçük ihlaller ve suiistimler zamanla daha büyük sorunlara neden olacak ve örgütün tüm başarısını olumsuz yönde etkileyecektir.

3. ÖRGÜTLERDE KIRIK CAMLAR TEORİSİ

Örgütlerde kırık camlar teorisinin uygulanmasına bakıldığında; örgütsel yapı içindeki düzensizliklere göz yumulması halinde olumsuz sonuçların ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örgütlerde kural ihlalleri ve düzensizliklere asla tolerans gösterilmemesi gerekmektedir. Örgütlerde kırık camlar teorisinin uygulanması hususunda Gladwell'in yaptığı "The Tipping Point" çalışması önemli bir çalışmadır. Bu çalışma ile aslında kriminoloji alanının konusu olan kırık camlar teorisi örgüt yönetiminde nasıl uygulanacağı hususu ele alınmıştır (Bektaş vd., s. 601) Örgütlerde faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde örgüt yönetimi tarafından belirlenmiş olan kurallara çalışanların uyması ve çalışanların kural ihlalleri durumunda örgütün gerekli yaptırımları uygulama konusunda kararlı olmaları gerekmektedir. Örgüt içinde ortaya çıkan sorunların daha en başından tespit edilmesi ve büyümesini engellemek için vaktinde yönetimce müdahale edilmesi önemli bir husustur. Çünkü bu sorunlar örgüt yönetimi tarafından daha başından kontrol altına alınıp, engel olunmazsa zamanla daha da büyüyecek ve önemli sorunlar ortaya çıkacaktır (Ece, 2023, s.16-17).

Gladwell 2000 yılında yapmış olduğu çalışmasında kırık camlar teorisinin örgütlerde uygulanması sürecinde kırık camı örgüt içinde kurallara uygun olarak davranmayan, işlerini düzgün yapmayan çalışanlar olarak ele almıştır. Buna göre bir kırık cama (düzensiz çalışana) örgüt yönetimi müdahale etmezse örgüt içinde diğer sağlam camlar da kırılmaya başlayacaktır. Böylece örgüt içinde düzensizlikler artacak, yapılan faaliyetlerdeki verimlilik ve kalite düşecektir. Örgütlerde kırık camların engellenmesi için örgüt içinde katı kuralların yönetimce belirlenip, uygulanması gerekmektedir. Örneğin; örgüt çalışanlarının örgüt içindeki faaliyetlerinde davranışları, fiziksel görünümünün örgütün kurallarına uygun olması, örgütün sunduğu hizmetlerde çalışanların gerekli duyarlılığa sahip olmaları gibi sayılabilir.

Örgüt çalışanlarına zamanında yapılan müdahaleler ve örgütün oluşturduğu uyarı sistemleri örgüt çalışanlarının olumsuz kuralsız davranışlarının örgüt içinde yayılmasına ve olumsuz sonuçlar doğurmasına engel olmaktadır. Örgüt için iş ahlakına aykırı olan davranışların kırık camlara dönüşmesi örgüt yönetiminin yaptırımlar konusundaki eksikliklerinden kaynaklanmaktadır. Örgüt içinde yeterli kontrol sisteminin olmadığı düşünülen ve hisseden çalışanların iş ahlakına ve örgüt kurallarına aykırı davranışları daha fazla olacaktır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada kırık camlar teorisinin örgütlere nasıl yansıdığı, ortaya çıkabilecek olumsuz etkilerin tespit edilmesi ve bu tespit edilen hususların ortadan kaldırılabilmesi yapılabilecek uygulamaların değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı; Çankırı'da faaliyet gösteren bankalarda kırık camlar algısının ölçülmesidir.

4.1. Araştırmanın Örnekleme ve Evreni

Araştırmanın evreni Çankırı ilinde faaliyet gösteren bankalarda görevli çalışanlar oluşmaktadır. Çankırı ilinde 18 Adet banka şubesinde 258 Kişi çalışmaktadır (<https://www.tbb.org.tr/tr>) (28.03.2024) Evren sayısının 258 ve üzerinde olduğu araştırmalar için örneklem sayısı %95 güvenilirlik ve ± 0.10 örnekleme hatası için 71 kişi olarak tespit edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.10). Araştırma da ankete 132 kişi cevap vermiştir dolayısıyla örneklem sayısı yeterlidir.

4.2. Verilerin Toplanma Yöntemi ve Analizi

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yazılı soru sorma tekniğinden ibaret olan anket tekniği ile uygulanan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde, evreni oluşturan her birimin örnekleme içerisinde yer alma olasılığı eşittir. Bu yöntemde birimler birbirinden bağımsız olarak eşit seçilme şansına sahiptir. Evren hacmi N, örneklem hacmi n ile gösterildiğinde evrendeki her bir birimin seçilme olasılığı n/N olacaktır (Özdoğru ve Aydın, 2016, s.360). Daha çok katılımcıya daha kısa zamanda ulaşabilmek için anket sanal ortamda hazırlanmış ve katılımcılara internet yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Veri toplama basit tesadüfi yöntem uygulanmıştır. Araştırmada yapılmış olan anket çalışmasında Bektaş vd. (2019) tarafından geliştirilen Kırık Camlar ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek 5'li Likert ölçeğine göre; “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde düzenlenmiştir.

Araştırmanın temel varsayımları; katılımcıların demografik özellikleri ile kırık camlar algıları arasında anlamlı farklılık ve anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. Araştırmada bağımlı (kırık camlar) ve bağımsız (demografik özellikler) değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile demografik değişkenlere ilişkin frekans dağılımları sunulmuştur. Bağımlı değişkenlere verilen cevapların çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (Anova Testi) ve Independent Samples (t-testi) ile analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri ile kırık cam algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi, uygulanmıştır. Araştırmada verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmanın Bulguları

4.3.1. Betimsel Bulgular

Betimsel bulgular olarak katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgulara, ölçek ve alt boyutlarının ortalamalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo.1 Demografik Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	74	56,1
Erkek	58	43,9
Toplam	132	100,0
Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	84	63,6
Bekâr	48	36,4
Toplam	132	100,0
Gelir	Frekans	Yüzde
0-25000	20	15,2
25001-30000	50	37,9
30001-35000	30	22,7
35001-40000	12	9,1
40.001 +	20	15,1
Toplam	132	100,0
Yaş	Frekans	Yüzde
18-25	27	20,5
26-33	49	37,1
34-41	32	24,2
42+	24	18,2
Toplam	132	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
0-5 yıl	26	19,7
6-10 yıl	43	32,6
11-15yıl	34	25,8
16+	29	22,0
Toplam	132	100,0
Ünvan	Frekans	Yüzde
Lise ve öncesi	46	34,8
Ön lisans	42	31,8
Lisans	31	23,5
Lisansüstü	13	9,8
Toplam	132	100,0

Tablo 1'e göre katılımcılardan %56,1'i kadın, %43,9'u erkektir; %63,6'sı evli, %36,4'ü bekârdır; % 20,5'i 18-25 yaş arası, %37,1'i 26-33 yaş arası, %24,2'si 34-41 yaş arası, %18,2'si 42 yaş üstüdür; %34,8'i lise ve öncesi, %31,8'i ön lisans,

%23,5'i lisans, %9,8'i lisansüstü mezunudur ; % 19,7'si 0-5 yıl arası, % 32,6'sı 6-10 yıl arası, %25,8'i 11-15 yıl, %18,2'si 11-15 yıl, %22'si 16 yıl ve daha fazla çalışmıştır, %15,2'si 0-25.000-TL, % 37,9'u 25.001- 30.000-TL, % 22,7'si 30.001-35.000 TL, %9,1'i 35.001-40.000 TL, % 15,1'i si 40.001 TL ve üstünde ücret almaktadır.

Tablo.2 Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Cronbach's Alfa	Madde Sayısı
Kırık Camlar Ölçeği	,829	13
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	,792	6
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	,802	7

Tablo 2'deki 13 maddeden oluşan kırık camlar ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri ($\alpha=0,829$), bireysel faktörler alt boyutunun Cronbach's Alfa değeri ise ($\alpha=0,792$) örgütsel faktörler alt boyutunun Cronbach's Alfa değeri ise ($\alpha=0,802$) düzeyinde yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo.3 Ölçekler ve Alt Boyut Ortalamaları

	Ort	Std. Sapma	N	Ort Anlamı
Kırık Camlar Ölçeği	1,94	,59416	132	Katılmıyorum
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	2,49	,81374	132	Katılmıyorum
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	1,40	,58653	132	Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 3'teki faktörlerden bireysel faktörler alt boyutu örgüt çalışanlarının diğer örgüt çalışanı arkadaşlarının işlerini yaparken gösterdikleri tavır ve davranışlarından etkilenerek, kendi çalışma şekillerini değiştirebilecekleri hususunu içeren ifadelerden oluşmaktadır. Kırık camlar ölçeğinin ikinci faktörü olan; örgütsel faktörler alt boyutu ise; örgütün yönetimi tarafından uygulanan kuralların ve politikaların uygulanmasındaki eksikliklerin örgüt çalışanları üzerindeki etkileri üzerinde durulmuştur. Örgütsel faktörler alt boyutunda örgüt yönetiminin çalışanlar üzerindeki yetersiz cezai uygulamaları nedeniyle ortaya çıkabilecek hususlar ele alınmıştır.

Tablo 3'e göre kırık camlar ölçeğinin ortalaması ($\bar{X}=1,94$) “ katılmıyorum” düzeyinde Bireysel boyutlar alt boyutu ortalaması ($\bar{X}=2,49$) “ katılmıyorum”

düzeyinde gerçekleşmiştir. Örgütsel faktörler alt boyutu ortalaması ($\bar{X}=1,40$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların işlerini yaparken örgüt içinde diğer çalışanların örgüt kurallarına uygun olmayan davranışlarından ve örgüt yönetiminin uygulamalarındaki cezai ve idari boşlukların çalışanlar üzerinde olumsuz etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir.

4.3.2. İstatistikî Bulgular

İstatistikî bulgular olarak katılımcıların demografik özelliklerine göre algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi için T Testi ve Anova testi, kırık camlar ölçeği ve alt boyutlarıyla mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi için korelasyon analizi ve kırık camlar ölçeği ve alt boyutlarının mesleki bağlılık ve alt boyutlarına etkisinin olup olmadığının tespit etmek için regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo.4 Cinsiyet Değişkenine Göre Fark Analizi (T Testi)

		N	Ort	F	Sig. (p)	t	df	Sig. (2-tailed)
Kırık Camlar Ölçeği	Kadın	74	2,03	,526	,470	1,909	130	,058
	Erkek	58	1,83			1,910	122,864	,058
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Kadın	74	2,64	1,878	,173	2,406	130	,018*
	Erkek	58	2,30			2,387	118,547	,019*
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	Kadın	74	1,43	,370	,544	,549	130	,584
	Erkek	58	1,37			,551	124,013	,583

*P<0,05

Cinsiyet değişkenine göre kırık camlar ölçeği ortalaması kadınların ($\bar{X}=2,03$) “katılmıyorum”, erkeklerin ($\bar{X}= 1,83$) “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Bireysel faktörler alt boyutu ortalaması kadınların ($\bar{X}=2,64$) “kararsızım” , erkeklerin ($\bar{X}=2,30$) “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Örgütsel faktörler alt boyutu ortalaması kadınların ($\bar{X}=1,43$) “kesinlikle katılmıyorum” , erkeklerin ($\bar{X}=1,34$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Tablo 4’e göre çalışanların bireysel faktörler alt boyutunda kadınların kararsız olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kadın çalışanların diğer çalışanların örgüt içindeki olumsuz davranışlarından etkilenme konusunda kararsız oldukları görülmüştür. Yani; kadın çalışanların örgüt içindeki diğer çalışanların kuralsız davranışlarından etkilenme konusunda kararsız oldukları yani; etkilenme olasılığının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo.5 Medeni Durum Değişkenine Göre Fark Analizi (T Testi)

		N	Ort	F	Sig. (p)	t	df	Sig. (2- tailed)
Kırık Camlar Ölçeği	Evli	84	1,74	,160	,690	-2,677	130	,008*
	Bekâr	48	2,12			-2,647	94,622	,010*
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Evli	84	2,32	4,014	,047	-3,215	130	,002*
	Bekâr	48	2,78			-3,338	109,299	,001*
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	Evli	84	1,36	2,459	,119	-,991	130	,324
	Bekâr	48	1,47			-,905	74,558	,368

*P<0,05

Medeni durum değişkenine göre kırık camlar ölçeği ortalaması evlilerin ($\bar{X}=1,74$) “kesinlikle katılmıyorum”, bekârların ($\bar{X}=2,12$) “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Bireysel faktörler alt boyutu ortalaması evlilerin ($\bar{X}=2,32$) “katılmıyorum”, bekârların ($\bar{X}=2,78$) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Örgütsel faktörler alt boyutu ortalaması evlilerin ($\bar{X}=1,36$) “kesinlikle katılmıyorum”, bekârların ($\bar{X}=1,47$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların yaptıkları işlerinde örgüt içinde bireysel kural ihlallerinden ve örgüt yönetiminin yönetsel uygulamalardaki eksikliklerinden olumsuz etkilenmedikleri tespit edilmiştir.

Tablo.6 Yaş değişkenine Göre Fark Analizi (Anova Testi)

		Kareler		Ortalama		
		Toplamı	df	Kare	F	Sig.
Kırık Camlar Ölçeği	Gruplar Arası	21,674	3	7,225	37,633	,000*
	Grup içi	24,573	128	,192		
	Toplam	46,247	131			
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar Arası	51,959	3	17,320	63,730	,000*
	Grup içi	34,786	128	,272		
	Toplam	86,745	131			

	Gruplar	4,902	3	1,634	5,208	,002*
Örgütsel Faktörler	Alt Arası					
Boyutu	Grup içi	40,164	128	,314		
	Toplam	45,066	131			

*P<0,05

Yaş değişkenine göre kırık camlar algısı ve alt faktörlerde farklılık olduğu görülmüştür. (P>0,05) Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için aşağıda tablo 7’de yaş değişkenine göre ortalamalar gösterilmiştir.

Tablo.7 Yaş Değişkenine Göre ortalamalar

		N	Ort	Std. Sapma	Ort Anlamı
Kırık Camlar Ölçeği	18-25	27	2,29	,54804	Katılmıyorum
	26-33	49	2,19	,44449	Katılmıyorum
	34-41	32	1,86	,42060	Katılmıyorum
	42+	24	1,15	,27944	Kesinlikle Katılmıyorum
	Toplam	132	1,94	,59416	Katılmıyorum
Bireysel Faktörler	18-25	27	3,08	,54571	Kararsızım
	26-33	49	2,81	,43811	Kararsızım
	34-41	32	2,42	,64193	Katılmıyorum
	42+	24	1,25	,46884	Kesinlikle Katılmıyorum
	Toplam	132	2,49	,81374	Katılmıyorum
Örgütsel Faktörler	18-25	27	1,51	,66815	Kesinlikle Katılmıyorum
	26-33	49	1,57	,69314	Kesinlikle Katılmıyorum
	34-41	32	1,30	,37890	Kesinlikle Katılmıyorum
	42+	24	1,06	,21317	Kesinlikle Katılmıyorum
	Toplam	132	1,40	,58653	Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 7’ye göre katılımcılardan 18-25 yaş grubunda olanların kırık camlar algısı (\bar{X} =2,29) “katılmıyorum”, 26-33 yaş grubunda (\bar{X} =2,19) “katılmıyorum”, 34-41 yaş grubunda (\bar{X} =1,86) “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşirken; 42 yaş ve üstünde (\bar{X} =1,15) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların bireysel faktörler ortalaması 18-25 yaş grubunda (\bar{X} =3,08) “kararsızım”, 26-33 yaş grubunda (\bar{X} =2,81) “kararsızım”, 34-41 yaş grubunda (\bar{X} =2,42) “katılmıyorum”,

42yaş ve üstünde ($\bar{X}=1,25$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Örgütsel boyutlar ortalaması 18-25 yaş grubunda ($\bar{X}=1,51$), 26-33 yaş grubunda ($\bar{X}=1,57$) “kesinlikle katılmıyorum”, 34-41 yaş grubunda ($\bar{X}=1,30$) “kesinlikle katılmıyorum”, 42 yaş ve üstünde ($\bar{X}=1,06$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan 18-25 yaş grubu ve 26-33 yaş grubunda olanların bireysel kural ihlalleri konusunda kararsız oldukları yani; diğer örgüt çalışanları arkadaşlarının kural dışı davranışlarından etkilenme konusunda yatkın olabilecekleri tespit edilmiştir.

Tablo.8 Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Fark Analizi (Anova Testi)

		Kareler		Ortalama		
		Toplamı	df	Kare	F	Sig.
Kırık Camlar Ölçeği	Gruplar Arası	23,252	3	7,751	43,144	,000*
	Grup içi	22,995	128	,180		
	Toplam	46,247	131			
Bireysel Faktörler Boyutu	Gruplar Arası	56,225	3	18,742	78,602	,000*
	Alt Grup içi	30,520	128	,238		
	Toplam	86,745	131			
Örgütsel Faktörler Boyutu	Gruplar Arası	4,746	3	1,582	5,022	,003*
	Alt Grup içi	40,320	128	,315		
	Toplam	45,066	131			

*P<0,05

Tablo.9 Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Ortalamalar

		N	Mean	Std. Sapma	Ort Anlamı
Kırık Camlar Ölçeği	0-5	26	2,34	,52794	Katılmıyorum
	6-10	43	2,14	,44277	Katılmıyorum
	11-15	34	2,05	,41693	Katılmıyorum
	16+	29	1,18	,27101	Kesinlikle Katılmıyorum
	Total	132	1,94	,59416	Katılmıyorum
Bireysel Faktörler	0-5	26	3,16	,49549	Kararsızım
	6-10	43	2,77	,45137	Kararsızım
	11-15	34	2,64	,53832	Kararsızım
	16+	29	1,31	,47293	Kesinlikle Katılmıyorum

	Total	132	2,49	,81374	Katılmıyorum
Örgütsel Faktörler	0-5	26	1,53	,67333	Kesinlikle Katılmıyorum
	6-10	43	1,52	,66724	Kesinlikle Katılmıyorum
	11-15	34	1,46	,52873	Kesinlikle Katılmıyorum
	16+	29	1,05	,19469	Kesinlikle Katılmıyorum
	Total	132	1,40	,58653	Kesinlikle Katılmıyorum

Mesleki deneyim değişkenine göre kırık camlar algısı ve alt faktörlerde farklılık olduğu görülmektedir ($P>0,05$). Kırık camlar algısı 0-5 yıl arası mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=2,34$) “katılmıyorum”, 6-10 yıl arası mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=2,14$) “katılmıyorum”, 11-15 yıl arası mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=2,05$) “katılmıyorum”, 16 yıl ve üstü mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=1,18$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde olmuştur. Bireysel faktörler ortalamasına göre 0-5 yıl arası mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=3,16$) “kararsızım”, 6-10 yıl arası mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=2,77$) “kararsızım”, 11-15 yıl arası mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=2,64$) “kararsızım”, 16 yıl ve üstü mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=1,31$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde olmuştur. 0-5 yıl arası mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=1,53$) “kesinlikle katılmıyorum”, 6-10 yıl arası mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=1,52$) “kesinlikle katılmıyorum”, 11-15 yıl arası mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=1,46$) “kesinlikle katılmıyorum”, 16 yıl ve üstü mesleki deneyim grubunda ($\bar{X}=1,05$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde olmuştur. Katılımcıların 0-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışanlarının diğer çalışan arkadaşlarının örgüt içindeki bireysel kuraldışı davranışlarından etkilenmeye daha yatkın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo.10 Eğitime Göre Farklılık Analizi (Anova Testi)

			Kareler		Ortalama		
			Toplamı	df	Kare	F	Sig.
Kırık Camlar Ölçeği		Gruplar	16,155	3	5,385	22,905	,000*
		Arası					
		Grup içi	30,092	128	,235		
		Toplam	46,247	131			
Bireysel Faktörler Alt Boyutu		Gruplar	37,811	3	12,604	32,969	,000*
		Arası					
		Grup içi	48,934	128	,382		
		Toplam	86,745	131			

Örgütsel Faktörler Boyutu	Alt Gruplar Arası	Gruplar	3,608	3	1,203	3,713	,013*
		Grup içi	41,458	128	,324		
		Toplam	45,066	131			

*P<0,05

Tablo.11 Eğitim Değişkenine Göre Ortalamalar

		N	Ort	Std. Sapma	Ort Anlamı
Kırık Camlar Ölçeği	Lise ve öncesi	46	2,23	,40189	Katılmıyorum
	Ön lisans	42	2,08	,52171	Katılmıyorum
	Lisans	31	1,70	,61155	Kesinlikle katılmıyorum
	Lisansüstü	13	1,08	,19245	Kesinlikle katılmıyorum
	Total	132	1,94	,59416	Katılmıyorum
Bireysel Faktörler	Lise ve öncesi	46	2,91	,48655	Kararsızım
	Ön lisans	42	2,72	,57930	Kararsızım
	Lisans	31	2,11	,87070	Katılmıyorum
	Lisansüstü	13	1,16	,38490	Kesinlikle katılmıyorum
	Total	132	2,49	,81374	Katılmıyorum
Örgütsel Faktörler	Lise ve öncesi	46	1,55	,53177	Kesinlikle katılmıyorum
	Ön lisans	42	1,44	,69696	Kesinlikle katılmıyorum
	Lisans	31	1,29	,54213	Kesinlikle katılmıyorum
	Lisansüstü	13	1,00	,00000	Kesinlikle katılmıyorum
	Total	132	1,40	,58653	Kesinlikle katılmıyorum

Eğitim değişkenine göre kırık camlar algısı ve alt faktörlerde farklılık olduğu görülmektedir ($P>0,05$). Kırık camlar algısı lise ve öncesi eğitim grubunda ($\bar{X}=2,23$) “katılmıyorum”, ön lisans eğitim grubunda ($\bar{X}=2,08$) “katılmıyorum”, lisans eğitim grubunda ($\bar{X}=1,70$) “kesinlikle katılmıyorum”, lisansüstü eğitim grubunda ($\bar{X}=1,08$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Bireysel faktörler ortalamasına göre lise ve öncesi eğitim grubunda ($\bar{X}=2,91$) “kararsızım”, ön lisans eğitim grubunda ($\bar{X}=2,72$) “kararsızım”, lisans eğitim grubunda ($\bar{X}=2,11$) “katılmıyorum”, lisansüstü eğitim grubunda ($\bar{X}=1,16$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Örgütsel faktörler ortalamasına göre lise ve öncesi eğitim grubunda ($\bar{X}=1,55$) “kesinlikle katılmıyorum”, ön lisans eğitim grubunda ($\bar{X}=1,44$)

“kesinlikle katılmıyorum”, lisans eğitim grubunda ($\bar{X}=1,29$) “kesinlikle katılmıyorum”, lisansüstü eğitim grubunda ($\bar{X}=1,00$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan lise ve öncesi eğitim düzeyi ön lisans eğitim düzeyinde olanların diğer çalışan arkadaşlarının örgüt içindeki bireysel kuraldışı davranışlarından etkilenmeye daha yatkın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo.12 Gelire Göre Fark Analizi (Anova Testi)

		Kareler		Ortalama		
		Toplamı	df	Kare	F	Sig.
Kırık Camlar Ölçeği	Gruplar	21,568	4	5,392	27,748	,000*
	Grup içi	24,679	127	,194		
	Toplam	46,247	131			
Bireysel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar	53,597	4	13,399	51,336	,000*
	Grup içi	33,148	127	,261		
	Toplam	86,745	131			
Örgütsel Faktörler Alt Boyutu	Gruplar	4,538	4	1,135	3,555	,009*
	Grup içi	40,528	127	,319		
	Toplam	45,066	131			

*P<0,05

Tablo.13 Gelir Değişkenine Göre Ortalamalar

		N	Mean	Std. Sapma	Ort Anlamı
Kırık Camlar Ölçeği	0-25000 TL	20	2,3000	,37012	Katılmıyorum
	25001-30000 TL	50	2,1350	,49024	Katılmıyorum
	30001-35000 TL	30	2,1472	,50367	Katılmıyorum
	35001-40000 TL	12	1,4583	,39006	Kesinlikle katılmıyorum

	40001 TL +	20	1,1333	,25848	Kesinlikle katılmıyorum
	Total	132	1,9495	,59416	Katılmıyorum
Bireysel Faktörler	0-25000 TL	20	3,1250	,38569	Kararsızım
	25001-30000 TL	50	2,8000	,51177	Kararsızım
	30001-35000 TL	30	2,7056	,57848	Kararsızım
	35001-40000 TL	12	1,8056	,67358	Kesinlikle katılmıyorum
	40001 TL +	20	1,1917	,38341	Kesinlikle katılmıyorum
	Total	132	2,4937	,81374	Katılmıyorum
Örgütsel Faktörler	0-25000 TL	20	1,4750	,52503	Kesinlikle katılmıyorum
	25001-30000 TL	50	1,4700	,60953	Kesinlikle katılmıyorum
	30001-35000 TL	30	1,5889	,70539	Kesinlikle katılmıyorum
	35001-40000 TL	12	1,1111	,38490	Kesinlikle katılmıyorum
	40001 TL +	20	1,0750	,23242	Kesinlikle katılmıyorum
	Total	132	1,4053	,58653	Kesinlikle katılmıyorum

Gelir değişkenine göre kırık camlar algısı ve alt faktörlerde farklılık olduğu görülmektedir ($P>0,05$). Kırık camlar algısı 0-25000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=2,30$) “katılmıyorum”, 25001-30000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=2,13$) “katılmıyorum”, 30001-35000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=2,14$) “katılmıyorum”, 35001-40000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=1,45$) “kesinlikle katılmıyorum”, 40001 TL ve üstü gelir grubunda ($\bar{X}=1,13$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Bireysel faktörler ortalamasına göre 0-25000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=3,12$) “kararsızım”, 25001-30000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=2,80$) “kararsızım”, 30001-35000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=2,70$) “kararsızım”, 35001-40000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=1,80$) “kesinlikle katılmıyorum”,

40001 TL ve üstü gelir grubunda ($\bar{X}=1,19$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Örgütsel faktörler ortalamasına göre 0-25000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=1,47$) “kesinlikle katılmıyorum”, 25001-30000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=1,47$) “kesinlikle katılmıyorum”, 30001-35000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=1,58$) “kesinlikle katılmıyorum”, 35001-40000 TL gelir grubunda ($\bar{X}=1,11$) “kesinlikle katılmıyorum”, 40001 TL ve üstü gelir grubunda ($\bar{X}=1,07$) “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan gelir düzeyi 0-25000 TL arası olanlar, 25001-30000 TL arası olanlar ve 30001-35000 TL arasında olanların diğer çalışan arkadaşlarının örgüt içindeki bireysel kuraldışı davranışlarından etkilenmeye daha yatkın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo.14 Demografik Değişkenlere Göre İlişki Analizi (Korelasyon)

		Kırık Camlar	Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
Yaş	Pearson Correlation	-,638**	-,723**	-,290**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001
	N	132	132	132
Mesleki Deneyim	Pearson Correlation	-,632**	-,727**	-,273**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002
	N	132	132	132
Eğitim Düzeyi	Pearson Correlation	-,562**	-,624**	-,274**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001
	N	132	132	132
Gelir	Pearson Correlation	-,626**	-,746**	-,233**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007
	N	132	132	132

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Tablo 14’e göre;

Yaş değişkeni ile kırık camlar algısı arasında ($r=-,638$) orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların yaşı arttıkça kırık camlar algısı azalmaktadır. Mesleki deneyim değişkeni ile kırık camlar algısı arasında ($r=-,723$) yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların mesleki deneyimleri arttıkça kırık camlar algısı azalmaktadır. Eğitim düzeyi değişkeni ile kırık camlar algısı arasında ($r=-,562$) orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça kırık camlar algısı azalmaktadır. Gelir düzeyi

değişkeni ile kırık camlar algısı arasında ($r=-,626$) orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların gelir düzeyleri arttıkça kırık camlar algısı azalmaktadır.

Yaş değişkeni ile bireysel faktörler alt boyutu arasında ($r=-,723$) yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Mesleki deneyim ile bireysel faktörler alt boyutu arasında ($r=-,727$) yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi ile bireysel faktörler alt boyutu arasında ($r=-,624$) orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi ile bireysel faktörler alt boyutu arasında ($r=-,746$) yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yaş değişkeni ile örgütsel faktörler alt boyutu arasında ($r=-,290$) zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Mesleki deneyim ile örgütsel faktörler alt boyutu arasında ($r=-,273$) zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi ile örgütsel faktörler alt boyutu arasında ($r=-,274$) zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi ile örgütsel faktörler alt boyutu arasında ($r=-,233$) çok zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Kırık camlar teorisi esas olarak kriminoloji alanının konusu olmasına karşın; örgütlerde ortaya çıkabilecek olumsuz davranışların sonuçlarının açıklanmasında da kullanılabilir önemli bir teoridir. Yapılmış olan bu çalışmada yapılmış olan araştırmaya katılan banka çalışanlarının kırık camlar ölçeğinin alt boyutları düzeylerine bakıldığında;

- 18-25 yaş grubu ve 26-33 yaş grubunda olan katılımcıların bireysel kural ihlalleri konusunda diğer katılımcılara göre kararsız oldukları, yani; diğer örgüt çalışanları arkadaşlarının kurlsız davranışlarından etkilenme konusunda daha yatkın oldukları,
- Kadın çalışanların diğer çalışanların örgüt içindeki olumsuz davranışlarından etkilenme konusunda kararsız oldukları tespit edilmiştir. Yani; kadın çalışanların örgüt içindeki diğer çalışanların kurlsız davranışlarından etkilenmeye daha yatkın olduğu söylenebilir.
- Katılımcıların medeni durumlarına göre yaptıkları işlerinde örgüt içinde bireysel kural ihlallerinden ve örgüt yönetiminin yönetsel uygulamalardaki eksikliklerinden olumsuz etkilenmedikleri,
- Katılımcıların 0-5 yıl ve 6-10 yıl arasında katılımcıların diğer çalışan arkadaşlarının örgüt içindeki bireysel kuraldışı davranışlarından etkilenmeye daha yatkın olduğu,
- Katılımcılardan lise ve öncesi eğitim düzeyi ön lisans eğitim düzeyinde olanlarının diğer çalışan arkadaşlarının örgüt içindeki bireysel kuraldışı davranışlarından etkilenmeye daha yatkın olduğu,

- Katılımcılardan gelir düzeyi 0-25000 TL arası olanlar, 25001-30000 TL arası olanlar ve 30001-35000 TL arasında olanların diğer çalışan arkadaşlarının örgüt içindeki bireysel kuraldışı davranışlarından etkilenmeye daha yatkın olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; katılımcıların yaş, eğitim ve gelir düzeyi ile kırık camlar algısı arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki deneyimleri ile kırık camlar algısı arasında yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyi, yaşları ve gelir düzeyleri arttıkça kırık camlar algısı azalmaktadır. Bu sonuca göre; katılımcıların yaşları, eğitimleri, gelirleri ve mesleki deneyimleri arttıkça örgüt içinde daha bilinçli oldukları ve örgüt kurallarına uyarak daha verimli çalıştıklarını söylemek mümkündür.

Kırık camlar ölçeğinin alt boyutlarından olan bireysel faktörler alt boyutu ile katılımcıların yaşları, mesleki deneyimleri ve gelir düzeyleri arasında yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi ile bireysel faktörler alt boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların yaşları, eğitim düzeyleri, mesleki deneyim süreleri ve gelir düzeyleri arttıkça örgüt içinde diğer çalışanların kuralsız ve iş ahlakına aykırı olan davranışlarından daha az etkilendiğini söylemek mümkündür.

Kırık camlar ölçeğinin alt boyutlarından olan örgütsel faktörler alt boyutu ile katılımcıların yaş, mesleki deneyim ve eğitim düzeyleri arasında zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların gelir düzeyleri ile örgütsel faktörler alt boyutu arasında çok zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların yaşları, eğitim düzeyleri, mesleki deneyim süreleri ve gelir düzeyleri arttıkça yönetimin örgüt içindeki eksik yönetsel uygulamalarından ve cezai yaptırımlar konusundaki eksikliklerinden daha az etkilendikleri söylenebilir.

Çalışmada kullanılmış olan anketin alt boyutlarıyla demografik değişkenler arasında negatif yönlü anlamlı ilişkilerin çıkması Çankırı'daki özel bankaların çalışanlarının kırık camlar algılarının düşük olduğunu göstermektedir. Çalışmaya dâhil olan banka çalışanı katılımcıların çalışma ortamında diğer örgüt çalışanı arkadaşlarının işlerini yaparken gösterdikleri kuralsız tavır ve davranışlarından yani bireysel faktörlerden etkilenmedikleri söylenebilir. Ayrıca katılımcıların örgüt yönetiminin eksik yaptırımları ve eksik yönetsel uygulamalarını içeren yönetsel faktörlerden de etkilenmediklerini söylemek mümkündür. Bankalar ülke ekonomilerinin en önemli yapıtaşı olan finans kuruluşlarıdır. Bu kuruluşlarda uyulması gereken tüm kurallar bellidir ve çalışma şartları detaylı olarak kendi yazılı hukuki düzenlemeler ile belirtilmiştir. Bu kurallara ve çalışma şartlarına uymak çalışanlar için zorunludur. Bu nedenle banka çalışanlarının çalıştıkları kurumun tüm kurallarına ve şartlarına uyması zorunludur. Ancak yine de önemli finans kuruluşları olan bankalarda da kural ihlalleri, ihmalkârlık ve kaytarmacılık olabilmektedir. Böyle bir durumda çalışanlara uygulanacak yaptırımların artırılması ve çalışanlar yaptıkları işlerin

muntazam şekilde yapılması konusunda gerekli eğitimlerin verilerek bilgilendirmelerin yapılması ve kurallar konusunda asla taviz verilmemesi gerekli olacaktır.

Bu çalışma ile finans sektörünün temel yapıtaşları olan bankalarda kırık camlar algısı düzeyinin tespit edilmesi açısından literatüre önemli bir katkı yapıldığı düşünülmektedir. Çalışmanın evreni Çankırı ilidir. Çalışma farklı illerde farklı sektörlerde yapılacak olan çalışmalar için örnek niteliğindedir. Başka sektörlerle ve farklı illerde bu çalışmanın gerçekleştirilmesi kırık camlar teorisinin örgütlerdeki olumsuz sonuçlarının ortaya konması açısından gereklilik arz etmektedir.

EXAMINATION OF THE BROKEN GLASS THEORY IN THE BANKING SECTOR: THE CASE OF ÇANKIRI PROVINCE

1. INTRODUCTION

The theory of broken windows is mainly the subject of criminology. According to the theory; when minor and seemingly insignificant offences are not prevented in environments where people live together, these offences will cause more serious consequences. Negligence and irregularities in a physical environment are factors that encourage crime in that environment. The fact that there is disorder in a place actually shows the lack of control and neglect in that place. In societies, the irregularities and negative behaviours of people should be taken under control in time and the necessary sanctions should be applied quickly. In the broken glass theory, irregularities and criminal behaviours are described as broken glass and it is thought that if the broken glass is not repaired, other intact glass will also turn into broken glass. When measures are not taken against the negative behaviours and irregularities of individuals or when the necessary sanctions are not applied on time, those criminal behaviours will be reflected on other people and will continue to increase. In this case, it will be more difficult to cope with the bigger problems that will arise. At this point, the criminal element and other people will also be involved in unethical criminal behaviour.

2. RESULTS

As a result of the correlation analysis conducted in the study, it was determined that there is a significant negative relationship between the education, income and age levels of the participants and their perception of broken windows. There is a highly significant negative relationship between the participants' professional experience, i.e. working hours, and their perception of broken windows. Accordingly, as the income levels and ages of the participants increase, the perception of broken windows decreases. This result can be said that as the participants' education levels, working hours, i.e. professional experience, income and age increase, they become more conscious and the perception of broken glass decreases. In other words, these people will act more consciously and comply with the rules in the organization they work in more and will be less affected by the rule violations of other employees. As

a result of the analyses conducted in this study; it is possible to say that the participants, who are private bank employees in Çankırı, are not affected by the unlawful behaviors of their colleagues in their work environment, they ignore all kinds of rule violations and try to do their jobs in the best way by following the rules.

3. METHODS

In the research, the survey method, which consists of a written questioning technique, was used among quantitative research methods. In order to reach more participants in a shorter time, the questionnaire was prepared in a virtual environment and the participants were tried to be reached via the internet. Simple random method was applied in data collection. The basic assumptions of the research are that there is a significant difference and a significant relationship between the demographic characteristics of the participants and their perceptions of broken windows. In the study, mean and standard deviation values for dependent (broken windows) and independent (demographic characteristics) variables and frequency distributions for demographic variables are presented. Whether the answers given to the dependent variables differ according to the demographic characteristics of the employees was analyzed with one-way analysis of variance (Anova Test) and Independent Samples (t-test). Correlation analysis was applied to determine the relationship between the demographic characteristics of the participants and their perceptions of broken glass. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) package program was used for data analysis. Analyses were performed at 95% confidence interval.

4. DISCUSSION

Looking at the reflection of the theory of broken windows, which is essentially the subject of criminology, on organisational management, it can be said that it is applicable in the field of organisational behaviour. The elements that are indicative of the negative broken windows that may occur if the unethical irregular behaviours in organisations are neglected by the organisational management and the necessary sanctions are not applied on time can be listed as the behaviours of the employees of the organisation against the working rules, the deficiencies in the practices within the organisation, the gaps within the hierarchy of the organisation. Neglected irregularities in organisations will cause more violations and problems. Irregular and unethical behaviours that are ignored and neglected will cause great problems in organisations and thus the efficiency of organisations in their activities will be negatively affected. In this research, a survey was conducted on bankers in Çankırı province and the results of the survey were presented and evaluations were made. The assumption of the research is that there are significant differences between the demographic characteristics of bank employees and the perception of broken windows. This assumption was confirmed according to the results of the survey. A significant negative relationship was found between the demographic variables of the participants and their perception of broken windows. Accordingly, it is possible

to say that the participants' perception of broken windows is low and they are not affected by irregular and irregular behaviours in the organisation they work in.

CONCLUSION

Although the broken windows theory is mainly the subject of criminology, it is an important theory that can be used to explain the consequences of negative behaviors that may occur in organizations. In this study, it was aimed to measure the perception of broken windows of bank employees participating in the research. In the study, employees of private banks operating in Çankırı were surveyed and the survey results were analyzed and evaluated. The basic assumptions of the survey study are that there is a significant difference and a significant relationship between the demographic characteristics of the participants and their perceptions of broken windows. As a result, these assumptions were confirmed. In the broken windows theory, the behaviors of the employees in the organizational structure against the order and rules have negative consequences such as negligence and shirking in their work. However, as a result of this study, it was determined that the participants working in private banks operating in Çankırı had a low level of broken windows perception and did not exhibit any distressing behavior in their work by being affected by the negative behaviors of other employees.

KAYNAKÇA

- Altıntaş, M. (2023). Kırık Camlar Teorisinin Erdemli Raporlama (Whistleblowing) Davranışına Etkisi: Yükseköğretim Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, s.240-257.
- Bektaş, M., Erkal, P., Çetin, D. T. (2019). Kırık Camlar Teorisinin İşletmelere Uyarlanması: Ölçek Geliştirme Çalışması, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 21, Sayı 3, s.596-617.
- Ece, S. (2023). Örgütlerde Kırık Camlar, *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, Cilt 7, Sayı 13, s.11-23.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Güven, M., Akmeşe, A. (2021). *Kırık Camlar Teorisi Bağlamında Yönetim Tarzlarının Değerlendirilmesi: Bir Alan Araştırması*, İşletmelerde Güncel Sorunlar ve Çözüm Önerileri (s.75-86), İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Kayral, İ. H. (2019). Kırık Pencereler Teorisi, Şehir Hastaneleri Yönetim Modelinde Hasta Güvenliği İçin Kullanılabilir Mi?, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 22, Sayı 3, s.677-694.

- Özdoğru, M., Aydın, B. (2016). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Karara Katılma Durumları Ve İstekleri İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, s.357-367.
- Şenol, L. (2022). Örgütsel Kırık Camların Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *International Social Sciences Studies Journal*, Cilt 8, Sayı 97, s.1518-1526.
- Temir, E. (2020). Kırık Camlar Teorisinin Kurum Kültürüne Uyarlanabilirliği. *Kastamonu İletişim Araştırmaları Dergisi*, Sayı 4, s.133-144.
- Üzüm, B., Özkan, O. S., Çakan, S. (2022). Moral Disengagement, Organizational Broken Window, Personorganization Fit As An Antecedent: Machiavellian Leadership. *Journal Of Organizational Behavior Research*, Cilt 7, Sayı 1, s.29- 41.
- Williams, M. (2019). Broken Windows Theory in Workplace Management & Business Strategy, <https://www.rancord.org/broken-windows-theory-businessmanagement-strategy>, Erişim Tarihi: 28.03.2024.
- Wilson, J. R. (2017). When Evil Deeds Have Their Permissive Pass: Broken Windows İn William Shakespeare's Measure For Measure. *Law And Humanities*, 11(2), s.160-183, DOI: 10.1080/17521483.2017.1371953.
- Wilson, J.Q. ve Kelling, G. L. (1982). *Broken windows*. Atlantic Monthly, Cilt 249, Sayı 3, s.29-38.
- Yazıcı, N. (2018). Hile Üçgeni: Fırsatların Önlenmesinde Kırık Camlar Teorisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, Cilt 53, Sayı 3, s.843-851.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004.
- Zimbardo, P. G. (1969). The Human Choice: Individuation, Reason, And Order Versus Deindividuation, İmpulse, And Chaos. Nebraska Symposium On Motivation (S. 237-307). Nebraska: University Of Nebraska Press.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Gönül GÜL
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Gönül GÜL
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Gönül GÜL
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Gönül GÜL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Gönül GÜL