

Kamu Çalışanlarınca Algılanan Örgütsel Etik İklimin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Selen DOĞAN
Niğde Üniversitesi

Selçuk KILIÇ
Aksaray Üniversitesi

Öz

Bu çalışmayla, kamu çalışanlarınca algılanan örgütsel etik iklimin demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, değişkenler arasındaki söz konusu ilişkiler, Türkiye'deki büyük bir kamu kurumunun ülke genelindeki 659 çalışanından elde edilen verilere uygulanan çok değişkenli varyans analizi ile incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular; algılanma düzeyine göre sırasıyla, profesyonellik, önemseme, sosyal sorumluluk, örgütsel çıkar, bireysel çıkar ve bağımsızlık olmak üzere, altı örgütsel etik iklim tipinin varlığını ortaya koymuştur. Etik iklim tiplerinin, yaş, hiyerarşik konum, sendikal konum ve görev yapılan bölgeler açısından farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, özellikle araştırmanın yürütüldüğü kurumdaki yöneticilere, çalışanların algıladıkları örgütsel etik iklim düzeyi ve tiplerinin belirlenmesi açısından önemli ipuçları sağlayabilecektir. Araştırmada, alanyazına kavramsal olarak katkı sağlayabileceği düşünülen sonuçlar da elde edilmiştir. Bu bağlamda, bulgulara dayalı olarak çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Etik; Örgütsel Etik; Etik İklim; Algılanan Örgütsel Etik İklim

JEL Sınıflandırma Kodları

M10; M14; L32

Abstract

Examining the Organizational Ethical Climate Perceived by Public Employees in terms of Demographics Variables

The aim of this study is to examine the organizational ethical climate perceived by public employees in terms of demographics variables. In this study, relational research method was used and the data were collected from 659 employees in a big public institution in Turkey. The relations among the variables were analyzed through multivariate analysis of variance. It has been found that, according to perception level, there are six organizational ethical climate types, which are professionalism, caring, social responsibility, organizational profit, self-interest and independence respectively. The findings also show that ethical climate types differ according to age, hierarchical level, union membership and regional units of the organization. The findings of the study may provide information for the managers in the organization, which the study carried out, by determining the types and the levels of perceived organization ethical climate. The findings of the study will also contribute to the literature theoretically. In this context, some suggestions were put forward upon the findings of the study.

Keywords

Ethics; Organizational Ethics; Ethical Climate; Perceived Organizational Ethical Climate

JEL Classification Codes

M10; M14; L32

Etik kavramı, her geçen gün önemi artmakta olan bir konudur. Diğer tüm toplumlarda yaşanana benzer ahlaki bozulmanın hissedilmeye başlandığı Türkiye’de (Akgeçici ve Özgener, 2002; Özdemir, 2009; TBMM, 2007), örgütlerde etik sorunları algılayabilmek ve çalışanların etik duyarlılıklarını artırabilmek amacıyla yapılacak birçok araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapılan araştırmalarda, çalışanların etik davranışlar açısından desteklediği bir örgüt ortamında, etik dışı davranışların azaldığı gözlemlenmiştir. Bireysel çıkar etik iklimi tipi ile etik dışı davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu; önemseme ikliminin baskın olduğu örgütlerde ise etik dışı davranışların azaldığı tespit edilmiştir (Trevino vd., 1998).

Benzer şekilde, etik kodların bulunduğu örgütlerde, algılanan örgütsel etik iklim düzeyinin, daha yüksek olduğu ve etik olmayan davranışlarla daha az karşılaştığını tespit edilmiştir (Peterson, 2002). Aynı zamanda, bireysel çıkar etik iklimi tipindeki bütün etik iklim tiplerinde, üst yönetimin desteği ve etik kodların, çalışanların etik uygulamalarını ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediği ifade edilmektedir (Ki vd., 2012).

Kamu sektörü, özel sektöre devredilemez nitelikte hayati öneme sahip bazı hizmetlerin sunulmasında tekel konumunda bulunmakta ya da bazı iş kollarında güçlü rakiplerle yarışmamaktadır. Özel sektör işletmelerinde var olan rekabet ortamının kamu sektöründe bulunmaması, vatandaşın tercih olanağını ortadan kaldırmaktadır. Etik anlayış ve davranış konusunda güçlü rakiplere sahip olmayan ülkemiz kamu sektöründe doğal olarak etik konusu merak uyandırmaktadır.

Etik iklim, çalışanların örgütlerinde var olduğunu düşündükleri, etik prosedürler ve politikalar ile ilgili, kalıcı ve psikolojik olarak anlamlı algılamaları ifade etmektedir. Çalışanlar tarafından paylaşılan bu algılar, duygulara ya da tutumlara değil, doğrudan gözleme dayanmaktadır. Söz konusu gözlem, çalışanın örgütün ya da parçası olduğu grubun herhangi bir etik ikileme

karşılaştığında bunu nasıl algıladığını ve nasıl çözümlendiğini ifade etmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994: 638).

Etik iklim ve etik davranış birbirlerinden farklı kavramlardır. Ancak, bir örgütün etik iklimi, çalışanların davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden birisini teşkil etmektedir (Deshpande, 1996b: 655). Bir örgütün etik iklimi, nelerin etik olarak doğru davranışlar olduğuna ve etik sorunların nasıl ele alınacağına ilişkin paylaşılan algılardır. Örgütün etik iklimi üzerinde bireylerin rolü daha baskın olduğu için dinamik bir algı söz konusudur. Örgütsel etik iklim, genel örgüt ikliminin bir yansımasıdır ve önemli bir yönünü oluşturmaktadır (Wyld ve Jones, 1997: 466).

Victor ve Cullen (1987, 1988) örgütleri sahip oldukları etik iklim tipi açısından, Kohlberg (1976)’in ahlaki gelişim modeline benzer şekilde (başkalarının iyiliğini isteme, kanunlar ve kodlar, kurallar, araççılık, bağımsızlık) kategorilere ayırmaktadırlar. Victor ve Cullen, yaptıkları araştırmalar sonucunda, bireylerin örgütün etik iklimi sayesinde, kendilerinden beklenen davranışları öğrendiklerini ve bu şekilde davranarak, çevrelerine uyum sağladıklarını ortaya çıkarmışlardır. Aynı zamanda, örgütlerin farklı etik iklim tiplerine sahip olduğu, bu iklim tiplerinin onların yönetim şekli, etik çatışmaları ne şekilde ele alacaklarını ve hangi yöntemlerle çözüme kavuşturacaklarını etkilediği sonucuna varmışlardır (Forte, 2004: 169).

Victor ve Cullen, örgütlerde etik davranışı açıklamak ve öngörmek için iki teorik boyuta ayrılan bir etik iklim modeli geliştirmişlerdir (Suar ve Khuntia, 2004: 12; Victor ve Cullen, 1987: 57; 1988: 104). Birinci boyut, örgütsel karar verme için kullanılan etik ölçütleri temsil etmektedir. İkinci boyut ise etik kararlar için bir referans olarak kullanılan analiz odaklarına işaret etmektedir (Arnaud, 2010: 346; Schminke vd., 2005: 137; Wyld ve Jones, 1997: 467). Bu iki boyutun birleştirilmesi sonucu, Şekil 1’de görüleceği üzere dokuz teorik etik iklim tipi ortaya çıkmaktadır.

Şekil 1.
Etik İklim Tipleri

ETİK ÖLÇÜTLER	ANALİZ ODAKLARI		
	BİREYSEL	ÖRGÜTSEL	EVRENSEL
EGOİZM	BİREYSEL ÇIKAR <i>Araççılık</i>	ÖRGÜTSEL ÇIKAR <i>Araççılık</i>	VERİMLİLİK <i>Önemseme</i>
YARDIMSEVERLİK	ARKADAŞLIK <i>Önemseme</i>	TAKIM ÇIKARI <i>Önemseme</i>	SOSYAL SORUMLULUK <i>Önemseme</i>
İLKELİLİK	BİREYSEL AHLAK <i>Bağımsızlık</i>	ÖRGÜTSEL KURALLAR VE SÜREÇLER <i>Kurallar</i>	KANUNLAR VE MESLEKİ KODLAR <i>Kanunlar-Kodlar</i>

Büyük harflerle yazılmış alanlar kavramsal boyutları, italik harflerle yazılmış alanlar ise deneysel boyutları göstermektedir.
Kaynak: Agarwal ve Malloy, 1999: 4; Barnett ve Vaicys, 2000: 353; Elçi ve Alpkın, 2009: 299; Malloy ve Agarwal, 2001: 41; Victor ve Cullen, 1987: 56; 1988: 104.

Etik ölçüt boyutu; detaylarda karmaşık ve çapraşık olmakla birlikte, genellikle ahlak felsefesinin üç temel teorisi olan egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik altında ele alınmaktadır. Analiz odakları boyutu, etik ya da ahlaki sorunlar düşünüldüğünde, kimin dikkate alınacağını ya da ahlaki yargılara varılırken hangi sınırların göz önünde bulundurulacağını belirtmektedir (Shafer, 2009: 1091). Örgüt içindeki grupları üstlendikleri roller açısından ayıran bu boyut, bireysel, örgütsel ve evrensel olmak üzere üç analiz odağı içerisinde incelemektedir (Ambrose vd., 2008: 325; Rasmussen vd., 2003: 86; Weber ve Seger, 2002: 72).

Bireysel etik muhakeme konusunda çalışan Kohlberg, Gillian, Haan, Aerts ve Cooper gibi araştırmacılar, etik muhakeme türlerinin birbirlerinden oldukça farklı olduğunu iddia etmektedirler. Yardımsever bireyler, kanunlardan ve kurallardan daha az haberdar olmaya, örgütsel kurallara ve ilkelere daha az bağlı kalmaya eğilimlidirler. Tersine, ilkeli bireyler başkalarını ilgilendiren sorunlar konusunda daha az duyarlılık gösterme eğilimindedirler. Durum böyle olunca, örgütlerde birbirinden oldukça farklı etik iklim tipleri olabileceği de muhtemeldir. Örgütler ya da örgüt içi alt gruplar yardımsever, ilkeli ya da egoist olabilmektedirler. Victor ve Cullen (1987), bir örgüt ya da grupta daha çok baskın bir iklim tipi olduğunu bulmuş olsa da örgütler tek etik iklim tipine sahip değildirler (Victor ve Cullen, 1988: 105). Etik ölçüt açısından örgütler egoist, yardımsever ve ilkeli etik iklimlere sahip olabilmektedir.

Bu çalışmada kamu çalışanlarınca algılanan örgütsel etik iklimin demografik değişkenler açısından

incelenebilmesi amacıyla “Algılanan örgütsel etik iklim ve alt boyutları (etik iklim tipleri) demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, görev süresi, hiyerarşik konum, görev yapılan bölge ve sendika üyeliği) göre farklılık göstermekte midir?” araştırma sorusuna yanıt aranacaktır.

Yöntem

Çalışmada, daha önce belirtilen amaçlara ulaşabilmek için nicel araştırma yöntemi esas alınarak, alanyazındaki geçerlik ve güvenilirlikleri sınanmış bir ölçekten yararlanarak oluşturulan bir anket yoluyla veri toplanmıştır. Bu anlamda, alan araştırması esas alınarak tasarlanan bu uygulamalı araştırmanın türü ilişkisel araştırma olarak ifade edilebilecektir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin 81 ilinde ve bağlı birçok ilçesinde birimi bulunan, büyük bir kamu kurumu oluşturmaktadır. Bu kurumun, evren olarak seçilmesinin temel amaçları arasında; tüm ülkeye ulaşabilme olanağı, araştırmanın sistematik bir şekilde yürütülebileceği düşüncesi, araştırma için izin alabilme olanakları, ekonomiklik, zaman tasarrufu, erişilebilirlik vb. diğer etkenler sayılabilecektir.

Araştırmanın örneklem çerçevesi, Türkiye İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (Türkiye İBBS) kullanılarak oluşturulmuştur. Türkiye İBBS, Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin kullandığı istatistik bölge sınıflandırması içinde, Türkiye için kullanılan sınıflandırmadır (Vikipedi, 2011b).

Araştırmaya 365 kişi araştırma portalı üzerinden, 556 kişi ise matbu anket formu doldurarak katılmıştır. Araştırma portalı üzerinden doldurulan anketlerden 116'sı ve matbu anket formlarından 77'si, eksik veri girişi nedeniyle değerlendirme dışında tutulmuştur. Bunun yanı sıra, verilerin analiz için hazırlanması sürecinde, kayıp veri analizi ve uç değerlerin tespit edilmesi aşamasında 69 adet veri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak, toplam 659 anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

Örnekleme için gerekli katılımcı sayısının belirlenebilmesi için örneklem büyüklüğü hesaplaması (CRS, 2011) yapılmıştır. Örneklem seçimi sırasında kurumda görev yapan personel sayısı, yetkililerden

alınan bilgilere göre toplam 24.114'tür. 24.114 potansiyel katılımcının bulunduğu evren için %5 hata düzeyinde gerekli olan örnek büyüklüğünün 378 olduğu tespit edilmiştir. Bu sayı dikkate alındığında, araştırmada 659 katılımcıdan toplanan verinin, araştırmanın amaçlarını karşılayacağı söylenebilecektir.

Katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, kamudaki görev süresi, kurumdaki görev süresi, hiyerarşik konum, görev yapılan bölge ve sendika üyeliği gibi demografik bilgileri, Tablo 1'de cinsiyet değişkeni bağlamında sıralanarak açıklanmaktadır.

Tablo 1.
Cinsiyete Göre Demografik Değişkenlerin Dağılımı

Demografik Değişkenler		Kadın (K)	%	Erkek (E)	%	Toplam K+E	Değişken Açısından %
Cinsiyet		258	39,2	401	60,8	659	100,0
Eğitim Düzeyi	Lise ve öncesi	52	34,0	101	66,0	153	23,2
	Önlisans	38	46,9	43	53,1	81	12,3
	Lisans	152	39,8	230	60,2	382	58,0
	Lisansüstü	16	37,2	27	62,8	43	6,5
Yaş	30'dan az	59	46,5	68	53,5	127	19,3
	30-39	75	35,9	134	64,1	209	31,7
	40-49	107	42,6	144	57,4	251	38,1
	50 ve üzeri	17	23,6	55	76,4	72	11
Medeni Durum	Evli	171	35,8	307	64,2	478	72,5
	Bekâr	87	48,1	94	51,9	181	27,5
Görev Süresi	5 yıl ve altı	76	46,6	87	53,4	163	24,7
	6-10 yıl	30	30,3	69	69,7	99	15,0
	11-15 yıl	29	21,6	105	78,4	134	20,3
	16-20 yıl	48	49,0	50	51,0	98	14,9
	21-25 yıl	55	49,1	57	50,9	112	17,0
	25 yıldan fazla	20	37,7	33	62,3	53	8,0
Hiyerarşik Konum	Üst Düzey	5	20,8	19	79,2	24	3,6
	Orta Düzey	39	45,3	47	54,7	86	13,1
	Alt Düzey	188	40,1	281	59,9	469	71,2
	Destek Birimleri	26	32,5-	54	67,5	80	12,2
Görev Yapılan Bölge	İstanbul	142	43,6	184	56,4	326	49,5
	Batı Anadolu	47	38,5	75	61,5	122	18,5
	Marmara	8	40,0	12	60,0	20	3,0
	Ege	19	40,4	28	59,6	47	7,1
	Akdeniz	26	38,8	41	61,2	67	10,2
	Karadeniz	6	20,0	24	80,0	30	4,6
	Orta Anadolu	1	6,7	14	93,3	15	2,3
	Güneydoğu Anadolu	5	31,3	11	68,8	16	2,4
	Doğu Anadolu	4	25,0	12	75,0	16	2,4
Sendika Üyeliği	Yok	130	50,4	133	49,6	262	39,9
	Var	128	32,3	268	67,7	396	60,1

Tablo 1'de görüleceği üzere, katılımcıların yaklaşık %39'u kadınlardan, %61'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde; yaklaşık %77'sinin önlisans, lisans ve

lisansüstü eğitim almış, %23'ünün ise ilköğretim ve lise eğitimi almış çalışanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %70'inin 30-50 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. 40 ve daha

aşağı yaşlardaki çalışanlar, gençler grubu olarak kabul edildiğinde, araştırmaya katılanların yarısının gençlerden, diğer yarısının ise orta yaş grubundan olduğu söylenebilecektir. Katılımcıların yaklaşık %72'sinin evli, %28'inin bekâr çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık %60'ının 15 yıl ve altı, %40'ının ise 16 yıl ve üstü süre boyunca, mevcut kurumda görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca, 40 yıldan fazla görev yapan çalışana rastlanamamıştır.

Katılımcıların kurumdaki hiyerarşik konumlarına göre dağılımlarına bakıldığında; %3,6'sının üst düzey, %13,1'inin orta düzey ve %71,2'sinin ise alt düzey konumlardaki çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Yaklaşık %11'lik dilimi oluşturan diğer çalışanlar ise denetim, danışma ve iç kontrol gibi destek birimlerinde görev yapmaktadırlar. Araştırmaya katılanların %49,5'i İstanbul Bölgesi'ndeki katılımcılardan, %51,5'i ise diğer bölgelerdeki katılımcılardan oluşmaktadır. İstanbul Bölgesi'ndeki katılımcıların, araştırmaya daha fazla ilgi gösterdikleri görülmektedir. Katılımcıların herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları incelendiğinde, çalışanların yaklaşık %40'ının sendikalara üyeliklerinin bulunmadığı görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Etik iklim ölçeği ilk olarak Victor ve Cullen (1987, 1988) tarafından geliştirilmiştir. Teorik olarak dokuz

boyuttan oluşan ölçek, 1987 yılındaki çalışmada beş, 1988 yılındaki çalışmada ise altı deneysel boyutta incelenmiştir. 1987 yılındaki çalışma 25 ifadeden, 1988 yılındaki çalışma ise 26 ifadeden oluşmaktadır. Benzer şekilde Cullen vd. (2003) tarafından, 36 ifadeden oluşan ölçek kullanılarak yapılan iki aşamalı bir araştırmada, ilk aşamada beş boyut, ikinci aşamada ise sekiz boyut bulunmuştur. Bu araştırmada kullanılan algılanan örgütsel etik iklim ölçeği için, Victor ve Cullen (1987, 1988)'in ölçeği temel alınmıştır. Elçi ve Alpkan (2009)'ın uyarlamaları da dikkate alınarak, ölçekte yer alan ifadeler yeniden düzenlenmiş ve söz konusu ölçek 38 ifadeden oluşmuştur.

Etik iklim konusunda en sık kullanılan bu ölçek, örgütlerde hem etik karar-alma çatısını hem de etik çalışma ikliminin örgütteki varlığını test etmeye yarayan, deneysel bir araç olma özelliğini taşımaktadır (Weber ve Seger, 2002).

Algılanan örgütsel etik iklim ölçeğinin cevaplandırılmasında, 5'li Likert tutum ölçeği kullanılmıştır. Etik İklm ölçeği ile ilgili ifadelerin değerlendirme seçenekleri, "1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir. Bu araştırmada, algılanan örgütsel etik iklim ölçeği, yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda altı boyutta incelenmiştir. Elde edilen faktör yükleri, Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo2.
Algılanan Örgütsel Etik İklim İlişkin Faktör Yükleri

Maddeler	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
1. Bireysel Çıkar						
Bu kurumda çalışanlar, çoğunlukla kendi çıkarlarını gözetirler						,878
Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarları için en iyi olan neyse onunla ilgilenirler						,897
Bu kurumda çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar						,887
Bu kurumda, bireysel kazanımlarını (çıkarlarını) artıran çalışanlar, diğer çalışanlarca başarılı sayılırlar						,723
2. Örgütsel Çıkar						
Bu kurumda çalışanlar, kurum çıkarlarını diğer bütün çıkarların üstünde tutarlar						,775
Bu kurumda çalışanlar, kurumun genel performansını artırmak için canla başla çalışırlar						,576
Bu kurumda, kurumun çıkarlarına zarar vermeye başlayan bir iş ya da uygulama, çalışanlar tarafından hoş karşılanmaz						,531
Kurum çalışanları arasında, kurumsal kazançların artırılması için her çalışanın hiçbir fedakârlıktan kaçmaksızın çalışması gerektiği görüşü yaygındır						,552
3. Önemseme (Arkadaşlık, Takım Çalışması, Verimlilik)						
Bu kurumda çalışanların, her şeyden önce verimli bir şekilde görev yapması beklenir						,775
Bu kurumda çalışanların kişisel verimlilik düzeyleri, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir						,712
Bu kurumda, "en doğru yol, en verimli yoldur" görüşü hâkimdir						,539
Bu kurumda, çalışanların temel sorumluluklarından biri verimliliği artırmaya çalışmaktır						,673

Tablo2.*Algılanan Örgütsel Etik İklim İlişkin Faktör Yükleri*

Maddeler	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
Bu kurumda, bir çalışanın kendisiyle aynı birimdeki iş arkadaşlarına fayda sağlayacak yardımsever davranışlar sergilemesi, çalışanlarca en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir			,683			
Bu kurumda çalışanlar, birbirlerinin yararını gözetirler			,679			
Bu kurumda çalışanların iyiliksever ve yardımsever olması beklenir			,660			
Bu kurumda, aynı birimde görev yapan çalışanlar arasındaki arkadaşlık, önemli bir ahlaki özellik olarak kabul edilir			,654			
Bu kurumda, ekip çalışmasına önem verilir			,672			
Bu kurumda, çalışanlar arasındaki sevgiye ve yardımseverliğe önem verilir			,740			
Bu kurumda çalışanlar, kurum paydaşlarının (müşteriler, çevre, vatandaş ve genel toplum) çıkarlarına saygı duyarlar			,573			
Bu kurumda, bir çalışanın kurumdaki tüm çalışanlara karşı fayda sağlayacak yardımsever davranışlar sergilemesi, çalışanlarca en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir			,743			
4. Sosyal Sorumluluk						
Kurumumuzun en önemli performans ölçütü, vatandaşlar ve toplum nazarında kurumun prestijini ve imajını geliştirmektir			,418			
Kurumumuzdan hizmet/ürün alanların mutluluğu ve iyiliği bizler için çok önemlidir			,682			
Bu kurumda çalışanların, kurum paydaşlarının (müşteriler, çevre, vatandaş ve genel toplum) iyiliği için yaptığı katkılar, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir			,544			
Bu kurumda çalışanlardan, daima vatandaşın ve toplumun lehine olacak işler yapması beklenir			,697			
5. Bağımsızlık						
Bu kurumdaki her çalışan, neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendisi karar verir			,741			
Bu kurumda çalışanlar, kendi bireysel inançlarına ve ahlaki değerlerine göre hareket ederler			,821			
Bu kurumdaki çalışanlar, örgütün etik değerleri ile değil, kendi bireysel etik değerleri ile hareket ederler			,775			
6. Profesyonellik (Kurallar, Kanunlar, Mesleki Standartlar)						
Bu kurumda, etik dışı davranışların asla hoş görülmeceği üst yönetim tarafından herkese kesin bir dille ifade edilmiştir			,644			
Kurumumuzda etik davranışlara ilişkin politikalar bulunmaktadır			,637			
Kurumumuzda, bir çalışanın kurum çıkarından çok kendi menfaatini gözeterek etik dışı bir davranışa kalkıştığı tespit edilirse, bu çalışan hemen uyarılır			,694			
Bu kurumda, herkesin kurum kurallarına ve prosedürlerine sadık kalması beklenir			,678			
Kurumumuzda, bir çalışanın kurum çıkarını gözetme amacıyla olsa bile, etik dışı bir davranışa kalkıştığı tespit edilirse, bu çalışan hemen uyarılır			,722			
Bu kurumda, her karar ve uygulama için yasal ve mesleki standartlar temel alınır			,730			
Bu kurumda, bir karar alınırken öncelikle bu kararın herhangi bir yasayı ihlal edip etmediğine bakılır			,760			
Bu kurumda çalışanların, yasal ve mesleki standartları diğer düşüncelerin üstünde tutmaları beklenir			,622			
Bu kurumda çalışanların, yasalara ya da mesleki standartlara tam anlamıyla uyması beklenir			,700			
Bu kurumda çalışanlar, genel kabul gören mesleki normlara ve ilkelere uygun hareket ederler			,623			
Bu kurumda çalışanların, yasal ve mesleki standartlara uyma düzeyleri, en önemli performans ölçütü olarak kabul edilir			,600			

KMO: 0,913

Açıklanan toplam varyans: %64,646

Rotasyon yöntemi: Varimax

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonunda 38 maddeden oluşan algılanan örgütsel etik iklim ölçeği, yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda altı faktör altında toplanmıştır. Bulunan faktörler, 1. bireysel çıkar, 2. örgütsel çıkar, 3. önemseme (arkadaşlık, takım çalışması, verimlilik), 4. sosyal sorumluluk, 5. bağımsızlık, 6. profesyonellik (kurallar, kanunlar ve mesleki standartlar) olarak isimlendirilmiştir. Elde edilen boyutlar alanyazında farklı araştırmacılar

tarafından bulunan etik iklim tipleri ile paralellik göstermektedir (Kılıç, 2013).

Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için, Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçekte yer alan tüm ifadelerin dahil edilerek hesaplanması sonucu elde edilen Alpha katsayısının 0,70'in üzerinde olması, kabul edilebilir güvenilirlik düzeyini (Nunnally ve Bernstein, 1994: 265), katsayının 0,80'in üzerinde olması ise güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Field, 2005: 676).

Tablo 3.*Algılanan Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları*

Faktörler	Güvenilirlik Katsayısı(Cronbach's α)
1. Bireysel Çıkar	,902
2. Örgütsel Çıkar	,792
3. Önemseme (Arkadaşlık, Takım Çalışması, Verimlilik)	,938
4. Sosyal Sorumluluk	,827
5. Bağımsızlık (İlkeli Birey)	,713
6. Profesyonellik (Kurallar, Kanunlar ve Mesleki Standartlar)	,919
Algılanan Örgütsel Etik İklim Düzeyi (Toplam)	,924

Tablo 3'te yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen altı faktöre (etik iklim tipi) ve ölçeğin geneline ait güvenilirlik katsayıları gösterilmektedir. Elde edilen güvenilirlik katsayıları değerlendirildiğinde, ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir bir düzeyde çıktığı söylenebilecektir.

Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci araştırmanın yürütüleceği kurumdan gerekli resmi izinler alınarak ve kurum adının gizli tutulması sağlanarak yürütülmüştür. Araştırmada kullanılacak verilerin bir bölümü, araştırmacı tarafından hazırlanan bir araştırma portalı üzerinden doldurulan anketlerden, bir bölümü de kurum tarafından internete erişimi engellenmiş ve araştırma portalına ulaşamayan bölgelerde görev yapan çalışanlar için gönderilen matbu anket formlarından sağlanmıştır. Veri toplama sürecinde kullanılacak olan araştırma portalı, ilgili birimlerce katılımcılara, kurum içi e-posta listeleri aracılığıyla, kurum intranet ana sayfasından duyurularak, kurum içi resmi yazışmalarla ve duyuru panoları aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Araştırma öncesinde anketin anlaşılabilirliğini, tasarımını ve olası diğer eksiklerini görmek amacıyla, başka bir grup üzerinde ödeneme yapılmıştır. Ödeneme için kurum adını gizli tutma taahhüdü verilen bir defterdarlığın il ve ilçelerde görev yapan personeli ile çalışılmıştır. Kurumun, il merkezinde görev yapan çalışanlarına 100 anket formu dağıtılmış ve ilçelerde görev yapan çalışanlarına araştırma portalı duyurulmuştur.

Dağıtılan 100 anket formundan 69 tanesi tamamlanmış ve araştırma portalı üzerinden 23 anket doldurulmuştur. Toplam geri dönen 92 ankettten, 18'i eksik ya da hatalı doldurulduğundan 74 anket araştırmaya dâhil edilmiştir. Ödenemeye katılanların yaş ortalaması 40 (en düşük: 25, en yüksek: 60),

ortalama görev süresi 16 yıl (en düşük: 1, en yüksek: 33), %22'si kadın, %87'si evli, %60'ı lisans mezunudur.

Ödenemede, algılanan örgütsel etik iklim ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,962 ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesine ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,932 olarak elde edilmiştir. Ödenemede alınan tepkilerden, elde edilen bulgulardan ve gözlemlerden yola çıkarak, algılanan örgütsel etik iklim ölçeği ve üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği ile demografik bilgilerde yer alan bazı maddeler yeniden düzenlenmiştir. Bu aşamadan sonra son halini alan anket formu, hem araştırma portalı üzerinden hem de elden cevaplanabilecek şekilde yeniden düzenlenerek, kullanıma hazır hale getirilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde IBM tarafından geliştirilen SPSS Statistics v.21 ve Microsoft Office Excel 2010 programlarından yararlanılmıştır. Demografik değişkenlere göre algılanan örgütsel etik iklim tipleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit etmek amacıyla, çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) kullanılmıştır.

MANOVA'ya ilişkin örneklem büyüklüğü, normallik, uç değerlerin kontrolü, doğrusallık, varyans-kovaryans matrislerinin homojenliği gibi varsayımlar söz konusudur. MANOVA için kesin bir kural olmamakla birlikte, her bir hücrede minimum sahip olunan bağımlı değişken sayısından daha fazla katılımcı sayısının olması gerekmektedir (Pallant, 2007: 277). Her hücrede bu sayıları aşan katılımcı sayısının bulunduğu söylenebilecektir.

Tabachnick ve Fidell (2007: 251)'e göre, her bir hücrede en az 20 katılımcının yer aldığı bir örneklem büyüklüğü, hem tek değişkenli, hem de çok değişkenli normallik varsayımını karşılamak için yeterli

olabilmektedir. Bu açıdan örneklemin, görece uygun olduğu söylenebilecektir. Doğrusallık ise her grup için her bir değişken çifti arasında oluşturulan bir scatterplots matrisi üretilerek kontrol edilmiştir. Elde edilen grafikten, doğrusallık varsayımına ilişkin tatminkâr sonuçlar elde edilmiştir. Varyans-kovaryans matrislerinin eşitliğini değerlendirmek için ise Box's M ve Levene's test istatistikleri kullanılmıştır.

Varyans analizi, iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılmaktadır (Kalaycı, 2005: 131). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için ise çoklu karşılaştırma yapılması gerekmektedir. Çoklu

karşılaştırma ile gruplar ikişer ikişer karşılaştırılmakta ve farklılığın kaynağı tespit edilmektedir (Ural ve Kılıç, 2006: 215). ANOVA testinde eğer değişkenlerin varyansları homojen ise çoklu karşılaştırmalar Tukey testine göre, varyanslar homojen değilse, Tamhane T2 testine göre yapılabilmektedir (Kalaycı, 2005: 145-146). Bu çalışmada çoklu karşılaştırmalar, Tukey ve Tamhane T2 testine göre yapılmıştır.

Bulgular

Tablo 4'te algılanan örgütsel etik iklim tiplerine ilişkin minimum, maksimum, toplam ve ortalama puanlar ile standart sapma değerleri sunulmaktadır.

Tablo 4.

Etik İklim ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	N	Min.	Maks.	Toplam	Ortalama	Standart Sapma	Madde Sayısı (MS)	Ortalama/MS
Sosyal Sorumluluk	659	4	20	9820,22	14,9017	3,40647	4	3,725
Profesyonellik	659	11	55	25916,48	39,3270	8,34500	11	3,575
Örgütsel Çıkar	659	4	20	8684,98	13,1790	3,47400	4	3,295
Önemseme	659	12	60	25708,42	39,0113	9,36189	12	3,251
Bağımsızlık	659	3	15	5373,92	8,1547	2,61593	3	2,718
Bireysel Çıkar	659	4	20	6787,64	10,2999	4,28610	4	2,575
Etik İklim Toplam	659	41	180	82291,66	124,8735	20,58941	38	3,286

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde, öne çıkan etik iklim tiplerinin sırasıyla, sosyal sorumluluk, profesyonellik, örgütsel çıkar, önemseme, bağımsızlık ve bireysel çıkar iklim tiplerinin olduğu görülmektedir.

Etik iklim tiplerinin demografik değişkenlere göre ortalama puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan MANOVA sonuçları Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5.

Etik İklim Tiplerinin Demografik Değişkenlere Göre MANOVA Sonuçları

Değişken	Test İstatistiği Sonucu	Anlamlı Fark
Yaş	Wilks' $\lambda=0,946$; $F_{(18,1839)}=2,014$; $p=0,007<0,05$	Var
Cinsiyet	Wilks' $\lambda=0,996$; $F_{(6,652)}=0,448$; $p=0,846>0,05$	Yok
Eğitim Düzeyi	Wilks' $\lambda=0,974$; $F_{(18,1839)}=2,014$; $p=0,521>0,05$	Yok
Medeni Durum	Wilks' $\lambda=0,982$; $F_{(6,652)}=1,958$; $p=0,069>0,05$	Yok
Görev Süresi	Wilks' $\lambda=0,937$; $F_{(30,2594)}=1,423$; $p=0,064>0,05$	Yok
Hiyerarşik Konum	Wilks' $\lambda=0,928$; $F_{(18,1839)}=2,737$; $p=0,000<0,05$	Var
Görev Yapılan Bölge	Wilks' $\lambda=0,876$; $F_{(48,3177)}=1,805$; $p=0,001<0,05$	Var
Sendika Üyeliği	Wilks' $\lambda=0,977$; $F_{(6,652)}=2,535$; $p=0,020<0,05$	Var

Algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin toplam puanlarından oluşan altı bağımlı değişken ile demografik değişkenler arasında yapılan MANOVA sonuçlarının gösterildiği Tablo 5'ten anlaşılacağı üzere, etik iklim tiplerinin yaş, görev yapılan bölge, hiyerarşik konum ve sendika üyeliği değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Farklılık bulunduğu tespit edilen değişkenlere göre hangi etik iklim tiplerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu görebilmek için, anlamlılık katsayılarına ve çoklu karşılaştırma tablolarına bakmak gerekmektedir.

Yaşa Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerine Yönelik Bulgular

Yaşa göre hangi etik iklim tiplerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında; bireysel çıkar ($F(3,655)=5,093$; $p=0,002<0,05$), örgütsel çıkar ($F(3,655)=6,221$; $p=0,000<0,05$) ve sosyal sorumluluk ($F(3,655)=2,620$; $p=0,050\leq 0,05$) iklim tiplerinin algılanma düzeyinin ortalama puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit

edilmiştir. Diğer etik iklim tiplerinin yaşa göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmüştür.

Tablo 6.
Yaşa Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

İklim Tipi	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Bireysel Çıkar	20'den az	50 ve üzeri	2,2305*	,62648	,6169	3,8440
	30-39	50 ve üzeri	1,7014*	,58031	,2068	3,1961
Örgütsel Çıkar	40-49	20'den az	1,4622*	,34117	,5587	2,3657
	50 ve üzeri	20'den az	1,4782*	,51292	,1058	2,8506
Sosyal Sorumluluk	40-49	20'den az	,9042*	,34405	-,0073	1,8158

* p<0,05

Yaşa göre etik iklim tiplerinin çoklu karşılaştırma sonuçlarının gösterildiği Tablo 6'daki değerler incelendiğinde; 50 yaş ve üzerindeki çalışanların, 20 yaşından küçük ve 30-39 yaş aralığındaki çalışanlara göre, bireysel çıkarların daha az düşünüldüğü bir etik iklim ortamının varlığını algıladıkları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, 20 yaşından küçük ve 30-39 yaş aralığındaki çalışanlar, bireysel çıkarlarını 50 yaş ve üzerinde bulunan çalışanlara göre daha çok gözetmektedirler.

40-49 ve 50 ve üzeri yaştaki çalışanlar, 20 yaşından küçük çalışanlara göre, örgütsel çıkarları daha çok gözetmektedirler. Diğer bir ifadeyle, 20 yaş ve altındaki çalışanlar, 40 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre, örgütsel çıkarların daha az gözetildiği bir etik iklimin varlığını algılamaktadırlar.

40-49 yaş aralığındaki çalışanlar, 20 yaşından küçük çalışanlara göre, sosyal sorumluluk etik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadır ve sosyal

sorumluluk algısı açısından daha duyarlıdırlar. Diğer bir ifadeyle, 20 yaş ve altındaki çalışanlar, 40-49 yaş aralığındaki çalışanlara göre, sosyal sorumluluk bilinci açısından daha düşük bir algıya sahiptirler.

Hiyerarşik Konuma Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerine Yönelik Bulgular

Hiyerarşik konuma göre hangi etik iklim tiplerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında hiyerarşik konuma göre, bireysel çıkar ($F_{(3,655)}=4,033$; $p=0,007<0,05$), örgütsel çıkar ($F_{(3,655)}=3,117$; $p=0,026<0,05$), önemseme ($F_{(3,655)}=7,085$; $p=0,000<0,05$), sosyal sorumluluk ($F_{(3,655)}=7,498$; $p=0,000<0,05$), bağımsızlık ($F_{(3,655)}=3,686$; $p=0,012<0,05$) ve profesyonellik ($F_{(3,655)}=4,479$; $p=0,004<0,05$) iklim tiplerinin algılanma düzeyinin ortalama puanlarının istatistiksel olarak farklılaştığı görülmüştür.

Tablo 7.
Hiyerarşik Konuma Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

İklim Tipi	Hiyerarşik Konum (I)	Hiyerarşik Konum (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Bireysel Çıkar	Orta Düzey	Üst Düzey	2,7734*	,98270	,2423	5,3044
	Alt Düzey	Üst Düzey	2,9448*	,89086	,6503	5,2393
	Destek Birimleri	Üst Düzey	3,3466*	,99071	,7948	5,8983
Örgütsel Çıkar	Üst Düzey	Destek Birimleri	2,3120*	,80466	,2395	4,3845
Önemseme	Üst Düzey	Orta Düzey	8,8528*	2,13188	3,3619	14,3438
		Alt Düzey	8,8618*	1,93265	3,8840	13,8396
		Destek Birimleri	8,8002*	2,14925	3,2645	14,3359
Sosyal Sorumluluk	Üst Düzey	Orta Düzey	2,9302*	,77501	,9341	4,9264
		Alt Düzey	3,3044*	,70258	1,4948	5,1140
		Destek Birimleri	3,0000*	,78132	,9876	5,0124
Bağımsızlık	Orta Düzey	Üst Düzey	1,8432*	,60024	,2972	3,3892
	Alt Düzey	Üst Düzey	1,4918*	,54415	,0903	2,8933
	Destek Birimleri	Üst Düzey	1,8736*	,60513	,3150	3,4322
Profesyonellik	Üst Düzey	Orta Düzey	5,2774*	1,91140	,3544	10,2005
		Alt Düzey	6,0725*	1,73277	1,6095	10,5355

* p<0,05

Hiyerarşik konuma göre etik iklim tiplerinin çoklu karşılaştırma sonuçlarının gösterildiği Tablo 7'deki değerler incelendiğinde; hiyerarşik olarak orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanların, üst düzeyde görev yapan çalışanlara göre, bireysel çıkarların gözetildiği bir etik iklim tipinin varlığını daha çok algıladıkları anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre bireysel çıkarlarını daha az gözetmektedirler.

Hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar, destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre örgütsel çıkarları daha çok gözetmektedirler. Tersine, destek birimlerinde görev yapan çalışanlar, üst düzeylerde görev yapan çalışanlara göre örgütün iyiliğini daha az düşünmektedirler.

Hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, önemseme etik ikliminin varlığını daha yüksek bir düzeyde algılamaktadır. Dolayısıyla, kendilerinden çok başkalarının iyiliğini gözetmektedirler ve yardımsever davranışlar sergilemeye daha çok eğilimlidirler. Benzer şekilde, üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, sosyal sorumluluk etik ikliminin varlığını daha yoğun bir şekilde algılamaktadır. Dolayısıyla, vatandaş ve genel olarak toplumun iyiliğini gözetmektedirler ve toplum yararına davranışlar sergilemeye daha çok eğilimlidirler.

Hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey, alt düzey ve destek birimlerinde farklı düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, bağımsızlık etik iklim tipinin varlığını daha düşük bir düzeyde algılamaktadır. Dolayısıyla, kendi bireysel değerlerine ve ilkelerine göre hareket etmemektedirler. Oysa diğer gruptaki çalışanlar, üst düzey çalışanlara göre daha çok kendi bireysel değerleriyle hareket etmeye eğilimlidirler.

Hiyerarşik olarak üst düzeylerde görev yapan çalışanlar; orta düzey ve alt düzeyde görev yapan çalışanlara göre profesyonellik etik iklim tipinin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Dolayısıyla, diğer gruptaki çalışanlara göre kanunlara, örgütsel kurallara ve mesleki ilkelere daha sadık kalarak hareket etmeye eğilimlidirler. Tersine, orta ve alt düzeyde görev yapan çalışanlar, üst düzey çalışanlara göre kanunlara, örgütsel kurallara ve mesleki ilkelere daha az bağlıdırlar.

Görev Yapılan Bölgelere Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerine Yönelik Bulgular

Görev yapılan bölgelere göre hangi etik iklim tiplerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında; bireysel çıkar ($F_{(8,650)}=3,181; p=0,002<0,05$), önemseme ($F_{(8,650)}=2,506; p=0,011<0,05$), sosyal sorumluluk ($F_{(8,650)}=2,341; p=0,017<0,05$) ve profesyonellik ($F_{(8,650)}=5,206; p=0,000<0,05$) etik iklim tiplerinin algılanma düzeyinin ortalama puanlarının bölgelere göre istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo8.*Görev Yapılan Bölgelere Göre Etik İklim Tiplerinin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları*

İklim Tipi	(I) Bölge	(J) Bölge	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Bireysel Çıkar	Ege	Akdeniz	2,8120*	,80491	,3069	5,3170
		Karadeniz	3,6597*	,98859	,5829	6,7364
Önemseme	Karadeniz	İstanbul	7,0472*	1,77002	1,5384	12,5559
		Ege	7,5099*	2,16799	,7626	14,2573
Sosyal Sorumluluk	Karadeniz	İstanbul	2,5762*	,64469	,5697	4,5826
Profesyonellik	Karadeniz	İstanbul	3,4761*	1,09181	,0781	6,8741
		İstanbul	8,7807*	1,55293	3,9476	13,6139
		B. Anadolu	8,0199*	1,65874	2,8575	13,1824
		Ege	6,9565*	1,90210	1,0367	12,8764
		GD Anadolu	9,5875*	2,51974	1,7454	17,4296

* p<0,05

Görev yapılan bölgelere göre etik iklim tiplerinin çoklu karşılaştırma sonuçlarının gösterildiği Tablo 8'deki değerler incelendiğinde; Ege Bölgesi'nde görev yapan çalışanların, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi'ndeki çalışanlara göre, bireysel çıkarların daha çok gözetildiği bir etik iklim tipinin varlığını daha fazla algıladıkları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, Ege Bölgesi çalışanları, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi çalışanlarına göre bireysel çıkarlarını daha çok gözetmektedirler. Tersine, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi çalışanları, Ege Bölgesi çalışanlarına göre kendi çıkarlarını daha az gözetmektedirler.

Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, İstanbul ve Ege Bölgesi'ndeki çalışanlara göre önemseme iklim tipinin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, Karadeniz Bölgesi'ndekiler, adı geçen diğer bölgelere göre daha yardımseverdirler ve kendilerinden çok diğerlerinin iyiliğini gözetmektedirler.

Sosyal sorumluluk iklim tipinin algılanma düzeyi, Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlarda, İstanbul Bölgesi'nde görev yapan çalışanlara göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle, Karadeniz Bölgesi çalışanları, İstanbul ve ilçelerinde görev yapanlara göre, vatandaş ve genel olarak toplumun iyiliğini daha çok gözetmektedirler.

Akdeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, İstanbul Bölgesi'ndeki çalışanlara göre profesyonellik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Benzer şekilde, Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar da İstanbul, Batı Anadolu, Ege ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki çalışanlara göre profesyonellik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Verecekleri kararlarda, kanunlara, örgütsel kurallara ve mesleki standartlara daha çok uymaktadırlar.

Bu bulgunun Wimbush vd. (1997)'nin çalışmasıyla örtüştüğü öne sürülebilecektir. Araştırmacılara göre her örgüt genel bir etik iklim tipine sahiptir. Ancak, örgütün farklı birimlerinde farklı etik iklim tipleri ile karşılaşılabilir.

Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Algılanan Örgütsel Etik İklim Tiplerine Yönelik Bulgular

Tablo 9 incelendiğinde, sendikaya üyelik durumuna göre, örgütsel çıkar etik iklim tipinin (F(1,657)=7,224; p=0,007<0,05) algılanma düzeyinin ortalama puanlarının, istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Diğer yandan, sendikaya üyelik durumuna göre, diğer etik iklim tipleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 9.*Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Etik İklim Tiplerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

İklim Tipi	Sendika Üyeliliği	Ortalama	Standart Sapma	N
Örgütsel Çıkar	Yok	12,7348	3,38956	263
	Var	13,4741	3,50215	396

Sendikaya üyelik durumuna göre algılanan örgütsel çıkar etik iklim tipinin düzeyleri açısından anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit

etmek için ortalama puanlara bakmak gerekmektedir. Sendika üyeliği bulunmayan çalışanların, örgütsel çıkar etik iklim tipini algılama düzeyine ilişkin

ortalaması ($\bar{X}=12,7348$), sendika üyeliği bulunan çalışanların ($\bar{X}=13,4741$) ortalamasına göre daha düşüktür. Dolayısıyla, sendika üyeliği bulunan çalışanlar, örgütsel çıkarları sendikasız çalışanlara göre daha çok gözetmektedirler. Tersine, sendika üyeliği bulunmayan çalışanlar, sendikalı çalışanlara göre örgütsel çıkarlar konusunda daha az özen göstermektedirler.

Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel etik iklim ölçeğine ilişkin olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi ile altı faktörün varlığı tespit edilmiştir. Her bir faktör, araştırmanın yürütüldüğü kurumda algılanan farklı bir etik iklim tipini ortaya koymaktadır. Bulunan örgütsel etik iklim tipleri; bireysel çıkar, örgütsel çıkar, önemseme, sosyal sorumluluk, bağımsızlık ve profesyonellikten oluşmaktadır. Bu iklim tipleri, alanyazında farklı araştırmacılar (Agarwal ve Malloy, 1999; Cullen vd., 2003; Kelley ve Dorsch, 1991; Putranta ve Kingshott, 2011; Sims ve Keon, 1997; Victor ve Cullen, 1987, 1988; Wang ve Hsieh, 2012; Wimbush vd., 1997a) tarafından bulunan etik iklim tipleri ile paralellik göstermektedir.

Örgütsel etik iklimin teorik ve deneysel boyutlarından olan kurallar iklimi ve kanunlar-kodlar iklimi, bu araştırmada profesyonellik iklim tipi olarak ortaya çıkmıştır. Bu durumun, araştırmanın bir kamu kurumunda yürütülmesinin sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Birtakım kanunlar çerçevesinde kurulmuş olan kamu kurumlarında, örgütsel kuralların da kanunlar çerçevesinde oluşturulduğu bir gerçektir. Dolayısıyla, örgütsel kurallar ve kanunlar-kodlar etik iklim tipinin, profesyonellik olarak adlandırılan bir etik iklim tipi içerisinde ortaya çıkmasının, bir tesadüf olmadığı düşünülebilecektir.

Alanyazındaki benzer çalışmalarda (Cullen vd., 2003; Deshpande ve Joseph, 2009; Deshpande, 1996a, 1996b; Kelley ve Dorsch, 1991; Lemmergaard ve Lauridsen, 2008; Malloy ve Agarwal, 2010; Simha ve Stachowicz-Stanusch, 2012; Sims ve Keon, 1997; Victor ve Cullen, 1987, 1988; Wang ve Hsieh, 2012; Wimbush vd., 1997a), bireysel çıkar ve örgütsel çıkar teorik etik iklim tipleri, deneysel olarak genellikle araççılık iklim tipi olarak

ortaya çıkmaktadır. Ancak bu çalışmada, bu iklim tipleri teorik altyapıyı destekler nitelikte, bireysel çıkar ve örgütsel çıkar etik iklim tipi olarak ortaya çıkmıştır. Bu durumun, kültürel farklılaşmaya bağlı olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Egoizm algısı, diğer toplumlarda birey ve örgüt açısından ortak bir bakış açısını temsil etmekte, sonuçta her iki iklim tipi, araççılık olarak nitelenen çıkarıcı (egoist) bir iklim tipini oluşturmaktadır. Ancak, ülkemizde kamuda görev yapan bireyler, genel olarak devlet çıkarlarını düşündüklerinden, örgütsel çıkar ve bireysel çıkar iklim tipleri, araççılık iklim tipini ikiye bölmüştür. Diğer taraftan, etik olmasa da örgütsel çıkarların düşünülmesi, elde edilen bulgular ışığında olumlu bir tutum olarak algılanmaktadır. Devletin gözetilmesi, yani örgütsel çıkarlar, istatistiki olarak bireysel çıkarların üstünde çıkmıştır.

Malloy ve Agarwal (2010), kamu sektörü ve kar amacı gütmeyen örgütler üzerinde yaptıkları ve iki grubun özelliklerini karşılaştırdıkları bir araştırmada, kamu sektörü ve kar amacı gütmeyen örgütler arasında önemli benzerlikler ve bir o kadar da farklılıklar tespit etmişlerdir. Kar amacı gütmeyen örgütlerde arkadaşlık (bireyi önemseme), bağımsızlık, kurallar, verimlilik ve sosyal sorumluluk etik iklimlerinin varlığını ortaya koymuşlardır. Bireysel çıkar, örgütsel çıkar, takım çıkarı, kanun ve kodlar gibi iklim tiplerine kar amacı gütmeyen örgütlerde rastlanamamıştır. Kamu kurumlarında ise arkadaşlık, bağımsızlık, araççılık (örgütsel çıkar), verimlilik, kanunlar ve kodlar iklim tipleri bulunmuştur. Her iki sektörde de yer alan etik iklim tipleri, arkadaşlık, bağımsızlık ve verimlilik iklimlerinden oluşmaktadır. Araştırmacılar, her iki grupta da önemseme etik ikliminin, diğer etik iklim tiplerine göre daha çok ön plana çıktığına vurgu yapmaktadırlar.

Elde edilen bulgular ışığında öne çıkan etik iklim tiplerinin sırasıyla; sosyal sorumluluk, profesyonellik, örgütsel çıkar, önemseme, bağımsızlık ve bireysel çıkar etik iklim tipi şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Malloy ve Agarwal'ın (2010) bulgularının tersine bu araştırmada sosyal sorumluluk etik ikliminin, diğer etik iklim tiplerine göre daha çok ön plana çıktığı görülmüştür. Kamu kurumu çalışanları ilk üç etik iklim tipi bağlamında değerlendirildiğinde; toplumsal

beklentileri göz önünde bulunduran ve vatandaş odaklı (sosyal sorumluluk), genel olarak kurallara, kanunlara ve mesleki standartlara uygun olarak hareket eden (profesyonellik) ve örgütsel çıkarları gözetilen bir algıya sahip oldukları ifade edilebilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında, yaşa göre etik iklim tiplerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Özellikle yaşça genç olan çalışanların, orta yaş üzerindeki çalışanlara göre bireysel çıkarlarını daha çok gözettilerini görülmektedir. Diğer taraftan, orta yaş üzerindeki çalışanlar, gençlere göre örgütsel çıkarları daha çok önemsemektedirler. Benzer şekilde, orta yaş üzerindeki çalışanlar, gençlere göre, sosyal sorumluluk etik iklimini daha çok algılamaktadırlar. Toplumun iyiliğini, dar anlamda ise vatandaşı daha çok önemsemektedirler.

Araştırma sonuçlarından, hiyerarşik konuma göre etik iklim tiplerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Üst düzeyde görev yapan çalışanların, diğer düzeylerde görev yapan çalışanlara göre, örgütsel çıkarları daha çok, bireysel çıkarları daha az gözettilerini görülmektedir. Benzer şekilde önemseme, sosyal sorumluluk ve profesyonellik etik iklim tiplerini daha yüksek, bağımsızlık etik iklim tipini ise daha düşük bir düzeyde algılamaktadırlar. Buradan, üst düzeylerde görev yapan çalışanların daha profesyonel, kamu yararını daha çok gözetilen, sosyal sorumluluk bilinci yüksek, başkalarını önemseyen, bireysel çıkarlarını daha az gözetilen ve kendi bireysel ilkelerine göre karar almayan bireylerden oluştuğu söylenebilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinin, görev yapılan bölgelere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ege Bölgesi'nde görev yapan çalışanların, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi'ndeki çalışanlara göre, bireysel çıkarların daha çok gözetildiği bir etik iklim tipinin varlığını daha fazla algılamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, Ege Bölgesi çalışanları, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi çalışanlarına göre bireysel çıkarlarını daha çok gözetmektedirler. Tersine, Akdeniz ve Karadeniz Bölgesi çalışanları, Ege Bölgesi çalışanlarına göre kendi çıkarlarını daha az gözetmektedirler. Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, İstanbul ve Ege Bölgesi'ndeki çalışanlara göre önemseme iklim tipinin varlığını daha çok

algılamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, Karadeniz Bölgesi'ndekiler, adı geçen diğer bölgelere göre daha yardımseverdirler ve kendilerinden çok diğerlerinin iyiliğini gözetmektedirler. Sosyal sorumluluk iklim tipinin algılanma düzeyi, Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlarda, İstanbul Bölgesi'nde görev yapan çalışanlara göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle, Karadeniz Bölgesi çalışanları, İstanbul ve ilçelerinde görev yapanlara göre, vatandaş ve genel olarak toplumun iyiliğini daha çok gözetmektedirler. Akdeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar, İstanbul Bölgesi'ndeki çalışanlara göre profesyonellik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Benzer şekilde, Karadeniz Bölgesi'nde görev yapan çalışanlar da İstanbul, Batı Anadolu, Ege ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki çalışanlara göre profesyonellik ikliminin varlığını daha çok algılamaktadırlar. Verecekleri kararlarda, kanunlara, örgütsel kurallara ve mesleki standartlara daha çok uymaktadırlar. Bu bulgunun Wimbush vd. (1997a)'nin çalışmasıyla örtüştüğü görülmektedir. Araştırmacılara göre, her örgüt genel bir etik iklim tipine sahiptir, ancak farklı birimlerinde farklı etik iklim tipleri ile karşılaşılabilir.

Elde edilen bulgulardan, sendika üyeliği bulunan çalışanların, örgütsel çıkarları, sendikası çalışanlara göre daha çok gözettilerini tespit edilmiştir. Tersine, sendika üyeliği bulunmayan çalışanlar, sendikalı çalışanlara göre örgütsel çıkarlar konusunda daha az özen göstermektedirler. Alanyazında ilk kez karşılaşılan bu sonuç, oldukça dikkat çekicidir. Etik olmasa da örgütsel çıkarların gözetilmesinin devletçi gelenek açısından çok doğal karşılandığı bilinen bir gerçektir. Sendikalı çalışanların sendikasızlara göre, örgütsel çıkarları (bu araştırmanın kapsamına göre aynı zamanda devletin çıkarlarını) daha fazla gözetmeleri, devlet geleneğine daha fazla bağlı olduklarını da göstermektedir.

Bu araştırma sonuçları, diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilecektir. Bu bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilecektir. Farklı sektörlerde yapılacak olan araştırmalar, çalışanların etik iklim algılamalarının, üretkenlik karşısı iş

davranışlarını ne yönde etkilediğini ortaya koyacak ve işletme yöneticileri için önemli bir rehber olabilecektir.

Bu araştırma, nicel yöntemler esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Ancak, ileriki araştırmalarda nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması, konunun derinlemesine incelenmesi açısından yararlı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

İleriki araştırmalarda, bu konunun farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip olan ülkelerde ele alınarak yapılmasında da fayda bulunmaktadır. Bu yolla, belirtilen farklılıklar çerçevesinde, konuya ilişkin etkin karşılaştırmalar yapabilmek olanağı elde edilebilecektir.

Kaynakça

Akgemci, T. ve Özgener, Ş. (2002). Türkiye'de iş ahlakının tarihsel gelişimi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,(7), 45-59.

Özdemir, S. (2009). Günümüz Türkiye'sinde akademik iş ahlakı çalışmalarına genel bakış. İçinde S. Orman ve Z. Parlak (Ed), İşletmelerde iş etiği (ss. 301-336). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No. 2009-23.

TBMM. (2007). Çocuklarda ve gençlerde artan şiddet eğilimi ile okullarda meydana gelen olayların araştırılarak alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla kurulan (10/337, 343, 356, 357) esas numaralı meclis araştırması komisyonu raporu. Türkiye Büyük Millet Meclisi. Dönem: 22, Yasama Yılı: 5, S. Sayısı: 1413, 16 Şubat 2012 tarihinde, [http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1413_BOLUM%20II%20\(0151-0300\).pdf](http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1413_BOLUM%20II%20(0151-0300).pdf) adresinden erişilmiştir.

Trevino, L. K., Butterfield, K. D. ve McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influence on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476. Doi: 10.2307/3857431

Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326. Doi: 10.1023/A:1021243117958

Ki, E.-J., Lee, J. ve Choi, H.-L. (2012). Factors affecting ethical practice of public relations professionals within public relations firms. *Asian Journal of Business Ethics*, 1(2), 123-141. Doi: 10.1007/s13520-011-0013-1.

Victor, B. ve Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. İçinde L. E. Preston (Ed.), *Research in corporate social performance and policy - a research annual* (1.b., ss. 51-72). Greenwich, Connecticut - London, England: Jai Press Inc.

Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125. Doi: 10.2307/2392857

Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. İçinde T. Lickona (Ed.), *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues* (ss. 170-205). New York: Holt, Rinehart and Winston.

Forte, A. (2004). Business ethics: A study of the moral reasoning of selected business managers and the influence of organizational ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51(2), 167-173. Doi: 10.1023/B:BUSI.0000033610.35181.ef

Agarwal, J. ve Malloy, D. C. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1-14. Doi: 10.1023/A:1005974718602.

Barnett, T. ve Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362. Doi: 10.1023/A:1006382407821

Elçi, M. ve Alpkın, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311. Doi: 10.1007/s10551-008-9709-0

Malloy, D. C. ve Agarwal, J. (2001). Ethical climate in nonprofit organizations: Propositions and implications. *Nonprofit Management and Leadership*, 12(1), 39-54. Doi: 10.1002/nml.12104.

Suar, D. ve Khuntia, R. (2004). Does ethical climate influence unethical practices and work behaviour? *Journal of Human Values*, 10(1), 11-21. Doi: 10.1177/097168580401000103.

Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*, 49(2), 345-358. Doi: 10.1177/0007650310362865.

Schminke, M., Ambrose, M. L. ve Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 135-151. Doi: 10.1016/j.obhdp.2005.03.006.

Wyld, D. C. ve Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making - an agenda for research. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 465-472. Doi: 10.1023/A:1017980515603

Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141. Doi: 10.1023/A:1025089819456

Weber, J. ve Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1/2), 69-84. Doi: 10.1023/A:1021350122677

Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3.b.). New York: McGraw-Hill.

Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2.b.). London: SAGE Publications.

Wimbush, J. C., Shepard, J., M. ve Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the multi-dimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77. Doi: 10.1023/A:1017962229330