

Citation: Sezgili, K., & Efeoğlu, İ.E., Etik İklimin Boyutları Ve Türleri: Etik Alt İklimlerin Belirlenmesi Ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri, BMIJ, (2020), 8(3): 3615-3639, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1502>

ETİK İKLİMİN BOYUTLARI VE TÜRLERİ: ETİK ALT İKLİMLERİN BELİRLENMESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ

Konuralp SEZGİLİ ¹

Received Date (Başvuru Tarihi): 14/05/2020

İbrahim Efe EFEOĞLU ²

Accepted Date (Kabul Tarihi): 26/06/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/09/2020

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

Etik,

Etik İklim,

Etik Alt İklim,

Örgüt İklimi,

Örgütsel Bağlılık,

JEL Kodları:

M14, L22

Günümüz iş dünyasında yaşanan gelişmeler dikkate alındığında etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemek oldukça önemlidir. Bu bakımdan çalışmanın amacı, Victor ve Cullen tarafından geliştirilen etik iklim tipolojisinin benzer örgütsel yapılarda farklılaşmasını ve olası kümelerin bağımlı değişken olarak seçilen örgütsel bağlılık üzerinde etkisini incelemektir. Bu doğrultuda, özel bankalarda çalışan beyaz yakalı personelden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırma bulguları, örneklemin tipolojideki kuramsal ve deneysel farklılıklara ilişkin uluslararası ve ulusal yazınla uyumlu dört faktörlü bir yapı gösterdiğini ortaya koymaktadır. Dört faktörlü yapının farklılaşmasını tespit etmek üzere kümeleme analizi uygulanmış ve bu yapıda iki farklı etik alt iklim kümesinin (profesyonel iklim, pragmatik iklim) varlığı tespit edilmiştir. Son olarak, etik alt iklimlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiş, profesyonel iklimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, pragmatik iklimin ise örgütsel bağlılığı açıklayamadığı ortaya konmuştur.

Keywords: Ethics, Ethical Climate, Ethical Subclimate, Organization Climate, Organizational Commitment

JEL Codes: M14, L22

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, ksezgili@atu.edu.tr,

<https://orcid.org/0000-0001-6301-1805>

² Doç. Dr., Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, efeoglu@atu.edu.tr,

<https://orcid.org/0000-0003-3928-4568>

EXTENDED ABSTRACT

DIMENSIONS AND TYPES OF ETHICAL CLIMATE DETERMINATION OF ETHICAL SUB-CLIMATE AND ITS EFFECTS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

1. LITERATURE

1.1. RESEARCH SUBJECT

The problems brought about the centralization of major ethical issues in terms of media, customers, other internal and external environmental issues in the context of organizations (Mayer, Kuenzi & Greenbaum, 2009). While researchers investigated why employees exhibit unethical behaviours at work (Kish-Gephart et al., 2010), Victor and Cullen (1987, 1988) published their pioneering work that demonstrated how the environment of the organization influenced unethical behaviour through the concept of ethical climate. In these studies, it is presented as a descriptive map of ethical decision making and implementation in an organization based on ethical climate, philosophy, and sociology disciplines (Martin & Cullen, 2006). The ethical climate typology of Victor and Cullen has been subject to numerous studies since this date, and its dimensions, determinants and behavioural implications have been discussed. In these studies, it was revealed that more than one ethical climate dimension could be observed in an organization, while the existence of ethical sub-climates in the company was ignored.

1.2. RESEARCH PURPOSE AND IMPORTANCE

The study aims to examine the differentiation of ethical climate typology, developed by Victor and Cullen, in similar organizational structures and to examine the effect of possible clusters on the organizational commitment chosen as a dependent variable.

1.3. CONTRIBUTION of the ARTICLE to the LITERATURE

The study has made an essential contribution to the literature by examining the elements of the ethical climate in the banking sector. Because, In Turkish literature, the number of researches on the subject is minimal.

2. DESIGN AND METHOD

2.1. RESEARCH TYPE

In this research, a quantitative method was adopted. Research is Applied Research.

2.2. RESEARCH PROBLEMS

The main problem of the research is to reveal the relationship between ethical climate behaviour and organizational commitment of white-collar employees in the Banking Sector in Adana.

2.3. DATA COLLECTION METHOD

The universe of this research, which aims to determine the effect of ethical sub-climate types on organizational commitment, is the employees of private banks operating in Adana. The questionnaire forms including the purpose, scope, data collection, analysis, retention, and confidential information and commitments of the study were sent to 340 people working in 82 private capital bank branches in four central districts of Adana in the period of January-March 2018. 168 (49.4%) of the questionnaires were found suitable for the analysis. The multi-directional extreme value was not found in the data set. By examining the normality of the data, we determined the kurtosis in the two variables for the range of + -2, but it was preferred that there was no conversion since the values were not too high from the threshold and there was no excessive deviation from the expected normality in the q-q plots. On the other hand, regression plots for multiple linearities were checked to determine that there was no linearity, and the R matrices determinant showed that there was no special connection for both factor analysis. Finally, the correlation coefficients (<0.8) and VIF values (<2.5) show that there are no multiple links and linearity in the model (Tabachnick & Fidell, 2015).

2.4. QUANTITATIVE ANALYSIS

In the study, the Turkish version of the original ethical climate scale produced by Victor and Cullen (1988) developed by Özyer (2010) was used as a data collection tool to measure the perceptions of the ethical climate of the participants. To evaluate whether ethical climate clusters contribute to behavioural differences, the Turkish version of the organizational commitment scale produced by Allen and Meyer (1991), which is widely used in the literature, was used to measure the participants' organizational commitment. The scale consists of three dimensions: emotional, organizational commitment, binding organizational commitment, and normative organizational commitment. In this study, the cluster analysis method was used for data analysis.

3.FINDINGS AND DISCUSSION

3.1. FINDINGS as a RESULT of ANALYSIS

The sample volume for organizational commitment was sufficient in the context of the variables that were analyzed. Kaiser-Meyer-Olkin Sample Conformity Coefficient (KMO = .751) was recorded. Barlett's Sphericity Test recorded significant results (729.965, $p < .001$), and it was found that the structure was suitable for principal components analysis. Explaining 58.6% of the total variance, the three-factor structure's core components were emotional attachment, four items ($\alpha = .759$), normative commitment (four = $\alpha .747$), and continuity commitment with five items ($\alpha = .728$). The scale was evaluated to be reliable ($\alpha = .779$). According to the evaluation of the participants, instrumental ($M = 3.23$) and independent ($M = 3.21$), climate types recorded higher averages within the ethical climate dimensions. Ethical climate dimensions have an impact on organizational commitment ($F = 9.13$, $p < .001$). Rule-procedure, independent, and instrumental climate dimensions explain 19% of the variance on organizational commitment. As a result of the cluster analysis, it is seen that in the "Professional Climate" cluster, the highest component average from the "Pragmatic Climate" which is the second type in terms of rule and procedural dimension is recorded. When the averages of expressions are analyzed, it is seen that although the global climate position is dominant in the professional climate, local principal ethical dimensions are dominant. It can be thought that the combination of laws, rules, and procedures in both the factor structures of the ethical climate and the clusters of the ethical climate resulted from the sample of the study. Professional climate ($F = 41.814$, $p < .001$) can predict organizational commitment and explain 33.5 per cent of the variance. On the other hand, the pragmatic climate cluster cannot predict organizational commitment in a statistically significant way.

3.2. DISCUSSING the FINDINGS with the LITERATURE

In this study, the factor structure of the ethical climate has been investigated, and similar dimensions have been reached (rule-method, instrumental, independent, and essential). Unlike the experimental dimensions, the merger of two cells in the rule-procedural dimension can be caused by the fact that the expressions related to them are close in the original scale, as stated by Whimbush, Shepard, and Markham (1997). Secondly, it can be thought that the fact that the banking sector is subject to regulation at a high level and generally in line with international standards may bring the positions of universal and organizational analysis closer to each other in terms of laws, rules, and procedures. In the second stage of the research, the relationships between ethical climate structure and behaviour were examined, and it was revealed that multiple regression analysis positively and significantly predicted organizational commitment. The rules and procedures, instrumental and independent dimensions of the general ethical climate have a positive effect on organizational commitment. The instrumental climate has shown a negative relationship with organizational commitment in previous studies (Cullen et al., 2003; Ruppel and Harrington, 2000; Tsai and Huang, 2008).

4.CONCLUSION, RECOMMENDATION AND LIMITATIONS

4.1. RESULTS of the ARTICLE

In addition to revealing the effect of the general ethical climate on organizational commitment, the research shows that in this structure, the professional sub climate firmly explains organizational commitment and pragmatic climate does not have the power to explain.

4.2. SUGGESTIONS BASED on RESULTS

We state that more knowledge of the managers about the ethical climate will make them more effective at the workplace.

4.3. LIMITATIONS of the ARTICLE

The research has several limitations. First of all, this research was conducted in private bank branches and a single province. The second significant limitation of the study is the determination of the ethical climate based on the typology of Victor and Cullen (1987, 1988). Alternative approaches can be used here.



1. GİRİŞ

İş etiği tarihsel olarak felsefe ve ekonomi gibi disiplinlerle ilişkili olmakla birlikte, her biri farklı ilgi, odak ve tarihsel kimliğe sahip olan bu entelektüel geleneklerden ayrı bir alan olarak kabul edilmekte ve 1980'lerden bu yana akademik bir disiplin olarak ortaya çıkmaktadır (Mees, 2020). Bu gelişmenin arka planında, 1960'lardan itibaren ABD'de yaşanan büyük toplumsal, politik ve ekonomik sorunların toplumun zihnine kazınarak kamusallaşması yer almaktadır. Bu sorunlar, örgütler bağlamında medya, müşteriler, diğer iç ve dış çevresel özneler bakımından büyük etik sorunların merkeze oturmasını beraberinde getirmiştir (Mayer, Kuenzi ve Greenbaum, 2009). Bu çerçevede araştırmacılar, çalışanların iş yerinde neden etik dışı davranışlar sergilediğini araştırırken (Kish-Gephart vd., 2010), Victor ve Cullen (1987, 1988) etik iklim kavramı aracılığıyla örgüt çevresinin etik dışı davranışları nasıl etkilediğini ortaya koyan öncü çalışmalarını yayınlamıştır. Alanda büyük bir etki yaratan ve güncelliğini koruyan bu çalışmalarda etik iklim, felsefe ve sosyoloji disiplinleri temelinde bir örgütte etik karar almanın ve uygulamanın betimsel haritası olarak sunulmuştur (Martin ve Cullen, 2006). Victor ve Cullen'in etik iklim tipolojisi bu tarihten itibaren çok sayıda araştırmaya konu edilerek boyutları, belirleyenleri ve davranışsal çıkarımları yoğun olarak tartışılmıştır. Bu çalışmalarda bir örgütte birden çok etik iklim boyutu gözlenebildiği ortaya koyulurken, firmada etik alt iklimlerin varlığı göz ardı edilmiştir. Alt iklimler, örgütler içindeki alt gruplar bağlamında grup içi mutabakat, gruplar arası farklılaşma gösteren yapılar olarak betimlenmektedir (Stevenson, 2016). Bu konudaki çalışmalardan birinde Weber (1995) işin türünün (departmanların) kaynaklık ettiği etik alt iklim bulgularına ulaşmakta, ne var ki Weber ve Seger (2002) tarafından önceki çalışmanın replikasyonu olarak tasarlanan ve farklı sektörü de dahil eden çalışmada bu durum kısmen doğrulanabilmektedir. Bir diğerinde Shacklock vd. (2011) etik iklim boyutlarını kümelere ayırmakta ancak bunları bir alt iklim perspektifiyle incelememektedir. Sonuç olarak, aynı ya da yakın örgütlerde etik alt iklim kümelerinin tespitine ve bunların bir yandan etik iklim boyutlarıyla ilişkilerine diğer yandan davranış üzerindeki etkilerine ilişkin çalışmaların yeterli düzeyde gelişmediği göze çarpmaktadır.

Bu çalışmada, etik iklim boyutlarının davranışsal temalar üzerindeki etkilerinin alt iklimlerden ne derece etkilendiği ve alt iklim türlerinin aynı davranışsal değişkenlere etkileri araştırılmaktadır. Davranışsal tema olarak örgütsel bağlılık incelenmiştir. Bu kapsamda, öncelikle etik iklim boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. İkinci olarak etik iklim kümeleme analiziyle alt kümelere ayrılarak alt iklimlerin özellikleri değerlendirilmiştir. Son olarak etik alt iklimlerin örgütsel bağlılık davranışı üzerindeki etkileri incelenmiş, etik iklim boyutları ve türleri arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur.

Makalenin organizasyonu şöyledir: İlk bölümde etik ile örgüt iklimi kavramlarının gelişimi ve etik iklim kavramı üzerinde birleşmelerinin kısa tarihsel ve kavramsal gelişimin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Aynı bölümde ikinci olarak, Victor ve Cullen (1987,1988) tarafından geliştirilen etik iklim kuramına (EİK) yer verilmekte, EİK matrisinin kuramsal yapısı değerlendirilmekte ve EİK matrisinin deneysel olarak farklılaşan boyutları ele alınmaktadır. Bu bölümde son olarak, EİK'i esas alan örgüt araştırmalarında ele alınan davranışsal değişkenler, örgütsel bağlılık merkeze alınarak incelenmektedir. İlerleyen bölümlerde araştırmaya ilişkin yöntem ve bulgular paylaşmakta, son bölümde araştırma bulgularının değerlendirilmesi, araştırma kısıtları ve önerilerle çalışma tamamlanmaktadır.

2. ETİK İKLİMİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. Etik ve Örgüt İklimi

Etik iklim kavramı, etik ve örgüt iklimi gibi iki farklı kavramın kesişiminde bulunmaktadır. Meselenin etik tarafında, Grekçe "ethos" kelimesinden türeyen etik ve Latince "mos" kökünden türeyen ahlak (moralis) yer almaktadır. Felsefenin temel alanlarından biri olarak kabul edilen etik; iyi ve kötü, doğru ve yanlış cevaplar üreten normatif ahlak pratiğinin kuramı olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 2007). Kamusal problemler karşısında ahlaki bakış açılarının felsefi çerçevede değerlendirilmesi bağlamında etik, 1960'lardan itibaren deyim yerindeyse bir rönesans yaşamakta, nihayet bu ilgi felsefeden ziyade meslek etiklerinde ya da uygulamalı etikte belirmektedir (Kuçuradi, 2019). İş etiği de bunlardan biridir. İş etiği ve örgütlerde etik meselelere ilişkin soru ve yaklaşımların arka planında, anılan dönemlerden bu yana

örgütün toplum içinde daha görünür hale gelmesi ve sorumlulukları bağlamında sorgulanır hale gelmesi görülebilir (Mees, 2020). Bunun bir sonucu olarak, örneğin bir işletme, tek amacı kar etmek olan bir örgüt gibi görülmenin dışında; paydaşları ve toplumun diğer kesimleriyle, kimi zaman ekonomik olarak ifade edilemeyecek sorun ve ihtiyaçlar kümesine dahil olmayı içeren geniş ve tartışmalı bir zemine taşınmıştır (Vallance, 1995). Diğer bir deyişle, görece uzun süredir doğasındaki toplumsallık keşfedilmiş olan işletme, kararlarında ve bu kararların hayata geçirilmesinde -elbette çalışanların davranışları temelinde ve etik kriterler çerçevesinde- sorumluluk taşımaktadır (Victor ve Cullen, 1988).

Etik iklim kavramının ikinci bileşeni, bunun temelde bir örgüt iklimi olması üzerinden okunabilir (Martin ve Cullen, 2006). 1960'lerden bu yana, işin sosyal bağlamına ilişkin farkındalığın gelişmesi ile örgüt araştırmalarında iş atmosferi ve davranış arasındaki bağın varlığının, dahası bu atmosferin çalışan davranışları üzerindeki belirleyiciliğinin sınındığı bilinmektedir (Ehrhart, Schneider ve Macey, 2014; Wimbush ve Shepard, 1994). Bu dönemde, çalışma atmosferinden örgüt iklimine evrilen kavrama ilişkin ilk ölçme denemeleri (örn. Litwin ve Stringer, 1968) başlamıştır (Schneider ve Barbera, 2014). Bu çalışmalara yöneltilen eleştirilerin hareket noktası, bu odaklanmış iklim kurgularıyla çok boyutlu sosyal yapılar incelenmeye çalışılırken spesifik konuların ele alınmamış olması ve analiz düzeyinin örgütlerden ziyade çalışanlara, yani bireye odaklanmış olmasıdır. Eleştiriler, 1985'ten itibaren jenerik çalışan deneyimlerden ziyade spesifik iklim unsurlarına odaklanan ve sırayla birim ve örgüt düzeyinde gerçekleştirilen yeni araştırmaları beraberinde getirmiştir (Schneider vd., 2011; Schneider ve Barbera, 2014). Bir bütün olarak iklim kurguları iki kategoride okunabilir. İlki, örgütsel sonuçların altını çizen ve genellikle dışsal kriterlerle ölçülen stratejik iklim türleri (güvenlik, hizmet, inovasyon vb.), ikincisi ise günlük işleyişin bir parçası olarak örgüt içindeki süreçlere odaklanan süreç iklimleridir (Ehrhart vd., 2014). Ehrhart ve arkadaşlarına (2014:88) göre; örgütler tarafından geliştirilen politika ve uygulamalar süreç iklimlerini inşa eder ve süreç iklimleri de stratejik iklimleri yaratan politika ve uygulamalara altlık teşkil eder. Bu halde etik iklimin de dahil olduğu süreç iklimleri (Schneider vd., 2011), davranış gibi içsel unsurları

yorumlamanın bir aracı olmalarının yanı sıra, sonuçlar üzerinde de aracı (mediator) rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, iş etiğine ilişkin farkındalığın gelişmesini sağlayan kamusallaşmış sorunların yükselişi ve örgüt araştırmalarında iklimin çalışanlar üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar, etik iklim konusuna olan akademik ilgiyi artırmıştır. Nitekim bu gelişmelerle aynı tarihlerde Victor ve Cullen'in (1987, 1988) öncü çalışmaları yazınla tanışmıştır. Victor ve Cullen'e (1987, 1988) göre etik iklim, örgütlerde etik davranışların neler olacağını öngörmenin yanı sıra etik davranışlara açıklama yolu bulunmasını da sağlamaktadır. Diğer bir deyişle etik iklim, bir örgütteki normatif sistemleri tanımlayan, karar verme sürecini yönlendiren ve etik ikilemleri yanıtlayan çok boyutlu bir kurgudur (Victor ve Cullen, 1988). Wimbush ve Shepard'a göre (1994:637) etik iklimin davranış tayfının geniş bir kesimiyle ilişkilendirilmesi, bu kavramın aynı zamanda çalışma grupları ya da toplam örgüt performansı ile da ilintilendirilebileceği anlamına gelir.

2.2. Etik İklimin Kuramsal ve Deneysel Boyutları

Bu çalışmanın odağında Victor ve Cullen (1987, 1988) tarafından geliştirilen iki boyutlu etik iklim tipolojisi yer almaktadır. Yazında "Etik İklim Kuramı" (EİK) olarak adlandırılan (Martin ve Cullen, 2006) bu kurgu, bir boyutunda felsefeden hareketle etik kriterlere, diğer boyutunda sosyolojiden hareketle analiz konularına atıfla geliştirilmiş dokuz kuramsal hücreden oluşan bir matris esas alınarak tasarlanmıştır. Şekil-1'de görüldüğü gibi ilk boyutu oluşturan etik kriterler etik kuramının üç sınıfını içerecek biçimde tasarlanmıştır: (a) Egoizm, kişisel çıkarın azamileştirilmesi; (b) iyilik (yardımseverlik), müşterek çıkarların azamileştirilmesi; (c) ilke (veya deontoloji), ilkelere sadık kalmak biçiminde ele alınmıştır. İkinci boyutu oluşturan analiz konumu, büyük ölçüde Merton'un (1957) rol ve referans gruplarına dayanmaktadır. Etik ikilemle kimin ilgi ve ihtiyaçları çerçevesinde karşı karşıya kalınacağı bu boyutla incelenmektedir. Bunlar (a) "bireysel", kişinin kendisi, kendi ilgi ve ihtiyaçları; (b) "yerel", örgüt ya da alt birim; (c) "kozmpolitan" ise örgütün dışsal çevresi, örgütün içinde bulunduğu geniş ekonomik ve sosyal sistem olarak tespit edilmiştir (Neubaum, Mitchell ve Schminke, 2004; Victor ve Cullen, 1987). Ne var ki, etik iklimle ilişkin

kuramsal model, Victor ve Cullen'in ilk araştırmalarından bu yana uygulamada istikrarlı biçimde deneysel iklim tiplerinin varlığını ortaya koymaktadır.

		Analiz Konumu			Analiz Konumu		
		Bireysel	Yerel	Kozmopolitan	Bireysel	Yerel	Kozmopolitan
Etik Ölçüt	Egoizm	Kişisel çıkar	Şirket karı	Etkinlik	Araçsal		
	iyilik	Arkadaşlık	Takım çıkarı	Sosyal sorumluluk	Önemser (ilgili, destekleyici)		
	ilke	Kişisel ahlak	Şirket kural ve prosedürleri	Yasalar ve profesyonel kurallar	Bağımsız	Usuller	

Şekil 1. Victor ve Cullen'in Kuramsal ve Deneysel Etik İklim Boyutlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Martin ve Cullen, (2006:178); Neubaum, Mitchell ve Schminke (2004: 337).

Farklı sektörlerde ve örgütlerde yapılan deneysel araştırmalarda kuramsal türlerin tamamına rastlanmakla birlikte, beş iklim türünün araştırmalarda yaygın biçimde görüldüğü ortaya konmuştur (Bulutlar ve Öz, 2009; Cullen, Parboteeah ve Victor, 1993; Simha ve Cullen, 2012). Bunlar: (a) araçsal, (b) önemser, (c) bağımsız, (d) yasa ve kural, (e) usuller olarak adlandırılmaktadır (Martin ve Cullen, 2006). *Araçsal iklimler*, EİK'te egoist perspektifte bireysel ve örgütsel iklim tiplerini kapsamaktadır. Böyle bir etik iklim algılayan çalışanlar kendi örgütsel birimlerini, çıkar perspektifinde karar almayı teşvik eden normlara ve beklentilere sahip bir kurguda görmektedir. Bu çıkarlar, bireysel ya da örgütsel öz-çıklarları ifade etmektedir. Öz çıkarın, bir başkasının zararı söz konusu olsa da davranışları yönlendirdiği, dolayısıyla alınan kararın ya örgütün çıkarına ya da kişisel çıkara hizmet ettiği algılanmaktadır (Wimbush ve Shepard, 1994, Martin ve Cullen, 2006). *Önemser iklim* türü EİK'de iyilikseverlik ve faydacılık perspektifinde tasarlanan arkadaşlık ve takım çıkarı türlerini kapsamaktadır. Bu iklimlerde çalışanlar, alınan kararların birilerinin iyiliği ve esenliği çerçevesinde alındığını ve böyle olması gerektiğini algılamakta; dahası diğerlerine

yönelik bu kavrayışın örgüt politika ve prosedürleri ile de desteklendiğine inanmaktadırlar (Martin ve Cullen, 2006). *Bağımsız iklim* kuramsal tiplerle örtüşmekte, bu iklimde etik karar almak için kişinin kendi ahlaki inançlarına uygun hareket etmeleri gerektiğine inanılmaktadır. Ahlaki sonuçlar doğuran kararlar, kişisel ahlaki inançları vurgulamalı ve etik ikilemleri etkileyen dışsal öğeleri olabildiğince göz ardı etmelidir (Martin ve Cullen, 2006). *Yasa ve Kural iklimi* kuramsal tiplerle örtüşen bir diğer iklim türüdür. Bu iklimi algılayan çalışanlar, etik kararlar söz konusu iken dışsal kaynaklara (kanun, kural, kutsal kitap, mesleki kural vb.) atıfla ve bu kaynakların çizdiği çerçeveden karar alma sürecinin gerçekleştiğini algılamaktadır (Martin ve Cullen, 2006). *Usuller iklimi* de EİK ile örtüşen bir diğer etik iklim türüdür. Bu iklim türünü algılayan çalışanlar, kararların örgüt düzeyinde yaygın kural ve standartlar çerçevesinde alındığını düşünmektedir (Martin ve Cullen, 2006).

2.3. Etik İklim Kuramı ve Örgütsel Davranış İlişkileri

EİK'yi esas alan çok sayıda çalışmada, etik iklimi belirleyen (dışsal bağlam, örgüt formları, stratejik ve yönetsel eğilimler) ve etik iklimin üzerinde etki sahibi olduğu bazı örgütsel davranış temaları (örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma, psikolojik esenlik vb.) öne çıkmaktadır (Martin ve Cullen, 2006). Bu çalışmanın kurgusunda, etik iklim türlerinin kendi içinde ve gözlemler bağlamında farklılaşması, yani kümelenmesi odağa alınarak, örgütsel bağlılık davranışının anılan kümeler tarafından etkilenip etkilenmediğinin sorulduğu belirtilmişti. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütte kalıp kalmama kararını almasını sağlayan, örgütle ilişkisini nitelendiren psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Örgüte bağlılık duyan çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerine inanç beslemekte, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için daha fazla çaba göstermekte (Nystrom, 1993) ve örgütün üyesi olarak daha çok kalma arzusu duymaktadır (Blau ve Boal, 1987). Bu çalışmada kullanılan Meyer ve Allen (1997) tipolojisi örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta sınıflandırmaktadır. *Duygusal bağlılık* bireyin çalıştığı örgütte bulunmaktan duyduğu memnuniyeti, çalıştığı örgüt ile kendisini özdeşleştirerek, örgütle bütünleştiği duygusal bir yönelme durumunu ifade etmektedir. *Devam bağlılığı* bireyin örgütten ayrılması halinde kaybedeceği maddi ve manevi imkanları göz önünde bulundurarak

çalışmaya devam etme yönünde bir zorunluluğu ifade etmektedir. Son olarak *normatif bağlılık* çalışanların kendilerini örgütlerine karşı borçlu hissederek örgüt üyeliklerini yükümlülük ve zorunluluklarından dolayı devam ettirme eğilimlerini ifade eder.

Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ele alan araştırmalar (Kelley ve Dorsch, 1991; Shafer, 2009) genel olarak ilkesel ve önemser iklimlerin pozitif, araçsal iklimlerin ise negatif sonuçlar yarattığını ortaya koymaktadır. Nihayet bağımsız ve evrensel boyutlar çoğu sonuç temalarıyla zayıf ilişkiler sergilemektedir (Martin ve Cullen, 2006). Yazında çeşitli farklılıklara rastlanmakla birlikte genel olarak uyumlu sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum, uluslararası örnekler için olduğu kadar yerli yazın için de geçerlidir (Akbaş, 2010; Aksoy, Erdil ve Ertürk, 2017; Atabay, Çangarlı ve Penbek, 2015; Çatır, 2019; Çevik ve Çelik, 2017; Bulutlar ve Öz, 2009; Çatır, 2009; Demir, 2019; Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015; Elçi ve Alpkan, 2006, 2009; Özen ve Durkan, 2006; Seçilmiş ve Ceylanlar, 2019; Taner ve Elgün, 2015; Tekin ve Çelik, 2017; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Yüksel ve Düşükcan, 2019).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Etik alt iklim türlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olan bu araştırmanın evrenini Adana'da faaliyet gösteren özel sermayeli bankaların çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı, kapsamı, verilerin toplanması, analizi, saklanması ve gizliliğe ilişkin bilgi ve taahhütleri de içeren anket formları, 2018 Ocak-Mart döneminde Adana'nın dört merkez ilçesinde bulunan 82 özel sermayeli banka şubesinde çalışan 340 kişiye ulaştırılmış, gönüllülük esasına göre geri dönüş sağlanan anketlerden 168'i (%49,4) analize uygun bulunmuştur. Veri yapısı incelenerek, tek yönlü uç değerlerin analizinde on gözlemin silinmesine karar verilmiştir. Veri setinde çok-yönlü uç değere rastlanmamıştır. Verilerin normalliği incelenerek, +-2 aralığı için iki değişkende basıklık saptanmış ancak gerek değerlerin eşikten çok yüksek olmaması gerekse q-q grafiklerinde beklenen normallikten aşırı sapma olmaması nedeniyle dönüşüm yapılmaması tercih edilmiştir. Diğer yandan, çoklu doğrusallık için regresyon grafikleri kontrol edilerek doğrusallığın bulunmadığı belirlenmiş, R matrisleri determinantı her iki faktör analizi için tekil bağlantı bulunmadığını göstermiştir. Son olarak korelasyon katsayıları (<0,8) ve VIF değerleri (<2.5) modelde

çoklu bağlantı ve doğrusallığın bulunmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015).

Araştırmaya katılanların %39,2'si 21-30, %49,4'ü 31-40, %10,1'i 41-50, %1,3'ü ise 51-60 yaş aralığında bulunmaktadır ($X=32.7$, $SD=6.584$). Katılımcıların %62,7'si kadın, %37,3'ü erkektir. Yine, katılımcıların çoğunlukla lisans derecesine sahip olduğu (%79,7), lise ve lisansüstü düzeyde öğrenim görenlerin eşit oranda örneklemin %10,1'ini oluşturduğu görülmektedir. Gelir bakımından, katılımcıların %82,2'lik kısmının asgari ücret-2.999 TL bandında eşit olarak yer aldığı görülmüştür. %8,9'dan oluşan iki gelir diliminde (sırayla 3000-3499 ile 3500-üzeri) yer alan kişiler örneklemin %17,8'ini oluşturmuştur. Çalışanların deneyimi incelendiğinde, görece düşük/orta tecrübeli (%46,2'lik kısım 1-5 yıl; %31'lik kısım 6-10 yıl) olduğu görülmektedir. Çalışma deneyimi 11 yıl ve üzerine çıkan kişilerin örneklem içindeki oranı %22,8 olarak belirlenmiştir.

Çalışmada katılımcıların örgütlerine yönelik etik iklim algılarını ölçebilmek amacıyla veri toplama aracı olarak Victor ve Cullen (1988) tarafından üretilen orijinal etik iklim ölçeğinin Özyer (2010) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Etik iklim kümelerinin davranışsal farklılıklara katkı sağlayıp sağlamadığını değerlendirmek üzere, katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmek için yazında yaygın olarak başvuru alan Allen ve Meyer (1991) tarafından üretilen örgütsel bağlılık ölçeğinin Wasti (1999) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Ölçek duygusal örgütsel bağlılık, zorunlu örgütsel bağlılık ve normatif örgütsel bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.

4. BULGULAR

4.1. Etik İklim Boyutlarının İncelenmesi

Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla, keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Faktör çıkartmada, değişkenleri az sayıda bileşene indirmek amacıyla temel bileşenler analizi ve varimax döndürmesi kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2015). Tablo 1'de belirtildiği gibi, etik iklim ölçeği, Neubaum ve arkadaşlarının (2004) yer verdiği uygulama sonuçlarıyla büyük ölçüde uyumlu bir görünüm sergilemektedir (Şekil 2).

		Analiz Konumu		
		Bireysel	Yerel	Evrensel
Etik Ölçüt	Egoizm	F2.Araçsal		
	İyilik	F4.Önemser		
	İlke	F3.Bağımsız	F1. Kural-Usul	

Şekil 2. Çıkarılan Etik İklim Boyutları

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Analizde, etik iklim ölçeği için örneklem hacminin değişkenler bağlamında yeterli olduğu sonucuna ulaşılmış; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Katsayısı (KMO=.857) olarak kaydedilmiştir. Yine, Barlett'in Küresellik Testi ile gözlenen korelasyon matrisinde incelemeye uygun bir yapının bulunduğu ve bu yapının temel bileşenler analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır (2151.779, $p < .001$). Toplam varyansın %66,5'ini açıklayan dört faktörlü yapının Tablo 1'de yer almaktadır. Yapının güvenilirliği Cronbach'ın alfa katsayısı ile ölçülmüş ve tatmin edici bulunmuştur ($\alpha = .824$). İlk bileşen *kural-usul* ($\alpha = .923$) yasa, kural ve şirket prosedürlerinden oluşan yerel ve evrensel bileşimi ilke tipi iklimlerden oluşmaktadır. 9 madde ile ölçülen ve varyansın yüzde 25,8'ini açıklayan bileşen, EİK tipolojisindeki usuller ile yasa ve kural bileşenlerini birleştirmektedir. *Araçsal* tip ($\alpha = .869$) deneysel egoizm/bireysel-yerel tipleri içermektedir. 6 madde ile ölçülen ve varyansın %17,8'ini açıklayan bileşen önceki çalışmalarla uyumlu bir yapı göstermektedir. "*Bağımsız*" tip ($\alpha = .848$) EİK tipolojisinde kişisel ahlak ve uygulamada bağımsızlık olarak ifade edilen bireysel/ilke tipi iklim türüyle örtüşmektedir. 4 madde ile ölçülen bu bileşen varyansın %12'sini açıklamaktadır. Son olarak Victor ve Cullen'da arkadaşlık, takım çıkarı, sosyal sorumluluk ve etkinlik tiplerinden oluşan ve uygulamada önemser olarak beliren iklim tipi, bu çalışmada arkadaşlık ve takım çıkarı bileşenlerini içeren ve *önemser* ($\alpha = .842$) olarak adlandırılan bir bileşen olarak ortaya çıkmıştır. Bileşen 3 madde ile

ölçülmekte ve varyansın %10,9'unu açıklamaktadır.

Tablo 1. Etik İklim Faktör Yükleri ($n=158$)

Değişken	Faktör yükü	Faktör varyansı
Etik İklim Boyutları ($\alpha = ,824$)		
F1. Kural-Usul İklimi ($\alpha = ,923$)		
...kurumun kural ve prosedürlerine uymak çok önemlidir.	0.849	0.734
... insanlardan kanunlara ya da mesleki standartlara sıkı sıkıya uymaları beklenir	0,844	0.720
...herkesten kurumun kural ve prosedürlerine bağlı kalmaları beklenir	0.832	0.715
...mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulur	0.829	0.702
...çalışanlardan her şeyden önce kanunlara ve mesleki standartlara uymaları beklenir	0.819	0.725
...ilk dikkat edilen nokta alınan bir kararın herhangi bir kanunu ihlal edip etmediğidir	0.792	0.645
...çalışanlardan her şeyden önce beklenen verimli bir şekilde çalışmalarıdır	0.766	0.646
...insanlar kurum politikalarına sıkı sıkıya uyarlar	0.644	0.441
...bizden her zaman müşteriler ve halk için doğru olan şeyi yapmamız beklenir	0.634	0.486
F2.Araçsal İklim ($\alpha = ,869$)		
...insanlardan, sonuçları düşünmeden kurumun çıkarları artıran bşeyler yapmaları beklenir.	0.863	0.775
...bir kişinin kendi ahlaki ya da etik değerlendirmelerine yer yoktur	0.814	0.699
...insanlar, başka her şeyi bırakıp kurumun çıkarları ile ilgilenir	0.808	0.681
...insanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler	0.723	0.576
...yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir	0.720	0.609
...çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyden üstün tutarlar	0.576	0.409
F3.Bağımsız İklim ($\alpha = ,848$)		
...çalışanlar neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verir	0.813	0.698
...çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inanışlarına uygun davranmaları beklenir.	0.798	0.769
...insanlar kendi etik değerleri tarafından yönlendirilir.	0.710	0.618
...en önemli konu, her bireyin kendi doğru veya yanlış algısıdır.	0.702	0.727
F4.Önemser İklim ($\alpha = ,842$)		
...en önemli konu kurumdaki herkesin bir bütün olarak iyiliğidir	0.883	0.814
...en önemli husus herkes için en iyinin ne olduğudur	0.877	0.832
...en önemli meselemiz her zaman diğer insanlar için en iyinin ne olduğudur	0.761	0.618

4.2. Etik İklim ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel bağlılık, asıl kurgusuna uygun olarak üçlü bir yapı sergilemektedir. Örgütsel bağlılık için örneklem hacminin analize konu edilen değişkenler bağlamında yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Katsayısı (KMO=.751) olarak kaydedilmiştir. Barlett'in Küresellik Testi anlamlı sonuç kaydetmiş (729.965, $p < .001$), yapının temel bileşenler analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır. Toplam varyansın %58,6'sını açıklayan üç faktörlü yapının aslına uygun bileşenleri olan duygusal bağlılık dört madde ($\alpha = .759$), normatif bağlılık dört madde ($\alpha = .747$) ve devam bağlılığı beş madde ($\alpha = .728$) ile ölçülmüş, ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir ($\alpha = .779$).

Tablo 2'de ortalamalar sütunu incelendiğinde, katılımcıların değerlendirmesine göre etik iklim boyutları içinde araçsal ($M=3.23$) ve bağımsız ($M=3.21$) iklim türlerinin daha yüksek ortalama kaydettiği görülebilir. Bunları önemser ($M=2.43$) ve kural-usul ($M=1.63$) iklim türleri izlemektedir. Korelasyon tablosu incelendiğinde etik iklimin bir bütün olarak örgütsel bağlılıkla orta dereceli pozitif ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir ($r=0.42$, $p < 0.01$). İkinci olarak, etik iklimin örgütsel bağlılığın yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 2. Temel Değişkenlerin Korelasyonu

Değişkenler	M	SD	1	2	3	4	5
1.Etik iklim	2.46	0.47					
2.Kural-usul iklim	1.63	0.60	0.411**				
3.Araçsal iklim	3.23	0.93	0.711**	-0.165*			
4.Bağımsız iklim	3.21	0.95	0.629**	-0.206**	0.539**		
5.Önemser iklim	2.43	0.99	0.604**	0.203*	0.208**	0.268**	
6.Örgütsel bağlılık	2.62	0.55	0.420**	0.273**	0.240**	0.241**	0.212**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 3'te yer alan çoklu regresyon analizi sonuçları, etik iklim boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. ($F=9.13$, $p < .001$). Kural-usul, bağımsız ve araçsal iklim boyutları birlikte örgütsel bağlılık üzerindeki varyansın %19'unu açıklamaktadır. Önemser iklim boyutu örgütsel bağlılığı yordayamamaktadır.

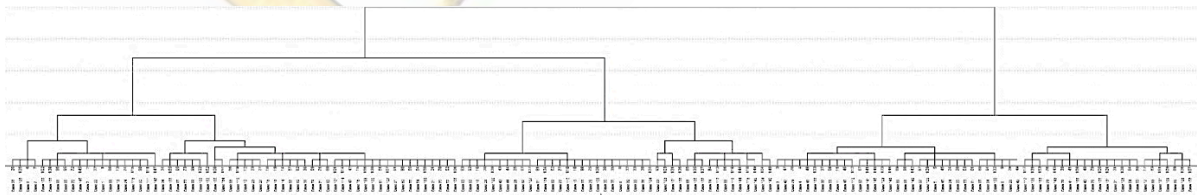
Tablo 3. Etik İklimin Örgütsel Bağlılığı Yordayıcılığına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

	β	t	R	R ²	F
Etik iklim			.439	.193	9.13***
Kural-usul boyutu	.333	4.291***			
Araçsal iklim boyutu	.176	2.026*			
Bağımsız iklim boyutu	.200	2.230*			
Önemser iklim boyutu	.054	.687			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4.3. Etik İklim Kümelerinin Belirlenmesi ve İklim Türlerinin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi

Çalışmanın bu aşamasında, aynı örnekleme farklı etik iklim türlerinin varlığını araştırmak amacıyla, etik iklim ölçeğine dayalı kümeleme analizi yapılmıştır. Kümeleme analizi, sınıflandırma amaçlı kullanılan bir analiz yöntemidir ve etik iklim türlerinin incelenmesinde daha önce kullanılmıştır (Shacklock, Manning ve Hort, 2011). Hiyerarşik kümeleme yöntemi, veri setindeki kümelere ilişkin başlangıçta fikir sahibi olunmayan durumlarda uygulanabilmektedir. Kümelemede Ward tekniği tercih edilerek küme türlerindeki homojenlik görülmeye çalışılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2015). Birleştirme ve ağaç diyagramları incelenerek iki kümeli yapının ele alınmasına karar verilmiştir (Şekil 3). Küme analizinin ikinci aşamasında K-ortalama kümeleme yöntemiyle iki kümeli yapının üyelikleri belirlenmiştir.



Şekil 3. Etik İklim Ağaç Diyagramı

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Üçüncü olarak, kümelerin kendi aralarında ne derecede uzlaştığını görebilmek için uzlaşma puanları hesaplanmıştır (Wagner, Rau ve Lindemann, 2010). Tablo 4'te

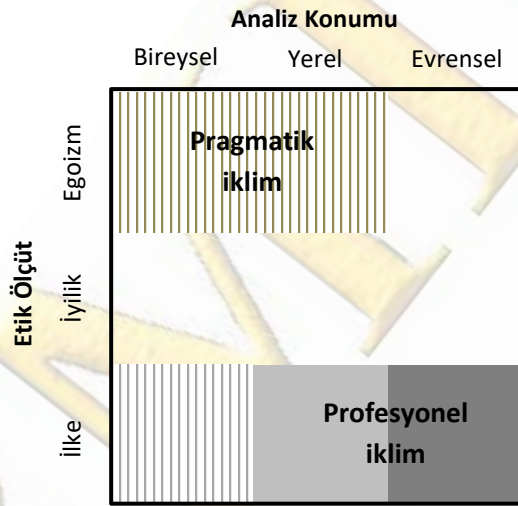
görüldüğü üzere küme uzlaşma puanları tatmin edici ($r_{wg} > .70$) düzeydedir (Danışman ve Özgen, 2008).

Tablo 4. Etik İklim Alt Kümeleri ve Uzlaşma Dereceleri

	Profesyonel İklim n=85		Pragmatik iklim n=73		Toplam	
	M	r_{wg}	M	r_{wg}	M	r_{wg}
F1 Kural Usul	1.86	.90	1.37	.96	1.63	.91
F2 Araçsal	2.58	.88	3.99	.94	3.23	.79
F3 Bağımsız	2.70	.83	3.80	.88	3.21	.77
F4 Önemser	2.33	.78	2.57	.74	2.43	.75

Tablo 4 incelendiğinde, birinci tür olarak tespit edilen (Şekil 4’te boyalı alan) ve “Profesyonel İklim” olarak adlandırılan kümede, kural usul boyutu bakımından ikinci tür olan (Şekil 4’te taralı alan) “Pragmatik İklim”den yüksek bileşen ortalaması kaydedildiği görülmektedir. İfadelere ilişkin ortalamalar incelendiğinde de, profesyonel iklimde evrensel iklim konumu ağırlıklı olmakla birlikte yerel ilkesel etik boyutların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Gerek ana örnekleme etik ikliminin faktör yapılarında, gerekse etik iklim kümelerinde yasa, kural ve usullerin bir araya gelmesinin çalışmanın örneklemeden kaynaklandığı düşünülebilir. Nitekim bankacılık sektörünün yüksek düzeyde regüle edilmiş bir sektör olması ve finansal piyasaların uluslararası standartlara entegre olması, yerel (örgütsel) ve evrensel konumların birleşmesine sebep olabilir. Bu durumda etik akıl yürütmenin kaynağı olarak örgütsel prosedürler, mesleki standartlar ve yasalar belirleyici hale gelebilir. Cullen vd. (2003) da genel olarak bu iklimlere referansla çalışanların profesyonel ilkeleri içselleştirdiği ve kural temelli iklimlerde örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu, buna karşılık bireysel ilkesel etik iklimlerde bu ilişkinin önemsiz olabileceği belirtmektedir (Cullen vd., 2003). İkinci küme olan pragmatik iklim kümesi yoğun olarak egoist ve kısmen de ilkesel etik ölçütlerden hareket etmektedir. Deneysel etik iklim türleri içinde etik kriteri egoizm olan araçsal iklimde, çalışanların karar alma referansı diğer kişilerden ziyade öz (bireysel ve örgütsel) çıkarlar olarak tarif edilmiştir (Simha ve Cullen, 2012). Bu iklim değerlendirmesini yapan çalışanların çıkar referansı

(bireysel ya da örgütsel), onların -ve örgütlerinin- diğer kişi, örgütler ve toplumun etik beklentilerini aşındırabileceğine ilişkin inançla beslenebilmektedir (Cullen vd., 2003). Pragmatik iklimde araçsal türe kısmi katkı sağlayan bireysel ilkesel (bağımsız) hücrede, çalışanların kişisel değer referansları ile mesleki, kurumsal ya da yasal kurallar arasında uyumsuzluk olabileceği belirtilmektedir (Cullen vd., 2003), bu bakımdan bu hücrenin pragmatik iklim kümesinde yer alması şaşırtıcı değildir. Öz çıkarın etik kriter olarak kullanıldığı iklimlerde örgütsel bağlılık ilişkisiz ya da negatif yönlü bir ilişki sergilemektedir (Cullen vd., 2003; Ruppel ve Harrington, 2000; Tsai ve Huang, 2008). İyilik kriteri referans alınan etik iklim boyutları, çıkarılan etik iklim kümelerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmamaktadır.



Şekil 4. Etik Alt İklim Kümelerinin Farklılaştığı Etik Boyutların Gösterimi

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Çalışmanın son aşamasında öncelikle ortaya çıkan alt iklimlerin bağlı olduğu kaynakları incelemek üzere öncelikle Ki-kare testleri yapılmış ve etik alt iklim kümeleri ile demografik değişkenler arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Örnekleme banka şubelerinde çalışan beyaz yakalı personelin dahil edilmesi, departman bazında farklılıklara ilişkin bir inceleme yapmayı engellemiştir. İkinci olarak etik alt iklimlerin davranışsal değişkenlerle bağlantısını incelemek üzere alt küme örneklemeleri birbirinden ayrılarak iki etik iklim türü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Regresyonun genellenebilirliği için en az gözlem sayısının bağımsız değişken başına 5, arzu edilir oranın ise 15-20 olduğu (Alpar, 2017:

400) göz önüne alınarak, iki iklim kümesinin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığa etkilerine ilişkin doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tahmin özetleri birleştirilmiş biçimde Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Etik İklim Türlerinin Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

	β	t	R ²	F
Profesyonel etik iklim kümesi	.579	6.466	.335	41.814***
Çıkarıcı iklim kümesi	.183	1.571	.034	2.467

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Buna göre profesyonel iklim ($F=41.814$, $p < .001$) örgütsel bağlılığı yordayabilmekte ve varyansın %33,5'ini açıklayabilmektedir. Diğer yandan pragmatik iklim kümesi örgütsel bağlılığı istatistiksel bakımdan anlamlı biçimde yordayamamaktadır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Etik ve etik iklim kavramları modern örgütsel yaşamın önemli parçalarından biridir. Gerek bu kavramlara gerekse bu kavramlarla ilişkili işlevler, prosedürler, kurallar ve hatta görevlilere artık birçok örgütte rastlanmaktadır. Diğer yandan etik sorunlar, etik ilkeler, etik liderlik gibi etik odaklı kavramlar, kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik temalarıyla birlikte istisnasız tüm yönetim kitaplarının bütünleştirici konuları içinde yer almaktadır. Yaklaşık 30 yıl önce Victor ve Cullen'in (1987, 1988) öncülüğünde akademinin gündemine giren etik iklim kavramı, kuramsal ve deneysel boyutlarıyla birçok araştırmaya konu olmuş; bunların öncülleri ve sonuçları tartışılmıştır. Bu çalışma, yazının gelişimiyle uyumlu biçimde üç aşamalı olarak yürütülmüştür. İlkinde etik iklimin faktör yapısı araştırılmış, önceki çalışmalarla benzer dört boyuta (*kural-usul, araçsal, bağımsız ve önemser*) ulaşılmıştır. Deneysel boyutlardan farklı olarak kural-usul boyutunda iki hücrenin birleşmesi, Whimbush, Shepard ve Markham'ın (1997) -bu boyut bakımından benzer sonuç üreten araştırmalarında- belirttikleri gibi orijinal ölçekte bunlara ilişkin ifadelerin yakın olmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. İkinci olarak, bankacılık

sektörünün yüksek düzeyde ve genelde uluslararası standartlarla uyumlu biçimde düzenlemeye tabi olmasının da yasa, kural ve usuller bakımından evrensel ve örgütsel analiz konumlarını birbirine yaklaştırabileceği düşünülebilir.

Araştırmanın ikinci aşamasında etik iklim yapısı ve davranış arasındaki ilişkiler incelenmiş, çoklu regresyon analizi ile etik iklimin bir bütün olarak örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı biçimde yordadığı ortaya konmuştur. Genel etik iklimin kural ve usul, araçsal ve bağımsız boyutları örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkide bulunmaktadır. Araçsal iklim önceki çalışmalarda örgütsel bağlılıkla negatif yönlü bir ilişki sergilemiştir (Cullen vd., 2003; Ruppel ve Harrington, 2000; Tsai ve Huang, 2008). Bu sonuçlar araştırmayı esas odağına ilerletmeye fırsat vermiş ve etik iklimin davranışsal sonuçlarla ilişkisinde etik alt iklim kümelerinin nasıl bir rol oynadığı sorusu incelenmiştir. Burada belirtmek gerekir ki Victor ve Cullen (1998) her ne kadar bir örgütteki dominant etik iklim boyutuna odaklanmış olsa da aynı zamanda, örgüt alt gruplarında farklı iklimlerin varlığının tanımlanabilir olması durumunda bu iklimlerin alt kültürlerden kaynaklanabileceğine işaret etmiştir. Etik alt iklimlerin kaynaklarına yönelen Weber (1995) buradan hareketle, alt iklimlere departmanlar bazında odaklanmış; araştırma gerekçesini, örgütsel niteliklerin ve paydaşlarla ilişkilerin etik karar alma süreçlerini değiştirebileceği düşüncesi üzerine inşa etmiştir. Weber bu çalışmada temel olarak aynı firmada teknik odaklı departmanlarda çalışanların bireysel konumlu egoist kriterlere dayalı bir alt iklim; müşteri hizmetleri odaklı departmanların evrensel konumlu ilke kriterine dayanan bir etik alt iklim anlayışını varsaydıklarını ortaya koymuştur. Bu çalışmanın replikasyonu olarak sunulan ikinci çalışmada ise Weber ve Seger (2002) departmanların işlevlerinden ziyade etik iklimin örgüt çapındaki gücünün alt iklimlerin oluşmasında daha fazla belirleyici olabileceğini öne sürmüştür. Wimbush ve arkadaşları da (1997) yönetim formlarının etik iklim boyutları üzerindeki etkisini ölçmekte, çok birimli ve operasyonel işlevleri olan örgütlerde bu yapıların örgüt iklimini açıklamada daha isabetli sonuçlar verdiğini ortaya koymaktadır. Bütün bu araştırmalarda görüldüğü üzere, örgütlerde çok sayıda bulunabileceği ortaya konan etik alt iklimlerin kaynakları bir takım örgütsel niteliklerle ilişkilendirilse de, bu çoklu iklimlerin sonuçlar üzerindeki etkisini anlamaya yönelik çabalar varsayımsal düzeyde ve genel etik iklim

çıkarımlarını tekrar eder biçimde kalmıştır. Bu çalışmada ise farklı olarak, etik alt iklimlerin kaynakları yerine sonuçları üzerine odaklanılmıştır. Bunun için iki aşamalı bir kümeleme analizinden yararlanılmış, hiyerarşik küme analiziyle küme yapısı incelenmiş ve küme sayısına karar verilmiş, K-ortalamlar analiziyle kümeler oluşturulmuştur. Ortaya çıkan etik alt iklim kümeleri, kural usul ağırlıklı profesyonel (n=85) etik alt iklim ve araçsal ve bağımsız boyutları birleştiren pragmatik (n=73) etik alt iklimler olarak belirlenmiştir. Profesyonel etik alt iklim, ilke kriterli ve evrensel/örgütsel konumlu kural, yasa, usul ve mesleki standartları referans alan bir etik iklim türüdür. Pragmatik iklim ise temel olarak araçsal ve kısmen bağımsız iklim boyutlarını öncekine göre daha güçlü referans alan bir alt iklim türüdür. Öte yandan, iyilik kriterini referans alan önemser etik iklim boyutu iki etik alt iklimde anlamlı biçimde farklılaşmamıştır. Etik alt iklimlerin sonuçların değerlendirildiğinde, profesyonel iklimin örgütsel bağlılığı güçlü biçimde yordama gücüne sahip olduğu görülmüştür ($F=41.814$, $p<.001$). Oysa, pragmatik iklim örgütsel bağlılığı açıklayamamaktadır. Özellikle genel etik iklim boyutları içinde pragmatik iklimin ağırlıklı olarak referans aldığı araçsal ve bağımsız iklimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi dikkate alındığında, pragmatik iklimin bir bütün olarak örgütsel bağlılığı açıklayamaması dikkate değerdir. Özetle, araştırmanın istatistiksel sonuçları, genel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymanın yanı sıra, bu yapıda asıl olarak profesyonel alt iklimin örgütsel bağlılığı güçlü biçimde açıkladığını, pragmatik iklimin ise açıklama gücüne sahip olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle bu araştırma özel banka şubelerinde ve tek ilde yürütülmüştür. Banka şubelerinin yanı sıra bunların merkez teşkilatlarının da örnekleme dahil edilmesinin alt iklimlerin kaynaklarının keşfedilmesi için açıklayıcı bir çerçeve sağlayabileceği düşünülmektedir. Etik alt iklim araştırmasının üretim başta olmak üzere diğer sektörlerde daha geniş örneklemler üzerinde yürütülmesinin ya da finans sektöründe kamu kuruluşlarını kapsayacak karşılaştırmalı araştırmalara konu edilmesinin ilgi çekici sonuçlar üretebileceği düşünülmektedir. Çalışmanın ikinci önemli kısıtı, etik iklimin Victor ve Cullen (1987, 1988) tipolojisine dayanarak tespit edilmesidir. Burada alternatif yaklaşımlar kullanılabilir. Dahası, iklim kurgusu örgüt kültürü ile birlikte alınabilir. Schneider ve

arkadaşlarına (2013) göre örgütlerde neyin nasıl olduğunu anlamak için örgüt iklimi ve kültürünü bir arada anlamaya ihtiyaç vardır. Son olarak, etik alt iklimlerin davranışsal sonuçlarla ilişkisi bu çalışmada örgütsel bağlılık üzerinden okunmaya çalışılmıştır. İş tatmini ve işten ayrılma gibi bu kurguda yoğun olarak çalışılan değişkenlerin de kullanılması, etik iklimin boyutları ve alt etik iklim türleri arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına ve önceki çalışmalarla karşılaştırmalar yapılmasına fırsat sağlayabilir.



KAYNAKÇA

- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu mehmetbey üniversitesi sosyal ve ekonomik araştırmalar dergisi*, 2010(2), 121-137.
- Aksoy, S., Erdil, O. ve Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Alpar, R. (2017). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Beşinci Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Atabay, G., Çangarlı, B. G. ve Penbek, Ş. (2015). Impact of ethical climate on moral distress revisited: multidimensional view. *Nursing ethics*, 22(1), 103-116.
- Blau, G. J. ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of management review*, 12(2), 288-299.
- Bulutlar, F. ve Öz, E. Ü. (2009). The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace. *Journal of business ethics*, 86(3), 273-295.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Cevizci, A. (2007). *Felsefe*. Sentez yayınları.
- 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.
- Çatır, O. (2019). Örgütsel etik değerler ve etik davranışın, örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisi: Otel işletmeleri örneği. *Sosyal bilimler enstitüsü elektronik dergisi*, 10(1), 60-72.
- Çevik, T. İ. ve Çelik, A. (2017). Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konya küçük ve orta büyüklükteki işletmeler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 71-90.
- Danışman, A. ve Özgen, H. (2008). Örgütsel alt kültürler ve kaynakları: Bir sanayi firmasında görgül bir araştırma. *ODTÜ gelişme dergisi*, 35(2), 277-304.
- Demir, S. (2019). The relationship between ethical climate and intent to leave school: The mediating role of organizational commitment. *Hacettepe eğitim dergisi*, 34(3), 824-838.
- Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Ehrhart, M.G., Schneider, B. ve Macey, W.H. (2014). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*. Routledge.
- Elçi, M. ve Alpan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Hacettepe üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 24(1), 141-170.
- Elçi, M. ve Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of business ethics*, 84(3), 297-311.
- Kelley, S. W., ve Dorsch, M. J. (1991). Ethical climate, organizational commitment, and indebtedness among purchasing executives. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 11(4), 55-66.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A. ve Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of applied psychology*, 95(1), 1.
- Kuçuradi, İ. (2019). *Ahlâk, etik ve etikler*. Türkiye felsefe kurumu yayınları.
- Litwin, G. H. ve Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Cambridge, MA: Harvard business school.

- Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of business ethics*, 69(2), 175-194.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M. ve Greenbaum, R. L. (2009). Making ethical climate a mainstream management topic. De Cremer, E. (Yay. haz.), *Psychological perspectives on ethical behavior and decision making* içinde (s.181-213). Information age publishing.
- Mees, B. (2019). *The rise of business ethics*. Routledge.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and application*. Sage, Thousand oaks.
- Neubaum, D., Mitchell, M. ve Schminke, M. (2004). Firm newness, entrepreneurial orientation, and ethical climate. *Journal of business ethics*, 52(4), 335-347.
- Nystrom, P. C. (1993). Organizational cultures, strategies, and commitments in health care organizations. *Health care management review*, 18(1), 44-48.
- Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisi*, 22(4), 593-627.
- Özyer, K. (2010). Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü. *Yayınlanmamış Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Shacklock, A., Manning, M., & Hort, L. (2011). Dimensions and types of ethical climate within public sector human resource management. *Journal of new business ideas & Trends*, 9(1), 51-66.
- Schneider, B. ve Barbera, K. M. (2014). *Introduction: The oxford handbook of organizational climate and culture*. Oxford university press.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.
- Seçilmiş, C. ve Ceylanlar, N. A. (2019). Birey-örgüt uyumunun etik algı ve örgütsel bağlılık arasındaki aracılık etkisi: Helal konseptli otel işletmelerinde bir araştırma. *Turkish journal of business ethics*, 12(1), 39-73.
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), 1087-1110
- Simha, A. Cullen, J. B. (2012). Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *Academy of management perspectives*, 26(4), 20-34.
- Stevenson, A. F. (2016). Using latent class cluster analysis to identify and profile organizational subclimates: An exploratory investigation using safety climate as an exemplar. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Louisiana Tech University*.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. Nobel.
- Taner, B. ve Elgün, R.F. (2015). Çalışanların etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İlaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 24(1), 99-114.
- Tekin, I. Ç. ve Çelik, A. (2017). Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konya küçük ve orta büyüklükteki işletmeler örneği. *Yönetim bilimleri dergisi*, 15(29), 71-90.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm araştırmaları dergisi*, 25(1), 105-117.
- Vallance, E. ve Elizabeth, V. (1995). *Business ethics at work*. Cambridge university press.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. W. C. Frederick (Yay. haz.), *research in corporate social performance and policy* içinde (s. 51-71). Greenwich: JAI press.

- Victor, B. ve Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.
- Wagner, S. M., Rau, C. ve Lindemann, E. (2010). Multiple informant methodology: A critical review and recommendations. *Sociological Methods & Research*, 38(4), 582-618.
- Wasti, A. S. (1999). Organizational Commitment in a Collectivist Culture: The Case of Turkey. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Illinois, Urban-Illinois.
- Weber, J. (1995). Influences upon organizational ethical subclimates: A multi-departmental analysis of a single firm. *Organization Science*, 6(5), 509-523.
- Weber, J., & 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.
- Wimbush, J. C. ve Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business ethics*, 13(8), 637-647.
- Wimbush, J.C., Shepard J. M. ve Markham, S. (1997). An Empirical examination of the multi-dimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77.
- Yüksel, Ö. F. ve Düşükcan, M. (2019). Etik iklim algısının iş görenlerin iş tatmini düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisi: Arçelik a.ş. Adana ve Elâzığ bölge yöneticiliklerinde uygulama. *Selçuk üniversitesi sosyal bilimler meslek yüksekokulu dergisi*, 22(1), 53-65.