

Kamu Kurumlarında Güven İklimi ve Etik İklim İlişkisi: Konya İli Kamu Bankaları Örneği¹

The Relationship between Trust Climate and Ethical Climate in Public Banks: The Case of Public Banks in Konya

Yasin TAŞPINAR*

Ali ŞAHİN**

Erhan ÖRSELLİ***

ÖZ

Bu çalışmanın temel konusu; kamu çalışanlarının kurumsal bağlılığı ve çalışmasını etkileyen güven iklimi algısı ile güven iklimi algısı üzerinde etkili olduğu varsayılan etik iklimidir. Güven, yalnızca sosyal ilişkilerde değil, aynı zamanda çalışma hayatı açısından da büyük önem taşımaktadır. Etik iklim ise belirli bir çevrede etik ilkeler ve standartlara ne ölçüde riayet edildiğine dönük algı üzerinden şekillenmektedir. Etik ilkeler ve standartlar kurumsal aidiyetin oluşturulması noktasında daha fazla önem kazanmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı ise kamu çalışanlarının güven iklimi ve etik iklim alguları arasındaki ilişkinin sınanmasıdır. Çalışmada güven iklimi ve etik iklim algısını belirleyen faktörlerin etkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu amaçla, Konya ilinde faaliyet gösteren kamu bankalarında bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasıyla elde edilen veriler SPSS yazılımı ile analiz edilmiş, ulaşılan bulgular üzerinden çeşitli tespitler yapılmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamındaki değerlendirmelerin, kamu kurumlarının güven ve etik bağlamındaki durumlarına ışık tutması beklenmektedir.

ANAHTAR KELİMELER

Güven İklimi, Etik İklim, Kamu Bankaları, Güven İklimi Etik İklim İlişkisi, Konya Örneği

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.117-136 **Makale Gönderim Tarihi:** 28/12/2015 - **Kabul Tarihi:** 04/01/2016

¹ Bu çalışmanın özeti 11-13 Haziran 2015 tarihleri arasında Bükreş/Romanya'da düzenlenen "VII. European Conference on Social and Behavioral Sciences" isimli kongrede "The Relationship between Trust Climate and Ethical Climate in Public Institutions: The Case of Konya" adıyla sunulmuş olup, çalışma genişletilmiş ve gözden geçirilmiştir.

* Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü. yasintaspinar@selcuk.edu.tr

** Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü. alisahin@selcuk.edu.tr

*** Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. eorselli@konya.edu.tr

•

ABSTRACT

The main issues of our this work are trust climate, which has an effect on employees' organizational commitment and eagerness to work; and ethical climate, which is considered to be effective on this factor. Not only in social relations, but also in working life, trust is of great importance. Ethical climate is shaped through the perception about to what extent ethical principles and standards are complied within a certain environment. Ethical principles and standards are more of an issue at the point of organisational identity formation.

The main aim of this study is to test the relationship between public employees' trust climate and ethical climate perceptions. It will be also tried to put forward the effect of the factors, which determine trust climate and ethical climate perception. A field study was conducted over the public banks operating in Konya. The data collected through the questionnaire was analyzed using SPSS software and some observations were made through the findings obtained. The evaluations in the scope of the study are expected to shed light over the situations of public institutions in terms of trust and ethics.

•

KEYWORDS

Trust Climate, Ethical Climate, Public Banks, Relationship between Trust Climate and Ethical Climate, The Case of Konya

GİRİŞ

Güven iklimi çalışanların, çıkarlarına uygun hareket etme ve kendilerine zarar vermeme noktasına birbirlerinin güvenilirliğine ve dürüstlüğüne inançlarıdır. Bu bağlamda bireylere dönük olumlu yönde bir inanç ve beklentiyi ifade eden güven, yalnızca işbirliğine değil aynı zamanda kurumsal iklime ve kurum içerisindeki uyuma da katkı sağlamaktadır. Bireyler arasındaki kişisel ilişkiler açısından güven, olumlu bir ilişkinin sürdürülmesi bakımından önem arz etmektedir. Birey-kurum ilişkisi açısından bakıldığında ise güven, sosyal bir nitelik kazanmaktadır. Bir örgüt içerisinde güven ortamı inşa etmek söz konusu olduğunda temel hedef, güven iklimi olmaktadır. Bir çalışma ortamında güven ikliminin sağlanması tüm seviyelerde güvenin oluşmasına bağlıdır. Çalışanlar; iş arkadaşlarına, liderlerine ve çalıştıkları kuruma güvenmelidir. Aynı zamanda birçok durumda güvenen tarafta yer alan bireyin kişisel bir takım özellikleri de güven iklimi algısı üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin bu sosyo-psikolojik özellikler arasında yer alan güven eğilimi, bireyin güven iklimi algısı üzerinde etkili olan ve örgütsel güven faktörlerine dair görüşlerini şekillendiren en önemli etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu olan herhangi bir örgüt değil, kamu kurumu ise, çalışanların kural ve yasalar ile bu yasaları belirleyen üst yapıya, yani devlete olan güvenleri de ayrı bir önem kazanmaktadır. Zira kamu kurumları özel örgütlerden farklı yapı, işleyiş ve kurallara sahiptirler. Kamusal alandaki bu yapı, işleyiş ve kurallar ise genel olarak devlet tarafından belirlenmektedir.

Çalışmada güven iklimi algısı ile etik iklim arasındaki ilişki de ele alınmaktadır. Zira etik iklim algısı bir kurumdaki ahlaki değer ve tutumların baskınlığına ilişkin yargıyı ifade etmektedir. Tıpkı güven iklimi algısı gibi etik iklim algısı da bir takım değerlerin örgütün tüm seviyelerinde kabulünü gerektirmektedir. Etik iklim açısından bu değerler, etik ilke ve standartlarıdır. Çalışanların örgütteki etik iklime dair olumlu yöndeki algısının oluşabilmesi, örgütün etik standartlarının varlığına ve bu standartların her durumda evrensel ahlaki değerlere uygun biçimde uygulanacağına dair inancın varlığına bağlıdır. Güven ikliminde olduğu gibi bireylerin etik iklim algısı da kendi kişisel özelliklerine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Etik iklime ilişkin algılar üzerinde etkili olan söz konusu kişisel özellik ise bireylerin etik konulardır. Bireyler etik konuları açısından idealist ya da rölâтивist olabilmektedirler. İdealist bireyler her durumda ahlaki değer, ilke ve standartlar çerçevesinde davranılması gerektiğini düşünürlerken, rölâтивist bireyler ise her ahlaka ilişkin her durum ve standardın kendi bağlamı içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Bu çalışmada kamu çalışanlarının güven iklimi algıları ile etik iklim algıları arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan veriler, sermayesinin yarıdan fazlası devlete ait olan üç kamu bankasının Konya'da faaliyet gösteren şubelerinde gerçekleştirilmiş olan bir anket çalışmasından elde edilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılar hakkındaki demografik bilgiler yer alırken, ikinci bölümde ise çalışanların güven iklimi ve etik iklim algısının tespitine ilişkin sorulara yer verilmiştir. Demografik değişkenler dışındaki kapalı uçlu sorular, 5'li Likert Ölçeği esas alınarak hazırlanmıştır. Anket çalışmasından elde edilen bulgular SPSS 16.0 yazılımı ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın kamu kurumlarındaki güven iklimine ve etik iklimle ilişkin algılar arasındaki ilişki konusunda bir bakış açısı geliştirmeye yardımcı olması beklenmektedir.

GÜVEN ve GÜVEN İKLİMİ

Rotter (1971: 444) güveni bir birey ya da grubun diğer bir birey ya da gruba ait yazılı ya da sözlü ifadenin itimat edilebilir olması noktasındaki beklentisi olarak tanımlamaktadır. Birine güvenmek ona, kendinizi incitme olanağı vermek, ancak onun sizi incitmeyeceğine inanmaktır (Baier, 1986: 235). Güvenen taraf, güvenilenin iyi niyetine ve kendisi onun yardımına ihtiyaç duyduğunda güvenilenin elinden gelenin en iyisini, en doğru biçimde yapacağına inanmaktadır (Jones, 1996: 5-6). Bu türden duygular ve beklentiler çerçevesinde cereyan eden güven, sosyal refah ve toplumsal ilişkilerin gelişmesi için gerekli olan işbirliğini artırmaktadır. Bireylerin birbirlerine güvendikleri toplumlarda dayanışma ortamı güçlenecek, daha güçlü işbirlikleri ortaya çıkabilecektir (Putnam, 1993: 171). Demokrasinin de kendi kaderlerini toplumun ellerine bırakan kişilerin varlığına bağlı olduğu (Wuthow, 2002: 64) göz önünde bulundurulduğunda, güvenin toplumun tüm seviyelerindeki demokrasi için de önemli olduğu görülmektedir. Güven ortadan kalktığında, onunla birlikte tüm kurumsal yapılar da birer birer ortadan kalkabilecektir. Zira güven, insanoğlu için bir şeyler ifade eden hemen hemen her şeyin gelişebildiği ortamdır (Bok, 1979: 33).

Güven İklimi

Günümüzde insanlar birbirlerine daha bağımlı hale gelmişlerdir. İbn-i Haldun'un (1990) asabiyet olarak adlandırdığı ve toplumsal gelişmeyi artırmasını beklediği karşılıklı bağımlılık durumunun gerekliliği bazı alanlarda azalmışsa da tamamen ortadan kalktığı söylenemez. Özellikle modern toplumda daha belirgin hale gelen güvene dayanan (Solomon ve Flores, 2001) işbirliği fırsatları, bireylerin birbirlerine daha fazla itimat etmesini gerektirmektedir. Fırsatları kaçırmak istemeyen bireyler riskleri göze almak pahasına güven ilişkileri içerisine girmektedirler.

Diğer yandan güven birbirlerinden bir takım farklı özellikler de içeren biçimlere bürünebilmektedir. Bilişsel (Gambetta, 1988: 218; Cariño, 2007: 1; Lewis ve Weigert, 1985: 968-969), duygusal (Jones, 1996: 5-6), stratejik (Hardin, 1996: 41-42) ya da karşılıklılık (Yavuz, 2003: 35) temelli olabilen güven, çeşitli faktörlerin etkisi altındadır. Ortamdaki diğer bireyler ya da gruplara güvenmeyi meşrulaştıran bir takım koşullar bir araya gelerek güveni rasyonel bir tutum ya da davranış haline getirmektedir. Bu bakımdan güvenme (ya da güvenmeme) yönündeki tutum, çeşitli şekillerde kombine edilen etkenler sayesinde meşrulaşmaktadır. Söz konusu bu etkenler arasında en görünür olanlardan biri de güven iklimidir (Miller, 2000: 48).

Bireyler bir ağ yapısının üyesi olduklarında güveni yukarıda bahsedilen faktörler açısından değerlendirmektedirler. Üyelerine toplumsal hayatta bir takım imkânlar sunan ya da en azından vadeden güven ağları (Tilly, 2007), güven ilişkilerinin sürekliliğine katkıda bulunmaktadır. Güven ağlarının değeri, ağ yapıları içerisinde yer alan ve ağların somut görüntülerini teşkil eden tekil bireylere dönük algı ile yakından ilişkilidir. Bireylerin diğer birey ve kurumlara güveni, onların söz konusu birey ya da kurumlara olan bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu açıdan, bir çalışmada ortamında çalışanların, çalıştıkları kurum, iş arkadaşları ve liderlerine ilişkin geçmiş deneyimleri ile duygusal bağlılıkları, güven ikliminin gücünü belirlemektedir. Bir örgütteki güven iklimi, üye bireylerin örgüt ve örgüt unsurlarına dönük güvenlerine bağlıdır. Bir ortamın, güven iklimine sahip olduğunu söyleyebilmek için örgüt, yönetici ve bireyler arasında karşılıklı güvenin inşa edilmesi hayati öneme sahiptir.

Güven İklimi Faktörleri

Bu başlık altında güven ikliminin ortaya çıkarılmasında rol oynayan örgütsel güven faktörleri ile güven oyununun kurallarını belirleyen devlete güven ve güven eğilimi ele alınmaktadır. Yukarıda bahsedildiği üzere örgüt, yönetici ve bireyler arasındaki karşılıklı güven, güven iklimi üzerinde etkilidir. Örgütün genel yapısı ve özellikleri bireylerin üyesi oldukları örgüte bakış açılarını belirlemektedir. Diğer yandan örgütün genel çizgisi üzerindeki hareket kabiliyeti ile tarzına belirli ölçüde etki eden, bireyin kendisine karşı sorumlu olduğu lider de bireyin güven tutumuna etki etmektedir. İş arkadaşları ise bireyin yoğunlukla yüz yüze olduğu, bir takım çıkar ve ortaklıklar içerisinde bulunduğu kişilerdir. Bununla birlikte her bireyin güvenmeye dönük tutumu da birbirinin aynısı değildir. Bazı bireyler diğerlerine oranla başkalarına güvenmeye daha yatkın olabilmekte olup, tersi de geçerlidir. Zira bireyin çocukluktan itibaren şekillenen kişiliği, onun çeşitli durumlara ilişkin tutum ve davranışları üzerinde etkilidir. Diğer yandan kamu örgütlerinde kurallar tamamen örgütsel yapı, lider ya da bireyler tarafından belirlenmemektedir. Tüm

kamu örgütleri önceden belirlenmiş genel kural ve yasalara uygun biçimde hareket etmek durumunda olup, bu kuralların belirleyicisi devlettir.

a- Kuruma Güven

Örgütler bir çeşit garanti gibi işlev görmekte ve güveni desteklemektedirler. Kurumsal güven kaynakları gelenekler, mesleki standartlar, sözleşmeler, yeterlilikler, markalar ile kurallar, ilkeler ve düzenlemeler gibi çeşitli kategoriler içermektedir (Bissola ve Carignani, 2007: 45). Örgüte ya da kuruma güven iyi bir düzenin ve çalışma yapısının varlığına ilişkin inancı ifade etmektedir. Bu inancın karşılığı ise, dürüstlük ve yeterlilik olmak üzere iki temel boyutta gerçekleşmektedir (Berlin, 2011: 280).

b- Lidere Güven

Örgüt üyelerini belirli koşullar altında, belirli amaçlar etrafında toplayabilen ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçiren ve etkileyebilen (Şahin vd., 2012: 902) lidere dönük güven, tüm örgüte atfedilmektedir. Dolayısıyla güven, temel olarak liderin ön ayak olması gereken bir süreçtir (Büte, 2011: 176). Pek çok çalışan idarecileri tarafından yumuşak ya da sert yöntemlerle kontrol edilmektedirler. Çalışanların liderlerine dair algıları ise onların örgütsel hedeflere gönüllü ya da zorunlu olarak katkıda bulunmalarını sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışan ve lider arasındaki bağın niteliği, çalışanın üretim tarzını da etkilemektedir.

c- İş Arkadaşlarına Güven

Lider çalışan etkileşimlerinden farklı olarak eş-düzey etkileşimlerindeki yerine getirme garantisi olmayan yükümlülükler, güvenin örgütlerdeki çalışan ilişkilerinde merkezi bir öneme sahip olmasını da beraberinde getirmektedir (Dar, 2010: 195). Birbirlerine güvenmeyen çalışanlardan oluşan bir grubun ortak hedefler doğrultusunda birlikte hareket etmesi beklenemediği gibi grup içerisinde ve gruplar arasında gerçekleşen faaliyetlerde güvenilmeyen bireyler gruptan ayrışacak ve gruba yabancılaşacaktır. Bu yabancılaşma durumu, bireyin motivasyon ve performansını düşürüp örgütsel bağlılığını azaltabilecektir (Topaloğlu, 2010: 45-46). Dolayısıyla bir güven ikliminden bahsedebilmek için çalışanların örgütsel hedeflerin sahiplenilmesi ve kurallara uyulması noktasında birbirlerine güvenmesi gerekmektedir.

d- Güven Eğilimi

Güvenen tarafın karakteristik bir takım özellikleri güven ilişkisine etki etmekte olup, bazı kişiler diğerlerine oranla başka bireyler ya da gruplara güvenmeye daha fazla yatkındırlar (Starnes, Truhon ve McCarthy, 2010: 5). Kişilik özellikleri, deneyimler ve kültür insanlara güvenmeye yatkınlık üzerinde

etkili olan faktörlerin başında gelmektedir (Schoorman, Mayer ve Davis, 2007: 351). Bireyin iyi niyeti ya da iyi beklentilere sahip olma yatkınlığı, güven eğiliminin seviyesini belirlemede etkili olabilmektedir.

e- Devlete Güven

Kamu çalışanların dâhil oldukları kurumlar, bir araya geldiklerinde devlet yapısını meydana getirmektedirler. Öyle ki bireylerin devlete dönük güvenleri de kurumlara ve kurumsal idari yapılara olan güvenleri noktasında bir bakış açısı geliştirmeye katkıda bulunmaktadır. Devlete güvenen bireyler, kural ve yasalara gönüllü olarak riayet ederlerken; devlete güveni düşük olanlarda ise bu durum bir zorunluluktan öteye geçmemektedir. Devlete ve kurumlarına duyulan güvensizlik ve tatminsizlik hukuk düzenine zarar verebilmekte, devletin meşruiyetinin sorgulanmasına neden olabilmektedir (Tolbert ve Mossberger, 2006: 355; Christensen ve Læg Reid, 2005: 490). Devletin meşruiyetini sorgulayan bireylerin devlete ve dolayısıyla da kamu kurumlarına güven duymalarını beklemek pek de doğru olmayacaktır.

ETİK ve ETİK İKLİM

Etik ilkeler, gerek örgüt-içi faaliyetleri düzenleme, gerekse de örgüt-dışı bireylerle ilişki kurmaya imkân vermesi açısından, örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmeleri noktasında önemli bir rol oynamaktadır (Ergün 2009:153). Bu bağlamda, örgütsel performansı olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri olan etik iklim, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinin bir aracı olarak da görülebilir. Etkinlik, etkililik, kalite ve takım çalışması gibi örgütsel değerler, etik iklim sayesinde desteklenebilir. Dolayısıyla etik iklim ve örgütsel performansın bir arada yürümesinin zor olacağı yönündeki klasik düşüncenin de haklı olmadığı ortaya çıkmaktadır (Menzel, 2007: 76).

Devlet söz konusu olduğunda ise, en azından seçilmiş siyasilerin görevlerini yerine getirirken etik ilkelere riayet etmeleri beklenmektedir (Menzel, 2010: 3). Diğer yandan, kamu çalışanlarının da siyasi liderler ve bürokratlar kadar etik ilkelere uyumlu davranması önemlidir. Son dönemde, bu gerçek göz önünde bulundurularak kamu sektöründe önemli gelişme kaydedilmiştir. Bu durumun etik konusunda yüksek standartlara neden olup olmadığını belirlemek kolay olmasa da, zamanla etik konusunda daha yüksek bir farkındalık seviyesine erişilmiş gözükmektedir (Sherman, 1998: 14). Ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel olarak etik kodlar; dürüstlük ve samimiyet, tarafsızlık, hukuka saygı, kişilere saygı, gayret, tasarruf ve etkinlik, hızlı çözüm üretme, hesap verebilirlik, cesaret, yansızlık olmak üzere belirli temel değerlere işaret etmektedir (Sherman, 1998: 15-16).

Söz konusu bu etik kodlara uyulmasını temin etmek için, bir takım düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Yasal düzenlemeler, etik ilke ve standartların kamusal alanın tümünde uygulanması için iyi bir çözüm olabilmektedir. Ancak, yasal düzenlemeler ve kararlar hukukçular ve yasa koyucular tarafından belirlenmekte olup, rölâivist bireylerin yasaları kendi çıkarları doğrultusunda kullanmayacaklarının bir garantisi de yoktur (Kaptein, 1998: 33). Ayrıca oluşturulacak etik sistemin gereken minimum düzey standartları belirlemek yanında, kamu çalışanlarının yapması ve yapmaması gereken tutum ve davranışlar açısından, ulaşması beklenen yüksek hedefleri de ortaya koyması gerekmektedir. Kamu çalışanlarına, kamu kurumlarında neye müsaade edilmeyeceği ile gözetilmesi gereken değerlerin neler olduğu konusunda rehberlik edilmelidir (Potts, 1998: 89).

Etik İklim

Etik iklim de dâhil olmak üzere örgütlerin çeşitli özelliklerine vurgu yapan iklim kavramı, beklenen rutin dâhilinde faaliyet gösteren örgütlere vurgu yapmaktadır. Etik iklimin var olduğu bir ortamda ise bireylerin davranışları ve etik iklim algıları etik konularına ve kişilik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir (Schwepker Jr., 201: 39). Schwepker (1997:100) etik iklimi, örgütsel etik prosedürler ve uygulamaları kabullenme durumu olarak tanımlamaktadır. Etik iklimin hissedildiği bir ortamda bireylerin etik değerler çerçevesinde davranması beklenmektedir. Etik iklimin geliştirilmesi ise tüm seviyelerdeki ve tüm birimlerdeki çalışanların, özellikle de yöneticilerin süreçte rol almasına bağlıdır (Lewis ve Gilman, 205: 250).

Bahsedildiği üzere örgütlerdeki bireylerin tümünün etik ilke ve standartları aynı şekilde algılayıp, bu ilke ve standartlara aynı düzeyde uyum göstermesi söz konusu değildir. Etik iklime dair algı ve uyum konusunda da ortaya çıkan bu farklılıkları belirginleştiren en önemli unsurlardan birisi de bireylerin etik konularıdır.

Bireysel Etik Konular

Bir konuya ilişkin tutum ve davranışlara dönük bireysel yargıların belirlenmesi noktasında bir ikilem söz konusu olduğunda, bireyler evrensel ya da durumsal değerleri göz önünde bulundurmaktadırlar. İkilemler felsefe biliminin ilgilendiği konulardan bir tanesidir. Etik ikilemler hususunda ise ilk çağlardan bu yana idealist ve rölâivist olmak üzere iki eğilim, felsefecilerin ilgisine mazhar olmuştur. Bireylerin etik ile alakalı bir durum söz konusu olduğunda bu iki eğilimden herhangi birisi doğrultusunda hareket etmeleri mümkündür (Özlem, 2010: 24). Bunlardan birini diğerine tercih etmeleri bir suç olarak algılanmamalıdır. Zira toplum ya da söz konusu tercihe göre

gerçekleştirilen bir faaliyetten etkilenenler, sonuç kendilerine zarar vermediği müddetçe, tercihin hangi yönde olduğundan haberdar olmayacaklardır.

Dolayısıyla bireyler etik açısından idealist ya da rölativist olabilmektedirler (Forsyth, 1981: 220, Forsyth, O'Boyle ve McDaniel, 2008: 813). Rölativist bireyler evrensel ahlaki değerlerin formüle edilebileceği ya da bunlara riayet edilmesi gerektiği fikrini reddederken, idealist bireyler ise evrensel ahlaki değerlere inanmakta ve uymakta ısrarcıdır. İdealist bireyler, kararlarını evrensel olduklarını düşündükleri etik değerler ışığında vermekte (Forsyth, 1980: 175); rölativist bireyler ise etik değerlerin farklı durum, zaman ve kişiler için farklılaşabileceğini düşünmektedirler (Şentürk, 2006: 20-21). Bu bakımdan bir örgütteki etik iklime dair değerlendirmeler, ortam hakkındaki görüşlerine başvuru alan bireylerin idealist ya da rölativist olmalarına göre değişebilmektedir.

ALAN ÇALIŞMASI

Çalışmanın Önemi ve Amacı

Çalışanların etik konulardaki tutumlarının bilinmesi önemlidir. Etik uyum farklılıkları ya da uçurumları çalışanların duyarlı olmaları gereken konularda ya da etikle ilgili yargılarda ayrışmalara neden olabilmektedir (Johari, Sanusi ve Ismail, 2012: 1). Etik yalnızca karar almada değil, aynı zamanda örgütsel uyum açısından da önem arz etmektedir. Güven iklimi ise çalışanların dahil oldukları örgütsel yapıya olan bağlılıklarını etkilemekte, iş verimi üzerinde etkili olmaktadır. Diğer yandan, kamu kurumlarındaki güven iklimi ve etik iklim algısının ölçülmesi bağlamındaki çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu gerçek göz önünde bulundurularak, bu çalışmada kamu kurumları için bir ölçek ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Çalışmamızda kullanılan anket formu hazırlanırken, Forsyth'in (1980) etik konum ölçeği, Schwepker Jr.' in (2001) etik iklim ölçeği, Bute (2011), Jarvenpaa ve Leidner (1999), Colesca (2009) ile Teo, Srivastava, Shirish ve Jiang' in (2008) güven ölçeklerinden yararlanılmıştır. Demografik değişkenlerin ölçülmesine dönük olanlar dışındaki kapalı uçlu sorular 5'li Likert Ölçeğine göre hazırlanmıştır. Alan çalışmasından elde edilen bulgular SPSS 16.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın evreni Konya il merkezindeki kamu bankalarında görev yapan çalışanlardır. Katılımcılar rastgele örneklem yöntemi kullanılarak alan çalışmasına dâhil edilmiştir. Bu yöntemde, evreni meydana getiren her bir birimin örnekleme yer alma olasılığı eşittir (Ural ve Kılıç, 2005: 32). 180 anket formu 1 Haziran 2014-15 Haziran 2015 tarihleri arasında 3 kamu bankasında dağıtılmış, Ziraat Bankası, Vakıfbank ve Halk Bankası personeli

tarafından uygun biçimde doldurulan 174 anket formu, değerlendirmeye alınmıştır.

Analiz ve Bulgular

Katılımcılara, temel olarak çalışanların kurumlarındaki güven iklimi ve etik iklim konusundaki algılarını ölçmeye yönelik 69 kapalı uçlu soru yöneltilmiştir. Söz konusu sorular arasında katılımcıların etik konum noktasındaki kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik sorular da yer almaktadır. Etik konumlandırmaya ilişkin sorular, çalışanların kurumlarındaki güven iklimi ve etik iklim döngü algılarının kişisel özelliklerden etkilenme derecesini tespit etmek üzere sorulmuştur. Demografik özelliklerin belirlenmesine dönük sorular ise 8 adettir.

Ölçek güvenilirlik testine tabi tutulmuş olup, 69 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,976 olarak bulunmuştur. Bu değer anket formunda yer alan ifadelerin uyumlu olup, aynı olguyu ölçmek üzere kullanılabileceğini (Gaur ve Gaur, 2009: 134), birbirleriyle ilgili olduğunu (Mooi ve Sarstedt, 2011: 37) göstermektedir.

Çalışmada frekans ve yüzde dağılım tablolarına yer verilmiştir. Frekans dağılımı belirli bir durumun kaç kez gerçekleştiğini ifade ederken, yüzde dağılımları ise ölçülen durumun görece frekansını göstermektedir (Bryman ve Cramer, 2005: 86). Aşağıdaki tablo katılımcıların demografik dağılımlarını vermektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Kurum | Fre. | Oran% | Cinsiyet | Fre. | Oran% |
|------------------------|------|-------|---------------|------|-------|
| Ziraat Bankası | 71 | 40,8 | Bayan | 79 | 45,4 |
| Vakıfbank | 67 | 38,5 | Erkek | 95 | 54,6 |
| Halk Bankası | 36 | 20,7 | | | |
| Yaş Aralığı | Fre. | Oran% | Medeni Hal | Fre. | Oran% |
| 19-26 | 43 | 24,7 | Evli | 113 | 64,9 |
| 27-34 | 32 | 18,4 | Bekar | 61 | 35,1 |
| 35-42 | 45 | 25,9 | | | |
| 43-50 | 38 | 21,8 | Gelir Aralığı | Fre. | Oran% |
| 51-58 | 13 | 7,5 | 500-1000 TL | 13 | 7,5 |
| 59 ve üzeri | 3 | 1,7 | 1000-1500 TL | 21 | 12,1 |
| Kurumda Çalışma Süresi | Fre. | Oran% | 1500-2500 TL | 84 | 48,3 |
| 1 yıldan az | 25 | 16,67 | 2500-3500 TL | 52 | 29,9 |
| 1-5 yıl arası | 38 | 25,33 | 3500-4500 TL | 3 | 1,7 |
| 5-10 yıl arası | 31 | 20,67 | 4500 ve üzeri | 1 | 0,6 |
| 10-20 yıl arası | 38 | 25,33 | | | |
| 20 yıldan fazla | 18 | 12,00 | Eğitim | Fre. | Oran% |
| Pozisyon | Fre. | Oran% | Okur-Yazar | 1 | 0,67 |
| İşçi | 17 | 11,33 | İlköğretim | 3 | 2,00 |
| Memur | 132 | 88,00 | Lise | 48 | 32,00 |
| | | | Yüksekokul | 29 | 19,33 |
| | | | Lisans | 55 | 36,67 |
| | | | Lisansüstü | 4 | 2,67 |

Tablodan da anlaşılacağı üzere katılımcıların Ziraat Bankası, Vakıfbank ve Halk Bankası arasındaki dağılım oranları sırasıyla %40,8, %38,5 ve %20,7'dir. Bayan katılımcıların oranı erkek katılımcıların oranından yaklaşık

olarak %9 oranında daha düşüktür. Genç ve orta yaşlı katılımcıların oranları birbirlerine yakın olup, 50 yaşın üzerindeki katılımcıların oranı %9,2' dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu memur kadrosunda çalışmakta olup, eğitim seviyeleri de yüksek okul üzerinde daha yoğundur. Katılımcıların yaklaşık olarak yarısının gelir seviyesi 1500-2500 TL aralığında olup, 2500 TL ve üzeri gelire sahip katılımcıların oranı ise % 29,9' dur.

Binlerce veri üzerinden bir veri üretebilmek için açıklayıcı ölçümlere ihtiyaç duyulmaktadır (Elliot ve Woodward, 2007: 4). Söz konusu değerler üzerinden bir fikir edinebilmenin yollarından birisi de, istatistiksel alan çalışmalarında yaygın olarak kullanılan betimleyici istatistiklerdir (Kerr, Hall ve Kozub, 2002: 6). Aşağıda yer alan tablolarda katılımcıların çalışmakta oldukları kurumdaki güven iklimi ve etik iklim konusundaki algılarının ölçülmesi için betimleyici istatistikler kullanılmıştır.

Tablo 2 Katılımcıların Kurumlarına Güveni

| İfade | Sayı | Ort | Std.Sap. |
|--|------|------|----------|
| Çalıştığım kurum dürüst ve hakkaniyetli bir işleyişe sahiptir. | 174 | 3,43 | 1,108 |
| Çalıştığım kurum toplumda olumlu bir imaja sahiptir. | 169 | 3,62 | 1,068 |
| Çalıştığım kurum huzurlu ve adil bir çalışma ortamıdır. | 174 | 3,49 | 1,116 |
| Çalıştığım kurum işe alımı ve oryantasyonu önemser. | 171 | 3,63 | 0,994 |
| Çalıştığım kurum çalışanlarında bağlılık yaratır. | 173 | 3,42 | 1,215 |
| Çalıştığım kurum mali güce sahip bir kurumdur. | 166 | 3,72 | 1,122 |
| Çalıştığım kurum çalışanlarına ilgili ve saygılıdır. | 170 | 3,47 | 1,067 |
| Çalıştığım kurum performans değerlendirmesini objektif olarak yapmaktadır. | 168 | 3,46 | 1,066 |
| Çalıştığım kurum çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alır. | 171 | 3,44 | 1,133 |
| Çalıştığım kurum uzun süreli istihdamı sağlar. | 172 | 3,65 | 1,148 |

Katılımcılar, kurumlarına güvenmektedirler. İşlerin devam etmesi ve ekonomik anlamdaki gelecekleri konusunda kurumlarına itimat etmektedirler. Kurumlarının toplumsal imajının olumlu olduğuna inanmakta, kurumlarının çalışma ortamı konusundaki tutumuna güvenmektedirler.

Tablo 3: Katılımcıların Liderlerine Güveni

| İfade | Sayı | Ort | Std.Sap. |
|---|------|------|----------|
| Yöneticim çalışanlarını destekleyicidir. | 169 | 3,62 | 1,134 |
| Yöneticim dürüst ve adildir. | 169 | 3,64 | 1,098 |
| Yöneticim tam bir takım lideridir. | 171 | 3,65 | 1,109 |
| Yöneticim olumlu bir çalışma ortamı yaratır. | 173 | 3,64 | 1,116 |
| Yöneticim kendine güvenir. | 172 | 3,71 | 1,013 |
| Yöneticim gerginlik yaratmaz. | 173 | 3,66 | 1,074 |
| Yöneticim bilgisini paylaşır. | 170 | 3,64 | 1,097 |
| Yöneticim güven veren bir yaklaşıma sahiptir. | 172 | 3,64 | 1,144 |
| Yöneticim işinde yetkin biridir. | 171 | 3,63 | 1,148 |
| Yöneticim astına yetki verir ve astını önemser. | 173 | 3,68 | 1,136 |

Katılımcılar liderlerine kurumlarından daha fazla güvenmektedirler. Çalışanların en yüksek düzeyde katıldıkları ifadeler yöneticilerin kendine güveni ve yetki devrine ilişkin ifadelerdir. Bu kapsamdaki ifadelere katılma düzeyi çalışanların genel olarak yönetici ya da liderlerine güvendiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların İş Arkadaşlarına Güveni

| İfade | Sayı | Ort | Std.Sap. |
|--|------|------|----------|
| Çalışma arkadaşlarım başarıyı bilgi ve çabaları ile yakalamak isterler. | 173 | 3,64 | 1,073 |
| Çalışma arkadaşlarım kendilerini geliştirirler. | 170 | 3,64 | 1,024 |
| Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açıktırlar. | 169 | 3,65 | 1,065 |
| Çalışma arkadaşlarım sevecendirler. | 172 | 3,76 | 1,029 |
| Çalışma arkadaşlarım işyerindeki kuralları istismar etmezler. | 174 | 3,72 | 1,057 |
| Çalışma arkadaşlarım hoşgörülüdürler. | 172 | 3,84 | 1,001 |
| Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidirler. | 174 | 3,72 | 1,073 |
| Çalışma arkadaşlarım uyumludurlar. | 170 | 3,67 | 1,087 |
| Çalışma arkadaşlarım politik (içten pazarlıklı) davranışlar sergilemezler. | 173 | 3,56 | 1,193 |
| Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi çok yüksektir. | 173 | 3,59 | 1,224 |
| Birimimizde birbirimize olan güvenme düzeyi çok yüksektir. | 171 | 3,61 | 1,124 |

Tablo 4'e göre katılımcılar iş arkadaşlarına hem kurumlarından hem de liderlerinden daha fazla güvenmektedirler. Çalışma arkadaşlarının hoşgörülü, sorumluluk sahibi, sevecen, ahlaklı ve uyumlu olduklarını düşünmektedirler. Diğer yandan, çalışanların iş arkadaşlarına olan güveninin lider ve kuruma olan güvenlerinden daha yüksek olmasının, bireylerin kendi pozisyonlarına daha yakın, aynı görev ve sorumlulukları paylaştıkları bireylere daha yakın hissetmelerinin bir sonucu olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Güven Eğilimi

| İfade | Sayı | Ort | Std.Sap. |
|--|------|------|----------|
| Birine/bir şeye kolaylıkla güvenirim. | 171 | 3,42 | 1,172 |
| Benim birine/bir şeye güvenmeye yatkınlığım yüksektir. | 173 | 3,45 | 1,153 |
| Biri/bir şey hakkında çok az bilgiye sahip olsam bile ona güven duyma eğilimim vardır. | 174 | 3,33 | 1,217 |

Katılımcıların güven eğilimi ortalamasının üzerinde olsa da çok yüksek değildir. Diğer birey ve kurumlara güvenmeye yatkınlıklarını ölçmeye dönük ifadeler katılım düzeyleri kısmen katılıyor düzeyindedir.

Tablo 6: Katılımcıların Devlete Güvenleri

| İfade | Sayı | Ort | Std.Sap. |
|---|------|------|----------|
| Devlet tamamen vatandaşların çıkarlarına uygun olarak hizmet etmektedir. | 163 | 3,13 | 1,325 |
| Devletle etkileşime girmekten korkmuyorum çünkü, devlet görevlerini etkin biçimde yerine getirmektedir. | 170 | 3,32 | 1,257 |
| Devletle etkileşime girdiğimde devletin kendine düşen görevi yerine getireceğini düşünüyorum. | 173 | 3,32 | 1,155 |
| Devlet sorumluluklarını tam olarak yerine getirdiğinden, devletin güvenimi kazandığını düşünüyorum. | 172 | 3,35 | 1,177 |

Tablo 6’da da görülebileceği üzere katılımcılar devlete kısmen güvenmektedir. Bu güven düzeyi iş arkadaşları, lider ve kuruma olan güven düzeyinden düşüktür. Katılımcılar devletin vatandaşların çıkarlarına hizmet etmekteki yeterliliğine yüksek düzeyde katılmamakta, görevlerini yerine getirmedeki etkinliğini kısmen yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 7: Katılımcıların Kurumlarındaki Güven İklimine İlişkin Algıları

| İfade | Sayı | Ort | Std.Sap. |
|--|------|------|----------|
| Genel olarak, birlikte çalıştığım insanlar çok güvenilirdirler. | 167 | 3,62 | 1,068 |
| Çalıştığım kurumda, hepimiz diğer bireylerin duygularını dikkate alırız. | 171 | 3,56 | 1,069 |
| Çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım dost canlısı kişilerdir. | 172 | 3,66 | 1,084 |
| Birlikte çalıştığım arkadaşlarıma itimadım tamdır. | 169 | 3,51 | 1,166 |

Katılımcıların kurumlarındaki güven düzeyine ilişkin olumlu algıları “katılıyorum” düzeyine yakındır. Diğer yandan, güven iklimine dair algılarının kurumlarına, liderlerine ve iş arkadaşlarına dönük güvenlerine yakın olması, güven iklimi ile kurumsal güven faktörleri arasındaki ilişkiye dair bir takım ipuçları içermektedir. Ancak söz konusu ilişki algı düzeyleri arasındaki korelasyonların incelenmesi ile daha net biçimde görülebilecektir.

Tablo 8: Katılımcıların Kurumlarındaki Etik İklimine Dönük Algıları

| İfade | Sayı | Ort | Std.Sap. |
|--|------|------|----------|
| Çalıştığım işyerinin resmi, yazılı etik kuralları mevcuttur. | 168 | 3,68 | 1,106 |
| Çalıştığım işyeri bir etik kuralı ciddi biçimde uygulamaktadır. | 166 | 3,48 | 1,153 |
| Çalıştığım işyerinin etik davranışa ilişkin politikaları mevcuttur. | 164 | 3,65 | 1,090 |
| Çalıştığım işyeri etik davranışa ilişkin politikaları ciddi biçimde uygulamaktadır. | 171 | 3,47 | 1,170 |
| Çalıştığım işyerindeki üst düzey yönetim etik olmayan davranışlara müsamaha gösterilmeyeceğinin net biçimde bilinmesini sağlamıştır. | 171 | 3,54 | 1,199 |
| Çalıştığım işyerinde bir çalışan kişisel kazanç amaçlı (kurumun kazancı yerine) olarak etik dışı bir davranış içine girerse, derhal disiplin kuralları devreye girecektir. | 168 | 3,76 | 1,135 |
| Çalıştığım işyerinde bir çalışan kurumsal kazanç amaçlı (kişisel kazanç yerine) olarak etik dışı bir davranış içine girerse, derhal disiplin kuralları devreye girecektir. | 173 | 3,72 | 1,124 |

Katılımcıların kurumlarındaki etik iklimine ilişkin algıları “kısmen katılıyorum” ve “katılıyorum” seviyeleri arasındadır. Katılımcılar kişisel ve kurumsal haksız kazanç amaçlı etik dışı davranışların engelleneceğini, bu türden bir davranış içerisine girenlerin müeyyide ile karşılaşacaklarını düşünmektedirler. Ayrıca katılımcılar kurumlarının etik ilkeler noktasında politikalara ve prosedürlere sahip olduğunu düşünmektedirler. Diğer yandan, etik kodların uygulanmasına dönük ifadeye katılım düzeyi ise daha düşük ve “kısmen katılıyorum” düzeyine yakındır. Bu durum katılımcıların kurumlarının etik ilke ve standartları belirlemek konusunda, söz konusu ilke ve standartları uygulamaya nazaran daha etkili olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

Tablo 9: Katılımcıların İdealist Etik Tercihleri

| İfade | Sayı | Ort | Std.Sap. |
|--|------|------|----------|
| İnsanlar, eylemlerinin küçük bir dereceye kadar da olsa bir başkasına asla kasıtlı olarak zarar vermeyeceğini temin etmelidirler. | 170 | 3,88 | 1,296 |
| Başkalarına dönük riskler, risklerin ne kadar küçük olabileceğine bile bakılmaksızın, asla tolere edilmemelidir. | 172 | 3,67 | 1,209 |
| Başkalarına dönük potansiyel bir zararın varlığı, elde edilecek faydalar ne olursa olsun, daima yanlıştır. | 173 | 3,86 | 1,119 |
| Bir kişi bir başkasına asla psikolojik ya da fiziksel zarar vermemelidir. | 168 | 4,21 | 1,062 |
| Bir kişinin herhangi bir şekilde başka bir bireyin onur ve refahını tehdit edebilecek bir eylemi gerçekleştirmemesi gerekir. | 172 | 4,23 | 1,039 |
| Şayet bir eylem masum olan bir diğerine zarar verebilecekse, yapılmamalıdır. | 172 | 4,13 | 1,117 |
| Bir hareketin olumlu sonuçları ve olumsuz sonuçlarını tartarak, o eylemi gerçekleştirme ya da gerçekleştirme kararını vermek ahlaka aykırıdır. | 167 | 3,14 | 1,449 |
| İnsanların onuru ve refahı bir toplumda en önemli mesele olmalıdır. | 168 | 3,82 | 1,222 |
| Başkalarının refahını korumak şarttır. | 168 | 3,72 | 1,105 |
| Ahlaki davranışlar, en "mükemmel" eylem ideallerine en yakın eylemlerdir. | 162 | 3,64 | 1,101 |

Katılımcıların etik konusundaki idealist konuma dair ifadelere katılım düzeyi oldukça yüksektir. Bu durum etik ilke ve standartlara dönük idealist bir bakış açısında sahip olduklarını göstermektedir. Detaylar ele alındığında ise özellikle bir başka bireye zarar vermenin men edilmesi gerektiğine dair düşünce diğer ifadelerle nazaran daha yüksek bir katılım düzeyine işaret etmektedir. Diğer yandan katılımcılar, etik boyutları olan bir eyleme dair karar verilirken sonuçlarının esas alınması gerektiğine kısmen katılmaktadırlar.

Tablo 10: Katılımcıların Rölativist Etik Algıları

| İfade | Sayı | Ort | Std.Sap. |
|---|------|------|----------|
| Etik kodların bir parçası olmasını gerekecek kadar önemli bir etik ilke yoktur. | 166 | 3,38 | 1,238 |
| Neyin etik olduğu durumdan duruma ve toplumdan topluma değişir. | 171 | 3,75 | 1,078 |
| Ahlaki standartlar bireysel olarak görülmelidir; bir kişinin ahlaki olarak gördüğü şey, başka bir kişi tarafından ahlaksızlık olarak düşünülebilir. | 171 | 3,55 | 1,233 |
| Ahlakın farklı şekillerini doğrulukla karşılaştırmak mümkün değildir. | 170 | 3,58 | 1,175 |
| Herkes için neyin etik olduğuna ilişkin sorulara asla cevap bulunamaz çünkü neyin ahlaki ya da gayri ahlaki olduğu bireye bağlıdır. | 170 | 3,52 | 1,227 |
| Ahlaki standartlar basitçe bir kişinin nasıl davranması gerektiğini gösteren kişisel kurallardır, ve diğerlerini yargılamak için kullanılamazlar. | 173 | 3,71 | 1,082 |
| Kişiler arası ilişkilerdeki etik düşünceler öylesine karmaşıktır ki bireylerin kendi bireysel kodlarını formüle etmesine müsaade edilmesi gerekir. | 169 | 3,55 | 1,175 |
| Bir etik konumu, belirli eylemleri engelleyecek kadar katı şekilde kodlamak, daha iyi insan ilişkilerine ve uyuma engel olabilir. | 171 | 3,71 | 1,099 |
| Yalan söylemek ile ilgili herhangi bir kural formüle edilemez, bir yalanın kabul edilebilir ya da kabul edilemez oluşu tamamen duruma bağlıdır. | 168 | 3,42 | 1,260 |
| Bir yalanın ahlaki ya da ahlaka aykırı olduğuna karar verilmesi, eylemi çevreleyen koşullara bağlıdır. | 169 | 3,41 | 1,146 |

Çalışanların en yüksek katılım düzeyine sahip oldukları ifade davranışların etik ya da etik dışı olmasının durumlar ya da toplumlar arasında değişkenlik gösterebileceği ile ilgilidir. Katılımcıların ahlaki standartları

insanları yargılamak için kullanılmaması gerektiğine ve etik yargıların eylemleri engelleyecek kadar katı uygulanmasının insani ilişkiler ve uyuma engel olabileceğine dair ifadeler katılma düzeyi de “katılıyorum” seviyesine yakındır. Tablo 8 ve Tablo 9 birlikte değerlendirildiğinde ise katılımcıların idealist etik konuma daha yakın olduklarını söylemek mümkündür.

Tablo 11: Etik İklim ve Güven İklimi Algıları Arasındaki Korelasyonlar

| | IDE.KON. | RÖL.KON. | ETİK.İKL. | GÜV.EĞL. | DEV.GÜV. | KUR.GÜV. | İŞ A.GÜV. | LİD.GÜV. | GÜV.İKL. | |
|-----------|----------------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|---------|
| IDE.KON. | Pearson Corr. | 1 | 0,527** | 0,634** | 0,326** | 0,183* | 0,321** | 0,336** | 0,359** | 0,478** |
| | Sig.(2-tailed) | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,038 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 139 | 122 | 122 | 137 | 128 | 122 | 125 | 128 | 129 |
| RÖL.KON. | Pearson Corr. | 0,527** | 1 | 0,691** | 0,576** | 0,406** | 0,561** | 0,516** | 0,526** | 0,547** |
| | Sig.(2-tailed) | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 122 | 144 | 130 | 143 | 138 | 131 | 127 | 132 | 137 |
| ETİK.İKL. | Pearson Corr. | 0,634** | 0,691** | 1 | 0,478** | 0,391** | 0,549** | 0,502** | 0,612** | 0,710** |
| | Sig.(2-tailed) | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 122 | 130 | 148 | 146 | 143 | 137 | 135 | 139 | 143 |
| GÜV.EĞL. | Pearson Corr. | 0,326** | 0,576** | 0,478** | 1 | 0,337** | 0,414** | 0,362** | 0,358** | 0,664** |
| | Sig.(2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 137 | 143 | 146 | 170 | 159 | 149 | 150 | 151 | 159 |
| DEV.GÜV. | Pearson Corr. | 0,183* | 0,406** | 0,391** | 0,337** | 1 | 0,659** | 0,409** | 0,466** | 0,340** |
| | Sig.(2-tailed) | 0,038 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 128 | 138 | 143 | 159 | 161 | 146 | 143 | 144 | 151 |
| KUR.GÜV. | Pearson Corr. | 0,321** | 0,561** | 0,549** | 0,414** | 0,659** | 1 | 0,754** | 0,685** | 0,522** |
| | Sig.(2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 122 | 131 | 137 | 149 | 146 | 151 | 138 | 140 | 144 |
| İŞ A.GÜV. | Pearson Corr. | 0,336** | 0,516** | 0,502** | 0,362** | 0,409** | 0,754** | 1 | 0,769** | 0,588** |
| | Sig.(2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 |
| | N | 125 | 127 | 135 | 150 | 143 | 138 | 154 | 143 | 145 |
| LİD.GÜV. | Pearson Corr. | 0,359** | 0,526** | 0,612** | 0,358** | 0,466** | 0,685** | 0,769** | 1 | 0,618** |
| | Sig.(2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 |
| | N | 128 | 132 | 139 | 151 | 144 | 140 | 143 | 155 | 146 |
| GÜV.İKL. | Pearson Corr. | 0,478** | 0,547** | 0,710** | 0,664** | 0,340** | 0,522** | 0,588** | 0,618** | 1 |
| | Sig.(2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 129 | 137 | 143 | 159 | 151 | 144 | 145 | 146 | 161 |

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

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

Tablo 11’den de anlaşılacağı üzere katılımcıların etik iklim algısı ile etik konumları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler mevcuttur. Diğer yandan katılımcıların rölâivist etik konuma dair ifadeler katılma düzeyleri ile kurumlarındaki etik iklime dönük algıları arasındaki ilişkinin gücü, idealist etik konuma dair ifadeler ile söz konusu algı arasındaki ilişkiden daha yüksektir. Bu bağlamda rölâivist bireylerin buldukları ortamdaki etik iklim düzeyini daha yüksek algıladıkları söylenebilir. Bir başka ifadeyle; rölâivist bireylerin etik iklim çıtası idealist bireylere oranla daha düşüktür.

Güven iklimi algısı ile güven iklimi algısını etkilediği varsayılan faktörler arasındaki ilişki de anlamlı ve pozitifdir. En güçlü ilişki güven eğilimi ve güven iklimi algısı arasında iken, en zayıf ilişki ise devlete güven ve güven iklimi arasındadır. Güven eğilimi ve güven iklimi arasındaki güçlü ilişki, beklendiği üzere bireylerin başka bireyler ve yapılara güvenmeye yatkınlığı yükseldikçe buldukları ortamın güven iklimi düzeyini olumlu algılama düzeylerinin de yükseldiğini, tersi durumun da geçerli olduğunu göstermektedir. Güven iklimi

algısı ile ilişkisi güçlü olan faktörlerden ikincisi ise lidere duyulan güvenidir. Bu durum liderin kurumdaki güven iklimine etkisine ilişkin teorik bilgiler ile uyumludur. Ayrıca kuruma ve iş arkadaşlarına duyulan güvenin, güven iklimi algısı üzerindeki etkisi de güçlü ve pozitifdir. Devlete duyulan güven ile güven iklimi algısı arasındaki nispeten zayıf ilişki ise beklenmeyen bir sonuçtur. Ortaya çıkan bu sonuç, katılımcıların güven iklimi bakımından çalıştıkları kurumu, devlet ile özdeşleştirmediklerini göstermektedir. Bunun nedeni olarak ise birer kamu kurumu olmalarına rağmen faaliyet alanları bakımından kamu bankalarının piyasa koşullarına göre hareket etmesi düşünülmektedir.

Analiz edilen verilerden elde edilen sonuçlara göre; en güçlü korelasyon, etik iklim ve güven iklimi arasındadır. Bu durum, kamu bankası çalışanlarının etik iklim algısı yükseldikçe, güven ikliminin oluşmasının daha kolay olabileceğini göstermektedir. Bir kamu kurumunda etik ilkeler belirlenir, duyurulur ve uygulanırsa, bu durum kendiliğinden bir güven iklimini de doğuracaktır. Bir başka deyişle etik iklim, güven ikliminin oluşması için bir koşuldur. Şayet çalışanların birbirleri, liderleri ve kurumlarına güvenmeleri bekleniyorsa, o kurumda öncelikle etik iklimin oluşturulması ve desteklenmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Güven iklimi bir kurumdaki çalışanların kurumlarına liderlerine ve iş arkadaşlarına güvenmeleriyle mümkün olurken; etik iklim ise onların ortamdaki diğer bireylerin etik ilke ve standartlarına riayet etmekte olduklarına inanmalarına bağlıdır. Söz konusu bu etkenler bir çalışanın kendisini güven içinde ve çalıştığı kurumun bir parçası olarak hissetmesi için temel gerekliliklerdir. Çalışanların kurumlarındaki güven iklimi ve etik iklimine dair olumlu algıları, onların kurumdaki geleceklerine bakış açılarını olumlu etkilemekte, kurumdaki ortak değerlerin varlığı sayesinde çalışanlar kurumdaki diğer bireylerin kendilerine zarar vermesinden endişe etmemektedir. Bu rahatlık ve güven, onları ortak kurumsal hedefler için çalışırken daha istekli hale getirmektedir. Böylece kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi için işbirliği olanakları gelişmektedir.

Bu çalışmada güven iklimi ve etik iklimin kamu kurumları için yukarıda sayılan faydaları göz önünde bulundurularak çeşitli faktörlerin birbirlerine etkisi araştırılmıştır. İlk olarak kamu kurumlarındaki güven iklimi algısı ile bu algı üzerinde etkili olan faktörler sınanmıştır. Güven iklimi algısı konusunda örgütsel güven faktörlerine ek olarak güven eğilimi ve devlete duyulan güven

de araştırmaya dâhil edilmiş, çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca alan araştırmasından elde edilen bulgular ışığında kamu bankalarındaki etik iklim algısı da belirlenmeye çalışılmıştır. Etik iklim algısı ile bireylerin etik konuları arasındaki ilişki de test edilmiştir.

Konya ile ilişkin teorik çalışmalar ve Konya il merkezinde faaliyet gösteren üç kamu bankasının 174 çalışanın katılımıyla yapılan alan çalışmasının bulguları ışığında aşağıda özetlenen sonuçlara ulaşılmıştır:

- ✓ Uygulanan anket güvenilir ve ifadeler tutarlıdır.
- ✓ Katılımcılar, rölâivist etik değerlere oranla idealist etik değerleri daha fazla benimsemektedirler.
- ✓ Katılımcılar, bireylerin başkalarına zarar verecek tutum ve davranışlardan uzak durmaları ve kendi yargılarına ulaşırken özgür olmaları gerektiğini düşünmektedirler.
- ✓ Katılımcılara göre, etik standartlar bakımından bazı durumlar ve toplumlar farklılaşabilmektedir.
- ✓ Kurumlar etik kodlar ve politikaların belirlenmesi konusunda, söz konusu kod ve politikaların uygulanmasına nazaran daha başarılı görülmektedirler.
- ✓ Devlete güven “kısmen” düzeyindedir. Katılımcılar devletin görevlerini yerine getirmek konusundaki performansını ortalama düzeyde görmektedirler.
- ✓ Katılımcılar çalıştıkları kuruma, devlete nazaran daha fazla güvenmekte, kurumlarının kamuoyu nazarında olumlu bir imaja sahip olduğunu düşünmektedirler.
- ✓ Katılımcıların iş arkadaşlarına güveni; liderlerine, kurumlarına ve devlete olan güvenlerine nazaran daha yüksektir. Katılımcılar, iş arkadaşlarını pek çok olumlu özelliğe sahip olduğunu düşünmektedirler.
- ✓ İş arkadaşlarına dönük güvenlerinden daha düşük düzeyde olsa da, katılımcılar liderlerine güvenmektedirler.
- ✓ Çalışmanın yürütüldüğü kurumlarda bir güven ikliminin varlığından bahsetmek mümkündür.
- ✓ Güven eğilimi, katılımcıların güven iklimi algısını en yüksek düzeyde etkileyen faktördür.
- ✓ İdealist bireylere oranla, rölâivist bireylerin buldukları ortamı etik iklim anlamında olumlu algılamaları daha olasıdır.
- ✓ Güven iklimi ve etik iklim algıları arasında pozitif ve güçlü bir ilişki söz konusudur. Bu sonuç etik iklimin güven iklim algısının bir koşulu olduğunu düşündürmektedir.

KAYNAKÇA

- Baier, Anette (1986). "Trust and Antitrust", *Ethics*, 96, 231-260.
- Berlin, Daniel (2011). "Sustainable Consumers and the State: Exploring How Citizens' Trust and Distrust in Institutions Spur Political Consumption", *Journal of Environmental Policy & Planning*, 13 (3), 277-295.
- Bissola, Rita ve Carignani, Andrea (2007). "The Role of Trust in Approaching E-Government Services: A Comprehensive Theoretical Framework". *IADIS International Conference e-Commerce 2007*. 7-9 Aralık 2007, Algarve: Portekiz, 43-50.
- Bok, Sissela (1979). *Lying: Moral Choice in Public and Private Life*, Wintage Books, New York, ABD.
- Bryman, Alan ve Cramer Duncan (2005). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13: A Guide for Social Scientists* (Elektronik Yayın). Routledge, New York, ABD.
- Büte, Mustafa (2011). "Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.
- Cariño, Ledivina V. (2007). "Building Trust in Government in Southeast Asia", *7th Global Forum on Reinventing Government*, 26-29 Haziran 2007, Viyana, Avusturya
- Christensen, Tom ve Lægreid, Per (2005). "Trust in Government: The Relative Importance of Service Satisfaction, Political Factors, and Demography". *Public Performance & Management Review*, 28 (4), 487-511.
- Colesca, Sofia Elena (2009). "Increasing E-Trust: A Solution to Minimize Risk in E Government Adoption". *Journal of Applied Quantitative Methods*, 4 (1), 31-44.
- Dar, Ong Lin (2010). "Trust in Co-Workers and Employee Behaviours at Work", *International Review of Business Research Papers*, 6 (1), 194-204.
- Elliott, Alan C. ve Woodward, Wayne A. (2007). *Statistical Analysis Quick Reference Guidebook: With SPSS Examples*, Sage Publications Inc., Kaliforniya, ABD.
- Ergün, Nalan (2009). "Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Nedenleri ve Çalışanlara Yönelik Etik Dışı Davranışların Havayolu Taşımacılığı Sektörü Açısından İncelenmesi", *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11 (3), 149-168.
- Forsyth, Donelson R. (1980). "A Taxonomy of Ethical Ideologies", *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (1), 175-184.
- Forsyth, Donelson R. (1981). "Moral Judgement: The Influence of Ethical Ideology", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7 (2), 218-223.
- Forsyth, Donelson R.; O'Boyle E.H. Jr. ve McDaniel M.A. (2008). "East Meets West: A Meta-Analytic Investigation of Cultural Variations in Idealism and Relativism", *Journal of Business Ethics*, 83, 813-33.
- Gambetta, Diego (1988). "Can We Trust?". (*Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, Editör: Diego Gambetta içinde) Basil Blackwell, Oxford, Birleşik Krallık.

- Gaur, Ajai S. ve Gaur Sanjaya S. (2009). *Statistical Methods for Practice and Research: A Guide to Data Analysis Using SPSS* (İkinci Baskı), Vivek Mehra (Sage Publications India Pvt. Ltd.), Delhi, Hindistan.
- İbn-i Haldun (1990), Mukaddime I (Çeviri: Z.K. Ugan). Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul.
- Jarvenpaa, Sirkka L. ve Leidner, Dorothy E. (1999). "Communication and Trust in Global Virtual Teams", *Organization Science*, 10 (6), 791-815.
- Johari, Razana Juhaida; Sanusi, Zuraidah Mohd ve Ismail, Aida Hazlin (2012), "Exploratory Factor Analysis of the Ethical Orientation Scale", *Asian Journal of Accounting and Governance*, 3, 1-11
- Jones, Karen (1996). "Trust as an Affective Attitude". *Ethics*, 107, 4-25.
- Kaptein, Hendrik (1998). "Against Professional Ethics", (*Public Sector Ethics: Finding and Implementing Values* Editörler Charles Sampford ve Noel Preston içinde), The Federation Press/Routledge, New York, ABD, 26-36.
- Kerr, Alistair W.; Hall, Howard K. ve Kozub, Stephen A. (2002). *Doing Statistics with SPSS*, Sage Publications Inc., Londra, Birleşik Krallık.
- Lewis, Carol W. ve Gilman, Stuart C. (2005). *The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide* (İkinci Baskı), Josey-Bass, San Fransisco, ABD.
- Lewis, J. David ve Weigert, Andrew (1985). "Trust as a Social Reality". *Social Forces*, 63 (4), 967-985.
- Menzel, Donald C. (2007). *Ethics Management for Public Administrators: Building Organizations of Integrity*, M. E. Shape Inc. New York, ABD.
- Menzel, Donald C. (2010). *Ethics Moments in Government: Cases and Controversies* (American Society for Public Administration), CRC Press, Florida, ABD.
- Miller, Jessica (2000). "Trust: The Moral Importance of an Emotional Attitude", *Practical Philosophy*, Kasım 2000, 45-54.
- Mooi, Erik ve Sarstedt Marko (2011). *A Concise Guide to Market Research: The Process, Data, and Methods Using IBM SPSS Statistics*, Springer, New York, ABD.
- Özlem, Doğan (2010). *Etik-Ahlak Felsefesi*, Say Yayınları, İstanbul.
- Potts, Stephen D (1998). "Ethics in Public Service: An Idea Whose Time Has Come", (*Public Sector Ethics: Finding and Implementing Values* Editörler: Charles Sampford ve Noel Preston içinde), The Federation Press/Routledge, New York, ABD, 85-90.
- Putnam, Robert D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Rotter, Julian B. (1971). "Generalized Expectancies for Interpersonal Trust". *The American Psychologist*, 26 (5), 443-452.
- Schoorman, F.David; Mayer, Roger ve Davis, James H. (2007). "An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future". *Academy of Management Review*, 32 (2), 344-354.

- Schwepker Jr., Charles H. (2001). "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce", *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Schwepker, Charles H.; Ferrell, O.C. ve Ingram, Thomas N. (1997). "The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in the Sales Force", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25 (2), 99-108.
- Sherman, Tom (1998). "Public Sector Ethics: Prospects and Challenges", (*Public Sector Ethics: Finding and Implementing Values* Editörler: Charles Sampford ve Noel Preston içinde), The Federation Press/Routledge, New York, ABD, 13-25.
- Solomon, Robert C. ve Flores Fernando (2001). *Building Trust in Business, Politics, Relationships, and Life*, Oxford University Press, New York, ABD.
- Starnes, Becky; Truhon, Stephen ve McCarthy, Vickie (2010). "Organizational Trust: Employee- Employer Relationships, A Primer on Organizational Trust", *ASQ Human Development & Leadership Division*. <http://rube.asq.org/hdl/2010/06/a-primer-on-organizational-trust.pdf>, (Erişim tarihi: 15.07.2013).
- Şahin, Ali; Taşpınar, Y. ve Eryeşil K. (2012). "Kamu Çalışanlarının Lider Algıları ve Beklentileri: Konya İli Örneği", *11. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, Konya, 901-911.
- Şentürk, Tolga (2006). *Halkla İlişkiler ve Etik*, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Teo, Thompson S. H.; Srivastava, Shirish C. ve Jiang Li (2008). "Trust and Electronic Government Success: An Empirical Study". *Journal of Management Information Systems*, 25 (3), 99-131.
- Tilly, Charles (2007). *Democracy*, Cambridge University Press, , New York, ABD.
- Tolbert, Caroline J. ve Mossberger, Karen (2006). "The Effects of E-Government on Trust and Confidence in Government". *Public Administration Review*, 66 (3), 354-369.
- Topaloğlu, Işıl G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ural, Ayhan ve Kılıç, İbrahim (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Wuthnow, Robert (2002). "Bridging the Privileged and the Marginalized?". (*Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society* Editör: Robert D. Putnam içinde). Oxford University Press, New York, ABD, 59-10.