

## OTEL ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ALGILARININ İNCELENMESİ

**Erdinç Ballı**

Çukurova Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr.

Çukurova Üniversitesi Karataş Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O.- Adana

[eballi@cu.edu.tr](mailto:eballi@cu.edu.tr)

**Ayşe İpek Koca Ballı**

Çukurova Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr.

Çukurova Üniversitesi Kozan İşletme Fakültesi- Adana

[ikocaballi@cu.edu.tr](mailto:ikocaballi@cu.edu.tr)

### Özet

*Örgütsel etik iklim, çalışanların tutum ve davranışlarını ve dolayısı ile örgüt çıktılarını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Bu çalışmada insan kaynaklarının başarılı yönetilmesinin önemli olduğu örgütlerden biri olan otel işletmelerindeki çalışanların, etik iklim algı düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Adana, Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki 794 çalışana, Schwepker (2001) tarafından geliştirilen tek boyutlu örgütsel etik iklim ölçeği uygulanmıştır. Veri analizinde; betimleyici istatistiklerin yanı sıra, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, ANOVA ve T-testi analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; ölçek maddelerinin tek bir boyutta toplandığı ve çalışanların etik iklim algı düzey ortalamalarının  $3,93 \pm ,58876$  olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, algılanan etik iklim düzeyinin çalışanların eğitim düzeyine,*

*çalıştıkları otelin yıldız sayısına, personel sayısına ve sahiplik durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel etik iklim, Otel işletmeleri, Otel çalışanları.

**Alan Tanımı:** İşletme (Yönetim organizasyon)

## **INVESTIGATION OF THE ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATIC PERCEPTIONS OF HOTEL EMPLOYEES**

### **Abstract**

*The organizational ethical climate is seen as one of the important factors affecting the attitudes and behaviors of the employees and therefore the outcomes of the organizations. In this study, it is aimed to examine the ethical climate perception level of the employees of hotel businesses which is one of the organizations where successful management of human resources is important. Towards this purpose, one dimensional organizational ethic climate scale developed by Schwepker (2001) was implemented to 794 employees of the four and five star hotels in the Turkey's four major cites; Adana, Ankara, İstanbul, İzmir. In data analysis; descriptive statistics, explanatory and confirmatory factor analysis, ANOVA and T-test were used. As results of the analyzes; scale items were collected in one dimension and the average level of ethical climate perception of employees was  $3.93 \pm 58876$ . In addition, it has been determined that the perceived ethical climate level shows significant differences according to the level of education of the employees, the number of hotel's stars and employee and ownership status of hotel.*

**Keywords:** Organizational ethics climate, Hotel business, Hotel employees.

**JEL Code:** M10, Z39

## 1. GİRİŞ

İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri ve kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaki açıdan araştıran bir felsefe disiplini olan etik (Kirel, 2010: 2), farklı disiplinlerce de araştırma konusu yapılmış ve tanımlanmıştır. Negahandy (1987)' e göre etik; bir kişinin veya bir grubun davranışlarına rehberlik eden doğrunun ve yanlışın, iyi veya kötünün standartlarını oluşturan moral ilkelerin kodudur ve çeşitli eylem alternatifleri arasında bir seçim yapmada insanlara yardımcı olan davranış ilkelerini oluşturmayı amaçlamaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 20). Örgütsel açıdan incelendiğinde ise etik, bir örgütteki insanların genellikle neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin kararları nasıl verdikleri ile ilgilidir (Victor ve Cullen, 1988: 102)

Etik, insanların meydana getirdiği topluluğun sayı ve türüne göre bireysel etik, aile etiği, meslek etiği, yönetsel etik, cemaat etiği vb. bölümlere ayrılabilir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 35). Bu türlerden biri olan iş etiği, özellikle ahlaki standartların işletme politikalarına, kurumlara ve davranışlarına nasıl uygulanacağı üzerinde odaklanmaktadır. Bir işletmede, iş etiğinden söz edebilmek için, öncelikle organizasyondaki yöneticiler ve işgörenler tarafından olumlu olarak algılanan bir etik iklimin varlığı gereklidir (Çevirgen ve Üngüren, 2009: 275).

Etik iklim, çalışanların etik politika ve prosedürlere yönelik psikolojik algılarını ifade eder (Schneider,1975: 465). Schwepker ve Hartline'a (2005:380) göre, bir örgütün etik iklimi, örgüt üyelerinin, örgüt içerisinde desteklenen ve uygulanan etik değerler ve davranışlar konusundaki algılarının birleşimidir. Jaramillo vd. (2006: 272) ise etik iklimi, bireyin örgütün mevcut uygulama, prosedür, norm ve değerlerinin etik içeriğe sahip olduğuna dair algısı olarak tanımlamaktadır. Etik iklim örgüt üyelerine; hangi konuların etik olduğunun saptanmasında ve bu konuların hangi kriterlere göre anlaşılacağı, değerlendirileceği ve çözüleceği konusunda yardımcı olmaktadır (Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015). Algılanan etik iklim ise, örgüt üyelerine “hangi konular etik içeriğe sahiptir?”, “Uygun karar kriterleri nelerdir?”, “Örgüt açısından doğru alternatif nedir?” ve “Ne yapmalıyım?” gibi soruların cevaplamasında yardımcı olmaktadır (Barnett ve Vaicys, 2000:352; akt, Sarı ve Doğanekin,2016: 224).

Bir firmada etik iklimin bilinmesi ile yönetim, örgütün etik ikliminin kendi kişisel değerleri ve örgütün stratejik amaçlarıyla uyumlu olup olmadığını belirleyebilmektedir (Cullen, Victor ve Stephens, 1989: 60). Çalışanlar, etik ve

etik olmayan davranışların ayırt edilmesini sağlayacak tarzda açık standartlara sahip örgütlere karşı olumlu tutum geliştirmektedir (Valentine ve Barnett 2003: 361). Ayrıca örgütsel etik ikliminin güçlü olması, örgütün birlik ve beraberliğinin ve moral gücünün artmasına da etki etmektedir (Dickson, Simith, , Grojean ve Ehrhart, 2001:213).Araştırmalar göstermektedir ki, etik iklim algısı, örgütsel sonuçların olumlu ya da olumsuz olarak şekillenmesini sağlayan güçlü bir değişkendir (Martin ve Cullen, 2006).

Yapılan araştırmalara bakıldığında, örgütsel etik iklimin; iş tatmini (Sims ve Kroeck, 1994); Deshpande, 1996; Schwepker, 2001; Elçi ve Alpkan, 2009; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Kılıç, 2013), örgütsel bağlılık (Trevino vd., 1998; Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; Martin ve Cullen, 2006; Akbaş , 2010; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Kılıç, 2013), örgütten gurur duyma (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2009; Kılıç, 2013), iş performansı (Eren ve Hayatoğlu, 2011; Büte, 2011; Altaş ve Kuzu, 2013), örgütsel vatandaşlık (Akbaş, 2010), örgüte güven (Büte, 2011; Altaş ve Kuzu, 2013), yenilikçi davranış (Akkoç, 2012) ve örgüt içi etik davranışlar (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997; Deshpande, George ve Joseph, 2000) gibi örgüt içerisinde yüksek düzeyde olması beklenen örgütsel değişkenleri ile pozitif ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (Trevino vd., 1998; Vardi, 2001; Peterson, 2002; Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005; Martin ve Cullen, 2006; Kılıç, 2013; Doğan ve Kılıç, 2014; Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015), çalışan devir hızı (Mulki vd., 2009; Kılıç, 2013), işten ayrılma niyeti (Elçi, 2003; Biçer, 2005; Jaramillo vd., 2006; Ulrich vd., 2007; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015) gibi örgüt içerisinde düşük düzeyde olması istenen örgütsel değişkenler ile negatif yönlü ilişkiler içinde olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmalar, etik iklim algısının çalışanın cinsiyet (Kelley, Ferrell ve Skinner, 1990; Schwebker, 2001; Kim ve Miller, 2007; Chan, Jamilah ve Rusinah, 2012; Kuntz v.d,2013) , yaş (Kelley, Ferrell ve Skinner, 1990; Serwinek,1992; Choudhury, Mishra, Guyot, Meier ve Bell, 2012; Karatepe ve Agbaim, 2012) , iş tecrübesi (Kelley, Ferrell ve Skinner, 1990; Upchurch,1998; Kuntz, Kuntz, Elenkov ve Nabirukhina,2013) ve eğitim (Upchurch,1998; Kim ve Miller, 2007) gibi demografik özelliklerine göre farklılık gösterebildiğini ortaya koymaktadır.

Özet olarak, denilebilir ki; örgütsel etik iklim, çalışanların davranışlarını şekillendirmede önemli bir faktördür (Schneider, 1975) ve örgüt içerisinde direkt veya dolaylı olarak birçok örgütsel davranış ve çıktı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle; örgütlerde insan kaynaklarının daha verimli

yönetilmesi ve örgütsel başarısını artırılması açısından, örgütlerin sahip olduğu etik iklim düzeylerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bu algı düzeyinde nelerin rol oynadığının bilinmesi önem arz etmektedir.

Otel endüstrisi çalışanları, diğer endüstrilere kıyasla daha yüksek bir etik bilince ve aynı zamanda örgüt ilkelerine göre etik yargılama kabiliyetine ihtiyaç duymaktadırlar (Whitney, 1990). Genelde ortaya konan malın soyut olması, üretim ve tüketimin eş zamanlı olması gibi özelliklerden dolayı insan faktörünün önemli olduğu turizm işletmelerinde, etik konularında daha dikkatli davranılması gerekmektedir (Stevens ve Fleckenstein, 1999). Ayrıca, otel işletmelerinde, etik olmayan çevre ve ortamların ek organizasyon maliyetlerine yol açtığı ve dolayısıyla etik bir çalışma ortamının geliştirilmesinin önemi belirtilmektedir (Fox, 2000).

Bu doğrultuda, çalışmada; insan faktörünün örgütsel başarıda önemli olduğu ve genelde emek yoğun örgütler olarak tanımlanan otel işletmelerinde, çalışanların örgütsel etik iklim algı düzeylerinin ve bu algı düzeylerinde rol oynayan olası demografik değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma tanımlayıcı türde tasarlanmış olup ve gerekli veriler, anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu, toplam iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Schwepker (2001) tarafından geliştirilen 7 madde tek boyuttan oluşan “Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİ)”, ikinci bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerine belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Ölçekte bulunan maddelerin tepki kategorileri, 5’li Likert derecesine tabi tutulmuştur. Tepki kategorileri, ‘(1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum’ şeklinde puanlanmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’nin dört büyük ilindeki (Adana, Ankara, İstanbul ve İzmir) dört ve beş yıldızlı otel çalışanları oluşturmaktadır. Anketler, 2017 yılının Mayıs ve Haziran aylarında otellere gidilerek yüz yüze veya bırak-topla teknikleriyle uygulanmıştır. Uygulama sonucunda 822 tane anket toplanmış ve bunlardan 794 tanesinin analize uygun doldurulduğu görülmüştür. Bu anlamda bu çalışmanın örneklemi analize uygun şekilde anket dolduran, 794 otel çalışanı oluşturmaktadır. Veri analizinde betimleyici istatistiklerin yanı sıra faktör analizi, ve korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan ÖEİ ölçeğinin

güvenirliliğini test etmek için en yaygın kullanılan Cronbach's Alpha katsayısı yöntemi kullanılmış ve bu değer ,783 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2011: 605).

### 3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmaya katılan 794 çalışana ve çalıştıkları otellere dair demografik özellikler Tablo 1. de verilmiştir.

**Tablo 1.** Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzdeler

| Çalışanlara İlişkin Özellikler     |                 |      |                |     |      |
|------------------------------------|-----------------|------|----------------|-----|------|
| Cinsiyet                           | n               | %    | Çalışma Süresi | n   | %    |
| Erkek                              | 478             | 60,2 | 1 Yıdan Az     | 146 | 18,4 |
| Kadın                              | 316             | 39,8 | 1-5            | 486 | 61,2 |
| Eğitim Düzeyi                      | n               | %    | 6-10           | 108 | 13,6 |
| İlköğretim                         | 60              | 7,6  | 11-20          | 42  | 5,3  |
| Lise                               | 226             | 28,5 | 21 ve Üzeri    | 12  | 1,5  |
| Önlisans                           | 130             | 16,4 | Yaş            | n   | %    |
| Lisans                             | 350             | 44,1 | 18-24          | 44  | 5,5  |
| Lisansüstü                         | 28              | 3,5  | 25-34          | 212 | 26,7 |
| Bölümdeki Unvanı                   | n               | %    | 35-44          | 256 | 32,2 |
| Çalışan                            | 428             | 53,9 | 45-54          | 214 | 27,0 |
| Şef                                | 178             | 22,4 | 50 ve Üzeri    | 68  | 8,6  |
| Müdür                              | 188             | 23,7 |                |     |      |
| Çalışılan Otele İlişkin Özellikler |                 |      |                |     |      |
| Çalışan Sayısı                     | n               | %    | Bulunduğu İl   | n   | %    |
| 1-20                               | 36              | 4,5  | Adana          | 212 | 26,7 |
| 21-50                              | 292             | 36,8 | Ankara         | 204 | 25,7 |
| 51-100                             | 238             | 30,0 | İstanbul       | 194 | 24,4 |
| 101-200                            | 228             | 28,7 | İzmir          | 184 | 23,2 |
| Yıldızı                            | Sahiplik Durumu |      |                |     |      |
| 4 Yıldızlı                         | 464             | 58,4 | Sahip Otel     | 480 | 60,5 |
| 5 Yıldızlı                         | 330             | 41,6 | Zincir Otel    | 314 | 39,5 |

n=794

Ölçeğin, yapı geçerliğini ölçmek amacıyla, önce açıklayıcı, daha sonra doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde; faktör sayısının tespitinde öz değeri 1'den büyük olanlar tercih edilmiştir. Ayrıca herhangi bir maddenin bir faktöre boyutlanabilmesi için ilgili faktörde en az 0,400

düzeyinde yüke sahip olmasına, bir faktörün en az 3 maddeden oluşmasına, binişik madde durumunda iki faktör arasındaki yük farkının en az 0,100 düzeyinde olmasına ve Varimax dönüşümü uygulanmasına karar verilmiştir. Ölçeğe uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

*Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

|  | Eş<br>Kökenlilik | Faktör<br>Yükü | Öz<br>değer  | Ortalama    |
|--|------------------|----------------|--------------|-------------|
| <b>Örgütsel Etik İklim ( 6 Madde)</b>  |                  |                | <b>2,750</b> | <b>3,93</b> |
| 5. Çalıştığım otelin etik davranışlara ilişkin politikaları vardır.  | ,653             | ,739           |              | 3,94        |
| 4. Çalıştığım otel, kesinlikle etik kurallara uyulması için zorlar.  | ,575             | ,717           |              | 3,90        |
| 2. Çalıştığım otelin üst yönetimi, etik dışı davranışların hiçbir koşulda hoş görülmeceğinin bilinmesini sağlamıştır.  | ,533             | ,697           |              | 4,09        |
| 6. Çalıştığım otelde, eğer bir çalışan etik olmayan davranışı yapar ve bu davranışın sonuçları öncelikle kurumsal kazanç sağlarsa, derhal cezalandırılır.  | ,561             | ,662           |              | 3,80        |
| 7. Çalıştığım otelde, bir çalışan etik olmayan davranışı yapar ve bu davranışın sonuçları öncelikle kişisel kazanç sağlarsa, derhal cezalandırılır.  | ,521             | ,644           |              | 3,77        |
| 1. Çalıştığım otel resmi, yazılı etik kurallara sahiptir.  | ,547             | ,594           |              | 4,10        |
| Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax<br>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 83,2<br>Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 947,526 p<0,0001<br>Açıklanan toplam varyans: %.45,84; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: 0,760<br>Tepki kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum,.....5:Kesinlikle katılıyorum |                  |                |              |             |

Ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0,846 olarak hesaplanan ölçeğin, Barlett testi sonuçları da istatistik olarak anlamlı bulgulanmıştır ( $\chi^2=5187,8$  ve  $p<0.0001$ ). Her iki test sonucu, ölçeğe ilişkin verilerin faktör analizine uygunluğuna ve çok değişkenli normal dağılım gösterdiğine bir kanıt oluşturmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 208). Ölçekteki, “çalıştığım otel etik davranış politikaları konusunda beni zorlar” maddesi, faktör yükü 0,400’ün altında olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. Kalan 6 maddeli Örgütsel Etik İklim Ölçeği, orijinal ölçeğe paralel olarak tek faktör altında toplanmıştır. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri ,521 ile ,653 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans % 45.84 ve Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.760’dır. Ayrıca, çalışanların etik iklim algı düzey

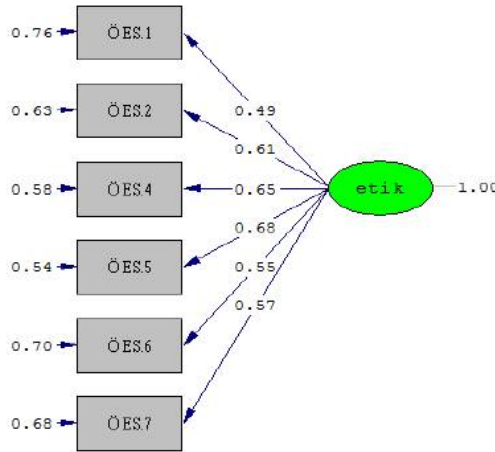
*Tablo 3. İyi Uyum ve Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*

| Ölçüleri             | İyi Uyum Değerleri        | Kabul Edilebilir Uyum Değerleri | Örgütsel Etik İklim Ölçeği Uyum Değerleri |
|----------------------|---------------------------|---------------------------------|---|
| CMIN/DF= $\chi^2/df$ | $0 \leq \chi^2/df \leq 2$ | $2 \leq \chi^2/df \leq 3$       | <b>2,67</b>                               |
| RMSEA                | $0.00 < RMSEA < 0.05$     | $0.05 < RMSEA < 0.10$           | <b>0,046</b>                              |
| SRMR                 | $0.00 < SRMR < 0.05$      | $0.05 < SRMR < 0.10$            | <b>0,025</b>                              |
| GFI                  | $0.95 < GFI < 1.00$       | $0.90 < GFI < 0.95$             | <b>0,99</b>                               |
| NFI                  | $0.95 < NFI < 1.00$       | $0.90 < NFI < 0.95$             | <b>0,98</b>                               |
| CFI                  | $0.95 < CFI < 1.00$       | $0.90 < CFI < 0.95$             | <b>0,99</b>                               |

**Kaynak:** Marsh, Balla & McDonald, 1988; Tabachnick ve Fidell, 2007.

toplam ortalamalarının  $3,93 \pm ,58876$  olduğu tespit edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya konan ölçeğin tek faktörlü yapısını test etmek amacıyla, birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile bir grup gözlenebilen değişkenin (bir ölçme aracı olarak) faktör olarak isimlendirilen *gizil değişkenleri* nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymayı amaçlanmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizinin aynı örneklem üzerinde gerçekleştirilmesi bir sorun yaratmamaktadır (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Birinci düzey DFA modeli oluşturularak örgütsel etik iklim ölçeğinin tek faktörlü yapısı LISREL 8.80 programı ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için uyum indeksleri incelendiğinde ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının ( $24,03/9= 2,67$ ) 3'ün altında ve kabul edilebilir bir değere sahip olduğu görülmüştür. Diğer uyum indeksleri incelendiğinde RMSEA= 0,046; SRMR= 0,025; GFI= 0,99; NFI= 0,98 ve CFI= 0,99 olarak bulunmuştur. Tablo 3'te detaylı olarak yer almakta olan bu uyum iyiliği değerleri, modelin iyi uyum sağladığını göstermektedir. Bu durum ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığını ortaya koymaktadır. Tek boyutlu modele ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise Şekil 1'de görülmektedir.



**Şekil 1.** Standardize Edilmiş Değerler İle Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 1'de görülen yol diyagramında görülen standardize edilmiş çözümlenme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi gizil değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin fikir vermektedir. Buna göre örgütsel etik iklimi en fazla etkileyen madde 0,68'lik yüküyle "Çalıştığım otelin etik davranışlara



ilişkin politikaları vardır” maddesi iken, en az etkiyen madde 0,49 yükle ‘çalıştığım otel yazılı etik kurallara sahiptir’ maddesidir.

Ölçeğe uygulanan faktör analizleri sonucunda ortaya konan, tek faktörlü örgütsel etik iklim algısı ortalamasının çalışanların cinsiyetleri, çalıştıkları otelin yıldız sayısı ve sahiplik durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için T-testi yapılmıştır. T-testi sonuçları, Tablo 4’de özetlenmiştir.

**Tablo 4. T- testi Sonuçları**

|                     | Cinsiyet      | n   | $\bar{x}$ | SS     | t     | F      | p    |
|---------------------|---------------|-----|-----------|--------|-------|--------|------|
| Örgütsel Etik İklim | Erkek         | 478 | 3,9344    | ,56749 | ,145  | 3,932  | ,885 |
|                     | Kadın         | 316 | 3,9283    | ,62045 |       |        |      |
|                     | Yıldız Sayısı | n   | $\bar{x}$ | SD     | t     | F      | p    |
| Örgütsel Etik İklim | 4 yıldızlı    | 464 | 4,0388    | ,50047 | 6,203 | 42,019 | ,000 |
|                     | 5 yıldızlı    | 330 | 3,7818    | ,66657 |       |        |      |
|                     | Sahiplik      | n   | $\bar{x}$ | SD     | t     | F      | p    |
| Örgütsel Etik İklim | Sahip Otel    | 480 | 4,0028    | ,49679 | 4,233 | 48,986 | ,000 |
|                     | Zincir Otel   | 314 | 3,8238    | ,69361 |       |        |      |

Tablo 4 incelendiğinde çalışanların çalıştıkları otele ilişkin örgütsel etik iklim algı ortalamalarının erkek veya kadın olmalarına göre anlamlı bir farklılık göstermez iken, çalışılan otelin yıldız sayısı ve sahiplik durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Sonuçlara göre 4 yıldızlı otellerde çalışanlar, 5 yıldızlı otellerde çalışanlara göre; sahip otellerde çalışanlar ise, zincir otellerde çalışanlara göre çalıştıkları otellerin daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklimine sahip olduklarını düşündükleri tespit edilmiştir.

**Tablo 5. ANOVA testi Sonuçları**

| Örgütsel Etik İklim | Yaş   |       | Eğitim Durumu  |      | Çalışılan Süre  |      |
|---------------------|-------|-------|----------------|------|-----------------|------|
|                     | F     | p     | F              | p    | F               | p    |
|                     | ,549  | ,739  | 9,429          | ,000 | 1,788           | ,129 |
| Örgütsel Etik İklim | Unvan |       | Çalışan Sayısı |      | n=794 ; p< 0,05 |      |
|                     | F     | p     | F              | p    |                 |      |
| 1,619               | ,109  | 6,958 | ,000           |      |                 |      |

Çalışanların yaşları, otellerindeki çalışma süreleri, eğitim düzeyleri, bölümdeki unvanları ve çalıştıkları otelin çalışan sayısına göre algıladıkları örgütsel etik iklim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymaya yönelik yapılan Anova analizi sonuçları özet olarak Tablo 5’de gösterilmektedir. Anova testi sonuçları incelendiğinde, çalışanların otellerinde algıladıkları örgütsel

etik iklim düzeyinin, sahip oldukları eğitim düzeyine ve otellerinin çalışan sayısına göre anlamlı farklılıklar olduğu; yaşlarına, otellerindeki çalışma sürelerine ve sahip oldukları unvanlarına göre ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Anlamlı farklılıkların hangi eğitim grubundan ve hangi çalışan sayısı grubundan kaynaklandığını tespit etmek için yapılmış Scheffe ve Tamhane T<sup>2</sup> post hoc testleri sonuçlarının özeti Tablo 6’da verilmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında; lisan düzeyinde eğitime sahip olanların ön lisans, lise ve ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanlara göre çalıştıkları otele ilişkin örgütsel etik iklim algı düzeylerinin anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, çalışan sayısı 21-50 arası olan otellerde çalışanların, 51-100 ve 101-200 grubundakilere göre otellerine ilişkin örgütsel etik iklim algı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

**Tablo 6.** Post hoc testi Sonuçları

|                     | Eğitim Durmu   | n   | $\bar{x}$ | SS     | F     | p.   | Farklılık     |
|---------------------|----------------|-----|-----------|--------|-------|------|---------------|
| Örgütsel Etik İklim | A. İlköğretim  | 60  | 3,7500    | ,68581 | 9,429 | ,000 | D > A, B ve C |
|                     | B. Lise        | 226 | 3,9012    | ,60924 |       |      |               |
|                     | C. Önlisans    | 130 | 3,7333    | ,53540 |       |      |               |
|                     | D. Lisans      | 350 | 4,0533    | ,55314 |       |      |               |
|                     | E. Lisansüstü  | 28  | 3,9762    | ,52059 |       |      |               |
|                     | Çalışan Sayısı | n   | $\bar{x}$ | SS     | F     | p.   | Farklılık     |
| Örgütsel Etik İklim | A. 1-20        | 36  | 3,9444    | ,36078 | 6,958 | ,000 | B > C ve D    |
|                     | B. 21-50       | 292 | 4,0514    | ,44583 |       |      |               |
|                     | C. 51-100      | 238 | 3,8782    | ,59993 |       |      |               |
|                     | D. 101-200     | 228 | 3,8333    | ,72741 |       |      |               |

n=794 ; p< 0,05

#### 4. SONUÇ

Bu çalışmada, otel çalışanlarının örgütlerindeki etik iklimi ne düzeyde algıladıkları ve algılarında rol oynayan bireysel ve örgütsel demografik değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında toplanan veriler üzerinden yapılan analizlerin sonuçlarına göre; kullanılan ölçeğin örgütsel etik iklim düzeyini Türk kültüründe ölçmede güvenilir olduğu ( $\alpha=0,860$ ) ve ölçek maddelerinin tek bir faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu durum orijinal ölçek ile paralellik gösterdiği gibi; Biçer (2005), Çevirgen ve Üngüren (2009), Büte (2011), Eren ve Hayatoğlu (2011), Altaş ve Kuzu (2013) tarafından Türk kültüründe yapılan çalışmaları da onaylar niteliktedir. Çalışanların otellerinde algıladıkları örgütsel etik iklim düzeyinin aritmetik ortalaması 3,93 olarak saptanmıştır. Otellerdeki etik iklimin yüksek olduğu söylenebilir. Yüksek etik

iklim düzeyinin örgütsel çıktılara olumlu etkileri olduğu düşünüldüğünde, bu sonuç oteller için olumludur.

Araştırmanın diğer bir sonuçları ise; katılımcıların çalıştıkları otellere ilişkin algıladıkları örgütsel etik iklim düzeyinin çalışanların sahip oldukları eğitim durumuna, çalıştıkları otelin sahiplik durumu, çalışan sayısı ve yıldız sayısına göre farklılık gösterdiği. Lisans düzeyinde eğitimi olanlar daha düşük düzeyde eğitimi olanlara göre etik iklimi daha fazla algılamışlardır. Ayrıca etik iklim, dört yıldızlı otellerde beş yıldızlılara; 20-50 arası çalışanı olan oteller de, 50-100 ve 100- 200 çalışanı olan otellere; sahipli otellerde zincir otellere göre daha yüksek algılanmaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında örgütsel etik iklimin çalışan sayısının daha az olduğu, daha küçük oteller ile sahip otellerde daha yüksek olarak algılandığı görülmektedir. Bu otellerdeki formal yapı, daha büyük otellere ve zincir otellere göre daha esnektir. Bu da gerek çalışanlar arasında, gerekse yönetici/işletme sahibi-çalışan arasında yakın ilişkiler geliştirilmesine ve etik kuralların birbirlerine formal olmayan yollar ile de aktarılmasına olanak sağlayabilmektedir. Etik iklim algısını arttıracak etik kural, politika ve kodların bu şekilde informal yollarla da aktarılması, etik iklim düzeyinin daha yüksek algılanmış olmasının bir nedeni olarak görülebilir.

Etik iklimin düzeyinin çalışanlar tarafından yüksek algılanmasının örgüt içerisinde birçok olumlu etkisinin olduğu çalışmalarca ortaya konmuştur. Bu anlamda uygulayıcılara, örgüt içerisinde etik iklim algısını arttırıcı politika, uygulama ve eğitimleri arttırmaları önerilmektedir. Ayrıca, örgüt içerisinde etik kod ve kuralların sadece formel iletişim yolları ile değil aynı zamanda informel iletişim yolları ile de örgüt içerisinde iletilmesi ve bu şekilde öğrenilmesinin sağlanması önerilmektedir.

Bu çalışmanın temel kısıtı, araştırmasının dört ildeki 4-5 yıldızlı ve genelde şehir otel işletmeleriyle sınırlı tutulmuş olmasıdır. İlerde yapılacak çalışmalarda daha fazla ili, diğer sınıf otelleri ve sayfiye otellerini de kapsayacak şekilde örneklemin geliştirilmesi faydalı olacaktır.

## KAYNAKLAR

Akbaş, T. T. (2010). “Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma” . Journal of Business Ethics, 69, 178.

- Akkoç, İ. (2012). “*Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü*”. Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4(3),45-60.
- Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2013). “*Örgütsel Etik, Örgütsel Güven Ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*”. Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi, 1(2), 29-41.
- Appelbaum, S. H., Deguire K. J. ve Lay, M. (2005). “*The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior*”, Corporate Governance 5(4), 43–55.
- Barnett, T. ve C. Vaicys (2000). “*The Moderating Effect of Individuals’ Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions*”. Journal of Business Ethics, 27, 351-362.
- Büte, M. (2011). “*Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki*”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25/1, 171-193.
- Chan, L. M., Jamilah, O., & Rusinah, J. (2012). *Gender Differences Of Human Resources Practitioners In Their Ethical Decision Making*. International Journal of Academic Research, 4(4), 38-44.
- 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.
- Cullen, J. B., Victor, B. ve Stephens, C. (1989). “*An Ethical Weather Report: Assessing the Organization’s Ethical Climate*”, Organizational Dynamics.18(2): 50-62.
- Çetin, A., Güleç, R., ve Kayasandık, A. E. (2015). “*Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü*”. Electronic Journal of Vocational Colleges, 18-31.
- Çevirgen, A. ve Üngüren, E. (2009). Konaklama İşletmelerinde Etik İklim Ve İş Tatmini İlişkisi. 10. Ulusal Turizm Kongresi, Mersin, 273-283.
- Choudhury, D., Mishra, S., Guyot, W. M., Meier, R. J. ve Bell, R. L. (2012). *The Impact Of Social And Demographic Variables On Ethical Decision Making: Exploratory Study*. International Journal of Business and Public Administration, 9(3), 126-144.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu G. ve Büyüköztürk Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, Ankara:Pegem Akademi.

Danies, H. ve Paul E. (2000). “*Porter’s Competitive Advantage of Nations: Time for The Final Judgement?*”, Journal of Management Studies. 37(8), 1189-1213.

Demir, M. (2014). “*Otel İşletmelerinde Etik İklimi-İş Performansı İlişkisi*”. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 9 (2), 375-393.

Deshpande, S. P. (1996). “*The Impact Of Ethical Climate Types On Facets Of Job Satisfaction: An Empirical Investigation*”. Journal of Business Ethics, 15(6), 655-660.

Deshpande, S. P., George E. ve Joseph. J. (2000). “*Ethical Climates and Managerial Success in Russian Organizations*”, Journal of Business Ethics 23(2), 211–217.

Dickson, M. W., Simith, B. D., Grojean, M. W. ve Ehrhart, M., (2001), “*An Organizational Climate Regarding Ethics: The Outcome of Leader Values and the Practices That Reflect Them*”, The Leadership Quarterly, 12, 197-217.

Doğan, S., ve Kılıç, S. (2014). “*Algılanan Örgütsel Etik İklim Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1), 269-292.

Elçi, M. ve Alpkan, L. (2009). “*The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction*”, Journal of Business Ethics, 84(3), 297-311.

Eren, S. S., ve Hayatoğlu, Ö. (2011). “*Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama*”. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 7(14), 109-128.

Fox, J. (2000). “*Approaching Managerial Ethical Standards In Croatia’s Hotel Industry*”. International Journal Of Contemporary Hospitality Management, 12(1), 70-74.

Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). Lisrel 8: Structurel equation modeling with the simplis command language, Lilncolnwood, IL, Scientific Software International, Inc.

Karatepe, O. M. ve Agbaim, I. M. (2012). “*Perceived Ethical Climate And Hotel Employee Outcomes: An Empirical Investigation In Nigeria*”. Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 13(4), 286-315.

- Kelley, S. W., Ferrell, O. C. ve Skinner, S. J. (1990). “*Ethical Behavior Among Marketing Researchers: An Assessment Of Selected Demographic Characteristics*“. Journal of business Ethics, 9(8), 681-688.
- Kılıç, S. (2013). Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırel Ç. (2000): Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması, Eskişehir : Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kim, N. Y. ve Miller, G. (2008). *Perceptions Of The Ethical Climate In The Korean Tourism Industry*. Journal of Business Ethics, 82(4), 941-954.
- Kuntz, J. R. C., Kuntz, J. R., Elenkov, D. ve Nabirukhina, A. (2013). *Characterizing Ethical Cases: A Cross-Cultural Investigation Of Individual Differences, Organisational Climate, And Leadership On Ethical Decision-Making*. Journal of Business Ethics, 113(2), 317-331.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., ve McDonald, R.P.(1988). “*Goodness Of Fit Indexes In Confirmatory Factor Analysis: The Effect Of Sample Size*”. Psychological Bulletin, 103, 391-410.
- Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). “*Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta- Analytic Review*”. Journal of Business Ethics, 69, 175-194.
- Mulki, J., Jaramillo, J. ve Locander, W. (2009). “*Critical Role Of Leadership On Ethical Climate And Salesperson Behaviors*. Journal of Business Ethics, 86(2), 125-141.
- Özdamar, K. (2011). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Peterson, D. K., (2002). “*The Relationship Between Unethical Behavior And The Dimensions Of The Ethical Climate Questionnaire*”, Journal of Business Ethics 41(4), 313-326.
- Sarı, Y., ve Doğantekin, A. (2016). “*Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*”. İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(3), 222-250.

- Schneider, B. (1975). “*Organizational Climates: An Essay*”. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479.
- Schweper Jr., C. H. (2001). “*Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention In The Salesforce*”. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Schweper, C. H., Jr., & Hartline, M. D. (2005). *Managing The Ethical Climate Of Customer-Contact Service Employees*. *Journal of Service Research*, 7(4), 377–397.
- Serwinek, P. J. (1992). *Demographic And Related Differences In Ethical Views Among Small Businesses*. *Journal of Business Ethics*, 11(7), 555-566.
- Sims, R. L. ve Kroeck, K. G. (1994). “*The Influence Of Ethical Fit On Employee Satisfaction, Commitment And Turnover*”. *Journal of Business Ethics*, 13(12), 939-947.
- Sökmen, A. ve S. Tarakçıoğlu. (2013). *Mesleki Etik*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Stevens, B., & Fleckenstein, A. (1999). *Comparative Ethics:: How Students And Human-Resources Directors React To Real-Life Situations*. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 40(2), 69-75.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş M. (2014). “*Etik İklim, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*”. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Ulrich, C., O'Donnell P., Taylor, C., Farrar A., Danis M. ve Grady C., (2007). “*Ethical Climate, Ethics Stress, And The Job Satisfaction Of Nurses And Social Workers In The United States*”. *Social Science & Medicine*. 65,1708–1719.
- Upchurch, R. S. (1998). *A Conceptual Foundation For Ethical Decision Making: A Stakeholder Perspective In The Lodging Industry (USA)*. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1349-1361.
- Valentine, S., ve Barnett, T. (2003). “*Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values, And Organizational Commitment*”. *Journal of personal selling & Sales Management*, 23(4), 359-367.

Valentine, S., Greller, M. M. ve Richtermeyer, S. B. (2006), “*Employee Job Response As A Function of Ethical Context and Perceived Organization Support*”, Journal of Business Research, Vol: 59, 582- 588.

Vardi, Y. (2001). “*The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work*”, Journal of Business Ethics 29(4), 325–337.

Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). “*The Organizational Bases Of Ethical Work Climates*”. Administrative Science Quarterly,33(1), 101-125.

Whitney, D. L. (1990). *Ethics In The Hospitality Industry: With A Focus On Hotel Managers*. International Journal of Hospitality Management, 9(1), 59-68.

Wimbush, J. C., Shepard J. M. ve S. E. Markham (1997). “*An Empirical Examination of the relationship between Ethical Climate and Ethical behavior from Multiple Levels of Analysis*”, Journal of Business Ethics 16(16), 1705–1716.