

## YANLIŞ YAPTIĞIMI BİLMİYORDUM: AKADEMİSYENLERDE ETİK KÖRLÜK ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR\* & Fulya MISIRDALI YANGİL\*\*

### Öz

Bireylerin örgüt içinde etik yargılarda bulunma ve etik davranma konusunda geçici olarak yetersiz olma durumu literatürde etik körlük olarak adlandırılmaktadır. Etik körlük, bireylerin kararlarına ve iş süreçlerine yansıtıldığında etik olmayan davranışın ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Üniversite öğretim elemanlarının karşılaştıkları durumlara yönelik aldıkları kararlardaki etik yargıları iş arkadaşları, öğrencileri ve toplum üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Bu çalışmayla üniversite öğretim elemanlarının etik körlük düzeylerinin ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada 242 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklere yönelik sekiz soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise etik körlük düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla Aleksic (2017) tarafından geliştirilen "Etik Körlük" ölçeği yer almaktadır. Ölçek Özdamar (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek; etik körlüğün (1) rasyonalizasyon, (2) rutinizasyon ve (3) muğlaklık faktörlerini/boyutlarını ölçmeye yönelik üç adet örnek olay içermektedir. Katılımcılardan kendilerini örnek olaylardaki kişilerin yerine koyarak cevap vermeleri beklenmiştir. Yapılan analizler katılımcıların etik körlük boyutlarından rasyonalizasyon -yaş, çalışma süreleri, idari görevleri ve unvanlarına göre- ve rutinizasyonda -çalışma sürelerine göre-farklılaştıklarını göstermiştir. Bu bulgular akademik hayatın ilk evresi açısından rasyonalizasyon boyutunda farklılıklar olduğu şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla ilerleyen dönemlerde bu bireylerde etik körlük ortaya çıkabilir. Bireyler etiğin genel önemi konusunda sağlam bir farkındalığa ve duyarlılığa sahip olursa; etik ikilemleri fark edebilir, bunlarla yüzleşme, düzeltme olanağı bulabilir ve bu şekilde etik körlük önenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, Etik Körlük, Yorum Şemaları, Etik Farkındalık, Etik Duyarlılık

\* Doç.Dr., Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, nbozturk@anadolu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0913-4350>

\*\* Doç.Dr., Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, fulya.myangil@dpu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5746-3458>

Not: Bu araştırmanın yapılabilmesi için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 13.04.2021 tarih ve 2021/03 sayısı ile Etik Kurul izni alınmıştır.

## I DID NOT KNOW THAT IT WAS WRONG: A RESEARCH ON ETHICAL BLINDNESS IN ACADEMICIANS

### **Abstract**

*The temporary incapacity of individuals to make ethical judgments and behave ethically within the organization is called ethical blindness in the literature. When ethical blindness is reflected in individuals' decisions and business processes, it can lead to unethical behavior. The ethical judgments of university faculty members in the decisions they make about the situations they encounter have a significant impact on their colleagues, students and society. The aim of this study was to determine the level of ethical blindness of university lecturers and whether these levels differ according to demographic variables. A questionnaire was applied to 242 lecturers using the convenience sampling method. The questionnaire consisted of two parts. In the first part, there were eight questions about demographic characteristics. In the second part, there was the "Ethical Blindness" scale developed by Aleksić (2017) to determine the levels of ethical blindness. The scale was adapted to Turkish by Özdamar (2018). The scale included three case studies to measure the factors / dimensions of ethical blindness (1) rationalization, (2) routinization and (3) ambiguity. Participants were expected to respond by putting themselves in the place of the people in the case studies. The analyzes performed showed that the participants differed from the dimensions of ethical blindness in rationalization - by age, working hours, administrative duties and titles- and routinization –according to working times-. These findings can be interpreted as that there are differences in the rationalization dimension in terms of the first phase of academic life. Therefore, ethical blindness may occur in these individuals in the future. The main remedy to prevent or reduce the risk of ethical blindness is to counteract rigid framing by allowing many different and opposing frameworks within the organization to come into play. The most effective treatment of ethical blindness is the promotion of a culture of democratic organizations in which there is an open, democratic and critical discussion environment. Second solution is the dissemination of ethical programs for professionals and their training in a way that will enable them to become aware of unethical behaviors. If individuals have a strong awareness and sensitivity about the general importance of ethics; they can recognize ethical dilemmas, have the opportunity to confront and correct them, and in this way, ethical blindness can be prevented.*

**Keywords:** *Ethic, Ethical Blindness, Interpretation Schemas, Ethical Awareness, Ethical Sensitivity*

### **Giriş**

Etik olmayan karar verme genellikle sezgisel ve otomatiktir. Bireyler; bazen kararlarının etik olmayan yönünü algılayamayarak farkında olmaksızın etik olmayan davranışlarda bulunmaktadır (Gigerenzer, 2008; Haidt, 2001; Reynolds, 2006; Sonenshein, 2007). Bireylerin verdikleri kararlarda kararın etik boyutunu geçici olarak görememeleri etik körlük olarak adlandırılmaktadır (Palazzo, Krings& Hoffrage, 2012: 324). Etik olmayan davranışlarda bulduklarını algılayamayan bireyler, doğru şeyi yaptıklarına ikna olmaktadır. Bu durum etik olmayan davranış riskini artırmaktadır. Literatürdeki son

tartışmalar; bireylerin farkında olmadan kendi değer ve ilkelerine aykırı kararlar alabileceklerini ve iyi insanların doğalarına yabancı patolojik yollarla davranabileceklerini vurgulamaktadır (Zimbardo, 2007: 195; Bandura, 2002; Chugh& Bazerman, 2007; Chugh, Banaji& Bazerman vd., 2005).

Etik körlük; bağlama yani herhangi bir olguda olaylar, durumlar, ilişkiler örgüsü veya bağlantısına bağlıdır ve bu nedenle geçici bir durumdur. Normal (hatta yüksek) dürüstlük düzeylerine ve ahlaki akıl yürütme yeteneğine sahip bireyler bazı nedenlerden dolayı karar verirken bu kapasitelerini kullanamayabilirler. Literatürdeki araştırmalara göre; belirli koşullar altında bir kararın etik yönü kaybolmakta, böylece karar verici giderek bundan habersiz hale gelmektedir. Bir örgüt çalışanları ahlaki bir mikrokozmos geliştirerek kendi rasyonelleştirmelerine inanmaya başlayabilirler (Brief, Buttram& Dukerich 2000: 484; Ashforth& Anand, 2003; Schoemaker& Russo 2001: 140; Lakoff, 2004) ve kullanılan çerçeve tarafından yakalanamayan bilgileri görmezden gelebilirler. Çalışanların etik olmayan davranışlara katıldıkları veya göz yumdukları bir örgütte; örtülü dil kullanımı gibi etik körlüğü doğuran etik standart erozyonu gelişmektedir dolayısıyla etik dışı uygulama normal rutin olarak görünebilir. Şüpheli iş uygulamaları normalleştirilebilir ve alışkanlık haline getirilebilir (Misangyi, Weaver& Elms, 2008; Brief, vd., 2000). Örneğin; yöneticiler, üstleri tarafından istendiğinde işe alım süreçlerinde bir gruba ayrımcılık yapmaya istekli olabilirler, yolsuzluğun sürekliliği normal olarak kabul edilebilir, etik dışı davranışlar giderek daha fazla tolere edilebilir (Ashforth& Anand, 2003; Misangyi vd. 2008; Petersen& Dietz, 2000, 2005). Çünkü bireyin bir kararın etik boyutunun farkına varıp varmaması, o kişinin parçası olduğu bağlamda ortaya çıkan algılama sürecine bağlı olmaktadır (Chugh vd., 2005; Bandura, 1999, 2002; Tenbrunsel& Messick, 2004). Bununla birlikte durum değiştiğinde bireyler orijinal değerlerini ve ilkelerini uygulamaya dönebilir ve daha etik karar vermeye istekli olabilirler (Gioia, 1992; Chugh& Bazerman, 2007).

Etik körlüğe yol açan algılama süreci; katı çerçeveleme eğilimi ve bağlamsal baskılar arasındaki karmaşık etkileşime dayanmaktadır. Çerçeveler, şemalar, prototipler ve bunlarla ilgili kavramlar bireylerin bilişsel sisteminin vazgeçilmez yapı taşlarıdır. Çerçeveler, bireyin karmaşık bir gerçeklik hakkındaki anlayışını basitleştiren, yönlendiren, gördüklerini ve onları nasıl gördüğünü filtreleyen zihinsel yapılarıdır (Gioia, 1992: 385; Weick, 1995: 110; Russo& Schoemaker, 2004: 21). Bununla birlikte çerçeveler; kör noktalara sahip olma eğiliminde olduklarından bazı doğal riskler taşırlar. Bireylerin dünyayı belirli ve dolayısıyla zorunlu olarak sınırlı bir perspektiften görmesine yol açarlar. Çerçeveler bazı öğeleri maskeleyerek ve diğerlerini vurgulayarak bireyleri bir sorunun bazı yönlerine kör ederler. Algılamayı giderek daha dar ve katı hale getiren ve gerginlikleri giderek azaltan çerçeveler ile etik

endişeler kaybolmaya başlar (Palazzo vd., 2012; Tenbrunsel& Messick, 2004). Bireyler karar verirken belirli çerçeveleri ne kadar katı bir şekilde uygularsa, başka bir perspektife geçme yetenekleri o kadar düşük olmaktadır. Bireylerin tek bir çerçeveye kilitlendikleri fenomen katı çerçeveleme olarak adlandırmaktadır (Schoemaker& Russo, 2001). Değişim yavaş bir hızda ve genellikle küçük ölçekte, birbiri ardına küçük bir adımda, her biri genellikle fark edilir bir farkın altında gerçekleştiği için, fark edilmemektedir. Süreç, kişi etik boyutu göz ardı edene kadar küçük adımlarla devam etmekte ve birey etik olarak körleşmektedir. Bu durum bireysel algı faaliyetlerinin yakın ve uzak bağlamsal faktörlerle etkileşiminin bir sonucu olarak doğmaktadır (Hoffrage, 2011; Misangy vd., 2008; Welzer, 2008). Algılamının yakın bağlamı durumsal ve örgütsel faktörleri içerirken uzak bağlam bireysel ve örgütsel aktörlerin içinde bulunduğu kapsamlı kurumsal bağlamı tanımlar.

Etik olarak kör olan bireylerin; değerlerinden saptıklarının ve/veya karar verirken bu değerlere erişemediklerinin/erişemediklerinin farkında olmadığı gözlemlenmiştir (Tenbrunsel& Smith-Crowe, 2008). Bu nedenle iş yaşamında, bireylerin değerlerinden istemeden saptığı ve farkında olmadan etik olmayan davranışlar sergilediği -yani, etik olarak kör olduğu- durumlara odaklanmak gerekmektedir. Çünkü kör noktalar sadece probleme farklı bir perspektiften bakıldığında, yani farklı bir çerçeve kullanılarak tespit edilebilir. Bu nedenle; etik körlüğü gidermek için atılması gereken ilk adım ahlaki farkındalığı artırmaktır. Etik körlük; bilinç seviyesinin altında olduğundan doğrudan kanıtını bulmak zordur ve sonuç olarak kanıt çıkarılmalıdır.

Bu çalışmanın temel amacı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının sahip oldukları etik körlük kanıtlarını ve kasıtsız olarak sergiledikleri etik olmayan davranışları ortaya çıkarmaktır. Bununla birlikte öğretim elemanlarının etik körlüklerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri de tespit edilmek istenmektedir. Üniversite öğretim elemanları karşılaştıkları durumlara yönelik etik tutum ve davranışları ile diğer akademik personel, öğrenciler, idari personel ve toplum üzerinde önemli etkiye sahiptir. Öğretim elemanları düzgün etik akıl yürütme becerisi gösterebilmeli, eleştirel olmayan uyma davranışı gibi tuzakları fark edip olaylara alternatif açılardan bakabilmeli, varsayımları sorgulayabilmeli ve sorunlara farklı açılardan yaklaşabilmelidir. Etik körlük; yukarıda sıralanan unsurları gerçekleştirmeye engel olabileceği gibi etik körlük yaşayan öğretim elemanları kendi etik körlüklerini istemeden de olsa başkalarına geçirebilirler. Bu nedenle öğretim elemanlarının etik körlük düzeylerini tespit etmek ve etik konulara farkındalığı artırmak gerekmektedir.

## **1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1. Etik**

Bir durum karşısında birey için doğru eylem ne olabilir? Bireyin karşılaştığı duruma göre doğru eylemin ne olduğunun belirlemesinden çok, benzer tüm durumlarda geçerli evrensel bir iyi davranış modeli var mıdır? Birey, seçimlerini özgür bir iradeyle gerçekleştirebilir mi? Bireyin zorunlu olarak gerçekleştirdiği bir eylemin ahlaki değeri nedir? Nesnel ahlaki bir ilke olabilir mi? Nesnel ahlaki değere dayanmayan eylem ile ilgili ne tür bir değerlendirme yapılabilir? İnsanın kendi tarihi içerisindeki yürüyüşünde oluşturduğu değerler hangi koşullarda tartışılabilir? Bu değerlerin varlığı hangi sosyal/psikolojik temellere dayanmaktadır? Belirli bir durum karşısında faydalı olan davranış ne olabilir? Bunlar ve benzeri sorular etiğin ilgi alanına giren sorulardır (Kesgin, 2009: 145). Etik; bireyin ne yapmalıyım, nasıl yaşamalıyım sorusuna verdiği, vermeye çalıştığı sistematik cevaptır. İnsan yaşamının gerek bireysel gerekse toplumsal boyutunda ortaya çıkan ahlaki öğeler, etiğin problemidir. Son zamanlarda etik; siyaset, tıp, çevre, iletişim, spor ve ekonomi gibi yaşamın her boyutunda ortaya çıkan insani zaafırlara karşılık bir değer olarak kullanılmaktadır. Sosyo-politik ve sosyo-ekonomik çeşitli güncel olaylarda etikle ilgili tartışmalar öne çıkmaktadır. Bireylerin eylemlerindeki bazı amaçlar ahlaki özellikler taşımakta ve bu eylem alanları ahlak felsefesi olan etik alanına girmektedir.

Ahlak ve etik sözcükleri arasında günlük dilde çok anlamlılık, geçişlilik ve kaygınlık bulunsa ve birbirlerinin yerine kullanıldığı görülse de (Mahmutoğlu, 2009: 226) iki kavramın birbirinden farklı yönleri vardır. Ahlak olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir olgu olmasına rağmen, etik, bu olguya yönelen felsefe disiplininin adıdır (Saban& Çelik, 2020: 42). Bu nedenle, günlük dilde alışkanlıkla ahlaki bir problemden söz edildiğinde, aslında bunu etiğe ilişkin bir problem olarak anlamak gerekir. Düşünce tarihi içerisinde farklı etik tanımlar yapılmıştır, bu tanımlarda farklı kültürel karakterlerden izler de vardır. Etimolojik açıdan bakıldığında her iki sözcük de töre, gelenek, alışkanlık gibi anlamlara sahiptir (Usta, 2011: 43). Ahlakların çokluğuna karşılık etiğin tekliğinden söz edilebilir (Vatandaş, 2017: 2). Etiğin görevi, herhangi türde bir ahlâk geliştirmek ve bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değil; tersine, ahlaki bağıntıların niteliği üzerine bir genel görüş elde etmektir. Etik, normatif özelliğiyle ahlaki ilke belirleme özelliğine de sahiptir. Etik belirli bir durumun ötesinde değerli olanın veya doğru ya da değerli eylemin ne olduğunu araştıran sorular sorar. Etik; insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir (McKay& Whitehouse, 2015). Bir grup görüş; etiği bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kurallar şeklinde ele alırken, daha sonra etik, bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi olarak ifade edilmiştir

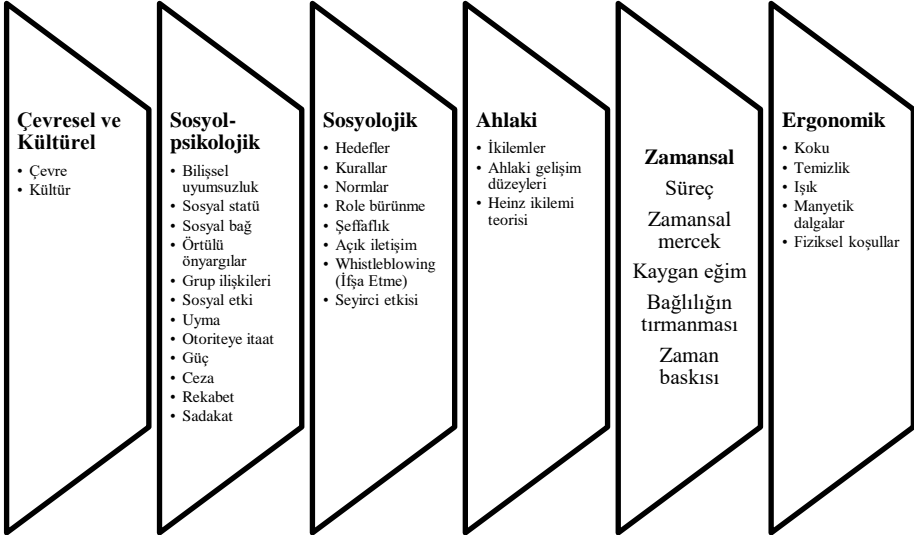
(Köprü, 2007). Etik, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele almaktadır (Aydın, 2010: 4). Etik; insanların kendi şahsına ve diğer insanların kişiliklerine karşı iyi davranması, genel bir anlatımla iyiliğe varılması için kendini uymaya zorunlu hissettiği manevi, ruhsal görevler ve bunlara ilişkin kurallardır (Başpınar& Çakıroğlu, 2014: 3).

Etik, yaşanan amaçlı ve bilinçli bir eylem üzerinden fikir inşa eder, insanın ahlaka dair fiillerini düşünce konusu yapar. Bundan dolayı öncelikle felsefenin uygulama/eylem alanına dönük bir düşünce/felsefe dalı olarak öne çıkar. Etik, bireylerin uyması gereken ölçütleri ortaya koyma çabasını kendi tanımı içine taşır. Bununla birlikte normatif özelliğiyle birlikte etik adı altında davranış çerçevesi de sunmaktadır. Dolayısıyla etik, felsefenin yaşama dönük yönüyle ilgili olan bir alanda sınıflandırılmaktadır ve etik olmayan eylemler bazen bilinçli, kasıtlı ve derinlemesine düşünerek yanlış yapma seçiminin sonucudur. 2008’de ortaya çıkan en şaşırtıcı olaylardan biri Bernard Madoff’un 50 milyar dolarlık ve Amerika Birleşik Devletleri tarihindeki en büyük mali dolandırıcılık eylemi ortaya çıktığında yaşanmıştır: Madoff mahkemeye, “Dolandırıcılığa karıştığımda, yaptığım şeyin yanlış, gerçekten de suç olduğunu biliyordum” demiştir (Jones, 2009). Madoff olayındaki gibi etik olmayan davranışlar kasıtlı olarak suistimalin ve yasa dışı davranışın örneği olabilir (Başpınar, 2021: 5). Bununla birlikte, birçok etik olmayan davranış, Madoff tarafından yapılanlar gibi kasıtlı olarak yapılan etik olmayan seçimlerin sonucu değildir.

## 1.2. Etik Körlük

Etik ve ahlak kavramları ilk çağlardan beri sorgulanan kavramlardır. Kutsal kitaplara göre insanlık tarihi ve ilk insanın dünyaya gönderilişi de (yasak olan meyveyi şeytana uyararak yemek) etik olmayan bir davranışla başlamıştır. İnsanın olduğu her ortamda etik problemlerin olması mümkündür. Bireyler yaşamları boyunca farkında olarak ya da olmayarak, önemseyerek ya da önemsemeyerek çeşitli konularda değerlendirme yapmakta, karar vermekte ve alternatifler içerisinde bir seçim yapmaktadır. Bireylerin içinde bulunduğu durumlarda aldığı kararlar ve uygulamalar, birbirinden farklı olabilmekte, her birey aslında attığı her adımda, yaptığı her eylemde etik bir tutum sergilemektedir (Yükçü& Alkan, 2020: 31). Bireyler bir kararın etik boyutunu algılayamadıklarında, muhtemelen etik konulara ilişkin farkındalık eksikliği olduğunda etik körlük meydana gelebilmektedir. Etik var olduğundan beri etik körlük yaşanmaktadır. Ancak etik körlük kavramının literatüre girişi henüz çok yenidir. Etik körlük kavramı, yazarlar Guido Palazzo, Franciska Krings ve Ulrich Hoffrage tarafından Journal of Business Ethics'teki (2012) ufuk açıcı bir makale olan "Ethical Blindness" (Etik Körlük) ile geliştirilip, rafine edilerek son araştırma literatürüne girmiştir (Palazzo vd., 2012: 334). Etik körlük belirli bir durumun gerçek yönünü görme yeteneğini kaybetmeye yol açan geçici bir süreçtir. Etik kör noktalara sahip olmak bireylerin daha geniş bir bakış açısıyla neler olup bittiğini görmeleri açısından engel oluşturur (Özdamar, 2018: 1).

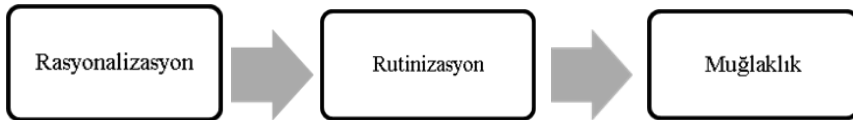
Bireyler; içinde buldukları durumları tanımak, yorumlamak ve çözüm bulmak için çerçevelerden yararlanırlar. Paradoksal olarak çerçeveler günlük yaşam için gereklidir. Bireylerin üyesi olduğu toplum; çerçeveleri şekillendiren değerler, inançlar ve ideolojiler türetmektedir. Çerçeveler, bir bireyin gerçekliğidir, bireyler kendi istek ve ihtiyaçlarını zihinsel dünyasının merkezine koyarak karar verir. Bu çerçeveler; bireyin dünya görüşünü şekillendiren zihinsel yapıları sağlayan kültürel, dilbilimsel ve özsel kalıplardan oluşur (Mislevy, 2018). Çerçeveler; bireyin içinde bulunduğu durumları tanıma, yorumlama, çözüm bulma ve sürece yönelik eylem planlarını tanımlamalarına yardım eder. Çerçeveleme, bireylerin olaylara anlam verme çabası olan yorum şemaları olarak tanımlanır (Demir, 2010: 162). Çerçeve diye bilinen yorum şemaları bireylerin olayları ve bilgi parçalarını algılamalarına ve tanımlamalarına olanak sağlamaktadır. Çerçeveler; yararlı ve gerekli olsa da çerçevelerin dışındaki seçenekleri ve olasılıkları görmeyi zorlaştıran zihinsel sınırlar —kör noktalar— yarattıklarından aynı zamanda sınırlayıcıdır (Mislevy, 2018; Slomp& Broad, 2020). Kullanılan çerçeveler sorunları tanımlamak ve çözmek için entelektüel görüşü tekeline aldığı anda mevcut sorunları anlama ve çözme becerisini engellemekte ve etik körlük doğmaktadır. Mevcut değerlendirmeyi kör eden çerçeveler; karşılıklı olarak birbirini pekiştiren ideolojik, teorik, epistemolojik ve teknik çerçevelerden oluşmaktadır. Esnek olmayan, fazlasıyla “katı çerçeveleme” nin olası sonucu etik körlük yani durumun ortaya çıkardığı ahlaki taleplere duyarlı olma yetersizliğidir (Toft, 2020: 311).



**Şekil 1. Etik Körlüğün Nedenleri**

Etik körlük teorisi, hak ve iyiyi meşrulaştırmakla ilgili tipik bir etik veya ahlaki teori değildir (Başpınar, 2021: 7). Etik körlük teorisi kendini deontolojik, sonuçsalıcı veya erdemli bir etik bakış açısına adanmaz. Hangi etik teorisinin doğru olduğu konusunda tarafsızdır ve daha çok etik körlüğün nasıl mümkün olduğunu açıklamaya odaklanmıştır. Bununla birlikte; teorisinin bir etik reçetesi vardır, o da bir örgütteki çoğulculuk ve açıklığın etik körlüğü önlemek için tersinden daha iyi olduğudur (Palazzo vd., 2012: 335). Bu etik bağlılık, etik körlükten kaçınmanın aracı olarak görülebilir. Etik körlük teorisi, kapsamlı bir iş etiği teorisi örneğidir; çünkü hem bireyin hem örgütün hem de onları çevreleyen toplumun düzeylerini yani mikro, mezo ve makro düzeyleri kapsamaktadır (Gonin, Palazzo & Hoffrage, 2012). Etik körlük teorisi literatürde birbirlerine daha sıkı bağlanması gereken örgüt teorisi ve iş etiği araştırma alanlarını birbirine bağlar (Heugens & Scherer, 2010). Etik körlük teorisi; felsefe, beşeri bilimler, işletme çalışmaları, örgüt teorisi, psikoloji ve bilişsel bilim gibi çeşitli kaynaklara dayandığı için disiplinler arasıdır.

Etik körlük olgusu üç farklı bakış açısıyla açıklanmaya çalışılmaktadır (Zimbardo, 2007: 195; Bandura, 2002). *İlk bakış açısı*; bireylerin kendi değerlerinden ve ilkelerinden saptığı varsayımına dayanmaktadır. Bu tür etik körlük bireylerin, prensip olarak etik değerlere veya prototiplere erişememesinden kaynaklanmaktadır. *İkinci bir bakış açısına göre* etik körlük bağlama bağlıdır ve bu nedenle geçici bir durumdur. Dürüst, hatta çok dürüst ve ahlaki akıl yürütme yeteneğine sahip bireyler bağlamsal bazı nedenlerden dolayı bu kapasitelerini karar verirken kullanamamaktadır. Bununla birlikte bu bireylerin bağlamsal durum değiştiğinde sahip oldukları özgün değer ve ilkelerle dönme olasılıkları çok yüksektir (Reynolds, 2006; Gioia, 1992; Chugh & Bazerman, 2007). *Üçüncü bakış açısına göre* etik körlük bilinçsiz bir davranış biçimidir. Etik körlük davranışı gösteren bireyler; değerlerinden, ilkelerinden saptıklarının ve/veya karar verirken bu değerlere, ilkelerle uymadıklarının/uyamadıklarının farkında değildirler ve çevrelerindeki bu bireylerin bilinçsiz ve kasıtsız olarak yanlış yaptığını inanıyorlarsa bazı yanlışlara göz yummaktadır. Bağlam baskıları etkisinde olan bireyin kasıtlı veya bilinçli düşünme süreçleri bile bilinçsiz süreçlere dönüşerek etik körlük riski oluşturmaktadır. Şüpheli iş uygulamaları rutin olarak normalleştirmekte ve alışkanlık haline gelebilmektedir (Misangyi vd., 2008). Birey; kendi rasyonelleştirmelerinin doğru olduğuna inanmaya başlamaktadır.



Şekil 2. Etik Körlüğün Boyutları

### 1.3. Etik Körlüğün Önlenmesi



Etik körlüğün nedeni olabilecek faktörler aynı zamanda etik körlükten kaçınmak için de olası çözümler de sunmaktadır. Etik körlük; bilinçsiz, görünmez ve sessiz kılarak ahlaki zarara izin verecek bir örgütsel eğilim yaratmakta, ahlaki strese (DeTienne, Agle, Phillips& Ingerson, 2012) yol açmakta ve büyük maliyetleri olmaktadır. Etik körlük riskini önlemenin veya azaltmanın ana çaresi örgüt içinde pek çok farklı ve karşıt çerçevenin devreye girmesine izin vererek katı çerçevelenmeye karşı koymaktır. Örgütlerin işleyişi için fikir birliği önemli olsa da bir tartışma ve anlaşmazlık alanı sağlamak aynı derecede önemlidir. Çünkü “karşı olgusal” düşüncede olan ve durumları farklı şekilde algılayanların etik körlükten kaçınmaları için açık iletişime ihtiyaç vardır. Etik körlüğün en etkili tedavisi; açık, demokratik ve eleştirel bir tartışma ortamının (Palazzo vd., 2012: 335) olduğu demokratik örgüt ve demokratik örgüt kültürünün teşvik edilmesidir.

İkincisi; iş çevrelerinde etik programlarının yaygınlaşması, profesyonelleri sürdürülebilirlik ve kurumsal sorumluluk gündemiyle birlikte etik olmayan davranışların farkına varmalarını sağlayacak şekilde eğitmektir. Geleneksel etik eğitimi öncelikle iş yaşamında neyin doğru veya yanlış olduğuna karar vermek için etik kurallar, ilkeler ve standartlar gibi teori ve analizi vurgulamaktadır (Ferrell, Fraedrich& Ferrell, 2013). Bu yaklaşım, rasyonel bireylerin etik bir ikilemde dört adımdan geçtikleri önermesine çok iyi uymaktadır: ahlaki farkındalık, ahlaki yargı, ahlaki niyet, ardından ahlaki eylem (Tomlin, Metzger, Bradley-Geist& Gonzalez-Padron, 2017). Mevcut iş liderleri muhtemelen lisans ve lisansüstü programlarında geleneksel etik eğitimi almış olsalar da etik ihlaller hâlâ yaygın olduğundan davranışsal etikçiler; bireylerin gerçek davranışlarına odaklanmakta, insanların neden etik ya da etik olmayan davranışlara yöneldiklerini araştırmaktadır (Bazerman& Francesca, 2012; Tenbrunsel& Smith-Crowe, 2008).

Davranışsal etik, insanların etik ikilemlerle karşılaştıklarında gerçekte nasıl davrandıklarını anlamaya çalışan bir sosyal bilimsel araştırma alanıdır ve Eldred’e (2012) göre etik körlük ile davranışsal etik arasında ilişki bulunmaktadır. Davranışsal etik; eğitimde doğrudan iyi etik muhakemeyi modellemeye değil, insanların etik sorunlar hakkında net ve tarafsız düşünme biçimlerine odaklanır. Davranışsal etiğin amacı bireyleri psikolojik tuzaklar hakkında eğitmek ve onlardan kaçınmaları için daha donanımlı kılmak, (Tomlin vd. 2017: 541) akademik bilginin ötesinde gerçek dünyayı tanıtmak ve uygulamaya geçecek şekilde katılımcıları etik konusunda eğitmektir. Davranışsal etiğe odaklanan müfredatın; tasarlanmış deneyimsel ve aktif öğrenmeyi içermesi önemli bir boşluğu doldurmaya yardımcı olacaktır (Tomlin vd., 2017: 541). Bu müfredatı alan katılımcılar; problem temelli öğrenme yaklaşımı aracılığıyla, takım arkadaşları arasındaki çatışmalar, müşterilerle anlaşmazlıklar, paydaşların ihtiyaçları ve iletişimle ilgili zorluklar gibi etik ikilemlerle karşılaşmalı, canlı vaka projelerine dâhil olmalıdır. Bu bağlam, katılımcıları gerçek dünya projelerinin doğasında var olan etik ikilemlerde gezinirken değerlere dayalı seçimlerini uygulama

becerilerini geliştirecektir. Etik eğitim müdahalesi alan katılımcılar etiğin genel önemi konusunda sağlam bir farkındalığa ve duyarlılığa sahip olarak; etik ikilemleri fark edebilecek, bunlarla yüzleşme ve düzeltme olanağı bulacaklardır.

## **2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ**

### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Çalışanlar; bazen kararlarının etik olmayan yönünü algılayamayarak farkında olmadan etik olmayan davranışlarda bulunabilirler. Bireylerin verdikleri kararlarda kararın etik boyutunu geçici olarak görememesi etik körlük olarak adlandırılmaktadır. Etik olmayan bir şekilde davrandıklarını algılamayan bireyler, doğru şeyi yaptıklarına ikna olduklarından bu durum etik olmayan davranış riskini artırmaktadır. İş yaşamında etik körlüğü tanımlamak için bireylerin değerlerinden istemeden saptığı ve farkında olmadan etik olmayan davranışlar sergilediği (yani, etik olarak kör olduğu) durumlara odaklanmak gerekmektedir. Etik körlüğün bilinç seviyesinin altında oluşması nedeniyle etik körlüğün doğrudan kanıtını bulmak zordur. Bu çalışmayla üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarında var olan etik körlük kanıtlarını bulmak ve kasıtsız olarak ortaya çıkan etik olmayan davranışları ortaya çıkarmak hedeflenmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı da üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının etik körlük düzeylerinin ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi olmaktadır.

### **2.2. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi**

Çalışma nicel araştırma yöntemlerine dayanarak gerçekleştirilmiştir. Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üzerine yürütülen bu çalışmada evrenin büyük olması ve evrende yer alan kişilere ulaşım zorluğu olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme seçilmesine neden olmuştur. Kolayda örneklemede araştırmacının en kolay ve hızlı ulaşabileceği kişiler seçilmektedir (Haşiloğlu, Baran& Aydın, 2015: 20). Bu bağlamda araştırmanın çalışma grubu Türkiye genelinde üniversitelerde öğretim elemanı olarak çalışan 242 gönüllü akademisyenlerden oluşmaktadır. Dolayısıyla çalışma verilerinden elde edilen bilgiler, yalnızca verilerin toplandığı bu çalışma grubunu temsil etmektedir.

Çalışmanın verileri Mart-Mayıs 2021 ayları arasında ve bir çevrimiçi anket formu oluşturularak elektronik posta ve diğer sosyal medya araçlarıyla toplanmıştır. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcılara ait demografik bilgiler elde etmeye yönelik sekiz soru (cinsiyet, yaş, eğitim, görev yaptığı üniversite, çalışma süresi, unvanı, idari görev ve görev yaptığı fakülte) bulunmaktadır. İkinci bölümde ise etik körlüğü ölçmeyi amaçlayan üç örnek olaydan oluşan her örnek olaya ait dört, toplam on iki ifadeden oluşan Aleksic (2017) tarafından geliştirilen

ölçek kullanılmıştır. Ölçek Özdamar (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Çalışmada etik körlüğü ölçmek için etik körlüğün (1) rasyonalizasyon, (2) rutinizasyon ve (3) muğlaklık faktörlerinin her birini ayrı ayrı içeren üç adet örnek olay sunulmaktadır. Katılımcıların kendilerini örnek olaydaki ana karakterin yerine koyarak cevap vermeleri istenmektedir. Özdamar tarafından uyarlanan ölçekte geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçekten 4., 7. ve 9. ifadeler çıkarılmış ve toplam dokuz ifade üzerinden analizler yapılmıştır.

Veri analizi istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Öncelikle kayıp veri kontrolü yapılmış ve kayıp veri ya da eksik/hatalı veriye rastlanmamıştır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemek için yapılan analize göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1. Güvenirlik Tablosu**

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Rasyonalizasyon	3	0,708
Rutinizasyon	3	0,874
Muğlaklık	3	0,763

Rasyonalizasyon ölçeği için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.708, rutinizasyon alt boyutu için 0.874 ve muğlaklık alt boyutu için 0.763 olarak elde edilmiştir. 0.70'den yüksek olduğu için ölçek alt boyutları güvenilirdir.

Ölçek alt boyut puanları ilgili boyuttaki maddelerin ortalaması alınarak elde edilmiştir. Veri analizinde öncelikle demografik değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde analizi yapılmış olup, grup sayısı iki olan bağımsız değişkenlere (idari görev) göre karşılaştırmada bağımsız gruplar t testi yöntemi, grup sayısı ikiden fazla olan bağımsız değişkenler (yaş, eğitim, unvan) göre karşılaştırmada ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda gruplar arasındaki fark ise en çok kullanılan çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni yöntemi ile analiz edilmiştir. Yapılan karşılaştırmalar  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

### **2.3. Etik Konular**

Bu çalışmanın yapılabilmesi için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 13.04.2021 tarih ve 2021/03 sayısı ile Etik Kurul izni alınmıştır.

### **3. BULGULAR**

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle katılımcılara ilişkin demografik özellikler ve ölçek boyutlarının betimsel analizleri verilmiştir. Daha sonrasında ise demografik özelliklerle ölçek boyutları arasındaki farklılıkların belirlenmesi amacıyla yapılan analizler ve bulgular yer almaktadır.

### 3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu

Tablo 2 araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde dağılımlarını göstermektedir. Cinsiyetlerine göre katılım yüzdesi eşit olup; yaşa göre katılımcıların %42.1'i 30-39 yaş aralığında, %69.8'i doktora eğitim düzeyinde, %38.4'ü 16 yıl ve üstünde süredir çalışmakta, %67.8'inin idari görevleri bulunmamakta ve %48.8'i ise öğretim görevlisi ya da araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Belirtilen bu yüzdeler her bir gruptaki en yüksek katılımcıyı göstermektedir.

Tablo 2. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	121	50
	Erkek	121	50
Yaş	20-29	13	5,4
	30-39	102	42,1
	40-49	80	33,1
	50 ve üzeri	47	19,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	3	1,2
	Yüksek Lisans	70	28,9
	Doktora	169	69,8
Çalışma Süresi	1-5 yıl	54	22,3
	6-10 yıl	47	19,4
	11-15 yıl	48	19,8
	16 yıl ve üstü	93	38,4
İdari Görev	Var	78	32,2
	Yok	164	67,8
Unvan	Prof. Dr.	31	12,8
	Doç. Dr.	36	14,9
	Dr. Öğr. Üye.	57	23,6
	Öğr. Gör./Arş. Gör	118	48,8
Toplam		242	100

### 3.2. Ölçek Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Rasyonalizasyon boyutu için 1, 2 ve 3 numaralı maddelerin, rutinizasyon boyutunda 5, 6 ve 8 numaralı maddelerin ve muğlaklık boyutunda ise 10,11 ve 12 numaralı maddelerin ortalaması alınarak her bir katılımcıya ilişkin boyut puanları elde edilmiş ve bu boyutlara ilişkin betimsel istatistik tablosu Tablo 3'de gösterilmiştir.

**Tablo 3. Ölçek Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları**

Ölçek Puanları	En Küçük	En Büyük	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Rasyonalizasyon (1. Boyut)	1	5	2,68	0,91	0,132	-0,289
Rutinizasyon (2. Boyut)	1	4,67	2,03	0,99	0,860	-0,254
Muğlaklık (3. Boyut)	1	5	2,51	0,86	0,515	-0,059

Rasyonalizasyon ve muğlaklık boyutlarında 1-5 puan aralığında olup rutinizasyon 1- 4.67 puan arasındadır. Boyutların ortalamaları 2.03 ile 2.68 arasındadır. Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerleri puan dağılımının normalliği hakkında bilgi veren istatistikler olup -1 ile +1 aralığında olduğunda puan dağılımı normaldir (Tabachnick & Fidell, 2013). Buna göre tüm etik körlük ölçek puanları normal dağılım özelliği göstermiştir. Dolayısıyla yapılan karşılaştırmalarda parametrik yöntemler kullanılmıştır. Demografik değişkenlerden sadece istatistiksel olarak anlamlı çıkan bulgulara yer verilmiştir.

### 3.3. Yaşa Göre Ölçek Puanları Arasında Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

Yaşa göre karşılaştırmada tek yönlü varyans analizi kullanılmış ve tablo 4'te gösterilmiştir. 20-29 yaş aralığında veri sayısı (N=13) yeterli büyüklükte olmadığı için (N>25) karşılaştırmaya bu gruptaki katılımcılar dahil edilmemiştir. Fark çıkan boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğu ise çoklu karşılaştırma testleri ile incelenmiş ve en çok kullanılan yöntemlerden biri olan Bonferroni yöntemi kullanılmış ve tablonun sağ tarafında farkın hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin anlamlılık değerleri gösterilmiştir. Fark olmayan ANOVA sonuçları için çoklu karşılaştırma sonuçları tabloda verilmemiştir.

**Tablo 4. Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Ölçek Puanları	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	1-2	1-3	2-3
Rasyonalizasyon (1. Boyut)	30-39	102	2,96	0,87	11,24	,000	0,007*	,000*	-
	40-49	80	2,56	0,88					
	50 ve üzeri	47	2,26	0,92					
Rutinizasyon (2. Boyut)	30-39	102	2,11	1,11	1,019	0,363	-	-	-
	40-49	80	1,98	0,85					
	50 ve üzeri	47	1,88	0,91					
Muğlaklık (3. Boyut)	30-39	102	2,55	0,90	0,208	0,812	-	-	-
	40-49	80	2,47	0,83					
	50 ve üzeri	47	2,48	0,85					

1:30-39; 2:40-49; 3:50 ve üzeri

\*p<.05

Tablo 4'e göre katılımcıların yaşlarına göre rasyonalizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ( $F_{(2,226)}=11.24$ ,  $p<.05$ ). Rasyonalizasyon boyutunda 30-39 yaş aralığındaki katılımcılar ile 40 ve üzerindeki katılımcıların puanları arasında fark vardır ve 30-39 yaş aralığındaki katılımcıların puanları daha yüksektir. 40-49 ile 50 ve üzerindeki katılımcıların rasyonalizasyon puanları arasında fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Katılımcıların yaşlarına göre rutinizasyon puanları ( $F_{(2,226)}=1.019$ ,  $p>.05$ ) ve muğlaklık puanları ( $F_{(2,226)}=0.208$ ,  $p<.05$ ) arasında fark yoktur.

### 3.4. Çalışma Süresine Göre Ölçek Puanları Arasında Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

Çalışma süresine göre ölçek puanları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

Ölçek Puanları	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	1-2	1-3	1-4	2-3	2-4	3-4
Rasyonalizasyon (1. Boyut)	1-5 yıl	54	2,99	0,78	6,839	,000*	1,000	1,000	,000*	1,000	0,068	0,018*
	6-10 yıl	47	2,77	0,94								
	11-15 yıl	48	2,84	0,87								
	16 yıl ve üstü	93	2,37	0,90								
Rutinizasyon (2. Boyut)	1-5 yıl	54	2,37	1,07	3,848	0,01*	0,808	0,007*	0,084	0,535	1,000	1,000
	6-10 yıl	47	2,08	1,10								
	11-15 yıl	48	1,74	0,84								
	16 yıl ve üstü	93	1,96	0,91								
Muğlaklık (3. Boyut)	1-5 yıl	54	2,71	0,89	2,369	0,071	-	-	-	-	-	-
	6-10 yıl	47	2,49	0,92								
	11-15 yıl	48	2,26	0,74								
	16 yıl ve üstü	93	2,53	0,84								

**Tablo 5. Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

1:1-5, 2:6-10, 3:11-15, 4:16 yıl ve üstü

\* $p<.05$

Tablo 5'e göre katılımcıların çalışma süresine göre rasyonalizasyon ( $F_{(3,238)}=6.839$ ,  $p<.05$ ) ve rutinizasyon puanları ( $F_{(3,238)}=3.848$ ,  $p<.05$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir. Rasyonalizasyon boyutunda çalışma süresi 16 yıl ve üstü olan katılımcılar ile 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresi olan katılımcıların puanları arasında fark vardır ve 16 yıl ve üzerinde çalışan katılımcıların rasyonalizasyon puan ortalaması 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışan katılımcılardan daha düşüktür. Rutinizasyon boyutundan sadece 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışan katılımcıların puanları arasında fark vardır ve 6-10 yıl çalışan katılımcıların rutinizasyon ortalaması daha yüksektir.

### 3.5. İdari Görev Durumuna Göre Ölçek Puanları Arasında Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların idari görev durumlarına göre ölçek puanları arasında fark olup olmadığı bağımsız gruplar t testi yöntemi ile analiz edilmiş olup Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6. İdari Görev Durumuna Göre Ölçek Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu**

Ölçek Puanları	İdari Görev	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Rasyonelasyon (1. Boyut)	Var	78	2,87	0,90	2,266	0,024*
	Yok	164	2,59	0,90		
Rutinizasyon (2. Boyut)	Var	78	2,15	0,98	1,258	0,210
	Yok	164	1,97	1,00		
Muğlaklık (3. Boyut)	Var	78	2,46	0,85	-0,655	0,513
	Yok	164	2,53	0,86		

\* $p < .05$

Katılımcıların idari görevlerine göre rasyonelasyon boyutundan elde edilen puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ( $t_{(240)}=2.266$ ,  $p < .05$ ). İdari görevi olanların rasyonelasyon puan ortalaması olmayanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların idari görevlerine göre rutinizasyon ( $t_{(240)}=1.258$ ,  $p > .05$ ) ve muğlaklık ( $t_{(240)}=-0.655$ ,  $p > .05$ ) puan ortalamaları arasında fark yoktur.

### 3.5. Unvanlarına Göre Ölçek Puanları Arasında Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

Unvanlarına göre ölçek puanları arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7. Unvanlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Ölçek Puanları	Unvan	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	1-2	1-3	1-4	2-3	2-4	3-4
Rasyonelasyon (1. Boyut)	Prof. Dr.	31	2,33	0,86	2,698	0,046*	0,054	0,544	0,01*	0,316	0,789	0,102
	Doç. Dr.	36	2,76	0,94								
	Dr. Öğr. Üye.	57	2,57	0,98								
	Öğr. Gör./Arş. Gör.	118	2,81	0,85								
Rutinizasyon (2. Boyut)	Prof. Dr.	31	1,81	0,73	0,757	0,519	-	-	-	-	-	-
	Doç. Dr.	36	2,09	0,99								
	Dr. Öğr. Üye.	57	1,98	0,95								
	Öğr. Gör./Arş. Gör.	118	2,09	1,07								
Muğlaklık (3. Boyut)	Prof. Dr.	31	2,37	0,70	0,355	0,786	-	-	-	-	-	-
	Doç. Dr.	36	2,52	0,93								
	Dr. Öğr. Üye.	57	2,56	0,88								
	Öğr. Gör./Arş. Gör.	118	2,52	0,87								

1:Prof.Dr.2:Doç.Dr.

3:Dr.Öğr. Üye.4:Öğr.Gör/Arş.Gör.

\* $p < .05$

Tablo 7'ye göre katılımcıların unvanlarına göre rasyonalizasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ( $F_{(3,238)}=11.24$ ,  $p<.05$ ). Rasyonalizasyon boyutunda sadece unvanı Prof. Dr. olanlar ile Öğr. Gör./Arş. Gör. olan katılımcıların puanları arasında fark vardır ve Öğr. Gör./Arş. Gör. unvanına sahip katılımcıların rasyonalizasyon puan ortalaması daha yüksektir. Bu boyutta diğer unvanlar arasında puan ortalamaları arasında fark yoktur. Katılımcıların unvanlarına göre rutinizasyon ( $F_{(3,238)}=0.757$ ,  $p>.05$ ) ve muğlaklık ( $F_{(3,238)}=0,355$ ,  $p>.05$ ) puan ortalamaları arasında anlamlı fark yoktur.

Katılımcıların cinsiyetleri ve eğitim durumlarına göre ölçek puanları arasında fark olup olmadığı incelenmiş olup istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ve bundan dolayı da yer verilmemiştir.

### **Sonuç**

Bu araştırmada Türkiye'de üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarında var olan etik körlük kanıtlarını bulmak ve kasıtsız olarak ortaya çıkan etik olmayan davranışları ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Etik olmayan eylemler bazen bilinçli, kasıtlı ve derinlemesine düşünerek 'yanlış' yapma seçiminin sonucudur. Ancak Berger ve Luckmann (1966) ile Weick (1995) bireylerin zihinsel yapılar olan çerçeveleri dikkate alarak hareket ettiklerini ve iyi insanların farkında olmadan kötü şeyler yapabileceğini kanıtlamıştır. Bu doğrultuda yapılan çalışmada üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının etik körlük düzeylerinin ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; araştırma kapsamındaki öğretim elemanlarının ister idari görev üstlensin ister üstlenmesin tüm yaş gruplarında etik körlüğü oluşturan rutinizasyon ve muğlaklık düzeyleri aynıdır. Ancak 30-39 yaş grubunda olan öğretim elemanları ile 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresi olan öğretim elemanları ile öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi unvanına sahip katılımcıların profesör unvanına sahip katılımcılara göre ve idari görevi olmayan öğretim elemanlarının etik körlüğü oluşturan rasyonalizasyon düzeyleri daha yüksektir.

Rasyonalizasyonlar bir örgütün derinliklerinde gömülü olabilir ve bu da onları tamamen normal gösterebilir. Rasyonelleştirmelerden kurtulmak için örgütlerin bu rasyonelleştirmelerin varlıklarını kabul etmeleri ve temeldeki uyumsuz bilişlerin farkında olmaları önemlidir. Çünkü bireyler genellikle tarafsız bir şekilde bilgi aramazlar; daha ziyade, önceden var olan inançlarını doğrulayan bilgileri arama ve aynı zamanda bu inançlarıyla tutarlı olan bellekten seçici olarak hatırlama eğilimindedirler. Değişimi destekleyebilecek yeni çerçevelerin kabul görmesi için örgütler mevcut çerçevelerin uygulandığı problemlere ve sonuçlara daha fazla dikkat çekmeli, dikkati olumlu ve olumsuz sonuçlara yönelterek, bireylerin deneyimlerinin zenginliğini ve karmaşıklığını benimsemelerini sağlamalıdır. Spesifik olarak insanlar bilgiye erişme, kavrama ve işleme yetenekleri bakımından sınırlı oldukları için sınırlı rasyoneliteye tabidirler. Sürücülerin;



algısal alanın görsel kör noktalarında başka bir aracı görmeyi engelleyen temel sınırlarından habersiz olabilecekleri gibi bireylerde seçimlerinin etik boyutuna ilişkin algılarını sınırlayan faktörlere dikkat etmekte başarısız olabilirler. Bunu yaptığımı fark etmeden, bilinçli değerlerini ihlal eden kötü kararlar verebilirler.

İlk yetişkinlik evresi olarak adlandırılan uzun yaşam evresinin (30-39 yaş) bir bölümü yaşamı eleştirme, değerlendirme ve baştan şekillendirme dönemidir. Bu evrenin bir dönemi ise sosyolojik rollere ve edinilen statüye göre hareket edilen, terfi ve ödüllerin alındığı dönemdir. Kurumsal tasarıma yönelik stratejiler uygulanarak (Sezer, Gino& Bazerman, 2015: 79) çalışma yaşamının ve akademik kariyerin başlarında olan öğretim elemanlarının daha etik seçimler yapmaya teşvik edilmesi gerekir. Çünkü bireyler kendi rasyonelleştirmelerinin doğru olduğuna inanmaya başlarsa etik olmayan davranışlar için “Herkes bunu yapıyor”, “Yaptığım şeyin yanlış olduğunu bilmiyordum”, “Kimse incinmedi”, “Kim olsa yapardı”, “Diğerleri benden daha kötü” gibi yaygın rasyonelleştirmelerle etik körlük yaşayabilirler. Hatta kendilerini dürüst olarak görmeye devam edebilirler.

Literatürdeki bazı çalışmalar etik körlüğü önlemek için etik kodlar getirmenin etkili bir çare olduğunu öne sürmektedir (Mazar, Amir& Ariely, 2008; Shu, Gino& Bazerman, 2011; Stevens, 2008). Bazı araştırmacılara göre etik körlüğü önlemede diğer bir unsur kurumların gerçekçi olmayan yüksek hedefler koymaktan kaçınmasıdır. Araştırmalara göre; gerçekçi olmayan yüksek hedefler konulması, bir onur yasasına sahip olmalarına rağmen bireylere etik olmayan davranışlarda bulunma baskısı hissettirebilir (Schweitzer, Ordóñez& Douma, 2004), ulaşılması gereken hedefler açısından etik olmayan davranışta bir artışa yol açabilir (Gino& Margolis, 2011), onlara gelecekte etik olmayan davranışlarda bulunma yetkisi verebilir (Mazar& Zhong, 2010; Smith-Crowe, Tenbrunsel, Chan-Serafin, Brief, Umphress, Joseph, 2014). Bazı araştırmacılara göre ise; örgütlerde etik körlüğü önlemek için bireylerin değerlerinden istemeden saptığı ve farkında olmadan etik olmayan davranışlar sergilediği (yani, etik olarak kör olduğu) durumlara odaklanmak gerekir. Nitekim Shu, Mazar, Gino, Ariely ve Bazerman’ın (2012) araştırmaları doğru zamanda etik değerlere dikkat çekmenin önemini göstermektedir. Söz konusu araştırmaya göre bireylerin bir belgenin üst kısmına imza atmaları, belgenin alt kısmını imzalarına göre dürüst olmayan kişisel bildirimleri etkili bir şekilde azaltmaktadır. Bundan da anlaşılacağı gibi insanlar hile yapma fırsatıyla karşılaşmadan önce ahlakı öne çıkarmak onların hile yapma eğilimlerini azaltmaktadır.

**Öneriler:** Teori, bilgi ve deneyim eksikliği etik körlüğü artırabilir. Bireylerin sahip olduğu her perspektif bir içgörü sunduğundan ve her perspektif körlükten muzdarip olduğundan etik körlüğü önlemede ilk adım eldeki sorunu anlayabilmek ve daha çeşitli çerçeveler oluşturarak bir sorunu çözebilmek için ekonomik, hukuki, idari, teknik ve etik bakış açılarından görebilmektir. Tüm bu çerçeveler bir arada kullanılamasa da sıra ile kullanılabilir. Böylelikle dengeli ve ayrıntılı olarak bir karara entegre

edilebilirler. Aksi halde karar verme süreci katı bir şekilde çerçevelenerek ve etik körlük doğacaktır. Goebel ve Weißenberger'de (2017: 507) yetersiz etik farkındalık ile etik körlük arasındaki bağlantıya işaret ettiğinden; profesyonellere yönelik etik programların yaygınlaştırılması ve akademisyenlerin etik olmayan davranışların farkına varmalarını sağlayacak şekilde eğitilmeleri önerilebilir. Tasarlanmış deneyimsel ve aktif öğrenmeyi içeren etik eğitim programını alan katılımcılar etiğin genel önemi konusunda sağlam bir farkındalığa ve duyarlılığa sahip olarak; etik ikilemleri fark edebilecek, bunlarla yüzleşme, düzeltme olanağı bulacaktır. Tüm öğretim elemanlarının düzgün etik akıl yürütme becerisi gösterebilmesi, eleştirel olmayan uyma davranışı gibi tuzakları fark edip olaylara alternatif açılardan bakabilmesi, varsayımları sorgulayabilmesi ve sorunlara farklı açılardan yaklaşabilmesi, etik olarak körleşmemesi için eğitim programları etik konulara farkındalığını artırabilir, kendi tutumlarının farkına varmalarını ve etik olmayan kararlar almamalarını sağlayabilir.

**Kısıtlılıklar/Güçlü Yönler:** Etik körlük; bilinçsiz, kasıtsız olarak yapılan etik olmayan davranışların daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilecek bir yapı olarak tanımlanmış olmasına rağmen, araştırma alanında hala yeterince keşfedilmemiş bir alandır. Etik var olduğundan beri etik körlük yaşanmaktadır. Ancak etik körlük kavramının literatüre girişi henüz çok yenidir. Etik körlük kavramı Palazzo, Krings ve Hoffrage tarafından (2012) ufuk açıcı bir makale olan "Ethical Blindness" (Etik Körlük) ile geliştirilip, rafine edilerek son araştırma literatürüne girmiştir (Palazzo vd, 2012: 334). Etik körlüğü ve bunun ilgili yapılarla bağlantısını anlamak için çok az teorik ve ampirik çalışma yapılmıştır. Literatürde az sayıdaki çalışmalar daha çok etik farkındalık ve etik körlük arasındaki ilişki, etik körlük ve çıkar çatışması, etik körlük ve çerçeveleme teorisi, etik körlük ve yolsuzluk konuları ile ilgilidir. Bu çalışma ise akademik hayatın ilk evresindeki akademisyenlerin etik körlüğün rasyonalizasyon boyutunda farklılıklar olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla ilerleyen dönemlerde bu bireylerde etik körlüğün ortaya çıkabileceği öne sürülebilir. Bu bireyler etiğin genel önemi konusunda sağlam bir farkındalığa ve duyarlılığa sahip olurlarsa; etik ikilemleri fark edebilir, bunlarla yüzleşme, düzeltme olanağı bulabilirler, bu şekilde etik körlük önenebilir. Sonuç olarak bu çalışma literatüre yeni yerleşmiş bir kavram olan etik körlüğe ilişkin hem kavramsal hem de uygulamalı çalışmalar için bir zemin hazırlamaktadır. Çalışma alandaki eksikliğin giderilebilmesi açısından önem taşımaktadır.

## Kaynakça

Aleksić, D. (2017). The development and validation of a scale to measure ethical blindness at work. *Academy Of Management Annual Meeting Proceedings*, 1, ss. 1-6.

- Ashforth, B. E., Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25, ss. 1–52.
- Aydın, İ. (2010). *Etik*, Ankara: Pegem.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3, ss. 193–209.
- Bandura, A. (2002). Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Moral Education*, 31, ss. 101–119.
- Başpınar, N. Ö. (2021). *Etik körlük*. Ankara: Detay.
- Başpınar, N. Ö., Çakıroğlu, D. (2014). *Meslek etiği*, Ankara: Nobel.
- Bazerman, M., Francesca, G. (2012). Behavioral ethics: Toward a deeper understanding of moral judgment and dishonesty. *Annual Review of Law and Social Science*, 8, ss. 85–104.
- Bazerman, M. H., Moore, D. A. (2008). *Judgment in managerial decision making* (7th ed.). New York: Wiley.
- Berger, P., Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Harmondsworth: Penguin Book.
- Brief, A. P., Buttram, R. T., Dukerich, J. M. (2000). Collective corruption in the corporate world: Toward a process model. In M. E. Turner (Ed.), *Groups at work: Advances in theory and research* (pp. 471–499). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Chugh, D., Banaji, M. R., Bazerman, M. H. (2005). Bounded ethicality as a psychological barrier to recognizing conflicts of interest. In D. A. Moore, D. M. Cain, G. Loewenstein, & M. Bazerman (Eds.), *Conflicts of interest: Challenges and solutions in business, law, medicine, and public policy* (pp. 74–95). New York: Cambridge University Press.
- Chugh, D., Bazerman, M. (2007). Bounded awareness: What you fail to see can hurt you. *Mind & Society*, 6, ss. 1–18.
- DeTienne, K. B., Agle, B. R., Phillips, J. C., Ingerson, M.-C. (2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 110, ss. 377–391.

- Demir, Z. G. (2010). Çerçevelemenin karar verme sürecine etkisi, *Akdeniz İletişim Dergisi*, 13, ss. 161-180.
- Eldred, T. (2012). Prescriptions for ethical blindness: Improving advocacy for indigent defendants in criminal cases. (N.D). *Rutgers Law Review*, 65(2), ss. 333- 394.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., Ferrell, L. (2013). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (9th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Gigerenzer, G. (2008). Moral intuition = Fast and frugal heuristics? In W. Sinnott-Armstrong (Ed.), *Moral psychology: Vol. 2. The cognitive science of morality: Intuition and diversity* (pp. 1–26). Cambridge, MA: MIT Press.
- Gino, F., Margolis, J. D. (2011). Bringing ethics into focus: how regulatory focus and risk preferences influence (un) ethical behavior. *Organ Behav Hum Decis Process*, 115, ss. 145-156.
- Gioia, D. A. (1992). Pinto fires and personal ethics: A script analysis of missed opportunities. *Journal of Business Ethics*, 11, ss. 379–389.
- Goebel, S., Weißenberger, B.E. (2017). The relationship between informal controls, ethical work climates and organizational performance. *J Bus Ethics*, 141(3), ss. 505-528.
- Gonin, M., Palazzo, G., Hoffrage, U. (2012). Neither bad apple nor bad barrel: how the societal context impacts unethical behavior in organizations. *Bus Ethics Eur Rev*, 21, ss. 31–46.
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgement. *Psychological Review*, 108, ss. 814–834.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri, *PIBYD*, 2(1), ss. 19-28.
- Heugens, P., Scherer, A. (2010). When organization theory met business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 20 (4), ss. 643-672. 10.5840/beq201020441

- Hoffrage, U. (2011). How people can behave irresponsibly and unethically without noticing it. In G. Palazzo & M. Wentland (Eds.), *Practising responsible management in the 21st century*. Paris: Pearson Education.
- Jones, A. (2009). *Madoff speaks: The plea allocution*. The Wall Street Journal: Law Blog. Retrieved from [blogs.wsj.com/law/2009/03/12/madoff-speaks-the-plea-allocution/](http://blogs.wsj.com/law/2009/03/12/madoff-speaks-the-plea-allocution/)
- Kesgin, A. (2009). Etik üstüne. *Dini Araştırmalar*, 12 (35), ss. 143-160.
- Köprü, B. (2007). *Türk kamu yönetiminde etik değerlerden sapma ve yönetsel yozlaşma*, (Yükseklisans Tezi) Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Lakoff, G. (2004). *Don't think of an elephant!*. Vermont: Chelsea Green Publishing.
- Mahmutoğlu, A. (2009). *Etik ve ahlak; benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler*, 8(463-464), ss. 225-249.
- Mazar, N., Amir, O., Ariely, D. (2008). The dishonesty of honest people: A theory of self concept maintenance, *Journal of Marketing Research*, 45(6), ss. 633–644.
- Mazar, N., Zhong, C. B. (2010). Do green products make us better people? *Psychol Sci*, 21, ss. 494-498.
- McKay, R., Whitehouse, H. (2015). Religion and morality. *Psychological bulletin*, 141(2), ss. 447–473. <https://doi.org/10.1037/a0038455>.
- Misangyi, V. F., Weaver, G. R., Elms, H. (2008). Ending corruption: The interplay among institutional logics, resources, and institutional entrepreneurs. *Academy of Management Review*, 33, ss. 750–770.
- Mislevy, R. J. (2018). *Sociocognitive foundations of educational measurement*. New York, NY: Routledge.
- Özdamar, B. (2018). *The influence of ethical blindness on organizational citizenship behavior in organizations* (Yükseklisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Palazzo, G., Krings, F., Hoffrage, U. (2012). Ethical blindness. *J Bus Ethics*, 109, ss. 323–338 DOI 10.1007/s10551-011-1130-4.

- Petersen, L. E., Dietz, J. (2000). Social discrimination in a personnel selection context: The effects of an authority's instruction to discriminate and followers' authoritarianism. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, ss. 206–220.
- Petersen, L. E., Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workforce homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, ss. 144–159.
- Reynolds, S. J. (2006). A neurocognitive model of the ethical decision-making process: Implications for study and practice. *Journal of Applied Psychology*, 91, ss. 737–748.
- Russo, J. E., Schoemaker, P. J. H. (2004). *Winning decisions: Getting it right the first time*. New York: Doubleday.
- Saban, A., Çelik, G. (2020). Sınıf öğretmenlerinin yaşadığı etik ikilemler. *Milli Eğitim Dergisi*, 49 (228), ss. 39-70.
- Schoemaker, P. J. H., Russo, J. E. (2001). Managing frames to make better decisions. In S. Hoch & H. Kunreuther (Eds.), *Wharton on making decisions* (pp. 131–155). Ort: Wiley.
- Schweitzer, M. E., Ordóñez, L., Douma, B. (2004). Goal setting as a motivator of unethical behavior. *Acad Manage*, 47, ss. 422-432.
- Sezer, O., Gino, F., Bazerman, M. H. (2015). Ethical blind spots: explaining unintentional unethical behavior. *Current Opinion in Psychology*, 6, ss. 77–81.
- Shu, L. L., Gino, F., Bazerman, M. H. (2011). Dishonest deed, clear conscience: when cheating leads to moral disengagement, *Personal Soc Psychol Bull*, 37, ss. 330-349.
- Shu, L. L., Mazar, N., Gino, F., Ariely, D., Bazerman, M. H. (2012). Signing at the beginning makes ethics salient and decreases dishonest self-reports in comparison to signing at the end. *Proc Natl Acad Sci*, 109, ss. 15197-15200.
- Slomp, D., Broad, B. (2020). Monsters, Inc.: Curing ethical blindness in an era of test-based accountability, *Journal of Adolescent&Adult Literacy*, 64 (2), ss. 232-235.

- Smith-Crowe, K., Tenbrunsel, A., Chan-Serafin, S., Brief, A., Umphress, E., Joseph, J. (2014). The ethics “fix”: when formal systems make a difference. *J Business Ethics*, 131(4), ss. 791-801.
- Sonenshein, S. (2007). The role of construction, intuition, and justification in responding to ethical issues at work: The sensemaking-intuition model. *Academy of Management Review*, 32, ss. 1022–1040.
- Stevens, B. (2008). Corporate ethical codes: effective instruments for influencing behavior. *J Business Ethics*, 78, ss. 601-609.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tenbrunsel, A. E., Messick, D. M. (2004). Ethical fading: The role of self-deception in unethical behavior. *Social Justice Research*, 17, ss. 223–236.
- Tenbrunsel, A. E., Smith-Crowe, K. (2008). Ethical decision making: Where we’ve been and where we’re going. *Academy of Management Annals*, 2, ss. 545–607.
- Toft, K. H. (2020). Ethical blindness and business legitimacy. In J. D. Rendtorff (Ed.), *Handbook of business legitimacy: responsibility, ethics and society* (pp. 311- 322). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-14622-1\\_33](https://doi.org/10.1007/978-3-030-14622-1_33).
- Tomlin, K. A, Metzger, M. L., Bradley-Geist, J., Gonzalez-Padron, T. (2017). Are students blind to their ethical blind spots? An exploration of why ethics education should focus on self-perception biases, *Journal of Management Education*, 41(4), ss. 539–574.
- Usta, A. (2011). Kuramdan uygulamaya kamu yönetiminde etik ve ahlak. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), ss. 39-50.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Welzer, H. (2008). *Klimakriege*. Frankfurt: S. Fischer.
- Vatandaş, S. (2017). Felsefenin kadim bir konusu olarak ahlâk ve ahlaki eylemin amacı olarak “mutluluk”. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(7), ss. 1-9.

Yükçü, S., Alkan, G.İ. (2020). *Senaryolarla denetimde etik*. Ankara: Detay.

Zimbardo, P. (2007). *The Lucifer effect. Understanding how good people turn evil*. New York: Random House.

### **Extended Abstract**

The temporary inability to see the ethical dimension while individuals make decisions is called ethical blindness (Palazzo, Krings& Hoffrage, 2012: 324). Ethical blindness has always existed since ethics existed. However, the concept of ethical blindness was refined by Palazzo, Krings, and Hoffrage (2012) and entered literature recently (Palazzo et al, 2012: 334). Ethical blindness can occur when individuals fail to perceive the ethical dimension of a decision, possibly when there is a lack of awareness of ethical issues.

The phenomenon of ethical blindness is explained in three different ways (Zimbardo, 2007: 195; Bandura, 2002). The first perspective assumes that individuals deviate from their own values and principles. This kind of ethical blindness stems in principle from the inability of individuals to access ethical values or prototypes. From a second perspective, ethical blindness is context-dependent and temporary. Honest, even very honest and moral reasoning individuals cannot use this capacity in decision making due to some contextual reasons (Reynolds, 2006; Gioia, 1992; Chugh & Bazerman, 2007). According to the third perspective, ethical blindness is an unconscious behavior. Individuals exhibiting ethical blindness; They are not aware that they deviate from their own values and principles and/or do not comply with these values and principles while making decisions, and if those around them believe that they are doing wrong unconsciously/involuntarily, they ignore it (Misangyi et al., 2008).

The main purpose of this study was to determine the ethical blindness levels of academicians and whether these levels differ according to demographic variables. In order to find an answer to the research question, a survey was conducted with the instructors. The research scale, which is a toll in quantitative research, was developed by Aleksić (2017). In the study and in which the convenience sampling method was used, three case studies were presented to measure ethical blindness, including each of the factors of (1) rationalization, (2) routinization, and (3) ambiguity of ethical blindness. Participants were asked to put themselves in the place of the main character in the case study and respond accordingly to the statements in the scale. As a result of the validity and reliability analyzes of the scale, which was adapted into Turkish by Özdamar (2018), the 4th, 7th and 9th statements were removed from the scale and analyzes were made on a total of nine statements.

Data analysis was performed using the statistical package program. The Cronbach Alpha reliability coefficients for the three factors of the scale were obtained as 0.708 for rationalization, 0.874 for routinization sub-scale,



and 0.763 for uncertainty sub-scale, respectively. Sub-scales were found to be reliable since they had higher values than 0.70. In the study, it was determined that the ethical blindness scale scores showed a normal distribution. Accordingly, independent groups t-test method was used in pairwise comparisons, and one-way analysis of variance was used in multiple comparisons. The difference between the groups was analyzed with the Bonferroni method, which is one of the most used multiple comparison tests. Comparisons were tested at the  $p < 0.05$  significance level.

The findings showed that the levels of routinization and ambiguity that constitute ethical blindness were the same in all age groups regardless of the fact that the faculty members within the scope of the research undertook administrative duties or not. However, the rationalization levels of the lecturers who were in the 30-39 age group and the lecturers who had a working experience of 1-5 years and 11-15 years, and the participants who had the title of lecturer and research assistant, were higher than the participants who had the title of professor and those who did not have administrative duties.

A part of the life stage (30-39 years old), which is called the first adulthood stage, is the period of criticizing, evaluating and reshaping life. This phase is the period in which promotions and awards are received, according to sociological roles and acquired status. For this reason, by applying strategies for institutional design (Sezer, Gino & Bazerman, 2015: 79), faculty members who are at the beginning of their working life and academic career should be encouraged to make more ethical choices.

Some studies in the literature suggest that introducing ethical codes is an effective remedy to prevent ethical blindness (Mazar, Amir & Ariely, 2008; Shu, Gino, Bazerman, 2011; Stevens, 2008). According to some researchers, another factor in preventing ethical blindness is that institutions avoid setting unrealistically high goals. According to the studies in the literature; unrealistically high goals may cause individuals to feel pressured to engage in unethical behavior despite having a code of honor (Schweitzer, Ordóñez & Douma, 2004), an increase in unethical behavior in terms of goals to be achieved (Gino & Margolis, 2011) and lead to unethical behavior in the future. (Mazar & Zhong, 2010; Smith-Crowe, Tenbrunsel, Chan-Serafin, Brief, Umphress & Joseph, 2014). According to some researchers; in order to prevent ethical blindness in organizations, it is necessary to focus on situations where individuals involuntarily deviate from their values and unwittingly exhibit unethical behaviors (ie, are ethically blind). Therefore, it can be recommended to design and disseminate ethics education programs for professionals that include experiential and active learning. In this way, academics can have a strong awareness and sensitivity about the general importance of ethics, realize unethical behaviors, recognize ethical dilemmas, and have the opportunity to confront and correct them.

Little theoretical and empirical work has been done to understand ethical blindness and its connection to related structures. Few studies in the

literature are mostly about the relationship between ethical awareness and ethical blindness, ethical blindness and conflict of interest, ethical blindness and framing theory, ethical blindness and corruption. This study, on the other hand, showed that academics in the first stage of academic life had differences in the rationalization dimension of ethical blindness. As a result, this study lays the groundwork for both conceptual and applied studies on ethical blindness, which is a newly established concept in the literature, and is important in terms of eliminating a deficiency in the field.