



Turizm Akademik Dergisi

Tourism Academic Journal

www.turizmakademik.com



Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama*

Zeynep KAVKALI^a, Murat YEŞİLTAŞ^{b**}

^a Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, BURDUR

^b Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, BURDUR

Öz

Bu araştırma kurumsal etik kültürün sorun bildirme davranışları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada etik kültür ve sorun bildirme ölçekleri Ankara'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 367 kişiye uygulanmıştır. Araştırmada Kaptein (2008) tarafından geliştirilen kurumsal etik erdem modeli ve Park, Heng & Lee (2005) tarafından geliştirilen sorun bildirme ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kurumsal etik değerlerin onaylanabilirlik boyutunun sorun bildirme davranışı boyutları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal etik kültürün şeffaflık boyutunun dışsal sorun bildirme üzerinde etkisi tespit edilirken, içsel sorun bildirme ve kayıtsızlık davranışı üzerinde etkisi tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Etik Örgüt Kültürü, Sorun Bildirme Davranışları, Otel İşletmeleri.

Abstract

The current study aims to determine the effect of corporate ethical culture on whistleblowing behaviors. Corporate ethical culture and whistleblowing scales were performed on 367 hotel employees from four and five-star hotel establishments in Ankara-Turkey. Within this context, Kaptein's (2008) Corporate Ethical Virtues Model (CEVM) and whistleblowing scale of Park, Heng & Lee (2005) were used in the study. It was found that sanctionability dimension of corporate ethical culture significantly affects whistleblowing behavior. Besides, the study revealed the positive effect of ethical culture's transparency dimension on external whistleblowing, but no significant effect of transparency dimension on internal or non-action dimensions of whistleblowing behaviors.

Keywords: Organizational Culture, Ethical Organization Culture, Whistleblowing, Hotel Establishments.

JEL CODE: L2

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 27. 09.2018

Düzeltilme : 10.10. 2018

Kabul : 15.10.2018

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Kavkalı, Z. & Yeşiltaş, M. (2018). Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama, Turizm Akademik Dergisi, 5 (2), 85-96.

* Bu çalışma "Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama" isimli yüksek lisans tezinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

** Sorumlu yazar e-posta: myesiltas@mehmetakif.edu.tr

GİRİŞ

Örgütlerde etik ve etik davranışlara artan oranda odaklanmanın meydana gelmesi sorun bildirme eylemini yapan bireylere ve bunların örgüt içinde veya dışında korunmasına olan ilgiyi de artırmıştır (Tsahuridu & Vandekerckhove, 2008). Örgüt içinde sorunların bildirilmesine yönelik eylemlerde bulunan bireylerin artırılması, desteklenmesi ve aynı zamanda olumsuzluklar karşısında korunması farklı değişkenlerle birlikte bir kültür meselesidir. Daha önceki araştırmalar ölç alınmasından korkmak, üst yönetimden destek görmemek veya farklı yöntemlerle karşı karşıya kalmamak adına ancak bir avuç işgörenin sorun bildirdiğini ortaya koymaktadır (Farooqi, Abid & Ahmed, 2017). Bununla birlikte, sorun bildirme davranışının yaygınlaşması örgüt içinde ve dışında bireyi koruyucu önlemlerin alınması ve bunun örgüt içinde bir kültür haline getirilmesine bağlıdır.

Günümüz örgütlerinin çoğu eylemlerinin yarattığı olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirip, olumsuz etkilerine önceden engel olma yeteneğine sahiptir. Bilhassa gelişmekte olan ülkelerde örgüt yapıları daha karmaşık olduğundan dolayı eylemlerini sistematik hale getirecek ve destekleyecek “etik kodlar, kamu denetçisi, sorun bildirme açık bilgi sistemleri” gibi mekanizmalara ihtiyaç duyarlar (Özgener, Tan & Ulu, 2012:277-278). Etik dışı davranışlar genelde etik değerlerden yoksun örgütlerde gerçekleşir ve sorun bildirme davranışı ihtiyacı ortaya çıkar. Sorun bildirmenin muhtemel olumsuz sonuçlarından korunmak ve sorun bildirme sürecini etkili yönetebilmek için etik kültürün varlığı şarttır (Lachman, 2008: 400). Grant (2002) yöneticilerin örgütte etik konuları tartışmak ve yönetmek için güvenli ortam sağlaması durumunda, sorun bildirmeye gerek kalmayacağını ifade etmiştir. Sorun bildirme sonucu örgütün toplumsal utanç yaşamasından korunmak için etik örgüt kültürü oluşturulması gerektiğini belirtmiştir (akt. Yılmaz, 2015: 71).

Sorun bildirme davranışı içsel sorun bildirme ya da dışsal sorun bildirme eylemlerine bağlı olup olmaksızın, gerek uygulamanın kendisinden gerekse ahlaki bakımdan yanlış olan davranışların sunumu olarak ifade edilebilir (Yılmaz, 2015: 68). Etik olmayan davranışlar genellikle gizlilik çerçevesinde gerçekleştirildiği için bu davranışları açığa çıkartmak oldukça güçtür. Etik ilkelere dayanan bir yönetim biçiminin oluşumunu sağlamak ve bunu sürdürmek için etik olmayan davranışların açığa çıkartılması büyük önem taşır. Örgütlerde yaşanan etik dışı davranışlar hakkında en çok bilgi sahibi olan yine örgüt üyeleridir ve bu davranışları örgütteki ahlaki değerlere sahip üyeler kolayca ortaya çıkartır (Saygan, 2011: 5-6).

Yapılan araştırmalar, örgütlerinden memnun olan örgüt üyelerinin daha çok sorun bildirme eğiliminde

olduğu, yönetime ve etik değerlere bağlı hareket ettiğini ortaya koymuştur. Tüm yönleriyle kusursuz bir örgüt yoktur ve mükemmel kontrol imkânsızdır. Örgüt politikaları her ne kadar geniş kapsamlı olsa da etik olmayan davranışların yaşanma riski vardır. Örgütler, doğrudan veya dolaylı şekilde örgüt üyelerini sorun bildirmeye mecbur bırakabilir. Fakat bu durumu örgütün lehine çevirmek ve etik dışı davranışların önüne geçmek amacıyla örgüt üyelerini teşvik eden şeffaf bir kültürle birlikte, sağlıklı bir sorun bildirme süreci oluşturulmalıdır (Kleinhempel, 2011: 48-49). Sorun bildirme kavramı her ne kadar Türk kültüründe ispiyonculuk, gızmazlık ve buna benzer olumsuz durumları yansıtacak bir kavram olarak algılsa da örgüt içerisinde etik karakteristiklerin geliştirilmesi yanlış ve yasa dışı eylemlerin engellenmesinde sorun bildirme davranışı pro-sosyal bir davranış olarak nitelenebilir (Demirtaş, 2014). Bu çalışmanın amacı örgütlerdeki etik kültürün bireyin sorun bildirme davranışı üzerindeki etkisini incelemektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Etik Örgüt Kültürü

Son yıllarda etik iklim ve etik kültür gibi değişkenler yönetim ve iş etiği konularında oldukça yaygınlaşan konular arasında yer almaktadır. Bu kavramlar genel örgüt kültürü ve örgüt ikliminin birer bileşenini oluşturmakta (Shafer & Simmions, 2011) ve örgüt içinde birçok farklı değişkeni etkileyebilecek niteliktedir. Etik örgüt kültürü örgütün politikaları, süreçleri ve programlarını oluşturan ve örgütün biçimsel yanını temsil eden yapının dışında kalan tarafını temsil etmektedir (Kaptein, 2011). Bununla birlikte, kavram biçimsel olmayan yapıyı temsil etmekle birlikte, biçimsel ve biçimsel olmayan davranışsal kontrol sistemleri arasında çok bileşenli etkileşimli bir yapıyı oluşturmakta ve etik ve etik olmayan davranışların aratmasında rol oynamaktadır (Treviño, Butterfield & McCabe, 1998).

Etik örgüt kültürü örgüt yapısıyla bağlantılıdır ve hesap verebilirlik ve yetkinin dengeli dağılması gibi kavramlarla yakından ilişkilidir. Etik örgüt kültürü, örgüt içinde olumlu iletişim sağlanabilecek ve açık bir şekilde ifade edilmiş etik kodları kapsamaktadır. Aynı zamanda örgüt içinde uyulması beklenen uygulama ve yöntemleri açık bir şekilde aktaran ve bunları güçlendiren politikaları içermektedir (Ardichvili, Mitchell & Jondle, 2009). Etik örgüt üst yönetimin etik davranışlarına dayanan, ritüellerin sembollerin ve hikâyelerin biçimsel olmayan tanınırlığını kapsayan ve üst düzey standartlarda davranacak şekilde oluşturulmuş, örgüt üyelerine ilham veren bir dilin oluşturulmasını ifade etmektedir (Ardichvili ve ark., 2012).

Schwartz (2013) kurumsal anlamda etik bir kültürün oluşturması için üç temel elemente ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir. Bunlar; temel etik değerler, etik liderlik ve etik programlardır. Bir örgütte temel etik değerlerin kurulması güvenilirlik, yardımseverlik, adalet ve vatandaşlık gibi bir dizi değer oluşturulması ile mümkün olmaktadır. Konuyla ilgili birçok eleştirmen etik bir kültürün oluşturulmasında etik programların oldukça önemli olduğu ifade etmektedir. Örgüt içinde etik olmayan ve ya yasal olmayan davranışların engellenmesi etik programların tasarlanmasına bağlıdır. Bu anlamda etik kültürün önemli bileşeni etik programların oluşturulmasıdır. Buna ilaveten, etik liderlikte etik kültürün oluşturulmasında oldukça etkilidir. Aslında etik bir kültürün oluşturulması üst yönetime bağlı olan bir konudur. Örgütün ahlaki yaklaşımı en iyi ve en uygun şekilde üst yönetim tarafından tasarlanmaktadır.

Kaptein (2008) örgütlerdeki etik kültürü çoklu normatif bileşenlerden oluşturarak *Kurumsal Etik Erdem Modelini* geliştirmiştir. Bu model örgütlerin etik kültüre çoklu bakış açısını sağlayan bir yaklaşımı ifade etmektedir. Kaptein (2008) tarafından oluşturulan bu modelin erdem kavramını örgütsel düzeyde ölçmeyi amaçladığı değerlendirilebilir (Huhtala, Kangas, Kaptein & Feldt, 2018). Kaptein (2009) etik kültürünün sekiz erdemden oluştuğu belirtmektedir. Bunlardan ilki açıklıktır. *Açıklık*; etik beklentiler ölçüsünde değerlerin, normların ve kuralların yöneticiler ve işgörenler tarafından anlaşılması, yaygınlaştırılması ve somutlaştırılmasını ifade etmektedir. İkinci erdem olan *yönetimin uygunluğu* orta ve alt kademe yönetimin etik beklentiler doğrultusunda hareket etmesini ifade etmektedir. Üçüncü erdem *yöneticilerin uygunluğu* ise alt kademe yöneticilerin (şeflerin) etik beklentiler doğrultusunda hareket etmesini kapsamaktadır. Dördüncü erdem ise *uygunluktur*. Bu bileşen örgütün yöneticilere ve işgörenlere kendi sorumlulukları için yeterli düzeyde donanım, yeterli zaman, bütçe, bilgi ve yetki vermesinden meydana gelmektedir. Beşinci bileşen *desteklenebilirliktir*. Desteklenebilirlik; yöneticiler ve işgörenler arasında etik beklentilerle özdeşleşme, bağlılığın sağlanması, dahil olma ile ilişkili örgüt sağlamış olduğu itici gücün düzeyini ifade etmektedir. Altıncı erdem olan *şeffaflık*, etik ve etik olmayan yönlendirmeler ve sonuçlarının bu davranışları sergileyen yöneticiler ve işgörenler tarafından görülmesini ifade etmektedir. Yedinci erdem olan *tartışılabilirlik*, yöneticiler ve işgörenlerin etik ikilem ve sözüm ona etik olmayan yönlendirmeler gibi etik konuların tartışabilmesi ve bu durumu artırabilme düzeyini ifade etmektedir. Sekizinci ve son erdem olan *onaylanabilirlik*, yöneticiler ve işgörenler etik olan davranışların ödüllendirildiğini ve etik olmayan davranışlar meydana geldiğinde ise cezalandırmanın olduğunu bilmesini ifade etmektedir.

Sorun Bildirme Davranışı

İngilizce literatürde sorun bildirme “whistleblowing”, “organizational wrongdoing”, “organizational misconduct”, “malpractice” şeklinde kavramlarla ifade edilmektedir. Kavramın Türkçeleştirilmesinde “etik dışı davranışların sözlü veya yazılı olarak, kimliği gizli veya açık biri tarafından örgüt yönetimine veya örgüt dışına bildirilme süreci” kullanılır (Celep & Konaklı, 2012: 66). Sorun bildirme kavramının karşılığı olarak literatürde farklı Türkçe ifadeler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları “ifşa etme”, “bilgi uçurma”, “ihbar etme”, “raporlama”, “ispiyonlama”, “jurnalcilik”, “gammazlama” ve “ajanlık” “muhabirlik”, “bilgilendirme hattı-mekanizması”dır (Yılmaz, 2015: 63). Kavrama yapılan bazı olumsuz yüklemelere karşın bu çalışmada kavramın olumlu yanlarını ön plana çıkartmak ve yapılan tartışmalara bu şekilde bir yön vermek için Türkçe karşılığı olarak sorun bildirmenin kullanılması uygun bulunmuştur.

Sorun bildirme kavramı ilk defa 1963 yılında güvenlik risklerine ilişkin uyarı niteliğinde resmi bir belgede bahsi geçmiştir. İngiliz bir polisin suç işleyen birine karşı iş arkadaşlarını ve toplumu uyarmak için düdük çalmasıyla bu kavram ortaya çıkmıştır. Etik ilkelere ve yasalara uygun olmayan davranış sergileyenleri bir düdük (sorun bildirme mekanizması) ile durdurmaya yönelik faaliyetleri kapsayan bu eylem tanımlamanın özünü açıklamaktadır (Hersh, 2002: 243).

Enron ve Wordcom şirketlerinde yaşanan muhasebe skandallarının ortaya çıkartılmasıyla sorun bildirme popüler bir hal alarak araştırmacıların ilgi odağı olmuş ve bu konuda yapılan çalışmalarda ciddi anlamda artış gerçekleşmiştir (Aktan, 2006: 1). İşletmelerin ve araştırmacıların son yıllarda dikkatini çeken sorun bildirme kavramı ahlaki karar vermenin yönü olarak nitelendirilmektedir (Tavakoli ve ark., 2003: 50). İşletmelerin kendi şartlarını iyileştirmek, kontrolü elinde tutabilmek ve etkili yönetim sağlayabilme adına sorun bildirmenin rolünün önemi giderek daha da artmıştır. Sorun bildirme, işletme bütünlüğünün devam ettirilmesi için işletmede karşılaşılan durumlarda birinin gerçeği söyleyip bunun sonucunda doğru veya yanlış ayırt edebilmenin yoludur (Berry, 2004: 1).

Sorun bildirme kavramı, psikoloji, hukuk, kamu politikaları ve etik alanlarında ilgilenen araştırmacıların yoğun olarak dikkatini çeken kavramlar arasında yer almaktadır. Bu anlamda bu çalışma için kavramın tam olarak neyi ifade ettiğinin net bir şekilde ortaya konmasında yarar vardır. Nader ve ark.(1972) sorun bildirmeyi “erkek veya kadınlar tarafından sergilenen davranışlar olarak, çalıştığı işletmenin çıkarından daha ziyade toplumun yararını gözeterek, işletme tarafından yapılan yasadışı, zararlı, yolsuzluk içeren ve hileli

uygulamaların sorun olarak bildirilmesidir” şeklinde tanımlanmaktadır (akt. Tsahuridu & Vandekerckhove, 2008:107). Kavram için en genel kabul görmüş ve geniş tanımlama Near & Miceli (1985) tarafından yapılmıştır. Buna göre sorun bildirme “örgüt üyeleri (gerek önceki çalışanlar gerekse hâlihazırda çalışanlar) tarafından ortaya çıkarılan yasal olmayan, gayri ahlaki, uygun olmayan uygulamaların, olaylardan etkilenebilecek işverenler, kişiler veya örgüt tarafından kontrol altına alınması” olarak tanımlanmıştır (Near & Miceli, 1985: 4).

Sorun bildirme gizli tutulmaya çalışılan bilginin açığa vurulması eylemidir. Bu bağlamda ilk olarak açığa çıkarılan eylemin kasıtlı olarak yapılması ve akabinde bunun ifşa edilmesi sorun bildirme eyleminin özünü oluşturmaktadır (Jubb, 1999). Sorun bildirme eyleminde herhangi bir etik ihlal karşısında olayın görgü tanığı veya muhatabının susmak yerine olayı yetkili mercilere bildirme isteğinden kaynaklanmaktadır. Böylece birey olayı kabul etmek yerine reddetmekte, önlem almaya ve durdurmaya çalışmaktadır. Olası bir zararı en aza indirmek amacıyla kamu yararı için gönüllü olarak ve tamamen iyi niyetle yapılan vicdani ve insani bir tepkidir (Sayğan & Bedük, 2013: 3-5).

Sorunlarla karşılaşan bireylerin sorunları bildirebileceği ve sorunlara dikkat çekebileceği birden fazla seçenek bulunmaktadır. Alan yazın incelendiğinde Near & Miceli (1985)'nin tanımı doğrultusunda iki seçeneğin ağırlık kazandığı görülmektedir. Bunlar içsel sorun bildirme ve dışsal sorun bildirmedir. İçsel sorun bildirme; örgüt içinde etkili konumda olan ve meydana gelen yanlışlığı değiştirebilecek veya etkileyebilecek bir üst ve daha üst makamlara iletmek veya açığa vurma eylemi ile ilgilidir. Böyle bir durumda bireyin yapılan yanlışlığı iş arkadaşı veya takımındaki diğer bireylere aktarması bu kapsamda değerlendirilmemektedir (King, 1999). Örgüt üyelerinin, örgüt içerisinde meydana gelen etik dışı durumu örgüt dışında yetkili mercilere bildirme sürecidir. Bu merciler polis, medya, adli kurumlar veya devletin herhangi bir birimi olabilir. İçsel sorun bildirme yapılmadan dışsal sorun bildirmeyi gerçekleştirmek doğru bir davranış olarak karşılanmaz. İçsel sorun bildirmenin yetersiz kaldığı durumlarda dışsal sorun bildirmeye başvurulmalıdır (Eren & Orhan, 2013: 461). Buna ilaveten, bireyin sorun bildirme sürecinde karşı karşıya olduğu veya sergilediği bir başka davranış ise kayıtsızlıktır. Örgüt üyelerinin bazı durumlarda etik dışı davranışları bildiği halde üstlerine söylemeye cesaret edemedikleri ve gizledikleri gözlemlenmektedir. Bazı örgüt üyeleri sorun bildirme davranışına olumsuz bir tutumla yaklaşabilir, sorun bildirmenin kendisi için güvenilir olmayacağını düşünür ya da sorun bildirme davranışından kanıtlama sürecini maliyetli olarak gördüğünden dolayı kayıtsız kalmayı tercih edebilir (Keil, 2010: 791-796). Örgüt üyeleri kayıtsız kalmayı tercih

ederse, etik dışı davranışların tespit edilmesi çok zor olabilir ve bu örgütün gelişiminde büyük bir engeldir. Üyeler sorun bildirme davranışı sonucu üstlerinin etik dışı davranışı durdurma yönelik bir müdahalede bulunmayacağını düşünerek de kayıtsız kalmayı tercih edebilir. Bu noktada üstlerin örgüt üyelerini cesaretlendirmesi ve bilgilendirmesi önem taşır. Üstlerin, sorun bildirme davranışı sonucunda olumsuz sonuçlar yaşamayacaklarına dair örgüt üyelerine güven vermeleri gerekir. Ayrıca üstler, sorun bildirme davranışının önemini vurgulamalı ve bu davranışı desteklediği konusunda örgüt üyelerini bilinçlendirip üyeleri sorun bildirme davranışının aktif bir konuma geçmesi için teşvik etmelidir.

Etik Kültürün Sorun Bildirme Davranışına Etkisi

Örgüt kültürü ve onun önemli bir bileşeni olan etik örgüt kültürü bireylerin davranışlarının şekillenmesinde etkilidir. Örgütlerdeki etik kültür örgüt içindeki etik davranışların artmasında ve etik olmayan davranışların azaltılmasında önemli bir bileşen konumundadır (Kaptein, 2011). Etik örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarına etki eden değerler sistemi olarak tanımlanır. Günümüzde örgüt paydaşları, örgüt kültürünün öneminin anlaşılması için örgütlere yaşayan organizma gözüyle bakmaktadır. Bu nedenle dünya çapında büyük örgütler başta olmak üzere örgütlerde sergilenen davranışların istenilen yönde gerçekleşmesi için örgüt üyelerinin sahip olduğu gelenek ve değerlerin önemli rolünü göz ardı etmemelidir. Etik örgüt kültürünü oluşturmuş ve uygulamada kullanan yöneticiler, tüm örgüt üyelerinin takip edeceği bir yol çizmiş ve üyelerin etik davranışlarda bulunması için uygun zemin hazırlamış olacaktır (Apriliani, Anggraini, & Anwar 2014: 228).

Örgüt kültürünün temel özellikleri arasında yer alan; geçmişte benzer durumlarda uygulanan yöntemlerin neler olduğu veya örgütün veya grupların sahip olduğu normların o durum için nasıl davrandığı şeklindeki yönlendirmeleri, sorun bildirme sisteminin işleminde etkilidir (Starkey, 1998). Daha açık bir ifadeyle örgüt içinde oluşan herhangi bir olumsuzluk durumunda örgüt içindeki normlar sayesinde veya standartlar aracılığı ile sorun bildirme sistemi aktif hale gelecektir.

Sorun bildirme süreci için örgütte bir sistem oluşturulması ve bunun kurumsallaştırılmasının örgüt için önemli katkıları vardır. Örgüt içinde etik kodların olması bu anlamda bir standartlaştırmanın olması bağlamında hem örgüt hem de bireyler açısından önemlidir (Svensonn ve ark., 2009). Örgütlerin, özellikle dışsal sorun bildirme gereksinimini en aza indirebilecek etik bir toplum geliştirebilmek için etik ilkeleri ve etik yapıyı kucaklaması şarttır. Bağlamsal etik yaklaşımı,

etik kaygıların nedenlerini incelerken birbirine bağlı etik bir topluluğu teşvik eder ve sorun bildirme davranışı sonrasında yaşanabilecek olumsuz sonuçlarını yok edebilir. Örgütlerin misyon ve değerleri toplumdaki bireylerin eylemleri doğrultusunda, birbiriyle tutarlı şekilde oluşturulmalıdır. Birbiriyle bağlantılı etik örgütsel yapılar oluşturulmalı, bunlarla ilgili konular örgüt üyeleri arasında yaygınlaştırılmalı ve üyeler bilinçlendirilmelidir (Ray, 2006: 442-444).

Örgütlerin etik değerleri veya standartları bireylerden ayrı düşünülemez. Ancak uyumsuzluğun olması bireylerin örgütlerden uzaklaşması anlamına gelmektedir. Bunun bir başka önemi ise etik bir altyapıya sahip olan örgütlerdeki bireyler sorun bildirme eylemini gerçekleştirildiklerinde bunun örgüt içinde hoş karşılanan bir eylem olduğunu bilincindedirler. Tersine bir durumda ise bireylerin farkına vardığı bir yanlışlığı ancak örgüt içinde hoş karşılanmayan bir eylem olmasında bir başka yere bildirmeme yönünde tasarrufta bulunurlar (Kaptein, 2011).

Literatürde yer alan araştırmalarda etik örgüt kültürü ve sorun bildirme davranışı arasındaki ilişki bahsedilmiştir. Bu bağlamda araştırmada etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışına etkisini belirlemek amacıyla hipotezler şu şekilde geliştirilmiştir.

- H₁ Etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₂ Etik örgüt kültürünün alt boyutlarının sorun bildirme davranışının alt boyutları üzerinde etkisi vardır.
- H_{2a} Etik örgüt kültürünün yönetim ve yöneticinin uygunluğu boyutunun dışsal sorun bildirme davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H_{2b} Etik örgüt kültürünün açıklık boyutunun dışsal sorun bildirme davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H_{2c} Etik örgüt kültürünün onaylanabilirlik boyutunun dışsal sorun bildirme davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H_{2d} Etik örgüt kültürünün şeffaflık boyutunun dışsal sorun bildirme davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H_{2e} Etik örgüt kültürünün yönetim ve yöneticinin uygunluğu boyutunun içsel sorun bildirme davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H_{2f} Etik örgüt kültürünün açıklık boyutunun içsel sorun bildirme davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H_{2g} Etik örgüt kültürünün onaylanabilirlik boyutunun içsel sorun bildirme davranışı üzerinde etkisi vardır.

- H_{2h} Etik örgüt kültürünün şeffaflık boyutunun içsel sorun bildirme davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H_{2i} Etik örgüt kültürünün yönetim ve yöneticinin uygunluğu boyutunun sorun bildirmenin kayıtsızlık boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{2j} Etik örgüt kültürünün açıklık boyutunun sorun bildirmenin kayıtsızlık boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{2k} Etik örgüt kültürünün onaylanabilirlik boyutunun sorun bildirmenin kayıtsızlık boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H_{2l} Etik örgüt kültürünün şeffaflık boyutunun davranışı sorun bildirmenin kayıtsızlık boyutu üzerinde etkisi vardır.

YÖNTEM

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Ankara ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenler oluşturmaktadır. Ankara İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün 2017 yılı verileri dikkate alındığında Ankara'da 24 adet beş yıldızlı ve 49 adet dört yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır.

Türkiye'deki beş yıldızlı otellerde oda başına düşen personel sayısı 1.18 iken, yatak başına düşen personel sayısı 0.59 olduğu kabul edilmektedir. Dört yıldızlı otellerde oda başına düşen personel sayısı 0.76 iken yatak başına düşen personel sayısı 0.38 olduğu kabul edilmektedir (Erdem, 2004: 48). Yukarıdaki varsayımlara dayanarak Ankara ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde toplam yatak sayısı 10.104'dür. Yukarıdaki varsayıma dayanarak personel sayısı $10.104 \times 0.59 = 5.961$ olarak tespit edilmiştir. Aynı varsayıma dayanarak dört yıldızlı otellerde toplam yatak sayısı 6.941 ve yatak başına düşen personel sayısı $6.941 \times 0.38 = 2.637$ olarak belirlenmiştir. Toplamda ise araştırma evreni 8.598 işgörenden oluşturmaktadır. Bu çalışmada otellerdeki işgörenlerin hepsine ulaşmak mümkün olmadığından literatürde yer alan 367 örneklem sayısı yeterli görülmüştür (Ural ve Kılıç, 2011: 49). Araştırmada, 2017 yılı Ocak ve Haziran ayları arasında dağıtılan 780 anketten 381 anket geri dönmüş, 14 anket eksik bilgiden dolayı veri setinden çıkartılmış ve 367 anket değerlendirilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada ihtiyaç duyulan verilerin temini için anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anketin birinci bölümünde işgörenlerin etik kültür bilgi düzeylerini ölçmek amaçlı Kaptein (2008) tarafından geliştirilen 58

maddelik ve 8 boyutlu etik örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Kaptein'in (2008) geliştirdiği bu ölçek Kanten, Yeşiltaş, Kanten & Çeken (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak bazı düzenlemeler yapılmış ölçekten faydalanılmıştır. Söz konusu çalışmada ölçek 32 madde olarak Türkçeleştirilmiştir. Araştırmada sorun bildirme davranışını ölçmek amacıyla Park ve ark. (2005)'nin geliştirdiği ve Türkçe'ye uyarlaması Yılmaz (2015) tarafından yapılan 9 maddelik ölçekten faydalanılmıştır. İşgörenlerin sorun bildirme kavramını daha iyi anlamaları için araştırmada otel işletmelerine yönelik uygun bir senaryo kurgulanmış ve sorun bildirme davranışına yönelik sorular bu senaryo doğrultusunda cevaplandırılmıştır.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada verilerin analizinde SPSS programından faydalanılmıştır. Araştırmada açıklayıcı faktör analizi, Cronbach Alfa katsayısı hesaplaması, korelasyon ve regresyon analizlerinde faydalanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılanların % 40,2'si kadın, % 59,8'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların en fazla % 33,9 oranla 25-31 yaş grubu aralığında olduğu g

örülmeindedir. Daha sonraki çoğunluk % 26,5 oranla 32-38 yaş grubu aralığındadır. Katılımcıların en az olduğu yaş grubu ise %2,5 oranla 18 yaş altındaki yaş grubudur. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde araştırmaya katılanların % 33,1 oranla en fazla lise mezunu, ardından %28,1 lisans mezunu ve en az% 4,5 oranla lisansüstü mezunlarından oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin çoğunluğu % 33,4 oranla (120) ön büro bölümünde çalışmaktadır. Ardından % 16,7 ile kat hizmetleri, % 14,8 ile F&B (53) gelmektedir. En az katılım ise % 3,9 oranla(14) muhasebe bölümünden olmuştur. Katılımcıların bulunduğu işletmedeki deneyimlere bakıldığında % 35,2 oranla 128 işgören 1-3 yıl aralığında aynı işletmede çalışmaktadır. Katılımcıların turizm sektöründeki çalışma deneyimleri incelendiğinde en fazla% 26,5 oranla 97 işgören 1-3 yıl aralığında turizm sektöründe çalıştığı şeklinde cevaplar vermiştir.

Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin teorik olarak öngörülen faktör bileşenlerine ayrılıp ayrılmadığını tespit etmek amacıyla Varimax Rotasyonu ve temel bileşenler analizi kullanılarak keşfedici faktör analizi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Etik örgüt kültürü ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi sonuçlarına göre (Tablo 1) ölçeğin

Tablo 1: Etik Örgüt Kültürü Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Yönetim ve Yöneticinin Uygunluğu ($\alpha =0.917$)	Açıklık ($\alpha=0.816$)	Onaylanabilirlik ($\alpha=0.698$)	Şeffaflık ($\alpha =0.917$)
E7	,808			
E6	,803			
E11	,763			
E5	,760			
E10	,734			
E9	,696			
E12	,578			
E2		,825		
E3		,742		
E1		,736		
E4		,709		
E31			,803	
E32			,776	
E30			,734	
E22				,809
E23				,703
E21				,597

KMO:0.912; Bartlett Küresellik Testi Ki Kare:3097,244; Serbestlik Derecesi:136; Önem Düzeyi: ,000

Etik Örgüt Kültürü Ölçeği Cronbach Alpha $\alpha=0.915$

Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,912 ve Bartlett küresellik testi sonucu ise 3097,244 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, örneklem büyüklüğü için yeterlidir ve verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin 4 faktörlü bir yapı gösterdiği ve bu 4 faktörün toplam varyansın %67,102'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırmada faktör yükü 0.50'nin altında olan 15 madde analiz dışı bırakılmıştır. Etik kültürü ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin boyutlar bazında 0.698 ile 0.917 arasında Alpha katsayısına sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin bütün güvenilirliği ise 0.915 olarak tespit edilmiştir (Tablo 1).

Araştırmada sorun bildirme ölçeğine yönelik açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu ölçeğe yönelik yapılan AFA sonucunda ölçeğin KMO değeri 0.746, Bartlett küresellik testi sonucu ise 1447,905 olarak tespit edilmiştir. KMO değerinin kabul edilebilir değer olan 0.50 ve üstünde olması ve Bartlett testi sonucu 0.001 düzeyinde anlamlı olması ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Sorun bildirme ölçeğinin içsel sorun bildirme, dışsal sorun bildirme ve kayıtsızlık boyutlarının Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0.788, 0.817 ve 0.924 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin genel güvenilirliği ise 0.763 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2: Sorun Bildirme Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	İçsel Sorun Bildirme $\alpha=0.788$	Dışsal Sorun Bildirme $\alpha=0.817$	Kayıtsızlık $\alpha=0.924$
S6	,840		
S4	,804		
S5	,802		
S7	,722		
S3		,839	
S1		,824	
S2		,751	
S9			,946
S8			,935

KMO:0,746; Bartlett Küresellik Testi Ki Kare:1447,905; Serbestlik Derecesi: 36; Önem Düzeyi: ,000
Sorun Bildirme Ölçeği Cronbach Alpha $\alpha=0.763$

Tablo 2'de sorun bildirme ölçeğine yönelik AFA sonuçları yer almaktadır. Sorun bildirme ölçeğine ilişkin yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen üç faktör toplam varyansın % 74,116' sını açıklamaktadır. Birinci faktör toplam varyansın 29,598' ini, ikinci faktör 23,411' ini, üçüncü faktörde toplam varyansın 21,107'sini açıklamaktadır.

Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3'te etik örgüt kültürünün boyutları; yönetimin uygunluğu ve yöneticinin uygunluğu, açıklık, onaylanabilirlik, şeffaflık ile sorun bildirmenin boyutları; dışsal sorun bildirme, içsel sorun bildirme, kayıtsızlık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Etik Örgüt Kültürü ve Sorun Bildirme Davranışının Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

	Ort.	s.s.	1	2	3	4	5	6	7	
Yönetimin Uygunluğu ve Yöneticinin Uygunluğu	r									
Açıklık	r	4,01	,82	1						
Onaylanabilirlik	r	4,21	,71	,562**	1					
Şeffaflık	r	3,60	1,05	,555**	,360**	1				
Dışsal Sorun Bildirme	r	3,94	,79	,569**	,404**	,509**	1			
İçsel Sorun Bildirme	r	3,19	1,15	,052	-,030	,200**	,165**	1		
Kayıtsızlık	r	3,94	,89	,185**	,147**	,331**	,206**	,356**	1	
	r	2,22	1,34	-,005	-,047	,197**	,056	,353**	-,103	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4: Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Değişkenler	Standartlaşmamış Beta	Standart Hata	Standartlaşmış Beta	Anlamlılık
Sabit	2,112	,248		,000
Etik Örgüt Kültürü	,252	,062	,219	<u>,000**</u>

Bağımlı değişken: Sorun Bildirme Dav.
**p<0,05; R²=0,045; F=16,443 (0,000)

Analiz sonuçlarına göre sorun bildirmenin alt boyutu dışsal sorun bildirme ile etik örgüt kültürünün onaylanabilirlik (r=0,200; p<0,01) ve şeffaflık boyutu

hipotezin test edilmesi amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 4'te yer alan sonuçlara göre etik

Tablo 5: Etik Örgüt Kültürü Boyutlarının Dışsal Sorun Bildirme Davranışına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standartlaşmamış Beta	Standart Hata	Standartlaşmış Beta	Anlamlılık
Sabit	2.713	,403		,000
Yönetim ve Yöneticinin Uygunluğu	-,132	,106	-,094	-,213
Açıklık	-,190	,102	-,120	,063
Onaylanabilirlik	,235	,074	,213	<u>,002**</u>
Şeffaflık	,243	,097	,168	<u>,013**</u>

Bağımlı değişken: Dışsal Sorun Bildirme Dav.
**p<0,05; R²=0,061; F=6.490 (0,000)

arasında (r=0,165; p<0,01) zayıf bir ilişki vardır. İçsel sorun bildirme ile etik örgüt kültürünün bütün boyutlarıyla ilişki olmakla birlikte, bu ilişki zayıf bir ilişkidir. Buna göre; içsel sorun bildirmeye etik örgüt kültürünün boyutları; yönetimin uygunluğu ve yöneticinin uygunluğu arasında (r=0,185; p<0,01), açıklık (r=0,147; p<0,01), onaylanabilirlik (r= 0,331; p<0,01), şeffaflık (r=0,206; p<0,01) boyutları arasında zayıf bir ilişki vardır. Etik örgüt kültürünün alt boyutlarından onaylanabilirlik (r=0,197; p<0,01) boyutuyla sorun bildirmenin kayıtsızlık boyutu arasında da zayıf bir ilişki vardır.

Etik Örgüt Kültürünün Sorun Bildirme Davranışına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışını etkilediğine yönelik belirlenen

örgüt kültürü sorun bildirme davranışını olumlu yönde ($\beta=0,219$; p<0,05) etkilemektedir. Bu doğrultuda H₁ desteklenmiştir.

Tablo 5'te etik örgüt kültürünün yönetim ve yöneticinin uygunluğu ($\beta= 0,094$; p>0,05) ve açıklık ($\beta=0,120$; p>0,05) boyutunun dışsal sorun bildirme davranışına etkisi tespit edilememiştir. Etik örgüt kültürünün onaylanabilirlik ($\beta=0,213$; p<0,05) ve şeffaflık ($\beta=0,168$; p<0,05) boyutlarının dışsal sorun bildirme davranışına etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H_{2a} ve H_{2b} hipotezlerinin desteklenmediği H_{2c} ve H_{2d} hipotezlerini desteklendiği görülmektedir.

Tablo 6'da etik örgüt kültürünün yönetim ve yöneticinin uygunluğu boyutunun ($\beta=-0,031$; p>0,05),

Tablo 6: Etik Örgüt Kültürü Boyutlarının İçsel Sorun Bildirme Davranışına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standartlaşmamış Beta	Standart Hata	Standartlaşmış Beta	Anlamlılık
Sabit	2,693	,313		,000
Yönetim ve Yöneticinin Uygunluğu	-,034	,082	-,031	,676
Açıklık	,037	,080	,029	,647
Onaylanabilirlik	,260	,056	,302	<u>,000**</u>
Şeffaflık	,077	,076	,068	,308

Bağımlı değişken: İçsel Sorun Bildirme Dav.
**p<0,05; R²=0,102; F=10,470 (0,000)

açıklık boyutu ($\beta=0,029$; $p>0,05$) şeffaflık boyutunun ($\beta=0,068$; $p>0,05$) içsel sorun bildirme davranışına etkisi tespit edilememiştir. Etik örgüt kültürünün onaylanabilirlik ($\beta=0,302$; $p<0,05$) boyutunun içsel sorun bildirme davranışına etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H2e, H2f ve H2h hipotezlerinin desteklenmediği, H2g hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

veya bunların düzeltilmesi adına ve etik dışı davranışların ortadan kaldırması için örgüt içinden veya dışından yetkili kişi veya kurumlara bildirilme sürecidir (Demirtaş, 2014: 150). Örgütlerde etik dışı davranışları önlemek için bir tür geri besleme sistemi olan sorun bildirme davranışı, olumsuz durumlara karşı örgüt içinden veya dışından yetkililere uyarı niteliğindedir.

Tablo 7: Etik Örgüt Kültürü Boyutlarının Kayıtsızlık Davranışına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standartlaşmamış Beta	Standart Hata	Standartlaşmış Beta	Anlamlılık
Sabit	2,341	,473		,000
Yönetim ve Yöneticinin Uygunluğu	-,206	,124	-,125	,096
Açıklık	-,175	,120	-,094	,145
Onaylanabilirlik	,360	,084	,281	,000**
Şeffaflık	,036	,114	,021	,749

Bağımlı değişken: Kayıtsızlık Dav.
 ** $p<0,05$; $R^2=,051$; $F=5,532$ (0,000)

Tablo 7'de görüldüğü üzere etik örgüt kültürünün yönetim ve yöneticinin uygunluğu boyutunun ($\beta=0,125$; $p>0,05$), açıklık boyutunun ($\beta=-0,094$; $p>0,05$) ve şeffaflık boyutunun ($\beta=0,021$; $p>0,05$) sorun bildirmenin boyutu olan kayıtsızlık davranışına etkisi tespit edilememiştir. Etik örgüt kültürünün onaylanabilirlik boyutunun ($\beta=0,281$; $p<0,05$) kayıtsızlık davranışına etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H2i, H2j ve H2l hipotezlerinin desteklenmediği, H2k hipotezini desteklediği görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma örgütlerde etik kültürün sorun bildirme davranışı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Örgütlerde meydana gelen ve örgütleri derinden etkileyen birçok skandal etik temelli konulara önem vermeyi beraberinde getirmiştir. Bu şekilde örgüt içinde kurumsal etik bir yapı oluşturularak etik ihlallerin önüne geçmeyi ve en alt düzeye indirmek temel hedefler arasında yer almaktadır. Sorun bildiren ve sorun bildirilen gibi iki ucu olan sorun bildirme davranışı bu anlamada yöneticilerin oldukça önem verdiği davranışlar haline gelmiştir (Farooqi ve ark. 2017). Bu davranışın yaygınlaştırılması örgüt içinde derin sorunların önceden müdahale ile çözülebilmesi anlamına gelmektedir.

Etik örgüt kültürünün devamlılığının sürdürülebilmesi ve etik dışı davranışların ortaya çıkartılıp başarılı biçimde gözlenmesi için örgütlerde hayati önem taşıyan mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu mekanizmalardan biri olan sorun bildirme davranışı, örgütte karşılaşılan etik dışı davranışların açığa çıkartılması

Sorun bildirmeyi başarılı şekilde yönetebilmek için örgüt kültürüyle uyumlu hale getirilmesi, elverişli şartların bulunması ve bu sürecin etik ilkeler doğrultusunda gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu şekilde hassas şartlar gerektiren sorun bildirme davranışı için, bildirme sürecinin sağlıklı şekilde işleyişini sağlamak adına örgüt içinde birimler oluşturulmalıdır. Etik dışı davranışların açığa çıkartılıp üstlere bildirilebilmesi için güvenin hakim olduğu bir örgüt kültürü algılanması önemlidir. Üstler sorun bildirenleri bir yargılama ve suçlamaya gitmeden dinlemelidir (Özler, Şahin & Atalay, 2010:186). Örgüt kültüründe etik ilke ve değerlerin bulunması ve yaşatılması örgüt üyelerinin etik davranış sergilemelerinde etkili olmaktadır. Tersine bir durum ise etik olmayan davranışların örgüt içinde yaygınlaşmasında etkili olacaktır (Kanten ve ark., 2015). Analiz sonucunda, etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışını etkilediği ($\beta=0,219$; $p<0,05$) görülmektedir. Bu sonuç H₁ hipotezini desteklemektedir. Buna göre işgörenler, etik örgüt kültürünü algılaması halinde daha çok sorun bildirme eğiliminde olacaktır. Bu durum birçok çalışmada yer alan işgörenlerin örgütsel bağlamda etik algılamasının muhtemel etik olmayan davranışları etkilediği fikrini güçlendirmekte (Shafer & Simmons, 2011) ve aynı zamanda örgüt içinde var olan etik ihlallerinde bildirilmesinde etki ettiğini fikrini doğrulamaktadır.

Kaptein (1998) örgütlerde etik olmayan davranışların cesaretlendirilmesinin veya onaylanmasının işgörenlere benzer davranışları yapma konusunda destek olabileceği gibi etik olmayan davranışların örgüt içinde yönetim tarafından değer gördüğü ve onaylandığı fikrini yaygınlaştırdığını belirlemiştir. Yöneticilerin örgüt

çinde etik dışı davranışların yaygınlaşmasında doğrudan veya dolaylı rolü olabilir. Buna karşın yöneticiler örgüt içinde sonuçları itibariyle istenmeyen bir durum meydana gelmesi halinde bunun düzeltilmesinde, istenilmeyen davranışların olması durumunda olumlu sonuçlar yaratabilmek adına veya bu tip davranışların azaltılmasında ceza yolunu seçerek etik dışı davranışların önlenmesinde rol oynayabilir (Neale, Butterfield, Goodstein & Tripp, Basımda). Yöneticilerin örgüt içinde oluşturmuş olduğu ve örgütün geneline yayılan değerler bireyin davranışlarının şekillenmesinde etkili olacaktır. Sosyal öğrenme teorisi (Blau, 1964) çerçevesinde birey eğer örgüt içinde sorun bildirme halinde ödüllendirileceğini düşünürse bu eylemede bulunabileceğini aksi bir durumda sorun bildirme eylemini yapmayacağını ortaya koymaktadır. Bir anlamda işgörenin örgüt içinde alacağı onayın onunun davranışlarının şekillenmesinde etkili olacağı söylenebilir.

Araştırmada etik kültürün şeffaflık boyutunun dışsal sorun bildirme üzerinde etkisi olduğunu soncuna ulaşılmış, bununla birlikte içsel sorun bildirme ve kayıtsızlık boyutları üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bireyin kendi yaptığı eylemlerin sonuçlarını görebiliyor olması veya eylemlerinin ve faaliyetlerinin sonuçları ile ilgili bir fikir sahibi ise burada şeffaflıktan veya görünebilirlikten söz etmek mümkündür. Örgütlerin düşük düzeyde şeffaflığa sahip olması etik olmayan davranışların yaygınlaşmasını ve kontrol edilmesini zorlaştırmaktadır. Tersisi durum ise güçlendirmektedir (Farooqi ve ark., 2017). Örgüt içinde etik bir kültürden söz edilmemesi durumunda bireylerin yapılan yanlışları daha az bildirme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ancak bireylerin kendilerini güvende hissetmeleri koşuluyla örgüt içindeki yapılan yanlışları bildirme eğiliminde olduğu dikkate alınır ise otel işletmelerindeki işgörenlerin bu eylemleri örgüt dışındaki kurumlara bildirme eğiliminde olduğu görülecektir.

Araştırmada etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışı üzerindeki etkileri tespit edilmesi amaçlanmış ve araştırmada desteklenen ve desteklenmeyen hipotezler Tablo 9'da sunulmuştur. Gelecek çalışmalarda bireyin ahlaki gelişimi, farklı demografik değişkenlerin etkisi veya örgüt yapılarının düzenleyici etkileri araştırmaya dâhil edilerek tekrar edilebilir. Örgütlerde her alanda olduğu gibi etik bir kültürün oluşturulmasında liderler oldukça belirleyicidir. Bu anlamda farklı liderlik tarzlarının etik kültürü yaratmada ve sorun bildirme davranışı üzerindeki etkileri tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C., (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing, *Mercek Dergisi*, 1(13), 1-13.
- Apriliani, D., Anggraini, R. Z. & Anwar, C., (2014). The effect of organization ethical culture and ethical climate on ethical decision making of auditor with self efficacy as moderating, *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4, 226-243.
- Ardichvili, A., Jondle, D., Kowske, B., Cornachione, E., Li, J. & Thakadipuram, T. (2012). Ethical Cultures in large business organizations in Brazil, Russia, India, and China, *Journal of Business Ethics*, 105, 415-428.
- Ardichvili, A., Mitchell, J.A. & Jondle, D. (2009). Characteristics of ethical business cultures, *Journal of Business Ethics*, 85, 445-451.
- Berry, B., (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(1), 1-11.
- Blau, Peter. 1964. Exchange and power in social life. New York: Wiley.
- Celep, C. & Konaklı, T., (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *E-International Journal of Educational Research*, 3 (4), 65-88.
- Demirtaş, Ö., (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: yıldırma algısının moderatör rolü, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43 (1), 136-156.
- Erdem, B., (2004). Otel işletmelerinde insan kaynakları yönetiminin yeri ve önemi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 36-54.
- Eren, V. ve Orhan, U. (2013). Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların kötü yönetimi ifşa düzeylerine etkisi üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 6 (2), 455-468.
- Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners), *Arab Economic and Business Journal*, 12, 69-80.
- Hersh, M. A., (2002). Whistleblowers-heroes or traitors?: Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26 (2), 243-262.
- Huhtala M, Kangas M, Kaptein M. & Feldt T. (2018). The shortened Corporate Ethical Virtues scale: Measurement invariance and mean differences across two occupational groups. *Business Ethics: A European Review*, 27, 238-247. <https://doi.org/10.1111/beer.12184>.

- Jubb, P.B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation, *Journal of Business Ethics*, 21, 77-94.
- Kanten,S., Yeşiltaş,M., Kanten,P. & Çeken,H.,(2015), Etik kültürün etik davranışlar üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma, 16. Ulusal Turizm Kongresi, Çanakkale.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98, 513-530.
- Kaptein, M. (2009). Ethics programs and ethical culture: A next step in unraveling their multi-faceted relationship, *Journal of Business Ethics*, 89,261-281.
- Kaptein, M.(2008) Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model, *Journal of Organizational Behavior*, 923-947.
- Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., & Sneha, S. (2010). Toward a theory of whistleblowing intentions: A benefit-to-cost differential perspective. *Decision Sciences*, 41 (4), 787-812.
- King III, G., (1999). The Implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 315-326.
- Kleinhempel, M., (2011). Whistleblowing not an easy thing to do. *Effective Executive*, 44-50.
- Lachman, V. D., (2008). Whistleblowing: Role of organizational culture in prevention and management, *Dermatology Nursing*, 20(5), 394-400.
- Neale, N.R.,Butterfield, K.D., Goodstein, J. & Tripp, T.M. (Basımda). Managers' restorative versus punitive responses to employee wrongdoing: a qualitative investigation, *Journal of Business Ethics*, <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3935-x>.
- Near, J.P. & Miceli, M.P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing, *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Özgener, Ş.,Tan, A. & Ulu,S., (2012). Çalışma Yaşamında Sorun Bildirme Sistemi (Whistleblowing Sistemi), Ed. Keser, A. Yılmaz,G. ve Yürür, S., Çalışma Yaşamında Davranış, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Özler, D. E., Şahin, M. D. & Atalay, C. G., (2010), Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik anlayışı, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 169-194.
- Park, H., Rehg, M. T., & Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58, 387-403.
- Ray, S. L., (2006). Whistleblowing and organizational ethics, *Nursing Ethics*, 13 (4), 438-445.
- Sayğan,S. & Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 1-23.
- Schwartz, M.S. (2013). Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements, *Business Horizons*, 56, 39-50.
- Shafer, W.E. & Simmons, R.S. (2011). Effects of organizational ethical culture on the ethical decisions of tax practitioners in mainland China, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(5), 647-668.
- Starkey, P.L. (1998). Whistleblowing Behaviour: The impact of situational and personal variables, Unpublished Doctoral Thesis, University of Mississippi.
- Svensson, G., Wood, G., Singh, J., Carsco, E. Ve Callaghan, M. (2009). Ethical structures and processes of corporations operating in Australia, Canada, and Sweden: A longitudinal and cross-cultural study. *Journal of Business Ethics*, 86:485-506.
- Tavakoli, A., Keenan,J.P., & Karanovic,B.C., (2003). Culture and whistleblowing an empirical study of Croatian and United States managers utilizing hofstede's cultural dimensions, *Journal of Business Ethics*,43(1), 49-64.
- Tsahuridu, E. E., & Vandekerckhove, W., (2008). Organisational whistleblowing policies: Making employees responsible or liable? *Journal of Business Ethics*,82 (1), 107-118.
- Treviño, L.K., Butterfield, K.D. & McCabe, D.L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes behaviors. *Business Ethics Quarterly*,8 (3), 447-476.
- Ural, A. & Kılıç,İ.,(2011). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yılmaz, N., (2015). Kadın girişimciliğinde yönetsel etik değerler ve ifşa (Whistleblowing): Mersin ilinde uygulamalı bir araştırma. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Extensive Summary

The Effect of Ethical Organizational Culture on Whistleblowing Behavior: A Study on Four and Five Star Hotels Operating in Ankara

Zeynep KAVKALI, Murat YEŞİLTAS*

INTRODUCTION

Ethical issues are becoming more and more important in terms of ensuring effective and successful management of organizations. In this case, institutionalization of ethical issues and ethical structure within an organization in order to increase ethical behavior is a necessity for managers. The creation of this structure might be possible by creating an ethical organizational culture that enables the members of the organization to control and direct their behaviors. Ethical organizational culture shapes the behaviors of members in line with ethical principles.

It is also important to reveal unethical behaviors as much as ethical behaviors which are also important for organizations. In order to maintain the continuity of the ethical organization culture and to detect unethical behaviors, there is a need to vital mechanisms. Whistleblowing, which is one of these mechanisms, is defined as the process of notifying the authorities or authorized persons within or outside the organization in order to remove and stop the unethical behaviors encountered within the organization. For determining the effect of ethical organization culture on whistleblowing, survey method has been applied in this study to measure behavioral tendencies in four and five star hotels operating in Ankara. 367 of the distributed questionnaires within the scope of the research has been evaluated. In the practice, descriptive statistics, explanatory factor analysis, correlation and regression analyzes have been used through the SPSS software.

As a result of these analyzes, it has been determined that the ethical organization culture perceived by the workers influences whistleblowing. It is important to perceive an organizational culture in which trust is dominated in order to reveal unethical behaviors and to inform superiors. Top management should listen to supporter without a trail and accusation (Özler, Şahin & Atalay, 2010: 186). The existence and sustainability of ethical values and norms in the organizational culture is important for the ethical behaviors of the employees of the organization. The exact opposite situation will be effective in spreading unethical

behavior in organization (Kanten et al., 2015). As a result of analysis, it is seen that ethical organizational culture effects of whistleblowing ($\beta=0,219$; $p<0.05$). This result shows that H_1 was supported. According to this, if the ethical culture in organization perceived, employees tend to be more whistleblowing. This result strengthens the idea in studies that ethical perceptions of employees affect possible unethical behavior in the organizational context (Shafer & Simmons, 2011) and it is also confirming the impact of reporting on ethical violations that exist within the organization.

Kaptein (2009) stated that encouraging and endorsing unethical behavior in an organization may support employees in conducting similar behavior and unethical behavior disseminate because of the idea that they are valued and approved by the top management within the organization. Managers may have a direct or indirect role in the dissemination of unethical behaviors within the organization. In this study we approved that sanctionability dimension of ethical culture has direct effects on three dimensions of whistleblowing. Thus, $H2_c$, $H2_g$, ve $H2_k$ were also supported in the study.

In the study, it was found that transparency dimensions of the ethical culture had a positive effect on external whistleblowing ($H2_d$), however it did not have a significant effect on internal or non-action whistleblowing dimensions ($H2_h$ ve $H2_i$). It is possible to say if employees see the results of their behaviors or activities, there is transparency ethical culture widespread in the organization. If the organization have low level of transparency, it facilitates the dissemination of unethical behavior and make it difficult to control.

* Corresponding author at: Burdur Mehmet Akif Ersoy University,
E-Mail Address: myesiltas@mehmetakif.edu.tr