

### ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Abdullah ÇALIŞKAN\*

**ÖZ:** Bu çalışmada, örgütsel etik ikliminin önemli olduğu düşünülen sektörler olan eğitim, sağlık ve sanayi sektörlerinden hareketle, tüm sektörlerde faaliyet gösteren işletme/kurumlardaki örgütsel etik iklimi uygulamalarını belirleyebilmek, bilimsel yöntemlere dayanarak geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı ile ölçebilmek için bir "Örgütsel Etik İklimi Ölçeği" geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma, üniversiteler ve sağlık, sanayi sektörleri olmak üzere üç farklı örneklem grubundan elde edilen veriler ile yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak çalışma grubu tarafından, literatür doğrultusunda 5'li Likert şeklinde hazırlanan 9 maddeden oluşan taslak ölçek kullanılmıştır. Veriler paket program ile analiz edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları doğrultusunda KFA ve DFA yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre "Örgütsel Etik İklimi Ölçeği", iki alt boyut ve 9 maddeden oluşmuştur. Ayrıca, yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin, "Kurallara Yönelik İklim" ve "Davranışlara Yönelik İklim" isimli iki boyutlu yapısı ile, bundan sonra yapılacak araştırmalarda, örgütsel etik iklimini belirlemeye ve ölçmeye yönelik önemli bir ihtiyacı karşılayarak alandaki bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel etik iklimi, kurallara yönelik iklim, davranışlara yönelik iklim, ölçek,

**Makale Türü:** Araştırma makalesi

**Jel Sınıflandırması:** M10, M12,

**DOI:** 10.29131/uiibd.1118411

**Geliş tarihi:** 18.05.2022/ **Kabul Tarihi:** 26.05.2022/ **Yayın Tarihi:** 20.06.2022

### ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

**ABSTRACT:** In this study, an "Organizational Ethical Climate" is used to determine the organizational ethical climate practices in businesses/institutions operating in all sectors, based on the sectors where the organizational ethical climate is considered important, and to measure it with a measurement tool with high validity and reliability based on scientific methods. It is aimed to develop the "Scale". The study was conducted with the data obtained from three different sample groups: Universities and health and industry sectors. As a data collection tool, a draft scale consisting of 9 items prepared in the form of a 5-point Likert scale was used by the study group in line with the literature. The data were analyzed with a package program. EFA and CFA were performed in line with validity and reliability studies. According to the results of the analysis, the "Organizational Ethical Climate Scale" consisted of two sub-dimensions and 9 items. In addition, as a result of the reliability analysis, it was determined that the scale was highly reliable. It is considered that the Organizational Ethical Climate Scale, with its two-dimensional structure called "Ethical Climate For Rules" and "Ethical Climate For Behaviors", will fill a gap in the field by meeting an important need for determining and measuring organizational ethical climate in future studies.

**Key Words:** Organizational ethical climate, ethical climate for rules, ethical climate for behavior, scale,

**Article Type:** Research

**Jel Classification:** M10, M12,

**Received:** 18.05.2022/ **Accepted:** 26.05.2022/ **Published:** 20.06.2022

\* Prof. Dr., Toros Üniversitesi, Mersin, abduallah.caliskan@toros.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5746-8550

**Kaynak gösterimi için:**

ÇALIŞKAN, A. (2022). Örgütsel Etik İklimi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(1), 34-54. DOI: 10.29131/uiibd.1118411

## GİRİŞ

Çalışanlar, günlük yaşamlarında olduğu gibi iş yaşamlarında da kendilerine rehberlik eden değerleri takip ederler. Etik iklim, işyerinde çalışan davranışlarına rehberlik eden, çalışma hayatında önemli iş çıktılarına belirleyen ve etkileyen bu değer dizilerinden biridir (Deshpande, 1996; Barnett ve Schubert, 2002; Cullen vd., 2004; Appelbaum vd., 2005). Etik iklim, kurumlar için önemli bir faktör olarak görülmekte ve örgüt içerisindeki tüm bireylerin etik ikilem durumlarında ne yapacaklarına karar vermek için kişisel değerlendirmelerine yardımcı bir unsur olmaktadır.

Etik iklim, çatışan değerlerle karşılaşan bireylere, bu ve benzer sorunların üstesinden nasıl gelinebileceği hakkında, etik olan çeşitli alternatifleri değerlendirme fırsatı vererek, neyin yanlış neyin doğru olduğunun belirlenmesi hususunda yönlendirmelerde bulunan ve örgütsel değerleri içeren bir mekanizmadır (Akkoç, 2012). Etik iklim, çalışanların bireysel algılarına dayanır, örgüt içindeki ve dışındaki tüm çevresel unsurlarına yönelik tutum ve davranışların belirlenmesinde büyük önem taşıyan kural koyucu bir değişkendir (Beugre ve Baron, 2001; Akkoç, 2012).

Örgüt ve çalışanlar üzerinde birçok etkisi olan etik ikliminin önemi, insanı odak noktasına alan çağdaş yönetim yaklaşımları ile birlikte daha da artmıştır. Örgütlerde etik iklim ortamının tesis edilmesinin yanı sıra, etik iklimi anlamaya, etik iklimi öncül ve ardıllarıyla birlikte etkileyen unsurları ortaya koymaya, örgüt içi etik iklim ortamını geliştirmeye ve sürdürülebilir kılmaya, etkilerini belirlemeye ve tartışmaya yönelik çok sayıda teorik ve uygulamalı çalışma yapılmıştır (Cullen vd., 2003; Liu vd., 2004; Parboteeah vd., 2005; O'Fallon ve Butterfield, 2005).

Ancak, örgütsel etik iklimi ile ilgili bu faaliyetlerin yerine getirilebilmesi için, öncelikle ölçülebilmesi gerçeğinden yola çıkılarak, bu çalışmada, tüm sektörlerde faaliyet gösteren işletme/kurumlardaki örgütsel etik iklimini belirleyebilmek, bilimsel yöntemlere dayanarak geçerliği ve güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı ile ölçülebilmek için bir “**Örgütsel Etik İklimi Ölçeği**” geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, bu çalışma yönetim ve örgütsel davranış disiplinlerine ait alan yazınına, örgütsel etik iklimi gibi, örgüt içi pek çok istendik değişkenin öncülü ve ardılı olan bir durumun ölçülmesi, kontrol edilmesi, iyileştirilmesi gibi konularda katkıda bulunmayı da hedeflemektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE:

### 1.1. Örgütsel Etik İklim Teorisi

Örgütsel çalışma iklimi, örgütteki değişik faktörlerin etkisiyle çalışanların algısı sonucu ortaya çıkan psikolojik bir ortamdır. Örgütsel çalışma iklimlerine olan ilgi giderek artmakta, örgütsel davranış, sosyoloji ve uygulamalı psikoloji disiplinleri içerisinde, bu çalışma ortamlarının öncülleri ve sonuçları 1950'lerden beri incelenmektedir. Çalışma ortamları, organizasyonun yapısı ve prosedürleri içinde var olduğu görülen örgütsel normlar ve sözleşmeler açısından geniş bir çerçeveye oturtulmuştur. Özellikle iklimler, organizasyonun hem resmi hem de gayri resmi prosedürleri, politikaları ve uygulamalarının ortak algıları olarak anlaşılmakta ve görevlerin gerçekleştirildiği çevresel koşulları yansıtmaktadır (Reichers ve Schneider, 1990; Bahar ve Köroğlu, 2020).

Kavramsal olarak örgütsel çalışma ikliminin bir türü olan etik iklim, ilk olarak Victor ve Cullen tarafından 1987-1988' de felsefi ve sosyolojik teoriye dayalı etik kararlar ve

eylemler yapmak için tasarlanmıştır (Victor ve Cullen; 1987; Victor ve Cullen; 1988; Martin ve Cullen, 2006). Etik iklim, örgüt tarafından desteklenen, ödüllendirilen ve arzu edilen politika, uygulama ve yöntemleri etkileyen etik davranışların ortak bakış açısını yansıtır (Guerci vd., 2013). Bu tür iklimler, üyelerin karar verme noktasında, belirli davranış biçimleri veya etik akıl yürütme yöntemleri için, örgüt içinde doğru standartlar veya normlar olduğuna dair inançları geliştiğinde ortaya çıkar (Cullen vd., 2003; Auzoult ve Mazilescu, 2021). Etik iklim, “neyin” doğru davranışı oluşturduğunun algılanmasıdır ve böylece etik konuların yönetildiği psikolojik bir mekanizma haline gelir (Weber, 1995; Silverman, 2022). Etik iklim, etik ikilemlere yanıt olarak hem karar vermeyi hem de sonraki davranışları etkiler. Etik iklim, yalnızca örgüt üyelerinin etik olarak uygun olduğunu düşündükleri konuları etkilemekle kalmaz, aynı zamanda üyelerin bu tür sorunları anlamak, tartmak ve çözmek için kullandıkları ahlaki kriterleri de belirler (Cullen vd., 1989). Bu süreç aracılığıyla, kurumsal değerler, daha sonra çeşitli iş sonuçlarına yansıyan eylemlere dönüştürülür (Baron vd., 2015).

Günümüzde kurumlar her zamankinden daha fazla etik ilkelere ve onunla ilgili yönergelere bağlılıklarına dair kanıtlar üretmekte ve bunları dış paydaşlarına duyurmaktadırlar. (Paine vd., 2005). Bununla birlikte, örgütsel etik kurallara uyumun dış gösterimleri, bir kurumun etik iç işleyişini tam olarak aydınlatmakta ve belirlemekte yetersiz kalabilmektedir. Bu nedenle, örgüt içerisindeki bireylerin etik iklim algılarının değerlendirilmesi, uygulamalı etik araştırmacıları için daha fazla önem kazanmakta, örgütsel etik araştırmalarına ve örgütsel etik ikliminin, örgüt içerisindeki bireyler tarafından nasıl algılandığına dair yapılan vurgular, hem teori hem de pratik için esas hale gelmektedir. Bu faktörler göz önüne alındığında, örgütsel etik alanındaki önde gelen araştırma akışlarını örgüt içerisindeki bireylerin algılarına göre şekillendirmeye ve ilham vermeye yardımcı olan teorik temellerin değerlendirilmesi gerekmektedir (Martin ve Cullen, 2006).

“Etik iklim teorisi” böyle bir şemsiye konsept olarak, örgütsel etik alanındaki en etkili kavramsal açıklamalardan biridir. Victor ve Cullen (1987) tarafından temelleri oluşturulduğundan beri, iş ve etik dünyası çevresinde giderek artan sayıda çalışmaya ilham kaynağı olmuş ve halen de araştırmacılar için esin kaynağı olmaya devam etmektedir. Etik iklim teorisinin odak noktası, etik felsefeye ve onun gelişim psikolojisindeki sonraki uygulamalarına ve referans gruplarının sosyolojik teorisine dayanan bir tipolojidir (Victor ve Cullen, 1988). Etik iklim teorisi, çoğu etik yaklaşımı kapsayan etik kriterleri karakterize etmektedir (Martin ve Cullen, 2006). Newman ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan literatür taraması, etik iklimin kökeninin örgütsel prosedürler ve uygulamalarda yattığını örgüt kültürü ve bireysel özelliklerin de iklimin şekillenmesinde rol oynadığını ortaya koymaktadır. Teori doğrultusunda geliştirilen ampirik araştırmalar, etik iklim ile çeşitli sonuçlar arasındaki ilişkileri göstermiştir. Bu sonuçlar sadece etikle ilgili değişkenleri değil, aynı zamanda yönetim ve organizasyon araştırmalarında sıklıkla incelenen, örneğin bağlılık, performans, iş tatmini, işten ayrılma niyeti vb. gibi örgüt içi etik iklimini etkileyen öncül ve ardılları da içermektedir (Carr vd., 2003; Schwepker vd., 2005; Mulki. ve Lassk, 2019; Van den Bulcke vd., 2020; Ryu, 2020).

Etik iklim teorisinden yola çıkarak yapılan araştırmaların genel olarak iki farklı alanda yoğunlaştığı görülmektedir: Etik iklim etrafındaki birinci önemli araştırma alanı, kavramın kendisinin farklı yönlerinin anlaşılmasına odaklanmıştır. Bazı araştırmacılar etik iklimi tek boyutlu bir yapı içerisinde değerlendirirken (Schwepker, 2001; Arnaud ve Schminke, 2007; Mayer, 2014), bazı çalışmalarda da etik iklim kavramı çok boyutlu bir yapı içerisinde

incelenmiş ve kavramsallaştırılmıştır (Victor ve Cullen, 1988; Babin vd., 2000; De Coninck, 2011).

Etik iklimi ile ilgili ikinci araştırma alanı ise, etik iklimin çalışanların algıları ve davranışları üzerindeki sonuçlarına odaklanmıştır. Bu bağlamda araştırmacılar, etik iklimin, çalışanların etik davranışlarını (Verbeke vd., 1996; Treviño vd., 1998), iş tatminlerini (Deshpande, 1996; Schwepker, 2001; Ambrose vd., 2008), duygusal zekalarını (Pekkan ve Biçer, 2022), örgüte bağlılıklarını (Treviño vd., 1998; Babin vd., 2000) işten ayrılma niyetlerini (Schwepker, 2001; Mulki vd., 2006; Ambrose vd., 2008), örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Shin, 2012) ve benzeri davranışları yordadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, örgütsel çıktılar olan performans (Martin ve Cullen, 2006; Simha ve Cullen, 2012) ve kültür (Ehrhart ve Raver, 2014; Mayer, 2014) üzerine etkileri de çalışılan diğer konular içerisinde yer almaktadır.

## 1.2. Örgütsel Etik İklimin Özellikleri

Örgütsel etik ikliminin özellikleri, öğrenilebilir ve kazanılır olması, örgüt içerisindeki tüm bireylerce paylaşılması ve örgütün bütününe kapsamı, istendik davranış kalıpları içermesi, gösterilen tüm tutum ve davranışlara referans niteliği taşıması, bireylere performans değerlendirme ve oto kontrol olanağı vermesi ve tüm bunların sürdürülebilirliğinin sağlanması olarak ifade edilebilir (Curtis, 2015; Egorov vd., 2019; Fradelos vd., 2021). Örgütsel etik iklim, iş yerindeki psikolojik durumları, tutumları, niyetleri ve performansı etkiler. Etik iklim sayesinde çalışanlar sorunların çözümünde tüm alternatifleri göz önünde bulundurarak hareket ederler. Ayrıca etik iklim çalışanın, örgüt içi hangi davranışın kabul edilebilir, hangilerinin kabul edilemez olduğuna ilişkin kararlarını destekler. Yani çalışanlar örgütteki etik iklim deneyimleri sayesinde karşılaştıkları olay ve davranışları alternatifleriyle değerlendirebilirler (Neubaum vd., 2004; Pagliaro vd., 2018; Malicki vd., 2019).

Her tür kurumda farklı etik iklim türleri mevcut olabilirken, farklı etik iklim türlerine sahip olan bu kurumlar için, kendilerine özgü, onları diğer kurumlardan ayıran farklı bir etik değerler dizisi de gerekmektedir (Leung, 2008; Shin, 2012; Ehrhart ve Raver, 2014; Pagliaro vd., 2018). Tüm kurumlar için en önemli ve genel geçer olarak algılanan etik değerler arasında hesap verebilirlik, yasallık, yolsuzluk, uzmanlık, güvenilirlik, etkinlik ve tarafsızlık, eşitlik, duyarlılık, bireysel hakların korunması gibi hususlar yer almaktadır (Bozeman, 2007; Van der Wal vd., 2008). Bu konuda yapılan çalışmalarda örgüt içerisinde varolan yüksek bir etik iklim ile, bireysel ve örgütsel performans (Luria ve Yagil, 2008; Briggs vd., 2012), iş tatmini (Deshpande, 1996; Schwepker, 2001; Pekkan ve Biçer, 2022), örgütsel bağlılık (Cullen vd., 2003; Yener vd., 2012; Potipiroon ve Ford, 2017), olumlu psikolojik sağlık (Tei-Tominaga ve Nakanishi, 2018; Vidak vd., 2020), örgüte, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven (Chouaib ve Zaddem, 2013; Nedkovski vd., 2017), işyerinde kurallara uyum (Borry, 2017) ve çevreci davranışların geliştirilmesi (Ruban ve Yashalova, 2020; Watterson ve Dinan, 2020) gibi istendik davranışlar arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın, örgüt içi etik iklim algısının henüz oluşmadığı ya da düşük olduğu kurumlarda işten ayrılma niyeti (Mulki vd., 2008; Friend vd., 2020), motivasyon düşüklüğü (Shim ve Park, 2019), stres (Ulrich vd., 2007; Mulki vd., 2008) tükenmişlik (Kammeyer-Mueller vd., 2012; Zheng vd., 2015) ve yüksek yolsuzluk (Gorsia vd., 2018) gibi negatif ya da etik dışı davranışların geliştiği gözlenmektedir (Ning ve Zhaoyi, 2017). Daha da önemlisi, bu değerler, bu kurumların sadece çalışanlarına değil, aynı zamanda dış paydaşlarına nasıl davranacağını da belirlemektedir (Borry, 2017). Örneğin, çıkar çatışmasına yönelik etik bir kural, kurum çalışanlarının, dış paydaşlarla yapılan işlemlerde herhangi bir kişisel çıkarıya sahip olmaması gerektiğini

belirtiyorsa, böyle bir durumun ihlali halinde, diğer üyelerin bunu hemen fark etmesi ve bu konuda bir şeyler yapması beklenmektedir (Zhou vd., 2018).

Örgüt içerisinde güçlü bir etik ikliminin gelişmesi ve bu iklimin sürdürülebilirliğinin sağlanması için gerekli ilk unsur, güçlü, koşulsuz tam bir lider desteğinin varlığıdır. Liderin etik davranışı, etik bir örgüt kurmak için gerekli bir koşuldur. Liderlerin, açık ve örtülü olarak belirledikleri ve uyguladıkları politika ve izleklerin çalışanların etik algılarını şekillendireceğini bilmeleri gerekir. Etik liderlik davranışı sergileyen yöneticiler aynı zamanda etik bir iklimi teşvik etmede erdemli araçlar olarak hareket etmeli, örgüt içerisindeki tüm bireyler için rol model oluşturmalarıdır (Walumbwa, 2011; Shin, 2012). İkinci unsur ise, örgüt içi “etik eğitimi”dir. Sürdürülebilir bir etik iklimi ancak eğitimle sağlanabilir. Kurallara itaat üzerine kurulu etik eğitiminin amacı, kurumların kurallarının tüm paydaşlara öğretilmesidir. Etik eğitimi, örgütsel değerlerin anlaşılması suretiyle, insanların çalışma ortamında neyin doğru/neyin yanlış olduğu noktasında verecekleri kararlarda, etik bir yaklaşımın olması gerektiğini kavramalarına yardım eder ve eğitim neticesinde benimsenen kurallar, çalışanların etik karar vermeleri için bir rehber görevi görür (Wimbush ve Shepard, 1994). Bu nedenle tüm kurumlar etik eğitimi konusuna gereken önemi vermeli ve paydaşlarının eğitimini sağlamalıdır (Luthar vd., 1997). Ayrıca etik eğitimleri sonucunda elde edilecek geribildirimlerle kurumsal kazanımlar da sağlanacaktır. Yönetimin teşvik etmeye çalıştığı değerlerin ve bu değerleri desteklemek için teşvik edeceği karar verme kriterlerinin ve süreçlerinin bir değerlendirmesi ile yönetim, çalışanlardan istenen etik davranışları ortaya çıkarmak için programlar formüle edebilir. Başka bir deyişle, etik eğitimlerin sonucunda elde edilecek deneyimler, yöneticilerin etik davranışı teşvik etmek için etik iklimlerini nasıl yöneteceklerini daha iyi anlamalarına da yardımcı olur.

## 2. ÖLÇEĞİN GELİŞTİRİLMESİ VE YÖNTEM

### 2.1. Çalışmanın Sorunsalı

Etik iklim, etik konularla ilgili ahlaki olarak doğru davranışlar hakkında paylaşılan algıları kucaklayan bir çalışma iklimi olarak tanımlanmıştır (Tanner vd., 2015; Grönlund, 2019). Etik iklim, etik kaygıların nasıl ele alınması veya ele alınması gerektiğine dair varsayımlarla karakterize edilen organizasyonun etik atmosferidir. Bu çalışmada, örgütsel etik ikliminin var olduğu kültürel yapıdaki sektörler olduğu değerlendirilen eğitim, sanayi ve sağlık sektörlerinden hareketle, tüm sektörlerde faaliyet gösteren işletme/kurumlardaki örgütsel etik iklimini belirleyebilmek, bilimsel yöntemlere dayanarak geçerliği ve güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı ile ölçebilmek için bir “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, bu çalışma yönetim ve örgütsel davranış disiplinlerine ait alan yazınına, örgütsel etik iklimi gibi, örgüt içi pek çok istenilen değişkenin öncülü ve ardılı olan önemli bir değişkenin ölçülmesi, kontrol edilmesi, iyileştirilmesi gibi konularda katkıda bulunmayı da hedeflemektedir.

### 2.2. Çalışma Grubu ve Ölçeğin Geliştirilmesi

Örgütsel değişime açıklığın ölçümüne ilişkin ifadelerin belirlenebilmesi maksadıyla ilk olarak Akademide Etik Derneği (AKETDER) çatısı altında toplanmış örgütsel etik konusunda deneyimli akademisyenlerden oluşan yaklaşık 50 kişi ile görüşmek suretiyle örgütsel etik ikliminin ölçülmesine yönelik özellikler maddeler halinde belirlenmiştir. Maddelerin oluşturulmasında, bireylerin örgüt içi etik iklimine yönelik algıları dikkate alınmış ve süreçte

karşılaşılabilecek duygu durumları ifadelerle betimlenmeye çalışılmıştır. Başlangıçta 8 ifadeden oluşan yapı, 13 akademisyenden gelen görüşler doğrultusunda, düzenleme, çıkarma ve eklemelerle 9 ifade içeren bir “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği Taslak Formu” geliştirilmiştir.

**Tablo 1: Örgütsel Etik İklimi Ölçeği (Taslak)**

|    |   |
|----|---|
| 1. | Çalıştığım kurumun resmi ve yazılı etik kuralları vardır.   |
| 2. | Kurumumuzdaki “etik kurul” etik dışı davranışları ciddiyle inceler.   |
| 3. | Etik ilkeler, kurum politikaları ve yönetim kademelerindeki süreçler ve yaklaşımlarla desteklenmektedir.              |
| 4. | Kurumum paydaşlarına etik kurallarını açıklamıştır.   |
| 5. | Çalıştığım kurumda, etik olmayan davranışlara izin verilmez.  |
| 6. | Kurumumda, etik olmayan davranış hemen tespit edilerek gerekli işlemler başlatılır.                                   |
| 7. | Kurumumda çalışanlardan biri, <u>kendisine çıkar sağlayan</u> etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür. |
| 8. | Kurumumda çalışanlardan biri, <u>kuruma çıkar sağlayan</u> etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.    |
| 9. | Kurumumda etik kültürün gelişmesi için sürekli eğitimler verilmektedir.   |

### 2.3. Verilerin Toplanması ve İstatistik Analizler

Araştırma için tasarlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcılara çalışma hakkında malumat verebilmek için bir bilgilendirme notu, ikinci bölümde, demografik değişkenlerle (yaş, cinsiyet, medeni hal, çalışılan kurum) ilgili dört soru ve üçüncü bölümde, dokuz ifadeden oluşan taslak “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” nin son hali yer almaktadır. Ankete katılanların cevapları 5’li Likert tipi (1: “Kesinlikle Katılmam”- 5: “Kesinlikle Katılırım”) ölçek ile belirlenmiştir. Araştırma verilerinin analizinde paket veri analiz programı kullanılmıştır. Analizlerde öncelikle her üç çalışma grubunun demografik özelliklerini belirlemek üzere betimleyici istatistikler yapılmış, daha sonra Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, son aşamada ise ölçüt-bağımlı geçerliliğine ilişkin analizler yapılmıştır.

#### 2.3.4. Araştırma Evreni ve Örneklem Oluşturulması

Araştırma için, kamu ve vakıflara ait yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik ve idari personel ve Mersin ilindeki sağlık ve sanayi sektörlerinde yer alan kurum/işletmelerde görev yapan personel içerisinden, kolayda örneklem yöntemiyle seçilen üç farklı örneklem grubu belirlenmiştir. Araştırmanın, üç farklı örneklem grubu seçilerek yapılmasındaki amaç, çalışma sonunda elde edilen bulguların genellenebilirliğinin artırılması gayesidir. Bu sektörlerin belirlenmesinde, örgütsel etik iklimi algısının etkilerinin önemli ölçüde hissedilebileceğinin düşünüldüğü sektörler ön plana alınmış ve bu kapsamda olduğu değerlendirilen eğitim, sağlık ve sanayi sektörleri tercih edilmiştir. **Oluşturulan anket formları, 01 Mart 2022 – 20 Mayıs 2022 tarihleri arasında katılımcılara gönderilmiş ve**

**çalışmaya ilişkin veriler toplanmıştır.** Örneklem gruplarına ilişkin detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

#### **2.3.4.1. Birinci Örneklem Grubu I**

Kamu ve vakıflara ait yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik ve idari personel araştırmanın ilk örneklem grubunun katılımcılarını oluşturmaktadır. Araştırma evreni içerisinde yer alan kamu ve özel eğitim kurumlarında görev yapan ve kolayda örnekleme yöntemiyle tespit edilen yaklaşık 400 kişiye araştırmaya ilişkin anket formları ulaştırılmıştır. Cevaplanan anketlerden 206 tanesi analize uygun bulunmuştur.

Birinci örneklem grubu, kamuda ve özel sektörde yer alan eğitim kurumlarında görev yapan 216 erkek (% 56.3) ve 90 kadın (% 44.6) toplam 206 akademik ve idari personelden oluşmaktadır. Birinci örneklem grubunun 110' u evli (% 53.4), 96' sı bekar (% 46.6) ve 96' sı kamu (% 46.6), 80' , vakıf, 30' u (% 14.6) özel üniversitelerdendir. Kamuda ve özel sektörde yer alan eğitim kurumlarında görev yapan katılımcıların yaş ortalaması 40.56 yıl olarak belirlenmiştir.

#### **2.3.4.2. İkinci Örneklem Grubu**

Mersin bölgesinde bulunan kamu ve özel sağlık kurumları personeli, ikinci örneklem grubunun katılımcılarını oluşturmaktadır. Bu evrende yaklaşık olarak 10000 personel yer almaktadır. Örneklem büyüklüğü, %95 güven aralığında, 370 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Araştırma evreni içerisinde yer alan kamu ve özel sağlık kurumlarında görev yapan ve kolayda örnekleme yöntemiyle tespit edilen toplam 600 kişiye araştırmaya ilişkin anket formları ulaştırılmıştır. Cevaplanan anketlerden 398 tanesi analize uygun bulunmuştur.

İkinci örneklem grubunu, kamuda ve özel sektörde yer alan sağlık kurumlarında görev yapan 179 erkek (% 45.0) ve 210 kadın (% 55.0) toplam 398 kamu ve özel sağlık sektörü çalışanı oluşturmuştur. Birinci örneklem grubunun 212' si evli (% 53.3), 186' sı bekar (% 46.7). Sağlık sektöründe yer alan katılımcıların yaş ortalaması 29.18 yıl şeklinde belirlenmiştir.

#### **2.3.4.3. Üçüncü Örneklem Grubu**

Mersin ve Tarsus Organize Sanayi Bölgesinde yer alan işletmelerin çalışanları araştırmanın üçüncü örneklem grubunun katılımcılarını oluşturmaktadır. Bu evrende yaklaşık olarak 15000 çalışan yer almaktadır. Örneklem büyüklüğü, %95 güven aralığında, 375 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Araştırma evreni içerisinde yer alan işletmelerde görev yapan ve kolayda örnekleme yöntemiyle tespit edilen toplam 600 kişiye araştırmaya ilişkin anket formları ulaştırılmıştır. Cevaplanan anketlerden 446 tanesi analize uygun bulunmuştur.

Mersin ve Tarsus Organize Sanayi Bölgesinde yer alan işletmelerde çalışan 267 erkek (% 59.9) ve 179 kadın (% 40.1) toplam 446 sanayi sektörü çalışanı üçüncü örneklem grubunu oluşturmuştur. Üçüncü örneklem grubunun 257' si evli (% 57.6), 189' u bekar (% 42.4). Sanayi sektöründe yer alan katılımcıların yaş ortalaması 33.36 yıl şeklinde belirlenmiştir.

#### **2.3.5. Ölçme Aracının Geçerliliğine Yönelik Analizler**

Geçerlilik, ölçeğin amaçlandığı kullanıma hizmet etme derecesi olup, ölçülmek istenen özelliğin, herhangi başka bir değişkenle karıştırılmadan doğru ölçülebilme derecesidir (Ercan ve Kan, 2004). Bu çalışmada geliştirilmek istenen "Örgütsel Etik İklimi Ölçeği" için

yapısal geçerlilik analizleri yapılmıştır. Yapısal geçerlilik, boyutlar arasındaki ilişkilerin teoriye uygun olması hali ve ölçekte yer alan ifadelerin ölçülmek istenen özellikleri ne derece doğru ölçtüğüdür (Westen ve Rosenthal, 2003). Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin yapısal geçerliliğe sahip olup olmadığını belirleyebilmek için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır.

### 2.3.5.1.Keşfedici Faktör Analizi

Keşfedici faktör analizi (KFA), birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, daha az sayıda ilişkisiz ama kavramsal olarak tutarlı değişken bulmayı, keşfetmeyi, amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2016; Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırmaya, kamu ve vakıflara ait yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik ve idari personel ve sağlık sektöründe yer alan personelden oluşan birinci ve ikinci örneklem gruplarından toplanan veriler için KFA yapılarak başlanmıştır. Fakat KFA' ne geçilmeden önce, toplanan verilerin bu analiz için uygun olup olmadığına bakılmalıdır. Bu uygunluk, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett küresellik testi vasıtasıyla inceleyebilir. KMO testi, veri setinin faktör analizi için uygunluğu ve veri yapısının faktörleştirme için uygunluğu konusunda bilgi verir. Bu iki husus için KMO katsayısının 0,60' tan yüksek olması arzu edilir. Barlett küresellik testi ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını kısmi korelasyon ekseninde analiz eder. Testin anlamlı çıkması, veri setinin uygunluğuna işaret eder. Ayrıca bu durum, veri setinin normalliğinin de bir göstergesidir (Büyüköztürk, 2016). Elde edilen sonuçlara göre, birinci Örneklem grubu için KMO Katsayısı 0.877, Barlett-Küresellik Testi Ki Kare değeri 1602.01 ( $p<.001$ ) olarak, ikinci örneklem grubu için KMO Katsayısı 0.915, Barlett- Küresellik Testi Ki Kare değeri 4258,44 ( $p<.0001$ ) olarak bulgulanmıştır. Bu sonuçlara göre veri setinin, KFA için elverişli olduğu tespit edilmiştir (Kalaycı, 2006; Hair vd., 2010). KFA yapılırken çıkarsama yöntemi olarak temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Döndürme yöntemi olarak ise varimax yöntemi tercih edilmiştir. Ölçek maddelerine ait faktör yükleri, özdeğerler ve açıklanan varyanslar Tablo 2'de sunulmuştur.

Birinci örneklem için KFA' ne toplam 9 **madde** ile başlanmıştır. Oluşturulan korelasyon matrisindeki determinant = 0.001 olarak tespit edilmiştir. Oluşturulan matriste, eşik değeri geçen ve çapraz yük alan ifade olmadığı tespit edilmiştir. Anti imaj korelasyon matrisinde eşik değer olan 0,5' in altında kalan ifade olmadığı için hiçbir madde çıkarılmamıştır. KFA sonucunda ölçeğin özdeğeri 1'den büyük iki faktör altında toplandığı görülmüştür. İki faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı toplam varyans ise % 76.79'dur. **Ölçekten çıkarılan madde olmamış ve ölçek iki boyutlu, dokuz maddeli son haline gelmiştir.** Ayrıca, tüm maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0.8' nin üzerinde bir değere sahip olması analiz sonuçlarının iyi seviyede olduğunu göstermektedir (Meyers vd., 2005).

Bu noktada geliştirilen Örgütsel Etik İklimi Ölçeği' nin, KFA sonucunda oluşan iki alt boyutunun isimlendirme faaliyeti yapılmıştır: 5 maddeden oluşan birinci boyut "**Kurallara Yönelik İklim**", 4 maddeden oluşan ikinci boyut "**Davranışlara Yönelik iklim**" olarak isimlendirilmiştir.



Tablo 2. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

| Boyutlar                        |                |           |                                 |                |           |
|---------------------------------|----------------|-----------|---------------------------------|----------------|-----------|
| 1. Örneklem (Üniversiteler)     |                |           | 2. Örneklem (Sağlık Kurumları)  |                |           |
|                                 | 1. Faktör      | 2. Faktör |                                 | 1. Faktör      | 2. Faktör |
| Özdeğer                         | 3.53           | 3.38      | Özdeğer                         | 6.00           | 1.84      |
| Açıklanan Varyans               | 39.24          | 37.55     | Açıklanan Varyans               | 66.74          | 20.52     |
| Madde Kodu                      | Faktör Yükleri |           | Madde Kodu                      | Faktör Yükleri |           |
| ÖEi4                            | ,910           |           | ÖEi2                            | ,923           |           |
| ÖEi1                            | ,878           |           | ÖEi3                            | ,910           |           |
| ÖEi9                            | ,819           |           | ÖEi9                            | ,910           |           |
| ÖEi3                            | ,800           |           | ÖEi4                            | ,897           |           |
| ÖEi2                            | ,769           |           | ÖEi1                            | ,888           |           |
| ÖEi7                            |                | ,846      | ÖEi7                            |                | ,917      |
| ÖEi8                            |                | ,830      | ÖEi6                            |                | ,907      |
| ÖEi6                            |                | ,763      | ÖEi5                            |                | ,875      |
| ÖEi5                            |                | ,730      | ÖEi8                            |                | ,866      |
| <b>Toplam Açıklanan Varyans</b> | <b>% 76,79</b> |           | <b>Toplam Açıklanan Varyans</b> | <b>% 87.27</b> |           |

Bu aşamada, ölçüm araçlarında yer alan boyutların tek başına da geçerli olabilmesi için, diğer boyutlarla ayrışması gerekliliğinden dolayı, ayrışma geçerliliği analizi yapılmıştır. Ayrışma geçerliliği, ölçek içerisindeki herhangi bir boyutun diğer bir boyuttan farklılaşma düzeyini açıklamaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Örgütsel Etik İklim Ölçeği boyutları arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 3' de verilmiştir. Boyutlar arasındaki ayrışmanın anlamlı seviyede olabilmesi için korelasyon katsayılarının 0,85'in altında olması gerekmektedir (Schweizer, 2014; Stieler, 2017). Analiz sonucunda boyutlar arasındaki ayrışmanın makul seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Ayrışma Geçerliliği Analizi

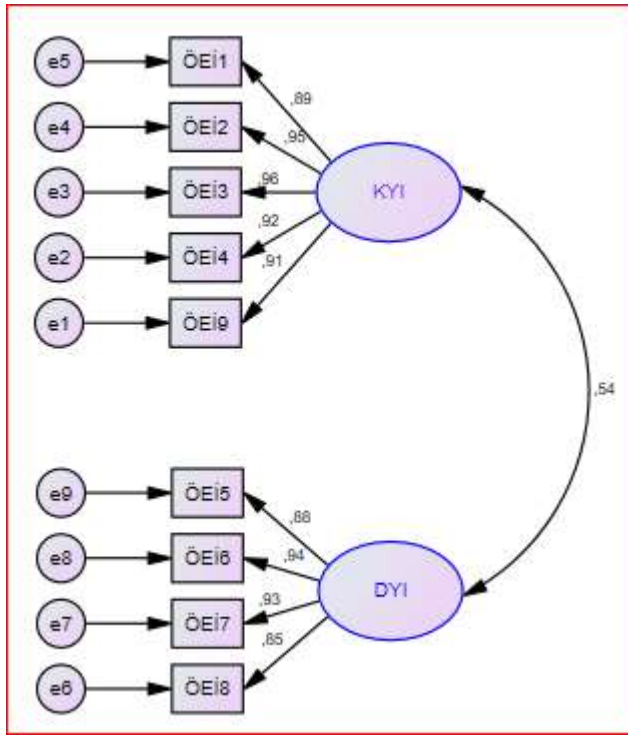
| Örgütsel Etik İklim Ölçeği | 1. Örneklem             |                            | 2. Örneklem             |                            |
|----------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|
|                            | Kurallara Yönelik İklim | Davranışlara Yönelik İklim | Kurallara Yönelik İklim | Davranışlara Yönelik İklim |
| Kurallara Yönelik İklim    | 1,00                    | ,726**                     | 1,00                    | ,619**                     |
| Davranışlara Yönelik İklim | ,726**                  | 1,00                       | ,619**                  | 1,00                       |

\*\*p<0,001.

### 2.3.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), temeli sağlam bir teorik yapıya dayanan bir ölçme aracı veya önceden geliştirilmiş, defalarca kullanılmış ve kabul görmüş bir ölçme aracının yapısının yeni bir veri seti ile test edilmesi ve doğrulanması amacıyla yapılır (Gürbüz ve Şahin,

2018; Çalışkan vd., 2019). Kamu ve vakıflara ait yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik ve idari personel ve sağlık sektöründe yer alan personelden oluşan iki farklı örneklem grubu üzerinde geliştirilen “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” nin, sanayi sektörü gibi farklı üçüncü bir örneklem grubu üzerinde yapısal geçerliliğini test etmek üzere DFA yapılmıştır. Paket program ile gerekli analizler yapılmış, bulguların uyum iyiliği değerleri Tablo 4’ te sunulmuştur. DFA’ nde çalışma modelinin uyumu için, AGFI, GFI, CFI ve NFI değerlerinin 0.90 ve üzerinde, RMSEA değerinin ise 0.10’dan düşük çıkması beklenmektedir (Steiger, 1990; Byrne, 1994; Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004; Çalışkan, 2019). DFA sonucunda bulguların uyum iyiliği değerlerinin (AGFI, GFI, CFI ve NFI) değerleri için **“iyi uyum”** değerleri, (RMSEA) değeri için **“kabul edilebilir”** uyum değeri gösterdiği tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011; Ocak, 2020). Yani, KFA neticesinde iki farklı örneklem üzerinde ortaya konulan yapının, DFA ile doğrulandığı görülmüştür. Bu sonuç, geliştirilen Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin, istatistiksel olarak doğrulandığını ve anlamlı olduğunu göstermektedir. DFA ile elde edilen model Şekil 1 ve Tablo 4’ de sunulmuştur.



Şekil 1. Üçüncü Örneklem Grubunun DFA Yapısı

Tablo 4. Üçüncü Örneklem Grubu (Sanayi Sektörü) DFA Sonuçları

| Örgütsel Etik İklimi Ölçeği          | $\Delta X^2$ | df | $\Delta X^2/df$ | RMSEA       | NFI         | GFI         | AGFI        | CFI         |
|--------------------------------------|--------------|----|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kabul Edilebilir Uyum                |              |    | $\leq 5df$      | $\leq 0,10$ | $\geq 0,90$ | $\geq 0,90$ | $\geq 0,85$ | $\geq 0,95$ |
| İyi Uyum                             |              |    | $\leq 3df$      | $\leq 0,05$ | $\geq 0,95$ | $\geq 0,95$ | $\geq 0,90$ | $\geq 0,97$ |
| Örneklem Grubu 3 Birincil Seviye DFA | 81,74        | 26 | 3,14            | .07         | .98         | .96         | .92         | .99         |

\*p&lt;0,001.

Not:  $\Delta X^2$  =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

### 2.3.5.3. Ölçüt Bağımlı Geçerliliği

Ölçeğin geçerliliğinin sağlanması hususunda keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yanı sıra, son olarak her üç örneklem grubundan toplanan verilerin bir veya birkaç dış ölçütle ilişkisini inceleyen bir geçerlilik tekniği olan ölçüt-bağımlı geçerliliğine bakılmıştır (Büyüköztürk, 2016). Bu kapsamda lider desteği ölçeği, ikinci ve üçüncü örneklemden toplanan veriler için araştırma modeline dahil edilmiş, öncül değişken olarak kullanılmış ve örgütsel etik iklimi ile arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Ölçüt bağımlı geçerliliği için bu değişkenin seçilmesinin sebebi, yapılan çalışmalarda lider desteği ile örgütsel etik iklimi arasındaki ilişkilerin sıklıkla tartışılmış olmasıdır (Wimbush ve Shepard, 1994; Walumbwa, 2011; Shin, 2012; Simha ve Cullen, 2012).

İkinci ve üçüncü örneklem grubu içerisinde yer alan bireylerin algıladıkları lider desteğini ölçmek üzere, Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen lider desteği ölçeğinin, Ackfeldt ve Coote (2005)' nin çalışmasında kullanılan halinden istifade edilmiştir. Toplam 5 maddeden oluşan ölçekte sorular "Yöneticim durumuma anlayış gösterir." ve "Çalıştığım işletmede çalışanlar ile yöneticimiz arasında iyi bir iletişim vardır." gibidir. Türkçe geçerliliği Akkoç ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan ölçeğe ait Cronbach Alfa değeri, .92 olarak rapor edilmiştir.

Her iki örneklem grubu için Örgütsel Etik İklimi Ölçeği (ÖEİ) ve Lider Desteği Ölçeğinin (LD) arasındaki ilişkiler analiz edilmiş sonuçlar Tablo 5' te sunulmuştur.

Tablo 5. Ölçüt Bağımlı Geçerliliği Kapsamında Değişkenler Arası İlişkiler

|            | Örneklem Grubu 2<br>n=398 |         |       | Örneklem Grubu 3<br>n=446 |         |       |
|------------|---------------------------|---------|-------|---------------------------|---------|-------|
|            | Ort.                      | Std. S. | ÖEİ   | Ort.                      | Std. S. | ÖEİ   |
| ÖEİ Ölçeği | 3.66                      | .88     | 1     | 3.92                      | 1.13    | 1     |
| LD Ölçeği  | 3.72                      | .92     | .69** | 4.01                      | .98     | .77** |

\*\* p&lt; .01

Elde edilen sonuçlara göre, her iki örneklem grubunda da, lider desteği ile örgütsel etik iklimi arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

### 2.3.6.İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

Son olarak Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin analizler yapılmıştır. İç tutarlılık güvenilirliği, ölçek içerisinde yer alan maddelerin, kendi aralarında tutarlı olup olmadığını ifade eder (Bayık ve Gürbüz, 2018). Ölçeklerin güvenilirliğinin tespit edilmesinde, ölçülmek istenen kavramı, ölçek içerisinde yer alan tüm maddeleri dikkate alarak, doğru ve istikrarlı bir şekilde çıkararak bir metot olması nedeniyle, en yaygın kullanılan yöntemlerden biri Cronbach Alfa testidir (DeVellis, 2003; Ercan ve Kan, 2004; Pekkan ve Çalışkan, 2020). Cronbach Alfa katsayısı ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının, homojenliğinin bir ölçüsüdür (Tezbaşaran, 1996). Cronbach Alfa katsayısının 0.70'den büyük olması ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğu anlamı verir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla, her üç örneklem grubu için ölçeğin iç tutarlılığı hesaplanmış ve Tablo 5'de gösterilmiştir. Ayrıca ölçeğe ait maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının tamamının varsayılan eşik değerinden (0,20) yüksek olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2006; Çalışkan, 2021). Sonuç olarak bu bulgular önerilen ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığını ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Örgütsel Etik İklimi Ölçeği İç Tutarlılık Sonuçları

| Ölçek ve Boyutları           | Madde Sayısı | Cronbach $\alpha$ |        |        |
|------------------------------|--------------|-------------------|--------|--------|
|                              |              | Üniversiteler     | Sağlık | Sanayi |
| Örgütsel Etik İklimi Ölçeği  | 9            | .934              | .886   | .903   |
| ➤ Kurallara Yönelik İklim    | 5            | .882              | .890   | .912   |
| ➤ Davranışlara Yönelik İklim | 4            | .944              | .871   | .899   |

## SONUÇ

Örgütleri başarıya ulaşmasının en önemli etkileri arasında örgüt içi etik değerlere sahip olmanın olumlu etkilerinin farkına varan kurum/işletmeler, örgütsel etiği ve ilkelerini benimsemeye ve benimsetmeye özen göstermeye başlamışlardır. Çünkü örgütsel etiği çalışanlarına benimsetmiş işletmelerdeki bireylerin daha huzurlu ve tam performans ile çalıştıkları, verilen sorumlulukları zamanında yerine getirdikleri ve ahlaki davranış düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Victor ve Cullen, 1987, 1988; Neubaum vd., 2004; Walumbwa vd., 2011; Nedkovski vd., 2017).

Örgüt içi etik iklim algısının tespit edilebilmesi, keşfedilmesi, başarılı ve etkin bir şekilde kurallaştırılması, ölçülmesi ve belirlenmesi ile yakından ilişkili olacağı düşünülerek yapılan bu çalışmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak işletmeler/kurumlarda yer alan bireyler için örgütsel etik ikliminin özellikleri belirlenmeye çalışılmış ve bu özellikleri ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Örgütsel etik ikliminin olumlu/olumsuz etkilerinin yoğunlukla hissedilebileceğinin düşünüldüğü sektörler olarak değerlendirilen üniversiteler, sağlık ve sanayi sektörlerine ait işletme ve kurumlarda görev yapan bireylerden oluşan üç ayrı örnekleme 9 maddelik “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği Taslak Formu” ulaştırılmış, veriler toplanmış ve analiz edilmiştir.

Ölçeğin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla öncelikle kamu ve vakıflara ait yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik ve idari personel ve sağlık sektöründe yer alan personelden oluşan iki farklı örnekleme grubuna ait verilere ayrı ayrı KFA yapılmıştır. Her iki örnekleme ait KFA sonuçları incelendiğinde, özdeğeri 1’den büyük olan iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Analiz sonucunda toplam 9 ifade ve iki boyuttan oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Boyutlardaki ifadelerin içerikleri dikkate alınarak ilk 5 ifadeden oluşan alt boyuta “Kurallara Yönelik İklim”, sonraki 4 ifadeden oluşan alt boyuta “Davranışlara Yönelik İklim” adları verilmiştir. Ardından, Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin, KFA sonucu elde edilen iki faktörlü yapısının farklı bir sektörde doğrulanıp doğrulanmayacağını ortaya koymak üzere DFA uygulanmıştır. DFA ile ölçeğin, kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklim isimli iki faktörlü yapısının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin geçerliliği hususunda son olarak, ölçüt bağımlı geçerliliğine bakılmıştır. Bu kapsamda lider desteği değişkeni araştırma modeline dahil edilmiş, öncül değişken olarak kullanılmış ve örgütsel etik iklimi ile arasındaki korelasyon incelenmiştir. Bir işletmede örgütsel etik ve ilkelerinin hayata geçirilmesi için örgüt çalışanlarının etik değer ve ilkelere hâkim olması ve benimsemesi gerekmektedir. Örgüt çalışanlarının örgütün etik ve ilkelerini benimsemesi, iyi bir liderin onlara öncülük yapmasından geçmektedir. Liderin örgüt üyelerine karşı davranış ve tutumları bütün örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir (Wimbush ve Shepard, 1994; Walumbwa, 2011; Shin, 2012; Simha ve Cullen, 2012). İkinci ve üçüncü örnekleme gruplarından elde edilen verilerle yapılan korelasyon analizleri neticesinde, lider desteği ile örgütsel etik iklimi arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Ulaşılan tüm sonuçlar, Örgütsel Etik İklimi Ölçeği’ nin geçerli bir ölçme aracı olduğuna kanıt olarak değerlendirilebilir.

Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin güvenilirliğini tespit edebilmek için, her üç örnekleme grubu ayrı ayrı Cronbach Alfa testine tabi tutulmuştur. Örgütsel etik iklimi değişkeni bir bütün olarak ve kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklim alt boyutlarının iç

tutarlılıkları hesaplanmış, sonucunda ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel Etik İklimi Ölçeği, aslen bir bütün olarak kullanılacak şekilde tasarlanmış olmakla birlikte, ölçeğe ilişkin alt boyutların iç tutarlılık değerleri oldukça yüksek olduğundan, her bir alt boyutun münferiden uygulanması da söz konusu olabilecektir.

Organizasyonların bu ölçekten istifade etmek suretiyle, örgütsel etik iklimini nasıl yükseltecekleri ve bu durumdan nasıl faydalanacakları konusunda önemli kazanımlar elde edecekleri değerlendirilmektedir. Geliştirilen ölçeğin sadece örneklem gruplarında bulunan üniversiteler ve sağlık, sanayi sektörlerinde değil, gerek kamuda, gerekse özel sektörde faaliyet gösteren, işletme/kurumların yer aldığı diğer tüm sektörlerde de kullanılabilir. Literatürde bu kadar farklı örneklem grupları üzerinde geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış bir ölçeğe rastlanılmadığı için, Örgütsel Etik İklimi Ölçeği' nin tüm sektörlerde yer alan işletme ve kurumlar için önemli bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, ölçek geliştirilmesi çalışmaları için, yerli yayınların yanı sıra çok sayıda yabancı yayından da yararlanılmıştır. Bu katkı, ölçeğin evrensel temsil etme niteliğini güçlendirmekte ve ölçeğin diğer ülkelerde farklı kültürlerde de kullanılabilirliğini düşündürmektedir.

Ayrıca, çalışmanın gerek uzman bilim insanları ile, gerekse sağlık ve sanayi sektörü çalışanlarının bir kısmı ile yapılan birebir görüşmeleri esnasında, Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin kolayca anlaşılabilir, uygulaması basit bir ölçek olduğu, katılımcıların örgütsel etik iklimi algusu ile ilgili algılarını net bir şekilde ifade etmelerine imkan tanıdığı bilgilerine ulaşılmıştır.

Örgütsel Etik İklimi Ölçeğinin, kurallara yönelik iklim ve davranışlara yönelik iklim kavramlarını içeren iki boyutlu yapısı ile, bundan sonra yapılacak araştırmalarda örgütsel etik iklimi değişkenini belirlemeye ve ölçmeye yönelik önemli bir ihtiyacı karşılayarak alandaki bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir. Konu ile ilgili gelecekte yapılacak olan araştırmalarda, ölçeğin farklı örneklemelerde uygulanmasının, farklı değişkenler ile birlikte etkileşiminin incelenmesinin, ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğine ilişkin bu çalışmada elde edilen bulguları daha da güçlendireceği söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Ackfeldt, A.L. ve Coote, L. V. (2005). A Study of Organizational Citizenship Behaviors in A Retail Setting, *Journal of Business Research*, 58, s. 151-159.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Ekim- 2011, Cilt: 13, S: 04, 83-114.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., ve Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: the influence of person–organization fit on job attitudes. *J. Bus. Ethics* 77, 323–333. doi: 10.1007/s10551-007-9352-1
- Appelbaum S. H., Deguire K. J. ve Lay M. (2005). The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior. *Corporate Governance* 5(4):43–55.
- Arnaud, A., and Schminke, M. (2007). "Ethical work climate: A weather report and forecast," in *Research in Social Issues in Management: Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, Vol. 5, eds S. W. Gilliland, D. D. Steiner, and D. P. Skarlicki (Greenwich, CT: IAP), 181–227.
- Auzoult, L. ve Mazilescu, C.-A. (2021). Ethical Climate as Social Norm: Impact on Judgements and Behavioral Intentions in the Workplace. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 6006. <https://doi.org/10.3390/ijerph18116006>

- Babin, B. J., Boles, J. S., ve Robin, D. P. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *J. Acad. Market. Sci.* 28, 345–358. doi: 10.1177/0092070300283004
- Bahar, E. ve Köroğlu, E. Ö. (2020). Human Resources Competencies and the Mediation Role of the Organizational Climate. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 993–1014. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1612>.
- Barnett T. ve Schubert E.(2002). Perceptions of the Ethical Work Climate and Covenantal Relationships. *Journal of Business Ethics* 36(3):279–290.
- Baron, R. A., Zhao, H. ve Miao, Q. (2015). Personal motives, moral disengagement, and unethical decisions by entrepreneurs: cognitive mechanisms on the “slippery slope”. *J. Bus. Ethics* 128, 107–118. doi: 10.1007/s10551-014-2078-y
- Bayık, M. ve Gürbüz, S., (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma, *The Journal of Human and Work*, Volume 3(1), 1-20.
- Borry, E. L. (2017). Ethical climate and rule bending: How organizational norms contribute to unintended rule consequences. *Public Administration*, 95(1), 78–96.
- Bozeman, B. (2007). Public values and public interest: Counterbalancing economic individualism. Georgetown University Press.
- Briggs, E.; Jaramillo, F. ve Weeks, W. A. (2012). The Influences of Ethical Climate and Organization Identity Comparisons on Salespeople and their Job Performance. *J. Pers. Sell. Sales Manag.*, 32, 421–436.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (1994). Structural Equation Modeling With EQS and EQS/Windows. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Chouaib, A.; Zaddem, F. (2013). The ethical climate at work, promoting trust in organizations. *Rev. Interdiscip. Manag. Homme Entrep.*, 5, 15–30.
- Cullen J. B., Parboteeah K. P. ve Hoegl M. (2004). Cross-National Differences in Managers’ Willingness to Justify Ethically Suspect Behaviors: A Test of Institutional Anomie Theory. *Academy of Management Journal* 47(3):411–421.
- Cullen J. B., Parboteeah K. P. ve Victor B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics* 46(2):127–141.
- Cullen, J.B.; Parboteeah, J.F. ve Victor, B. (2003). The effects of Ethical Climates on organizational commitment: A two-study analysis. *J. Bus. Ethics*, 46, 127–141.
- Curtis, M. (2015). Discussion of “Ethical Climate, Social Responsibility and Earnings Management”. *J Bus Ethics* 126, 61–63. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2036-0>
- Çalışkan, A. (2019). Değişime Direnç: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24, (2), 237-252.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel Güven. Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 42-59.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi davranış: bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (1), 94-111. DOI: 10.29131/uiibd.562196
- De Vellis, R. F. (2003). Scale Development: Theory and Applications (2nd ed., Vol. 26). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- DeConinck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *J. Bus. Res.* 64, 617–624. doi: 10.1016/j.jbusres.2010.06.014
- Deshpande S. P. (1996). Ethical Climate and the Link between Success and Ethical Behavior: An Empirical Investigation of a Non-Profit Organization. *Journal of Business Ethics* 15(3):315–320.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: an empirical investigation. *J. Bus. Ethics* 15, 655–660. doi: 10.1007/BF00411800
- Deshpande, S.P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction. An empirical investigation. *J. Bus. Ethics*, 15, 655–660.
- Egorov, M., Kalshoven, K., Pircher Verdorfer, A., ve Peus, C. (2019). It's a match: moralization and the effects of moral foundations congruence on ethical and unethical leadership perception. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04178-9>.
- Ehrhart, M. G., ve Raver, J. L. (2014). "The effects of organizational climate and culture on productive and counterproductive behavior," in *The Handbook of Organizational Climate and Culture: Antecedents, Consequences, and Practice*, eds B. Schneider and K. Barbera (New York, NY: Oxford University Press), 153.176.
- Ercan İ ve Kan İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3):211-216.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fradelos, E.C. vd. (2021). Greek Nurses' Perception of Hospital Ethical Climate: A Cross-Sectional Study. In: Vlamos, P. (eds) *GeNeDis. Advances in Experimental Medicine and Biology*, vol 1337. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-78771-4\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-030-78771-4_3)
- Friend, S.B.; Jaramillo, F.; Johnson, J.S. (2020). Ethical climate at the frontline: A meta-analytic evaluation. *J. Serv. Res.*, 1–23.
- Gorsira, M.; Steg, L.; Denkers, A.; Huisman, W. (2018). Corruption in Organizations: Ethical Climate and Individual Motives. *Adm. Sci.*, 8, 4.
- Grönlund CF, Söderberg A, Dahlqvist V, Andersson L, Isaksson U. (2019). Development, validity and reliability testing the Swedish Ethical Climate Questionnaire. *Nurs Ethics*. Nov-Dec; 26(7-8):2482-2493. doi: 10.1177/0969733018819122.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition Prentice Hall.
- Kalaycı, Ş. (2006). *Faktör analizi. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Simon Lauren, S., Rich, B.L. (2012). The psychic cost of doing wrong: Ethical conflict, divestiture socialization, and emotional exhaustion. *University of Florida Journal of Management*, 32 (3), 784-808.
- Leung, K. (2008). Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collectivist work setting. *J. Bus. Ethics* 79, 43–55. doi: 10.1007/s10551-07-9392-6
- Liu A. M. M., Fellows R. ve Ng J. (2004). Surveyors' Perspectives on Ethics in Organizational Culture. *Engineering, Construction and Architecture Management*, 11(6):438–449.
- Luria, G.; Yagil, D. Procedural justice, ethical climate and service outcomes in restaurants. *Int. J. Hosp. Manag.* 2008, 27, 276–283.



- Luthar, H.K.; DiBattista, R.A. ve Gautschi, T. (1997). Perception of What the Ethical Climate is and What it Should be: The Role of Gender, Academic Status, and Ethical Education. *J. Bus. Ethics*, 16, 205–217.
- Malicki, M., Katavic, V., Markovic, D., Marusic, M., ve Marusic, A. (2019). Perceptions of ethical climate and research pressures in different faculties of a university: Cross-sectional study at the University of Split, Croatia. *Science and Engineering Ethics*, 25(1), 231–245. <https://doi.org/10.1007/s11948-017-9987-y>.
- Malisetty, S., Archana R. V. ve Vasanthi Kumari, K. (2017). Evaluating the Impact of Organisation Ethical Culture and Eth cal Climate On Deviant Behaviour Using ECQ. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(8), 217–231.
- Martin, K.D. ve Cullen, J.B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *J Bus Ethics* 69, 175–194. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7>
- Mayer, D. M. (2014). “A review of the literature on ethical climate and culture,” in *The Handbook of Organizational Climate and Culture: Antecedents, Consequences, and Practice*, eds B. Schneider and K. Barbera (New York, NY: Oxford University Press), 415–440.
- Meydan, C. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Meyers, L.S., Gamst, G. C. ve Guarino, C. (2005). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*, SAGE Publications. ISBN-13: 978-1412904124.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., ve Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson’s job attitudes and intentions to quit. *J. Pers. Selling Sales Manage.* 24, 19–26. doi: 10.2753/PSS0885-3134260102
- Mulki, J.P. ve Lassk, F.G. (2019). An Exploration of the Combined Impact of Ethical Climate and Work Locus of Control on Job Performance and Turnover Intentions: An Abstract. In: Rossi, P., Krey, N. (eds) *Finding New Ways to Engage and Satisfy Global Customers. AMSWMC 2018. Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02568-7\\_243](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02568-7_243)
- Mulki, J.P.; Jaramillo, F.; Locander, W.B. (2008). Effect of Ethical Climate on turnover intention: Inking attitudinal and stress theory. *J. Bus. Ethics*, 78, 559–574.
- Nedkovski V., Guerci M., De Battisti F. ve Siletti E. (2017). Organizational ethical climates and employee’s trust in colleagues, the supervisor, and the organization, *Journal of Business Research*, 71, 19-26.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 81, s. 400-410.
- Neubaum D. O., Mitchell M. S. ve Schminke M. (2004). Firm Newness, Entrepreneurial Orientation, and Ethical Climate. *Journal of Business Ethics* 52(4):335–347.
- Newman, A.; Round, H.; Bhattacharya, S.; Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Bus. Ethics Q.*, 27, 475–512.
- Ning, N.; Zhaoyi, L. (2017). Psychological contract breach, organizational disidentification, and employees’ unethical behavior: Organizational ethical climate as moderator. *Soc. Behav. Personal.*, 45, 1409–1424
- O’Fallon M. J. ve Butterfield K. D. (2005). A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: 1996–2003. *Journal of Business Ethics* 59(4):375–413
- Ocak, M. (2020). *Amos İle Adım Adım Yapısal Eşitlik Uygulamaları*, Ekin Yayınevi, Bursa.

- Pagliaro S, Lo Presti A, Barattucci M, Giannella VA ve Barreto M. (2018). On the Effects of Ethical Climate(s) on Employees' Behavior: A Social Identity Approach. *Front. Psychol.* 9:960. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00960
- Paine, L., R. Deshpande', J. D. Margolis ve K. E. Bettcher: (2005). Up to Code: Does Your Company's Conduct Meet World-Class Standards?, *Harvard Business Review* 38(12), 122–133.
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B. Victor B. ve Sakano, T. (2005). National Culture and Ethical Climates: A Comparison of U.S. and Japanese Accounting Firms, *Management International Review* 45(4), 459–481.
- Pekkan, N. Ü. ve Çalışkan, A. (2020). Yaratıcı Takım İklimi Ölçeği: Türkçe' ye Uyarlama, Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Y: 19, S: 39, 1007-1021. DOI: <https://doi.org/10.46928/iticusbe.768433>
- Pekkan, N. ve Biçer, M. (2022). Ethical Climate's Mediating Role on the Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *Central European Management Journal*, 30(1), 115–132. <https://doi.org/10.7206/cemj.2658-0845.72>
- Potipiroon, W. ve Ford, M. T. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211–238.
- Reichers A. E. ve Schneider B. (1990). Climate and Culture: An Evolution of Constructs. In: Schneider B. (eds) *Organizational Climate and Culture*. Jossey-Bass, San Francisco, pp. 5–39.
- Ruban, D.A. ve Yashalova, N.N. (2020). Climate-Friendly Ethics Prescribed by TopWorld Airlines: Empirical Evidence. *Climate*, 8, 119.
- Ryu, K. (2020). Empirical Analysis of Organizational Ethical Climate, Organizational Commitment and Job Performance in JFMEs in China. In: *The Impact of Organizational Ethical Climate on Organizational Commitment and Job Performance*. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-2813-2\\_4](https://doi.org/10.1007/978-981-15-2813-2_4)
- Schermelleh-Engel K, Moosbrugger H ve Müller H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of-fit measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23-74.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*, Second Edition. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schweizer, K. (2014). On the Ways of Investigating the Discriminant Validity of a Scale in Giving Special Emphasis to Estimation Problems When Investigating Multitrait-Multimethod Matrices. *Psychological Test and Assessment Modeling*, 56(1), 45-59.
- Schwepker C. H. Jr. ve Hartline M. D. (2005). Managing the Ethical Climate of Customer-Contact Service Employees. *Journal of Service Research* 7(4):377–397.
- Schwepker, C. H. Jr. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *J. Bus. Res.* 54, 39–52. doi: 10.1016/S0148-2963(00)00125-9
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Shim, D. C., & Park, H. H. (2019). Public service motivation in a work group: Role of ethical climate and servant leadership. *Public Personnel Management*, 48(2), 203–225.
- Shin, Y. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate, climate strength, and collective organizational citizenship behavior. *J. Bus. Ethics* 108, 299–312. doi: 10.1007/s10551-011-1091-7

- Silverman, H., Wilson, T., Tisherman, S. vd. (2022). Ethical decision-making climate, moral distress, and intention to leave among ICU professionals in a tertiary academic hospital center. *BMC Med Ethics* 23, 45 <https://doi.org/10.1186/s12910-022-00775-y>
- Simha, A.; Cullen, J.R. (2012). Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *Acad. Manag. Perspect.*, 26, 20–34.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach, *Multivariate Behavioural Research*, 25, 173-180.
- Stieler, M. (2017). *Creating Marketing Magic and Innovative Future Marketing Trends*. Bayreuth: Springer.
- Tanner, E. C., Tanner, F. T., ve Wakefield, K. (2015). Panacea or paradox? The moderating role of ethical climate. *J. Pers. Selling Sales Manage.* 35, 175–190. doi: 10.1080/08853134.2015.1010540
- Tei-Tominaga, M.; Nakanishi, M. (2018). The Influence of Supportive and Ethical Work Environments on Work-Related Accidents, Injuries, and Serious Psychological Distress among Hospital Nurses. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15, 240
- Tezbaşaran, A. (1996). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Psikologlar Derneği Yayınları. Ankara.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., ve Reynolds, S. (2006). Behavioral ethics in organizations: a review. *J. Manage.* 32, 951–990. doi: 10.1177/0149206306294258
- Ulrich, C., O'Donnell P., Taylor, C., Farrar A., Danis M. ve Grady C., (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the united states. *Social Science & Medicine*. 65, 1708–1719.
- Van den Bulcke B, Metaxa V, Reyners AK, Rusinova K, Jensen HI, Malmgren J, vd. (2020). Ethical climate and intention to leave among critical care clinicians: an observational study in 68 intensive care units across Europe and the United States. *Intensive Care Med.*;46(1):46–56. <https://doi.org/10.1007/s00134-019-05829-1>.
- Van der Wal, Z., De Graaf, G., & Lasthuizen, K. (2008). What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public Administration*, 86(2), 465–482.
- Verbeke, W., Ouwerkerk, C., ve Peelen, E. (1996). Exploring the contextual and individual factors on ethical decision making of salespeople. *J. Bus. Ethics* 15, 1175–1187. doi: 10.1007/BF00412816
- Victor B. ve Cullen J. B. (1987). A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations. In: Frederick W.C. (eds) *Research in Corporate Social Performance and Policy*. JAI Press, Greenwich, CT, s. 51–71.
- Victor B. ve Cullen J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climate. *Administrative Science Quarterly* 33:101–125.
- Viđak, M., Buljan, I., Tokalić, R. vd. (2020). Perception of Organizational Ethical Climate by University Staff and Students in Medicine and Humanities: A Cross Sectional Study. *Sci Eng Ethics* 26, 3437–3454. <https://doi.org/10.1007/s11948-020-00270-w>
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., ve Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: the roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 115, 204–213. doi: 10.1016/j.obhdp.2010.11.002

- Watterson, A.; Dinan, W. (2020). Lagging and Flagging: Air Pollution, Shale Gas Exploration and the Interaction of Policy, Science, Ethics and Environmental Justice in England. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 4320.
- Weber J. (1995). Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Multi-Departmental Analysis of a Single Firm. *Organization Science* 6(5):509–523.
- Westen, D. ve Rosenthal R. (2003). Quantifying construct validity: Two simple measures, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3), 608-618.
- Wimbush, J.C., Shepard, J.M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *J Bus Ethics* 13, 637–647. <https://doi.org/10.1007/BF00871811>
- Yener, M.; Yaldiran, M. ve Ergun, S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia Soc. Behav. Sci.*, 58, 724–733.
- Zhang, Y., Guo, Y., Zhang, M., Xu, S., Liu, X. ve Newman, A. (2021). Antecedents and outcomes of authentic leadership across culture: a meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 1–37. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09762-0>.
- Zheng, D., Witt, L.A., Waite, E., David, E.M., Driel, M., McDonald, D.P., Callison Kori, R., ve Crepeau Loring, J.(2015). Effects of ethical leadership on emotional exhaustion in high moral intensity situations. *The Leadership Quarterly*. doi:10.1016/j.leaqua.2015.01.006
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z. ve Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 196–213.

## ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ

### Kurallara Yönelik İklim

- ✚ Çalıştığım kurumun resmi ve yazılı etik kuralları vardır.
- ✚ Kurumumuzdaki “etik kurul” etik dışı davranışları ciddiyetle inceler.
- ✚ Etik ilkeler, kurum politikaları ve yönetim kademelerindeki süreçler ve yaklaşımlarla desteklenmektedir.
- ✚ Kurumum paydaşlarına etik kurallarını açıklamıştır.
- ✚ Kurumumda etik kültürün gelişmesi için sürekli eğitimler verilmektedir.

### Davranışlara Yönelik İklim

- ✚ Çalıştığım kurumda, etik olmayan davranışlara izin verilmez.
- ✚ Kurumumda, etik olmayan davranış hemen tespit edilerek gerekli işlemler başlatılır.
- ✚ Kurumumda çalışanlardan biri, kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.
- ✚ Kurumumda çalışanlardan biri, kuruma çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.

| ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ                 |  |                          |                          |                          |                          |                          |  |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| MADDELER                                    |  | KESİNLİKLE<br>KATILMAM   | KATILMAM                 | KARASIZIM                | KATILIRIM                | KESİNLİKLE<br>KATILIRIM  |  |
| <b>1. Boyut: Kurallara Yönelik İklim</b>    |  |                          |                          |                          |                          |                          |  |
| 1   | Çalıştığım kurumun resmi ve yazılı etik kuralları vardır.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 2   | Kurumumuzdaki “etik kurul” etik dışı davranışları ciddiyetle inceler.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 3   | Etik ilkeler, kurum politikaları ve yönetim kademelerindeki süreçler ve yaklaşımlarla desteklenmektedir.       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 4   | Kurumum paydaşlarına etik kurallarını açıklamıştır.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 5   | Kurumumda etik kültürün gelişmesi için sürekli eğitimler verilmektedir.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| <b>2. Boyut: Davranışlara Yönelik İklim</b> |  |                          |                          |                          |                          |                          |  |
| 6   | Çalıştığım kurumda, etik olmayan davranışlara izin verilmez.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 7   | Kurumumda, etik olmayan davranış hemen tespit edilerek gerekli işlemler başlatılır.                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 8   | Kurumumda çalışanlardan biri, kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 9   | Kurumumda çalışanlardan biri, kuruma çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |