

İŞ YERİNDE ETİK KÖRLÜK KAVRAMINA İLİŞKİN ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZİ*

SCALE ADAPTION STUDY ON THE CONCEPT OF ETHICAL BLINDNESS IN THE WORKPLACE: VALIDITY AND RELIABILITY ANALYSIS

Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU¹

Dr. Öğr. Üyesi Nida PALABIYIK²

Dr. Emre UYSAL³

ÖZ

Etik körlük, karar verme sorumluluğunu üstlenen kişilerin farkında olmadan etik dışı davranışlarda bulunmaları anlamına gelmektedir. Ulusal alan yazında geçerli ve güvenilir ölçüm aracı ihtiyacından dolayı etik alanındaki çalışmaların yetersiz kaldığı düşünülmüştür. Bu çalışmada Aleksic (2017) tarafından geliştirilen İş Yerinde Etik Körlük (Ethical Blindness at Work) ölçeğinin Türkçe alan yazınına kazandırılması amaçlanmaktadır. İlgili ölçek, uyarlama çalışmalarında tavsiye edilen kapsam, yapı ve ölçüt geçerliliği açısından analiz edilmiştir. Öncelikle ölçek maddeleri Türkçeye uygun duruma getirilmiştir. Ardından pilot çalışma yardımıyla iç tutarlılık oranı ($\alpha < 0,70$) ve madde toplam korelasyon değerleri ($r > 0,30$) incelenerek ölçeğe son şekli verilmiştir. Ölçeğin son şekliyle hazırlanan anket formu, farklı sektörlerde çalışanlara uygulanmıştır. 550 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar, ölçeğin orijinal yapısına uygun şekilde "rasyonelleştirme", "rutin" ve "bilgisizlik" olmak üzere üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçüt geçerliliği kapsamında, işle bütünleşme ölçeği ve duygusal bağlılık ölçeği kullanılarak İş Yerinde Etik Körlük ölçeğinin diğer yapılarla ilişkisi incelenmiştir. Ulaşılan tüm sonuçlar dikkate alındığında, İş Yerinde Etik Körlük Ölçeğinin Türkçe alan yazınında kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Etik, İş Etiği, Etik Körlük, Bağlılık, İşle Bütünleşme.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, M10.


ABSTRACT

Ethical blindness means that people who take responsibility for decision-making unknowingly engage in unethical behavior. Due to the need for a valid and reliable measurement tool in the national literature, studies in the field of ethics are considered insufficient. In the study, it is aimed to bring the Ethical Blindness at Work scale developed by Aleksic (2017) into Turkish literature. The relevant scale is analyzed in terms of scope, construct and criterion validity recommended in adaptation studies. First, the scale items are adapted to Turkish. Then, the scale is finalized by examining the internal consistency ratio ($\alpha < 0.70$) and item-total correlation values ($r > 0.30$) with the help of a pilot study. The questionnaire form, which is prepared with the final form of the scale, is applied to employees in different sectors. Data from 550 participants are analyzed. The results show that the scale has a three-factor structure: "rationalization", "routine" and "ignorance" in accordance with its original structure. In addition, within the scope of criterion validity, the relationship between the scale of Ethical Blindness in the Workplace and other structures is examined by using the scale of work engagement and emotional commitment scale. Considering all the results, it can be said that the Ethical Blindness Scale at Work is a valid and reliable measurement tool that can be used in the Turkish literature.

Keywords: Ethic, Business Ethics, Ethical Blindness, Commitment, Work Engagement.

JEL Classification Codes: D23, M10.

* Bu çalışma için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonundan 21/10 sayılı ve 21.04.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gokbenbayramoglu@hitit.edu.tr

²  Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, nida.palabiyik@yobu.edu.tr

³  Çorum Belediyesi Prof. Dr. Hayreddin Karaman Anadolu İmam Hatip Lisesi, emre.uysal19@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Ethical blindness, which expresses that good people who are in the position of decision makers, act unethically because they are not aware of the ethical dimension of the decision, cause significant negative consequences for businesses. In addition to the corruption caused by the spread of unethical behaviors within an enterprise, it also brings about many negative consequences, such as appointing unqualified employees or overlooking their talents, undermining their efforts to cooperate within a team, and decreasing their performances. Since it arises from uncontrolled elements, it is not a problem that can be solved with classical punishment or intensive ethical training. In this respect, it is very important to raise awareness of individuals about the fact that they may have blind spots that they are not aware of while making decisions. Although studies on ethical blindness, limited ethics or blind spots in ethics have rapidly become popular in the international individual ethics literature, it is realized that this issue has not been sufficiently researched in the national literature yet. It is thought that the absence of a scale whose validity and reliability have been tested is also effective in the emergence of this situation. From this point of view, in this study, it is aimed to bring the Ethical Blindness in the Workplace scale developed by Aleksić (2017) to the literature in Turkey.

Design/methodology/approach:

The questionnaire technique, one of the quantitative research methods, was used within the scope of the research. Two different study groups were formed to test the language-cultural validity and to construct validity needed in scale adaptation studies. First, a group was formed with the participation of language and field experts to ensure language and cultural validity, and the scale items were adapted to Turkish with their contributions. Then, a questionnaire form containing the relevant scale items was created and applied to a group of 52 people within the scope of the pilot study. Secondly, to test the construct validity of the scale, a questionnaire form prepared with the final version of the scale was applied to another sample group within the scope of the main study. 550 people working in different sectors participated in the study via convenience sampling. Explanatory factor analysis and confirmatory factor analysis were performed to test the construct validity of the scale in line with the data obtained, and then the reliability test was applied. Within the scope of criterion validity, the relationship between the scale of Ethical Blindness at Work and other constructs was examined by using the scale of work engagement and emotional commitment scale.

Findings:

According to the results of the analysis of the data obtained from the pilot study within the scope of the research, the internal consistency ratio of the scale is $\alpha < 0.70$, and the item-total correlation values are $r > 0.30$. In line with these results, a questionnaire form prepared with the final version of the scale was applied to another sample group within the scope of the main study to test the construct validity of the scale. As a result of the exploratory factor analysis in line with the data obtained, it was determined that the scale had a three-factor structure consisting of 13 items. As a result of confirmatory factor analysis, it was understood that the goodness of fit values of the three-factor scale were at a good and acceptable level. The internal consistency coefficient of the scale is 0.82. To examine the criterion-related validity of the Ethical Blindness Scale at Work, its correlation with the Work Engagement Scale and the Affective Engagement Scale was examined. It was found to have significant relationships with these scales. When all the findings are evaluated, it can be said that the Ethical Blindness Scale at Work is a valid and reliable scale that can be used in the literature in Turkey.

Conclusion and Discussion:

Most people think that they can stay ethical and impartial, make fair decisions, and objectively evaluate the ethical consequences as well as the economic, social, and societal consequences of a decision or action to be taken. However, research reveals that these self-evaluations by people are overly optimistic, and their ethical awareness is much lower than expected. From this point of view, it should be considered that even people with moral principles can often act unethically. It is important for employees with decision-making responsibility to be aware of the ethical aspect of the decision. In this respect, it is an original study that is expected to contribute to the national literature, as it aims to raise awareness and increase the recognition of ethical blindness. In this context, the Ethical Blindness in the Workplace scale, which was determined to be valid and reliable in this study, can be used in research to determine the ethical blindness of employees, managers, or business owners. Although the unit of analysis of the adapted ethical blindness scale is the individual, it is recommended to investigate the effects of organizational culture or organizational climate on ethical blindness in future studies, since both rationalization and routine dimensions are closely related to the institution. Analyzing the issue at the organizational level as well as at the individual level is important in terms of taking precautions regarding the issue. In this context, it is recommended to carry out studies to determine the antecedents of ethical blindness (social culture, organizational culture, leadership style, organizational communication, hierarchical ladder in the organization, ethical codes, personality, etc.) and their successors (organizational corruption, organizational silence, etc.) in future studies. In addition, considering that ethical blindness can be experienced in daily life as well as in business life, it can be recommended to conduct a validity and reliability study again on the relevant sample when it is desired to be applied to a sample group not included in business life.

1. GİRİŞ

Etik kelimesinin kökeni Yunanca adet ve alışkanlık gibi kavramları karşılayan ethostan gelmektedir. Etik, iyi ile kötünün ne olduğu, yanlış ve doğrunun nasıl anlaşılması gerektiği gibi insana ait değerleri incelemektedir (Canbulut, 2020). Bilgece bir eylem yolu bulmayı ve pratik varoluşu, iyi tasarımı etrafında düzenlemeyi amaçlayan etik, öznel bir eylemin evrensel yasayla nasıl bir ilişki içerisinde olduğuna odaklanmaktadır (Badiou, 2019, s. 17). Yani etik, eylemin hangi koşullar altında doğru ya da ahlaki olduğunu belirtmekte (Miles, 2016) ve neyin yapılabileceğinin ya da neyin istenip istenemeyeceğinin bilinmesi anlamına gelmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013, s. 504). Etik ile ilişkili bir kavram olarak görülen ahlak ise Arapça hulk kökünden gelmekte olup tıpkı Yunanca ethos ve Latince mos köklerinden kaynaklanan etik ve moral sözcükleri gibi töre, gelenek, görenek, alışkanlık, karakter, huy vb. anlamlara gelmektedir. Ahlakla ilgili en çetrefilli tartışmalar, toplumlar arasında büyük farklılıkların olduğu ve doğru cevabın bulunmadığı kültür alanında gerçekleşmektedir (Horner ve Westacott, 2021, s. 140). İnsan davranışları açısından kültürün en önemli etkisi, belli alışkanlıklara yol açması ve bu alışkanlıklar yoluyla belli karakter özelliklerinin ve huyların kabul görmesine neden olmasıdır (Orman, 2013, s. 13). Yani ahlak, her zaman belirli bir topluluğa, yere ve zamana bağlı olarak değerlilik ölçütleri ya da kuralları tanımlamaktadır. Bu bağlamda ahlak, toplumsal ve tarihsel bir nitelik taşıırken; etik daha çok bir bilgi alanını oluşturmaktadır (İyi, 2011, s. 8). Kısaca söylemek gerekirse ahlak, bireyin veya grubun neyin doğru-yanlış ya da iyi-kötü olduğu konusunda sahip olduğu kural ve yönergeleri ifade ederken; etik ilkeler de doğru ya da yanlış hakkında fikir verir. İnsan davranışları, duygu ve hislerden önemli ölçüde etkilendiğinden etik ve ahlak arasında ayırım yapmak oldukça zordur ve bazen tüm amaçlar için aynı anlama gelebilir (Manisha, 2007, s. 6).

Teknolojik gelişmeler, tüketici gereksinimlerindeki kontrol edilemez artış ve tüketici koruma gruplarının daha dinamik hale gelmesi; ticari faaliyetlerin örgütlenmesi ve işleyişiyle ilgili etik kaygıları ön plana çıkarmıştır. Bu kaygılardan doğan iş etiği, etik prensiplerin iş hayatına uygulanmasını ifade etmekte olup politikalara, kurumlara ve davranışlara uygulanan ahlaki standartlara odaklanmaktadır (Manisha, 2007, s. ix). Etik prensipler bağlamında çalışanların, bazen aldıkları kararların etik olmayan yönlerini algılamakta başarısız oldukları ve farkında olmadan etik dışı davranabilecekleri konusunda giderek artan bir kabul vardır (Aleksić, 2017). Etik körlük olarak tanımlanan bu durum; karar verici konumunda olan iyi insanların, kararlarının etik boyutunun farkında olmadığı için doğalarına aykırı bir biçimde diğer bir deyişle patolojik şekilde davranması olarak açıklanabilmektedir (Palazzo vd., 2012, s. 324). Bazerman ve Tenbrunsel (2011, s. 5) ise etik körlüğü, bireyin başkalarına zarar veren kararlar aldığı ve bu zararın karar vericilerin bilinçli inanç ve tercihleriyle tutarsız olduğu durumlar şeklinde tanımlamaktadır (Bazerman ve Tenbrunsel, 2011, s. 5). Hatta kişinin, etik dışı bir eylem gerçekleştirdikten sonra eylemi yasaklayan ahlaki kuralları unutarak (Shu ve Gino, 2012) ya da ortaya çıkan zararda mağdurun da sorumluluğunu olduğunu ileri sürerek kendini aklamaya dahi mükündür (Chugh ve Kern, 2016). Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere etik körlük; a) kararın etik boyutlarını tam olarak idrak edememek, b) kasıtlı bir niyetin olmayışı, c) başkalarına zarar verecek sonuçlara neden olmak, d) kişinin bilinçli tercihleriyle tutarsızlık ve e) verilen kararı haklı gösterecek gerekçelendirmelere yönelmek gibi beş temel özelliğe sahiptir. Bu özellikler itibarıyla kişinin, başkasına vereceği zararın farkında olmadan etik dışı kararlara yönelmesinin yaratacağı sorunlar, kasıtlı olmayan etik dışı davranışların nedenlerinin anlaşılması ve çözülmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Kasıtlı olmayan etik dışı davranışların bir yansıması olan etik körlük alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde konuya ilişkin farklı terimlerle yapılmış olan araştırmalara da rastlanmaktadır. Bu bağlamda sınırlı etik davranış (Zhang vd., 2015; Chugh ve Kern, 2016), etik kör nokta (Bazerman ve Tenbrunsel, 2011; Sezer vd., 2015), ahlaki miyopluk (Drumwright ve Murphy, 2004) başlığı altında gerçekleştirilen çalışmalar da alan yazın taramasında dikkate alınmıştır.

Etik körlük, etik olmayan davranışların anlaşılması bakımından önemli bir bakış açısı sunmakla birlikte bu alanda özellikle Türkçe alan yazında yapılan nicel çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bunun temel nedenlerinden birisi ise etik körlüğün değerlendirilmesinde kullanılabilecek geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş bir ölçeğin bulunmamasıdır. Bu konuya ilişkin olarak ulaşılan çalışmalardan ilki Özdamar (2018) tarafından yazılan yüksek lisans tezidir. Söz konusu çalışmada, Aleksić (2017) tarafından geliştirilen ölçekten uyarlanan yargı ifadelerinin ışığında hazırlanan örnek olaylardan yararlanılmıştır. Özdamar'ın çalışmasında yer alan örnek olaylardan hareketle Öztürk-Başpınar ve Mısırdalı-Yangil (2021) de etik körlük üzerine bir araştırma yapmışlardır. Bu alandaki çalışmaların artırılabilmesi için örnek olaylardan ziyade geçerliliği ve güvenilirliği test edilerek Türkçeye uyarlanmış bir ölçeğin gerekli olduğu düşünülmüştür. Bu noktadan hareketle Aleksić (2017) tarafından geliştirilen ve 3 boyuttan (rasyonelleştirme, rutin ve bilgisizlik) oluşan "etik körlük" ölçeğinin Türkçe alan yazınına kazandırılması amaçlanmıştır. Bunun için öncelikle işyerinde etik körlük kavramının teorik alt yapısına

ilişkin bilgi sunulmuş, daha sonra ise ölçüğe ilişkin analizlere yer verilmiştir. Böylelikle örgütlerde etik körlük kavramının teorik ve deneysel zemininin geliştirilmesine olanak sağlamak amaçlanmıştır.

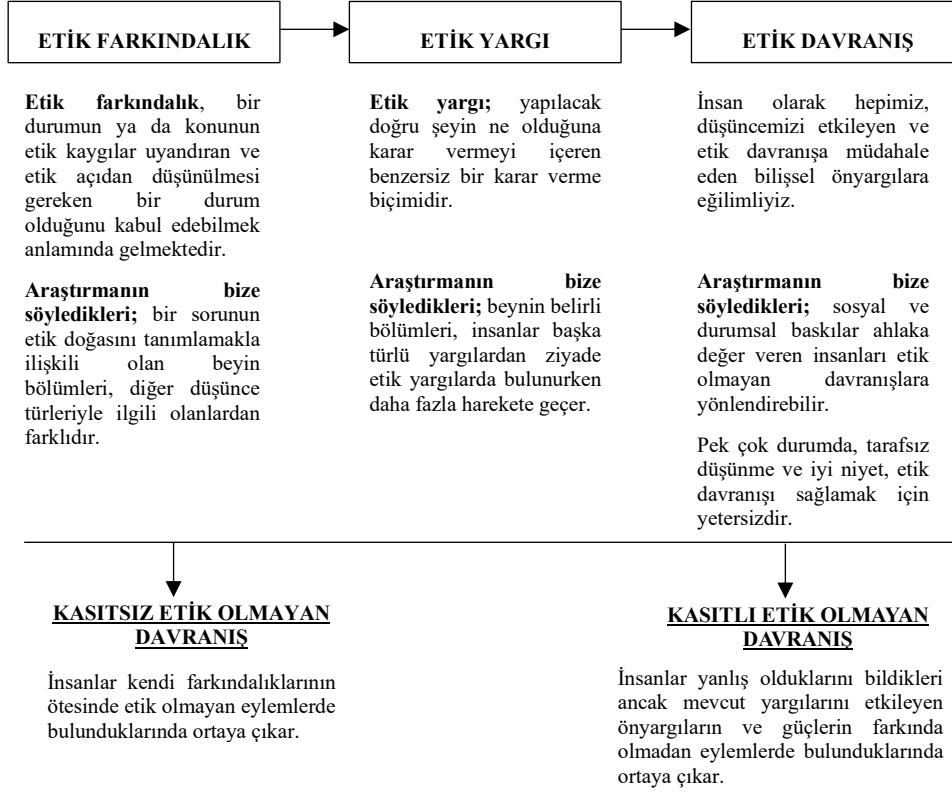
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Etik Körlük Kavramı ve Boyutları

Hile, aldatma, örgütsel suiistimal ve diğer birçok etik olmayan davranış, toplumsal sorunların başında gelmektedir. Bu sorunlarla ilgili medyada yer alan haberler genellikle kriz düzeyinde etki yaratan etik dışı davranışlar olmakla birlikte aslında daha sık ve yaygın olan, sıradan etik dışı davranışlardır. Ahlakla değer veren ve benimseyen ancak hile yapma fırsatıyla karşı karşıya kaldığında etik dışı davranışlarda bulunan insanların gerçekleştirdiği eylemler, işletmeler açısından çok daha önemli sonuçlar doğurmaktadır (Gino, 2015, s. 107). Ne yazık ki insanların altına imzalarını attıkları ahlaki ilkeler, davranışları yönlendirmekte başarısız olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ahlaki ilkelerin, davranış şekillendiren tek güç olmadığı anlaşılmaktadır (Kurzban, 2012, s. 35). Çünkü insanlar genellikle önce davranışta bulunur, daha sonra kararlarını akıl süzgecinden geçirirler. Diğer bir değişle durumsal koşullar, bireylerin uzun vadeli olumsuz sonuçlardan ziyade kısa vadeli kazançlara odaklanmasına neden olabilmektedir. Kâr/kazanç elde etme arzusu, ahlaki ilkeleri gölgede bırakabilmektedir. Ayrıca insanlar etik ikilemde kaldıklarında genellikle etik davranma yeteneklerini abartarak durumun gücünü fark edemezler. Sonuçta uymaları beklenen davranış standartlarıyla gerçekleşen davranış arasında tutarsızlık ortaya çıkar (Sherif ve Mohsin, 2021, s. 66). Wright (1995, s. 25), bu bağlamda insanlığı; ahlaki donanımları bakımından muhteşem ancak onu kötüye kullanma eğilimleri açısından trajik ve kökleşmiş cehaleti bakımından acınası bir tür olarak tanımlamaktadır. Ping (2015) ise iş dünyasındaki ahlaki başarısızlıkların çoğunun arkasında kötü şeyler yapan kötü insanların değil, kötü şeyler yapan ve bilişsel işlevlerini, suçluluklarını rasyonelize etmek için kullanan iyi insanların yer aldığını ifade etmektedir. Diğer bir değişle, insanlar çıkar elde edecek kadar sahtekârca fakat kendi doğruluklarına inanacak kadar dürüstçe davranabilmektedir (Chamorro-Premuzic, 2015). Vergi kaçırma, kişilerarası ilişkilerde aldatma, performans sonuçlarını ya da kişilerin takım performansına olan katkılarını abartma, raporları şişirme ya da pazarlıklarda yalan söyleme bunların en yaygın örnekleridir (Gino, 2015, s. 107).

Psikoloji ve davranış etiği konusunda araştırma yapan birçok bilim insanı, insanları etik alanından saptıran faktörleri incelemektedir. Bu araştırmaların iki ana akış içerisinde yürütüldüğü söylenebilmektedir. İlk akış, bireyleri etik olmayan davranışlara yönlendiren öngörülebilir durumsal ve sosyal güçleri inceleyen çalışmalardan oluşmaktadır. Bu araştırma grubu, genellikle insanların yanlış olduğunu bildikleri, ancak kendilerini etik sınırları aşmaya iten güçlerin farkında olmadıkları için giriştikleri davranışlara odaklanır (kasıtlı etik olmayan davranış). İkinci araştırma akışı ise sınırlı etik nedeniyle yani insanların yaptıklarının farkında bile olmadan etik dışı eylemlerde bulunma eğilimleri (kasıtsız etik olmayan davranış) hakkındadır (Gino, 2015). Şekil 1, etik karar verme sürecinin ana adımlarını özetlemekte ve sürecin hangi noktasında kasıtlı ve kasıtsız etik dışı davranışların ortaya çıkabileceğini göstermektedir.

Şekil 1. Etik Karar Verme Süreci



Kaynak: (Gino, 2015, s. 108).

Girişte de belirtildiği üzere töre ve geleneklerle yani kültürle yakından ilişkili olan ahlak, toplumsal ve bireysel düzlemde belli karakter ve huyların oluşmasına yol açmaktadır. Kültür, gruplar aracılığıyla kişilerin ahlaki zihin çerçevelerini şekillendirmektedir. Bu nedenle ahlaki farkındalık, toplumsal anlamlandırma süreci olarak anlaşılmalıdır. Diğer bir deyişle kişinin, bir kararın etik boyutunun farkında olup olmaması, üyesi olduğu sosyal grup içerisinde ortaya çıkan anlamlandırma sürecine bağlıdır (Palazzo vd., 2012). Bu bağlamda etik kararın verilebilmesi için her şeyden önce sürecin farkında olunması gerekmektedir. Kişi, kararının ahlaki boyutunun farkında değilse, sonraki adımlara geçememektedir. Yani bilgiyi normatif bakış açısıyla değerlendiremediği için ahlaki niyet oluşturamamakta ve dolayısıyla etik bir karar verememektedir (Palazzo vd., 2012). Daha basit anlatmak gerekirse insanların zihninde ahlaki hükümlerine yön veren ve toplum tarafından şekillendirilmiş belli kalıplar bulunmaktadır. Kişi, ahlaki bir sorunla karşılaştığında otomatik bir örüntü arayışına girmekte ve durumu sahip olduğu zihinsel kalıplarla eşleştirmeye çalışmaktadır. Bir eşleştirme sağlanırsa buna dayanarak sezgisel bir hüküm vermektedir. Ardından da daha bilinçli, daha üst düzey muhakemesini kullanarak bu içgüdüsel tepkiyi gerektirmektedir (Smith ve Kouchaki, 2022). Diğer bir deyişle insanların etik karar alıp almamaları, gelen bilgileri ahlaki kategorilerde işleme ve kodlama yeteneklerine bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında etik körlük, sorunları tanımlamak ve çözmek için kullanılan çerçevelerin entelektüel manzarayı tekellediği ve eldeki sorunları anlama ve çözme yeteneğini engellediği zaman ortaya çıkmaktadır. Yani kişi, dünyayı anlamlandırmak için kullandığı bu zihinsel çerçeveleri hem çözülmesi gereken sorunun kendisi hem de bunu çözenin aracı olarak tanımladığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Aslında bu çerçeveler, günlük yaşam için gereklidir. Bireyin; içinde bulunduğu karmaşık durumları tanımasını, yorumlamasını ve anlamasını; böylelikle uygun eylem planları yapmasını sağlamaktadır. Ancak bu çerçeveler; kültürel değerler, inançlar ve ideolojiler tarafından belirlenir. Toplumla uyum açısından çok yararlı olmakla birlikte bu çerçeveler, sınırların dışında kalan seçenekleri görmeyi zorlaştıran zihinsel engeller, yani kör noktalar oluşturduğu için sınırlayıcıdır (Slomp ve Broad, 2020, s. 233).

Etik körlük, bilinçsiz bir düzeyde gerçekleşmektedir. Bireyler, temel bilgileri fark etme konusundaki sınırlı kapasitelerinden kaynaklanan önyargıların, kararlarını nasıl etkilediğinin farkında bile değildir. Genellikle, örtük

önyargı ve çıkar çatışmalarından kaynaklanmaktadır. Eşitliği ve çeşitliliği benimseyen bireyler bile farkında olmadan cinsiyete ya da ırka dayalı ayrımcılık yapabilirler. Bu örtük önyargılar tarafsız olmaya çalışan bireylerin bile üstesinden gelmekte zorlandıkları basmakalıp çağrışımlarından kaynaklanmaktadır (Zhang vd., 2015). Örneğin kişiler, üyesi oldukları grubun üyelerine (aynı okuldan mezun olduğu kişilere karşı işe almada daha olumlu yaklaşmak), kendisine (ekibe yaptığı katkıyı abartılı bir şekilde değerlendirerek daha fazla itibar talebinde bulunmak) ya da kendisine fayda sağlayacak kişilere (çıkar çatışması) ayrıcalık tanıyabilmektedir. Çıkar çatışmaları dürüst ve etik profesyonellerin bilinçsiz bir şekilde etik olmayan tavsiyelerde bulunmalarına neden olabilmektedir (Banaji vd., 2013, s. 168). Örneğin bir denetçi, denetlediği işletmede gelecekte yönetici olma olasılığı olduğunu düşündüğünde, tarafsız denetim yapma konusunda farkında olmadan etik dışı davranışlar sergileyebilir (Zhang vd., 2015). Diğer bir deyişle insanlar, kişisel çıkarlarıyla ahlaki standartları çeliştirdiğinde gerçeği eğip bükme yolunu tercih etmekte ve dünyayı çıkarlarına uygun bir şekilde görmelerine olanak sağlayacak sahtekârlıklara yönelmektedir (Ariely, 2008, s. 218). Ancak bunu bilinçli bir değerlendirme sonucunda yapmadıkları için insanları cezalandırmak ya da eğitimi vermek etik karar alma davranışının ortaya çıkması için yeterli olmamaktadır (Banaji vd., 2013, s. 158). Bu bilgiler ışığında, sahip olduğu karakteristikler dikkate alındığında Aleksic (2017) etik körlüğü; rasyonelleştirme, rutin ve bilgisizlik olmak üzere 3 boyutta ele almaktadır.

- **Rasyonelleştirme:** İnsanlar, inançlarını ya da eylemlerini gerekçelendirmek için kurgulanmış çeşitli dayanaklardan yararlanır ve genelde bunda oldukça başarılı olurlar. Örneğin bir müvekkil avukatından, yaptığı hatayı kurtarabilecek bir yol olup olmadığını sorduğunda avukat harekete geçer. Bu isteğin alt metninde, “beni kurtarmak için tüm gücünü kullan” mesajı yatmaktadır. Güdülenmiş muhakeme ile hareket eden avukat, kendince yeterli bir delil bulduğunda düşünmeyi sonlandırır. Özetle insan, istediği her şeyi akla uygun duruma getirecek bir yol bulabilir ya da fikir üretebilir (Haidt, 2019, s. 88). Gino ve Ariely (2012) özellikle yaratıcı zihne sahip kişilerin, kendi davranışlarını onaylama eğilimine sahip olduklarını ve bu nedenle etik dışı davranma potansiyellerinin daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Özenle hazırlanmış bahaneler ya da mantıklı açıklamalar, kişinin kendisini kandırma kullandığı savunma mekanizmaları haline gelebilmektedir. Bu tür rasyonelleştirmelere örnek olarak şunlar söylenebilir (Özkalp ve Kirel, 2013, s. 507; Hall, 2009): *Herkes yapıyor, yapabiliyorsan sen de yap, bunu yapmazsam işimi kaybederim ve işim olmazsa kimseye faydam olmaz, ahlaki sorgulamalar için zamanım yok, kimse incinmedi, yaptığının yanlış olduğu bilmiyordum.*

Rasyonelleştirme, algılama sorununu güçlendiren benmerkezci bir süreçtir (Drumwright ve Murphy, 2004, s. 11). Kişi davranışını, kendi çıkarına hizmet edecek ve öz-saygısını korumasına yardımcı olacak şekilde rasyonalize etmektedir. Araştırmalar, bireylerin hem yanlış yaptım düşüncesine hem de bunun sonucunda ortaya çıkacak olumsuz duygulara karşı oldukça dirençli olduğunu göstermektedir. Rasyonelleştirme aynı zamanda olumsuz bir karar ya da eylemin sorumluluğunu bir dış kaynağa (başka bir kişi, amir, kurum ya da dış baskılar) kaydırmayı içerdiğinden kişinin yanlış bir şey yaptığını kabul etmesinin benliğine vereceği zararı önemli ölçüde engelleyebilir. Bu rasyonelleştirme, zahmetli ve bilinçli olmaktan ziyade otomatik ve tepkisel bir şekilde gerçekleştiğinde kişi, davranışları üzerindeki etkisini ya da ortaya çıkabilecek etik körlüğü fark edemeyebilir (Hall, 2009). Nihayetinde etik dışı davranışlarının farkında olmayan bireyler, doğru olanı yaptıklarına inandıkları için davranışlarını iyileştirmenin yolunu aramazlar (Aleksić, 2017).

- **Rutin:** Davranışsal etik yazını, önceki durumların (bilfiil ya da hayali olarak) mevcut durumları etkilediğini ileri sürmektedir. Geçmiş davranış ve tercihler, kişinin benlik algısını şekillendirmekte ve böylece şimdiki ve gelecekteki davranışlarını etkilemektedir. Yani kişinin geçmişteki etik olmayan seçimleri, kartopu etkisi yaratarak ileriki davranışların etik açıdan önemli ihlaller içermesine ve daha sorunlu olmasına neden olabilmektedir (Chugh ve Kern, 2016, s. 84). İşletmelerdeki etik problemler ise bireyleri aşarak daha kurumsal bir nitelik kazanmaktadır. Yani işyerinde etik dışı davranışlar, kurumsal emirlerin yerine getirilmesinden ya da kurumsal çıkarlar nedeniyle suiistimallere göz yumulmasından kaynaklanabilmektedir. Yönetim, bu tür davranışlara gizli (göz yumma, kullanılan araçlara bakılmaksızın sonuca odaklanma vb.) ya da açık bir şekilde rıza göstererek etik dışı davranışları resmi olarak onaylamakta ve tekrarlanmasına neden olmaktadır (Brief vd., 2012, s. 472). Ayrıca etik olmayan uygulama ne kadar sıklıkla tekrar edilirse, kişilere o kadar normal görünmeye başlamaktadır (Kump ve Scholz, 2022, s. 2). Benzer şekilde Ashforth ve Anand (2003) örgütsel yolsuzlukların; kurumsallaşma (yozlaşmış karar ya da eylemlerin süreçlere yerleşerek rutin bir hâl alması), rasyonelleştirme (yolsuzluğu haklı çıkarma hatta değerli kılma) ve sosyalizasyon (bu davranışları örgüte yeni katılanlara da kazandırma) olmak üzere birbirini güçlendiren üç sürecin etkisiyle olağan duruma getirildiğini ifade etmektedir. İşletmelerde, etik kişileri etik olmayan seçimler yapmak zorunda bırakarak etik körlüğün rutin hale gelmesine sebep olan bazı durumlara rastlamak mümkündür (Carucci, 2016). Bu durumların başında

konuşmak güvenli değil algısının hâkim olması gelmektedir. Açık kapı politikası olsa bile bazen liderlerin eylemleri, etik kaygıları dile getirmek için gereken cesareti engelleyebilir. Çalışanlar, konuşmanın hiçbir şeyi değiştirmeyeceğini düşündüklerinde ya da karşılığında görecekları tepkilerden çekindiklerinde susmayı tercih edebilirler. İnsanların etik standartlardan ödün vermesine neden olan etmenlerden birisi de *gerçekçi olmayan iş hedeflerine ya da son teslim tarihlerine uyma baskısı*, kişinin kariyerini ilerletme arzusu ve kişinin geçimini koruma endişesi sayılabilmektedir (April vd., 2010). Wels vd. (2019), yüksek ve zorlu hedeflerin performansı arttırdığını kabul etmekle birlikte sonuç odaklı amaçlar belirlendiğinde insanların olumsuz bir sonucu engellemek için aşırı güdülendiklerini ve yetersiz kalmamak için her çareye başvurduklarını tespit etmişlerdir. Netice itibarıyla çalışanların etik dışı davranışları, yönetim tarafından gizli ya da alenen onaylanmaya başlandığında çalışanlar bu duruma boyun eğmeye başlar. Böylelikle bu uygulamalar, rutin süreçlerin ve günlük örgütsel yaşamın bir parçası haline gelerek kurumsallaşmaktadır (Brief vd., 2012, s. 473). Bu nedenle, işletmeler amaçlarını daha geniş tanımlayarak ve çalışanlar tarafından adil ve ulaşılabilir olarak algılanan hedefler belirleyerek etik dışı davranışları azaltabilirler.

- **Bilgisizlik:** Etik dışı davranışlar hakkında yapılan araştırmalarda, genellikle aktörlerin davranışlarını ya da eylemlerini etik dışı olarak kabul etmedikleri görülmektedir. Bu durum, insanların etik bakış açısı bakımından kısıtlı oldukları ve öngörülebilir bir şekilde etik kör noktalara maruz kaldıkları için kararlarının etik boyutunu kavrayamadıklarını göstermektedir. Özellikle rutin süreçlerin, çok kişinin katılımını gerektirmesi ve etik olmayan görevleri birlikte yürüten çalışanların genel sonuç katkılarını tam olarak fark edememeleri, bu durumun ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Bu nedenle de eylemlerinin sonuçlarından kendilerini sorumlu hissetmeyebilmektedirler (Kump ve Scholz, 2022). Bunun dışında ise bireyler, başkalarına karşı kasıtlı olarak ayrımcılık yapmayabilir ancak sevdiklerine öncelik verdiklerinde (nepotizm, kayırmacılık vs.), bu bağlardan yoksun olan kişilere karşı bilinçsizce ayrımcılık yapmakta ama bu insanlara verdikleri zararları fark etmemektedir (Sezer vd., 2015). Arkadaşına ya da tanıdığı yardım etme isteğinin, tanımadığı insanların işe alınma şansını etkileyebileceği hatırlanmadığı sürece kişi, eylemlerinin sonuçlarını sorgulamayacaktır (Epley ve Kumar, 2019).

2.2. Etik Körlük ile İşle Bütünleşme ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

Günümüzde işletmelerin başarısı, ekonomik performanslarının yanı sıra etik ilkelere göre yönetilmeleriyle de ölçülmektedir. Etik değerlerin; karar süreçlerine, faaliyetlere, politikalara ve davranışlara uygulanması, sorumluluk düzeyine bakılmaksızın işletmedeki herkes için önem taşımaktadır (Grigoropoulos, 2019). Özellikle karmaşık sorunların çözümü için sağduyulu etik kararların alınmasında; bilgi, idrak, sezgi ve bağlam oldukça önem taşımaktadır (Newman ve Blanchard, 2020, s. 129). Bu bağlamda etik ilkelere bağlı, rasyonel düşünebilen ve duygusal olarak gelişmiş bireylerin varlığı sadece toplumu değil, işverenleri de yakından ilgilendirmektedir. Ancak yine de etiğin önemini kavranabilmesi için iş yaşamında büyük krizlerin yaşanması gerekmiştir. Özellikle 2000'li yıllarda Enron ve Lehman Brothers gibi kurumların sebep olduğu finansal krizler, yasal düzenlemelerin yapılmasını ve etiğin önemini anlaşılmasını sağlayan önemli dönüm noktalarıdır (Canbulut, 2020). Art arda yaşanan etik dışı davranışların tetiklediği krizler; bireylerin neden, nasıl ve hangi koşullar altında etik kararlar aldığını ve bunu ne zaman yapamadıklarını açıklayan teoriler geliştirilmesine neden olmuştur. Bu teoriler, yöneticilerin ve çalışanların etik davranmak ya da işletmenin çıkarını korumak arasında tercih yapmak gibi etik ikilemlerle karşılaştıklarında, hangi psikolojik tepkilerin etkisinde kaldıklarını açıklamaya çalışmaktadır (Bazerman ve Tenbrunsel, 2011, s. 4). Bu çalışma kapsamında etik bir ikilemlerle karşı karşıya kalan bireylerin işle bütünleşme ve duygusal bağlılık düzeylerine bağlı olarak vereceği tepkiler arasında ilişki olacağı düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle işle bütünleşme ve duygusal bağlılık durumlarının, etik körlüğe meyletme durumuyla ilişkili olduğu düşünülmektedir.

İşle bütünleşme kavramı, "kişiliğin bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak işe aktarılması" olarak tanımlanmaktadır (Christian vd., 2011, s. 97). İşle bütünleşmeden bahsedilebilmesi için fiziksel, duygusal ve bilişsel bütünleşmenin sağlanması gerekmektedir. Bütünleşmenin sağlanması; çalışanların sahip oldukları yetenekleri ve enerjileri işlerine yönlendirerek zihinsel dinçlik duygusu hissetmelerini sağlamaktadır. İşini benimseyerek çalışanlar, tüm dikkatlerini işe yoğunlaştırdıkları için dikkat dağıtabilecek dış etkenlerden de uzaklaşabilmektedirler (Deese, 2009, s. 3). Bu anlamda işle bütünleşmenin, çalışanlar üzerinde yarattığı olumlu duygular örgütsel düzeyde de olumlu sonuçların elde edilmesini sağlamaktadır. İşiyile bütünleşen kişilerin, öncelikle bireysel düzeyde kendileriyle ve işleriyle gurur duydukları ve örgütsel başarıya odaklı şekilde sorumluluklarına daha fazla bağlanarak çalıştıkları görülmektedir (Erim, 2009, s. 146). Bu sorumluluk duygusuna bağlı olan kişilerin, karar

verme süreçlerinde daha rasyonel davranışları ve işlerine zarar verebilecek etik dışı davranışlardan uzaklaşmaları mümkün olacaktır. Dolayısıyla kararların etik boyutlarını tam olarak idrak edememe ve bilinçli yapılan tercihler arasında tutarsızlıkla karşılaşma gibi etik körlüğe yönelik durumların ortaya çıkma olasılığının azalması beklenebilir. Bunun yanı sıra işle bütünleşme düzeyinin artmasıyla birlikte kişilerin, yalnızca işine odaklanarak diğer etkenleri göz ardı etmesi ve etik körlüğe meyletmesi de söz konusu olabilir. Etik körlük ölçeğinin geliştirilmesiyle birlikte bu durumun tespit edilmesi de mümkün olacaktır. Öte yandan çalışanların örgütlerine yönelik güçlü bir aidiyet hissettikleri durumu açıklayan duygusal bağlılık düzeyinin yüksek olması halinde de etik körlüğün azalması beklenebilir. İşe yönelik duygu durumlarını açıklayan işle bütünleşmenin yanı sıra örgüte yönelik duygu durumlarının da karar verme süreçleriyle ilişkili olduğu görülmektedir (Köylü ve Gündüz, 2019, s. 279). Duygusal bağlılığı yüksek kişiler, kendilerini örgütün bir parçası olarak görme eğilimindedir. Bu durum, kişi ile örgüt arasında etik değerler itibarıyla de bir uyumun olduğunu gösterebilmektedir. Ancak işle bütünleşme durumunda olduğu gibi örgüte ilişkin duygusal bağlılık düzeyi artan kişilerin, örgütün çıkarları söz konusu olduğunda etik dışı sayılabilecek diğer etmenlere karşı körleşmesi mümkün olabilir. Bu düşünceden hareketle çalışma kapsamında, bu durumların tespitine yönelik analizlere de yer verilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın çalışma grubu, veri toplama aracı ve veri analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Çalışma Grubu

Ölçek uyarlama amacıyla yürütülen bu çalışmanın evreni hali hazırda kamu sektörü, özel sektör ya da kendi işinde çalışan kişiler olarak tanımlanmış ancak evrenin çok büyük olması nedeniyle örneklem seçilmesine karar verilmiştir. Ölçek uyarlama sürecinde; Çorum, Yozgat ve Ankara illerinde ikamet eden kamu ve özel sektör yöneticileri, çalışanları ve kendi işinin sahibi olan kişilerle kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak farklı çalışma grupları oluşturulmuştur. Çalışma gruplarından toplanan verilere, yüz yüze ve çevrim içi olarak karma şekilde ulaşılmıştır.

Ölçek uyarlama çalışmalarında temel olarak kapsam, yapı ve ölçüt geçerliklerine ihtiyaç duyulduğu için araştırma kapsamında farklı çalışma grupları oluşturulmuştur. Ölçek uyarlama sürecinde ilk etapta dil (kapsam) geçerliliğini sağlamak üzere dil ve alan uzmanlarının katılımıyla bir grup oluşturulmuş ve ölçek maddeleri Türkçeye hazır duruma getirilmiştir. Hazırlanan ölçek maddelerini içeren bir anket formu pilot çalışma kapsamında 52 kişiden oluşan bir gruba uygulanmıştır. Ardından ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek için 200 kadın ve 350 erkekten oluşan toplam 550 kişiden (çalışan, yönetici ve iş sahibi) veri toplanmıştır. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla kullanılan faktör analizlerinde en az ölçekteki madde sayısının on katı kadar katılımcıya ulaşılması gerektiği kabul görmektedir (Kline, 2011, s. 11). Ölçeğin madde sayısı itibarıyla (13 madde) çalışmadaki çalışma grupları dikkate alındığında geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılabilmesi için gerekli görülen katılımcı sayısına ulaşıldığı düşünülmektedir. Araştırmanın ölçüt geçerliliğini test etmek için ise 54'ü kadın ve 78'i erkek olmak üzere 132 kişiden oluşan bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu doğrultuda etik körlük ölçeğinin uyarlanma sürecinde toplam 734 kişiden oluşan çalışma grupları oluşturulmuştur.

3.2. Veri Toplama Araçları

İş yerlerinde etik körlük durumunu ölçmek amacıyla yürütülen bu çalışmada Aleksic (2017) tarafından geliştirilen *İş Yerinde Etik Körlük-İYEK (Ethical Blindness at Work) Ölçeği* kullanılmıştır. Uygun ölçek seçilirken ölçeğin, belirlenen ihtiyacı giderebilme potansiyeli ve geçerlik-güvenirlik açısından yeterlilik ölçütü dikkate alınmıştır (Seçer, 2015, s. 68). Özgün ölçek 13 madde ve üç boyuttan oluşan yedili Likert Tipi bir ölçektir. Katılımcıların ölçekten aldığı puanın artması, etik körlük davranışlarının yükseldiğini göstermektedir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin özgün şekliyle ilgili verilen bu bilgilere sadık kalınmıştır. Ancak yabancı kaynaklı ölçeklerin Türkçeye uyarlanması durumunda Türk kültürüne uygunluğunu sağlayabilmek amacıyla yedi ya da sekiz seçeneğe ölçeklerden ziyade beş seçeneğin tercih edilmesinin daha uygun olduğu kabul edilmektedir (Seçer, 2015, s. 67). Bu uyumu sağlayabilmek amacıyla ölçeğin çeviri işlemleri tamamlanıp son şekli verildikten sonra beşli Likert Tipinde uygulanmıştır. Böylece ölçek maddeleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanmıştır.

İYEK ölçeği formunun ölçüt geçerliliğini test etmek için beşli Likert formatında olan İşle Bütünleşme Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. *İşle Bütünleşme Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale/UWES)*, Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiş ve Bal (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 17 ifadeden oluşan

ölçek formunun 6 maddesi azim, 5 maddesi adama ve 6 maddesi benimseme boyutlarını ölçmektedir. *Duygusal Bağlılık Ölçeği*, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Toplam 6 ifadeden oluşan duygusal bağlılık ölçeği beşli Likert formatında değerlendirilmiştir.

3.3. Veri Analizi ve İşlem

Ölçek uyarlama çalışmaları, yabancı dilde geliştirilmiş bir ölçeğin dil ve kültür eş değeri sağlanarak başka bir dilde kullanılabilir duruma getirilmesini ifade etmektedir (Seçer, 2015, s. 65). Geçerli ve güvenilir sonuçlara ulaşabilmek için özellikle çeviri sürecinde dil unsuruyla birlikte kültür farklılığının da dikkate alınarak hareket edilmesi gerekmektedir (Seçer, 2015, s. 66). Bu nedenle ölçeğin dil eşdeğerliliğini sağlama sürecinde alan ve dil uzmanlarının katılımıyla bir ekip oluşturulması önem taşımaktadır. Seçer'e (2015, s. 68) göre doğru sonuçlara ulaşabilmek için en az 2 Türkçe ve Türk Dili Uzmanı, 6 yabancı dil uzmanı ve 2 alan uzmanı sürece katkı sağlamalıdır. Bahsi geçen bilgiler dikkate alınarak İş Yeri Etik Körlük ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasında alan uzmanları, İngilizce dil uzmanları ve Türkçe dil uzmanları sürece dâhil edilmiştir.

İş Yeri Etik Körlük (İYEK) Ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışmalarına başlamadan önce ilgili araştırmacıdan, ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında kullanılabilmesine ilişkin gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca anket formuna son şekli verildikten sonra Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'na başvurularak (Karar No: 21/10 ve Tarih: 21.04.2021) etik kurul izni de alınmıştır. İzin sürecinin tamamlanmasının akabinde ölçek uyarlama çalışmalarına başlanmıştır. İlk olarak ölçeğin dil geçerliliğini sağlamaya yönelik çeviri süreci başlatılmıştır. Çeviri sürecinde öncelikle birbirinden bağımsız iki farklı Çeviri Bilim Uzmanı ölçek maddelerini Türkçeye çevirmiştir. Ardından çevirisi yapılan ölçek sürümleri, ölçeğin niteliği de dikkate alınarak araştırmacılar tarafından incelenip en uygun ifadelerle tek ölçek formu haline getirilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunu incelemek üzere bir Türk Dili ve Edebiyatı uzmanından ve Yönetim ve Organizasyon alanında uzman bir akademisyenden görüş alınmıştır. İlgili uzmanların görüşleriyle birlikte sunduğu inceleme raporu farklı birer Çeviri Bilim Uzmanına, Türkçe alan uzmanına ve Yönetim ve Organizasyon alan uzmanına yönlendirilerek sonuçların uygunluğu doğrulanmıştır. Bu aşamada Çeviri Bilim Uzmanı yapılan çevirinin dil uygunluğunu; Türkçe alan uzmanı çeviri ifadelerinin dil bilgisi ve anlam uygunluğunu ve Yönetim ve Organizasyon alan uzmanı ise ölçek maddelerinin kuramsal çerçevesinin uygunluğunu incelemiştir. Türkçe çevirisi tamamlanan ölçek maddeleri, İngilizceye hâkim olan iki Çeviri Bilim uzmanı tarafından hedef dilden kaynak dile (Türkçeden İngilizceye) çevrilerek özgün ölçek maddeleriyle karşılaştırılmıştır. Bu aşamada özgün ölçek maddeleri ile Türkçeden geri çevirme yöntemiyle elde edilen maddeler arasında önemli düzeyde bir farklılık gözlenmediği için çeviri işlemleri tamamlanarak ölçeğe ilk şekli verilmiştir.

Çeviri süreci sonrasında ulaşılan ölçek formu, örneklem grubuna uygulanmadan önce 52 kişiden oluşan pilot bir uygulama ile test edilmiştir. Pilot uygulamadan elde edilen verilerle ölçeğin iç tutarlılık değerleri ve madde toplam korelasyon değerleri incelenmiştir. Sonuçlara göre ölçeğin iç tutarlılık oranı ($\alpha < .70$) ve madde toplam korelasyon değerleri ($r > .30$) itibarıyla sorunlu bir madde olmadığı tespit edilmiştir (Seçer, 2015, s. 75). Böylece ölçeğe son şekli verilip geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmak üzere anket formu hazırlanarak örneklem grubuna uygulanmıştır. Geçerlik analizleri kapsamında ölçeğin Türk kültürüne yönelik yapı geçerliliği açıklayıcı (AFA) ve doğrulayıcı (DFA) faktör analizleri vasıtasıyla test edilmiştir. Ölçüt geçerliliğini incelemek için İşle Bütünleşme Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Ölçeği ile arasındaki korelasyonlara bakılmıştır. Güvenirlik analizleri için ise iç tutarlılık analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, öncelikle çalışmanın katılımcılarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ardından, çeviri süreci tamamlanan İYEK ölçeğinin SPSS ve AMOS programları yardımıyla yürütülen geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında yapı geçerliliği, ölçüt geçerliliği ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin farklı illerinde ikamet eden kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışanlar ve yöneticiler ile iş sahipleri olmak üzere toplam 550 kişi oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilen veriler doğrultusunda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

	Değişken	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	200	36,4
	Erkek	350	63,6
	Toplam	550	100,0
Medeni Durum	Evli	263	47,8
	Bekar	287	52,2
	Toplam	550	100,0
Çalışma Alanı	Kamu	223	40,5
	Özel Sektör	200	36,4
	Kendi İşim	127	23,1
	Toplam	550	100,0
Yaş	18-23 Yaş Arası	75	13,6
	24-29 Yaş Arası	126	22,9
	30-35 Yaş Arası	134	24,4
	36-41 Yaş Arası	92	16,7
	42-47 Yaş Arası	79	14,4
	48 Yaş ve Üzeri	44	8,0
	Toplam	550	100,0
Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	52	9,4
	1-5 Yıl Arası	111	20,2
	6-10 Yıl Arası	101	18,4
	11-15 Yıl Arası	80	14,5
	16 Yıl ve Üzeri	206	37,5
	Toplam	550	100,0
Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	87	15,8
	1-5 Yıl Arası	192	34,9
	6-10 Yıl Arası	112	20,4
	11-15 Yıl Arası	83	15,1
	16 Yıl ve Üzeri	76	13,8
	Toplam	550	100,0
Gelir	1000 TL ve Altı	41	7,5
	1001-3000 TL Arası	125	22,7
	3001-5000 TL Arası	142	25,8
	5001-7000 TL Arası	116	21,1
	7001-9000 TL Arası	56	10,2
	9001 TL ve Üzeri	70	12,7
	Toplam	550	100,0

Tablo 1'e göre katılımcıların gelir düzeyleri dikkate alındığında yoğunluğun 3001-5000 TL aralığında (%25,8) olduğu görülmektedir. Cinsiyet itibarıyla katılımcıların %63,6'sı erkeklerden oluşurken yaş itibarıyla ise %24,4'ü 30-35 yaş grubu aralığında yer almaktadır. Meslek hayatındaki toplam çalışma süresi olarak en fazla katılımcının 16 yıl ve üzerinde (%37,5) olduğu ve çalışmakta oldukları kurumdaki çalışma sürelerinin ise ağırlıklı olarak 1-5 yıl arasında (%34,9) olduğu görülmektedir.

4.2. Yapı Geçerliliği

Ölçek uyarlama sürecinde yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılmaktadır. Bu bölümde de İYEK ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla yapılan AFA ve ölçeğin özgün sürümündeki faktör yapısına ilişkin model uyumunun incelenmesi amacıyla yapılan DFA bulgularına yer verilmiştir (Seçkin, 2015, s. 2).

4.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizinden Elde Edilen Bulgular

İYEK ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek üzere SPSS programında, temel bileşenler ve direct oblimin döndürme yöntemleri kullanılarak AFA yapılmıştır. Bu kapsamda, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin 0,837 ($p > .60$) olduğu ve faktör analizi yapılabilmesi için yeterli örneklem büyüklüğünün sağlandığı belirlenmiştir. Bartlett küresellik testinin 2454,691 ($p = .000 < .001$) düzeyinde anlamlı olması ise maddeler arası korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 330). Bu sonuçlar, verilere faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir. Yapılan analiz sürecinde, faktörlerin oluşması için öz değerlerin birden büyük olması sağlanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 330). Bu doğrultuda yapılan AFA sonuçlarına ilişkin değerler ise Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. İYEK Ölçeğine İlişin AFA Sonuçları

Maddeler	Rasyonelleştirme	Rutin	Bilgisizlik
İşimi korumak için kişisel değerlerime aykırı görevler yapmak zorunda kalıyorum. (<i>Kişisel Değerlere Aykırılık</i>)	0,769		
İş arkadaşlarımı korumak için etik dışı davranışlarda bulunmak zorunda kalıyorum. (<i>Arkadaşları Korumak</i>)	0,818		
"Ben yapmazsam nasılsa başkası yapacak" düşüncesi etik olmayan davranışlar yaptığımda beni rahatlatır. (<i>Nasılsa Başkası Yapacak</i>)	0,654		
Baskı altında olduğum için değerlerime aykırı şeyler yapmak zorunda kalıyorum. (<i>Baskı Altında Olmak</i>)	0,788		
Neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda kararsızlık içerisinde kaldığım oluyor. (<i>Neyin Doğru Olduğu</i>)	0,539		
Tecrübeli olduğum görevleri yerine getirirken etik olup olmadığını sorgulamıyorum. (<i>Tecrübe</i>)		0,819	
İşimle ilgili standart prosedürleri uygularken, bu prosedürlerin etik olup olmadığını sorgulamıyorum. (<i>Standart Prosedür</i>)		0,853	
Günlük sıradan kararlar verirken etik sorgulamalar yapmıyorum. (<i>Günlük Kararlar</i>)		0,805	
Yaptığım eylemlerin etik yönüne genellikle dikkat etmiyorum. (<i>Etik Yön</i>)		0,594	
Farkında olmadan etik dışı bir şey yaptığımda bir süre sonra yanlış yaptığımı anlıyorum. (<i>Farkında Olmamak</i>)			0,765
Deneyim eksikliği nedeniyle istemeden etik olmayan şeyler yapabiliyorum. (<i>Deneyim Eksikliği</i>)			0,824
Neyin doğru sayıldığını bilmediğim için etik olmayan şeyler yapabiliyorum. (<i>Doğruyu Bilmemek</i>)			0,780
İstemeden etik olmayan şeyler yapabiliyorum. (<i>İstemeden Yapmak</i>)			0,778
Açıklanan Varyans Yüzdeleri	32,726	14,077	13,517
Toplam Açıklanan Varyans (%)			60,321

Yapılan AFA sonuçlarına göre on üç maddeden oluşan İYEK ölçeğinin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve faktörlerin, toplam varyansın %60,321’ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ilk beş madde rasyonelleştirme boyutunu, sonraki dört madde rutin boyutunu ve son dört madde bilgisizlik boyutunu oluşturmaktadır. Tablo 2’de de görüldüğü üzere birinci faktör %32,726, ikinci faktör %14,077 ve üçüncü faktör %13,517 oranında varyansı açıklamaktadır. Madde faktör yük değerleri itibarıyla bakıldığında ise değerlerin 0,539 ile 0,853 aralığında iyi bir düzeye ($p > 0,32$) sahip olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2018). Faktörler itibarıyla bakıldığında ise rasyonelleştirme boyutunda 0,539 ile 0,818 arasında, rutin boyutunda 0,594 ile 0,853 arasında ve bilgisizlik boyutunda 0,765 ile 0,824 olduğu belirlenmiştir. Bu faktörler arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları da Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. İYEK Ölçeğinin Faktörler Arası Korelasyon Sonuçları

Faktör	1	2	3
(1) Rasyonelleştirme	1		
(2) Rutin	0,253**	1	
(3) Bilgisizlik	0,273**	0,272**	1

**p<.01 düzeyinde anlamlı

İYEK ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Korelasyon değerlerinin zayıf düzeyde olmasına rağmen anlamlı olabileceğini belirten Gürbüz ve Şahin (2018, s. 262), bu durumun örneklem sayısından kaynaklanabildiğini ifade etmiştir. Örneklem sayısının 200'ün üzerinde olduğu çalışmalarda zayıf aralığında yer alan korelasyon değerlerinin anlamlı çıkabileceğine vurgu yapmıştır. Bu sonuçlar İYEK ölçeğinin 13 maddeden oluşan üç faktörlü yapısının geçerli olduğunu göstermektedir.

4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizinden Elde Edilen Bulgular

AFA sonucunda İYEK ölçeğinin üç faktörlü yapıya sahip olduğu belirlendikten sonra model uyumunu incelemek amacıyla AMOS 24.0.0 programı kullanılarak DFA yapılmıştır. DFA yapılabilmesi için ihtiyaç duyulan ön analizler kapsamında, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının +1,5 ile -1,5 aralığında olduğu ve veri setinin normal dağılım varsayımına uygun olduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2018, s. 341; Büyüköztürk, 2002, s. 480). Bu durumda verilerin DFA yoluyla analiz edilmeye uygun olduğu anlaşılmıştır. Bu kapsamda İYEK ölçeğine ilişkin standardize edilmiş değerleri gösteren DFA analizi sonucuna ait path diyagramı Şekil 2'de görüldüğü gibidir.

Şekil 2. İYEK Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları

CMIN/DF=2,712; p=,000; RMSEA=,056; CFI=,956; GFI=,954; AGFI=,932; TLI=,944

Şekil 2'ye göre İYEK ölçeğine ilişkin uyum kriterleri istenilen düzeylerde olduğu için modifikasyon işlemine gerek duyulmamıştır. Modele yönelik diğer bilgiler de Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4. İYEK Ölçeğinin Modele Yaptığı Katkıların Katsayıları

Maddeler	Faktörler	β_1	C.R.	R ²	Hata
Kişisel Değerlere Aykırılık	Rasyonelleştirme	0,68		0,46	
Arkadaşları Korumak	Rasyonelleştirme	0,77	14,284**	0,59	0,73
Nasıl Başkası Yapacak	Rasyonelleştirme	0,53	10,601*	0,28	0,64
Baskı Altında Olmak	Rasyonelleştirme	0,72	13,704**	0,52	0,77
Neyin Doğru Olduğunu Bilmemek	Rasyonelleştirme	0,59	11,771	0,35	0,69
Tecrübe	Rutin	0,78		0,62	
Standart Prosedür	Rutin	0,85	17,541	0,72	0,58
Günlük Kararlar	Rutin	0,68	15,608**	0,49	0,55
Etik Yön	Rutin	0,42	9,080**	0,17	0,55
Farkında Olmamak	Bilgisizlik	0,55		0,30	
Deneyim Eksikliği	Bilgisizlik	0,77	12,141**	0,56	0,12
Doğruyu Bilmemek	Bilgisizlik	0,84	12,506**	0,71	0,13
İstmeden Yapmak	Bilgisizlik	0,72	11,734**	0,52	0,11

β_1 Standartlaştırılmış katsayılar, **p<0.01

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde etik körlüğün rasyonelleştirme boyutu üzerine en çok etki eden maddenin “İş arkadaşlarımı korumak için etik dışı davranışlarda bulunmak zorunda kalıyorum” (0,77); rutin boyutu üzerine en çok etki eden madde “İşimle ilgili standart prosedürleri uygularken, bu prosedürlerin etik olup olmadığını sorgulamıyorum” (0,85); bilgisizlik boyutu üzerine en çok etki eden madde ise “Neyin doğru sayıldığını bilmediğim için etik olmayan şeyler yapabiliyorum” (0,84) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Şekil 2 dikkate alındığında rasyonelleştirme ile rutin boyutları arasında 0,37 değerinde, rutin ile bilgisizlik boyutları arasında 0,33 değerinde ve rasyonelleştirme ile bilgisizlik boyutları arasında 0,45 değerinde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir ($t>2,56$ ve $p<0,01$). Benzer şekilde her bir maddenin modele katkısının da anlamlı olduğu görülmektedir. Hata varyansları itibariyle çok yüksek değere sahip bir madde de bulunmamaktadır.

DFA sonuçları itibariyle ölçek uyumu değerlendirilirken uyum iyiliği değerleri de dikkate alınmıştır. Modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 5. İYEK Ölçeğinin DFA Modeline Ait Uyum İyiliği İndeksleri

İndeks	İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Araştırma Bulgusu	Sonuç
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	2,712	İyi Uyum
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$ (0,10)	0,056	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,049	İyi Uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,932	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	$0,95 \leq NNFI \leq 1$	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,944	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,956	İyi Uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,954	İyi Uyum
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,932	İyi Uyum
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	0,956	İyi Uyum
RFI	$0,95 \leq RFI \leq 1$	$0,90 \leq RFI < 0,95$	0,915	Kabul Edilebilir Uyum

Üç faktörden ve 13 maddeden oluşan İYEK ölçeğinin model uyumuna ilişkin χ^2/df değerinin 2,712 olduğu görülmüştür. Uyum iyiliği değerleri itibariyle ise RMSEA= 0,056; CFI= 0,96; GFI= 0,954; AGFI=0,932; TLI=0,944; $p=0,000$ ve SRMR= 0,049 olarak istenilen sınırlar içerisinde bulunmuştur. Değer aralıkları

kapsamında, χ^2/df , SRMR, CFI, GFI, AGFI ve IFI değerlerinin iyi uyum düzeyine; RMSEA, NFI, NNFI ve RFI değerlerinin ise kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek üzere son olarak yakınsak geçerliliği test edilmiştir. Yakınsak geçerliliğinin sağlanabilmesi için ortalama varyans (AVE) ve bileşik güvenirlik (CR) değerleri dikkate alınarak üç şartın sağlanması beklenmektedir. Buna göre AVE değerlerinin 0,50 ve üzerinde olması, CR değerlerinin ise 0,70 ve üzerinde olması ve CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olması gerekmektedir (Byrne, 2016). Ancak Fornell ve Larcker (1981, s. 46), AVE değerlerinin 0,5'in altında olması durumunda da kabul edilebileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde Hair vd. (2009) de CR değerlerinin 0,6'dan büyük olması durumunda AVE değerlerinin 0,5'ten küçük çıkmasının kabul edilebileceğini ifade etmiştir. Buna göre AVE<0,5 olması durumunda CR>AVE şartı sağlanıyorsa yakınsak geçerliliği kabul edilebilmektedir. Bu bilgiler ışığında Tablo 5'teki sonuçlar da dikkate alındığında AVE değerlerinin 0,44 ile 0,53 (AVE_{rasyonel}=0,44; AVE_{rutin}=0,50 ve AVE_{bilgisizlik}=0,53) aralığında ve CR değerlerinin 0,79 ile 0,82 (CR_{rasyonel}=0,80; CR_{rutin}=0,79 ve CR_{bilgisizlik}=0,82) aralığında kabul edilebilir olduğu anlaşılmaktadır. Tüm bu bulgular dikkate alındığında İYEK ölçeğinin üç boyuttan ve 13 maddeden oluştuğu belirlenmiştir.

4.3. Ölçüt Geçerliliği

İş Yerinde Etik Körlük Ölçeğinin ölçüt geçerliliği için İşle Bütünleşme Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Ölçeği ile arasındaki korelasyon düzeylerine bakılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. İYEK Ölçeğinin Ölçüt Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Ölçek/Faktör	1	2	3	4	5	6	7
İş Yerinde Etik Körlük							
1.Rasyonelleştirme	1	0,504**	0,517**	-0,364**	-0,284**	-0,189*	-,252**
2.Rutin		1	0,553**	-0,155**	-0,122**	-0,227**	-,192**
3.Bilgisizlik			1	-0,197*	-0,127*	-0,128*	-,189*
İşle Bütünleşme							
4.Azım				1	0,860**	0,660**	0,477**
5.Adama					1	0,715**	0,550**
6.Benimseme						1	0,481**
Duygusal Bağlılık							1
7.Duygusal Bağlılık							

*p<0,05 ve **p<0,01

İYEK Ölçeği ile işle bütünleşme ölçeği ve duygusal bağlılık ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda İYEK ölçeğinin ölçüt geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

4.4. Güvenirlik Analizinden Elde Edilen Bulgular

İYEK ölçeğinde yer alan maddelerin, toplam ölçek puanı içerisindeki payını ve bir bütün olarak ölçekle ilişkilerini belirlemek amacıyla madde toplam korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 7). Sonuçlar itibariyle İYEK ölçeğinin, 0,70'ten büyük bir değer olması gerektiği kabul edilen cronbach alpha değerinin 0,820 olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2007, s. 41).

Tablo 7. İYEK Ölçeğine İlişkin Madde Analizi Sonuçları

Maddeler	Ortalama (\bar{X})	Standart Sapma (S.S.)	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Alfa
Kişisel Değerlere Aykırılık	1,73	0,976	0,427	0,810
Arkadaşları Korumak	1,66	0,894	0,491	0,806
Nasılsa Başkası Yapacak	1,40	0,849	0,363	0,814
Baskı Altında Olmak	1,66	0,973	0,461	0,807
Neyin Doğru Olduğunu Bilmemek	1,93	0,899	0,530	0,803
Tecrübe	2,10	1,304	0,499	0,805
Standart Prosedür	2,10	1,232	0,526	0,802
Günlük Kararlar	2,14	1,252	0,499	0,804
Etik Yön	1,92	1,230	0,336	0,820
Farkında Olmamak	2,48	1,000	0,343	0,816
Deneyim Eksikliği	2,04	1,015	0,497	0,805
Doğruyu Bilmemek	1,87	1,023	0,568	0,799
İstmeden Yapmak	1,94	0,967	0,485	0,806

Tabloda verilen değerler itibarıyla İYEK ölçeğinin toplam korelasyon değerleri 0,30'un üzerindedir. Bu sonuç doğrultusunda ölçekten madde çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 157).

5. SONUÇ

Bu çalışmada etik ve etik olmayan davranışı farklı bir açıdan değerlendirmek hedeflenmiştir. Genelde insanların; kişisel çıkarlarını korumak, işyerinde/toplumdaki statüsüne zarar gelmesinden çekinmek ya da müdahalenin etkisiz olduğunu düşünmek vb. bilinçli bir değerlendirme sonucunda etik dışı davranışlara yöneltiler ya da kendilerinin dışında gerçekleşen etik dışı davranışlara göz yumdukları bilinmektedir. Ancak etik dışı davranışlar her zaman kasıtlı ya da bilinçli bir şekilde gerçekleşmemektedir. Etik körlük kavramı, insanların kararlarının etik olmayan sonuçlarını kavramakta başarısız oldukları ve farkında olmadan etik dışı davranabilecekleri görüşünden hareket etmektedir. Bu bağlamda kararın etik sonuçlarını tam olarak anlayamamaktan kaynaklanan etik dışı davranışın, etik sonuçların farkında olduğu ancak dile getirmekten ya da müdahale etmekten kaçınıldığı durumlardan ayrıştırılmasında fayda olduğu düşünülmektedir. Kişilerin kararlarının ahlaki sonuçlarını kavramalarına engel olan faktörleri belirlemek ve çözümlenebilmek için geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş bir ölçeğin Türk diline uyarlanması, bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

İş yaşamının dinamiklerinin çok hızlı değişmesinin yarattığı baskı, hızlı karar vermenin yanı sıra sonuçların da bir an önce alınması yönünde bir algı yaratmaktadır. Bu nedenle yöneticiler ya da çalışanlar, karar verirken kısa dönemde örgüt çıkarlarına olumlu katkı sağlayacak alternatiflere yönelmektedir. Alternatif seçeneklerin etik sonuçlarının analiz edilebilmesi ise kişinin sahip olduğu bilgiyi ahlaki kategorilerde değerlendirmesine bağlıdır. Ancak işyerinde ya da grup içerisinde hâkim olan temel ilke ve değerler, kişilerin olayları yorumlama ve anlamlandırma sürecini önemli ölçüde biçimlendirmekte ve bazen kararların etik yönünü görünmez kılabilir. Özellikle kazanç elde etmek amacıyla verilen kararlar, ahlaki standartları kör noktada bırakabilmektedir. Dolayısıyla akıl süzgecinden geçirilmeden davranışa dönüştürülen her karar, etik körlüğe davet çıkarmaktadır. Bu anlamda özellikle işletmelerde etik körlüğe yönelik farkındalığın artırılması önem taşımaktadır. Türkçe alan yazında ise etik körlükle ilgili çalışmaların çok yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın başlangıç noktası etik dışı davranışlara ilişkin farkındalığı artırmak ve etik körlük durumuna dikkat çekmektir. Bu doğrultuda Aleksic (2017) tarafından geliştirilen İş Yerinde Etik Körlük ölçeği Türk kültürüne uyarlanarak araştırmalarda kullanılabilir bir ölçme aracının alan yazına kazandırılması amaçlanmıştır.

Ölçeğin Türk kültürüne uyarlanmasını sağlamak üzere öncelikle dil uzmanlarının katkılarıyla dil geçerliliği sağlanmış ve ölçek formu oluşturulmuştur. Ardından ölçek formu 52 kişiden oluşan bir çalışma grubuna uygulanarak pilot çalışma kapsamında madde toplam korelasyon değeri ve ölçeğin iç tutarlılık değerine bakılmıştır. Daha sonra 550 gözlem üzerinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Üç boyut ve 13 maddeden oluşan

İYEK Ölçeğinin model uyumuna ilişkin χ^2/df değerinin 2,712 olduğu görülmüştür. Uyum iyiliği değerleri itibariyle ise RMSEA= 0,056; CFI= 0,96; GFI= 0,954; AGFI=0,932; TLI=0,944; p=0,000 ve SRMR= 0,049 olarak istenilen sınırlar içerisinde bulunmuştur. Ölçüt geçerliliği kapsamında işle bütünleşme ve duygusal bağlılık ölçekleriyle yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre İYEK ölçeğinin ölçüt geçerliliğine de sahip olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu bulgular dikkate alındığında üç boyuttan ve 13 maddeden oluşan İYEK ölçeği geçerli ve güvenilir kabul edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda etik körlüğün rasyonelleştirme boyutu üzerine en çok etki eden ifadenin “iş arkadaşlarımı korumak için etik dışı davranışlarda bulunmak zorunda kalıyorum” ($\beta_1=0,77$) maddesi olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, Hall’ın (2009) belirttiği üzere rasyonelleştirmenin etik dışı karar ya da eylemin sorumluluğunu bir dış kaynağa (başka bir kişi, amir, kurum vb.) yansıtılması yoluyla benlik saygısının korumasına yardımcı olduğu görüşüyle tutarlılık göstermektedir. Kişi, iş arkadaşlarını korumak için etik dışı davranışta bulunmak “zorunda” kaldığına inandığında kendini etik dışı davranmış gibi hissetmemekte ve bunun vicdani yüklerinden kurtulmaktadır. Benzer şekilde Drumwright ve Murphy (2004), reklam ajansı personelinin etik sorunları nasıl algıladığını ve bu konu düşünme biçimlerini araştırdıkları çalışmalarında katılımcıların etik konular hakkında (yanlış bilgilendirme, karalama, aşırı imaj düzenleme vb.) çok düşünmedikleri ve bir nevi ahlaki dilsizlik sergilediklerini tespit etmiştir. Katılımcıların, zaten müşterilerin kandıramayacak kadar akıllı olduğu ya da eğer yozlaşma varsa bunun sorumlusunun reklamlar değil toplumdaki genel eğilimler olduğunu ileri sürerek sorumlulukları başkasına yükledikleri ve etik dışı durumlara ilişkin kendilerince rasyonel gerekçeler buldukları tespit edilmiştir. Bu açıdan araştırma sonuçlarının, bu çalışmalarla uyumlu olduğu ifade edilebilmektedir.

Rutin boyutuna en çok etki eden ifadenin ise “işimle ilgili standart prosedürleri uygularken, bu prosedürlerin etik olup olmadığını sorgulamıyorum” ($\beta_1=0,85$) maddesi olduğu görülmektedir. Bu durum ise etik dışı davranışlar kurumsallaştığı takdirde diğer bir değişle prosedürlere yerleşerek tekrar edildiğinde kişilere normal gelmeye başlamasından kaynaklanmaktadır. Davranışlar tekrar edildikçe etik değerlendirmeler ya da sorgulamalar azalmaktadır. Bilgisizlik boyutuna en çok etki eden ifade ise “neyin doğru sayıldığını bilmediğim için etik olmayan şeyler yapabiliyorum” ($\beta_1=0,84$) maddesidir. İnsanlar yaptıkları seçimlerin sonuçlarını tam olarak bilmediklerinde ya da kararın olumsuz sonuçları konusunda uyarılmadıklarında davranışlarını değerlendirmeye gerek görmemektedir. Bu açıdan ölçekte ön plana çıkan ifadelerin, etik körlüğün üzerinde önemli vurguladığı faktörler olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak İYEK ölçeğinin, çalışanların, yöneticilerin ya da iş sahiplerinin etik körlük durumlarının tespit edilmesine yönelik araştırmalarda kullanılabilmesi söylenebilir. Her ne kadar uyarılması yapılan etik körlük ölçeğinin analiz birimi birey olsa da gerek rasyonelleştirme gerekse rutin boyutlarının çalışılan kurumla yakından ilişkisi bulunması nedeniyle, ileriki çalışmalarda özellikle örgüt kültürü ya da örgüt ikliminin etik körlük üzerindeki etkilerinin araştırılması önerilmektedir. Konunun bireysel düzeyde olduğu kadar örgütsel düzeyde de analiz edilmesi konuya ilişkin önlemler alınması açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda ileriki çalışmalarda etik körlüğün öncüllerinin (toplum kültürü, örgüt kültürü, liderlik tarzı, örgütsel iletişim, örgütte bulunan hiyerarşik basamak, etik kodlar, kişilik vb.) ve ardıllarının (örgütsel yozlaşma, örgütsel sessizlik vb.) belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir. Ayrıca iş hayatının yanı sıra günlük yaşamda da etik körlük yaşanabileceği dikkate alınarak iş yaşamı içerisinde yer almayan bir örneklem grubuna uygulanmak istendiğinde ilgili örneklem üzerinden tekrar geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması önerilebilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

April, K., Peters, K., Locke, K. ve Mlambo, C. (2010). Leading ethically: What helps and what hinders. C. Millar ve E. Poole (Ed.), *Ethical Leadership: Global Challenges and Perspectives* içinde (s. 165-188), Palgrave Macmillan.

Aleksić, D. (2017). The development and validation of a scale to measure ethical blindness at work. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 1*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.173>

- Ariely, D. (2008). *Akıldışı ama öngörülebilir*. (A. Hekimoğlu Gül ve F. Bolat, Çev.), Optimist Yayınları.
- Ashforth, B. ve Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25, 1-52. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25001-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25001-2)
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(32), 470-483. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108451>
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Pegem Yayıncılık.
- Badiou, A. (2019). *Etik: Kötülük kavrayışı üzerine bir deneme* (T. Birkan, Çev.), Metis Yayınları.
- Banaji, M. R., Bazerman, M. H. ve Chugh, D. (2013). Ne kadar etik (değil) siniz?. *HBR'S 10 must read: Doğru karar almak içinde* (M. İnan, Çev.) (s. 157-180), Optimist Yayınları.
- Bazerman, M. H. ve Tenbrunsel, A. E. (2011). *Blind spots: Why we fail to do what's right and what to do about it*, Princeton University Press.
- Brief, A., Buttram, R. ve Dukerich, J. (2012). Collective corruption in the corporate world: Toward a process model. M. E. Turner (Ed.), *Groups at Work: Theory and Research* içinde (s. 471-501). Routledge.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modelling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3. Baskı). Routledge.
- Canbulut, M. (2020). Yapay zekâ çağında etik. *Harvard Business Review Türkiye*. <https://hbrturkiye.com/dergi/yapay-zeka-caginda-etik>
- Carucci, R. (2016). Why ethical people make unethical choices. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/12/why-ethical-people-make-unethical-choices>
- Chamorro-Premuzic, T. (2015). İşte nasıl ve neden yalan söyleriz? *Harvard Business Review*. <https://hbrturkiye.com/blog/iste-nasil-ve-neden-yalan-soyleriz>
- Christian, M., Garza, A. ve Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 1(64), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Chugh, D. ve Kern, M. C. (2016). A dynamic and cyclical model of bounded ethicality. *Research in Organizational Behavior*, 36, 85-100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2016.07.002>
- Deese, M. (2009). *Testing an Extention of the job demands-resources model: The addition of personal resources as mediators to the resources- engagement relationship* [Yüksek Lisans Tezi]. The Graduate School of Clemson University.
- Dixit, A. ve Nalebuff, B. (2010). *Strateji sanatı: Oyun kuramı ile iş hayatında başarı* (Ü. Şensoy, Çev.). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Drumwright, M. E. ve Murphy, P. E. (2004). How advertising practitioners view ethics: moral muteness, moral myopia, and moral imagination. *Journal of Advertising*, 33(2), 7-24. <https://doi.org/10.1080/00913367.2004.10639158>
- Epley, N. ve Kumar, A. (2019). Etik bir organizasyon nasıl tasarlanır. *Harvard Business Review Türkiye*. <https://hbrturkiye.com/dergi/etik-bir-organizasyon-nasil-tasarlanir>

- Erim, F. (2009). *Individual response to organizational change: Creating facade of conformity its antecedants and effects on participating in decision making, work engagement, job involvement and intent to quit* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- 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. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Greenwald, T., Banaji, M. ve Nosek, B. (2021). Project implicit. *Harvard University*. <https://implicit.harvard.edu/implicit/>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (felsefe-yöntem-analiz)* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gino, F. (2015). Understanding ordinary unethical behavior: Why people who value morality act immorally. *Current Opinion in Behavioral Science*, 3, 107-111. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2015.03.001>
- Gino, F. ve Ariely, D. (2012). The dark side of creativity: original thinkers can be more dishonest. *Journal of Personality and Social Psychology*. 102(3), 445-459. <https://doi.org/10.1037/a0026406>
- Grigoropoulos, J. E. (2019). The role of ethics in 21st century organizations. *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 167-175. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.189.12>
- Haidt, J. (2019). *Mutluluk varsayımı: Modern gerçekliği kadim bilgelikte bulmak* (Ö. Özgür, Çev.). Hil Yayın.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7. Baskı). Pearson.
- Hall, K. (2009). Why good intentions are often not enough: The potential for ethical blindness in legal decision-making. *ANU College of Law*, 09-32, 1-19.
- Horner, C. ve Westacott, E. (2021). *Felsefe aracılığıyla düşünme* (6. Baskı). (A. Arslan, Çev.) Phonix.
- İyi, S. (2011). Etik nedir? İ. Kuçuradi ve D. Taşdelen (Ed.), *Etik içinde* (s. 2-22). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling* (3. Baskı). The Guilford.
- Köylü, D. ve Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 279-299. <https://doi.org/10.1080/10669868.2018.1459130>
- Kump, B. ve Scholz, M. (2022). Organizational routines as a source of ethical blindness. *Organization Theory*, 3, 1-24. <https://doi.org/10.1177/26317877221075640>
- Kurzban, R. (2012). *Neden (sizden başka) herkes ikiyüzlüdür?: Evrim ve modüler akıl* (Z. Avşar, Çev.). Alfa Bilim.
- Manisha, P. (2007). *Business ethics*. New Age International Publishers.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Miles, J. A. (2016). Etik kuramı. M. Polat, ve K. Arun (Ed.), *Organizasyon Kuramları* (Z. N. Nişancı, Çev.). Nobel Yayınevi.
- Newman, D. ve Blanchard, O. (2020). *İnsan ve makine: Makinelerle ortaklığımızın geleceği* (F. Kılınçarslan, Çev.). Orenda.

- Orman, E. (2013). *Ahlak felsefesi*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- Özdamar, B. (2018). The influence of ethical blindness on organizational citizenship behavior in organizations [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel davranış*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Öztürk-Başpınar, N. ve Mısırdalı-Yangil, F. (2021). Yanlış yaptığımı bilmiyordum: Akademisyenlerde etik körlük üzerine bir araştırma. *Akademik Hassasiyetler*, 8(16), 41-66.
- Palazzo, G., Krings, F. ve Hoffrage, U. (2012). Ethical blindness. *Journal of Business Ethics*, 109, 323-338. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2212617>
- Ping, A. (2015). Why good people do bad things in business and the application of existentialism to minimize unethical outcomes. *5th Annual ABEN (Australasian Business Ethics Network) Conference*, Sydney Australia.
- Schaufeli, W., Martinez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M. ve Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: Across national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schermelleh-Engel, K. ve Moosbrugger, 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.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci (SPSS ve Lisrel uygulamaları)*. Anı Yayıncılık.
- Sezer, O., Gino, F. ve Bazerman, M. (2015). Ethical blind spots: explaining unintentional unethical behavior. *Current Opinion in Psychology*, 6, 77-81. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.03.030>
- Sherif, K. ve Mohsin, H. (2021). The effect of emergent technologies on accountant's ethical blindness. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 61-94. https://doi.org/10.4192/1577-8517-v21_3
- Shu, L. L. ve Gino, F. (2012). Sweeping dishonesty under the rug: how unethical actions lead to forgetting of moral rules. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(6), 1164-1177. http://dx.doi.org/10.4192/1577-8517-v21_3
- Smith, I. H. ve Kouchaki, M. (2022). Etik bir şirket inşa etmek. *Harvard Business Review Türkiye*. <https://hbrturkiye.com/dergi/etik-bir-sirket-insa-etmek>
- Slomp, D. ve Broad, B. (2020). Monsters, Inc.: Curing ethical blindness in an era of test-based accountability. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 64(2), 232-235. <https://doi.org/10.1002/jaal.1077>
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2018). *Using multivariate statistics* (7. Baskı). Pearson.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri* (401-410), Kayseri, Türkiye.
- Wright, R. (1995). *The moral animal: why we are, the way we are: The new science of evolutionary psychology*. Vintage.
- Zhang, T., Fletcher, P. O., Gino, F. ve Bazerman, M. H. (2015). Reducing bounded ethicality: How to help individuals notice and avoid unethical behavior. *Organizational Dynamics: Special Issue on Bad Behavior*, 44(4), 310-317. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.09.009>

Ek 1. İş Yerinde Etik Körlük Ölçek Formu

İfadeler	1	2	3	4	5
İşimi sürdürmek için kişisel değerlerime aykırı görevler yapmalıyım. (RA1)					
İş arkadaşlarımı korumak için etik olmayan davranışlar sergilemeliyim. (RA2)					
İşimi sürdürmek için etik olmayan şeyler yapıyorum ve bunu "Ben yapmazsam başkası yapacak" diyerek kendimi haklı çıkarıyorum. (RA3)					
Değerlerime aykırı şeyler yapıyorum çünkü bunu yapma baskısı altındayım. (RA4)					
Deneyimimin fazla olduğu konularla ilgili görevleri yerine getirirken etik hakkında pek düşünmüyorum. (RU1)					
İşyerimde standartlaştırılmış prosedürleri kullanırken etik yönü hakkında düşünmüyorum. (RU2)					
Rutin kararlar verirken etik hakkında düşünmeyi unutuyorum. (RU3)					
Yaptığım faaliyetin etik yönüne dikkat etmeyi unutuyorum. (RU4)					
Farkında olmadan etik olmayan bir şey yapıyorum. Bir süre sonra yanlış yaptığımı anlıyorum. (B1)					
Deneyim eksikliği nedeniyle istemeden etik olmayan bir şey yapıyorum. (B2)					
Etik olmayan bir şey yapıyorum çünkü neyin doğru sayıldığını bilmiyorum. (B3)					
İstemeden etik olmayan bir şey yapıyorum. (B4)					

1= "Kesinlikle Katılmıyorum", 2= "Katılmıyorum", 3= "Kararsızım", 4= "Katılıyorum", 5 "Kesinlikle Katılıyorum"

RA1-RA4= Rasyonelleştirme Boyutu, RU1-RU4=Rutin Boyutu, B1-B4= Bilgisizlik Boyutu