

MESLEKİ İŞ ETİĞİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'YE UYARLAMASI: GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Kemal Can KILIÇ *

Ayşe ÖZER**

Yavuz AYDIN***

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Petty (1991, 1993) tarafından geliştirilen Mesleki İş Etiği Ölçeği'nin [Occupational Work Ethics Inventory, (OWEI)] geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapmaktır. Bu amaçla, Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 521 öğretim elemanına kolayda örnekleme yöntemiyle anket uygulanılarak veri elde edilmiştir. Verilerin analizinde, keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile iç tutarlılık analizleri kullanılmıştır. Bu çalışmada yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının sonuçları, ölçeğin orijinali için yapılan çalışmaların sonuçları ile oldukça benzerlik göstermiştir. Sonuç olarak bu ölçeğin, Türkiye'deki araştırmalarda kullanılabilir düzeyde güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki iş etiği ölçeği, akademisyenler, geçerlilik, güvenilirlik.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the reliability and validity and of the Occupational Work Ethics Inventory (OWEI), developed by Petty (1991, 1993). For this purpose, the data is acquired with convenience sampling method via survey from 521 academicians of state and private universities located around in Southeastern and Mediterranean region. In datum analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and internal consistency analysis were used. In this study, the reliability and validity results are revealed similarities with the results based on the original version of the inventory. As a result, This inventory is a reliable and valid scale to be used in researches in Turkey.

Keywords: Occupational work ethics inventory, academicians, validity, reliability.

1. Giriş

Etik, felsefe konuları içerisinde yeri en az belli olan bir disiplindir. Ancak konu ve sorunlarının çeşitliliği, teori bolluğu ve çözüm denemelerinin çokluğu bakımından diğer felsefe disiplinlerinin önünde yer alır (Özlem, 2010). Etik biliminin bir alt dalı olarak (Bolat ve Seymen, 2003) iş etiği, insanların iş ortamında oluşturduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları ve kuralları, doğru/yanlış ya

* Doç.Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme, Yönetim ve Organizasyon A.B.D., kcan@cu.edu.tr

** Arş.Gör., Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ayse.ozer88@gmail.com

*** Dr., akadem04@gmail.com

da iyi/kötü gibi ahlaki açıdan değerlendirir (Hill, 1997; Aydın, 2012). Bu doğrultuda çalışanlar neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilip, doğru olanı yapmaktadır (Özler, Şahin ve Atalay, 2010). Herkes tarafından farklı algılanan (Taşçı, 2010) etik kavramının sınırları net bir biçimde belirlenememekle birlikte, insanların algılarına, kültürel değer yargılarına göre değişiklik göstermektedir (Hill ve Petty, 1995; Örkmez ve Şencan, 2003; Petty ve Hill, 2005). Ancak hangi kültürde ya da meslek grubunda olursa olsun kişi, mesleğini icra ederken iş hayatında kabul görmüş ve çalışanlar tarafından paylaşılan, kural ve davranışlara yön veren iş etiğini göz önünde bulundurmalı ve ona göre davranmalıdır (Hill ve Petty, 1995; Petty ve Hill, 2005).

Küreselleşmenin bir sonucu olarak, sağlıklı ve yolsuzluktan arınmış bir piyasanın olması, çalışma yaşamındaki ilişkilerin etik ilişkiler ya da etik davranış ilkeleri çerçevesinde yürütülmesini gerektirir (Karababa, 2007). Örgütlerin karşılıklı iş ilişkisinde buldukları çıkar gruplarına karşı yükümlülüklerini, örgütteki baskın değerleri ifade eden ve kurumsal bir beyanname niteliği olan (Özgener, 2009) etik kodlar; iyi ve doğru davranışlar için değerler ve normlar koymakta, standartlar belirlemede, ahlaki davranışları göstermekte ve ikilemler karşısında ahlaki kararlar alınmasına yardımcı olmaktadır (Arıkan ve Yılmaz, 2009). Etik ilkeler, belirli bir mesleğin örgütsel davranışlarına rehberlik eden, ahlaki kuralları içinde barındıran ve o meslek kurumlarını ve mesleğin çalışanlarını eyleme geçme ya da geçmeme sürecine yöneltten yazılı, açıklayıcı ve resmi belgelerdir (Schawartz, 2001). Kısaca; etik kodlar, işletmenin faaliyetlerinde hangi ilkeleri benimseyeceği konusunda paydaşlarına önemli bilgiler sunarak (Bayraktaroğlu ve Yılmaz, 2013) neyi yapıp neyi yapmayacaklarını, neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi, neyin kötü olduğunu göstermektedir (Bolat ve Seymen, 2003). Belirli ilkeler doğrultusunda çalışmanın, ilkesiz bir ortamda çalışmaya göre her zaman daha fazla fayda sağlayacağı kuşkusuz bir gerçektir (Yılmaz, 2013). Etik ilkelere sahip işletmeler, tüketicilerin bağlılık ve desteklerini kazanabilir, çalışanların olumlu tutumlarını ve işletme dışı müşterilerle ilişkilerini geliştirebilirler (Gök, 2008). Özellikle kamu sektöründe bu ilkeler kurumsal anlamda var olan değerlerin çatıştığı ve çalışanların ikilem yaşadığı olaylarda, kamu görevlilerinin ve yöneticilerinin astlarına iyi davranış ve uygulamalarda bulunma, kötü davranışlardan kaçınmalarını sağlayarak yönetsel davranış yeteneklerini geliştirirler (Usta, 2010).

İşletmelerin sürekliliğinde riski en aza indiren ve önemli yönetsel araç olan (Bektaş ve Köseoğlu, 2008) iş etiği kavramı her geçen gün hayatımızda daha fazla yer almakta ve önem kazanmaktadır (Özmen ve Güngör, 2008). Uluslararası rekabetin artmasıyla birlikte işveren, kişiler arası ilişki becerisi yüksek, güvenilir ve girişimci yeteneğe sahip, yani mesleki iş etiğine sahip çalışana daha fazla ihtiyaç duymaktadır (Hill ve Fouts, 2005; s.48).

İş etiği konusu 1973'li yıllardan beri Amerika'da ele alınan kavramların başında yer almaktadır (Hill, 1997; s.3). Bu yıldan sonra iş etiği konusunda ve iş tutumlarının kötüleştiğine dair hazırlanan raporlar dikkat çekmektedir. Özellikle okullardaki öğrencilerin başarısızlığı, öğretmenlerin iş yerindeki tutumları ve personel kalitesi ele alınan konular arasındadır (Hill, 1997; s.3). Çalışanın iş etiği algısının bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli sonuçları söz konusudur. Bu bağlamda bireysel ve örgütsel düzeyde ciddi sonuçları olan etik algısının araştırılmasının çalışma yaşamı açısından

önem taşıdığı söylenebilir. Bu doğrultuda Petty (1991, 1993) tarafından geliştirilen Mesleki İş Etiği Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasıyla hem örgütsel davranış yazınına katkı yapmak, hem de İKY uzmanlarına yararlı bilgiler sunacak bulgular elde etmek hedeflenmektedir.

Bu çalışmada, öncelikle Mesleki İş Etiği kavramının kuramsal olarak açıklanması, daha sonra Mesleki İş Etiği Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yapılması amaçlanmaktadır.

2. Mesleki İş Etiği Ölçeği (MİEÖ)

Mesleki iş etiği (MİE), kuramsal olarak Maslow (1954)'un geliştirmiş olduğu İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'nde "saygınlık gereksinimi" kategorisi içerisinde yer alan güven, başarı, başkalarına ve kendine saygı ile "kişinin kendisini gerçekleştirme gereksinimi" kategorisi içerisinde yer alan erdem kavramları ile yakından ilgilidir. Mesleki iş etiği kavramı, kültürel değerlerin yanı sıra kişinin ailesinden öğrenmiş olduğu değer yargıları, dini inançları, etnik değer ve inançları ile kişisel değerlerinin bütünü olarak ifade edilebilir (Petty ve Hill, 2005; Elkins, 2007; s.8). Mesleki iş etiği değer ve prensipleri işletmede kişinin sorumluluklarına ve kişisel haklarını savunmasına rehberlik eder (Elkins, 2007; s.38). Meslek etiği kavramına kültürel değerler ve kurum içi eğitimler de etki eder (Elkins, 2007; s.39). Kültür, örgüt kültürünü, çalışanların iş yerinde olaylara bakış açısını, problem çözme şeklini ve beklentilerini etkilemektedir (Hill ve Petty, 1995; Elkins, 2007; s.44).

Çalışanın yüksek veya düşük düzeyde iş etiği sergilemesi işletmenin olumlu veya olumsuz yönde performansına etki eder. İş tutum ve davranışlarının negatif olması işletmenin işleyişinin erozyona uğramasına da neden olur (Petty, 1995; Elkins, 2007; s.14). İşten kaynaklanan stres de meslek etiğine olumsuz yönde etki etmektedir (Hatcher, 1995). Pozitif mesleki iş etiğine, çalışanın iş yerine bağlı olması, başarılı olma ve diğer çalışanlarla uyumlu çalışma isteği olumlu katkı sağlar (Petty, 1995). Dolayısıyla, çalışanın işyerinde başarılı olma isteği çalışanın performansını olumlu yönde etkiler (Petty ve Hill, 2005). İşletmedeki pozitif mesleki iş etiği etkili liderliğin de göstergesidir (Elkins, 2007; s.39). Liderin sergilemiş olduğu pozitif mesleki iş etiği çalışanların performansını doğrudan veya dolaylı olarak etkiler (Petty ve Hill, 2005). Mesleki iş etiği konusunda literatürde İş Değerleri Araştırması (Wollack vd., 1971), Protestan Etiksel Değerler Ölçeği (Blood, 1969) ve Mesleki İş Etiği Ölçeği (Petty, 1991, 1993) gibi farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında, Petty (1991, 1993) tarafından geliştirilen Mesleki İş Etiği Ölçeği ele alınmaktadır.

Petty (1991, 1993) tarafından geliştirilen ölçek, Hill ve Petty (1995)'nin çalışmasında kişiler arası ilişkiler becerisi, girişimci olma, güvenilir olma ve ters sorular olmak üzere dört boyutlu olarak ele alınmıştır. "Ters sorular" boyutu bu çalışmada "olumsuz özellikler" olarak adlandırılacaktır.

2.1. Kişiler Arası İlişkiler Becerisi

Bu boyut, diğer çalışanlarla işbirliği içerisinde ve uyumlu çalışma ile ilgilidir (Hill ve Petty, 1995; s.65; Elkins, 2007; s.43). Bu boyutta yer alan ifadeler iş performansına katkı sağlayan ve kişilerarası ilişkileri kolaylaştırıcı iyi kişisel tutum ve davranışları içermektedir (Hill ve Petty, 1995; s.65).

2.2. Girişimci Olma

Bu boyutta, işleri kolaylaştırıcı, ileri götürmeyi amaçlayan ve mevcut statüden hoşlanmamayı içeren ifadeler yer almaktadır (Hill ve Petty, 1995; s.65).

2.3. Güvenilir Olma

Bu boyutta, çalışanların kişisel beklentilerini yerine getirmek için çabalamasını ve iş performansını artırmaya yönelik yazılı olmayan anlaşmayı (Hill ve Petty, 1995; s.66), bir nevi çalışan ile işveren arasındaki psikolojik sözleşmeyi içeren ifadeler yer almaktadır.

2.4. Olumsuz Özellikler / Ters Sorular

Bu boyutta, olumsuz özellikler olarak adlandırılan istenmeyen ve olumsuz yargı içeren ifadeler yer almaktadır (Hill ve Petty, 1995; s.66; Elkins, 2007; s.43). Literatürde mesleki iş etiği ile yaş, eğitim seviyesi, cinsiyet, iş tecrübesi farklı iş (meslek) kolları, çalışma saatleri gibi demografik özellikler ile güçlendirme (Hill, 1992, 1997) ve iş tatmini (Elkins, 2007) gibi kavramlar aynı çalışma içerisinde incelenmiştir. Özellikle, kariyer planlama ve işgücünün yeteneklerini geliştirmede iş ettiği ve iş tutumu kavramlarının gelecekte de önemini koruyacak (Hill, 1997; s.21) olması araştırmanın önemini artırmaktadır.

3. Araştırma Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde, çalışmanın evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama aracı hakkında bilgi verilmektedir. Çalışmada kullanılan veriler, kesitsel zaman aralığında kolayda örnekleme yöntemiyle saha araştırması şeklinde anket uygulayarak elde edilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Dünya genelinde akademisyenlik stresli, düşük ücret alan, meşakkatli, emek isteyen ve motivasyonu düşük bir meslek olarak kabul edilir. Bununla birlikte, bireylerin eğitim ve öğretimi ise bir toplum için hayati öneme sahip ve toplum içinde akademisyenlerden beklenti çok fazladır. Dolayısıyla, akademisyenlerin sosyal sorumluluktan ve mesleğinde ilerleme isteğinden kaynaklı olarak sergileyeceği mesleki

iş etiği toplum bireylerinin kişisel gelişimi ve toplumun geleceği için önem taşımaktadır. Bu kapsamda, çalışmanın evrenini Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Örnekleme ise Akdeniz Bölgesinde bulunan Devlet1, Devlet2, Vakıf2 ve Vakıf1 Üniversiteleri, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki Devlet3, Devlet4, Vakıf4 ve Vakıf3 Üniversiteleri olarak kodlanan toplamda sekiz üniversitenin akademisyenleri oluşturmaktadır.

Çalışma kapsamında 540 kişiye anket uygulanmıştır. Anketlerin değerlendirme aşamasında, çoğu maddenin aynı şık işaretlenmesi, bazı anketlerde maddelerin çoğunun boş bırakması ile verilerin normalleştirilmesi ve uç değerlerin ayıklanması safhasında 19 anket analiz dışı tutulmuştur. Sonuç olarak, analizlerde 521 akademisyene ait veriler kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet, eğitim durumu ve ünvanlarına ilişkin frekans dağılımını içeren bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet, Eğitim Durumu ve Ünvana Göre Dağılımı

N=521	Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	171	32,8
	Erkek	350	67,2
Eğitim Durumu	Lisans	69	13,2
	Yüksek lisans	176	33,8
	Doktora ve Üstü	276	53
Ünvan	Profesör	49	9,4
	Doç.Dr.	56	10,7
	Yrd.Doç. ve Dr.	160	30,7
	Öğretim Gör. ve Okutman	94	18
	Araştırma Görevlisi	162	31,1

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların %67,2'sinin (350 kişi) erkek, %32,8'inin (171 kişi) ise bayan olduğu; eğitim durumları açısından ağırlıklı olarak (%53) 276 kişinin doktora ve üstü mezunu, bununla birlikte katılımcıların %33,8'inin (176 kişi) yüksek lisans mezunu ve %13,2'sinin (69 kişi) ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %31'i (162 kişi) araştırma görevlisi, %30,7'si (160 kişi) Yrd.Doç.Dr. ve doktor ünvanına sahip akademisyenlerden, %18'si (94 kişi) öğretim görevlisi ve okutman, %10,7'si (56 kişi) Doç.Dr. ve %9,4'ü (49 kişi) ise Profesörlerden oluşmaktadır. Ayrıca, araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalaması 37,6 ve çalışma sürelerine ilişkin ortalama ise 6,4'tür.

3.2. MİE Ölçeği'nin Çeviri Çalışması

Mesleki İş Etiği Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama safhasında, 5 aşamalı Bristlin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından geliştirilen yöntem kullanılmıştır. Bu aşamalar; orijinal dilden hedef dile ilk çeviri, yapılan ilk çeviriyi değerlendirme, ilk çeviriyi geri orijinal diline çeviri, orijinal diline yapılan geri çeviriyi değerlendirme ve konu hakkında uzman görüşünü almayı içermektedir (Gürbüz ve Mert, 2009, s.146; Ülbeği, Özgen ve Özgen, 2014, s.3). Ölçeğin uyarlama çalışmasında, öncelikle İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümünde görevli 3 öğretim üyesi tarafından ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi yapılmış, yapılan çeviri örgütsel davranış alanında uzman 2 öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiş ve kültürel uygunluğu gözden geçirilmiştir. Sonrasında İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümünde görevli 3 öğretim görevlisi ve bir alan uzmanı eşliğinde ölçek tekrar Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiş ve anlam kayması olup olmadığı kontrol edilmiştir. Son olarak ise alan uzmanı 4 kişinin görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşünden sonra yapılan düzenlemeler sonucunda ölçeğin son hali oluşturulmuş ve (Gürbüz ve Mert, 2009, s.146; Çetin ve Basım, 2012, s. 127; Ülbeği, Özgen ve Özgen, 2014, s.3) ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye ve Türkçe'den İngilizce'ye çevirisinin doğruluğu İngilizce bilen 45 kişilik yüksek lisans grubu üzerinde 20 gün ara ile hem Türkçe hem de İngilizce anket uygulaması yapılarak test edilmiştir (Özguven, 1994). Test-tekrar test yönteminde tutarlılığın yeterli düzeyde ve eşleştirilmiş "t testi" sonucu analizinde ifadeler arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Korelasyon analizleri sonucunda her bir maddenin iki uygulaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<.05$). Ankete son halinin verilmesi aşamasından sonra, analiz öncesi pilot çalışma yapılarak, ölçeğin güvenilirlik değerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir. Pilot çalışma Devlet3 Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler, İlahiyat ve Mühendislik Fakültelerinde 10 bayan, 63 erkek olmak üzere toplamda 73 akademisyen ile yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Mesleki İş Etiği Ölçeği (MİEÖ)'nin geneli için (50 soru) Cronbach Alpha skoru 0,937 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alpha skoru 17 ifadeden oluşan "Kişiler Arası İlişkiler Becerisi" boyutu için ($\alpha = 0.901$); 16 ifadeden oluşan "Girişimci Olma" boyutu için ($\alpha = 0,901$); 7 ifadeden oluşan "Güvenilir Olma" boyutu için ($\alpha = 0.768$) ve 10 ifadeden "Olumsuz Özellikler" boyutu için ($\alpha = 0.865$) olarak bulunmuştur.

3.2. Veri Toplama Araçları

Petty (1991) tarafından geliştirilen Mesleki İş Etiği Ölçeği, Petty (1993) tarafından gerçekleştirilen çalışmada son halini almıştır. Ölçeğin orijinali 50 ifade (iş etiği tanımlayıcılarından) ve 7'li Likert tipi ölçek olarak hazırlanmıştır. Petty (1993) tarafından yapılan pilot çalışmada ölçeğin genel cronbach alfa skoru 0,94 olarak tespit edilmiştir. Ölçek, Hill (1992, 1997), Hatcher (1995), Hill ve Petty (1995), Petty (1995), Dawson (1999), (Hill ve Fouts, 2005) ve Elkins (2007) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmıştır. Petty (1991) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın geçerlilik analizi safhasında ölçek, 4 boyutlu (güvenilir olma, başarı için hırslı olma, düşünceli olma ve iş

birliğini seven) olarak incelenmiştir (Elkins, 2007). Hill (1992) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin genel Cronbach Alpha skoru 0,94 olarak hesaplanmıştır. Geçerlilik analizi safhasında belirlenen dört boyutun güvenilirlik sonuçları; “işbirliğini seven” için ($\alpha = 0.72$); “başarı için hırslı olma” için ($\alpha = 0.75$); “güvenilir olma” için ($\alpha = 0.86$) ve “düşünceli olma” boyutu için ($\alpha = 0.87$) (Elkins, 2007) olarak tespit edilmiştir. Hatcher (1995) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın geçerlilik analizi safhasında 50 ifadeden 30 tanesi analiz dışında kalmış; 4 boyutlu yapının güvenilirlik değerleri “güvenilir olma” için ($\alpha = 0.89$); “girişimci olma” için ($\alpha = 0.88$); “kişiler arası ilişkiler becerisi” için ($\alpha = 0.92$) ve “işe bağlılık” için ($\alpha = 0.80$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak tespit edilmiştir. Hill ve Petty (1995) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın geçerlilik analizi safhasında 50 ifadeden 2 tanesi analiz dışında kalmıştır. 4 boyutlu yapının güvenilirlik değerleri, 7 ifadeden oluşan “güvenilir olma” boyutu için ($\alpha = 0.86$), 16 ifadeden oluşan “girişimci olma” için ($\alpha = 0,90$), 17 ifadeden oluşan ve geçerlilik analiz safhasında 2 ifadesi analiz dışı kalan “kişiler arası ilişkiler becerisi” için ($\alpha = 0,92$) olarak bulunmuştur. 10 ifadeden oluşan ters sorular (olumsuz özellikler) boyutuna ait güvenilirlik katsayısı çalışmada belirtilmemiştir. Petty (1997) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın geçerlilik analizi safhasında 50 ifadeden 37 tanesi analiz dışında kalmış; 4 boyutlu yapı “başkaları ile iyi/uyumlu çalışma”, “başarı için çabalama”, “güvenilir olma” ve “görevi kabul olarak” bulunmuştur. Hill (1997) tarafından yapılan pilot çalışmada 4 boyutlu yapının güvenilirlik değerleri; “güvenilir olma” için ($\alpha = 0.83$), “girişimci olma” için ($\alpha = 0,88$), kişiler arası ilişkiler becerisi için ($\alpha = 0,91$) ve “ters sorular” için ($\alpha = 0,77$) olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı (0,92) olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada mesleki iş etiğini ölçmek için Hill ve Petty (1995) tarafından kullanılan Mesleki İş Etiği Ölçeği ve alt boyutları kullanılmıştır (Ölçeğin son hali Ek’te sunulmuştur). Ölçek, 5’li Likert tipi ölçek formatında hazırlanmış ve anket uygulamasında, katılımcılardan öçekte yer alan ifadelerle “Bir akademisyen olarak kendimi olarak tarif edebilirim.” cümlesindeki boş yeri tamamlayacak şekilde cevap vermeleri istenmiştir.

Kişiler arası ilişkiler becerisi boyutu, çalışma ve diğer kişilerle olan ilişkiler ile ilgilidir. Bu boyuta ait ifadeler: 50, 48, 47, 46, 43, 42, 41, 37, 33, 32, 31, 29, 28, 22, 19, 17 ve 2 numaralı sorulardan oluşmaktadır. **Girişimci olma boyutu**, başarı için hırslı ve zor iş durumlarına bağlı kalmayı içermektedir. Bu boyuta ait ifadeler: 49, 45, 40, 38, 36, 35, 27, 20, 18, 15, 14, 11, 10, 7, 6 ve 5 numaralı sorulardan oluşmaktadır. **Güvenilir olma faktörü**, işverenin beklentilerini yerine getirmenin zorunluluğunu ifade etmektedir ve 23, 16, 12, 8, 4, 3 ve 1 numaralı sorulardan oluşmaktadır. **Ölçekteki tersine çevrilmiş sorular /olumsuz ifadeler** ise katılımcıların, daha önce sorulmuş sorulara verdikleri cevapların doğruluğunu sınamak, geçerliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla negatif ifadelerden oluşmaktadır. 44, 39, 34, 30, 26, 25, 24, 21, 13 ve 9 numaralı sorulardan oluşmaktadır (Hill ve Petty, 1995; Petty ve Hill, 2005). “Ters sorular” boyutu bu çalışmada “olumsuz özellikler” olarak adlandırılmıştır. Analizlerde ölçekte geçen ifadeler İE1’den İE50’ye kadar kodlanmıştır. İE1 birinci maddedeki ifadeyi, İE50 ise ellinci maddedeki ifadeyi temsil etmektedir.

4. Bulgular ve Değerlendirme

Çalışmada Mesleki İş Etiği Ölçeği'nin yapısal geçerlilik analizlerinde için keşfedici faktör analizi (KFA) ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) birbirini tamamlayacak şekilde kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Güvenirlilik değerlendirilmesinde Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır.

4.1. Geçerlilik Bulguları

Araştırmada önce kuramsal olarak ortaya konulmuş olan ilişkilerin veri ile uyumunu test etmek amacıyla DFA (Meydan ve Şeşen, 2011; s.6 ve s.21), daha sonra KFA yapılmıştır. Daha önce MİE Ölçeği ile yapılan çalışmalarda MİE Ölçeği'nin faktör yapısı ortaya konulmuş olması nedeniyle mevcut veriler ile benzer yapının elde edilip edilmediğini test etmek amacıyla analize DFA ile başlanılmış (Meydan ve Şeşen, 2011; s.21, Gürbüz ve Şahin, 2014; s.312) ve mevcut yapının doğruluğu test edilmiştir. Analiz sonucunda, dört farklı yapısal modelin uyum indeksleri incelendiğinde en iyi uyum indeks değerlerini ikinci düzey çok faktörlü modelin sağladığı tespit edilmiştir. İkinci düzey çok faktörlü model analizinin uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir değerlere sahip olmamasından dolayı KFA'na dönmenin faydalı olacağı kıymetlendirilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014; s.290).

4.1.1. Keşfedici Faktör Analizi (KFA)

Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla KFA yapılmıştır. MİE Ölçeği'ne ait faktör yükleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Faktör analizinde temel bileşenler analizi kullanılmış olup, faktör döndürme için ise Varimax yönteminden yararlanılmıştır. Düşük faktör yükü (0,32'nin altında olanlar) değerine sahip ifadeler tek tek ölçekten çıkarılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014; s.292). Ayrıca, bazı maddelerin, yamaç serpinti grafiği incelemesi, farklı faktör altında yer alan bazı maddelerin bir araya gelerek 2 maddelik öngörülenden farklı faktörler oluşturması veya örneklem grubu tarafından anlamlandırılmamış olması nedeniyle analizden çıkartılmasına karar verilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Birinci faktörde yer alan "Kişiler arası ilişkiler becerisi" boyutundan (2, 17, 22, 31, 33, 37, 48 ve 59) numaralı maddeler, ikinci faktörde yer alan "Girişimci olma" boyutundan (5, 7, 10, 15, 35, 36 ve 38) numaralı maddeler, üçüncü faktörde yer alan "Güvenilir olma" boyutundan (4 ve 16) numaralı maddeler ve dördüncü faktörde yer alan "Olumsuz özellikler" boyutundan ise (9, 24, 30 ve 34) numaralı maddeler analiz dışında kalmıştır.

Analizde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0.899>0.60) değeri kabul edilebilir sınırın üzerinde bulunmuş ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli seviyede olduğu, Barlett'in küresellik testinin anlamlı [$\chi^2(406) = 4710,759, p<.05$] olması maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014; s.291).

KFA sonucunda, 29 maddelik dört faktörlü bir yapıda olduğu, faktörlerin toplam varyansın % 47,439'unu açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0.5'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ait oluşan faktör yükleri ait veriler Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2'de görüldüğü üzere birinci faktör % 14,2, ikinci faktör % 14,151, üçüncü faktör % 9,707 ve dördüncü faktör % 9,381 oranında varyans açıklamaktadır.

Tablo 2. MİE Ölçeği Faktör Yükleri

Faktörler	Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Kişiler Arası İlişkiler Becerisi (Özdeğer = 8.140)	İE47	,702	14,2
	İE28	,696	
	İE29	,681	
	İE42	,621	
	İE32	,602	
	İE43	,576	
	İE46	,558	
	İE19	,537	
	İE41	,528	
Girişimci Olma (Özdeğer = 2.233)	İE45	,707	14,151
	İE6	,665	
	İE14	,655	
	İE11	,636	
	İE40	,629	
	İE20	,582	
	İE27	,581	
	İE49	,565	
	İE18	,540	
Güvenilir Olma (Özdeğer = 1.736)	İE1	,756	9,707
	İE8	,671	
	İE3	,663	
	İE12	,659	
	İE23	,584	
Olumsuz Özellikler (Özdeğer = 1.648)	İE39	,738	9,381
	İE26	,635	
	İE13	,626	
	İE25	,625	
	İE44	,611	
	İE21	,598	
Açıklanan Toplam Varyans		% 47,439	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Testi (KMO)		,930	
Bartlett'in Küresellik Testi		[$\chi^2(406) = 4710,759, p<.05$]	

4.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

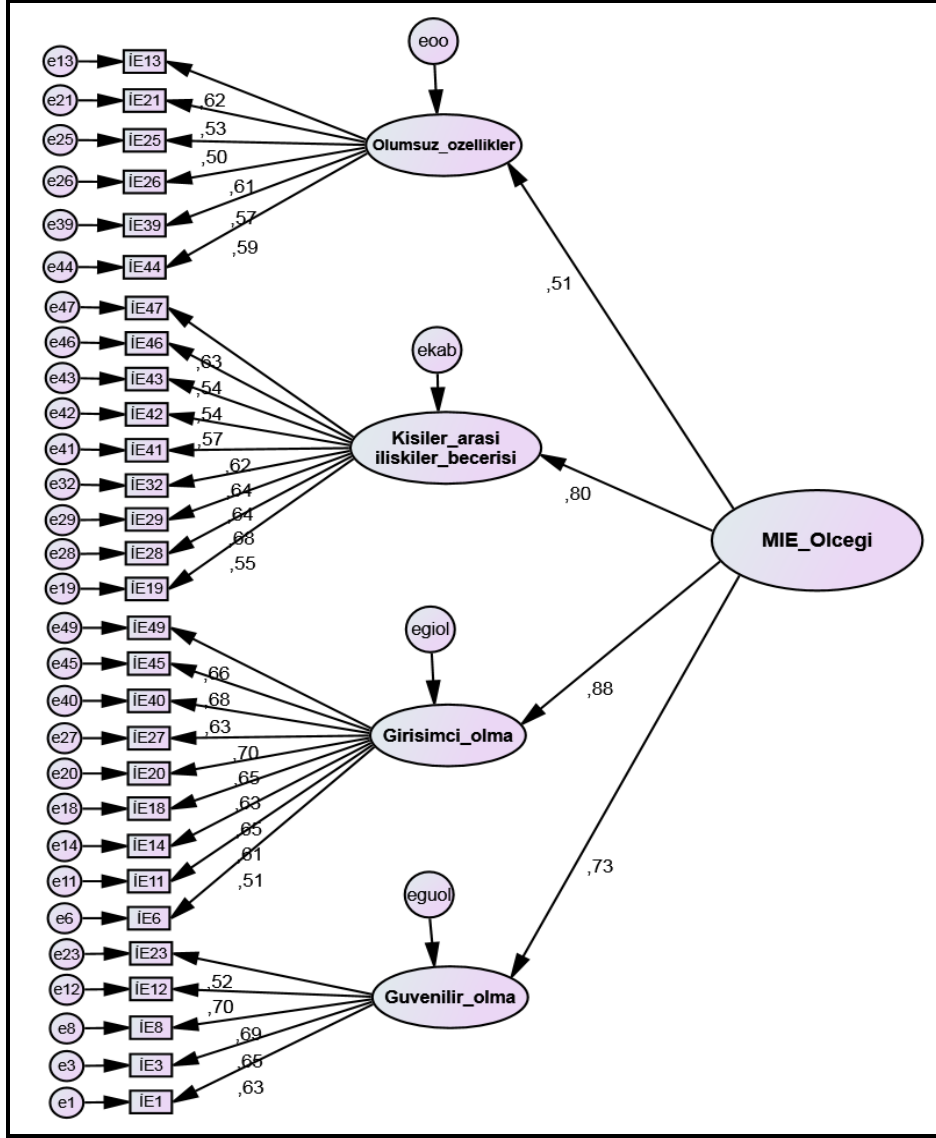
KFA'dan sonra ölçeğin yapısal geçerliliğini doğrulamak (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.289-290) için yapısal eşitlik modeli (YEM) ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA'da hesaplamalar en yüksek olabilirlik kestirim (Maksimum Likelihood) yöntemi ile yapılmıştır (Ülbeği, Özgen ve Özgen, 2014, s.6; Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 313). YEM esasları çerçevesinde oluşturulan MİE Ölçeği'ne ait tek faktörlü, ilişkisiz, birinci düzey çok faktörlü ve ikinci düzey çok faktörlü modellerin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeks değerleri incelenmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011; s.21-25). İnceleme sonucunda, birinci düzey çok faktörlü model ile ikinci düzey çok faktörlü model uyum indeks değerlerinin birbirine çok yakın olduğu bulgusu elde edilmiştir. İkinci düzey çok faktörlü modele ait uyum indeks değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. MİE Ölçeği Uyum İndeksleri

Referans Uyum İndeksleri	χ^2 uyum testi	(χ^2/df)	IFI	TLI	CFI	GFI	RMSEA
İyi Uyum	(P > 0.05)	≤ 3	≥0,95	≥0,95	≥0,97	≥0,90	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum	-	≤ 4-5	0,94-0,90	0,94-0,90	≥0,95	0,89-0,85	0,06-0,08
İkinci Düzey Çok Faktörlü DFA	(P < 0.05)	1,543	0,954	0,95	0,954	0,931	0,032

İkinci düzey çok faktörlü modelin doğrulayıcı faktör analizine ait uyumluluk indeksleri incelendiğinde ki-kare/serbestlik derecesi (χ^2/df) 1,543, artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,954, Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0,95, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,954 ve uyum iyiliği indeksi (GFI) 0,931 ve yaklaşık hataların ortalama kökü (RMSEA= 0,032) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçların, iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011, s.37; Gürbüz ve Şahin, 2014, s.317). Dolayısıyla, kullanılan veriler ile kurulan modelin iyi uyum sağladığı, ölçeğin geçerli olduğu ifade edilebilir.

YEM esasları çerçevesinde oluşturulan MİE Ölçeği'ne ait ikinci düzey çok faktörlü model doğrulayıcı faktör analizi Şekil 1'de sunulmaktadır. Şekilde yer alan değerler standartlaştırılmış regresyon katsayılarını göstermektedir. Analiz sonucunda, maddelerin standartlaştırılmış regresyon katsayıları 0,50 ile 0,88 arasında değiştiği gözlemlenmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011).



Şekil 1. MİE Ölçeğine Ait İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Modeli

4.2. Güvenirlilik Bulguları

Mesleki İş Etiği Ölçeği'nin güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa ile düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır (Çetin ve Basım, 2012). Hesaplanan düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları 0,238 ile 0,631 arasında

değer almışlardır. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre, ölçüm aracındaki İE21 ve İE39 ifadelerinin faktör yüklerinin 0,6'dan büyük olması, madde toplam puan bağıntı katsayılarının (0,2)'den büyük olması (Çetin ve Basım, 2012; s.128) ve ifadelerinin ölçekten çıkarılması durumunda ölçeğin içsel tutarlılığını fazla değişmemesi nedenlerinden dolayı bahse konu ifadelerin analizden çıkarılmamasına karar verilmiştir MİE Ölçeği güvenirlilik analizi sonuçları tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. MİE Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları

MİE Ölçeği Maddeleri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
İE1	,407	,898
İE3	,455	,897
İE6	,383	,899
İE8	,511	,896
İE11	,499	,896
İE12	,522	,897
İE13	,408	,898
İE14	,550	,896
İE18	,556	,895
İE19	,463	,897
İE20	,593	,895
İE21	,324	,901
İE23	,392	,898
İE25	,274	,900
İE26	,397	,898
İE27	,631	,894
İE28	,516	,896
İE29	,499	,896
İE32	,540	,896
İE39	,238	,901
İE40	,542	,895
İE41	,554	,895
İE42	,466	,897
İE43	,442	,897
İE44	,391	,899
İE45	,553	,895
İE46	,443	,897
İE47	,463	,897
İE49	,590	,895

MİE Ölçeği'ndeki 29 maddenin "Cronbach Alpha" değeri ($\alpha = 0,900$) olarak bulunmuştur. MİE Ölçeği güvenirlik analizi sonuçları tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5. MİE Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

MİEÖ Ait Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach Alfa (α) Değeri
Kişiler Arası İlişkiler Becerisi	9	,834
Girişimci Olma	9	,854
Güvenilir Olma	5	,762
Olumsuz Özellikler	6	,732
Genel	29	,900

MİE Ölçeği'nin alt boyutlarına ait güvenirlik değerleri; "Kişiler arası ilişkiler becerisi" için ($\alpha = 0,834$), "Girişimci olma" için ($\alpha = 0,854$), "Güvenilir olma" için ($\alpha = 0,762$) ve "Olumsuz özellikler" için ($\alpha = 0,732$) olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alpha katsayısının yüksek olması ölçüm aracının iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Gilbert ve Churchill, 1991; Tezbaşaran, 1996; Özdamar vd., 1999). MİE Ölçeği için tanımlayıcı istatistikler Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6. MİE Ölçeği İçin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Min.	Max.	Ort.	Ss
Kişiler Arası İlişkiler Becerisi	521	3,2	5	4,4768	0,42834
Girişimci Olma	521	2,89	5	4,1585	0,46059
Güvenilir Olma	521	2,89	5	4,1973	0,44141
Olumsuz Özellikler	521	2,67	5	4,4155	0,4775
MİE Ölçeği Genel	521	3,41	5	4,312	0,33927

Araştırmaya katılan akademisyenlerin "Girişimci olma" ve "Güvenilir olma" ortalama değerlerinin yüksek, "Kişiler arası ilişkiler becerisi", "Olumsuz özellikler" ve "MİEÖ Genel" ortalama değerlerinin çok yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, Hill ve Petty (1995) tarafından kullanılan Mesleki İş Etiği Ölçeği ve alt boyutları kullanılmıştır. Mesleki İş Etiği Ölçeği'nin güvenirlik ve geçerlilik analizini yapılmıştır. Analizlerin sonuçları incelendiğinde akademisyenlerin mesleki iş etiği tutum ve davranışlarını belirlemek için kullanılan 29 maddeli ölçüm aracı literatürde olduğu gibi 4 faktör altında toplanmıştır (Hill ve Petty, 1995; Hill,

1997). Keşfedici faktör analizi safhasında kişiler arası ilişkiler becerisi boyutuna ait “inatçı, sabırlı, eğlenceli, çalışkan, neşeli, vefalı ve mütevazı” ifadeleri; girişimci olma boyutuna ait “bağımsız, işinde etkin, girişken, uyumlu, düzenli, işinde istekli ve işinde azimli” ifadeleri; güvenilir olma boyutuna ait “emirlere uyan ve düzenli” ifadeleri; olumsuzluk özellikler boyutuna ait “işe geç kalan, hileci, empati kuramayan/kayıtsız ve kaba” ifadeleri analiz dışında kalmıştır. Bunun kültürel değer, norm ve algı farklılığı ile araştırmada kullanılan ölçeğin çok fazla ifade içeriyor olmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. KFA’dan sonra yapılan ikinci düzey çok faktörlü model doğrulayıcı faktör analizi uyum indeks değerlerinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa değeri (α) ile düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Olumsuz özellikler boyutuna ait “(İE21) depresif ve (İE39) düşmanca davranan” maddelerinin analizden çıkarılması durumunda Cronbach alfa değeri (α)’nin fazla değişmemesinden dolayı bahse konu ifadelerin analizden çıkarılmamasına karar verilmiştir. Katılımcı akademisyenlerin “Girişimci olma” ve “Güvenilir olma” ortalama değerlerinin yüksek, “Kişiler arası ilişkiler becerisi”, “Olumsuz özellikler” ve “MİEÖ” ortalama değerlerinin çok yüksek seviyede olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ölçeğin kariyer planlayıcıları, çocuk bakıcıları, taşımacılık ve lojistik işler ile ilgilenen kişiler (Hill ve Fouts, 2005; s.60), hasta bakıcılar, bankacılık, araç pazarlama ve emlak sektöründe vb. çalışan örneklemeleri üzerinde de denenmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, Mesleki İş Etiği Ölçeği’nin güvenilirlik ve geçerlik değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ölçeğin Türkiye’deki yapılacak çalışmalarda kullanılabilmesi değerlendirilmektedir. Araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın bir örneklem grubu üzerinde yapılması (Ülbeği, Özgen ve Özgen, 2014, s.11), araştırmada kullanılan verilerin kesitsel zaman aralığında toplanması, araştırma sonuçlarının katılımcıların vermiş olduğu cevaplarla sınırlı olması, ortak yöntem varyansı ve katılımcıların sosyal beğenilirlilik etkisi olarak sıralanabilir. Ölçeğin genellenebilirliğinin artırılması için farklı örneklem grupları üzerinde araştırma yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Arıkan, H. ve Demir, G. Y. (2009). Akademisyenlik ve Etik: Uygulamalar Üzerine Toplumsal Bir Değerlendirme. VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Ekim, Toplumsal Dönüşümler ve Sosyolojik Yaklaşımlar. Adnan Menderes Üniversitesi, 202-237, Aydın
- Aydın, İ. P. (2012). *Yönetmel mesleki ve örgütsel etik (5. Baskı)*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S., ve Ersoy, Sevdiye, Y. (2013). Etik Kod İhlalleri ve Yaptırımlar: Türkiye Fortune 500 Örneği. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde iş etiği ve kariyer yönetimi ilişkisi: Normatif etik boyutuyla bir değerlendirme. *Yönetim*, 13(45), 3-19.
- Blood, M. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 53, pp.456-459.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, s.121-137.
- Elkins, S.L. (2007). Job satisfaction and work ethic among workers in a Japanese manufacturing company located in the United States. A Dissertation Presented for the Doctor of Philosophy Degree, *The University of Tennessee, Knoxville*.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlâkı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Gürbüz, S. ve Mert, İ.S. (2009). Validity and reliability testing of organizational justice scale. *TODAİE'S Review of Public Administration*, Volume 3 No 3 September, p. 137-162.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, felsefe-yöntem-analiz. *Seçkin Yayıncılık/ Sosyal Bilimler*. Birinci Baskı: Ankara.
- Hatcher, T. (1995). From apprentice to instructor: Work ethic apprenticeship training. *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol. 33 No.1, pp.24-45.
- Hill, R.B. (1992). The work ethic as determined by occupation, education, age, gender, work experience and empowerment. Unpublished doctoral dissertation, University of Tennessee, Knoxville, TN.
- Hill, R.B. ve Petty, G.C. (1995). A new look at selected employability skills: A factor analysis of the occupational work ethic. *Journal of Vocational Educational Research*, Vol.20 No.4, pp. 59-73.
- Hill, R.B. (1997). Demographic differences in selected work ethic attributes. *Journal of Career Development*. Pp. 3-23.
- Hill, R.B. ve Fouts, S. (2005). Work ethic and employment status: A study of jobseekers. *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol.42 No.3, pp.48-65.
- Karababa, İ. (2007). Mesleki davranış ilkeleri. II. SMM Sempozyumu, Düzenleyen: TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, 10-11 Kasım, Şube: Antalya, <http://www.emo.org.tr>. Erişim tarihi: 3.05.2014

- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık. Birinci Baskı: Ankara.
- Örkmez, V.B. ve Şancı, S. (2003). Kütüphanelerde etik kurallar. ÜNAK'03: Bilgiye Erişimde Değişen Yollar ve II. Tıbbi Bilgi Yönetimi ve Teknolojileri Sempozyumu, 293-306
- Özgener, S. (2009). *İş ahlâkının temelleri: Yönetimsel bir yaklaşım (2. Baskı)*. Ankara: Nobel yayınevi.
- Özlem, D. (2010). *Etik - Ahlâk felsefesi (2. Baskı)*. İstanbul: Say yayınları.
- Özler, D., Atalay, C. ve Şahin, M. (2010). Teorik bir çerçevede Whistleblowing Etik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Özmen, F. ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137-155.
- Petty, G. C. (1995). Adults in the work force and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers*, 25(3), 122-140.
- Petty, G. C., ve Hill, R. B. (2005). Work ethic: Characteristics perceived work ethics of supervisors and workers. *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(2) 5-20.
- Schawartz, M. (2001). The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behaviour. *Journal of Business Ethics*, 32(3), 247-262.
- Taşçı, K. (2010). *Özel sektör ve kamu sektöründe iş etiği algısı ve karşılaştırılması*. Yüksek lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Usta, A. (2010). Kamu görevlisinin etik amaç ve ahlaki yükümlülüğüne yönelik bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 468, 159-181.
- Ülbeği, İ.D, Özgen, H.M. ve Özgen, H. (2014). Türkiye’de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 23, Sayı 1, Sayfa 1-12.
- Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P. ve Smith, P.C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55 No. 4, pp. 331-338.
- Yılmaz, A. (2013). Yöneticilerin işgören seçiminde etik ilkelere ilişkin davranışlarının algılanmasına yönelik bir inceleme. *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı*, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık TİC. LTD. ŞTİ.

EK

Mesleki İş Etiği Ölçeği

Bu anketle, Mesleki İş Etiği Ölçeği'nde yer alan tanımlayıcı ifadelerle çalışan bireylerin arzu edilen nitelikleri hakkında bilgi edinmek amaçlanmaktadır. Sorular için doğru ya da yanlış cevap yoktur. Lütfen kendi standartlarınızı en iyi temsil eden sıklık derecesini işaretleyiniz. Puanlama sistemi, 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında olmak üzere, 1'den 5'e kadardır.

Mesleki İş Etiği Ölçeği'ne ait ifadeler	Hiç Bir Zaman	Arada Bir	Bazen	Oldukça Sık	Her Zaman
Bir akademisyen olarak kendimi olarak tanımlarım.					
01. Güvenilir	1	2	3	4	5
02. İnatçı	1	2	3	4	5
03. Kurallara uyan	1	2	3	4	5
04. Emirlere uyan	1	2	3	4	5
05. Bağımsız	1	2	3	4	5
06. Başarı için hırslı)	1	2	3	4	5
07. İşinde etkin	1	2	3	4	5
08. Güvenilen	1	2	3	4	5
09. İşe geç kalan	1	2	3	4	5
10. Girişken	1	2	3	4	5
11. Algısı yüksek olan	1	2	3	4	5
12. Dürüst	1	2	3	4	5
13. Sorumsuz	1	2	3	4	5
14. Verimli	1	2	3	4	5
15. Uyumlu	1	2	3	4	5
16. Dikkatli	1	2	3	4	5
17. Takdir eden	1	2	3	4	5
18. İşini doğru yapan	1	2	3	4	5
19. Duygusal olarak tutarlı	1	2	3	4	5
20. Yüksek görev bilinci olan	1	2	3	4	5
21. Depresif	1	2	3	4	5
22. Sabırlı	1	2	3	4	5
23. Dakik	1	2	3	4	5

Mesleki İş Etiği Ölçeği'ne ait ifadeler (devam)	Hiç Bir Zaman	Arada Bir	Bazen	Oldukça Sık	Her Zaman
Bir akademisyen olarak kendimi olarak tanımlarım.					
24. Hileci	1	2	3	4	5
25. Bencil	1	2	3	4	5
26. İhmalkâr	1	2	3	4	5
27. Gayretli	1	2	3	4	5
28. Sempatik	1	2	3	4	5
29. Yardımsever	1	2	3	4	5
30. Empati kuramayan/ Kayıtsız	1	2	3	4	5
31. Eğlenceli	1	2	3	4	5
32. İşbirliğini seven	1	2	3	4	5
33. Çalışkan	1	2	3	4	5
34. Kaba	1	2	3	4	5
35. Düzenli	1	2	3	4	5
36. İşinde istekli	1	2	3	4	5
37. Neşeli	1	2	3	4	5
38. İşinde azimli	1	2	3	4	5
39. Düşmanca davranan	1	2	3	4	5
40. Kendini işine adanmış	1	2	3	4	5
41. Sadık	1	2	3	4	5
42. Kibar	1	2	3	4	5
43. Düşünceli	1	2	3	4	5
44. Dikkatsiz	1	2	3	4	5
45. Üretken	1	2	3	4	5
46. Bakımlı	1	2	3	4	5
47. Arkadaş canlısı	1	2	3	4	5
48. Vefalı	1	2	3	4	5
49. Becerikli	1	2	3	4	5
50. Mütevazı	1	2	3	4	5

Kaynak : Anket, “Elkins, S.L. (2007). Job satisfaction and work ethic among workers in a Japanese manufacturing company located in the United States. A Dissertation Presented for the Doctor of Philosophy Degree, *The University of Tennessee, Knoxville.*” adlı doktora tezinden uyarlanmıştır.

