

Etik Ses Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması Adaptation of the Ethical Voice Scale Into Turkish: Validity and Reliability Study

Muhammed Kürşat TİMURÖĞLU^a Emre GÜL^b

^aAtatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum, Türkiye. timuroglu@atauni.edu.tr

^bErzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Erzincan, Türkiye. emre.gul@erzincan.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Etik ses Ölçek uyarlama Geçerlik Güvenirlik Gönderilme Tarihi 28 Eylül 2024 Revizyon Tarihi 11 Mart 2025 Kabul Tarihi 15 Mart 2025 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç - Bu araştırmanın amacı, Zheng ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilmiş etik ses ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasını yaparak geçerlik ve güvenirliliğini incelemektir. Yöntem - Bu amaç kapsamında, veriler Türkiye'de Erzincan ilinde görev yapan 191 öğretmenden anket yoluyla elde edilmiştir. Etik Ses Ölçeğinin Türkçe uyarlamasında ölçeğin güvenirliliğinin, yapısal, yakınsak ve iraksak geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla SPSS 25 ve AMOS 24 istatistik programlarından yararlanılmıştır. Bulgular - Bulgulara göre ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,82 olarak çıkmıştır. Bu değer etik ses ölçeğinin güvenirliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Doğrulamalı faktör analizi bulgularında, etik ses ölçeğinin tek faktörlü yapıyla uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Tartışma - Sonuç olarak yapılan tüm analizler sonucunda elde edilen bulgular, etik ses ölçeğinin Türkiye'de yapılacak çalışmalarda kullanılmak üzere güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Ethical Voice Scale Adaptation Validity Reliability Received 28 Eylül 2024 Revised 11 March 2025 Accepted 15 March 2025 Article Classification: Research Article	Purpose - The purpose of this research is to examine the validity and reliability of the ethical voice scale developed by Zheng et al. (2021) by adapting it to Turkish. Design/methodology/approach - Within the scope of this purpose, data were obtained from 191 teachers working in Erzincan province in Turkey through a survey. In the Turkish adaptation of the Ethical Voice Scale, SPSS 25 and AMOS 24 statistical programs were used to determine the reliability, structural and convergent validity of the scale. Findings - According to the findings, the Cronbach Alpha value of the scale was 0.82. This value shows that the reliability of the ethical voice scale is high. In the confirmatory factor analysis findings, it was determined that the ethical voice scale was compatible with the single-factor structure. Discussion - In conclusion, the findings obtained as a result of all the analyses conducted show that the ethical voice scale is reliable and valid for use in studies to be conducted in Turkey.

1. Giriş

Dünya çapında kendi faaliyet alanlarında büyük kabul edilen şirketlerden bazıları (Çinli şirket Luckin Coffee, Alman Alipay şirketi Wirecard gibi) kurumsal suistimal ve etik yanlışları ile ilgili iş etiği skandalı vakaları yaşanmıştır. Bu olaylar ilgili şirketlerin iş başarısını ve sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemenin yanında toplumun gözünde örgütlere olan güvene de ciddi zararlar vermektedir. Etik ihlallerin ortaya çıkardığı yıkıcı sonuçlar, kuruluşları etik davranışı teşvik etmeye, gelecekteki kurumsal skandalları ve etik krizleri önleme yollarını aramaya yöneltmiştir. Bu bağlamda örgüt üyelerinin, genel etik iklimi iyileştirmek için örgütlerindeki etik olmayan davranışları, prosedürleri ve politikaları sorgulamaları ve değiştirmeye çalışmaları gerekmektedir. Çalışan ses davranışları üzerine literatür, etik olmayan sorunların zamanında tespiti için ahlaki olarak istenmeyen davranışlara karşı ses çıkaran ve onları değiştirmeyi amaçlayan bir ifade olan etik sesin önemini vurgulamaktadır (Huang ve Paterson, 2017).

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Timuroğlu, M. K., Gül, E. (2025). Etik Ses Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (1), 390-399.

Etik ses, bir örgütün hayatta kalması ve büyümesi için kritik öneme sahip etik bir davranıştır. Etik sesin amacı, örgütün etik olmayan davranışlarına, prosedürlerine ve politikalarına meydan okumak ve bunları değiştirmektir (Huang ve Paterson, 2017). Örgütlerin mevcut etik olmayan sorunları ve uygulamaları zamanında belirlemesine ve ele almasına yardımcı olan ve böylece ciddi sorunlardan ve krizlerden kaçınmayı sağlayan değerli bir etik davranıştır (Lee vd., 2017; Zheng vd., 2022). Etik ses sadece astlarla sınırlı değildir. Liderler de örgüt içindeki etik sorunları ele almak için endişelerini dile getirebilirler (Paterson ve Huang, 2018). Roller ve pozisyonları nedeniyle liderler genellikle astlara kıyasla etik uygulamaları teşvik etmede daha büyük bir etkiye sahiptirler (Epitropaki vd., 2017).

Son birkaç yıldır etik ses, etik hataları önlemede ve örgütlerin etik işleyişini geliştirmede kritik bir faktör olarak önemli ilgi görmüştür. Bununla birlikte, etik sesle ilgili mevcut araştırmalar etik liderlik (Zheng vd., 2022), örgüt yararına etik olmayan davranışlar (Xia vd., 2023), otantik liderlik (Froemmer vd., 2021), otoriter liderlik (Zheng vd., 2021) gibi farklı liderlik tarzlarının çalışanların etik sesini nasıl etkilediğini incelemiştir.

Etik ses kavramının incelendiği bu çalışmada literatüre önemli bir katkı sunulması amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında Türkçe uyarlaması olmayan Etik Ses ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarının yapılarak, Türkiye'deki çalışmalarda ölçeğin kullanılıp kullanılmayacağını tespit edilmesidir. Yabancı literatür ele alındığında etik sese ilişkin Zheng ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilmiş ölçeğin genellikle kullanıldığı görülmektedir. Türkiye'de ise etik ses ile ilgili hem ampirik hem de kavramsal bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu kavrama ilişkin bir ölçek uyarlama çalışması bulunmamaktadır. Bu yüzden çalışma Türkiye'de yapılacak araştırmalarda kullanılabilecek etik ses ölçeğini alan yazına kazandıran ilk araştırma olma özelliğine sahiptir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Etik Ses Kavramı

Ses çalışma ortamını eleştirmekten ziyade iyileştirmek veya değiştirmek için fikirleri ifade etmede kullanılan bireysel takdir yetkisine dayalı takdir edici bir davranış olarak tanımlanmaktadır (LePine ve Van Dyne, 1998). Ses, örgütsel işleyişi iyileştirmeyi amaçlayan bilgilerin isteğe bağlı olarak sağlanmasını içeren, değişime yönelik bir davranış biçimidir. Ses, kamu görevlileri ve kişiler arasında olumlu etkileşimleri teşvik edebilen proaktif ve alışılmışın dışında bir düşünce tarzıdır (Morrison, 2011). Ses davranışı, bir bireyin endişeleri hakkında açıkça konuşmaktan çekinmemesi ve endişelerini iyileştirmek adına önerilerde bulunması anlamına gelmektedir. Bu davranış, statükoyla uyumsuz bir bakış açısı sergileyen bir meydan okuma ifadesi olarak adlandırılabilir (Faheem vd., 2021). Sesli katılım, bireylerin işyerinde görmüş oldukları uygunsuz davranışlara (örneğin; kişilerarası kötü muamele) cevap vermelerinin bir yoludur (Frieder vd., 2015).

Çalışan ses davranışlarına ilişkin literatür ele alındığında etik ses, ahlaki açıdan uygunsuz davranışlara meydan okuyan ve onları değiştirmeyi amaçlayan bir ifade biçimi olarak tanımlanmaktadır (Huang ve Paterson, 2017). Ayrıca etik olmayan sorunların zamanında tespiti ve etkisiz hale getirilmesi açısından da önemli bir olgudur. Genel olarak ses davranışları performansı iyileştirmeyi hedeflerken, etik ses etik karar alma ve davranışları iyileştirmeyi amaçlayan önerilerden oluşmaktadır (Morrison, 2011). Bu nedenle, etik ses genel ses davranışlarının bir alt kümesidir ve çalışanların neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin algılarını ve inançlarını içerir. Etik ses, bir örgütün hayatta kalması ve büyümesi için kritik öneme sahip etik bir davranıştır. Örgütün etik statüsünü iyileştirmek amacıyla çalışanların örgüt içindeki etik açıdan uygunsuz davranışlara, prosedürlere ve politikalara karşı ses çıkarmasını ve karşı çıkmasını içermektedir (Huang ve Paterson, 2017). Etik ses, örgütün mevcut etik olmayan sorunları ve uygulamaları zamanında belirleyip ele alarak ciddi sorunlardan kaçınmasına yardımcı olur (Lee vd., 2017).

Son on yıldır etik ses, etik hataları önlemede ve örgütlerin etik işleyişini geliştirmede kritik bir faktör olarak önemli ilgi görmüştür. Önceki çalışmalar, özellikle otoriter liderlik ve otantik liderlik gibi liderlik stilleri olmak üzere, etik sesin öncüllerini incelemiştir (Zheng vd., 2021). Etik ses, örgütlerde etik davranışın eşsiz ve önemli bir biçimi olarak görülmüştür çünkü ciddi sorunlar ortaya çıkmadan önce etik olmayan sorunların belirlenmesini ve bunlara karşı mücadele edilmesini sağlar. Önceki çalışmalar, liderlerin çalışanları etik ses davranışına katılmaya motive etmede kritik bir rol oynadığını belirlemiştir (Lee vd., 2017). Bununla birlikte, etik ses doğası gereği risklidir çünkü işyerinde bireylerin davranış biçimlerine meydan okumak, iş arkadaşları gibi başkalarıyla anlaşmazlık ve çatışmaya yol açabilir (Lee vd., 2016). Etik ses, çalışanların etik sorunlar

hakkındaki endişelerini açıkça ifade ettikleri olumlu bir eylemdir. Ancak etik sesi kullanmak, çalışanların ahlaki sorumluluklarını değerlendirmelerini ve olası başarısızlıklarla yüzleşmek için yeterli cesarete sahip olmalarını gerektirir (Huang ve Paterson, 2017).

Önceki araştırmalar etik sesi farklı kavramlarla ele almış ve aralarındaki ilişkileri belirlemeye çalışmışlardır. Paterson ve Huang (2018), liderlerin etik konularda seslerini yükseltmeleri durumunda çalışanların rol etikliğinin güçlü bir şekilde etkilendiğini belirlemişlerdir. Bu gibi durumlarda, çalışanlar liderlerine inanır ve iş yerinde etik kültürü ve uygulamaları sağlamaya çalışmak için çaba gösterirler. Zheng ve diğerleri (2022), etik liderlik ve etik ses arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Etik liderlerin çalışanları etkileme potansiyeline sahip olduğunu ve onların etik ses davranışlarını ortaya koymalarında rol oynayabileceğini tespit etmişlerdir. Xia ve diğerleri (2023) örgüt yararına etik olmayan davranışlar ile etik ses arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar, örgüt yararına etik olmayan davranışların etik ses üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Takeuchi ve diğerleri (2012), liderlerin genellikle ödülleri dağıtma ve cezaları uygulamaktan sorumlu olduklarını, çalışanların liderlerinin ses davranışları nasıl yorumlayacağından ve tepki vereceğinden emin olmadıklarında konuşmayı (etik ses davranışını ortaya koymayı) istemeyeceklerini ileri sürmüşlerdir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli ve Etik Ses Ölçeğinin Türkçeye Çevirisi

Bu araştırmanın amacı, Zheng ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilmiş etik ses ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması yaparak geçerlik ve güvenirliğini incelemektir. Ölçek uyarlama çalışmaları, sosyal bilimler alanında veri toplama aracı oluşturmak amacıyla araştırmacıların yararlandıkları yöntemlerden birisidir. Ölçek uyarlama çalışması geliştirmeye kıyasla daha düşük maliyetli bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı dilde literatüre kazandırılmış bir ölçeğin uyarlama çalışması birtakım adımlar takip edilerek gerçekleştirilir (Brislin vd., 1973). Bu adımlar şu şekilde sıralanabilir; (a) hedef dile ölçeğin çevrilmesi, (b) hedef dile çevirisi yapılmış ölçeğin orijinal haline tekrar geri çevrilmesi, (c) ilgili alanda yetkin kişilere başvurulması, (d) ölçeğin güvenirlik ve geçerliliğinin değerlendirilmesidir (Sperber vd., 1994). Çalışma kapsamında uyarlanan etik ses ölçeği, dört maddeden oluşmakta olup, Zheng ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali İngilizce dilinde hazırlanmıştır. İlk olarak iki uzman (hem İngilizce hem de Türkçe' ye hakim olan) yardımıyla ölçek Türkçe' ye çevrilmiştir. Ardından, farklı iki uzman tarafından çevirisi yapılan ölçek soruları tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Orijinal ölçek ile çevirisi yapılmış ölçek karşılaştırılmıştır. Sonrasında, sosyal bilimler alanında yetkinliği olan üç öğretim üyesine danışılmış olup, ölçeğin bağlama uyumluluğu, yapısı ve anlaşılabilirliği değerlendirilmiştir. Son adımda ise, ölçeğin son hali yine sosyal bilimlerde yetkin farklı iki öğretim üyesi tarafından incelenerek onaylatılmıştır. Tüm bu adımlar neticesinde, etik ses ölçeğinin Türkçe' ye çevirisinin uygun olabileceğine karar verilmiştir.

Zheng ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilmiş olan etik ses ölçeğinin Türkçe' ye çeviri adımları tamamlandıktan sonra, Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği tarafından 03.09.2024 tarih ve E-88656144-000-2400284670 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayının ardından verileri toplamak amacıyla çevrimiçi ortamda anket formları oluşturulmuştur. Katılımcılara gizlilik ve gönüllülük esaslarıyla ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Bu kuralları kabul eden katılımcılara anketler uygulanmıştır. Katılımcılara anketler e-mail yoluyla ulaştırılmıştır.

3.2. Örneklem

Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında mesleki davranış kuralları, dürüstlük ve bütünlükle davranma ihtiyacını ve bireylerin nasıl davranacaklarına ve aldıkları kararlara ilişkin yargılarını yönlendirmek için etik değerleri kullanmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, uygunsuz davranışlara meydan okuma ve bunları bildirme ihtiyacı, tüm kamu personeli için bir davranış örneği hatta standardı olarak benimsenmiştir (Usta ve Yıldırım, 2023). Dolayısıyla bu kurum ve kuruluşlardaki davranış standartları etik sesin yükseltilmesinin savunulduğunu göstermektedir. Bu çalışma kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışanların etik ses davranışını dile getirme eğiliminde olmaları gerektiğini gösteren bulgular dikkate alınarak (örneğin polis memurları, Zheng vd., 2021), araştırmanın evreninin Türkiye' de Erzincan ilinde görev yapan öğretmenler (n=345) olarak seçilmesi uygun görülmüştür. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak, Zheng ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilmiş olan etik ses ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yapmak üzere

191 öğretmenden anket yoluyla veriler elde edilmiştir. Yüzde 70 oranında anketlere dönüş sağlanmıştır. Alan yazında bir ölçeğin geçerliliğine ilişkin çıktılar ortaya koymak üzere Açıklayıcı Faktör Analizinin yapılabilmesi için araştırmaya dahil edilecek kişi sayısının ölçekte bulunan madde sayısından en az beş kat fazla olması ve örneklem büyüklüğünün ise değişken sayısının (madde-soru sayısı) en az beş katı olması gerekliliği önerilmektedir (Akbulut ve Çapık, 2022). Sonuç olarak belirlenen örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 1’de etik ses ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler gösterilmektedir. Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%68,6) erkek olduğu, yaşlarına göre çoğunluğunun (%34,0) 33-39 yaş aralığında olduğu ve kıdeme göre ise büyük çoğunluğunun (%37,2) 7-10 yıl arası iş tecrübesine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 1. Etik Ses Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

		Sıklık	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	60	31,4
	Erkek	131	68,6
Yaş	25 ve altı	12	6,3
	26-32	50	26,2
	33-39	65	34,0
	40 ve üzeri	64	33,5
Kıdem	2 yıl ve altı	27	14,1
	3-6 yıl	42	22,0
	7-10 yıl	71	37,2
	11 yıl ve üstü	51	26,7

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın belirlenen hedeflere ulaşabilmesi amacıyla etik ses kavramıyla alakalı hem yabancı hem de yerli literatür taranarak ilgili ölçüm aracı belirlenmiştir. Çalışmanın anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım, katılımcıların cinsiyet, yaş ve kıdem gibi tanımlayıcı istatistik sorularından oluşmaktadır. Son kısımda ise etik ses ölçeğine ait sorular yer almaktadır.

Önceki araştırmalar dikkate alınarak kontrol değişkenleri olarak cinsiyeti yaş ve kıdem belirlenmiştir (Zheng vd., 2021; Zheng vd., 2022). Çalışanların etik ses düzeylerini belirlemek amacıyla Zheng ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilmiş 4 madde ve tek boyuttan oluşan “Etik Ses Ölçeğinden” yararlanılmıştır. Ölçekte “Etik davranmayan iş arkadaşlarımla konuşmaya hazırım.”, “Etik olmayan bir şey yapan iş arkadaşıma durmasını söylerim.” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Etik ses ölçeğine ait katılımcıların cevapları 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir (5-Kesinlikle Katılıyorum ve 1-Kesinlikle Katılmıyorum). Yüksek puanlar katılımcıların etik olmayan bir durumda ses çıkarma düzeyine sahip olduğu yönünde değerlendirilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Etik Ses Ölçeğinin Türkçe uyarlamasında, ölçeğin güvenilirliğinin, yapısal, yakınsak ve ıraksak geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla SPSS 25 ve AMOS 24 istatistik programlarından yararlanılmıştır. Ortaya çıkan bulgular istatistiki olarak yorumlanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Etik Ses Ölçeğinin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Etik ses ölçeğinin güvenilirliğini (içsel tutarlılığını) tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Etik ses ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Etik Ses Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Maddeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
ES1	2,92	1,15	9,81	10,98	0,41	0,88
ES2	3,39	1,08	9,34	9,25	0,76	0,74
ES3	3,67	1,16	9,06	8,73	0,78	0,72
ES4	2,74	1,40	9,98	7,78	0,71	0,75
GENEL	Aritmetik Ortalama 12,73	Standart Sapma 3,93		Varyans 15,48		Cronbach Alfa 0,82

Not: ES= Etik Ses

Tablo 2 incelendiğinde, ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek olmadığı görülmektedir. Ayrıca ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,82 olarak çıkmıştır. Bu değer etik ses ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir (George ve Mallery, 2003).

Çalışma kapsamında etik ses ölçeğindeki maddelerin ilişki düzeylerini belirleyebilmek amacıyla maddeler arası korelasyon verileri incelenmiştir. Bu analiz kapsamında, bir madde üstünde bulunan puanın ölçekteki diğer maddelerin puanlarıyla olan ilişki düzeyi belirlenmektedir. Yapılan analiz neticesinde elde edilen bulgular Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Maddeler Arası Korelasyon Değerleri

Maddeler	1	2	3	4
ES1	1			
ES2	0,35**	1		
ES3	0,40**	0,78**	1	
ES4	0,36**	0,70**	0,70**	1

Not: **p<0,01; ES= Etik Ses

Tablo 3'teki sonuçlara bakıldığında değerlerin 0,35 ile 0,78 aralığında olduğu görülmektedir. Yine tablodan hareketle, maddeler arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon ve güvenilirlik analizlerinden sonra faktör bazlı ayırt etme aşaması ele alınmıştır. Etik ses ölçeğine ait %27'lik alt ve üst gruplardaki skorların birbirleriyle anlamlı seviyedeki farklılık durumunu ölçmek üzere bağımsız t-testi yapılmıştır. Bu analiz kapsamında her bir maddeye katılımcıların vermiş olduğu cevabın alt ve üst gruplar arasında farklılık oluşturup oluşturmadığı durumu yani ayırt edebilme gücü belirlenmiştir.

Tablo 4. Maddelere İlişkin Üst ve Alt Grup Ortalamalarına Dair Bağımsız t Testi Sonuçları

Maddeler	Group	Ortalama	SS	t	p
ES1	Üst grup	3,94	0,95	14,31	0,00
	Alt grup	2,00	0,19	14,31	0,00
ES2	Üst grup	4,32	0,51	31,81	0,00
	Alt grup	1,98	0,13	31,81	0,00
ES3	Üst grup	4,63	0,48	29,03	0,00
	Alt grup	2,05	0,41	29,03	0,00
ES4	Üst grup	4,15	0,77	26,99	0,00
	Alt grup	1,07	0,26	26,99	0,00

Not: n= 191; ES= Etik Ses

Tablo 4 ele alındığında tüm gruplarda meydana gelen farklılıkların anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,01). Analiz neticesinde, etik ses ölçeğindeki maddelerin birbirlerinden bağımsız olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Etik Ses Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Etik ses ölçeğinin geçerliliğini tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 5’ de verilmiştir.

Tablo 5. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)	Cronbach Alfa
ES1. Etik davranmayan iş arkadaşlarımla konuşmaya hazırım.	0,59				
ES2. Etik olmayan bir şey yapan iş arkadaşşıma durmasını söylerim.	0,89				
ES3. İş arkadaşlarımlı dürüst davranmaları konusunda teşvik ederim.	0,90	2,71	67,82	67,82	0,82
ES4. Ekibimizde başkalarının dürüstlükten yoksun davranmasını engellemek için sesimi yükseltirim.	0,86				

KMO= 0,78

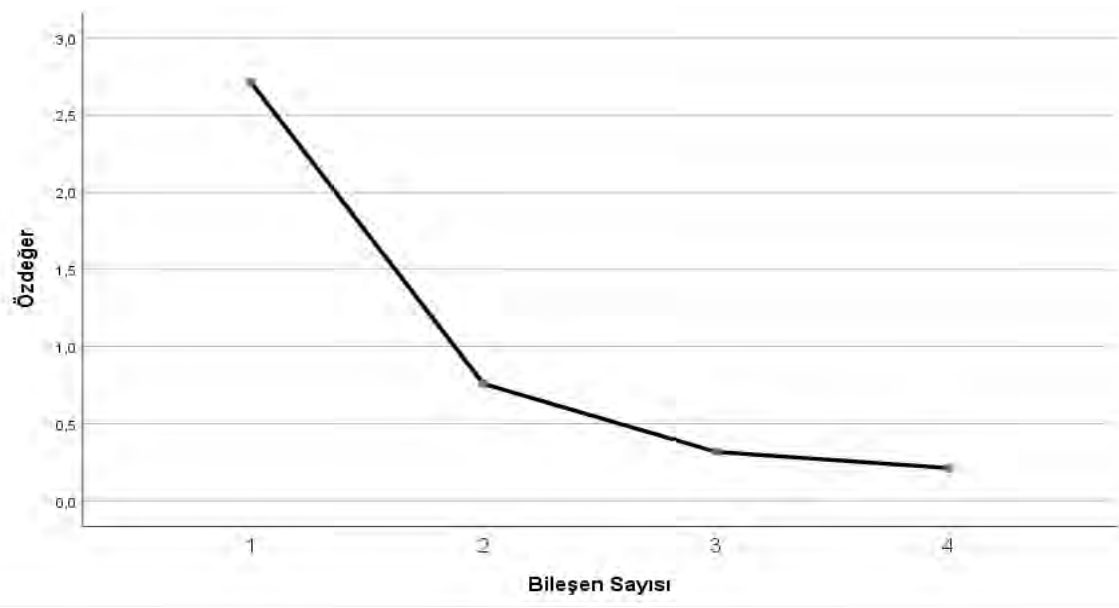
Küresellik Derecesi (Bartlett’s)= 371,58

p= 0,00

Not: ES= Etik Ses

Ölçeğin faktör analizine uyumunu tespit edebilmek amacıyla Bartlett’s Küresellik testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sonuçları ele alınmıştır. Tablo 5’ deki sonuçlar, faktör analizi yapabilmek amacıyla seçilmiş olan örneklemin yeterli büyüklükte olduğunu (KMO= 0,78) ifade etmektedir (KMO>0,60). Ayrıca Bartlett’s Küresellik testinde elde edilen sonucun (371,58; p=0,00) anlamlı çıkması (p<0,05) anket verilerinin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,40’ dan yüksek çıkmıştır (Hair vd., 1998). Faktör yüklerinin 0,59 ile 0,90 arasında değiştiği belirlenmiştir. Buradan çıkan sonuçla, maddelerin faktörü nitelediği yorumu yapılabilir.

Ölçeğe ilişkin açımlayıcı faktör analizi incelendiğinde özdeğeri 1’ den yüksek (özdeğer= 2,71) tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Birinci faktörden sonra bariz şekilde bir kırılma oluşmuştur (Şekil 1). Son olarak etik ses ölçeğindeki maddelerin toplam varyansı açıklama oranı %67,82 olarak belirlenmiştir.



Şekil 1. Etik Ses Ölçeğine Ait Yamaç Serpme Grafiği

Zheng ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilmiş 4 madde ve tek boyutlu etik ses ölçeğinin Türkçe uyarlanması için yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde, ölçeğin Türkçe alan yazında tek boyutlu olarak çalışmalarda kullanılmasının (orijinal halinde de ifade edildiği üzere) araştırmacılar için uygun olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Etik Ses Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Ortaya konan faktör yapısının verilerle olan uyumunu ve yapısal geçerliliğini belirleyebilmek için AMOS 24 istatistik programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır (Şekil 2). Yapılan analiz neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6. Etik Ses Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	0,79
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,03
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 1$	0,02
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,99
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,99
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,97

Kaynak: (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003)

Tablo 6 ele alındığında, etik ses ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerlerinin iyi uyum aralığında oldukları söylenebilir (CMIN/DF= 0,79; RMSEA= 0,03; SRMR= 0,02; GFI= 0,99; CFI= 0,99; NFI=0,99; AGFI= 0,97). DFA sonucuna göre etik ses ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak ölçeğin yapısal geçerliliğinin olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca etik ses ölçeğinin yakınsak geçerliliğini de değerlendirmek amacıyla ortalama açıklanan varyans (Average Variance Extracted-AVE) ve bileşik güvenirlik (Composite Reliability-CR) değerleri ele alınmıştır. Yakınsak geçerlilikten bahsedebilmek için $CR > AVE$, AVE değerinin 0,50’nin üzerinde ve CR değerinin ise 0,70’in üzerinde olması istenmektedir (Hair vd., 2010). Yapılan analiz neticesinde ölçeğe ilişkin AVE değeri 0,67 ve CR değeri 0,89 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular neticesinde ölçeğin yakınsak geçerliliğinin olduğu belirlenmiştir. Yakınsak geçerliliğin yanı sıra, yapı geçerlilik göstergelerinden biri olan ıraksak geçerlilik de incelenmiştir. Bu amaca yönelik olarak maksimum paylaşılan varyansın karesi (Maximum Squared Variance-MSV) ve paylaşılan varyansın karesinin ortalaması (Average Shared Square Variance-ASV) değerleri ele alınmıştır. ıraksak geçerlilikten bahsedebilmek için $MSV < AVE$ ve $ASV < MSV$ şartının sağlanması gerekmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Bu kapsamda MSV ve ASV değerleri hesaplanmış, yukarıda bahsedilen karşılaştırmalar yapılmış ve etik ses ölçeğinin ıraksak geçerliliğinin olduğu belirlenmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın amacı, Zheng ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilmiş etik ses ölçeğinin Türkçe ‘ye uyarlanmasını yaparak geçerlik ve güvenirliğini incelemektir. Önceki araştırmalar, etik konulardaki sessizliğin örgütlerde artan şiddet ve yolsuzluk düzeyleriyle (Rothwell ve Baldwin 2007), yasa ve düzenlemelere yönelik kamu saygısının azalmasıyla (Kleinig 1996) ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu kanıt, örgütlerin etik sesin önemini ve bunun nasıl kolaylaştırılabileceğini anlamalarının önemli olduğunu göstermektedir. Önceki çalışmalar, etik değerleri teşvik eden ve çalışanlar için net etik standartlar belirleyen etik liderliğin, takipçileri etik sesle meşgul etmede önemli bir rol oynadığını belirlemiştir (Huang ve Paterson 2017; Lee vd. 2016; Chen vd., 2023). Ayrıca etik ses üzerine mevcut çalışmaların büyük çoğunluğu grup düzeyinde bir perspektif benimsemiş ve etik ses paylaşılan bir birim özelliği olarak ifade edilmiştir (Klein ve Kozlowski, 2000). Ancak, ses doğası gereği kendiliğinden başlatılan bir eylem biçimidir (LePine ve Van Dyne, 2001). Etik endişeleri dile getirmek genellikle bir kişinin iş tanımı kapsamında yer almaz (Parker vd., 2010). Bu nedenle ses eylemleri kendi kendini içerir (Ashford vd., 2009). Dolayısıyla, etik sesi ağırlıklı olarak paylaşılan bir olgu niteliğinde incelemek, bireysel temsilciliği ve motivasyonu küçümser ve etik ses davranışlarının tezahürlerinde ve itici güçlerinde homojenlik olduğunu varsayar (Howell ve Shamir, 2005). Sonuç olarak, etik sesin bir organizasyondaki ahlaki ortamı iyileştirdiği, başkalarını etik davranmaya motive

ettiği (Huang ve Paterson, 2017), ahlaksız veya zararlı eylemleri düzelttiği (Babalola vd., 2022) ve başkalarını etik davranışlar benimsemeye teşvik ettiği gösterilmiştir (Chen ve Treviño, 2022; Kim vd., 2023).

Belirlenen amaç kapsamında, veriler Türkiye’de Erzincan ilinde görev yapan öğretmenlerden anket yoluyla elde edilmiştir. Öncelikle ölçek uyarlama adımları baz alınarak etik ses ölçeğinin Türkçeye çevirisi gerçekleştirilmiştir (Brislin vd., 1973). Etik kurul onayı alındıktan sonra katılımcılara anketler uygulanmıştır. Bu aşamadan sonra anket verileri analiz edilmiştir.

Verilerin analizi kısmında ilk olarak etik ses ölçeğinin güvenilirliğini (içsel tutarlılığını) tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa değeri ele alınmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,82 olarak çıkmıştır. Bu değer etik ses ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir (George ve Mallery, 2003). Sonrasında etik ses ölçeğinin geçerliliğini belirleyebilmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz neticesinde, 4 ifadeden meydana gelen etik ses ölçeğinin orijinal halinde de (Zheng vd., 2021) ifade edildiği üzere Türkçe alan yazında tek boyutlu olarak çalışmalarda kullanılmasının araştırmacılar için uygun olacağı sonucuna varılmıştır.

Ölçeğin tek faktörlü yapıyla olan uyumunu ve yapısal geçerliliğini belirlemek üzere DFA yapılmıştır. DFA bulguları, etik ses ölçeğinin tek faktörlü yapıyla uyumlu olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak ölçeğin yapısal geçerliliğinin olduğu tespit edilmiştir. Son olarak ise ölçeğin yakınsak geçerliliğini de değerlendirmek amacıyla AVE ve CR değerleri incelenmiştir. Bulgular neticesinde ölçeğin yakınsak geçerliliğinin olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak yapılan tüm analizler sonucunda elde edilen bulgular, etik ses ölçeğinin Türkiye’de yapılacak çalışmalarda kullanılmak üzere güvenilir ve geçerli olduğunu desteklemektedir. Dolayısıyla mevcut araştırmanın etik ile ilgili literatüre katkı sağlayabileceği ve gelecekteki araştırmalar için yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

Literatüre yapılan katkının yanı sıra, mevcut çalışmada bazı kısıtlar da yer almaktadır. Araştırma verilerine kesitsel çalışma yoluyla ulaşılması araştırmanın kısıtlarından biridir. Bu yöntemde veriler tek bir zaman diliminde toplanmaktadır. Bu durum da nedensellik hususunda eksiklik oluşturmaktadır. Bu sebeple gelecekte yapılacak çalışmalarda boylamsal çalışma yöntemiyle verilerin toplanmasıyla bu eksiklik giderilebilir.

Mevcut çalışmada elde edilen sonuçların daha fazla genellenebilir olması amacıyla gelecekte yapılacak çalışmaların etik ses davranışının yoğun olabileceği farklı meslek dallarında (örneğin= diğer kamu kuruluşları gibi) gerçekleştirilip karşılaştırma yapılarak farklı bir perspektif oluşturulabilir.

Kaynakça

- Akbulut Ö., ve Çapık C. (2022). Çok değişkenli istatistiksel analizler için örneklem büyüklüğü. *Journal of Nursology*, 25(2), 111-116.
- Ashford, S. J., Sutcliffe, K. M., and Christianson, M. K. 2009. Speaking up and Speaking out: The Leadership Dynamics of Voice in Organizations. In J. Greenberg and M. S. Edwards (Ed.), *Voice and Silence in Organizations*, 175-202.
- Babalola, M. T., Garcia, P., Ren, S., Ogunfowora, B., and Gok, K. (2022). Stronger together: Understanding when and why group ethical voice inhibits group abusive supervision. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 386–409.
- Brislin, R.W., Lonner, W.J. and Thorndike R.M. (1973). *Cross Cultural Research Methods*, New York, John Willey& Sons Pub.
- Chen, A., and Treviño, L. K. (2022). Promotive and Prohibitive Ethical Voice: Coworker Emotions and Support for the Voice. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 1973–1994.
- Chen, S., Liu, W., Zhang, G., and Tian, C. (2023). Is ethical human resource management effective for ethical voice? Role of moral efficacy and moral task complexity. *Employee Relations: The International Journal*, 45(5), 1216-1233.

- Epitropaki, O., Kark, R., Mainemelis, C., and Lord, R. G. (2017). Leadership and followership identity processes: A multilevel review. *Leadersh. Q*, 28, 104–129.
- Faheem, M. A., Ahmed, I., Ain, I., and Iqbal, Z. (2021). Authentic leadership and follower's role ethnicity: the role of leader's ethical voice and ethical culture. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(3), 422-441.
- Frieder, R. E., Hochwarter, W. A., and DeOrtentiis, P. S. (2015). Attenuating the negative effects of abusive supervision: The role of proactive voice behavior and resource management ability. *The Leadership Quarterly*, 26, 821–837.
- Froemmer, D., Hollnagel, G., Franke-Bartholdt, L., Strobel, A., and Wegge, J. (2021). Linking authentic leadership, moral voice and silence-a serial mediation model comprising follower constructive cognition and moral efficacy. *German J. Hum. Resourc. Manag. Z. Pers*, 35, 436–466.
- George, D., and Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A simple Guide and Reference*. Boston, Allyn & Bacon.
- Hair, J. F., Anderson, E. R., Tatham, L. R. ve Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey, Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New York, Pearson Education.
- Howell, J. M., and Shamir, B. (2005). The role of followers in the charismatic leadership process: Relationships and their consequences. *Academy of Management Review*, 30, 96-112.
- Huang, L. and Paterson, T.A. (2017). Group ethical voice: influence of ethical leadership and impact on ethical performance, *Journal of Management*, 43(4), 1157-1184.
- Kim, D., Choi, D., and Son, S. Y. (2023). Does Ethical Voice Matter? Examining How Peer Team Leader Ethical Voice and Role Modeling Relate to Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 1–16.
- Klein, K. J., and Kozlowski, S. W. (2000). *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kleinig, J. (1996). *The ethics of policing*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lee, D., Choi, Y., Youn, S., and Chun, J. U. (2017). Ethical leadership and employee moral voice: the mediating role of moral efficacy and the moderating role of leader-follower value congruence. *J. Bus. Ethics*, 141, 47–57.
- Lee, K., Kim, E., Bhave, D. P., and Duffy, M. K. (2016). Why victims of undermining at work become perpetrators of undermining: An integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 101(6), 915.
- LePine, J. A., and L. Van Dyne. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 853.
- LePine, J. A., and Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86, 326-336.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373–412.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., and Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856.
- Paterson, T.A. and Huang, L. (2018). Am I expected to be ethical? A role-definition perspective of ethical leadership and unethical behavior, *Journal of Management*, 20(10), 1-24.
- Rothwell, G. R., and Baldwin, J. N. (2007). Ethical climate theory, whistle-blowing, and the code of silence in police agencies in the state of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 341–361.

- Schermelleh-Engel K., and 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.
- Sperber, A. D., Devellis, R. F. and Boehlecke, B. (1994). Cross-Cultural translation: Methodology and validation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25 (4):501-524.
- Takeuchi, R., Chen, Z., and Cheung, S. Y. (2012). Applying uncertainty management theory to employee voice behavior: An integrative investigation. *Personnel Psychology*, 65(2), 283–323.
- Usta, S., ve Yıldırım, A. (2023). Türk kamu yönetiminde etik ilke ve değerlerin Kutadgu Bilig üzerinden okunması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1118-1129.
- Xia F, Lu P, Wang L and Bao J (2023). Investigating the moral compensatory effect of unethical pro-organizational behavior on ethical voice. *Front. Psychol.*, 14, 1-12.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Zheng, Y., Epitropaki, O., Graham, L., and Caveney, N. (2022). Ethical leadership and ethical voice: The mediating mechanisms of value internalization and integrity identity. *Journal of Management*, 48(4), 973-1002.
- Zheng, Y., Graham, L., Farh, J. L., and Huang, X. (2021). The impact of authoritarian leadership on ethical voice: A moderated mediation model of felt uncertainty and leader benevolence. *Journal of Business Ethics*, 170(1), 133–146.