

Etik Örgüt Kültürünün Etik Tedarikçi Seçimine Etkileri Üzerine Bir Araştırma Çağrı AFŞAROĞULLARI¹, Oylum KORKUT ALTUNA²

Öz

Küreselleşmenin bir sonucu olarak rekabet, işletmelerin ötesinde, tedarik zincirleri arasında gerçekleşmeye başlamıştır. Bu süreçte işletmelerin tedarik zincirleri kapsamında da etik konuları yönetsel bir bütünlükte ele almaları gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada, etik örgüt kültürünün etik tedarikçi seçimine etkileri incelenmektedir. Araştırmada Goebel vd. (2012) çalışmasındaki model temel alınmıştır. Yargısal örnekleme yöntemi ve e-posta yoluyla anket kullanılarak LinkedIn aracılığı ile tespit edilen 2000 satınalma çalışanı araştırmaya dâhil edilmiş olup; 165 kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, etik örgüt kültürünün, etik tedarik seçimi üzerinde pozitif yönde etkili olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tedarik Zinciri Yönetimi, İş Etiği, Etik Örgüt Kültürü, Etik Tedarikçi Seçimi.

Jel Kodu: M10, M14

The Effects of Ethical Organizational Culture on Ethical Supplier Selection

Abstract

Due to globalization, competition has started to appear between supply chains rather than the organizations. The requirement for the firms to handle ethical issues within a holistic managerial approach throughout their supply chains has emerged. This study focuses on the effects of ethical organizational culture on ethical supplier selection. This study is based on the model developed and tested by Goebel et al (2012). By judgmental sampling technique and online survey method 2000 buying professionals subscribed in LinkedIn were included in the data collection process and 165 usable surveys were collected. The results show that the ethical organizational culture has a positive significant effect on ethical supplier selection.

Key Words: Supply Chain Management, Business Ethics, Ethical Organizational Culture, Ethical Supplier Selection.

Jel Codes: M10, M14

1 GİRİŞ

Entegre fonksiyonlar ile bir ucuna tedarikçilerin diğer ucuna da müşterilerin eklendiği tedarik zincirleri, küreselleşmenin bir sonucu olarak tedarik, üretim ve dağıtım süreçlerinin dünya geneline yayılması ile karmaşık bir yapıya bürünmüştür. İşletmeler tasarım ve pazarlama gibi anahtar yetenekler üzerine odaklanmış; üretim ve montaj ise işçiliğin ucuz olduğu dünya çapındaki tedarikçilere devredilmiştir. İşletmelerin üretim süreci için geçmişte temel olan çoğu faaliyet, günümüzde diğer kurumlar tarafından dünyanın farklı yerlerinde tamamlanmaktadır. (Neef, 2004: 12).

İşletmelerin ve tedarikçilerinin faaliyetlerinden kaynaklı sosyal ve çevresel sorunlar, Sivil Toplum Kuruluşları, aktivistler ve medyanın yakından takip ettiği bir konu haline gelmiştir. Yaşanan bu gelişmeler ışığında işletmelerin talep eden, yönlendiren, üretim için ödeme yapan ve sözleşmeden fayda sağlayan taraflar olarak tedarikçilerinin davranışlarından da sorumlu olmaları gerektiği anlayışı ortaya çıkmıştır (Neef, 2004: 61). Bununla beraber teknolojiye yaşanan gelişmelere paralel olarak internet ve uydu televizyonu gibi iletişim araçlarının hızla yayılmasının neden olduğu saydamlık zorunluluğu, işletmelerin faaliyetlerinden kaynaklanan sosyal ve çevresel sorunları bir

¹ Çağrı AFŞAROĞULLARI, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tedarik Zinciri Yönetimi Anabilim Dalı, Beyazıt / İSTANBUL, c.afsarogullari@gmail.com

ORCID: 0000-0002-0585-4924

² Doç.Dr. Oylum KORKUT ALTUNA, İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Beyazıt / İSTANBUL, oaltuna@istanbul.edu.tr

ORCID: 0000-0003-4871-1939

sır gibi saklamalarını zorlaştırmanın ötesinde, çok riskli bir hale getirmiştir (Carter ve Rogers, 2008: 367). İşletmelerin başarısı hiç olmadığı kadar tedarikçilerinin performansına bağlı hale gelmiş; tedarikçilerinin çevre, çalışma koşulları ve ürün güvenliği gibi etik konulardaki kötü uygulamalarına “suç ortağı” sıfatı ile cezalandırılmaya başlanmışlardır (Neef, 2004: 35). Tedarikçiler, alıcı işletmeler, ürünleri satın alan tüketiciler ve yatırımcılar arasında bu işletmelerin itibarını ve dolayısıyla ticari değerini ciddi şekilde etkileyebilecek bir risk alanı oluşmuştur (Bekmen, 2014: 196). Üretim sorumluluğu mümkün olduğu kadar birer çözüm ortağı olarak görülen tedarikçilere kaydırılmış olup, bu tedarikçiler coğrafi olarak uzak lokasyonlarda yer alan bağımsız örgütsel / yasal yapılara sahip olsalar da; tedarik zincirleri boyunca etik sorumlulukların göz ardı edilemeyeceği açıktır.

Bu yaklaşım işletmelerin tedarik zincirlerinde ekonomik kriterler kadar etik konuları da yönetsel bir bütünlükte ele almalarına imkân sağlayacak örgütsel bir değişimi gerektirmektedir. Bu değişim hem işletme içerisinde hem de tedarik zincirleri boyunca uygun standartların geliştirilmesi ve sürdürülmesi kısacası, etik bir örgüt kültürü ve etik bir tedarik zinciri yapısı oluşturulması ile mümkündür. Tedarik zinciri yönetiminin temel faaliyetlerinden biri olan tedarikçi seçimi, etik bir tedarik zinciri yönetimi yapısı oluşturmanın en temel aracıdır. İşletmeler için önemli bir rekabet avantajı kaynağı olan tedarikçiler, gerekli özen gösterilmeden seçildiklerinde işletme itibarına ciddi zararlar verebilmektedir (Weele, 2014: 390). Dolayısıyla tedarikçiler geleneksel ekonomik kriterlerin yanında sosyal ve çevresel kriterler çerçevesinde değerlendirilerek seçilmelidirler. Şüphesiz ki, bu amacı gerçekleştirebilmek için işletmelerin öncelikle etik hususları kendi örgütleri içerisinde entegre etmeleri ve etiği örgüt kültürünün bir parçası haline getirmeleri gerekmektedir. Bu bakış açısıyla etik örgüt kültürüne sahip bir işletmenin satınalma çalışanlarının tedarikçi seçiminde, sosyal ve

çevresel kriterleri gözetmek suretiyle etik kararlar almaları beklenmektedir.

Bu araştırmanın amacı, etik örgüt kültürünün etik tedarikçi seçimi üzerindeki etkilerini incelemektir. Ayrıca, hem etik örgüt kültürü hem de etik tedarikçi seçimi çok boyutlu kavramlar olduğundan, her iki değişkenin alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır.

2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Etik sözcüğü, Yunanca “ethos - ethikos” kelimesinden türetilmiş olmakla birlikte, “ahlak sistemi, gelenek, görenek, karakter, insan davranışı ve prensip” anlamına gelmektedir (Ülgen ve Mirze, 2004: 440). Etik, ahlaksal olanın özünü araştıran bir bilim olarak, insanın kişisel ve toplumsal yaşamındaki ahlaksal davranışlar ile ilgili “iyi nedir” veya “ne yapmalıyız?” gibi soruları ele alıp inceleyen felsefenin bir dalı olarak da tanımlanmaktadır (Akarsu, 1988: 74).

İş dünyasında alınan kararların ekonomik, teknolojik, politik, sosyal ve etik yönleri olabilir. Uzun vadede kurumların başarılı olabilmeleri güvenilir olmalarına, dolayısıyla tüm faaliyetlerinde etik hususları gözetmelerine bağlıdır (Aşçıgil, 2001: 5). İş etiği, iş dünyasındaki etik problemleri inceler ve davranışlara rehberlik etmek üzere ilke ve standartlar geliştirmeye çalışır. Bu bağlamda iş etiği de etik gibi normatif ve betimleyici olarak ikiye ayrılmaktadır. Normatif iş etiği, etik ilke ve değerler çerçevesinde iş etiğine uygun eylem ve davranışların neler olması gerektiğini irdeleyerek, iş etiği kurallarını belirlemeye çalışır. Böylece yasal düzenlemelerin kapsamadığı durumlarda kullanılacak kurallar koyarak iş dünyasında güven ve istikrarın sağlanmasını amaçlar. Betimleyici iş etiği ise, iş dünyasında ortaya çıkan sorunları ve ilişkilerin ahlaki boyutunu inceler. Diğer bir deyişle, analitik bir yaklaşım ile mevcut ve yaygın olan etik içerikli davranış türleri ile bu davranışların olası nedenlerini irdeler (Berkman ve Arslan, 2009: 33-34).

İşletmeler insan ihtiyaçlarını karşılayarak kâr sağlamak amacı ile kurulmuş ekonomik

varlıklar olmakla beraber, sosyal ve toplumsal hayattan ayrı düşünülemezler (Doğan, 2009: 180). İş etiğinin işletme içine ve işletme dışına yönelik olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İşletme içine yönelik boyutu işletmenin çalışanlarını, tedarikçilerini, tüketicilerini ve rakiplerini içerirken; işletme dışına yönelik boyutu toplumun genelini, gelecek kuşaklara ait kaynakların etkin kullanılmasını ve israf edilmemesini içerir (Alayoğlu, 2015: 74). Dolayısı ile iş etiği çalışanlar, hissedarlar, tedarikçiler, baskı ve çıkar grupları, rakipler, tüketiciler ve hatta toplum ile işletme arasındaki ilişki ve etkileşimlerde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu inceler ve tavsiyelerde bulunur.

Tedarik zinciri kapsamında iş etiği, hammadde tedarikinden başlayıp tüketiciye kadar uzanan yapı içerisindeki üyelerin faaliyetlerini kabul görmüş kurallar, çalışma ilkeleri ve yasalara uygun şekilde yürütmesi ve ekonomik hedefler gözetilirken, paydaş beklentilerinden kaynaklanan sosyal ve çevresel kaygıların da gözetilmesi olarak açıklanabilir.

Bu bağlamda uluslararası kurumlar ve iş dünyası, tedarik zincirlerinde insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzluk olmak üzere dört temel konu üzerine standartlar ve davranış kuralları geliştirmiştir. İşletmenin faaliyetlerinden olumlu ve olumsuz olarak etkilenen ve hakları söz konusu işletmenin faaliyetleri sonucunda olumlu veya olumsuz olarak etkilenen birey veya gruplar paydaş olarak nitelendirilmekte ve paydaş kavramı tedarikçileri de kapsamaktadır (Berkman ve Arslan, 2009: 49). Günümüzde tedarikçiler kısa süreli ve mübadele temelli ilişkiler kurulan birer kurum olmaksızın; karşılıklı güven, işbirliği ve uzun dönemli ilişkiler kurulan birer iş ortağı olarak görülmektedirler. Yakın ilişkiler kurmak, kurumlar ve onların tedarikçileri için performans artırma ve kazan-kazan çözümlerine ulaşmada etkili bir iş stratejisi olarak kullanılmaktadır (Crane ve Matten, 2010: 393).

Tedarik zinciri yönetiminin temel faaliyetlerinden biri olan tedarikçi seçimi, etik

bir tedarik zinciri yönetimi yapısı oluşturmanın en temel şartıdır. Tedarikçiler geleneksel olarak kalite, fiyat ve teslimat gibi kriterlerin yanında sosyal ve çevresel kriterler çerçevesinde, işletme itibarına zarar verebilme olasılıkları dikkate alınarak seçilmelidirler. *Etik tedarikçi seçimi* olarak adlandırılan bu sürecin; tedarikçi seçiminde çocuk işçilik, ayrımcılık, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı ve zorla çalıştırma gibi sosyal kriterlerin tedarikçi seçim sürecine dâhil edilmesini ifade eden "*Sosyal Odaklı Etik Tedarikçi Seçimi*" ve tedarikçi seçiminde tedarikçilerin çevre sorunları konusunda önleyici yaklaşımları, çevre dostu teknolojileri ve çevresel sorumluluğu arttıracak faaliyet ve oluşumları desteklemeleri gibi çevresel kriterlerin tedarikçi seçim sürecine dâhil edilmesini ifade eden "*Çevresel Odaklı Etik Tedarikçi Seçimi*" olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır (Goebel vd., 2012: 10).

3 HİPOTEZ GELİŞTİRME VE ARAŞTIRMA MODELİ

3.1 Etik Tedarikçi Seçimi

Tedarik zincirinde etik konular üzerine yapılan çalışmaların sayısı oldukça az olmakla beraber, tedarik zincirleri boyunca etik ilişkilerin geliştirilmesi ve yönetilmesi konusu, akademik yazında gelişen bir alan olarak yer almaya başlamıştır (Ferrell vd., 2013: 266). Bununla beraber, tedarik zinciri yönetimi ve tedarikçi seçiminin etik boyutu ile ilgili çalışmaların daha çok çevresel odaklı olduğu ve konunun sosyal boyutu veya her iki boyutun birlikte yer aldığı çalışmaların sayısının nispeten sınırlı olduğu gözlemlenmektedir (Goebel vd., 2012: 8).

"Sürdürülebilir Tedarik Zincirleri" konusunda yapılan araştırmaların tarandığı bir çalışmada; 1994 ile 2007 yılları arasında incelenen 191 çalışmanın 140'ının çevresel, 20'sinin sosyal ve 31'inin sosyal ve çevresel boyutların her ikisini de içerdiği tespit edilmiştir (Seuring ve Müller, 2008: 1702). "Yeşil ve Sürdürülebilir Tedarik Zincirleri" konusunda yapılan bir başka benzer araştırmada ise; 2002 ile 2012

yılları arasında yayınlanmış olan 124 yeşil tedarik zinciri yönetimi ve 56 sosyal sorumlu tedarik zinciri yönetimi konulu çalışma olduğu tespit edilmiştir (Ahi ve Searcy, 2013: 331). Tedarik zinciri alanında yaklaşık 50 yıldır yayın yapan Journal of Supply Chain Management isimli derginin son 10 yıldır yayınladığı 226 çalışmanın incelenmesi neticesinde; 6 çalışmanın Tedarik Zinciri Yönetiminde Etik, 5 çalışmanın Sosyal Sorumluluk ve 10 makalenin de Tedarik Zinciri Yönetiminde Sürdürülebilirlik konularıyla ilgili olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucunda etik ve sosyal sorumluluk konularına odaklanan makalelerin büyük çoğunluğunun son 5 yılda yazıldığı görülmüştür (Ferrell vd., 2013: 267). “Sürdürülebilir Tedarik Zincirleri” konusunda yapılan bir literatür taramasında; 2008 ile 2013 yılları arasında Sosyal Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi konulu 308 çalışma tespit edilmiş olup; bunların % 69’u 2010 ile 2013 yılları arasında yayınlanmıştır (Touboulic ve Walker, 2015: 24). Son olarak “Tedarik Zincirlerinde Sürdürülebilir Tedarikçi Seçimi ve Değerlendirme” konusunda yapılan bir literatür taramasında; 2008 ile 2016 yılları arasında sürdürülebilirliğin ekonomik, sosyal ve çevresel kriterleri çerçevesinde ele alındığı 24 çalışma tespit edilmiştir (Luthra vd., 2017: 1688).

İlgili literatür incelendiğinde, tedarik zinciri yönetimi ve etik konusuna odaklanan sınırlı sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir. Bunun yanında yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda etik kültür unsurlarının veya etik, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik ile ilgili uygulamaların işletmelere, tedarikçilere, alıcı-tedarikçi ilişkilerine ve satınalma sürecine etkilerinin incelendiği görülmektedir.

Bu konuda yapılan geçmiş çalışma bulguları incelendiğinde; etik davranışların işletmelerin imaj ve itibarını pozitif yönde etkilemekte olduğu ve tedarikçilerin etik dışı davranışlarının alıcı işletmelerin tedarikçi performansındaki algılarını negatif yönde etkilediği görülmektedir (Carter, 1999: 202). İşletmedeki etik ve sosyal sorumlu

yönde davranışların sosyal sorumlu satınalmanın uygulanmasını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir (Park ve Stoel, 2005: 46). Sosyal sorumlu satınalma kavramı; çevre, çeşitlilik, insan hakları, güvenlik ve hayırseverlik olmak üzere beş boyutta ele alınmaktadır (Carter ve Jennings, 2000: 36). Yapılan araştırmalar işletme politikaları ve tüketici baskılarının sosyal sorumlu satınalma ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulgularını ortaya koymaktadır (Carter ve Jennings, 2000: 36-37). İnsan merkezli işletme kültürünün, üst yönetimin liderliğinin, çalışanların sosyal sorumlu satınalma konusundaki girişimlerinin ve tüketici baskılarının sosyal sorumlu satınalma ile doğrudan ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Carter ve Jennings, 2004: 166). Etik İklim ile Satınalmanın Sosyal Sorumluluğu ilişkisinin incelendiği başka bir çalışmada ise, üst yönetimin etik davranışlarının ve etik kodların uygulanmasının hem doğrudan, hem de etik kültür aracılığıyla dolaylı olarak satınalmanın sosyal sorumluluğunu etkilediği bulguları elde edilmiştir (Blome ve Paulraj, 2013: 567). Literatür incelendiğinde, sosyal sorumlu satınalmanın tedarikçi performansını doğrudan ve pozitif yönde, alıcı işletmeler ile tedarikçileri arasındaki güven ve işbirliğini ise dolaylı olarak etkilediği bulgularına rastlanmaktadır (Carter ve Jennings, 2002: 37). Ayrıca sosyal sorumlu satınalmanın doğrudan olmasa da örgütsel öğrenme ve tedarikçi performansı aracılığıyla maliyetlerin azaltılması ile dolaylı olarak ilişkili olduğu bulgularına rastlanmaktadır (Carter, 2005: 186). Sosyal sorumlu tedarikçi seçiminin, Çin, BAE ve ABD’den seçilen 479 işletmenin satış gelirleri, son 3 yıllık satış artışı ve pazar payı boyutlarından oluşan ekonomik performanslarına etkisinin incelendiği bir çalışmanın sonuçlarına göre, sosyal sorumlu tedarikçi seçiminin işletmelerin ekonomik performansını doğrudan etkilediği görülmektedir (Thornton vd., 2013: 79). Etik Tedarikçi Seçimi bu çalışmanın bağımlı değişkeni olup; geçmiş çalışmalar ışığında

sosyal odaklı ve çevresel odaklı olmak üzere iki boyut ile araştırmaya dâhil edilmiştir.

3.2 Etik Örgüt Kültürü

Etik örgüt kültürü; işletme içerisinde kabul edilebilir veya kabul edilemez unsurların neler olduğunun belirlenmesine yardım ederek, etik davranışları belirleyen faktör olarak tanımlanmaktadır (Trevino vd., 2001: 307). Etik örgüt kültürünü oluşturan boyutlar; üst yönetimin etik davranışları ne derecede önemseydiği ve davranışları ile çalışanlara örnek olmalarını ifade eden “Üst Yönetimin Etik Davranışı”, “Etik Davranışları Teşvik Eden Ödül ve Ceza Sistemi”; etik kodların oluşturulması, iletilmesi ve uyulmasını ifade eden “Etik Kodların Uygulanması” ve üst yönetim tarafından çalışanlardan ne söyleniyorsa onu yapmalarının beklenmesini ifade eden “Otoriteye İtaat” olarak tanımlanmaktadır (Trevino vd., 2001: 313).

Etik örgüt kültürü unsurları ile etik davranışların desteklenmesiyle, bireysel davranışların daha etik olması beklenmektedir. Etik örgüt kültürünün etik davranışları etkilediği bilinmektedir (Trevino ve Weaver, 2001: 668). Dolayısıyla satınalma çalışanlarınca algılanan etik örgüt kültürünün, onların tedarikçi seçimi konusunda etik karar vermelerine pozitif yönde etkisinin olması beklenmektedir. Bu bağlamda, Etik Örgüt Kültürü araştırmanın bağımsız değişkeni olarak kabul edilmiş olup; aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H1: Etik örgüt kültürü etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkilidir.

3.2.1 Üst Yönetimin Etik Davranışı

İşletme içerisinde etik yönetimin geliştirilmesi konusunda ilk adım üst yönetimin liderliği ve desteğidir. Birer rol model olan yöneticiler çalışanlara örnek olmalı ve etik davranışları desteklemelidir. İşletmeler üst kademe yöneticilerin norm ve değerlerini yansıtmaya eğilimindedirler (Özgener, 2014: 141). Üst yönetimin çalışanlar tarafından gözlenen ve onlara örnek teşkil eden davranışları, etik örgüt kültürünün oluşturulması konusunda önemli bir rol oynamaktadır (Trevino, 1990:

203). Adil davranmak, etik davranışlar sergilemek ve etik standartları dile getirmek gibi kişilerarası davranışlar, yöneticilerin etik davranışlarının temel özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Weaver vd., 2005: 315).

Yapılan bir araştırmada; yöneticiler tarafından ortaya konan örnek davranışların çalışanları etik yönde davranma konusunda etkilediği tespit edilmiştir (Adam ve Rachman-Moore, 2004: 232). Başka bir araştırmada da benzer bir şekilde yöneticilerin etiği önemseydiğinin, ciddiye aldığı ve etik ile kurumsal değerlere mümkün olduğunca öncelik verildiğinin çalışanlarca algılandığı kurumlarda, çalışanların davranışlarının anlamlı bir şekilde etik yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Trevino vd., 1999: 141).

Bir işletmede üst yönetim, etik davranışları ile çalışanlara etik davranmak konusunda örnek teşkil ediyorsa; üst yönetimin etik davranışlarının tedarikçi seçiminde sosyal ve çevresel kriterleri gözleterek etik karar almaları konusunda satınalma çalışanlarına da pozitif yönde etkisinin olması beklenmektedir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1a: Üst yönetimin etik davranışı sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkilidir.

H1b: Üst yönetimin etik davranışı çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkilidir.

3.2.2. Etik Davranışları Teşvik Eden Ödül ve Ceza Sistemi

Etik davranışlar, çalışanları belirli bir biçimde davranmaya özendirilen ödüller ve belirli davranışlardan kaçınmaya yönlendiren cezalar aracılığı ile pekiştirilebilmektedir. Ödül bir görevin, hizmetin veya sorumluluğun yerine getirilmesi sonucu elde edilen kazanımlar olarak tanımlanmaktadır (Pitts, 1995: 11). Ödüllerin etik karar alma davranışı üzerinde, sonuç beklentisi aracılığı ile dolaylı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Trevino ve Youngblood, 1990: 379). Ceza ise, yöneticilerin negatif sonuç doğuran uygulamaları veya yönetimi altındakiler için

pozitif sonuçların geri alınması olarak tanımlanmaktadır (Trevino, 1992: 649).

Ödül ve cezanın işletmelerdeki etik davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bilinmektedir (Hegarty ve Sims Jr., 1978: 456). Yapılan araştırmalar, amaçlanan davranışlara ulaşmak için ödül kadar cezanın da gerekli olduğu sonucunu desteklemektedir (Arvey vd., 1984: 448-460). Ödül ve ceza sistemi çalışanlardan beklenen davranışlar konusunda onları teşvik eden güçlü birer araçtır. Bir işletme çalışanlarını etik davranışları konusunda ödül ve ceza sistemi aracılığıyla teşvik ediyorsa; ödül ve ceza sisteminin tedarikçi seçiminde sosyal ve çevresel kriterleri gözeterek etik karar almaları konusunda satınalma çalışanlarına da pozitif yönde etkisinin olması beklenmektedir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H_{1c}: *Etik davranışları teşvik eden ödül ve ceza sistemi sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkilidir.*

H_{1d}: *Etik davranışları teşvik eden ödül ve ceza sistemi çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkilidir.*

3.2.3. Etik Kodların Uygulanması

Etik kodlar, işletme içerisinde ve işletmenin diğer kurumlar ile ilişkilerinde, işlerin hangi ilke ve esaslara göre yapılacağını, hangi davranışların kabul edilebilir ve hangi davranışların kabul edilemez olduğu konularında farklı etik ve ahlaki değerlere sahip olan bireylere rehberlik sağlamaktadır.

Yapılan bir araştırmada etik kodlara adaptasyonun etik davranışları teşvik etmede en etkili kriter olduğu tespit edilmiştir (Ross, 1988: 15). Diğer bir araştırmada ise; cevaplayıcıların %93'ünün sosyal sorumluluk, çalışanların davranışları, yönetim ve örgüt kültürü konularındaki hedeflere ulaşmada en yararlı araç olarak etik kodları seçtiği tespit edilmiştir (Robin vd., 1989: 66-73). Etik kodlar çalışanların etik davranışlarının önemi konusundaki farkındalıklarını ve etik davranışları etkilemektedir (Adams vd., 2001: 207). Etik kodlar ile çalışan davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada

etik dışı davranışların, etik kodları olan işletmelerde, olmayan işletmelere göre daha az yaygın olduğu tespit edilmiştir (Somers, 2001: 189).

Bir işletme, etik kodlar aracılığıyla çalışanlarını etik davranışları yönünde etkiliyorsa; etik kodların uygulanmasının tedarikçi seçiminde sosyal ve çevresel kriterleri gözeterek etik karar vermeleri konusunda satınalma çalışanlarına da pozitif yönde etkisinin olması beklenmektedir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H_{1e}: *Etik kodların uygulanması sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkilidir.*

H_{1f}: *Etik kodların uygulanması çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkilidir.*

3.2.4. Otoriteye İtaat

Yönetim, çalışanların otoriteye koşulsuz itaat edecekleri bir yönetim stratejisi yerine, onların etik olan davranışı sergileyebilecekleri bir yönetim stratejisi belirlemelidir. "Yönetim her zaman haklıdır" anlayışı organizasyonlarda etik kültürün oluşturulması konusunda büyük bir engeldir.

Yapılan bir araştırmada, insanların kendi değer ve inançlarını göz önünde bulundurmadan onlara söylenene harfiyen bağlı kalarak davranışları konusundaki tepkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; insanların kendi değerleri ile çatışsa da diğer insanlara zarar vermeyi kabul etme derecesinde otoriteye itaat ettikleri tespit edilmiştir (Milgram, 1974: 42). Başka bir araştırmada ise, benzer bir şekilde otoriteye itaatin etik dışı davranışların gözlenmesine etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Trevino vd., 2001: 319). Otoriteye itaat etik sorunları raporlamada isteksizliğe neden olmakta ve etik dışı davranışları teşvik etmektedir (Weaver, 2004: 124).

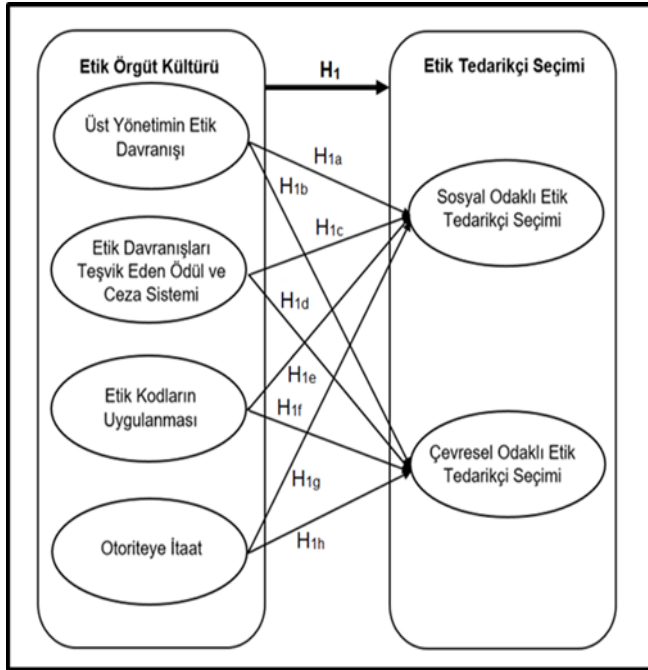
Otoriteye itaatin bir organizasyonda etik dışı davranışların gözlenmesinde etkisi varsa; otoriteye itaatin tedarikçi seçiminde sosyal ve çevresel kriterleri gözeterek etik karar

almaları konusunda satınalma çalışanlarına da negatif yönde etkisinin olması beklenmektedir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H_{1g}: Otoriteye itaat sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde negatif yönde etkilidir.

H_{1h}: Otoriteye itaat çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde negatif yönde etkilidir.

Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de sunulmaktadır. Araştırmanın bağımlı (endojen) değişkeni; *Sosyal Odaklı Etik Tedarikçi Seçimi ve Çevresel Odaklı Etik Tedarikçi Seçimi* olmak üzere iki alt boyuttan oluşan **Etik Tedarikçi Seçimi**’dir. Araştırmanın bağımsız (eksojen) değişkeni ise; *Üst Yönetimin Etik Davranışı, Etik Davranışları Teşvik Eden Ödül ve Ceza Sistemi, Etik Kodların Uygulanması ve Otoriteye İtaat* olmak üzere dört alt boyuttan oluşan **Etik Örgüt Kültürü**’dür.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4 ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

4.1 Örneklem, Veri Toplama Tekniği ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın ana kütlelerini iş dünyasındaki kişilerin diğer kişilerle iletişim kurmasını ve bilgi alışverişi yapmasını amaçlayan, aynı zamanda üyelerinin çalıştıkları işletme ve

pozisyonları ile ilgili bilgilerinde paylaşıldığı profesyonel ve en geniş sosyal paylaşım platformu olan “LinkedIn” de kayıtlı tüm satınalma çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına, tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden yargısal örnekleme yöntemi kullanılarak, “LinkedIn” aracılığı ile tespit edilen 2.000 satınalma çalışanı dâhil edilmiştir. Ayrıca anket sorularının en başında, cevaplayıcılardan halen çalışmakta oldukları işletmenin adı, anketi cevaplayanın adı, soyadı ve unvanını belirtmesi istenmiştir. Bu filtre sorusu ile cevaplayıcıların satınalma çalışanı olup olmadıklarının tespitinin yapılması amaçlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak e-posta yoluyla anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cevaplayıcıların satınalma çalışanı olup/olmadığını tespit etmeye yönelik ve ikinci bölümde cevaplayıcıların halen çalışmakta oldukları işletmelerin özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise, etik örgüt kültürünün etik tedarikçi seçimine etkilerini ölçmek üzere hazırlanan iki değişkenli ölçek yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçekler Goebel vd. (2012) çalışmasından uyarlanmıştır. Ankette 7’li Likert tipi ölçek (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmış ve cevaplayıcıların her bir ifadeye katılım seviyelerini belirtmeleri istenmiştir. Veri toplama süreci sonunda, LinkedIn üzerinden satınalma çalışanlarına gönderilmiş olan anketi 168 cevaplayıcı doldurmuştur. Toplanan anketler, veri girişi işleminden önce gözden geçirilmiş ve eksik veya hatalı doldurulan anketler ayıklanmıştır. Ayıklama işlemi, aynı kişi tarafından 7 günde tamamlanmıştır. Ayıklama işlemi sonucunda 168 anketten, 165 anket (% 98) araştırmaya dâhil edilmiştir.

4.2. Verilerin Analizi ve Araştırma Bulguları

Araştırma bulguları ve değerlendirilmesi bölümünde, cevaplayıcıların çalıştıkları şirketlere ilişkin özelliklere, güvenilirlik

analizi sonuçlarına, araştırma değişkenlerine ait standart sapma ve aritmetik ortalama değerlerine, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve yapısal eşitlik modeli analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

4.2.1 Cevaplayıcıların Çalıştıkları Şirketlere İlişkin Özellikler

Örneklem yapısını incelemek üzere cevaplayıcıların çalıştıkları şirketlere ilişkin özellikler, frekans ve yüzde oranları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Cevaplayıcıların Çalıştıkları Şirketlere İlişkin Özellikler

Değişkenler (N=165)		Frekans	Yüzde
Şirketlerin türü	Üretici	109	66.1
	Toptancı	3	1.8
	Distribütör	10	6.1
	Perakendeci	4	2.4
	Hizmet	25	15.2
	Diğer	14	8.5
Şirketlerin küreselleşme düzeyi	Dünya çapında faaliyet gösteren bir organizasyon	52	31.5
	Dünya çapında faaliyet gösteren bir organizasyonun parçası veya bölümü	30	18.2
	Birden fazla ülkede bölgesel çapta faaliyet gösteren bir organizasyon	24	14.6
	Ulusal çapta birden fazla tesis arasında faaliyet gösteren bir organizasyon	31	18.8
	Ulusal çapta tek tesisli bir organizasyon	27	16.4
	Diğer coğrafi organizasyonlar	1	0.6
Şirketlerin iş etiği ve davranış kurallarının varlığı durumu	Evet	140	84.9
	Hayır	11	6.7
	Geliştirilme Aşamasında	14	8.5
Şirketlerin tedarikçi iş etiği ve davranış kurallarının varlığı durumu	Evet	128	77.6
	Hayır	20	12.1
	Geliştirilme Aşamasında	17	10.3
Şirketlerin tedarik zinciri yönetiminde iş etiği stratejisine en çok etki eden paydaş grubu	Alıcı İşletmeler	29	17.6
	Hükümet/Devlet	17	10.3
	Medya	2	1.2
	Sendikalar	1	0.6
	Sivil Toplum Kuruluşları/Aktivist Gruplar	0	0.0
	Şirket Sahipleri/Hissedarları	16	9.7
	Şirket Yöneticileri/Çalışanlar	35	21.2
	Yatırımcılar	2	1.2
	Tedarikçiler	40	24.2
	Toplum	4	2.4
Tüketiciler	19	11.5	

4.2.2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach’s Alpha değerlerinin *Etik Örgüt Kültürü için 0,920* ve *Etik Tedarikçi Seçimi için 0,946* olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen katsayılara dayanarak güvenilirlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Nunnally, 1978: 245).

4.2.3 Araştırmanın Değişkenlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Araştırmada toplam 23 maddeden oluşan 2 değişken mevcut olup, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Ek 1’de yer alan tabloda sunulmuştur. Ölçeğin nötr noktası (*ne katılıyorum/ne katılmıyorum*) 4 olarak belirlenmiş olup, cevaplayıcıların tüm sorulara verdikleri cevapların *genel ortalamasının 5.16* olduğu tespit edilmiştir. Ek 1’de sunulan ortalamalar incelendiğinde *S4, S21, S22 ve S23* değişkenleri haricindeki tüm değişkenlerin *genel ortalamasının (5.16) üstünde* ortalamalarla değerlendirildikleri görülmüştür. Ölçek maddeleri arasında *en yüksek* ortalamaya sahip değişkenlerin “*Organizasyonumuzdaki üst yöneticiler düzenli olarak etiği önemsediklerini gösterirler*”, “*Organizasyonumuzdaki üst yöneticiler etik yönde karar vermeye rehberlik ederler*” ve “*Organizasyonumuzdaki yönetim etik dışı davranışlar meydana geldiğinde, bu davranışları disipline ederler*” olduğu gözlemlenirken; *en düşük* ortalamaya sahip değişkenin ise “*Organizasyonumuzda patron her zaman haklıdır*” olduğu tespit edilmiştir.

4.2.4 Araştırma Değişkenlerine Ait Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma modelinde yer alan ölçeklerin boyutsal yapısının incelenmesi amacıyla SPSS 20.0 paket programı kullanılarak Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmış ve Ek 1’de sunulmuştur. Analiz sonucunda, *KMO değerlerinin 0.50 değerinin üzerinde* olduğu (*Etik Örgüt Kültürü=0,915; Etik Tedarikçi Seçimi=0,898*) için örneklemin yeterli olduğu ve *Bartlett küresellik testi sonuçlarına göre*

($p < 0,000$) her iki değişken için de, maddeler arasında yeterli düzeyde ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Hair vd., 1998: 103).

Ek 1'de yer alan Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre, *Etik Örgüt Kültürü* değişkeninin toplam varyansın %77.975'ini açıklayan 2 faktörden oluştuğu; *Etik Tedarikçi Seçimi* değişkeninin ise toplam varyansın %75.987'sini açıklayan 1 faktörde toplandığı tespit edilmiştir (Hair vd., 1998: 103). Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçları ile orijinal faktör yapısı Ek 1'de karşılaştırılmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen faktör yapısı ile ölçeklerin orijinal faktör yapıları arasında fark olduğu görülmektedir. Araştırmanın amaç ve niteliği göz önünde bulundurularak, geçmiş çalışmalar ile karşılaştırma yapılabilmesi amacıyla araştırmanın sonraki aşamalarında, Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları da göz önünde bulundurularak, ölçeklerin orijinal faktör yapıları temel alınmıştır.

4.2.5 Etik Örgüt Kültürünün Etik Tedarikçi Seçimi Üzerine Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapısal Model Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında görece küçük örneklem sayıları ile çalışmaya olanak sağlaması nedeni ile *Kısmi En Küçük Kareler tabanlı YEM* tercih edilmiş ve *SmartPLS 3.2.7* paket programı kullanılmıştır. Kısmi En Küçük Kareler tabanlı YEM analiz süreci, ölçüm modelinin güvenilirlik ve geçerliliğinin tespiti ve değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen yapısal model sonuçlarının değerlendirmesi olmak üzere iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Her bir değişkenin farklı bir kavramı ölçüp ölçmediğini belirleyebilmek için Ayırt Edici Geçerlilik test edilmiştir. Ayırt Edici Geçerlilik, Açıklanan Ortalama Varyans karekök değerlerinden oluşan köşe değerlerinin, köşe değerleri dışındaki değişken korelasyonlarından büyük olması şartı ile sağlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981: 46). Yapılan analizlerde, *Etik Örgüt Kültürü* (0.797) değişkeninin bu şartı sağlamadığı görüldüğünden, Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanarak ölçümlerin ilgili kavramlar

üzerindeki standardize edilmiş yüklemeleri hesaplanmış ve *S21 (-0,097)*, *S22 (-0,368)* ve *S23 (-0,259)* dışındaki her bir maddenin, kendi yapısı içerisinde 150 örneklem için önerilen *0.45* değerinden büyük olarak yüklendiği tespit edilmiştir (Hair vd., 1998: 112). Dış model tahminlerinin güvenilirliği ve geçerliliği sağlanamadığı için analizler *0.45* değerinden küçük olarak yüklenen üç madde çıkarılarak tekrarlanmış ve Tablo 2'de sunulan değerler elde edilmiştir. Tablo 2'de Açıklanan Ortalama Varyans karekök değerlerinden oluşan köşe değerlerinin, köşe değerleri dışındaki değişken korelasyonlarından büyük olduğu ve Ayırt Edici Geçerliliklerinin sağlandığı görülmektedir. Araştırma modelinin güvenilirliğini test etmek için Bileşik Güvenirlik ve Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de Bileşik Güvenirlik ve Cronbach's Alpha değerlerinin önerilen *0.70* değerinin üstünde olduğu görülmektedir (Nunnally, 1978: 245). Ayrıca, Açıklanan Ortalama Varyansın *0.50* değerinin üzerinde olması Yakınsak Geçerliliği için yeterli bir değerdir (Fornell ve Larcker, 1981: 46).

Tablo 2: Etik Örgüt Kültürünün Etik Tedarikçi Seçimi Üzerine Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Modelin Güvenilirliği ve Ayırt Edici Geçerliliği

	Açıklanan Ort.Varyans (AVE)	Bileşik Güvenirlik (CR)	Cronbach's Alpha (CA)	Etik Örgüt Kültürü	Etik Tedarikçi Seçimi
Etik Örgüt Kültürü	0.770	0.977	0.975	0.877	
Etik Tedarikçi Seçimi	0.760	0.957	0.946	0.859	0.872

Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanarak ölçümlerin ilgili kavramlar üzerindeki standardize edilmiş yüklemeleri hesaplanmış ve her bir maddenin kendi yapısı içerisinde 150 örneklem için önerilen *0.45* değerinden büyük olarak yüklendiği tespit edilmiştir (Hair vd., 1998: 112). Bununla beraber faktör yükü sınıflandırmasına göre *0.71* değerinin üzerindeki faktör yükü mükemmel olarak

sınıflandırılmaktadır (Comrey ve Lee, 1992: 243). Değişkenlere ait *en düşük faktör yükünün 0.713 (S1)* olduğu tespit edilmiş olup; yapılan sınıflandırmaya göre değişkenlere ait faktör yüklerinin mükemmel seviyede olduğu söylenebilmektedir.

Bağımlı (endojen) değişkenin, bağımsız (eksojen) değişkene ne seviyede açıklandığını tespit etmek için bağımlı (endojen) değişkene ilişkin R^2 değeri hesaplanmıştır. *Etik Tedarikçi Seçimine ait R^2 değeri 0.738* olarak tespit edilmiştir. R^2 değerine göre Etik Tedarikçi Seçiminin % 74 oranında, Etik Örgüt Kültürü değişkenince güçlü seviyede açıklandığı görülmektedir (Chin, 1998a: 323).

Modelin tahmin kapasitesini ölçmek için Blindfolding yaklaşımı ile bağımlı (endojen) değişkene ilişkin Q^2 değeri hesaplanmıştır. Bağımlı (endojen) değişkenin Q^2 değerinin sıfırdan farklı olması, bu değişkenin tahmin edici anlamlılığının (tahmin kapasitesinin) göstergesidir. *Etik Tedarikçi Seçimine ait Q^2 değeri 0.519* olarak tespit edilmiştir. Etik Tedarikçi Seçimi değişkeninin Q^2 değerine göre, modelin tahmin edici anlamlılık düzeyinin büyük olduğu söylenebilmektedir (Henseler vd., 2009: 305).

Araştırma modelinin uyum iyiliği istatistik değerleri Tablo 3'te sunulmuş olup; uyum iyiliğini test etmek için SRMR (Standardized Root Mean Square Residual - Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü), NFI (Normed Fit Index - Normlaştırılmış Uyum İndeksi) ve GoF (Goodness of Fit - Uyum İyiliği) değerleri hesaplanmıştır (Henseler vd., 2015: 9-10).

Tablo 3: Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İndeksleri	İndeks Sınır Değeri	Ölçülen Değer
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.08	0.057
NFI (Normed Fit Index)	> 0.90	0.775
GoF (Goodness of Fit)	> 0.36	0.751

Bu çalışmada *SRMR değeri 0.057* olarak hesaplanmış olup, önerilen 0.08 değerinden küçüktür (Hu ve Bentler, 1998: 449). NFI

değeri ise, 0 (uyum yok) ile 1 (mükemmel uyum) arasında değer almaktadır (Geoffrey ve Streiner, 2008: 223). NFI değeri, örneklem büyüklüğü ile pozitif yönde ilişkili olup, örneklem büyüklüğünün küçük olduğu durumlarda NFI değeri 1'in altında olma eğilimindedir (Hu ve Bentler, 1998: 429). NFI değeri örneklem sayısına karşı hassas bir değer olduğundan, uyum seviyesi yüksek modellerde bile NFI değeri, iyi uyum için önerilen 0.90 değerinden daha küçük değerler alabilmektedir (Bentler ve Bonnet, 1980: 600). 165 örneklem ile görece küçük örneklem büyüklüğüne sahip bu çalışmada *NFI değeri 0.775* olarak hesaplanmıştır. Son olarak açıklanan ortalama varyans değerlerinin (dış model) ortalaması ile R^2 değerlerinin (iç model) ortalamasının geometrik ortalaması alınarak, GoF (Goodness of Fit) değeri hesaplanmıştır (Tenenhaus vd., 2004: 739-742). GoF değeri 0 ile 1 arasında bir değer almakta olup, yüksek olması yol model tahmininin iyiliğine işaret etmektedir (Tenenhaus vd., 2004: 739-742). Bu çalışmada *GoF değeri 0.751* olarak hesaplanmış olup, büyük oranda model uyumunun sağlandığı söylenebilir (Wetzels vd., 2009: 187).

Değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen yapısal modeli test etmek için Bootstrapping model tahmin yöntemi kullanılmıştır. Yapısal modele ait yol katsayıları ve t değerleri Bootstrapping yöntemi ile orijinal veriden 1000 kez aynı hacimli alt örneklem alınarak hesaplanmıştır. Yol katsayısının anlamlı kabul edilebilmesi için en az 0.20 ve ideal olarak 0.30'un üzerinde bir değer alması gerekmektedir (Chin, 1998b: xiii). Bununla beraber t değerinin 3.291'den büyük olması 0.001 seviyesinde, 2.576'dan büyük olması 0.01 seviyesinde, 1.96'dan büyük olması ise 0.05 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlılığa işaret etmektedir (Hair vd., 2011: 145). Tablo 4 modele ait yol katsayısı, t değeri ve p değerine göre hipotezin desteklenme durumunu göstermektedir.

Tablo 4: Etik Örgüt Kültürünün Etik Tedarikçi Seçimi Üzerine Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Yapısal Model Sonuçları

Hipotezler		β yol katsayısı	t değeri	p değeri	Sonuç
H ₁	Etik Örgüt Kültürü → Etik Tedarikçi Seçimi	0.859	36.022	0.000	Destekleniyor

Tablo 4'te sunulan modele ait yol katsayısı, t değeri ve p değeri göz önünde bulundurulduğunda, **H₁ hipotezi desteklenmektedir.**

4.2.6 Araştırma Değişkenlerine Ait Alt Boyutlara İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi ve Yapısal Model Testi Sonuçları

Araştırma değişkenlerinin alt boyutları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla Kısmi En Küçük Kareler tabanlı, iki aşamalı YEM analizi tekrar edilmiştir. Tablo 5'te Bileşik Güvenirlik ve Cronbach's Alpha değerlerinin önerilen 0.70 değerinin üstünde olduğu görülmektedir (Nunnally, 1978: 245). Tabloda görüldüğü gibi Açıklanan Ortalama Varyans karekök değerlerinden oluşan köşe değerleri, Etik Davranışları Teşvik Eden Ödül ve Ceza Sistemi (0.893) hariç, köşe değerleri dışındaki değişken korelasyonlarından büyük olma şartını sağlamaktadır (Fornell ve Larcker, 1981: 46). Dolayısı ile genel olarak Ayırt Edici Geçerliliğin sağlandığı söylenebilmektedir.

Tablo 5: Araştırma Değişkenlerine Ait Alt Boyutlara İlişkin Modelin Güvenilirliği ve Ayırt Edici Geçerliliği

	Açık.Ort. Varyans (AVE)	Bileşik Güvenirlik (CR)	Cronbach's Alpha (CA)	Çevresel Odaklı	Etik Kod	Ödül Ceza	Otorite	Sosyal Odaklı	Üst Yönetim
Çevresel Odaklı	0.923	0.973	0.958	0.961					
Etik Kod	0.834	0.953	0.934	0.830	0.913				
Ödül Ceza	0.798	0.952	0.936	0.780	0.859	0.893			
Otorite	0.770	0.908	0.865	-0.274	-0.210	-0.269	0.877		
Sosyal Odaklı	0.760	0.927	0.893	0.831	0.782	0.730	-0.282	0.872	
Üst Yönetim	0.893	0.971	0.960	0.827	0.865	0.904	-0.248	0.783	0.945

Doğrulamalı Faktör Analizi sonucunda her bir maddenin kendi yapısı içerisinde 150 örneklem için önerilen 0.45 değerinden büyük olarak yüklendiği tespit edilmiştir (Hair vd., 1998: 112). Değişkenlere ait *en düşük faktör yükünün 0.731 (S21) olduğu* görülmekte olup; yapılan sınıflandırmaya göre değişkenlere ait *faktör yüklerinin mükemmel seviyede olduğu* söylenebilir (Comrey ve Lee, 1992:243).

Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının var olup olmadığını tespit etmek

için Varyans Artış Faktörü (Variance Inflation Factors-VIF) değerleri hesaplanmıştır. VIF değerlerinin önerilen sınır değer olan 10'dan küçük olması önemsiz bir çoklu doğrusal bağlantının göstergesidir (Hair vd., 1998: 220). Bağımsız (eksojen) değişkenlere ilişkin *VIF değerleri 1.08 ile 6.50 arasında değişmekte olup, 10 sınır değerini aşmamaktadır.*

Çevresel Odaklı Etik Tedarikçi Seçimine ait R² değeri 0.742 ve Sosyal Odaklı Etik Tedarikçi Seçimine ait R² değeri ise 0.666 olarak tespit

edilmiştir. Söz konusu verilere göre *Çevresel Odaklı Etik Tedarikçi Seçiminin % 74 ve Sosyal Odaklı Etik Tedarikçi Seçiminin ise % 67 oranında bağımsız (eksojen) değişkenlerce güçlü seviyede açıklandığı* görülmektedir. *Çevresel Odaklı Etik Tedarikçi Seçimine ait Q^2 değeri 0.643 ve Sosyal Odaklı Etik Tedarikçi Seçimine ait Q^2 değeri ise 0.472* olarak tespit edilmiştir. *Bağımlı (endojen) değişkenlerin Q^2 değerlerine göre modelin tahmin edici anlamlılık düzeylerinin büyük olduğu* söylenebilir (Henseler vd., 2009: 305).

Araştırma modelinin uyum iyiliği istatistik değerleri Tablo 6'da sunulmuş olup, *SRMR değeri 0.064, NFI değeri 0.785, GoF değeri ise 0.764* olarak hesaplanmıştır ve büyük oranda model uyumunun sağlandığı söylenebilmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen yapısal model Bootstrapping model tahmin yöntemi ile test edilerek modele ait yol katsayıları, t değerleri ve p değerlerine göre hipotezlerin desteklenme durumu Tablo 7'de gösterilmiş olup, sunulan modele ait yol katsayısı, t değeri ve p değerine göre; **H_{1a} , H_{1b} , H_{1e} ve H_{1f} hipotezleri desteklenmektedir.**

Tablo 6: Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İndeksleri	İndeks Sınır Değeri	Ölçülen Değer
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.08	0.064
NFI (Normed Fit Index)	> 0.90	0.785
GoF (Goodness of Fit)	> 0.36	0.764

Tablo 7: Araştırma Değişkenlerine Ait Alt Boyutlara İlişkin Yapısal Model Sonuçları

Hipotezler		β yol katsayısı	t değeri	p değeri	Sonuç
H_{1a}	Üst Yönetim → Sosyal Odaklı	0.455	3.357	0.001	Destekleniyor
H_{1b}	Üst Yönetim → Çevresel Odaklı	0.438	3.592	0.000	Destekleniyor
H_{1c}	Ödül Ceza → Sosyal Odaklı	-0.089	0.631	0.528	Desteklenmiyor
H_{1d}	Ödül Ceza → Çevresel Odaklı	-0.043	0.376	0.707	Desteklenmiyor
H_{1e}	Etik Kod → Sosyal Odaklı	0.444	3.512	0.000	Destekleniyor
H_{1f}	Etik Kod → Çevresel Odaklı	0.473	3.864	0.000	Destekleniyor
H_{1g}	Otorite → Sosyal Odaklı	-0.100	1.651	0.099	Desteklenmiyor
H_{1h}	Otorite → Çevresel Odaklı	-0.078	1.596	0.111	Desteklenmiyor

5 BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırmada etik örgüt kültürünün etik tedarikçi seçimine etkisiyle ilgili teorik olarak kurulan yapısal modelin geçerli olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca, hem etik örgüt kültürü hem de etik tedarikçi seçimi çok boyutlu kavramlar olduğundan, alt boyutlar arasındaki ilişkiler de incelenmiştir.

Bulgular değerlendirildiğinde, *etik örgüt kültürünün, etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkili olduğu* görülmektedir. Bu

bulgu geçmiş çalışmalarda etik kültürün etik davranışları etkilediği yönündeki bulgular ile örtüşmektedir (Trevino ve Weaver, 2001: 668).

Araştırma sonuçlarına göre, *üst yönetimin etik davranışı ve etik kodların uygulanmasının sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi ve çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkili olduğu* görülmektedir. Bununla beraber *etik davranışları teşvik eden ödül ve ceza sistemi ile otoriteye itaatin, etik tedarikçi*

seçimi değişkeninin her iki boyutu üzerinde de etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, üst yönetimin karar ve eylemlerinde etiği gözetmeleri, sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi ve çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkilidir. İlgili alanda geçmiş çalışmalar incelendiğinde, üst yönetimin liderliği ile sosyal sorumlu satın alma arasında pozitif yönlü ilişkilere rastlanmaktadır ve bu araştırma sonuçları söz konusu geçmiş çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Carter ve Jennings, 2004: 166; Blome ve Paulraj, 2013: 567). Goebel vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada da, üst yönetimin etik davranışları ile sosyal sorumlu tedarikçi seçimi ve çevresel sorumlu tedarikçi seçimi arasında ayrı ayrı pozitif yönde ilişki olduğu bulgusu raporlanmaktadır. Ayrıca, araştırma örneklemini oluşturan 165 işletmenin 35'inde (%21.2) tedarik zinciri yönetiminde iş etiği stratejisine en çok etki eden paydaş grubunun "Şirket yöneticileri/çalışanlar" olduğu da (Tablo 1) görülmektedir.

Araştırma örneklemini oluşturan 165 işletmenin 140'ında (%84.9) iş etiği ve davranış kurallarının mevcut olduğu (Tablo 1) görülmektedir. Araştırma bulgularına göre, satınalma çalışanlarınca etik kodların anlaşılması ve uygulanması, tedarikçi seçiminde etik karar almaları yani sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi ve çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkilidir. Bu bulgu, etik kodların uygulanmasının satınalmanın sosyal sorumluluğunu doğrudan etkilediğini ortaya koyan diğer çalışma sonuçları ile örtüşmektedir (Blome ve Paulraj, 2013: 567). Goebel vd. tarafından 2012 yılında aynı konuda yürütülen araştırma bulgularına göre, etik kodların uygulanması ile çevresel sorumlu tedarikçi seçimi arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiş ancak etik kodların uygulanması ile sosyal sorumlu tedarikçi seçimi arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğuna dair bulgu elde edilememiştir. Söz konusu araştırmadan farklı olarak, bu araştırmada etik kodların uygulanmasının

sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkili olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, *etik davranışları teşvik eden ödül ve ceza sistemi, sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi ve çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip görünmemektedir*. Araştırmanın örneklemini oluşturan 165 işletmenin 140'ında (%84.9) şirket iş etiği ve davranış kurallarının mevcut olduğu (Tablo 1) görülmektedir. Etik kodlar çalışanlarca uyulması gereken minimum gereklilikleri tanımlamaktadır. Dolayısı ile etik kodlara uyum minimum gerekliliklerin yerine getirilmesi anlamına gelmekle birlikte, genellikle etik kodlara uyanlar ödüllendirilmemekte, fakat uymayanlar cezalandırılabilir. Yani satınalma çalışanlarınca etik kodlara uyum onları cezalandırılmaktan korunurken, herhangi bir ödül de sağlamamaktadır. Bu nedenle etik davranışları teşvik eden ödül ve ceza sisteminin sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi ve çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkili olduğuna dair bulguların elde edilememiş olabileceği söylenebilir. Bu bulgu, "Etik Kültürün Etik Tedarikçi Seçimine Etkileri" konulu araştırmanın bulgularıyla da örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada da ödül ve ceza ile sosyal sorumlu tedarikçi seçimi ve çevresel sorumlu tedarikçi seçimi arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğuna dair bulgu elde edilmemiştir (Goebel vd., 2012: 13).

Son olarak *otoriteye itaatın sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi ve çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde negatif yönde etkili olduğuna dair bir bulgu da elde edilememiştir*. Araştırmanın örneklemini oluşturan 165 işletmenin 140'ında (%84.9) şirket iş etiği ve davranış kurallarının var olduğu; 128'inde (%77.6) tedarikçi iş etiği ve davranış kurallarının var olduğu ve yalnızca 16'sında (%9.7) tedarik zinciri yönetiminde iş etiği stratejilerine en çok etki eden paydaş grubunun "şirket sahipleri/hissedarlar" olduğu (Tablo 1) görülmektedir. Dolayısıyla

165 işletmenin büyük çoğunluğunda profesyonel yönetim anlayışının yerleşik olduğu ve bu nedenle satınalma çalışanlarından tedarikçi seçiminde otoriteye itaat etmelerinin beklenmeyeceği sonucu çıkarılabilir. Bu bulgu “Etik Kültürün Etik Tedarikçi Seçimine Etkileri” konulu araştırmanın bulgularıyla kısmen örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada otoriteye itaat ile sosyal sorumlu tedarikçi seçimi arasında negatif yönde bir ilişkinin var olduğuna dair bulgu elde edilmiş olmakla beraber; otoriteye itaat ile çevresel sorumlu tedarikçi seçimi arasında negatif yönde bir ilişkinin var olduğuna dair bulgu elde edilmemiştir (Goebel vd., 2012: 13).

6 SONUÇ, ARAŞTIRMA KISITLARI ve ÖNERİLER

Bu araştırmada, etik örgüt kültürünün etik tedarikçi seçimi üzerindeki etkileri incelenmiş ayrıca; hem etik örgüt kültürü hem de etik tedarikçi seçimi çok boyutlu kavramlar olduğundan, bu hipotez alt boyutlar açısından da incelenmiştir.

Yapılan literatür araştırmaları sonucunda, tedarik zinciri yönetimi üzerine yapılan ve ulaşılabilen kaynakların büyük çoğunluğunda; öncelikle çevre olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği, insan hakları gibi etik konuların ayrı ayrı ve aralarındaki ilişki göz önünde bulundurulmadan incelendiği; tedarikçi seçimi üzerine yapılan ve ulaşılabilen kaynakların büyük çoğunluğunda ise; çok kriterli karar vermede kullanılan yöntemler vasıtasıyla sosyal ve çevresel kriterlerin yer aldığı tedarikçi seçim problemi konusunda çalışıldığı saptanmıştır. Bunun yanında, kısıtlı sayıda kaynağın tedarik zinciri yönetimi ve iş etiğini bütünleşik olarak ele aldığı ve etik örgüt kültürü ile etik tedarikçi seçimi arasındaki ilişkiyi incelediği tespit edilmiştir. Tedarik zincirinde etik konular üzerine henüz kapsamlı literatür olmasa da, tedarik zincirleri boyunca etik ilişkilerin geliştirilmesi ve yönetilmesi devam eden ve gelişen bir ilgi alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısı ile bu araştırmada literatürdeki bu eksikliğin giderilmesi amaçlanmakta ve konunun

yöneticiler açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Günümüzde iş dünyasının kazanç odaklı olması yeterli görülmemekle birlikte, iş dünyasından etik kararlar alması yani, faaliyetlerinden kaynaklı negatif etkileri en aza indirmesi, tedarikçilerin sosyal ve çevresel konulardaki yaklaşımlarıyla ilgili sorumluluk alması beklenmektedir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için şirketlerin öncelikle etiği örgüt kültürünün bir parçası haline getirmesi gerekmekte ve etik örgüt kültürüne sahip bir şirketin satınalma çalışanlarının tedarikçi seçiminde etik kararlar alması beklenmektedir. Araştırma sonucu elde edilen bulgular, *etik örgüt kültürünün etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu göstermektedir*. Etik örgüt kültürü; organizasyon içerisinde neyin kabul edilebilir veya neyin kabul edilemez olduğunun belirlenmesine yardım ederek, etik davranışları belirlemektedir. Dolayısıyla etik örgüt kültürü satınalma çalışanlarının tedarikçi seçiminde etik karar almaları yani sosyal ve çevresel kriterleri gözetmeleri üzerinde pozitif yönde etkilidir. Bunun yanında etik örgüt kültürü ve etik tedarikçi seçiminin alt boyutları için elde edilen bulgular, *üst yönetimin etik davranışının ve etik kodların uygulanmasının sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi ve çevresel odaklı etik tedarikçi seçimi üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu göstermektedir*. Üst yönetimin adil davranmak, etik değerlere mümkün olduğunca öncelik vermek gibi çalışanlar tarafından gözlenen ve onlara örnek teşkil eden davranışları etik örgüt kültürünün oluşturulması konusunda ilk adım olarak, sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi ve çevresel odaklı etik tedarikçi seçimini üzerinde pozitif yönde etkilidir. Etik kodlar ise, işletme içerisinde ve işletmenin diğer kurumlar ile ilişkilerinde hangi davranışların kabul edilebilir ve hangi davranışların kabul edilemez olduğu, işlerin hangi ilke ve esaslara göre yapılacağı konularında bireylere rehberlik sağlayarak etik örgüt kültürünü desteklemekle birlikte, sosyal odaklı etik tedarikçi seçimi ve çevresel odaklı etik

tedarikçi seçimini üzerinde pozitif yönde etkilidir. Elde edilen bulgular literatürde yer alan benzer çalışmaların bulgularını desteklemektedir.

Araştırma kapsamında zaman ve maliyet kısıtları açısından tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden *yargısal örnekleme yöntemi* tercih edildiğinden genelleştirilebilirlik kısıtı oluşturmaktadır. Ayrıca örnekleme sürecinde satınalma çalışanlarının halen çalışmakta oldukları işletmelerde ve tedarik zincirlerinde mevcut iş etiği uygulamalarına ilişkin sorular yöneltildiğinden gönderilen anketlerin cevaplanması konusunda tereddütler yaşandığı gözlenmiştir.

Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda etik örgüt kültürünün etik tedarikçi seçimine etkileri; işletmenin küreselleşme düzeyi, büyüklüğü, faaliyet gösterdikleri sektör ve satınalma çalışanlarının demografik özellikleri gibi farklı değişkenler çerçevesinde incelenebilir. İşletmelerin küresel çapta alıcı ve tedarikçilerinin konuşlu oldukları bölgelerin modele dâhil edilmesi özellikle iş etiği konusunda tüketici bilincinin oluştuğu ülkelerde konuşlu alıcı işletmelerin veya işgücünün ucuz ve çevresel kaygıların olmadığı ülkelerde konuşlu tedarikçilerin, etik örgüt kültürünün etik tedarikçi seçimine etkilerinin incelenmesinde ne gibi etkilerinin olduğunun tespit edilebilmesine olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Adam, A.M., Rachman-Moore, D. (2004). "The Methods Used to Implement an Ethical Code of Conduct and Employee Attitudes", *Journal of Business Ethics*, Vol. 54, Issue.3: 225-244.

Adams, J.S., Tashchian, A., Shore, T.H. (2001). "Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior", *Journal of Business Ethics*, Vol.29, Issue.3: 199-211.

Ahi, P., Searcy, C. (2013). "A Comparative Literature Analysis of Definitions for Green and Sustainable Supply Chain Management", *Journal of Cleaner Production*, Vol.52, No.4: 209-216.

Akarsu, B. (1988). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*, İstanbul

Alayoğlu, N. (2015). "İş Ahlakı Ekseninde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik", *Güncel Yaklaşımlar Işığında Etik*, Ed. Rana Atabay, N. Öykü İyigün, 1. Baskı, İstanbul, Beta Basım A.Ş.

Arvey, R.D., Davis, G.A., Nelson, S.M. (1984). "Use of Discipline in an Organization: A Field Study", *Journal of Applied Psychology*, Vol.69: 448-460.

Aşçıgil, S.F. (2001). "İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar"

(Tebliğ), Friedrich Ebert Stiftung Derneği Ekonomi Forumu, İstanbul

Bekmen, A. (2014). *Sermayenin Etik İnşası: Küresel Üretim ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, 1. Basım, İstanbul, BÜTEK A.Ş.

Bentler, P.M., Bonnet, D.C. (1980). "Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures", *Psychological Bulletin*, 88(3): 588-606.

Berkman, Ü., Arslan, M. (2009). *Dünyada ve Türkiye'de İş etiği ve Etik Yönetimi*, İstanbul, TÜSİAD

Blome, C., Paulraj, A. (2013). "Ethical Climate and Purchasing Social Responsibility: A Benevolence Focus", *Journal of Business Ethics*, Vol.116, No.3: 567-585.

Carter, C.R. (1999). "Ethical Issues in International Buyer-Supplier Relationships: A Dyadic Examination", *Journal of Operations Management*, Vol.18: 191-208.

Carter, C.R. (2005). "Purchasing Social Responsibility and Firm Performance", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol.35, Issue.3: 177-194.

Carter, C.R., Jennings, M.M. (2000). "Purchasing's Contribution to the Socially

Responsible Management of the Supply Chain”, Center for Advanced Purchasing Studies

Carter, C.R., Jennings, M.M. (2002). “Social Responsibility and Supply Chain Relationship”, *Transportation Research Part E*, Vol.38, No.1: 37-52.

Carter, C.R., Jennings, M.M. (2004). “The Role of Purchasing in Corporate Social Responsibility: A Structural Equation Analysis”, *Journal of Business Logistics*, Vo.25, Issue.1: 145-186.

Carter, C.R., Rogers, D.S. (2008). “A Framework of Sustainable Supply Chain Management: Moving toward New Theory”, *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 38 Issue.5: 360-387.

Chin, W.W. (1998a). “The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling”, *Modern Methods for Business Research*, Ed. G. A. Marcoulides, Mahwah, NJ Lawrence Erlbaum Associates: 295-336.

Chin, W.W. (1998b). “Commentary: Issues and Opinion on Structural Equation Modeling”, *MIS Quarterly*, Vol.22, No.1: vii-xvi.

Comrey, A.L., Lee, H.B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*, Second Edition, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, New Jersey

Crane, A., Matten, D. (2010). *Business Ethics*, Third Edition, Oxford University Press, Oxford

Doğan, N. (2009). “İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 16

Ferrell, O.C., Rogers, M.M., Ferrell, L., Sawayda, J. (2013). “A Framework for Understanding Ethical Supply Chain Decision Making,” *Journal of Marketing Channels*, 20:3-4: 260-287.

Fornell, C., Larcker, D. (1981). “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, 18: 39-50.

Geoffrey, R.N., Streiner, D.L. (2008). *Biostatistics: The Bare Essentials*, Third Edition, BC Decker Inc, Hamilton

Goebel, P., Reuter, C., Pibernik, R., Sichtmann, C. (2012). “The Influence of Ethical Culture on Supplier Selection in the Context of Sustainable Sourcing”, *Int. J. Production Economics*, Vol.140: 7-17.

Hair, J.F., Tatham, R.L., Anderson, R.E., Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition, Prentice Hall

Hegarty, W.H., Sims Jr., H.P. (1978). “Some Determinants of Unethical Decision Behavior: an Experiment”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.63: 451-457.

Henseler, J., Hubona, G., Ray, P.A. (2015). “Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines”, *Industrial Management & Data Systems*, Vol.116, Issue.1: 2-20.

Henseler, J., Ringle, C.M., Sinkovics, R.R. (2009). “The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing”, Ed. Rudolf R. Sinkovics, Pervez N. Ghauri, *New Challenges to International Marketing*, Advances in International Marketing, Vol.20: 277-319.

Hu, L., Bentler, P.M. (1998). Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification, *Psychological Methods*, Vol.3, No.4: 424-453.

Luthra, S., Govindan, K., Kannan, D., Mangla, S.K., Garg, C.P. (2017). “An Integrated Framework for Sustainable Supplier Selection and Evaluation in Supply Chains”, *Journal of Cleaner Production*, Vol.140, 1686-1698.

Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*, Harper & Row, New York

Neef, D. (2004). *The Supply Chain Imperative: How to Ensure Ethical Behavior in Your Global Suppliers*, New York, Amacom

Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*, McGraw Hill, New York

Özgener, Ş. (2014). İş Ahlakının Temelleri, 3. Baskı, Ankara, Nobel Yayıncılık

Park, H., Stoel, L. (2005). "A Model of Socially Responsible Buying/Sourcing Decision-Making Processes", *International Journal of Retail & Distribution Management*, Vol.33, No.4: 235-248.

Pitts, C. (1995). *Motivating Your Organization*, McGraw-Hill Book Company

Robin, D., Giallourakis, M., David, F., Moritz, T. (1989). "A Different Look at Codes of Ethics", *Business Horizons*, 32, 66-73.

Ross, T. (1988). *Ethics in American Business*, Detroit

Seuring, S., Müller, M. (2008). "From a Literature Review to A Conceptual Framework for Sustainable Supply Chain Management", *Journal of Cleaner Production*, Vol.16: 1699-1710.

Somers, M.J. (2001). "Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of the Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behavior and Organizational Values", *Journal of Business Ethics*, Vol.30, Issue.2: 185-195.

Tenenhaus, M., Amato, S., Vinzi, V.E. (2004). "A Global Goodness of Fit Index for PLS Structural Equation Modelling", *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, CLEUP: Padova: 739-742.

Thornton, L.M., Autrey, C.W., Gligor, D.M. (2013). "Does Socially Responsible Supplier Selection Pay-Off for Customer Firms? A Cross Cultural Comparison", *Journal of Supply Chain Management*, Vol.9, Issue.3: 66-89.

Touboulic, A., Walker, H. (2015). "Theories in Sustainable Supply Chain Management: a Structured Literature Review", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 45, Issue.1/2: 16-42.

Trevino, L.K. (1990). "A Cultural Perspective on Changing and Developing Organizational Ethics", *Research in*

Organizational Change and Development, Vol.4: 195-230.

Trevino, L.K. (1992). "The Social Effects of Punishment in Organizations: A Justice Perspective", *Academy of Management Review*, Vol.17: 647-676.

Trevino, L.K., Butterfield, K.D., McCabe, D.D. (2001). "The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors", *Ethical Issues in Organizations, The Next Phase of Business Ethics: Integrating Psychology and Ethics*, Eds. Michael Schwartz, Howard Harris, Ron Duska, Emerald Group Publishing Limited: 301-337.

Trevino, L.K., Weaver, G.R. (2001). "Organizational Justice and Ethics Program "Follow-Through": Influences on Employees' Harmful and Helpful Behavior", *Business Ethics Quarterly*, Vol.11: 651-671.

Trevino, L.K., Weaver, G.R., Gibson, D.G., Toffler, B.L. (1999). "Managing Ethics and Legal Compliance: What Works and What Hurts", *California Management Review*, Vol.41: 131-151.

Trevino, L.K., Youngblood, S.A. (1990). "Bad Apples in Bad Barrels: A Causal Analysis of Ethical Decision-Making Behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol.75: 447-476.

Ülgen, H., Mirze, S.K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, 2. Baskı, İstanbul, Literatür Yayıncılık

Weaver, G.R. (2004). "Ethics and Employees: Making the Connection", *Academy of Management Executive*, Vol.18, No.2: 121-125.

Weaver, G.R., Trevino, L.K., Agle, B. (2005). "Ethical Role Models in Organizations", *Organizational Dynamics*, Vol.43: 313-340.

Weele, A.J.V. (2014). *Satınalma ve Tedarik Zinciri Yönetimi*, Çev. Timuçin Binder, 5. Basımdan Çeviri, İstanbul, Literatür Yayınları

Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., van Oppen, C. (2009). "Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models:

EKLER

EK 1: Araştırmanın Değişkenlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri, Açımlyıcı Faktör Analizi Sonuçları ile Ölçeklerin Orijinal Faktör Yapılarının Karşılaştırması

Değişkenler	Ort.	Std.Sapma	AFA			Orijinal Faktör Yapısı		
			Faktörler			Faktör	CA	
			1	2	3			
S8	Organizasyonumuzdaki üst yöneticiler düzenli olarak etiği önemsediklerini gösterirler.	5.75	1.65	.901			Üst Yönetimin	.959
S9	Organizasyonumuzdaki üst yöneticiler etik yönde karar vermeye rehberlik ederler.	5.75	1.63	.909				
S10	Organizasyonumuzdaki üst yöneticiler çalışanlar için etik davranış modelleridirler.	5.63	1.75	.904				
S11	Organizasyonumuzdaki üst yöneticiler yüksek etik standartları temsil ederler.	5.56	1.72	.908				
S12	Organizasyonumuzdaki yönetim etik dışı davranışlar meydana geldiğinde, bu davranışları disipline ederler.	5.75	1.60	.924			Etik Dav. Tesvik Eden Ödül ve Ceza Sistemi	.935
S13	Organizasyonumuzda etik dışı davranışlar için cezalar harfiyen uygulanır.	5.49	1.70	.892				
S14	Organizasyonumuzda etik dışı davranışlar cezalandırılır.	5.57	1.68	.881				
S15	Organizasyonumuzda dürüst insanlar ödüllendirilir.	5.28	1.78	.803				
S16	Organizasyonumuzda etik davranışlar ödüllendirilir.	5.15	1.83	.750			Etik Kodların Uygulanması	.934
S17	Organizasyonumuzda satınalma çalışanlarının etik kodları okuması ve anlaması gereklidir.	5.70	1.65	.844				
S18	Davranış kuralları yaygın olarak organizasyonumuz boyunca dağıtılır.	5.38	1.75	.902				
S19	Organizasyonumuzda düzenli olarak satınalma çalışanlarının eylemlerinin davranış kuralları ile uyumlu olduğunu göstermeleri gereklidir.	5.55	1.61	.843				
S20	Organizasyonumuzda etik kodlar iyi bir şekilde resmileştirilmiştir.	5.26	1.76	.861			Otoriteye İtaat	.864
S21	Organizasyonumuzda çalışanlardan kendilerine ne söyleniyorsa onu yapmaları beklenir.	4.02	2.03		.846			
S22	Organizasyonumuzda patron her zaman haklıdır.	3.13	1.96		.860			
S23	Organizasyonumuzda otoriteye itaat esastır.	3.59	1.96		.927			

EK		1'in			Devamı				
Değişkenler		Ort.	Std.Sapma	AFA			Orijinal Faktör Yapısı		
				Faktörler			Faktör	CA	
				1	2	3			
Etik Tedarikçi Seçimi	S1	Organizasyonumuzdaki satınalma çalışanları yeni tedarikçilerin seçilmesinde yeni tedarikçinin örgütlenme özgürlüğünü desteklediğinden ve toplu pazarlık hakkını etkin bir şekilde tanıdığından emin olurlar.	5.23	1.69			.708	Sosyal Odaklı Etik Tedarikçi Seçimi	.894
	S2	Organizasyonumuzdaki satınalma çalışanları yeni tedarikçilerin seçilmesinde tedarikçilerin zorla veya zorunlu işçi çalıştırmadıklarından emin olurlar.	5.15	1.85			.860		
	S3	Organizasyonumuzdaki satınalma çalışanları yeni tedarikçilerin seçilmesinde tedarikçilerin çocuk işgücü ile ilgili kanunlara uyduklarından emin olurlar.	5.35	1.90			.898		
	S4	Organizasyonumuzdaki satınalma çalışanları yeni tedarikçilerin seçilmesinde tedarikçilerin işe alım ve işe yerleştirme konusunda ayrımcılık yapmadıklarından emin olurlar.	4.82	1.86			.873		
	S5	Organizasyonumuzdaki satınalma çalışanları yeni tedarikçilerin seçilmesinde tedarikçilerin çevre sorunlarına karşı önleyici yaklaşımları desteklediklerini bilinçli bir şekilde ararlar.	5.25	1.78			.920	Çevresel Odaklı Etik Tedarikçi Seçimi	.958
	S6	Organizasyonumuzdaki satınalma çalışanları yeni tedarikçilerin seçilmesinde tedarikçilerin çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyet ve oluşumu desteklediklerini bilinçli bir şekilde ararlar.	5.18	1.75			.921		
	S7	Organizasyonumuzdaki satınalma çalışanları yeni tedarikçilerin seçilmesinde tedarikçilerin çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemelerini bilinçli bir şekilde ararlar.	5.22	1.73			.903		