

İş Etiğine İlişkin Tutumlar ve Başlıca Felsefi Kategorileri Özelinde Yönetici-Çalışan Algısı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme

Attitudes on Business Ethics and a Comparative Investigation on Manager-Employee Perception Specific to Primary Philosophical Categories

Yrd. Doç. Dr. Emre Sezici - Yrd. Doç. Dr. Hakan Kara

Öz

Bu çalışmanın amacı, özel sektörde yönetici ve çalışanların iş etiğine ilişkin tutumlarının ve başlıca felsefi kategorilerinin (Makyavelizm, Sosyal Darwinizm, Ahlaki Nesnellik) genel görünümünü ortaya koymaktır. Öncelikle konuyla ilgili literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, çalışanların iş etiğine ilişkin tutumlarının demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu vb.) farklılıklar gösterip göstermediğinin belirlenmesi de araştırmanın alt amacı olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda Preble ve Reichel (1988)'in geliştirdiği "İş Etiğine Yönelik Tutumlar" (ATBEQ) ölçeği, Kütahya'da özel sektörde çalışan 40 yönetici ve 149 çalışana uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda; iş etiğine ilişkin tutumlarda ve başlıca felsefi kategorilerinde yöneticilerin çalışanlara göre daha olumsuz tutumlara sahip oldukları sonucu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Ayrıca demografik değişkenlere göre iş etiğine ilişkin tutumlar arasındaki farklılıklara ilişkin sonuçlara bakıldığında: cinsiyet değişkeni özelinde kadınlarla erkekler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır; eğitim düzeyi, yaş ve hizmet süresi özelinde ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. İş görenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe, yaşı ilerledikçe ve hizmet süreleri arttıkça daha olumlu iş etiğine ilişkin tutumlara sahip oldukları bulgusu elde edilmiştir ($p < 0.05$).

Anahtar Kelimeler: İş Etiği, Etik Tutumlar, Makyavelizm, Sosyal Darwinizm, Ahlaki Nesnellik, ATBEQ

Abstract

The purpose of this study is to present the general appearance of attitudes towards business ethics of managers and employees at private sector and of primary philosophical categories (Machiavellism, Social Darwinism, Moral Objectivity). First, literature survey about the subject has been completed. Moreover, determining the attitudes of employees towards business ethics according to demographic characteristics (gender, age, education level, etc.) is whether they show differences are also identified as sub-objectives of the research. In that context, "Attitudes to Business Ethics" (ATBEQ) scale by Preble and Reichel (1988) has been applied to 40 managers and 149 employees working at private sector in Kütahya. The data obtained from the study have been analysed using the SPSS software. Result of the analysis; it has been identified that managers have more negative attitudes than employees in attitudes towards business ethics and primary philosophical categories ($p < 0.05$). Also, when demographic variables were looked at the results related to the differences between attitudes towards business ethics according to characteristics: statistically significant difference specific to gender between men and women were not found; a significant difference specific to educational level, age and length of service was not detected. The more employees' level of education, the age and length of service increase, the more they have positive attitudes towards business ethics ($p < 0.05$).

Keywords: Business Ethics, Ethical Attitudes, Machiavellianism, Social Darwinism, Moral Objectivism, ATBEQ

Giriş

Sanayi devrimi sonrası yaşanan gelişmeler, önemli toplumsal sorunların ya da bir diğer bakış açısıyla toplumsal değişmelerin yaşanmasına neden olmuştur. Geçmişten günümüze kadar bütün toplumsal değişmelerin öncül ve ardıllarının izahı ise modernleşme teorileriyle yapılmaya çalışıldığı görülmektedir. Ancak ister ekonominin belirleyiciliğinde (Marksist modernleşme teorisi), isterse de kültürün belirleyiciliğinde (Weberci modernleşme teorisi) kavramsallaştırılmaya çalışılsa da, toplumsal değişme; modernleşme süreciyle birlikte şekillenmekte ve genellikle küreselleşme kavramı ile izah edilmektedir (Yetim, 2002, s. 129). Bu durum işletme sahip ve çalışanlarının tutum ve davranışlarına da etki ederek gerek toplumsal refahın elde edilmesi ve korunmasında gerekse iş örgütlerinin şeffaf ve sürdürülebilir olmasında, felsefenin bir disiplini olan etik konusunun daha sık ve farklı bakış açılarına bağlı olarak tartışılmasını ve dolayısıyla iş dünyasında önemli bir yer edinmesini sağlamıştır. Bir diğer deyişle küreselleşmenin bir sonucu olarak işgörenlerin etik davranış ve tutumlarının çeşitli çıkar gruplarının oluşturdukları baskılara ya da beklentilere cevap vermede ve işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerinde önemi gün geçtikçe daha da fazla artan bir unsur olduğu görülmektedir.

Ancak Türkiye’de yöneticilerin iş etiğine ilişkin tutumlarını inceleyen akademik çalışma sayısı, kanımızca olması arzu edilen noktadan çok uzaktadır. Bu çalışmada ilk olarak ahlak ve etik kavramları sonrasında da iş etiği kavramı ve başlıca felsefi kategorileri incelenmiştir. Çalışmanın teorik çerçevesi kapsamında ise Kütahya ilinde faaliyet gösteren kırk işletme yöneticisi ve çalışanlarının iş etiğine yönelik tutumları belirlenmek suretiyle demografik özellikleriyle karşılaştırılmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışma, Betimleyici Etik Teorisi alanına bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

Ahlâk ve Etik

Düşünce tarihi boyunca insanı tanımlamaya yönelik değişik yaklaşımların ileri sürüldüğü görülmektedir. Bu yaklaşımlardan biri, insanı alet yapabilen bir varlık olarak ele almış, diğeri ise sosyal varlık boyutunda değerlendirmişse de nihayetinde insan, akıllı ve düşünen bir varlık olarak tanımlanmıştır. Aydınlanma

döneminin yaşanmasıyla birlikte insanın rasyonel yönü ön plana çıkartılmış ve dolayısıyla da insanın, ahlâkı da içeren bütün yaşamsal boyutlarının akılla temellendirilme çabaları yaygınlık kazanmıştır. Fakat özellikle N. Hartman (1882-1950) ve M. Scheler (1874-1928) gibi fenomenolojik gelenek içinde yer alan filozoflarca insanın, aklının yanı sıra duygusal, manevi bir boyutunun da olduğu olgusuna vurgu yapılmıştır. Scheler’a göre insan sadece akıllı bir varlık değil, aynı zamanda manevi bir boyuta sahip olan bir varlıktır. Dolayısıyla Kant (1724-1804)’ın duygulardan tamamıyla soyutlanmış rasyonel insan anlayışına ve onun içeriksiz (formal) ahlakına karşı çıkmıştır. İşte bu noktada insanın ahlâki sorumluluk ve ahlâki davranışları onun bu manevi boyutuyla irtibatlıdır. Çünkü bu tür bir boyuta sahip olmayan hayvanlar için bir ahlaktan söz etmenin anlamı yoktur (Yıldız, 2012, s.vii).

En genel tanımıyla ahlak (morality), belirli bir dönemde belirli insan topluluklarıncı benimsenen, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen, sorumluluklarını belirleyen ve yönlendiren, değerlerin (Cevizci, 2008, s.3), davranış kurallarının ve ilkelerin toplamıdır (Arslan, 2005, s.1). Fakat bu ilkeler birbirinden kopuk ya da bağımsız olarak değil, birbirleri arasında sistematik bir bütünlük oluşturan yapı özelliği gösterir. Bu sayede ahlak insanlar için kural koyucu olmaya ya da bir gereklilik ifade etmeye başlar ki bizlere neyi istememiz, hissetmemiz, yapmamız ya da nasıl olmamız gerektiği hususunda rehberlik eder, önerilerde bulunur (Darwall, 1998, s.5-6). Bu bağlamda Arapçada “hulk”, İngilizcede “morality” manasında kullanılan ahlak kavramının, manevi-dini değerlerle iç içe geçmiş bir içeriğe sahip olduğu görülmektedir (Yaran, 2010, s.11-12).

Etik (ethics) ise ahlak, ahlaki olgular, yargılar ve problemler hakkında felsefi düşünmedir, kısaca ahlak felsefesi demektir. Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları (doğru-yanlış, iyi-kötü gibi) ahlaki açıdan araştıran bir felsefe disiplini (Kırel, 2000, s.3). Bir diğer deyişle, neyin iyi ve doğru, neyin kötü ve yanlış olduğunu irdeleyen ve soruşturan, kişi hayatının amacının ne olması gerektiği üzerinde duran, ahlaklı ve erdemli bir yaşam tarzının hangi unsurları içinde barındırdığını konu edinen bir felsefe dalı olarak tanımlamak mümkündür (Cevizci, 2008, s.5). Bu açı-

dan etik, bireyin hem yapması hem de yapmaması gerekeni ortaya koyma çabası içinde olan, kuralları ya da standartları belirleyen bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. İngilizcede ahlakın uygulamaya dönük yönünü belirtmek için “morality”, felsefi ve teorik yönünü belirtmek içinse “ethics” kelimelerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu yönüyle ahlak, etik ile farklı anlama sahiptir (Orha, 2013, s.7).

İş Etiği

İş etiği konusunun geniş kitleler nezdinde tutkulu bir şekilde tartışılmaya başlanması ilk olarak Friedman (1970)'in, işletmelerin sosyal sorumluluğu ile ilgili düşüncelerini açıklaması beraberinde gelişmiştir. Tartışmanın ana konusu “Tüm ekonomik sistemin kazanımları göz önünde bulundurulduğunda; işletme ve etik kavramları birbirleriyle bağdaşmaz bir doğaya mı sahip olmalıdır yoksa her iki kavram arasındaki ilişkiyi, doğal mı karşılamak gerekir?” sorusu ile özetlenebilir. Ancak yapılan tartışmalar kapsamında görüşler ileri sürülürken çeşitli alanlarda (politik, ekonomik, sosyal... vb) yaşanan gelişmelerin göz önünde bulundurulması, bu iki kavram arasındaki ilişkinin yorumlanmasında daha fazla uzlaştırıcı bir dilin kullanılmasını sağlamıştır. (Bageac vd., 2011, s.392). Hoffman ve Moore (1984) iş etiği üzerinden yapılan tartışmada yaşanan bu değişimin sebebi olarak işletmenin “insan ilişkilerinin bir örüntüsü” olduğunu, bu yüzden faaliyetlerini sürdürebilir kılmada sadece ekonomik çıkara dayalı hareket etmemesi gerektiğini, aynı zamanda ahlaki düzenlemelere de gereksinim duyulması gerektiğini belirterek, iş etiği konusunda farkındalığın artmasına neden olmuştur. Bir diğer deyişle iş etiğinin kısa bir zaman dilimi içinde, oksimoron olmadığı anlaşılmıştır (Collins, 1994, s.7).

İş etiğinin daha anlaşılır olması açısından gelişim sürecinde geçirmiş olduğu üç aşamaya kısaca yer verilecek olursa; başlangıçta iş etiği, genel etiğin belirli ilkelerinin (oldukça özel bir saha olan) insan eylemlerine uygulanmasının denendiği bir dal olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir dizi ilkedan yola çıkarak iş dünyasının haklarını (zorunluluklarını) tanımlamış ve eylemlerinin ahlaki değerlendirmelerinin nasıl yapılması gerektiğini açıklamıştır. İkinci aşamada ise kurumsal sorumluluğun geliştirilmesi bağlamında çaba sarf edilmiştir. Bu aşama, işletmelerin topluma karşı belirli yükümlülüklerinin olduğu ve bu yükümlülüklerin işletmelerin ekonomik faaliyetlerin-

den daha önemli olabileceği şeklinde özetlenebilir. Bu noktada üç farklı alanda meydana gelen değişim zikredilmeye değerdir. Bunlardan ilki, kurumsal faaliyetlere dönük eylemlerinde yöneticilerin ahlak kurallarını hesaba katmaya başlamalarıyla ilgilidir. İkincisi ise kurumun faaliyetlerinden etkilenen çeşitli kesimlerle olan ilişkilerde belirli konularda genel ahlak kurallarına başvurulmaya başlanmasıyla ilgilidir. Üçüncü değişim ise etik üzerine yapılan tartışmalarda kullanılan terimlerde yaşanmıştır. Bir diğer deyişle sosyal bilimler alanından ödünç alınarak kullanılan kavramlar (güç, meşruiyet, amaçlar... vb.) yerini bütünüyle ahlaki kavramların (iyi, adalet, haklar... vb.) egemenliğine bırakmıştır. Son olarak iş etiğinin gelişimindeki üçüncü aşamada, sosyal sorumluluk vizyonunun daha doğrudan ve proaktif olduğu görülmektedir. Bir diğer deyişle sosyal baskı ve taleplere sadece cevap vermektен öte bunları önceden sezme, değişimin uyarıcısı olmak, diğer örgütlerle ilgili toplumun yeni talepleriyle ilgilenmek ve örgütlerin meşruluğunu yeniden kazanmak konuları ele alınmıştır. Bu gelişim günümüzdeki iş etiği düşüncesinin ortaya çıkmasında örgütlerin karar verme süreçleri açısından yol gösterici olmuştur (Lozano, 1996, s.229).

İş etiği alanına bakıldığında aynı zamanda dört farklı bakış açısının diğerlerine nazaran daha baskın olduğu görülmektedir. Bunlar; kural koyucu (normative), meta-etik (meta-ethical), betimleyici (descriptive) ve yönlendirici (prescriptive) olarak sıralanabilir (McDonald, 1999, s.143). Kural koyucu etik, sonuçcu¹ (teolojik teoriler), eylemin kendisine vurgu yapan² (deontolojik teoriler) ve erdem³ etikleri şeklinde üç ana başlık altında değerlendirilebilir (McNaughton, 2000, s.268). Kural koyucu etik teorisi, bu üç ana başlığa giren değerler üzerinden yükselerek ahlaki sistemlerin temel yapısını ortaya koymaya (ahlaki yargılarda bulunmaya) ve bunları temellendirecek rasyonel bir gerekçe sunmaya çalışır. Meta-etik bakış açısı ise kurumsal ve kişisel karar verme sürecinin içeriği ve meşruiyetini sorgulamaktadır (McDonald, 1999, s.143). Bu sayede etik karar verme sürecinin

- 1 Ahlaki açıdan doğruluk ve yanlışlığı belirlemede, eylemin kendisinden önce sonuçlarına bakan ve bu sonuçlara göre değerlendirmelerde bulunan teorilere genel olarak verilen addır.
- 2 Eylemlere vurgu yapan ve neden oldukları sonuçlarından bağımsız bir şekilde doğru ya da yanlış olduklarını savunan teorilere genel olarak verilen addır.
- 3 Erdem etikleri sadece eylemleri ya da sonuçlarını bağlı kalmanın ötesinde eylemi gerçekleştiren öznenin duygu, karakter ve alışkanlıklarını bir bütün olarak göz önünde bulundurma çabasına girmektedir.

içerdiği bilişsel yapı taşlarını, ahlaki gerekçeleri analiz eder (Galbraith ve Stephenson, 1993; Miner ve Petocz, 2003; Winston, 2007; Pan ve Sparks, 2012) ve detaylı kural koyucu karar modelleri geliştirir (Wines ve Napier, 1992; Yoon, 2011; Ogarca, 2014). Bir diğer ifadeyle kural koyucu etikte amaç, ahlaki doğru ve yanlış hakkında bizim davranışlarımıza yön verecek bilgilere “Ne değerlidir, iyidir? Ahlaki sorumluluklarımız nelerdir?” gibi sorularla ulaşmakken; meta-etikde amaç, bütün boyutlarıyla ahlaki söylemin doğasını “Değer, nedir? Gerçekten böyle bir şey var mıdır? Şayet varsa ne anlama gelmektedir?” gibi sorularla konuyu ele almaya çalışmaktır. Meta-etik, en genel anlamda, değerler ve bu değerlere ilişkin yargıların doğası hakkında sorular soran ve bunları cevaplandırmaya çalışan bir felsefe disiplini (Yıldız, 2012, s.xvii). Betimleyici etik ise bu ikisinden farklı olarak hayatın genel akışı içinde insanların nasıl bir tutum sergilediklerini ve bu tutumlarının nedenlerini araştırmaya çalışır. Örneğin, öğrencilerin etik inançları, spesifik işlevsel sorumluluklarıyla yöneticileri ve kültürler arası bireysel ve kurumsal subjektif inançları inceler. Yönlendirici etik ise iş dünyasını daha etik olmaya özendirme amacını taşımaktadır. Bu amaçla örgütlerde etiğin kurumsallaşması anlamında yöneticiler için etik kod ve rehberlerin kullanımını teşvik eder ve etik eğitiminde pedagojik önerilerde bulunur (McDonald, 1999, s.143-144).

İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren politikalar, prensip ve ilkeler üzerinde (Galbraith ve Stephenson, 1993, s.227) etik standartların nasıl uygulanacağıyla ilgilendirir. Ahlaki standartların geliştirilip çalışanların davranışlarına uygulanması yönüyle hem kural koyucu (Yücel ve Çiftci, 2012, s.134-135) hem de betimleyici bir özellik gösterir. Bir diğer deyişle, iş ahlakının amacı yalnızca felsefi analizler yapmak değil, aynı zamanda toplum için hayati öneme sahip iktisadi faaliyetlerdeki ahlaki sorunlara da eğilmektir (Arslan, 2005, s.7). Ülgen ve Mirze (2007, s.449)’ye göre iş etiği, genel olarak iş yerinde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak, olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlamalar, işletmelerin her ne kadar kar maksimizasyonu amacını gütseler de faaliyet gösterdikleri ekonomik ve sosyal hayatın dışında, toplumun değer yargılarını, gelenek ve göreneklerini görmezden gelen bir işleyişe sahip olmalarının sürdürülebilir olamayacağını vurgula-

maktadır.

Başlıca İş Felsefeleri

Bageac vd. (2011, s.393)’ne göre, ilk olarak Stevens (1979) tarafından yapılan ve dokuz iş felsefesini içeren özgün çalışma, sonrasında Preble ve Reichel (1988)’in yapmış oldukları çalışmayla birlikte otuz önerme içeren *İş Etiğine İlişkin Tutumlar Ölçeğinin* (Attitude Towards Business Ethics Questionnaire - ATBEQ) ortaya çıkmasına neden olmuştur (Shields vd., 2013, s.73). Bu gelişmeler ışığında Bageac vd. (2011, s. 393) yapmış oldukları çalışmada, bu önermeleri beş felsefi kategori kapsamında sınıflandırmıştır. Bu kategoriler bireyin kendini en fazla düşüneninden, en az düşüncesine doğru sıralanacak olursa; Makyavelizm (Machiavellianism), Sosyal Darwinizm (Social Darwinism), Etik Görecelik (Ethical Relativism), Legalizm (Legalism) ve Ahlaki Nesnellik (Moral Objectivism)’dir. Ancak bunlardan Legalizm’in tek bir önermeye sahip olması ve Etik Göreceliğinde güvenilirliğinin tartışılabilirliği, başlıca iş felsefesi olarak “Makyavelizm”, “Sosyal Darwinizm” ve “Ahlaki Nesnellik” kategorilerinin öne çıkmasına neden olmuştur.

Miesing ve Preble (1985, s.466)’ye göre Makyavelizm, bağımsız bir yapı olarak ticari işletmelerin kendi içinde bir tutarlılığı olan fakat sorgulanabilen, kendine has doğa kanunlarıyla etkililiğe ulaşmada başarının, faziletin önüne geçtiği bir iş felsefesidir. Bu bağlamda bir eylem ile ilgili hükmü, etik duyarlılığa sahip olmadan amaca ulaşmada etkili olması gerçeğine atıfta bulunarak verir. Christie ve Geis (1970)’e göre insanların inandıkları eylemleri yapmaları yerine onların yaptıkları eylemlere inanmalarını teşvik eden, idealizmi reddedip gerçekçi bir tutum üzerine temellendirilen bir iş felsefesidir. Bu bağlamda istenen amaçlara ulaşmak için politika, güç ve etkileyici davranışların kullanımını benimseyen bir sosyal etki sürecidir. Bu bakış açısının temel düşüncesini “Amaç ulaşmak için kullanılacak her türlü araç mubahtır” sözü özetlemektedir (Geis ve Moon, 1981, s.766).

Sosyal Darwinizm ise Adam Smith’in “görünmez el” teorisi ile Charles Darwin’in “evrim ve doğal seleksiyon” teorisinin bir kombinasyonu şeklinde Herbert Spencer tarafından geliştirilmiş bir kavramdır (Miesing ve Preble, 1985, s.468). Sosyal Darwinizm özünde bireylerin rekabetçi bir ortamda serbestçe kişisel

menfaatlerini gözetmeleri gerektiğini savunan faydacı bir felsefedir. Böyle bir çevrede sosyal refah zayıf olanın elenmesiyle ve en güçlü olanın hayatta kalmasıyla oluşmaktadır. Sürekli gelişme kaydetme anlayışı, Sosyal Darwinizm düşüncesinin özünü oluşturmaktadır. Doğal seleksiyon nasıl ki biyolojik dünyanın gelişimi için anahtar bir öğeyse benzer şekilde iş dünyası için de serbest piyasa mekanizmalarının varlığı önemlidir. Ayrıca Sosyal Darwinizm, iş dünyasının doğa kanunlarıyla yönetimini savunduğu için ahlak ile ilgisi olmayan bir felsefedir. İş dünyası, sosyal ya da biyolojik alem gibi kesintisiz evrimle karakterize edilir (Bageac vd., 2011, s.393).

Ahlaki Nesnellik, mevcut gerçeklik içinde yargılama yeteneği üzerine odaklanmaktadır: akla dayalı davranış, sadece gerçeklere bağlı kalmak suretiyle olur, daha üretken ve etik olarak anılmayı hak eden tek yaklaşımdır. Ahlaki nesnellik mantığa uygun kişisel çıkarları gözetmesi yönüyle Makyavelizm'e benzerken Makyavelizm'in tersine etik ile gerçek dünya çelişmesini dikkate almaz. Ahlaki nesnellığe göre, bir bireyin kendi iyilik haline ulaşmada, ahlaki sorumluluklarının olması dolayısıyla da ahlaki kurallara sahip olması gerekmektedir. Bu yüzden kişisel amaçlara ulaşmada ve onları başarma da bireyler için ahlaki kurallara sahip olmak gerekmektedir (Bageac vd., 2011, s.393).

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi süreç olarak aşağıdaki biçimde ele alınmıştır.

Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Varsayım ve Sınırlılıkları

Araştırmanın temel amacı, özel sektör yöneticilerinin ve çalışanlarının etik ilkelere ne kadar uygun davranıp davranmadıklarını belirlemektir. Ayrıca, çalışanların iş etiği tutumlarının demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu vb.) farklılıklar gösterip göstermediğinin belirlenmesi de araştırmanın alt amacı olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında Ekim-Kasım 2014 tarihleri arasında, Kütahya'da faaliyet gösteren 40 özel işletmenin (sanayi-ticaret ve hizmet) toplamda 189 işgörenine ulaşılmıştır. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Erkuş (2011)'a göre bu tip örnekleme, belli bir bölge

söz konusu değilse, yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay, elde mevcut ve araştırmaya katılmak isteyen gönüllü bireyler üzerinde yapılan örnekleme türüdür. Araştırmada zaman kısıtı nedeniyle en uygun örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleminin yapılması uygun görülmüştür.

Örnekleme grubunda yer alacak işgörenlerin, soru formunda yer alan ifadeleri doğru bir şekilde algılayıp yanıtlayabilecek eğitim ve sosyo-kültürel düzeye sahip oldukları kabul edilmiştir. Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da kendi içerisinde sınırlılıkları bulunmaktadır. Eldeki olanakların sınırlılığı nedeniyle küçük bir örnekleme üzerinde çalışılmıştır. Bu nedenle araştırmada geniş boyutlu genellemeler yapmak zordur. Zaman kısıtı nedeniyle yüz yüze görüşme yöntemi yerine anket yöntemi kullanılmıştır; maliyet kısıtı nedeniyle de araştırma kapsamı Kütahya il sınırları içinde gerçekleştirilmiştir. İkinci olarak, çalışma ile elde edilen bulgular, kişinin kendi kendisini değerlendirmesine dayanan (self rating) ölçme araçlarının kullanılması belirli değerlendirme ve objektivite sorunlarının ortaya çıkmasına ve çeşitli tartışmalara neden olsa da, kuramsal çerçevede oluşturulan yapıyı desteklemektedir.

Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında ise anket tekniği kullanılmıştır. Ankette kullanılan ölçek ise Preble ve Reichel (1988)'in geliştirdiği "İş Etiğine Yönelik Tutumlar" (ATBEQ) ölçeğinden uyarlanmıştır. Ölçek iş etiğine yönelik "olumsuz" 30 önermeden oluşmaktadır. Çalışma kapsamında bu ölçeğin tercih edilmesinin sebebi iki farklı grubun iş etiğine ilişkin tutumlarının karşılaştırılmasında 30 yılı aşkın bir süredir en çok tercih edilen ölçek olmasından kaynaklanmaktadır (Preble ve Reichel, 1988; Small, 1992; Moore ve Radloff, 1996; Sims ve Gegez, 2004; Bageac vd., 2011). Kullanılan ölçeğe ilişkin bir pilot çalışma yapılmış olup ölçekte yer alan bazı ifadelerin anlaşılmadığı, ayırt edici bir özellik taşımadığı ya da özellikle boş bırakıldığı için ilgili ifadeler ölçekten çıkarılmış olup 15 önermeye yer verilmiştir. Tablo 1'de kullanılan anket formu ve her önermenin dâhil olduğu felsefi kategori gösterilmektedir. İşgörenlerin, etik algılarına ilişkin düşünceleri, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum beşli likert tipi ölçek kullanılarak alınmıştır. Ölçekten olumsuz iş etiğine ve başlı-

ca felsefi kategorilerine ilişkin tutumu gösteren genel puan elde edilmektedir. Düşük puan olumlu iş etiğine yönelik tutumu, yüksek puan ise olumsuz iş etiğine ilişkin tutumu ifade etmektedir.

İşgörenlerin iş etiği tutumlarına yönelik ifadelere,

sosyo-demografik özelliklerine ait (cinsiyet, eğitim durumu, yaş vb.) sorular ilave edilmiş ve anket formu oluşturulmuştur. Anket formu, araştırmacılar tarafından gönüllü katılımcılara dağıtılmış ve toplanmıştır. İş Etiğine Yönelik Tutumlar Ölçeğinin Cronbach Alfa değerleri; Makyavelizm boyutu için .659, Sosyal

Tablo 1. Çalışmada Kullanılan İş Etiğine İlişkin Tutumlar Ölçeği ve Başlıca Felsefi Kategorileri: (M)= Makyavelizm, (S)= Sosyal Darwinizm, (A)= Ahlaki Nesnellik

No	Önermeler
1	İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır. (M)
2	İşinde başarılı olan birinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur. (M)
3	Ürettiğimizden daha fazlasını tüketmemeliyiz. (A)
4	Bir kişiyi yaptığı işe ve verdiği kararlara bakarak değerlendirebilirsiniz. (A)
5	İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir. (M)
6	“İş etiği” kamusal ilişkiler ile ilgili bir kavramdır. (S)
7	Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir -kendi başlarına var olabilirler-. (S)
8	Serbest ekonominin koşulları toplumun ihtiyaçlarına iyi ve etkin bir biçimde hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Rekabeti sınırlamak sadece topluma zarar verir ve aslında temel doğa kanunlarına da karşı gelmek demektir. (S)
9	Bir tüketici olarak, araba sigortası yaptırırken, hasarın derecesine bakmaksızın sigorta şirketinden olabildiğince koparmaya çalışırım. (S)
10	Süpermarkette alışveriş yaparken ürünlerin fiyat etiketlerinin değiştirildiğini gördüğümde kendime ayırım. (S)
11	Bir çalışan olarak, evime büro malzemelerini götürebilirim. Bu durumdan hiç kimse rahatsızlık duymamalı. (S)
12	Hastalandığım günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm. (S)
13	Çalışan ücretleri, arz-talep yasalarının kuralları uyarınca belirlenmelidir. (S)
14	İş dünyasının kendine has kuralları vardır. (M)
15	İyi bir iş adamı, başarılı bir iş adamıdır. (M)

Darwinizm boyutu için .751, Ahlaki Nesnellik boyutu için .733 ve ölçeğin tüm maddeleri için .862'dir.

Araştırma Soruları ve Hipotezler

Araştırmada cevap aranacak sorular şunlardır;

- Çalışanların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, görev süresi değişkenlerine göre iş etiğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

- Yöneticilerin iş etiğine ilişkin tutumlarıyla çalışanların tutumları arasında bir fark var mıdır? Şayet bir fark varsa hangi yön eğilimlidir?

- Yöneticilerin Makyavelizm, Sosyal Darwinizm ve Ahlaki Nesnellik boyutlarına ilişkin tutumlarıyla, çalışanların tutumları karşılaştırıldıklarında nasıl bir görünüm ortaya çıkmaktadır?

Bu araştırma soruları çerçevesinde test edilecek hipotezler ise şunlardır;

H1: Cinsiyet değişkeni ile iş etiğine ilişkin tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Eğitim düzeyi değişkeni ile iş etiğine ilişkin tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Yaş değişkeni ile iş etiğine ilişkin tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Görev süresi değişkeni ile iş etiğine ilişkin tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Görev türü değişkeni ile iş etiğine ilişkin tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Görev türü değişkeni ile makyavelizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Görev türü değişkeni ile sosyal darwinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Görev türü değişkeni ile ahlaki nesnellik arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın Bulgularının Değerlendirilmesi

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde “SPSS 16.0” paket programı kullanılmıştır. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde “t-Testi” ve “ANOVA” analizlerinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri Tablo 2’de sunulmaktadır. Katılımcılar cinsiyetleri bakımından değerlendirildiğinde dengeli bir dağılımın olmadığı görülmektedir. Buna göre işgörenlerin %38.1’i kadın, %61.9’u erkeklerden oluşmaktadır. Görev türü açısından ise %21.2’si yönetici, %78.8’i çalışandır. Katılımcıların %19.6’sı 20-25 yaş grubunda, %13.2’si, 26-30 yaş grubunda, %18.5’i 31-35 yaş

Tablo 2. Katılımcıların Çeşitli Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler	N	%	Değişkenler	N	%
CİNSİYET			HİZMET SÜRESİ		
Kadın	72	38.1	1 Yıldan Az	23	12.2
Erkek	117	61.9	1-5 Yıl	28	14.8
Toplam	189	100	6-10 Yıl	30	15.9
EĞİTİM DÜZEYİ			11-15 Yıl	54	28.6
Lise	64	33.9	16 Yıl ve üzeri	54	28.6
Lisans	114	60.3	Toplam	189	100
Yüksek lisans	11	5.8	YAŞ		
Toplam	189	100	20-25	37	19.6
GÖREV TÜRÜ			26-30	25	13.2
Yönetici	40	21.2	31-35	35	18.5
Çalışan	149	78.8	36-40	43	22.8
Toplam	189	100	41 ve üzeri	49	25.9
			Toplam	189	100

grubunda, %22.8’i 36-40 yaş grubunda ve %25.9’u 41 ve üstü yaş grubundadır. Eğitim düzeyleri açısından ise Lise %33.9, Lisans %60.3 ve Yüksek Lisans %5.3 olduğu görülmektedir. Katılımcılar hizmet süresi ba-

kımından değerlendirildiğinde, %12.2’si 1 yıldan az, %14.8’i 1-5 yıl, %15.9’u 6-10 yıl, %28.6’sı 11-15 yıl ve %28.6’sı 16 yıl ve üzeri süreden bu yana aynı örgütte çalıştığı görülmektedir.

Tablo 3. İş Etiğine İlişkin Tutumların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız T-Test Sonucu

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
İş Etiğine İlişkin Tutumlar	Kadın	72	2.69	.775	187	1.276	.204
	Erkek	117	2.83	.770			

(p>0.05)

T testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından iş etiğine ilişkin tutumlarında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemesi dolayısıyla H1 hipotezi reddedilmiştir (Tablo 3).

İş etiğine ilişkin tutumların, eğitim düzeyi ilişkisini analiz edebilmek için Anova testi yapılmış ve sonuç-

lar Tablo 4'de düzenlenmiştir. Sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı olup, bu farklılaşmanın hangi ortalamalar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına göre, Lise mezunu olanların (A), hem Lisans (B) hem de Yüksek Lisans (C) eğitim düzeyine sahip olanlara göre iş etiğine ilişkin tutumlarının istatistiksel açıdan farklı olduğu görülmüştür. Ayrıca Lisans (B) eğitim düzeyine sahip

Tablo 4. İş Etiğine İlişkin Tutumların Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonucu

	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Etiğine İlişkin Tutumlar	A. Lise	64	3.12	.768	14.422	.000	A: B-C
	B. Lisans	114	2.65	.642			B: C
	C. Yük. Lisans	11	2.05	1.159			

(p<0.05)

olanlar da Yüksek Lisans (C) eğitim düzeyine sahip olanlardan istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Bu bağlamda olumlu iş etiğine ilişkin değerlerin oluşumunda eğitim düzeyinin etkisinden bahsedilebilir. Tablo 4'deki Anova sonuçlarına göre H2 hipotezi kabul edilmiştir (p<0.05).

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların yaş özellikleri ile iş etiğine ilişkin değerleri arasındaki farkın anlamlılığının tek yönlü varyans analizi

ile test edilmesi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmanın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirtmek için yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına göre "20-25 yaş" (A), "26-30 yaş" (B) ve "31-35 yaş" (C) gruplarındaki ortalamaların "36-40 yaş" (D) ve "41 ve üzeri yaş" (E) gruplarında bulunan ortalamalardan daha yüksek olduğu ve bu farkın p<0.05

Tablo 5. İş Etiğine İlişkin Tutumların Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Sonucu

	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Etiğine İlişkin Tutumlar	A. 20-25 yaş	37	3.15	.857	8.781	.000	A: D-E
	B. 26-30 yaş	25	3.02	.902			B: D-E
	C. 31-35 yaş	35	3.02	.469			C: D-E
	D. 36-40 yaş	43	2.55	.555			
	E. 41 ve üzeri yaş	49	2.39	.763			

(p<0.05)

önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulguyla yaşın ilerlemesine bağlı olarak bireylerin daha olumlu iş etiğine ilişkin tutumlara sahip oldukları söylenebilir. Bu bağlamda, Tablo 5'deki Anova sonuçlarına göre H3 hipotezi kabul edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların hizmet süreleri ile iş etiğine ilişkin tutumları arasındaki farkın anlamlılığının tek yönlü varyans analizi ile test edilmesi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark-

lılaşmanın olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmanın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirtmek için yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına göre "1 yıldan az" (A) grubundaki ortalamaların "6-10 yıl" (C), "11-15 yıl" (D) ve "16 yıl ve üzeri" (E) grubunda bulunanların ortalamalarından daha yüksek olduğu ve bu farkın $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Benzer bir başka farklılaşma ise hem "1-5 yıl" (B) ile "11-15 yıl" (D) ve "16 yıl ve üzeri" (E) grubundakilerle hem de "6-10 yıl" (C) ile "11-15 yıl" (D) ve "16 yıl ve üzeri" (E) grubundakiler arasında bu-

Tablo 6. İş Etiğine İlişkin Tutumların Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonucu

	Hizmet Süresi	N	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Etiğine İlişkin Tutumlar	A. 1 yıldan az	23	3.46	.757	13.616	.000	A: C-D-E
	B. 1-5 yıl	28	3.19	.870			B: D-E
	C. 6-10 yıl	30	2.92	.432			C: D-E
	D. 11-15 yıl	54	2.55	.759			
	E. 16 yıl ve üzeri	54	2.42	.577			

($p<0.05$)

lunmaktadır ve bu farkın $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu bireylerin aynı örgütte daha fazla hizmette buldukları süreye bağlı olarak iş etiğine ilişkin tutumlarında olumlu yönde bir gelişme olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu bağlamda, Tablo 6'daki Anova sonuçlarına göre H4 hipotezi kabul edilmektedir ($p<0.05$).

Tablo 7'de görev türü değişkenine göre iş etiğine ilişkin tutumlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İş etiğine ilişkin tutumlar yöneticilerde ($=3.25$), çalışanlarda ise ($=2.65$) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Makyavelizm, yöneticilerde ($=3.22$), çalışanlarda ($=2.62$); Sosyal Darwinizm, yöneticilerde ($=3.13$), çalışanlarda ($=2.57$); Ahlakî Nesnellik,

Tablo 7. İş Etiğine İlişkin Tutumlar ve Başlıca Felsefi Kategorilerinin Görev Türü Değişkenine İlişkin Bağımsız T-Test Sonuçları

	Görev Türü	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
İş Etiğine İlişkin Tutumlar	Yönetici	40	3.25	.889	52.232	3.927	.000
	Çalışan	149	2.65	.689			
Makyavelizm	Yönetici	40	3.22	1.054	51.116	3.332	.002
	Çalışan	149	2.62	.783			
Sosyal Darwinizm	Yönetici	40	3.13	.956	50.550	3.431	.001
	Çalışan	149	2.57	.694			
Ahlakî Nesnellik	Yönetici	40	3.80	.897	80.880	4.396	.000
	Çalışan	149	3.04	1.205			

($p<0.05$)

yöneticilerde ($\bar{x}=3.80$), çalışanlarda ($\bar{x}=3.04$) olarak tespit edilmiştir. Tablo 7'deki bağımsız t testi sonuçlarına göre; H5, H6, H7 ve H8 hipotezleri kabul edilmiştir. ($p<0.05$).

Sonuç ve Tartışma

Çalışma kapsamında tespit edilen en önemli bulgu, yöneticiler ve çalışanlarda iş etiğine ilişkin tutumların ve başlıca felsefi kategorilerinin birbirinden farklı olduğudur. Bir diğer deyişle yöneticilik pozisyonunda olan işgörenlerin, olmayanlara nispeten olumsuz iş etiğine ilişkin tutumlara daha fazla yatkın oldukları bulgusu ortaya çıkmıştır. İş etiğine ilişkin tutumlar ölçeğiyle yapılan daha önceki çalışmalar incelendiğinde, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki tutumu birlikte ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamışsa da böyle bir sonucun varlığı yöneticilerin, çalışanlara nispeten daha sık ve/veya etki derecesi daha büyük etik sorunlarla karşı karşıya kaldıklarının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Bir diğer ifadeyle yöneticilerin faaliyette buldukları sektörün yapısı, örgütün amaçları ya da kaynak içeriğine dayalı olarak kazan-kazan ya da kazan-kaybet yaklaşım tarzlarını sergilemeleri ve dolayısıyla örgütlerinin sürekliliklerini sağlamak amacıyla paydaşlarının beklentilerini en uygun haliyle karşılamak durumunda kalmalarının bir göstergesi olarak ta yorumlanabileceği gibi başka bir yönüyle de bu sonuç, örgütün denetim mekanizmalarının söz konusu yöneticiler olduğunda, çalışanlar kadar etkin bir işlevselliğinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Çünkü işgörenler her ne kadar olumsuz iş etiği tutumuna sahip olsa da bu tutumların sergilenip sergilenmemesinin en önemli belirleyicisi, örgütün bu türdeki konulara olan duyarlılığı ve uygulamalarının bütünlüğü ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Bir diğer deyişle, bireyin etik duyarlılığa sahip olup olmaması ve bunun derinliği her şeyden önce kendi değerleri, öncelikleri ve deneyimleri çerçevesinde şekillense de, bu bulgunun varlığı yönetici pozisyonundakilerin eylemlerinin de göz ardı edilmemesi gerektiği hususunu vurgulaması açısından önemlidir.

Çalışmada test edilen diğer demografik özellik ise cinsiyettir. Cinsiyet birçok toplumda kadın ve erkek rollerinin belirleyicisi durumunda olsa da çalışmamız da iş etiğine ilişkin tutumlarda istatistiksel olarak kadın ile erkek arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu yönde yapılan literatür taramasıyla da

önceki çalışmaların sonuçlarının birbiriyle çelişkili sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır vurgusu yapan çalışmalar olduğu gibi (Perryer ve Jordan, 2002; Sower ve Sower, 2004; Phau ve Kea, 2007; Kum-Lung ve Teck-Chai, 2010; Fatoki ve Marembo, 2012; Daştan, 2013), istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır vurgusu yapan çalışmalarda bulunmaktadır (Deshpande vd., 2000; McCabe vd., 2006; Peterson vd, 2010; Erturhan ve Filizöz, 2011; Rizvi vd., 2012; Yıldırım ve Uğuz, 2012).

Çalışmamızda eğitim düzeyi ile iş etiğine ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bireyin eğitim düzeyi yükseldikçe iş etiğine ilişkin tutumlarında da bir iyileşme olacağı ileri sürülebilir. Bir diğer deyişle, çalışmamızda yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olan işgörenlerin, lisans ve lise eğitim düzeyine sahip olanlara nazaran daha olumlu iş etiğine ilişkin tutuma sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgunun daha önceden yapılmış çalışmaların sonuçlarıyla desteklendiği görülmektedir (Giacalone vd., 1988; Çabuk ve Şengül, 2005; Menekşe, 2008; Nurmakhamatuly, 2010; Kum-Lung ve Teck-Chai, 2010; Erturhan ve Filizöz, 2011; Al-Shaikh vd., 2012; Yücel ve Çiftçi, 2012).

Çalışmamızda yaş değişkenine bağlı olarak, bireylerin yaşı ilerledikçe iş etiğine ilişkin tutumlarının olumlu yönde bir gelişme kaydettiği bulgusu tespit edilmiştir. Bu bulgu, bireyin yaşının ilerlemesine bağlı olarak benmerkezcilikten uzaklaşmasıyla ve hem kendini hem de başkalarını anlama yeteneğinin gelişmesiyle ilintili olabilir (Kapıkıran, 2009; 82). Daha önceki çalışmaların sonuçlarına baktığımızda ise birbiriyle çelişen bulguların varlığı üç farklı şekilde gruplandırılabilir. Bunlardan ilki, yaş değişkeninin bireylerin iş etiğine ilişkin tutumları üzerinde bir farklılık oluşturduğu, bireylerin yaşlarının ilerlemesine bağlı olarak daha olumlu iş etiği tutumlarına sahip oldukları bulgusu tespit eden çalışmalardır (Miesing ve Preble, 1985; Serwinek, 1992; Allmon vd., 2000; Çabuk ve Şengül, 2005). İkinci grupta ise anlamlı bir farklılık tespit edilemeyen çalışmalar yer almaktadır (Menekşe, 2008; Nurmakhamatuly, 2010; Özden vd., 2014). Son olarak Yücel ve Çiftçi (2012)'nin yapmış oldukları çalışmada ise yaşı daha genç olanların, ileri ki yaşlarda olan bireylere göre daha olumlu bir iş etiği tutumuna sahip oldukları bulgusu vurgulanmıştır.

Test edilen bir diğer demografik faktör ise işgörenlerin aynı örgütte verdikleri hizmetin süresidir. Bu noktada hizmet süresi ile iş etiğine ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle işgören, aynı örgütte ne kadar uzun süre çalışırsa o kadar iş etiğine ilişkin tutumlarında olumlu bir gelişme söz konusu olmaktadır. Bu bulgu, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştıkları kurumda ne kadar fazla zaman geçirirlerse o kadar yüksek çıkmasıyla (Mathieu ve Zajac,1990) ilintili olabilir. Çalışmamızdaki bulguyu destekleyen önceki çalışmalar (Miesing ve Preble, 1985; Kidwell vd., 1987; Weeks vd., 1999; Nurmakhamatuly, 2010; Yazıcı ve Sınıksaran, 2012) olduğu gibi literatür taraması sonucu hizmet süresi ile iş etiğine ilişkin tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır vurgusu yapan çalışmalarda bulunmaktadır (Serwinek, 1992; Ros vd., 1999; Schepers, 2003; Barnett ve Valentine, 2004; Menekşe, 2008; Yücel ve Çiftci, 2012). Son olarak, Chiu (2003) yapmış olduğu çalışmada, örgütte yeni olan işgörenlerin, iş etiğine ilişkin tutumlarının eski olanlara göre daha olumlu olduğunu tespit eden bir bulguyu tespit etmiştir.

Kaynakça

- Allmon, D. E., Page, D., Roberts, R. (2000). Determinants of Perceptions of Cheating: Ethical Orientation, Personality and Demographics. *Journal of Business Ethics*, 23, 411-422.
- Al-Shaikh, F. N., Elian, M. I., Tahat, L. H. (2012). Business Students Attitudes towards Business Ethics from Kuwait. International Conference on Business, Economics, and Behavioral Sciences (IC-BEBS'2012) April 13-15, Pattaya, 128-133.
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. Siyasal Kitapevi, 2. Baskı, Ankara.
- Bageac, D., Furrer, O., Reynaud, E. (2011). Management Students' Attitudes Toward Business Ethics: A Comparison Between France and Romania. *Journal of Business Ethics*, 98, 391-406.
- Barnett, T., Valentine, S. (2004). Issue Contingencies and Marketers' Recognition of Ethical Issues, Ethical Judgments and Behavioral Intentions. *Journal of Business Research*, 57, 338-346.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*, 43, 65-74.
- Christie, R., Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. Academic Press, New York.
- Collins, J. W. (1994). *Is Business Ethics an Oxymoron?*. *Business Horizons*, 37 (5), 1-8.
- Çabuk, S., Şengül, S. (2005). İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin ve Demografik Özelliklerinin İşletme Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye'de Büyük Ölçekli Sanayii İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 171-180.
- Darwall, S. (1998). *Philosophical Ethics*. Colorado: Westview Press.
- Daştan, Z. (2013). *Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri ile İş Etiğine Bakış Açıkları Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi S.B.E. İşletme A.B.D. İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.
- Deshpande, S. P., Joseph, J., Maximov, V. V. (2000). Perceptions off Proper Ethical Conduct of Male and Female Russian Managers. *Journal of Business Ethics*, 24, 179-183.
- Erkuş, A. (2011). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*, 3.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Erturhan, H., Filizöz, B. (2011). İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 139-157.
- Fatoki, O., Marengo, M. (2012). An Investigation into the Attitudes toward Business Ethics by University Students in South Africa. *African Journal of Business Management*, 6(18), 5865-5871.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, New York Times Magazine, 13 September, republished in W. Ch. Zimmerli, K. Richter and M. Holzinger (Eds.): 2007, Corporate Ethics and Corporate Governance (Springer, Berlin/Heidelberg/New York), 173-178.

- Galbraith, S., Stephenson, H. (1993). Decision Rules Used by Male and Female Business Students in Making Ethical Value Judgements: Another Look. *Journal of Business Ethics*, 12, 227-233.
- Geis, F. L., Moon, T. H. (1981). Machiavellianism and Deception, *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 766-775.
- Giacalone, R., Payne, S. L., Rosenfeld, P. (1988). Endorsement of Managers Following Accusations of Breaches in Confidentiality. *Journal of Business Ethics*, 7, 621-629.
- Hoffman, W. M., J. M. Moore (1984). *Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality*. McGraw-Hill, New York.
- Kapıkıran, N. A. (2009). Öğretmen Adaylarının Empatik Eğilim ve Kendini Ayarlama Açısından İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 81-91.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yayın No: 168, Eskişehir.
- Kidwell J. M., Stevens R. E., Bethke A. L. (1987). Differences in Ethical Perceptions between Male and Female Managers: Myth or Reality?. *Journal of Business Ethics*, 6, 489-493.
- Kum-Lung, C., Teck-Chai, L. (2010). Attitude towards Business Ethics: Examining the Influence of Religiosity, Gender and Education Levels. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 225-232.
- Lozano, J. M. (1996). Ethics and Management: A Controversial Issue. *Journal of Business Ethics*, 15(2), 227-236.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A Review of Meta Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychology Bulletin*, 108, 951-995.
- McCabe, A. C., Ingram, R., Dato-on, M. C. (2006). The Business of Ethics and Gender, *Journal of Business Ethics*, 64, 101-116.
- McDonald, G. (1999). Business Ethics: Practical Proposals for Organisations. *Journal of Business Ethics*, 19(2), 143-158.
- McNaughton, D. (2000). *Intuitionism*. H. La Follette (Ed) The Blackwell Guide to Ethical Theory içinde. Blackwell Publication, Malden-USA.
- Menekşe, R. (2008). Ankarada Faaliyet Gösteren A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışmakta Olan Personelin Tüketiciye Karşı Etik Davranışlarını Algılama Düzeyleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 83-117.
- Miesing, P., Preble, J. F. (1985). A Comparison of Five Business Philosophies. *Journal of Business Ethics*, 4(6), 465-476.
- Miner, M, Petocz, A. (2003). Moral Theory in Ethical Decision Making: Problems, Clarifications and Recommendations from a Psychological Perspective. *Journal of Business Ethics*, 42, 11-25.
- Moore, R. S., Radloff, S. E. (1996). Attitudes Towards Business Ethics Held by South African Students, *Journal of Business Ethics*, 15(8), 863-869.
- Nurmakhmatuly, A. (2010). Kazak ve Türk Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Tutum ve Davranışları, *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 69-96.
- Ogarcă, R. F. (2014). Crisis of National Ethical Models-Implications on Learning Business Ethics in Romanian Universities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4416-4420.
- Orha, R. (2013). *Yöneticilerin İş Etiğini Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi S.B.E.
- Özden, K., Maksüdünov, A., Najimudinova, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin İş Etiğine Yönelik Tutumları: Kırgızistan ve Türkiye Örneği, VI. International Congress on Entrepreneurship 24-26 April, 144-155.
- Pan, Y., Sparks, J. R. (2012). Predictors, Consequence, and Measurement of Ethical Judgments: Review and Meta-Analysis. *Journal of Business Research*, 65, 84-91.

- Perryer, C., Jordan, C. (2002). The Influence of Gender, Age, Culture and other Factors on Ethical Beliefs: A Comparative Study in Australia and Singapore, *Public Administration & Management: An Interactive Journal*, 7(4), 367-382.
- Peterson, R. A., Albaum, G., Merunka, D., Munuera, J. L., Smith, S. M. (2010). Effects of Nationality Gender and Religiosity on Business-Related Ethically. *Journal of Business Ethics*, 96, 573-587.
- Phau, I., Kea, G. (2007). Attitudes of University Students toward Business Ethics: A Cross-National Investigation of Australia, Singapore and Hong Kong. *Journal of Business Ethics*, 72, 61-75.
- Preble, J. F., Reichel A. (1988). Attitudes Towards Business Ethics of Future Managers in the U.S. and Israel. *Journal of Business Ethics*, 7, 941-949.
- Rizvi, S., Tanveer, M. A., Saleem, U., Latif, M. (2012). Business Student' Attitude Towards Business Ethics in Pakistan. *European Scientific Journal*, 8(25), 178-188.
- Ros, M., Schwartz, S. H., Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology An International Review*, 48(1), 49-71.
- Schepers, D. H. (2003). Machiavellianism, Profit, and the Dimensions of Ethical Judgment: A Study of Impact. *Journal of Business Ethics*, 42, 339-352.
- Serwinek, P. J. (1992). Demographic and Related Differences in Ethical Views Among Small Businesses. *Journal of Business Ethics*, 11, 555-566.
- Shields, R., Comegys, C., Lupton, R., Takei, H. (2013). Undergraduate Attitudes toward Business Ethics: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Studies in Education*, 3(4), 72-80.
- Sims, R. L., Gegez A. E. (2004). Attitudes Towards Business Ethics: A Five Nation Comparative Study, *Journal of Business Ethics*, 59(3), 253-265.
- Small, M. W. (1992). Attitudes Toward Business Ethics Held by Western Australian Students: A Comparative Study, *Journal of Business Ethics*, 11(10), 745-752.
- Sower, V. E., Sower, J. C. (2004) Moderator Variables in Cultural Values and Business Ethics Research: Important to External Validity. *Southwest Business and Economics Journal*, http://www.shsu.edu/~mgt_ves/Moderator.pdf
- Ülgen, H., Mirze, K. (2007). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Arıkan Basım Yayınları, 4. Baskı, İstanbul.
- Weeks W. A., Moore, C. W., McKinney, J. A., Longenecker J. G. (1999). The Effects of Gender and Career Stage on Ethical Judgment. *Journal of Business Ethics*, 20, 301-313.
- Wines, W., Napier, N. K. (1992). Towards an Understanding of Cross-cultural Ethics: A Tentative Model. *Journal of Business Ethics*, 11, 831-841.
- Winston, M. D. (2007). Ethical Leadership and Ethical Decision Making: A Meta-Analysis of Research Related to Ethics Education. *Library & Information Science Research*, 29, 230-251.
- Yaran, C. S. (2010). *Ahlak ve Etik*. İstanbul: Rağbet Yayınları, 1. Baskı.
- Yazıcı, S., Sınıksaran, E. (2012). Working Life Matters: On the Comparison of the Attitudes of Students and Employees towards Business Ethics. *İ. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 46, 61-74.
- Yetim, N. (2002). Küresel Üretim Yapılanmasına Küresel Yanıtlar: Ulusal-Yerel?. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 5(18), 129-140.
- Yıldırım, M. A., Uğuz, Ş. (2012). İş Etiği ve Üniversite Öğrencilerinin Etik Algılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 177-187.
- Yıldız, A. (2012). *Meta-Etik Bir Teori Olarak Ahlaki Sezgiciliğin Savunulabilirliği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Anlara Üniversitesi, S.B.E. Felsefe ve Din Bilimleri A.B.D.
- Yücel, R., Çiftci, G. E. (2012). İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(9), 131-161.
- Yoon, C. (2011). Ethical Decision-Making in the Internet Context: Development and Test of an Initial Model Based on Moral Philosophy. *Computers in Human Behavior*, 27, 2401-2409.