



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**“İŞ ETİĞİ ve AKSARAY İLİNDEKİ İŞLETME YÖNETİCİLERİNİN
ETİK ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA”**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ferdi YÜKSEK

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Halit YILDIRIM

AKSARAY 2015



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**“İŞ ETİĞİ ve AKSARAY İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞLETME
YÖNETİCİLERİNİN ETİK ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA”**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
"Business Ethics and Operating in Aksaray, Ethical Perceptions of business
managers an Investigation."
Ferdi YÜKSEK**

**DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Halit YILDIRIM**

AKSARAY 2015

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum bu çalışmayı tüm akademik kurallara ve sosyal bilimler araştırmalarının etik ilkelerine uygun olarak gerçekleştirdiğimi ve sunduğumu; bu kurallar ve ilkelere aykırı hiç bir yol ve yardıma başvurmaksızın bizzat hazırladığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu; çalışmamın kullandığım veriler üzerinde her türlü oynamadan ve her türlü intihalden muaf olduğunu beyan ederim.

Tezimle ilgili yaptığım beyana aykırı bir durum saptanırsa ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Ferdi YÜKSEK

İmza

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
KABUL ve ONAY BELGESİ

Enstitümüz **112201404** numaralı öğrencisi **Ferdi YÜKSEK**'in "İş Etiği ve Aksaray İlinde Faaliyet Gösteren İşletme Yöneticilerinin Etik Algısı Üzerine Bir Araştırma" başlıklı lisansüstü tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak **Oy Birliği/Oy Çokluğu** ile kabul edilmiştir.

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Mehmet Halit YILDIRIM

Üye : Prof. Dr. Himmet KARADAL

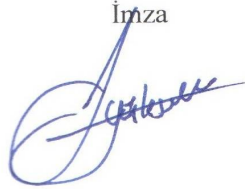
Üye : Yrd. Doç. Dr. Yılmaz İÇERLİ

Tezin Savunulduğu Tarih : 14 Temmuz 2015

Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 20.08.2015 tarih ve 2015/30-4 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Öğrencinin
Ferdi YÜKSEK

İmza



Enstitü Müdürü
Unvan, Adı SOYADI

İmza



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

“İŞ ETİĞİ ve AKSARAY İLİNDEKİ İŞLETME YÖNETİCİLERİNİN ETİK ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA”

Ferdi YÜKSEK

Aksaray Üniversitesi
Sosyal Bilimleri Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Halit YILDIRIM

İş etiği, hızla küreselleşen iş dünyasının son dönemlerinde çok hızlı bir şekilde yaygınlaşan bir kavramdır. Sürekli olumlu yönde ilerleyen iş yaşamında etik sorumlulukların saptanarak doğru bir biçimde uygulanması işletmeler açısından hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda işletme yöneticilerin etik ilkelere bakış açısını araştırmak ve iş etiğine yönelik tutumlarını belirlemek işletmelerin uzun vadedeki karşılaşması olası olan sorunlarının önüne geçmek için en etkili yoldur.

Bu araştırmanın amacı, Aksaray ilinde faaliyet gösteren işletme yöneticilerinin işletmenin çevresel faktörlerine karşı etik sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini tespit etmektir.

Bu araştırma iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş etiği ile ilgili yazın taraması yapılmış ve konu ana hatları ile incelenerek tanımlamalar yapılmıştır. İkinci bölümde ise, işletme yöneticilerinin iş etiği algıları ve iş etiğine dair tutumlarını saptamaya yönelik yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Veriler Aksaray Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyet gösteren işletme yöneticilerinden toplanmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Aksaray Organize Sanayi Bölgesi’nde araştırmamıza katılan yöneticilerin çalışanlara, müşterilere ve sosyal çevrelerine yönelik etik sorumluluklarının pek çoğunu yerine getirdikleri ve yaş, iş yerindeki pozisyon, eğitim düzeyi, mevcut iş yerinde çalışma süresi, sektördeki

toplam çalışma yılı, çalışan sayısı ve faaliyete başlama yılı gibi faktörlerin etik algılarında etkili olmadığı sonucuna varılırken, çalışılan sektör ile etik algı arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2015, Sayfa 87

Anahtar Kelimeler: Etik, İş Etiği, Ahlak, Etik Algısı.

ABSTRACT

Master Thesis

**“İŞ ETİĞİ ve AKSARAY İLİNDEKİ İŞLETME YÖNETİCİLERİNİN
ETİK ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA”**

Ferdî YÜKSEK

Aksaray University

Graduate School of Institute of Social Sciences

Department of Business

Supervisor: Yrd. Doç. Mehmet Halit YILDIRIM

Business ethics is a very swifly spreading concept in recent periods of rapidly globalizing business world. Performing correctly by determining ethics responsibilities has vital importance, in terms of companies. In this context examining the point of view of business managers to ethics principals and determinig their manners to business ethics is the most effective way to avoid the problems that companies come across in the long term.

The aim of this research is determining wheter or not the business manager operating in Aksaray province, fulfill the ethics responsibilities to the environmental factors of firm.

This research consists of two parts. In the first part the scanning about the business ethics is done and determinations are done by examining the subject with main points. In the second part, the face face questinnaire pratice is done intended to determine the business ethics senses and the manners about business ethics of business managers that are active in Aksaray Organized Zone. Acquired datas are subjected to statistical analysis.

According to the result of the research; at the Organized Industrial Zona, the managers joined our research fulfilled the lots of responsibilities intendet to workers, customers factors like age, the position at workplaca, training level, working period at current workplaca, total working year at sector, worker number and beginning

your of activity are not effective; reached the result that there is a meaningful difference between worked sector and etik sence.

2015, Pages 87

Key words: Ethics, Business Ethics, Moral, Perceptions of Ethic.

İÇİNDEKİLER

DOĞRULUK BEYANI	i
KABUL ve ONAY BELGESİ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar	x
ÖNSÖZ	xii
BÖLÜM I : GİRİŞ.....	1
BÖLÜM II: ALANYAZIN TARAMASI.....	3
2.1. Etik Kavramı.....	3
2.1.1 Etik Tanımı	3
2.1.2 Etik Kurallar	4
2.1.3 Etik ve Toplum İlişkisi	5
2.1.4 Bireysel ve Toplumsal Etik Ayrımı	7
2.1.4.1 Bireysel Etik.....	7
2.1.4.2 Toplumsal Etik	8
2.1.5 Etik Yaklaşımlar	9
2.1.5.1 Teleolojik Yaklaşımlar	10
2.1.5.1.1 Egoizm Yaklaşımı	11
2.1.5.1.2 Faydacılık Yaklaşımı	12
2.5.1.2 Deontolojik Yaklaşımlar	14
2.5.1.2.1 Ahlak ve Haklar Yaklaşımı.....	16
2.5.1.2.2 Adalet Yaklaşımı.....	17
2.1.6 Etik ve Din İlişkisi	18
2.1.7 Etik ve Hukuk İlişkisi.....	18
2.1.8 Etik Değerlere Uygun Davranma Sonuçları.....	20
2.2 İş Etiği Kavramı.....	22
2.2.1 İş Etiğinin Tanımı	22
2.2.2 İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi.....	24
2.2.2.1 19. Yüzyıl ve Öncesi Dönemi.....	24
2.2.2.2 1900-1950 Arası: Geçiş Dönemi.....	26

2.2.2.3 1950-1970 Arası: İş Etiği Canlanma Dönemi.....	26
2.2.2.4 1970-2000: “Etik İşletme” Kavramı Doğuyor.....	27
2.2.2.5 2000’li Yıllar: İş Etiği Zirvede	30
2.2.3 İş etiğinin 3 Temel Ögesi	31
2.2.3.1 Çalışma Etiği.....	31
2.2.3.3 İşletmecilik etiği.....	32
2.2.4 İş Etiği İlkeleri	32
2.2.5 İş etiği Açısından Uygun Olmayan Bazı Davranışlar	38
2.2.6 İş Yaşamında Etik Dışı Davranışlar	39
2.2.7 İş Etiğine Uygun Davranmanın Sonuçları.....	41
2.3. Algı.....	42
2.3.1 İş Etiği Algısı	43
BÖLÜM III: YÖNTEM	48
3.1 Aksaray Organize Sanayi Bölgesi İle İlgili Genel Bilgiler	48
3.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	48
3.3 Araştırmanın Hipotezleri.....	48
3.4 Araştırma Yöntemi.....	49
BÖLÜM IV: BULGULAR	51
4.1 Demografik Bulgular	51
4.1.1 Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	51
4.1.2 Örneklem Grubunun Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	52
4.1.3 Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı.....	53
4.1.4 Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Yılına Göre Dağılımı.....	54
4.1.5 Örneklem Grubunun Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	55
4.1.6 Örneklem Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Dağılımı.....	56
4.1.7 Örneklem Grubunun Faaliyete Başlama Yılına Göre Dağılımı.....	57
4.1.8 Örneklem Grubunun Çalışan Sayısına Göre Dağılımı.....	58
4.1.9 Örneklem Grubunun Sektöre Göre Dağılımı.....	59
4.2 İş Etiği Ölçeğine İlişkin Bulgular	60
4.2.1 İş Etiği Uygulamaları Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları ..	60
4.2.2 İş Etiği Uygulamaları Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	60
4.2.3 İş Etiği Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiği	64

4.2.4 Yöneticilerin Etik Algılarının Cinsiyet Bakımından Analizi	67
4.2.5 Yöneticilerin Etik Algılarının Yaş Bakımından Analizi	67
4.2.6 Yöneticilerin Etik Algılarının İş Yerindeki Pozisyonu Bakımından Analizi	67
4.2.7 Yöneticilerin Etik Algılarının Eğitim Durumu Bakımından Analizi	68
4.2.8 Yöneticilerin Etik Algılarının Mevcut İş Yerinde Bulunma Süreleri Bakımından Analizi	69
4.2.9 Yöneticilerin Etik Algılarının Sektörde Çalışma Yılı Bakımından Analizi	69
4.2.10 Yöneticilerin Etik Algılarının Çalışan Sayısı Bakımından Analizi	70
4.2.11 Yöneticilerin Etik Algılarının Çalışılan Sektör Bakımından Analizi	71
4.2.12 Yöneticilerin Etik Algılarının Faaliyete Başlama Yılı Bakımından Analizi	72
V: TARTIŞMA	73
VI: SONUÇ	76
KAYNAKÇA	79

TABLOLAR

Tablo 1: Etik Yaklaşımlar	9
Tablo 2: Etik Kurallar ve Hukuk Arasında Farklılıklar (Kılavuz, 2003:38)...	19
Tablo 3: Etik Kurallara Uygun Davranmama Sonuçları	21
Tablo 4: Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı	51
Tablo 5: Örneklem Grubunun Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 6: Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı	53
Tablo 7: Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Yılına Göre Dağılımı	54
Tablo 8: Örneklem Grubunun Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	55
Tablo 9: Örneklem Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Dağılımı	56
Tablo 10: Örneklem Grubunun Faaliyete Başlama Yılına Göre Dağılımı	57
Tablo 11: Örneklem Grubunun Çalışan Sayısına Göre Dağılımı	58
Tablo 12: Örneklem Grubunun Sektöre Göre Dağılımı	59
Tablo 13: İş Etiği Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	60
Tablo 14: KMO ve Bartlett Analizi.....	60
Tablo 15: İş Etiği Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 16: İfadelerin Ortalama Değer Bulguları	62
Tablo 17: İş Etiği Ölçeği Tanımlayıcı Analiz Bulguları	64
Tablo 18: Varyansların Eşitlik Testi.....	67
Tablo 19: Yöneticilerin Etik Sorumluluklarının Yaş Bakımından Analizi	67
Tablo 20: İş Etiği İş Yerindeki Pozisyona Göre Farklılık Analiz Bulguları ..	67
Tablo 21: Yöneticilerin Etik Sorumluluklarının İş Yerindeki Pozisyonları Bakımından Analizine ilişkin t-testi Bulguları	68
Tablo 22: Varyansların Eşitlik Testi.....	68
Tablo 23: Yöneticilerin Etik Algılarının Eğitim Durumu Bulguları.....	68
Tablo 24: Varyansların Eşitlik Testi.....	69
Tablo 25: Yöneticilerin Etik Algılarının Sektörde Çalışma Yılı Bulguları	69
Tablo 26: Varyansların Eşitlik Testi.....	69
Tablo 27: Yöneticilerin Etik Algılarının Sektörde Çalışma Yılı Bulguları	70
Tablo 28: Varyansların Eşitlik Testi.....	70
Tablo 29: Yöneticilerin Etik Algılarının Çalışan Sayısı Bulguları	70
Tablo 30: Varyansların Eşitlik Testi.....	71

Tablo 31: Yöneticilerin Etik Algılarının Çalışılan Sektör Bulguları	71
Tablo 32: Etik Algısı - Sektör İlişki Analiz Bulguları.....	71
Tablo 33: Varyansların Eşitlik Testi.....	72
Tablo 34: Yöneticilerin Etik Algılarının Faaliyete Başlama Yılı Bulguları...	72

ŞEKİLLER

Şekil 1 : Etik Hukuk İlişkisi (Özgener, 2009:17).....	20
Şekil 2: İşletmelerin İç Paydaşları.....	28
Şekil 3: İşletmelerin Dış Paydaşları	28
Şekil 4 : Algılama Süreci (Özer, 2009:2)	43
Şekil 5: Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı	51
Şekil 6: Örneklem Grubunun Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	52
Şekil 7: Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı	53
Şekil 8: Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Yılına Göre Dağılımı	54
Şekil 9: Örneklem Grubunun Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	55
Şekil 10: Örneklem Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Dağılımı	56
Şekil 11: Örneklem Grubunun Faaliyete Başlama Yılına Göre Dağılımı	57
Şekil 12: Örneklem Grubunun Çalışan Sayısına Göre Dağılımı	58
Şekil 13: Örneklem Grubunun Sektöre Göre Dağılımı	59

ÖNSÖZ

Günümüzde herkes daha özgür, daha eşit, daha adil, daha insancıl, daha temiz ve daha yaşanılır bir dünya istemektedir. Oysa farkında olarak ya da farkında olmadan dünyanın bu hale gelmesine neden olanlar yine insanlardır. İnsanoğlu sürekli bir şeylerden şikâyetçi, bir şeyleri eleştirme peşinde fakat kendini hatalı bulan yok. Diğer insanların yaptığı her şeyi eleştirenler, kendi yaptığı yanlışlara kılıf bulup, onların doğru olduğuna inanabiliyorlar. Victor Hugo'nun da dediği gibi “*Herkes insanlığı değiştirmeyi düşünüyor ama maalesef kimse kendisinden başlamıyor.*”

Yüksek Lisans eğitiminin yavaş yavaş sonuna geliyorum. Bilim dünyasına girebilmek için önümde çok zorlu dönemeçler olduğunu farkında olarak;

Lisans ve Yüksek Lisans eğitimin boyunca ilminden yararlandığım, insani ve ahlaki değerleri ile de örnek edindiğim, her dara düştüğümde bir baba şefkatiyle yanımda olan, yanında çalışmaktan onur duyduğum ve ayrıca tecrübelerinden faydalanırken göstermiş olduğu hoşgörü ve sabırdan dolayı değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Mehmet Halit YILDIRIM’a ve Ailesine,

Bu çalışmayı meydana getirirken değerli fikirlerini benden esirgemeyen Prof. Dr. Himmet KARADAL, Yrd. Doç. Dr. Yılmaz İçerli, Yrd. Doç. Dr. Nurullah UMARUSMAN Hocalarıma,

Bugünlere gelmemde en büyük pay sahibi olan ve hem maddi hem de manevi desteklerini bir an bir esirgemeyen annem ve babam Ümmihan- Nihat YÜKSEK’e ve Kardeşlerime,

Sonsuz Teşekkürler...

Ferdi YÜKSEK

Aksaray

2015

BÖLÜM I : GİRİŞ

Yaşadığımız yüzyılda gelişmekle uygarlaşmak arasına doğru bir orantı olmadığını açık bir şekilde görüyoruz. Bilimsel ve teknolojik olarak çok güçlenen insanoğlu, iyilik ve hoşgörü anlamında ne yazık ki aynı oranda ilerleme gösterememektedir. Dünya birçok konuda muhteşem bir şekilde gelişirken bazı ahlaki değerler konusunda büyük sorunlar yaşamaktadır.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte büyük bir ilerleme sarf eden sanayileşmenin getirdiği olanaklar, insanların artan ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılayamamakta ve yeterli oranda tatmin edememektedir. İnsanlara huzur getirecek olan şeyler yerine kaybetme korkusu yaşatan bir sürü şey vermiştir. Köyler şehirleşmiş, şehirler ise giderek metropoller haline gelmiştir. Küçük işletmeler piyasadan silinmiş yerlerini uluslararası ve çokuluslu işletmelere bırakmıştır. Giderek daha fazla insanla ilişki kuruyor olmamıza rağmen, daha az kişiyle yakınlık kurar hale gelmekteyiz. Küreselleşme diye tabir edilen farklılıkların yok edildiği, ortak yaşam anlayışı yerleştirilmeye, ortak değer yargıları geliştirmeye çalışırken mevcut değer yargılarını ortadan kaldırılmakta, kişiye göre farklı ahlak yargıları, genel geçer ahlak yargılarını hiçe saymaktadır.

Davranışların etik değerlere uygunluğunu sağlamak, insanların toplumlar halinde yaşamaya başladıkları günden günümüze, her zaman önemli bir tartışma konusu olmuştur (Aydın, 2002). Geçmişe bakıldığında ahlaka uygun bir davranış ilkesi ya da kuralı bulmak için sayısız çaba gösterildiği görülmektedir. İnsanoğlu yerleşik hayata geçtikten sonra birlikte bir yaşam sürme gayesiyle sürekli olarak toplumsal etik kuralları oluşturmaya çalışmıştır. Daha sonraki gelişmelerden sonra kurdukları işletmelerde de bu kuralları uygulamaktadırlar.

Artık sınırları olmayan bir iş dünyasının kurgulandığı günümüz koşullarında iş etiğinin gerekliliği tartışılmaz bir hal almıştır. Özellikle 1980’li yıllardan sonra küreselleşen iş dünyasında ortaya çıkan rekabet inanılmaz derecede büyümüş ve önüne geçilemez bir hal almıştır. Rekabetin bu derece fazla olmasın ardından etik dışı tavırların artmasını da beraberinde getirmiştir. İşletmeler rekabete dayanabilmek amacıyla etik olmayan uygulamalara başvurmuşlardır. İşletmelerin belirlediği satış standartlarına ulaşmayı hedefleyen işletme çalışanları, üzerlerindeki baskı sebebiyle hem tüketicilere hem de diğer iş çevrelerine etik dışı hareketlerde bulunmaktadırlar.

Bu çalışma, zaman içerisinde değişim ve gelişim gösteren iş etiği kavramının gelişim sürecini araştırarak, iş etiğinin yayılım eğilimini ve işletmeleri hangi yönde etkilediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerin sahip veya yöneticileriyle anket çalışması yapılmış ve elde edilen veriler analiz edilerek sonuçlar incelenmiştir. Araştırmalar neticesinde yapılan bu çalışma dört ana bölümden oluşturulmuştur.

Birinci bölümde etik ve iş etiği ile ilgili kavramların tanımları, iş etiğinin tarihçesi, etik dışı davranışlar, etik toplum ilişkisi, etik hukuk ilişkisi gibi unsurlar ile ilgili yazın taranarak teorik olarak incelenmiştir. Ayrıca ihracat performansı, ihracat performansını etkileyen unsurlar ve belirleyicileri, ihracat performansı ölçütleri ile işletme yöneticilerinin performansa etkileri üzerinde durulmuştur. Ayrıca iş etiği ilkeleri, etik dışı davranma sonuçları ve algı konuları üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde araştırmanın metodolojik kısmına yer verilmiş olup araştırmanın amacı ve önemi ortaya konularak çalışmaya ilişkin ilişkin hipotezlere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde Aksaray Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerin üst düzey yöneticilerine anket ve görüşme yöntemi uygulanarak elde edilen veriler analiz edilmiş olup bu analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Son olarak dördüncü bölümde anket verilerinden ulaşılan sonuçlar, alan yazında yer alan çalışmalarla karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve bundan sonra yapılacak araştırmalar için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

BÖLÜM II: ALANYAZIN TARAMASI

2.1. Etik Kavramı

2.1.1 Etik Tanımı

Etik: bireylerin hayatları boyunca, doğru kararları vermek amacıyla geçmişten bugüne olan ahlaki kural ve normlara uygun davranış kültürünün oluşturulmasına ve bu doğrultuda geliştirilen ahlaki düşünce sistemidir (Hatcher, 2004: 358; Görmez ve diğerleri, 2009: 4; Şahin, 2011: 13)

Etikğin bir başka tanımı ise; Geçmiş ve bugünle alakalı olan iyi ve kötü kriterlerinin anlatımıdır. Bireylerin ahlaksal veya kültürel iletişimlerini, görüşlerini ve davranış kalıplarını kendine konu seçmiş olan bir felsefe dalıdır (Post ve Frederick, 1996: 89; Tierney 1997: 23; Dedeoğlu, 2004: 113; Lovett ve Alexander 2005: 167; Cevizci, 2008: 5; Aydın, 2010: 3).

Etik kavramının sözlükteki karşılığı,

- a- Töre bilimi,
- b- Farklı meslek dalları arasında tarafların yapması veya yapmaması gereken davranışlar,
- c- Etik bilimi,
- d- Ahlaki, ahlakla ilgili ifadeleri görülmektedir.

Etik kelimesi Yunanca’da töre, gelenek, alışkanlık ve karakter anlamına gelen “ethos” kelimesinden meydana gelmiştir. Etik kavramına ortak bir ifade belirlemek bilim adamlarının birçoğu için zor olmuştur. Bugün yazında, etik kavramı için farklı tanımların yapıldığı bilinmektedir. Bu görüşlerden bir kısmı, “bir insanın yaşamı boyunca izlemesi gereken ahlaki normlar ve kurallar” biçiminde ortaya çıkarken, Diğer kısma göre ise etik, “insanların doğru davranışın nasıl olacağını tanımlayan kurallar, değerler ve standartlar sistemi” şeklinde tanımlanmıştır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 20).

Etik ya da ahlak felsefesi sistemi, doğru ve yanlış davranışların sonuçlarını içerir (Fieser, 2014).

Diğer bir tanımda ise Etik en basit anlamda, ahlaki ilkelerin oluşturduğu bir sistemdir. Bu ilkelere uyan bireylerin yaşamlarını nasıl etkilediğini inceler. Etik bireyler ve toplum için neyin iyi olduğuyla ilgilenir ve diğer bir deyişle ahlak felsefesi olarak adlandırılır. Etik Yunancadaki “ethos” sözcüğünden türemiştir. Özel,

alışkanlık, karakter veya eğilim anlamına gelebilir (Pieper, 1999: 30; Özkalp ve Kirel, 2003: 231; BBC, 2014).

Etik kavramı felsefi açıdan tanımlandığında, değerlerin özünü ve temelini araştıran, insanların kişisel ve toplumsal hayatındaki değer ilişkilerine ilişkin sorunları irdeleyen bir disiplin olarak belirtilmektedir. Bu anlamıyla etik insan davranışlarına yön vermekte, iyi-kötü, görev-sorumluluk, doğru-yanlış ve toplumsal sorumluluk konularını araştırmaktadır (Beekun, 1996:2; Özyer ve Azizoğlu, 2010: 60).

Aristo etik kavramını, “bireyin günlük yaşamında faydalı olacak davranışların belirleme” şeklinde ifade etmiştir. Diğer bir filozof olan Kant’ın ise etiğe bakış açısı; “etiğin, kişinin kendini nasıl mutlu edeceğinden ziyade, mutluluğunu nasıl değerli hale getireceğini gösteren bir öğretisi” olduğunu savunmuştur (Daly ve Mattilla, 2000; Kant, 2007: 91; Yıldırım ve Uğuz, 2012: 179;).

Etik, bireye nasıl davranmasını veya davranmamasını öneren kurallar bütünüdür. Bu kuralları ödevler, erdemler, ilkeler ve toplumun çıkarları gibi dört grupta analiz etmek mümkündür. Ödev, bireyin üstlendiği toplumsal rolün yapması gereken davranışlardır. Erdem, iyi insanda olması gereken özelliklerin bütünüdür. İlke, davranışları şekillendiren esas doğrulardır. Toplumun çıkarı ise, topluma fayda getiren ve büyük çoğunluğuna olumlu getiri sunan her türlü davranışlardır. Bir bütün olarak bakıldığında bu değerlerin tamamı, etik davranışın genel hatlarını belirlemektedir (Özdemir, 2008: 161; Campbell ve diğerleri, 2008: 8).

Atatürk’ün etiğe dair kurduğu bir cümlede, etiğin kutsal olduğunu söylerken sebep olarak da aynı değerde bir benzeri olmadığını ve herhangi başka bir şeyle ölçülemeyeceğini söylemiştir (Kocatürk, 2007: 218).

2.1.2 Etik Kurallar

Etik toplumda nasıl davranılması gerektiğini, eylemlerin hangisinin iyi veya kötü olduğunu belirler. Kısacası; ahlak algısına dair etrafıca düşündürmektir.

Etik kurallar, etik ilkeler gibi davranışlara yönlendiren ve kıstas oluşturan, etik ilkelere oranla daha özel ve somut olan, ayrıca etik ilkelerden türetilen düzenlemelerdir (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007: 9).

Bireylerin belirli sosyal döngüler içerisindeki ilişkilerinde belirli davranış kuralları ortaya çıkıyor ve onlara uyulması genel geçerlilik kazanıyorsa, bunlara toplumsal davranış ilkesi denir. Herhangi bir davranış değerlendirilirken ilk aşama, ahlaki değerlerle ters düşüp düşmediğidir. Çünkü her bireyin etik kurallara uyması beklenir (MEB, 2011: 5).

Yasalar yapılırken etik kurallar dikkate alınmaktadır. Yasalarca düzenlenmeyen özel durumlarda ise etik kurallar devreye girer, belirli bir çevrenin parçası olan bireylerin ne şekilde hareket etmeleri gerektiği konusunda kurallar düzenler ve bu kurallara uygun davranılmasını sağlar (Maliye Bakanlığı, 2010: 24).

Yakın tarihin bize öğrettiği şey yapılan işlerde ahlak ve karakter kesinlikle olmalıdır. Enron, Arthur Andersen ve Health South gibi büyük kuruluşlar yanlış hamlelerle tahrip edildi ve diğerleri de yöneticilerinin zekâ ve hırsları arasındaki dengesizlik yüzünden ciddi kitlesel zararlar gördü. Bugünün ultra rekabetçi, yüksek teknolojili, birbirine bağımlı iş dünyasında karizma olmadan, vicdan ve zekâ olmadan, karakter olmadan başarılı olmak imkânsızdır. Hatta ekonomik ve kişisel anlamda büyük bir başarısızlıkla karşılaşma oranı çok yüksektir. Başarı için rekabet, hırs ve yenilik her zaman önemli olacak fakat bu özelliklerin belirli etik kurallarla düzenlenmesi gerekmektedir (Josephson, 2010).

Sosyal hayatta bireylerin topluma, toplumun da bireylere karşı sorumluluk sahibi olduğu ahlaki kurallar vardır. Bu kurallar genel olarak; her bireyin eşit olduğunun kabullenilmesi, toplumu oluşturan tüm bireylere saygılı davranmak, bireyler arası hak ve ödevlerin eşitlikçi olarak dağıtılmasını sağlamak, değişik düşüncelere ve yaşayış biçimlerine hoşgörüyle yaklaşmak, güvenilirlik, dayanışma, yardım severlik, başkalarının hakkını yememe, doğruluk, adalet, acısı olanın acısını paylaşma, dürüstlük, vatandaşlık sorumluluğuna sahip olma, sadakat vb. (MEGEP, 2006: 6-7).

2.1.3 Etik ve Toplum İlişkisi

Toplumun temelini aile oluşturur. Bu sebeple ahlaki davranışlar ilk olarak ailede öğrenilir. Aile içerisindeki davranış biçimleri ile toplumca benimsenmiş olan ahlak kurallarının örtüşmesi gerekir. Aksi durumda kişinin ahlaki gelişimi olumsuz yönde ilerler. Bazı toplumlarda iyi olarak nitelendirilen davranış biçimleri başka toplumlarda kötü olarak değerlendirilebilir (MEB, 2011: 10).

Etik, toplum nezdinden kabul görmüş olan iyi davranışlarla alakalı bir kavramdır. Yalnızca kişiyi değil, toplumu da ilgilendirir. Toplumda hangi davranışların doğru ve hangilerinin yanlış olduğunu yargılamada yardımcı olan normları kapsamaktadır (Bolat ve Seymen, 2003: 61).

Sosyolog ve antropologların görüşüne bakılınca etik, sosyal hayatta ilişkileri düzenleyen kurallardır. Sosyal, politik ve ekonomik örgütlenme tarzı, toplumun ahlaki yapısını belirler. Zamana, mekâna ve kültürel yapıya göre değişen sosyal örgütlenme biçimleri, toplum odaklı etik yaklaşımın evrensel bir niteliğe kavuşmasını engellemektedir (Kıvılcım Akkoyunlu, 1998: 66).

Toplumsal hayatın içerisinde herkesçe kabul edilen bir ahlaki denetim mekanizmasına ihtiyaç vardır. Toplumun temel yapı taşlarını oluşturan bu mekanizma topluma üye olan herkese eşit uzaklıkta olmalı ve tüm bireyler bu kurallara uymak zorunda hissetmelidir. Örnek olarak toplumda kimse dolandırıcılığın iyi bir şey olduğunu söylemez. İnsanların çoğu yaptıkları etik dışı eylemleri ahlaki çerçeve içindeymiş gösterir. İnsanlardan beklenen şey ise her şeyden önce etik kurallarına uygun davranmasıdır (MEGEP, 2006: 12).

Toplum, kurumlar ve toplumsal ilişkilerden oluşan bir sistem olarak düşünülebilir. Dolayısı ile sistemi oluşturan, sistemde insanlar arasındaki düzeni sağlayan temel öğeler; kültür, norm, ahlak, değer, hukuk, din ve etik şeklinde sıralanabilir.

Ahlaki davranışların temelini meydana getiren etmenler ise:

Kültür, bir toplumun yaşayış tarzını, dilini, geleneklerini, halk oyunlarını, sanat eserlerindeki izleri, özetle yaratıcılığını kapsamaktadır. İnsanlar, içinde yaşadıkları çevre, sosyal ortamın sunduğu değerleri, kültür yoluyla öğrenirler. Çünkü kültürel değerleri göz ardı eden bireylerin toplumca ötekileştirildiği, benimsenmediği gözden kaçmamaktadır. Bireyler, hayatın her kesiminde düzgün ilişkiler sağlayabilmek için sosyal yaşam kurallarını bilmeli ve yaşam tarzlarına yansıtmak zorundadırlar. Daha geniş bir açıdan incelendiğinde, belirli bir toplumun yaşam tarzına kültür denir (Soydan, 2014: 10; Özbaş Gerçekler, 2014: 39).

Değerler, insanların yaşamındaki farklı güdülere yüklediği önem derecesidir. Değer, bireyin hayatında önem teşkil eden düşüncelerin tamamı, nesne ya da faaliyetler olarak belirtilebilir. Değerler, sosyal yapının vazgeçilmez unsurudur.

Bireyler toplum içinde sorunsuz yaşayabilmek için toplumda yer edinmiş olan değerlerin neler olduğunu bilinmesi gerekir (Geylani, 2013: 9).

Toplumsal yaşantının ve sosyal bütünlüğün vazgeçilmez bir parçası olan değer yargıları, değişen şartlarla birlikte değişime uğrarlar. Bundan dolayı insanlar, yaşamını sürdürdüğü çağa ayak uydurabilmek için geçerliliğini yitirmiş olan değer yargılarından vazgeçmelidir (Sarvan, 2011).

Normlar; karşılıklı görev, hak ve ödevlerin belirlenmesinde ve uygulanmasında bireye yol gösterir. Bireylerin davranış ve tutumları normlara göre değerlendirilir (MEGEP,2006: 12).

Normlar aracılığıyla sosyal düzen kurulup, devamlılığı sağlanarak insanların mutlu olarak yaşamasına imkân sağlanır. Normlar, grupları oluşturan bireylerin ilişkilerini düzenleyip ve faaliyetlerine yön verir. Kimi normlar ötekilerden çok daha fazla ciddiye alınır, çünkü o normlara uyulmaması durumunda karşılaşılabilecek olan yaptırımlar daha serttir (Çavuşoğlu, ty).

Sosyal hayatta bireylerin veya grupların davranışlarının nasıl olacağını saptayan ve bu davranışları yasal uygulamalarla destekleyen kurallara, toplumsal normlar denir. Normların oluşması için iki kişinin olması yeterlidir. İki tür norm vardır. Bunlar yazısız normlar ve yazılı normlardır. Kanunlar, yönetmelikler ve tüzükler yazılı normlardır ve ilgili makamlarca hazırlanırlar. Yazılı normlar gerektiğinde değiştirilebilir. Örfler, töreler, adetler, gelenek ve görenekler ise yazısız normlara örnek verilebilir (MEGEP,2006: 13).

2.1.4 Bireysel ve Toplumsal Etik Ayrımı

Etik, bireysel ve toplumsal olmak üzere iki temel başlık olarak ayrılabilir.

2.1.4.1 Bireysel Etik

Bireysel etik; "bireylerin tartışmalarında, konuşmalarında, herhangi bir şeyden nefret etmesinde ya da sevmesinde, saygılı davranmasında ya da davranmamasında, beğenmesinde ya da beğenmemesinde, kısacası sosyal çevresiyle olan ikili ilişkilerindeki temel yapıyı etüt eden" kavramdır. Bireysel etik olgusunda, bireyin hareket ve tavırları özel olarak analize tabi tutulmaktadır. Bu anlamda bireyin, hareket ve davranışlarının tamamı "değer" adı verilen bir kaynaktan

hareketle ortaya çıkmaktadır (Kılavuz, 2002: 259-260; Şimşek ve diğerleri, 2003: 396; Topaloğlu, 2010: 56).

Bireysel etik, “toplumsal değerlerin taklit ve eğitim gibi yollarla yaşanmasından ziyade, bu değerlerin, bireyin kişiliğinin gelişmesinde temel oluşturması ve bireylerin tavırlarında bilinçli hareket noktaları haline gelmesiyle ilişki içindedir. Öyleyse bireysel etik; "bireyin tavır ve hareketlerini biçimlendiren değer ilkeleriyle ilgili sahip olduğu bilinçtir" değerlendirmesi yapılabilir. Konuya bireylerin gözünden bakıldığında; mevcut değerler, insanların yaşam devamlılığı, tavır belirleme ve eylem gerçekleştirme imkânını olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Ongun, 2006: 41; Kuçuradi, 2006: 175).

Erdem sahibi insanlar kişisel gelişimi ve ahlaki karakteri ile sadece kendi çıkarını değil toplumsal faydayı da göz önünde tutarlar, işte bu tutum ahlaki iyilik ile ilişkilidir. Aslında, bencil olmamak, başkalarının çıkarlarını gözetmek ahlakın en temel özelliğidir (Bartunek ve Trullen, 2007: 92).

Kişinin sosyal çevreyle olan ilişkileri ve kendi içsel dünyasında esas aldığı değer ilkelerinden hareketle davranış geliştirmesi ve bu davranışların da toplum hayatında değerlendirilmesi "ahlak" kavramı ile tanımlanabilir. Etik, ahlak çeşitlerinden ayrı olarak bireylerin davranışlarına ilişkin felsefi bilgisidir. Tüm davranışlarda bir ana sebep, uygulanmasını gerektiren zorlayıcı bir durum ve eylemin yöneldiği belirli bir kişi vardır. Bu sebeple eylem gerçekleştiren her birey, başka bir birey ile ilinti içindedir. Bunun sonucunda etiğin, bireyler arasında oluşturulan bir tür ilişkinin ve bu ilişkide gerçekleştirilen eylemin bilgisi olduğu kanısına varılabilir. Kişiyi davranışa sevk eden etmenler kadar; davranışın gerçekleştiği koşullar, davranışın yöneldiği şey, davranışın sonuçları, davranışın doğruluğu veya yanlışlığı da önem teşkil etmektedir (Tepe, 1992: 6).

2.1.4.2 Toplumsal Etik

Sosyal sorumluluk ve etik kavramı farklı olmalarına rağmen birbirlerinin yerlerine kullanırlar. İşletmeler sosyal varlıklardır. Bu sebeple çevrelerine karşı belli sorumlulukları vardır. Sosyal sorumluluk toplumdaki faydalı etkenleri maksimize edip faydasız etkenleri en aza düşürmektir (Pehlivan, 1998: 8).

Sosyal etiğin tam tanımını yapmak çok zordur. Çünkü sosyal etik çok sayıda konu ve çeşidi içinde barındırır. Sosyal etik veya bir başka deyişle ahlak felsefesi toplumsal bir olgudur. Gerçekleştirilen eylemlerin sonuçlarını diğer insanlar açısından değerlendirir (Udefi, 2014: 10).

Kişinin sosyal ilişkilerden meydana gelen töre ve ahlak sorunlarını inceleyen otoriteler ahlak felsefesini; "toplumsal ahlak felsefesi (toplumsal etik)" olarak adlandırmaktadırlar. Etik ilişki değerleri; "sevgi, saygı, minnet, güven gibi" bir kişinin başkalarıyla olan ilişkisinde değer ilkelerinin belirlediği değerlerdir (Şahin, 2011:29).

2.1.5 Etik Yaklaşımlar

Neyin “iyi”, neyin “doğru” olduğu yönündeki fikir hareketleri, farklı etik yaklaşımlarının oluşmasına neden olmuştur (Haşlak, 2006: 213). Etik yaklaşımların hepsi farklı çerçevelere sahiptir ve iyi ile kötü davranışları farklı şekillerde tanımlamaktadırlar (Halıcı ve Küçükaslan, 2005). Etik yazınında birçok etik yaklaşım olmasına rağmen, bu çalışmada sadece iş etiğiyle ilgili olan yaklaşımlar incelenecektir. Bu Yaklaşımlar Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Etik Yaklaşımlar

Kuram	Belirleyici faktör	Bu uygulama etikdir, eğer...	Eksik yönü
Faydacılık	Faydalarla zararların karşılaştırılması	Net fayda (kar) net zarardan fazlaysa	İnsani veya sosyal maliyetleri ölçmek zor olabilir. Çoğunlukların çıkarı, azınlıklara zarar verebilir.
Haklar	Haklara saygı duyulması	Temel insan haklarına uygunsa	Haklar çakıştığı zaman dengeyi bulmak zor olabilir
Adalet	Herkese adil yaklaşım	Yararlar ve zararlar eşit dağılıyorsa	Yarar veya zararın taraflara dağılımının ölçümü zor olabilir. Herkes kendi payına düşeni adil bulmayabilir.

Kaynak: (Atlıg, 2006: 15)

2.1.5.1 Teleolojik Yaklaşımlar

Sonuçsalıcı yani Teleoloji kavramı Yunanca teleo ve logos olmak üzere iki kelimeden oluşmaktadır: Teleo: sonuç, logos ise inceleme anlamındadır. Böylelikle, teleoloji “sonuçların incelenmesi” anlamına gelir. Bu yaklaşım, davranışın iyi oluşunun ne kadar fayda üreteceği ile ölçülmesini, bu kıstasın etik davranışın belirlenmesinde en önemli sayılmasını öneren yararçı bakış açısına sahip olan filozoflardır. 18. Yüzyılın sonlarında Jeremy Bentham ve 19. yüzyılın sonunda John Stuart Mill tarafından kurulan yararçı felsefe, çıkar kavramını mutluluk ve ahlak kaynağı haline getirir. Yararçı etik yaklaşımına göre, iyi ya da kötü davranışı belirleyen kriter amaçlardan çok sonuçlardır. En çok insan için en çok iyiyi sağlayan davranış etik davranıştır (Arslan, 2001; Cohen, 2001; Uzun, 2007: 14; Daştan, 2013: 47).

Eylemlerin, yapılan davranışın sonuçlarını göz önünde bulundurarak, eğer sonuçlar iyi ise, davranışlar doğru; eğer sonuçlar kötü ise davranışlar yanlış sonucuna varan yaklaşım; teleolojik yaklaşım olarak adlandırılır (Sayımer, 2006: 14; Yıldız, 2009: 20; Ural, 2003: 8).

Faydacı anlayışa göre, bir eylemin ahlaki açıdan doğru sayılabilmesi için, eylemin sonucundaki toplam faydanın, bireyin yapacağı başka bir eylemin sonucundaki toplam faydadan daha fazla olması gerekmektedir. Bu anlayışa göre iki farklı seçenektan birini seçme durumunda olan kişi daha fazla toplam fayda hangisinde var ise onu seçmelidir (Kapu, 2009; Köseoğlu, 2007: 14). Yani bir davranışın iyi ya da kötü olduğuna karar verebilmek için, o davranışın sonucundaki toplam iyi veya kötüye bakmak gerekir. Bu sebeple bu kuramlar “sonuçsalıcı” olarak da nitelendirilmektedir (Yıldız, 2009: 20; Aydın, 2010: 25). Bu yaklaşıma göre bir eylem kendi başına iyi veya kötü değildir. O eylemi iyi veya kötü yapan eylemin sonuçlarıdır. (Arslan, 2005: 12)

Teleolojik yaklaşımlar içindeki en ünlü akım olan faydacılık sonuç odaklıdır. Faydacılık yaklaşımına göre bir davranış; en çok kişiye en çok fayda sağlanıyorsa doğru bir davranıştır. Yani faydacılık teorisine göre ahlaki olarak doğru davranış; sosyal faydayı maksimize eden davranıştır. Yani; yararlılık geneli korur. Faydacılık yaklaşımını savunanlar, davranışların neden olduğu hazzı veya acıyı ölçmeye yönelik bir hesaplama yöntemini ortaya koymaya çalışmışlardır. Hatta çalışmalarda yüksek

ve düşük kalite düzeyli haz ve acı kavramları da ortaya atılmaya çalışılmıştır (Albayrak, 2009: 76).

Bu yaklaşım aynı zamanda bir ahlaki değerler teorisi olarak tanımlanmaktadır. Teleolojik teoriler, etik davranışın değerini belirleyen kriterin davranış sonucunun ürettiği fayda olduğunu savunurlar (Toluk, 2012: 14).

Teleolojik yaklaşım açısından bakıldığında bir davranışın ya da kararın etiksel açısından değerini elde edilen ya da edilmesi beklenen sonucun güvenilirliği, faydası ve başarısı belirler. Yine bu yaklaşıma göre, bir davranış insanlar için en fazla faydayı sağladığı müddetçe etik açıdan doğrudur. Bu görüş, fayda ve mutluluğun adaletli olarak dağıtılması ve maksimum kişiye maksimum mutluluğu sağlamaya çalışırken, temel etik haklara zarar verebileceği konularında eleştirilmektedir. Sonuç odaklı etik yaklaşımı genel olarak faydacılık olarak adlandırılır. Problemlere pratik bir yaklaşım gerektirir ve elde edilecek sonuçlara odaklanır. Faydacılık yaklaşımı, acıdan kaçma ve haz arama temeli üzerine kurulmuştur (Erturhan, 2011: 33; Aydın, 2010: 25).

2.1.5.1.1 Egoizm Yaklaşımı

Bu yaklaşımda, "bana mutluluk veren ve benim için iyi olan doğrudur" anlayışı hakimdir (Mengüç, 1989:334; Erdoğan, 2006: 7). Egoizm yaklaşımı, hayatımızda kişisel çıkarların kapsadığı veya kapsamı gerektiği rolü analiz ederek, yapılan davranışların uzun vadede insanlar için, kötüye kıyasla en yüksek iyiyi sağlıyorsa, o zaman o davranışın doğru olduğunu savunmaktadır. Kişinin tüm yapıp etmelerinde kendi ben'ine ve çıkarına öncelik vermesi gerektiğini savunan, "başkalarının mutluluğunu gözetme" ya da "başkası için yaşama" türünden eylemleri doğru bulmayıp, asıl doğru olanın "kendi için yaşama" olduğunu öne süren bir yaklaşımdır (Bıçakçı, 1996: 196; Özgener, 2009: 34).

Etik egoizm, kişinin sürekli olarak, kendisine en büyük oranda iyiyi getirecek olan şeyi yapması gerektiğini savunur. Yani bir eylem, kişinin kendisine, uzun vadede, en az alternatif bir eylem kadar, kötüye kıyasla daha büyük bir oranda "iyi" meydana getiriyorsa doğrudur, eğer getirmiyorsa yanlıştır (Frankena, 2007: 39; Özgener, <http://www.igiad.com/isahlaki/makaleler/sevkiozgener.htm>).

Bencillik yaklaşımına dayalı kararlar başkaları açısından doğuracağı sonuçlara bakmaksızın, bir çıkar grubu için en iyi sonuçları sağlamak amacıyla alınır. Bu diğer bireylerin bu karardan mutlaka zarar görecekları anlamına gelmez. Birey veya işletme için yararlı kararlar aynı zamanda ülkeye veya topluma da yararlı olabilir. Ancak çıkar grubu dışındakilere yönelik bu faydalar, karar vericinin analizi dışındadır (Fritzscher, 1997: 47)

Etik egoizm, insanın kendisi için en büyük faydasını gözettiği düşüncesini benimseyen bir yaklaşımdır. Etik egoizmde birey, belli bir durumda kendisi için elverişli olan şartları belirlediğini, kendisi için yararlı ya da yararlı olamayan şeyi hesapladığını ve sonuç olarak kişisel gelişimine katkıda bulunacak en iyi davranışı gerçekleştirdiğini savunmaktadır (Ural, 2003: 9; Yıldız, 2009: 21).

2.1.5.1.2 Faydacılık Yaklaşımı

Faydacılık; bir eylemin en iyi sonuçlara neden olduğu sürece doğru olduğu kuramına dayanmaktadır. Eylemlerde yer alan herkes için, en iyi çıkarların olması gerektiği üzerinde durur (Cevizci, 2002:13-17; Dumanlı, 2013: 28).

Bu teori, "en fazla sayıdaki insana mutluluk veren eylem doğrudur" düşüncesine sahiptir. Buna göre; çoğunluğun mutluluğu, çıkarı ya da rahatlığı için "en iyi komünistin, en iyi Yahudinin ya da en iyi X'in ölmesi "doğrudur. Faydacılık yaklaşımı, bir davranışın ahlaki doğruluğu amaçların sonuca uygun olup olmamasına göre belirlenir. Faydacılık yaklaşımına göre fayda kavramı teleolojik anlamda önemli bir rol oynar (Kılıçoğlu,1998;184; Erdoğan, 2006: 7; Toluk, 2012: 15; Öztürk Başpınar ve Çakıroğlu, 2011: 33-34; Aydın, 2010: 25-27).

Faydacılığın temel görüşü, bir eylemin doğru eylem olabilmesinin ölçütü, mutluluğu maksimize etmesidir. Yani eylemler kendi başlarına değil, ancak sonuçlarının iyi ya da kötü olmalarına göre doğru ya da yanlışlırlar. Bu yaklaşım, bir eylemin değerinin ancak "yararlılık" ilkesinden hareketle belirlenebileceğini savunan bir anlayıştır (Nuttall,1997: 222; Ural, 2003: 9; Uzun, 2007: 14; Demir, http://paribus.tr.googlepages.com/y_demir2.doc).

Faydacılık yaklaşımına göre, bir evrensel ahlak yasası vardır. Fakat, bu yasa tanrıdan kaynaklanmaz. Temelini insandan, onun özel yaşamından alır ve insanın karşısına onun eylemlerini belirleyen bir yasa biçiminde çıkar (Ural, 2003: 9).

Başka bir ifadeyle faydacılık, olabilecek en iyi davranışın, en çok refah getiren, buna karşı olabilecek en az iyi davranışın en az refaha yol açan davranış olduğunu sonuna dek savunan hem refahçı hem de sonuççu bir felsefe yaklaşımıdır tanımı yapılabilir (Yıldız, 2009: 22).

Faydacı yaklaşım, ahlaki eylemlerin sonuçlarının eylemin doğruluğunu ve değerini belirleyen tek unsur olduğunu savunan, yasa, ahlaki ödev, doğru davranış ya da ahlaki yükümlülüğü iyiye veya insan tarafından arzu edilene tabi kılan bir ahlak görüşü olarak açıklanmaktadır (Akbulut, 2000: 3; TÜSİAD, 2009: 34).

Faydacılıkta, bir eylem herhangi bir bireye en yüksek fayda sağladığı zaman değil, o eylemden etkilenen bütün bireyler için en fazla faydayı sağladığı zaman eylem, doğru bir eylem olmuş olur (Yıldız, 2009: 23).

Faydacılıkta, bir eyleme karar vermeden önce diğer eylem seçeneklerinin de ganaliz edilmesi gerekir. Herkes için en fazla iyi veya en az kötü sonucu getirecek olan eylem seçildiği takdirde, doğru davranış seçilmiş demektir (Tevruz, 2007: 15).

Faydacılık yaklaşımının farklı sınırlılıkları mevcuttur. Bunların en önemlisi, maliyet ve karların tam hesaplanamayışıdır. Örnek olarak, satışlar, ücret, üretim ve kar gibi kavramlar parasal terimlerle ifade edilebilmektedir. Ancak psikolojik tatmin, çalışan morali ve insan hayatının değeri gibi kavramlar parasal faktörlerle ölçülemez (Lewis vd, 1995: 88).

Faydacılık kuramı iki farklı açıdan eleştirilmektedir. Birincisi eleştiri, bir davranışın topluma fayda ya da zararının ölçülmesinin zor oluşudur. Bu fayda ya da zararlar gelecekte ortaya çıkacak ise durum daha da zor bir hal almaktadır. İkincisi ise, çoğunluğun faydasını sağlamak, azınlığın zararına yol açacak olmasıdır. Eğer azınlığın hakları belli bir oranda tanınmazsa, o toplumda başkaldırı ortaya çıkacaktır (Yıldız, 2009: 24).

Faydacılık yaklaşımının önemi, büyük resmi görme yaklaşımı ve toplumsal mutluluk için en iyi olmanın yapılmasıdır. Çünkü maliyet ve fayda analizi bakımından geleneksel işletme düşünce tarzına uygun olan bu yaklaşım, işletme yönetiminde de çok sıkça uygulanır. Bir işletme yöneticisi nasıl ki kârı maksimize etmek uğraşındaysa, bu yaklaşım da mutluluğu maksimize etmeyi amaçlamaktadır (Ural, 2004: 11).

2.5.1.2 Deontolojik Yaklaşımlar

Bireyler yaşamları boyunca kurallarla iç içedir. Ailede, toplumda, okulda, iş yaşamında birçok kurallar vardır. Genel olarak bireylerin yaşamlarının bu kurallar tarafından yönetildiği görülür. Bu kurallar bazen bireyler tarafından eleştirilse de, bütün toplumlarda kuralların olması kaçınılmazdır. Kural etiği Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir (Aydın, 2010: 28; Ural, 2003: 12).

Deontolojik yaklaşıma göre, insanların uymak zorunda oldukları bazı ödevleri vardır. Deontolojik olarak değerlendirme, bir davranışın kendi içindeki etiğine bakar, diğer teleolojik yaklaşım gibi, eylemin sonucuna bakmaz. Deontolojide, davranış sonucunda ortaya çıkan sonuç ikinci plandadır. Davranışın kendisinin doğru olup olmadığı daha önemlidir. Deontolojiye göre, çocuklarımıza bakmamız, gerçekleri yansıtmamız, borçlarımızı ödememiz bizim görevlerimizdir. Çünkü bu davranışlar, yapılması doğru olan davranışlardır. Buna göre, etik olan bir davranış, farklı kültür ve toplumlar açısından da etik olacaktır (Arslan ve Kozak, 2006: 50).

Ahlakiliği kişisel çıkarlardan tamamen ayırıp, ahlak felsefesi olarak gören Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir. Kant'ın etik anlayışında önemli olan mutluluk ya da fayda değil, doğru ve mutluluğu hak etmiş olmaktır. Kant ahlakında ahlaki davranış motivasyon gücü, zevk, mutluluk ya da fayda olamaz. Bir başka deyişle ahlaki davranmak için belli koşulların oluşması beklenmemelidir. Etik davranış her şart ve koşulda ortaya koyulması gereken bir davranıştır. Bu durum Kant'ın etik yaklaşımına belki katı ve soğuk bir görünüm vermiş olabilir ancak unutulmamalıdır ki Kant, saf bir ahlak teorisi kurmaya çabalamıştır. Kant'ın anlatmaya çalıştığı kavramlar, ahlaklı olmak için ahlaklı davranış sergilemekle; korku ya da belli faydaları elde etmek için ahlaklı davranmaktır. Bu anlamda ahlakilik öznel davranışlardan gelir (Karagöz, 2000: 2-3; Yıldırım, 2010: 35).

Deontoloji olarak da bilinen etik yaklaşımlar Kant tarafından savunulmuştur. Bu yaklaşıma göre belirli şeyler ahlaki olarak bağlayıcıdır. Örneğin olarak tecavüz etmek, adam öldürmek, işkence etmek, soykırım yapmak sonuçlarına bakmaksızın kötü davranışlardır. Kant'ın ödev ahlakına göre, insanların doğuştan sahip oldukları bazı haklar vardır. Haklar teorisine göre bir takım evrensel doğrular vardır ve bunlar şartlara ve zamana göre değişmezler (Arslan, 2005: 9; Uzun, 2007: 13; TÜSİAD: 34-35; Kılavuz, 2003: 74-76; Toluk, 2012: 12; Serbest, 2007; Gök, 2009: 130; Yıldırım, 2010: 36).

Kant ahlak öğretisinde üç kavramı ele alıp incelemektedir. Bunlar; iyi irade, kategorik emir ve özgürlük 'tür.

İyi İstenç (İrade): Bir davranışın iyi olabilmesi için koşulsuz olarak ödevden çıkmış olması gerekir. Ancak ödevin belirlemiş olduğu irade iyidir. Kant iyi kavramını geliştirmek için ödev kavramından yola çıkar, ancak ödevden kaynaklanan bir eylemin kendi başına iyi olabileceğini ve ahlaki değer taşıyabileceğini savunur. Buna göre iradenin ilk belirtisi, eylemin salt görevden doğmuş olmasıdır. Ödev ise aklın buyruğudur. İradenin bir diğer belirtisi ise, bir eylemin ahlaki değer ölçüsünün ne olması gerektiği ile ilgilidir. Ödevden doğan bir eylemin iyi olması, başardığı sonuçta değil, dayandığı ilkededir.

Kategorik emir: Kant emirleri; hipotetik emirler ve kategorik emirler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Hipotetik emirler; bir koşula bağlı olan emirlerdir. Kategorik (kesin) emirler ise; hiçbir şart ileri sürmeden mutlak olarak emrederler. Ahlaki olanlar, sadece kayıtsız şartsız emreden kesin buyruklardır. Kesin buyruklar, herhangi bir amaçla ilgilenmeden davranışı objektif ve zorunlu olarak emreder. Kant'ın ahlaki saydığı emirler ikinci emirlerdir.

Özgürlük: Kant ahlaklılığın ancak özgürlükte birlikte bulunduğu zaman anlamlı olduğunu ve ahlak yasasının özgürlük varsayımı üzerine temellendirildiğini varsayar. Ahlak yasası insana insan olmayı emreden bir yasadır. Özgürlük irade ile ilgilidir; iradenin bir özelliğidir (Kuçiradi, 1999: 34; Özgener, 2009: 42-44; Stroll vd, 2008: 131; Kapu, 2009: 75).

Teleolojik yaklaşıma karşı olan deontolojik yaklaşım, sonuçtan yerine doğru davranış üzerinde yoğunlaşır. Deontolojik yaklaşım, ahlaki bir davranışın doğruluğunu veya yanlışlığını, davranışın sonuçlarına bakmaksızın, onun birtakım ahlaki ödev ya da davranış kurallarını yerine getirip getirmemesi bakımından analiz eder. Ahlakta davranışın sonucundan ziyade, davranış temelindeki niyet ve gerçekleştirdiği ödevin önemli olduğunu öne süren deontolojik etik yaklaşımı, insanın akıllı ve sorumluluk sahibi olarak yerine getirmek durumunda olduğu ödevler bulunduğu düşüncesinden yola çıkarak, ahlakın temeline ödevi yerleştirir (Cevizci, 2002: 16; Kılavuz, 2003: 74-76; Toluk, 2012: 12).

Teolojik yaklaşımlar, bir davranışın etik oluşunu sonuçlarına göre değerlendirirken, deontolojik yaklaşım davranışın kendisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yaklaşım, demokrasinin ve demokratik yönetim şeklinin yıllar

içerisinde hem iş, hem de özel hayatta yaygınlaşmasıyla daha da öne çıkmayı başarmıştır (Hoştut, 2011: 3701; Torlak, 2003: 106; Varinli ve Çatı, 2008: 509).

Deontolojik yaklaşımı “Ahlak ve Haklar Yaklaşımı” ve “Adalet Yaklaşımı” olmak üzere iki alt başlıkta inceleyebiliriz.

2.5.1.2.1 Ahlak ve Haklar Yaklaşımı

Haklara dayalı etik yaklaşımı, bütün bireyler ve grupların belli temel hak ve özgürlüklerini korumayı sağlayan eylemleri kapsar. Bu haklar ve özgürlükler, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nde yer alan haklardır. Vicdan özgürlüğü, Yaşam ve güvenlik, doğruluk, gizlilik, konuşma özgürlüğü ve özel mülkiyet gibi altı hak, özellikle yönetsel kararlar ve davranışlarda önemlidir. Bireylerin doğuştan gelen devredilemez hakları olduğundan, başkalarına saygı duyulmalıdır. Her birey serbest olma ve diğer bireyleri eşdeğer olarak dikkate alma hakkına sahiptir. Haklara dayalı etik yaklaşımı, karar vericilerin bireylerin bu haklarına saygı göstermesi için yol gösterir. Böylesi temel insan hakları, evrensel eşit haklar, devir olunmayan ve doğal haklardır (Özgener, 2004: 46).

Haklar yaklaşımı, bireyin eylemleriyle ve ona karşı yapılan eylemlerle ilgilenir. Eğer hak, yasal bir sistem tarafından tanımlanıyorsa, bu yasal bir haktır. Fakat yasal sistemden bağımsız bir etik sistem tarafından tanımlanıyorsa, etiksel bir haktır. Bunlar, insan hakları olarak da tanımlanabilmektedir. Etik değer ve normlar herhangi bir yasal sistem altında da uygulanabildiğinden evrenseldir (Şimşek, 1999: 37, Yıldız, 2009: 25).

Haklar bir kimsenin ahlaki veya yasal açıdan doğru olan bir şeyi yapmasını sağlar. Hakların amacı, bireyleri başkalarının müdahalesi olmadan belli davranışları özgürce yerine getirmesini sağlamaktır. Haklara dayalı etik yaklaşımı, insanların sırf insan oldukları için bir takım haklara sahip oldukları düşüncesine dayanır. Buna göre bireyler birbirlerinin haklarına saygı gösterme ve ihlal etmeme biçiminde karşılıklı sorumluluklara sahiptir. Söz konusu hakların bir kısmı devletin koyduğu yasalarca tanımlanır ve güvence altına alınır (Tunç, 2010: 31; Demir, http://sites.google.com/site/paribustr/y_demir2.doc?attredirects=0).

2.5.1.2.2 Adalet Yaklaşımı

Adalet kavramı, genellikle hakkaniyet olarak tanımlanır. Eğer diğer insanlara karşı olan eylemlerinizde hakkaniyet varsa, adil bir kişisinizdir. Adalet meselesi genellikle bir şeyi bölüştürmek durumunda kaldığımızda ya da yanlışlıkların düzeltilmesi durumunda ortaya çıkar. Kısaca özetlemek gerekirse adalet, insanlar neye layıkse onu vermek demektir. İşte bu yüzden adaletin merhametle uygulanması önemli olmaktadır (Tevrüz, 2007: 106).

Adalet temelli etik yaklaşımı savunanlar, toplumun büyük bir kısmı bir davranıştan fayda elde etse de, bazı üyeler adaletsiz bir sonuçla karşılaşacaklarsa, bu durumda davranışı genellikle dikkate almazlar (Kirel, 2000: 2; Şimşek, 1999: 41, Yılmaz, 2012: 14).

Adalet yaklaşımında, eşit olan bireylere eşit, eşit olmayan bireylere eşit olmayan şekilde davranmak ilkedir. Her bireyin sorumluluklarının ne olduğu hakkında çeşitli yollar ortaya konmakta ve bu sorumluluklar ancak onların çalıştıkları kabiliyetleri, işleri, hakları, ihtiyaçları dikkate alınarak yüklenmelidir (Arslan, 2005: 19; Erturhan, 2011: 39).

Bu teorinin temeli eski yunan filozofu Aristo'nun öğretilerine dayanmaktadır. Aristo; "eşitlere eşit, eşit olmayanlara eşit olmayan muamele" yap görüşünü ortaya atmıştır. Bu bağlamda söz konusu yaklaşımın temel sorusu "Bu davranış ne kadar adaletli? Herkes aynı şekilde muamele ediliyor mu veya bir ayırım veya gözetim yapılıyor mu?" dur (Tunç, 2010).

Adalet yaklaşımı, İşletmede alınan kararların, uygulamaların ve bu karar ve uygulamalar sonucu meydana çıkacak olan fayda ve maliyetlerin, bireyler ve gruplar arasında ne ölçüde eşit dağıtılabildiği sorusuyla ilgilenen yaklaşımdır (Kurtoğlu, 2001: 24; DEMİR, http://sites.google.com/site/paribustr/y_demir2.doc?attredirects=0).

Bu ilkeler, her bireyin temel özgürlükler karşısında eşit haklara sahip olmasına; toplumsal ve ekonomik dengesizliğin maksimum sayıda insanın yararı göz önünde bulundurularak giderilmesi yoluna işaret etmektedir. Burada varmak istenilen sonuç, olabildiğince eşit özgürlük elde edilmesini ve bir avuç zengini daha da zenginleştirmekten öte bir anlam taşımayan ekonomik kârın adil bölüşümünü sağlamaktır (Yıldız, 2009: 27).

2.1.6 Etik ve Din İlişkisi

Etik ve din, sosyal yaşamı tertip eden ve insan davranışlarına yön vermesi beklenen ilkeleri öngörür. Ve bununla birlikte, inançlar birçok ahlaki kuralı içinde barındırdığı için, etiğin de dinlerden bir takım kuralları aldığı söylenebilir. Ne var ki din, etik kavramının ilk çıkış yeri değildir. Birçok benzer kurallara sahip olsalar bile etik kavramı, din kavramından bağımsız olarak ortaya çıkmıştır.

Din, bireylerle ve ilahi güçler arasındaki ilişkileri esas alıp; temelinde inanç olan değerler sistemidir. Etik ise mantığı temel alarak sosyal ilişkileri düzenler. Etik, değişik din ve kültürden toplumların birlikte hayatlarını sürdürmelerine imkân veren ortak değerler bütünüdür (Kılıç, 1996: 18; Arslan ve Berkman, 2009: 40).

Din, organize edilmiş kültürel sistemler ve dünya görüşleri ile insanlığın varoluş nedenlerinin düzenlendiği inançlar topluluğudur (Wikipedia, 2014).

Din, toplum ve ahlak üzerinde en etkili değerler bütünüdür. Genel düşünce olarak din ahlakla bütünleştirilmektedir. Türkiye’de de ahlak din içine adapte edilmiştir. Asıl olan ise din ve ahlak, aralarındaki bağa rağmen, aynı değildir. Ahlak kuralları zamana ve toplumsal yapıya paralel olarak değişim gösterebilen değer yargılarıdır. Bununla birlikte din kuralları tüm insanlığa ilahi bir varlık tarafından indirildiği kabul edilen değişmez kurallar bütünüdür (TMMOB, ty; Özgener, 2009: 18, Yaran, 2010: 337).

2.1.7 Etik ve Hukuk İlişkisi

Tıpkı etik gibi hukuk da sosyal hayatı yaşanır hale getiren kurallar bütünüdür. Bu kurallar yetkili organlar tarafından kanunlaştırılarak resmileştirilir ve maddi yaptırımlara bağlanır. Mesela, kanunlarla belirtilenin aksi davranışta bulunmak “suç” olur ve suçu yapan bireylere devlet tarafından “ceza verilir”. Fakat yasalarla etik arasında büyük oranda benzerlik bulunmaktadır, çünkü etik ilkelerin birçoğu zamanla hukuk normları haline gelmiştir (Şirin, 2006: 56; Yardımlıoğlu, 2007: 27).

“Adalet” kavramının ahlaktaki “iyi” kavramıyla olan bağı dolayısıyla, her ikisinin de “iyi” olanın peşinde olması hukuk ile etik arasında bir amaç birliğinin var olduğunu ortaya koymaktadır (Alkuş, 2009: 818).

Kanunlar ve etik kurallar arasındaki uyum toplumsal düzeni kuvvetlendirir, uyumsuzluk ise karışıklığa meydan verir. Etik kurallar yazılı olmasa da, onları aksi davranmak bireyin toplum tarafından “ayıplanmasına”, yaptırım olarak da,

“kınamadan” başlayıp “dışlamaya” kadar giden “sosyal cezalar” olur (Kılhoğlu, 1988; Yüksel, 2005: 59).

Hukuk, insan davranışlarını ve diğer toplumsal ilişkileri düzenleyen yönetmeliklere denir. Onu diğer kurallardan ayıran özellik ise yasaları devlet tarafından uygulanmasıdır. Bu kuralların dışında ahlaki, dini ve örgütsel kurallar olarak insan davranışını yöneten başka kurallar da vardır. Yasalar diğer kurallarla birlikte belirli bir uyum içinde belirlenirse daha etkili olabilir. Hatta bu durum daha kabul edilebilirdir (Gözübüyük, 2004: 52; Madhuku, 2010: 1).

Diğer taraftan, etik - hukuk ilişkisi kimi zaman çelişkili bir durum oluşturabilir. Yasal olan fakat etik dışı olarak sınıflandırılacak davranışlar vardır. Mesela, bir politikacının rey kazanmak için tutmayacağı sözlerle halkı kandırması etik değildir, lakin kanunsuz bir durumu da teşekkül etmez (TÜSİAD, 2009: 39; Eğri ve Sunar, 2010: 52).

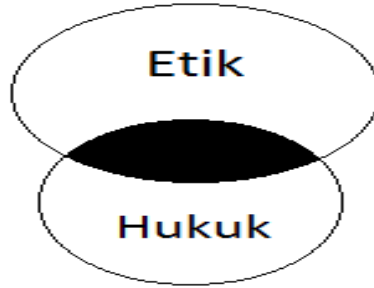
Tablo 2: Etik Kurallar ve Hukuk Arasında Farklılıklar (Kılavuz, 2003:38).

Etik Kurallar	Hukuk Kuralları
Görev sorumlulukları açıklar.	Hakları belirler.
İnformeldir.	Formeldir.
Yazılı değildir.	Yazılıdır.
Davranışlarla ilgilidir.	Sözleşmelerle ilgilidir.
Temeli akla ve bilgelige dayanır.	Temeli bilgiye dayanır.
Gönüllülüğe dayanır.	Yaptırıma dayanır.
Kalp ile ilgilidir.	Kafa ile ilgilidir.
İnsanlar tarafından oluşturulur.	Belirli bir elit kesim tarafından oluşturulur.
Evrensel olarak gelişim gösterir.	Yasaklayıcı normlardır.
İnsanın kendi kendine düzenlediği kurallardır.	Gerektiğinde yasal düzenleme yapılır.

Sürekli tartışma konusu olan ahlak ve hukuk ilişkisinde, bazılarının göre hukuku oluşturan ana etken ahlaktır, bazılarının göre, hukuk kurallarının var olduğu yerlerde ahlaka yer yoktur; bazılarının göre ise ahlaklı davranmayı hukuk emreder. Bunlar gibi daha bir sürü tartışma konusu bulmak imkânı vardır. Lakin bütün bu

tartışmalar analiz edildiğinde, hukuk ile ahlâk arasında az da olsa bir ilintinin var olduğuna işaret ettiklerini görebiliriz. Ahlak ve hukukun birliği ya da ayrılığı konuları hukuk felsefesinin en fazla üzerinde durulan tartışma konularıdır. Üç farklı açıdan bakılan bu tartışmalardan;

İlki, bir normun hukuk normu olarak adlandırılabilmesi için hukuka ve ahlâka uygun olması gerekmektedir. İkinci olarak, ahlaka, adalet ve insanlık kaidelerine açıkça uyumsuzluk gösteren ilkeler, ilgili kurumlar tarafından düzenlenseler bile hukuk tarafından geçerli görülmemektedir. Son olarak ise, ilgili kurumlarca düzenlenen ve kurallara uygun olan, sosyal yaşamda asgari etkinliğe sahip olan normlar sistemine uygun olan hukuk kurallarının geçerli olduğu görüşüdür (Öktem, 1999: 65; Tosuner ve Demir, 2007: 3-4).



Şekil 1 : Etik Hukuk İlişkisi (Özgener, 2009:17)

Sonuç olarak, yasal hükümler ile etik kurallar arasındaki uyumluluk ne kadar fazla ise, hukuk ve etik arasındaki bağ o kadar güçlü olacaktır. (TÜSİAD, 2009: 40)

2.1.8 Etik Değerlere Uygun Davranma Sonuçları

Etik değerlere uygun davranışlar çeşitli sonuçlar doğurur. Bu sonuçlar olumlu ya da olumsuz olabilir. Olumlu sonuçlardan birkaçı ise, saygınlık sahibi olma, güzel bir imaj sahibi olma, karşılaşılan sorunların çözüm aşamasında yardım görme olarak sayılabilir. Etik değerler özellikle sosyal kargaşa zamanlarında ahlaki zararı azaltır.

İşletmelerde geliştirilen etik sistemler aracılığıyla, bireysel ve örgütsel değerler yakınlaştırılır. İnsanlar arası karşılıklı güven ortamını oluşturmaya çalışan etik değerler, stratejik planlar ve toplam kalite yönetimi programının uygulanmasına yardımcı olurlar (MEGEP, 2006: 14).

Tablo 3: Etik Kurallara Uygun Davranmama Sonuçları

BİREYSEL	KURUMSAL	TOPLUMSAL
İşini kaybetme	Saygınlığını yitirme	Yozlaşmanın kurumsallaştırılması
Saygınlığını kaybetme	Müşterisini kaybetme	Etik değerlerin önemini yitirmesi
Toplumdan soyutlanma	İmajın zedelenmesi	Anemik davranışların yaygınlaşması
Güvenilirliğini yitme	İş birliğinin zayıflaması	
Kişisel benliğin zarar görmesi	Grup çalışmalarının etkinliğini yitirmesi	
Mesleksel ve örgütsel bağlılığın zayıflaması	Kurum içi ilişkilerin zarar görmesi	
Özsaygının yitirilmesi	Örgütsel bağlılığın zayıflaması	
Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması		
Kişisel imajın bozulması		

Etik değerlere uygun davranmanın olumsuz denilebilecek bir takım sonuçları da vardır. Bu alanda maddi ve manevi kayıpları örnek olarak sayabiliriz. Kimi zaman dürüst ve ahlaklı hareket etmek arkadaş kaybına da neden olabilmektedir (Ünalın Özçelik, ty).

2.2 İş Etiği Kavramı

2.2.1 İş Etiğinin Tanımı

İş etiği, genel manada iş yaşamındaki doğru ve yanlış eylemler olarak tanımlanabilir (Arıkan, 1995: 176; Ülgen ve Mirze, 2004: 449). Dünyanın her yerinde “çalışmak” önemli bir olgudur. İnsanlar için de “iş”, yaşamı devam ettirmenin yanında, kendini gerçekleştirmenin esas alanıdır. Bunların tamamı düşünüldüğünde, iş etiğini sağlam kurallara oturtmak hayati önem taşır. Uygun bir etik yönetimi dâhilinde davranış ilkelerinin belirlenmesi ve uygulamaya geçirilmesi kesin çözümler sunar (İGİAD, 2008: 12; Dedehayır, ty).

Özgener’in bakış açısına göre ise, çalışma hayatının elverdiği imkânlar doğrultusunda mantıklı olanı seçmemizde yol gösteren ilke ve değerleri analiz eden bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Özgener, 2002: 168).

İş etiği, insanların ve kurumların iş dünyası içinde nasıl davranması gerektiğini yapısal olarak inceler. Özellikle incelenmesi gereken kısımlar, bireylerin ve firmaların şahsi çıkar ve kar meydana geldiğinde yaptığı eylemlerin başkalarını nasıl etkilediğidir (MacDonald, 2014).

İş etiği alanyazını incelendiğinde pek çok tanım yapıldığı görülmektedir. Kant’ın yaklaşımı ise sonuç odaklılıktan ziyade eyleme giden yol, amaç ve niyet önemlidir. Akla ve mantığa dayalı bir davranış aynı anda ahlaki de bir davranıştır. Yine Kant’a göre bir işletmenin başarılı olabilmesi belirli etik kurallara bağlıdır. Bu kurallar, demokratik ortam içerisinde bireylere saygı duyularak alınan ahlaki kararlardır. En önemli ilkesi ise, sana yapılmasını istemediğin bir şeyi, sen de başkasına yapma’dır (Şentürk, 2011: 161-162).

Farklı bir tanıma göre iş etiği, iki farklı açıdan ele alınmaktadır. İlk bakış açısı iş etiğini, olayı ahlak açısından açıklamaya uğraşan bir araştırma dalı olduğu fikri üzerinde yoğunlaşmış ve uygulamalı iş etiği olarak isimleştirmiştir. İkinci olarak ise, çalışma yaşamında toplum değerlerinin eskisinden daha açık bir şekilde ortaya konulabilmesi için çalışma yaşamındaki uygulamaların nasıl geliştirilip, değiştirilebileceği konusunda fikirler ve çözüm yolları sunan, , doğru ile yanlış, iyi ile kötü arasındaki ilişkiler gibi çalışma yaşamının vazgeçilmezlerini araştırdığını vurgulamaktadır. Buna da normatif iş etiği ismi verilmektedir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 149).

İş etiği, işletmelerin mamul ve hizmet üretme, fiyatlandırma ve dağıtma aşamalarında hem işletme hem de çalışan düzeyindeki eylemlerin etik durumlarıyla ilgilenir ve bu eylemlere yol gösteren kurallar bütünüdür.

İş etiği kavram olarak aslında çalışma ve meslek etiğini de içine almaktadır. Bir çevredeki işe ve çalışmaya ilişkin değerler toplamına çalışma etiği denir. Meslek etiği ise, çalışma ve iş etiğiyle ilişkilidir ve belirli miktarda örtüşmektedir. Fakat mesleki etik kuralları genel olarak toplumsal kültürden farklı olup, evrensellik arz eder (Güven ve diğerleri, 2004: 800; TÜSİAD, 2009: 32)

Bu tanımlar doğrultusunda iş etiğinin, net bir tanımı olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Buna sebep olarak da “iş” kavramının sosyal yaşamdaki işlevlerinin net olarak tanımlanmaması ve karı maksimize etmek adına “iş” tanımlanırken tanımda etiğe değinilmemesi gösterilebilir. Bu sebeple aşağıda sıralanan anlamların iş etiği kavramına yüklenmesi kaçınılmaz olmaktadır (Primeaux ve Stieber, 1994: 287- 288; Özgener, 2004: 63)

- İş etiği, yöneticilikten ziyade din kavramının ilgi alanıdır,
- Çalışanlar zaten iş etiği kurallarına uygun davranmaktalar, öyle ise iş etiğini dikkate almak gereksizdir,
- İyi insanların kötü insanlara güzel öğütler vermesidir,
- İşletmelerdeki yeni polislerdir,
- Yönetilemez,
- Toplumsal sorumluluk ve iş etiği aynı şeydir,
- İşletmemizin yasalarla problemi yok, demek ki biz etiğe uygun davranıyoruz,
- İşletmelerde etik yönetiminin, yok denecek kadar az pratik geçerliliği vardır,
- Etik sorunlar çözmek için, çok fazla zamana ve çabaya gerek yoktur,
- Üst yöneticilerden herhangi bir tanesinin etikle ilgili bir pozisyonda şampiyon olması gerekir,
- Herkeste olması gereken yegâne şey, kaliteli bir etik kurallar setidir,
- Etik ile ilgili düğümleri çözmek için sadece tek bir doğru seçenek vardır.
- İş etiği, bir ahlak birikimidir ve çalışma yaşamında oluşabilecek ahlaki problemleri incelemektedir. Bu problemler, işletme çalışanları arasında, çalışanlarla işverenler arasında, örgüt veya örgütsel çevre faktörleri arasında olabilir (Arslan, 2001: 178).

İş etiği, çalışma hayatındaki kanunları, sosyal sorumluluk ilkelerini ve paydaşlar ile olan ilişkileri belirtilmekte; kavram, insanlara karşı adaletli olunması ve işletmeyle ilgili güzel düşünceler yaratacak şekilde hareket edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu manada iş etiği; belirli bir çevre ya da topluluk için belirlenen ve bu çevreye veya topluluğa üye olan bireylerin benimsediği davranış kurallarının toplamıdır (Ken, 2002: 22-23; Gök, 2010: 7)

işletmelerdeki etiksel davranış boşluğunu iş etiği aracılığıyla düzeltmek mümkündür. Böylece iş etiği, işletmenin çevresiyle güvene dayalı ilişkiler kurabilmesine, sağlayacağı olumlu gelişmelerle ürün yelpazesinin genişlemesine ve işletme içindeki davranışların düzenlenmesine olanak sağlar. Ayrıca çalışanların performanslarında artış sağlayabilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 151).

2.2.2 İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

İş etiği tarihi 1960 yılına kadar kişinin bakış açısı ve hedeflerine bağlı olarak izlenir. Etik bir düşünce alanı olarak binlerce yıldır din ve felsefe ile var olmuştur. İş etiği tarihçesi açısından bakıldığında ise, etik değerler ve normlar gündelik hayattaki uygulanış biçimiyle iş faaliyetlerine de uygulanmıştır. Adil davranış ve adalet, medeni toplumların varoluşundan beri hayatın bir parçası olmuştur (Ferrell ve Ferrell, 2014: 4).

İş etiğinin günümüzdeki durumunu doğru analiz edebilmek için sanayileşmenin, girişimciliğin ve piyasa sisteminin gelişiminin ana çizgileriyle incelenmesi gerekir. İş etiğinin tarihsel gelişimi; 19. Yüzyıl öncesi, 1900–1950 dönemi, 1951–1970 dönemi, 1971–2000 dönemi ve 2000’li yıllar olmak üzere beş ana başlıkta incelenmiştir (Cevizci, 2008: 33; TÜSİAD, 2009: 45).

2.2.2.1 19. Yüzyıl ve Öncesi Dönemi

Bir felsefe disiplini olarak etik, Aristoteles ile başlatılmakla birlikte, Sokrates ve Platon'un görüşlerinin ana unsuru da etik kaygılardı. “Sorgulanmamış hayat yaşamaya değmez.” diyen Sokrates’e göre, iyiye varmanın yolu, bireylerin kendi üzerine düşen hak ve ödevleri yerine getirmesiydi. Platona göre ise bu, adaletin tanımıydı ve ruhun üç ögesi olan istek, duygu ve akıl arasındaki uyumu sağlayarak

iyiye ulaşılabilirdi. Aristoteles'e göre, kâinatta, her nesnenin belli bir görevi ifa ettiği bir sistem vardı. Alt basamaktaki canlılar, daha üsttekilere hizmet etmekle görevliydi. Her canlı kendine özgü güçleri geliştirerek iyiye bulabilirdi, bireyler sadece mantığını kullanarak mutlu olabilirdi (Arslan, 1995: 23; Şahin, 2011: 89).

Sanayinin ve ticaretin gelişmesiyle daha da önem kazanan etik artık hayatın her alanında kendine yer bulmaya başlamıştı.

İş etiğinin gelişimi ise 17. Yüzyıla dayandırılmaktadır. Dönüm noktası olarak kabul edilen bu dönemden önce de etik kavramına dair bazı gelişmelerin olduğu bilinmektedir. Bu süreçte, hayatın tüm alanlarında etkili olan din kavramı, iş etiğini de bu alana yaklaştırmıştır. Bu sebeple iş etiği, yönetim sistemi olmaktan çok dinin konusu olmasına neden olmuştur. Günümüz koşullarında da iş etiği kavramının din kavramından farklı tutulmadığı görülmektedir. Lakin ekonomik hayatın şartlarına göre tasarlanan iş etiğinin, bu dönemde din odaklı olması da kaçınılmazdı. Bunun sebebi ise; kültürel, ekonomik ve siyasal hayatı şekillendiren kavram din olgusuydu (Daştan, 2013: 44).

İş etiği kavramının dinin sınırlarından kurtuluşu 19. yüzyılın sonlarında başlamıştır. Örnek olarak, Durkheim 1900'de iş ahlakı üzerine araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmalar genel olarak kapitalist düzenin çok kar etme amacına yönelik eleştirisi, rahatlığın ve huzurun pay edilmesindeki eşitsizlikler, sanayileşmenin çalışan kesim üstündeki olumsuz etkileri gibi konular etrafında gelişmiştir. Bununla eş zamanlı olarak işletme yöneticiliğinin bir iş kolu olarak ortaya çıkışı ve yönetim anlayışının da bir disiplin sistemi olarak görülmeye başlandığı seneler bu döneme isabet etmektedir. Bunun dışında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş yeri güvenliği ve adaletli ücret dağılımı gibi işletmeciliğin ahlaki taraflarına değinilmiş ve bu problemlerden kimileri de kanuni düzenlemelerle işletmeler için zorunlu hale getirilmiştir (Berkman ve Arslan, 2009: 47; Dumanlı, 2013: 46).

2.2.2.2 1900-1950 Arası: Geçiş Dönemi

1900’lerin ilk yıllarında ahlak bilimciler, bayan ve çocukların çalışma şartlarının düzenlenmesi, çalışanların tazminat hakları ve yapılan reklamlarda ürünlere dair gerçeğe dayalı bilgilerin tüketicilere aktarılması gibi etik konulara yoğunlaşmışlardır. Bu sebeple ABD’de “Daha Etik İşletmecilik Dairesi” kurulmuştur. Aynı dönemde üniversitelerde, iş etiği dersleri müfredatlarda yer bulmaya başlamıştır. Dönemin gelişen teknolojisiyle birlikte ortaya çıkan yeni sorunları da içine alacak şekilde çalışma hayatı için etik kurallar geliştirilmiş, bu kuralların hem ticaret ve sanayi hem de kamu politikalarına yol göstermesi amaçlanmıştır (Arslan, 1995: 27; Kantarcı, 2007: 26).

İş etiği alanındaki tartışmalar, Birinci Dünya Savaşı öncelerinde genel olarak sosyalist alternatif ve kapitalizmin eleştirisi üzerinde durmuştur (Arslan, 2001: 39).

Bu süreçte, iş etiği ilkelerinin belirlenmesi, ticari faaliyetlerde standartların getirilmesi, bankacılar, sigortacılar ve avukatlarla ilgili sorunlar incelenmiştir. Bu dönem içerisinde, iş etiğini yakından ilgilendiren iki gelişme meydana gelmiştir: Birinci gelişme; önceden doktorluk, hukukçuluk, papazlık ve akademisyenlikle sınırlandırılan meslek sayısının artması olmuştur. Bir Diğer Gelişme ise; yöneticilik biriminin işletme sahiplerinin tekelinden çıkarılarak, tamamen farklı bir mesleki grup haline getirilmesi olmuştur (Doğan, 2007: 189).

2.2.2.3 1950-1970 Arası: İş Etiği Canlanma Dönemi

İkinci Dünya Savaşı sonrası 1950–1970 yılları arasındaki süreç ekonominin tüm dünyada yükselişe geçtiği ferahlık yılları olarak adlandırılmaktadır. Küresel üretim gerçekleştiren büyük işletmeler ve zamanla uluslararası nitelik kazanan şirketler çalışma dünyasına hâkim olmuştur. Bu dönemde işletmeye konu olan birimler de birbirinden ayrılmış, pazarlamacı, reklam uzmanı, halkla ilişkiler uzmanı, personel ve insan kaynakları yöneticisi, kalite uzmanı gibi uzman yöneticiler artmıştır. Bu konu dâhilinde özellikle ABD’deki üniversitelerde iş etiği husunda araştırmalar ve tezler hazırlanmıştır (Arslan, 1995: 29; Tevrüz, 2007: 4; Taşcı, 2010: 27).

Bu sürecin ilk yıllarında da ahlaki sorunlar kişisel birer mesele olarak görülmeye devam etmiştir. Tüketici hakları, reklamlar ve pazarlama geliştirme

teknikleri incelenmeye başlanmıştır. 1960’larda iş etiği alanındaki araştırmalarda büyük oranda artış olmuştur. 1962 yılında Avrupa’daki birçok üniversitede iş etiği alanında tezler ve araştırmalar yapılmış ve iş etiğinin farklı kollarıyla ilgili derslerin sayısı arttırılmıştır. Burada asıl önemli olan derslerin sayısının artmasından ziyade içeriğinin genişletilmesidir (Dumanlı, 2013: 20; TÜSİAD, 2009: 48).

Ayrıca Tüketici Hakları, dönemin ABD Başkanı John F. Kennedy’nin 15 Mart 1962’de temsilciler meclisinde yaptığı konuşmada yer bulmuş ve daha sonra 14 Nisan 1975’de, Avrupa Ekonomi Topluluğu Konseyi tarafından evrensel tüketici hakları adıyla tüm dünyaya duyurulmuştur. 14 Nisan 1975’den sonra her yıl mart ayının 15. günü tüm dünyada Dünya Tüketiciler Günü olarak kutlanmaktadır. John F. Kennedy’nin ortaya koyduğu 4 maddeyi şöyle sıralayabiliriz:

- Güvenlik hakkı
- Bilgi edinme hakkı
- Seçme hakkı
- Temsil edilme ve sesini duyurma hakkı

15 Mart 1962’den başlayıp geçen her süre içinde tüketici hakları hızlı bir biçimde gelişmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

Yine bu yıllarda özellikle otomobil endüstrisine yönelik güvenliğin arttırılmasına ilişkin girişimler dikkat çekicidir.

2.2.2.4 1970-2000: “Etik İşletme” Kavramı Doğuyor

İş etiği tarihinin bu döneminde şirketler ve yöneticilerinin “sorumlu kuruluş”, “ahlaklı işletme” görünüşünün önemi oldukça açık bir hal almıştır. İşletmelerin maddi oldukları kadar sosyal birer birim oldukları ve kendi çevreleriyle etkileşim halinde oldukları olgusu, paydaşlık kavramını meydana getirmiştir. Yatırımcılar, hissedarlar, ortaklar, çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler, dağıtımıcılar, medya kuruluşları, ilgili kamu kuruluşları, yerel kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları, işletmelerin paydaşları olarak belirlenmiş ve işletmelerin paydaşlarıyla olan ilişkilerinin işletmelerin başarısında etkili olduğu belirlenmiştir. Çağımızda ise işletmenin paydaşlarıyla olan ilişkilerinin başarılı yönetimi, işletmenin kalıcı olması için ilk şartlardan birisi olarak gösterilmektedir. Bu konuya dair araştırma yapanlar

paydaşları; birincil-ikincil, iç-dış, baskın-bağımlı veya güçlü-daha güçlü olarak değerlendirmişlerdir. Fakat bu sınıflandırmalar içerisinde en fazla kabul edileni, “iç-dış paydaşlar” olmuştur.

İç Paydaşlar	Firmadan Beklentileri- İsteklerine İlişkin Örnekler
Yatırımcılar (sahipler- hissedarlar)	Yatırımlarına tatminkâr karşılık almak; kar payı ve hisse senedi fiyatlarının değerlenmesi
Yöneticiler	Yüksek ücret, yetki, statü
Çalışanlar	Adil ücret, iş güvenliği, iş yeri güvenliği

Şekil 2: İşletmelerin İç Paydaşları

Dış Paydaşlar	Firmadan Beklentileri- İsteklerine İlişkin Örnekler
Müşteriler	Kalite ve fiyat arasında denge, güvenli, garantili ürün-hizmet, satış sonrası hizmet
Tedarikçiler	Uzun süreli ilişki- işbirliği, zamanında ödemeler
Dağıtımçıları	Uzun süreli ilişki- iş birliği
Bankalar ve diğer finans kuruluşları	Zamanında ödemeler, teminatların değeri, likidite durumu
İlgili kamu ve özel sektör kuruluşları (bakanlıklar ve bağlı kuruluşlar ile denetim organları, yerel organlar, odalar, sendikalar)	İlgili yasalara ve yönetmeliklere riayet edilmesi, raporların gerçek- doğru verilere dayandırılması
Sivil toplum grupları ve kuruluşları Medya Devlet Toplum	Yasa ve yönetmeliklere riayet edilmesi, üretime ve refaha katkıda bulunulması, çevreyi kirletmemesi- güzelleştirmesi, toplumsal yaşamı zenginleştirmesi, sosyal sorumluluk göstermesi

Şekil 3: İşletmelerin Dış Paydaşları

Gün geçtikçe paydaşlar hem sayıca hem de güç olarak gelişmektedir. Mesela, AB, BM, IMF, DB, OECD, Greenpeace ve bunlar gibi hem üyelerini devletlerin oluşturduğu uluslararası kuruluşlar, hem de uluslararası sivil toplum kuruluşları bütün işletmeler için önemli birer denetleyici faktör haline gelmişlerdir. Farklı bir

söylemle, “uluslararası kuruluşlar” da artık işletmelerin paydaşı olarak adlandırılmaktadır (TÜSİAD,2009: 29).

Sosyal sorumluluğa önem veren işletmelerin müşteri sadakatinin artması, çalışanlarının bağlılığının güçlenmesi, vasıflı insan kaynaklarını daha rahat çekebilmesi, denetleyici yetkideki devlet kurumlarının işletmeye daha olumlu bakması, işletmenin rekabet alanında üstünlük sağlaması, işletme çevresinin ve medyanın işletmeye saygı göstermesi tüm bu sayılan maddelerin işletme ortaklarının da menfaatleriyle aynı doğrultuda olması, işletmeleri ve yöneticileri bu konularda yeni koşullar oluşturmak ya da mevcut koşulların seyrini değiştirmek için inisiyatifli davranmaya yönelterek yeni bir değerler dizisi oluşturmuştur. Bu yeni değerler dizisi sınırları içinde, işletmeler ve yöneticileri için; çevreye saygılı olmak, çevreye zarar vermekten ziyade, doğal kaynakları koruma, tüketicinin ürün satışı ve satış sonrasındaki tatmini (garanti süresi ve şartları gibi), üretilen ürün ya da hizmetin sorumluluğunu üstlenmek, bünyesinde çalıştırdığı elemanlarına adaletli davranmak ve kariyer yapmalarına yardımcı olmak, işletme çalışanlarının aile yaşantısına saygılı olmak, toplumsal sorunlara duyarlı olmak ve çözüm ortağı olmak (kadına şiddetle mücadele, engellilere destek olma gibi), kültür ve sanat faaliyetlerini destek olarak günlük sosyal yaşamı zenginleştirmek gibi sosyal sorumluluk alanları meydana çıkmıştır (Sezgül, 2011: 225).

1970’li yılların ikinci yarısına gelindiğinde, işletmelerin etik teorileri de oturmaya başlamıştır. İş etiği ayrı bir sistem olarak doğmasına rağmen felsefeciler ve teologlar, iş etiğine katkı yapmaya devam etmişlerdir. ABD’deki işletmecilik okullarının yarıya yakını 1975 yılından sonra iş etiği derslerini müfredatlarına almışlardı. Üniversitelerde iş etiği merkezleri açılmış ve iş etiği artık bu isimle kurumsallaşmaya başlamıştır. Ayrıca işletmelerin uyması beklenen etik ilkeler belirmeye başlamış, işletme politikalarının etik boyutu meydana çıkmıştır. 1980’lerden sonra işletmeler toplumda önemli görevler almaya başlamış ve bununla birlikte iş etiğine verilen önem de gözle görülür biçimde artmıştır. Bununla birlikte, iş etiği alanında uluslararası organizasyonlar kurulmaya başlamıştır. Bunların en önemlisi 1987’de Hollanda’da kurulan Avrupa İş Ahlakı Örgütü’dür. 1985 yılından sonra iş etiği alanında dünya çapında akademik dergiler yayınlanmaya başlamış ve iş etiği konusunda yapılan akademik araştırmaların sayısı büyük oranda artmıştır (Kantarıcı, 2007: 31; Dumanlı, 2013: 23).

2.2.2.5 2000’li Yıllar: İş Etiği Zirvede

2000’li yıllarda işletmelerin etik karar alma süreçleri; psikolojik, felsefi, sosyolojik, ekonomik ve dini açılardan tartışılmıştır. Bireylere ve işletmelere etik karar alma konusunda yardımcı olabilmesi için otomatik rehberler geliştirmeye çalışılmıştır. Bu anlamda iş etiği; işletmelerin etikle ilgilenen bir birimi haline gelmiştir.

2000’li yıllarda hem kamu kurumlarında, hem de özel kuruluşlarda etikle ilgili girişimler devam ettirilmiştir. Günümüzde iş etiği konuları gün geçtikçe çeşitlenirken, bütün işletmelerde iş etiği ilkelerinin hayat bulmasına ve esas ölçüt olarak görülmesine çalışılmaktadır. Ayrıca bu dönemde iş etiğiyle ilgili faaliyet gösteren önemli kuruluşlar da kurulmuştur (Taşcı, 2010: 32).

Hem son 35-40 yıllık süreçte meydana gelen gelişmelerin, hem de dünya devi firmaların sahte finansal raporlama skandallarının gün yüzüne çıkması sonucunda, 2000’li yıllardan itibaren iş etiği yönetimle ilgili tüm alanlarda yer bulmuş, hatta yönetimin olmazsa olmazı haline gelerek kendine zirvede yer bulmuştur. Planlama sürecinde olası etik sınırlar ve paydaş yönetimi kesin olarak değerlendirmeye alınmıştır. 1980’li yıllarda yapılan ilk araştırmalarda elde edilen sonuçlarda farklılık meydana gelmezken, 1990-2000 yılları arasındaki araştırmalarda sosyal ve finansal performans arasındaki ilişkinin sektörden sektöre farklılık gösterebileceği tezi ortaya atılmıştır. Kısacası, iş etiğinin orta ve uzun süreçte şirketlerin piyasa değerini arttırdığı belirlenmiştir. Yine bu dönemde “iyi etik iyi iştir” söylemi sloganlaşmıştır (TÜSİAD, 2009: 68).

Globalleşmenin bir getirisi olarak meydana gelen çok uluslu ve küresel firmalarda, ayrımcılık, kültürel farklılıkları en aza indirmek gibi problemler iş etiği araştırmalarının en çok tartışılan konuları arasında yer almıştır. İş etiği dersleri, artık ABD’deki işletmecilik okullarının hemen hepsinin programına girmiştir. Yine bu dönemde, küresel firmaların, devletler kadar güçlenmesiyle birlikte, iş etiği de küresel alanda önemi artan bir sistem haline gelmiştir (Kantarıcı, 2007: 34).

2.2.3 İş etiğinin 3 Temel Ögesi

İş Etiği kavramı, alt kavramların birleşerek oluşturduğu geniş bir kavram olarak görülmelidir. Bu alt kavramlar:

2.2.3.1 Çalışma Etiği

Çalışma ahlakı kişinin işe karşı sorumlu olmasını savunan kültürel bir normdur, bu işin içsel değeri bir inanca dayanmaktadır. Bu terim iş yerinde de oyunda da insani değerlere göre uygulanır (Ağaçdelen, 2009: 700; Hill ve Petty, 1995: 60).

Toplumda yaşayan insanların çalışmaya ve işe karşı takındıkları tutum ve davranışları olarak ifade edilebilir. Toplumların çalışmaya dair tutumları birbirinden farklılık gösterebileceği gibi, aynı toplumun farklı katmanları arasında da farklılık gösterebilir. Bireylerin işe bakışlarında, toplumun kültürel yapısının etkili olduğu, kültürel değerlerin birer taşıyıcısı olan ailelerin, bu değerleri yeni nesillere de benzer şekilde ilettikleri bilinmektedir. Dinlerin çalışma etiğine bakışlarında da farklılıklar vardır. Başlangıçta Hristiyanlıkta çalışma ve ticarete sıcak bakılmazken, zamanla özellikle Protestanlıkta çalışmak kutsal bir eylem olarak görülmüştür. İslam dini de çalışmaya çok önem vermiş, hatta çalışmayı ibadet olarak kabul etmiştir (Arslan, 2005:107-108; Öcal, 2007:27; Bektaş ve Köseoğlu, 2008:40-41; Özdemir, 2009: 23).

2.2.3.2 Meslek Etiği

Meslek etiği, genel manada doğrudan insanla ilgili olan mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir. Bu kavramın en önemli tarafı, dünyanın her yerinde, aynı mesleği icra eden insanların bu davranış ilkelerine uymalarının gerekli olmasıdır. Meslek etiğinin temelinde insan ilişkileri yatar. Aynı meslekteki bireylerin kendi aralarında belirli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir (Aydın, 2002: 71).

Bir başka deyişle meslek etiği, meslek gruplarının kendi içlerinde etik kodları analiz ederek tarafsızlık, açıklık, güvenilirlik, mesleki zorunlulukları yerine getirme, meydana gelme ihtimali olan uyuşmazlıklardan sakınma gibi ilkeleri kapsamaktadır. İcra ettikleri iş kolunun etik ilkelerine uymayan bireyler meslek odaları ya da ilgili kamu kuruluşları tarafından meslekten men edilme aşamasına gelmektedirler (Taşcı, 2010: 34).

2.2.3.3 İşletmecilik etiği

İşletmecilik etiğini tanımlarken felsefi tanımlamaları göz ardı ederek, fakat kaynağını bu felsefi düşüncelerden alan bir açıyla bakmalıyız. İşletmecilik etiği belirli bir işin yapılışı anında uyulmasında yarar sağlanan ve iyiye götüren kurallar bütünü olarak tanımlanabilir (Yurtsever, 2000: 19; Uzun ve Atalay, 2013).

Başka bir tanımda ise; bir işletmenin örgütsel veya kurumsal ahlakını temsil eden kurallar bütününe işletmecilik etiği denir. Bazı yayınlarda işletmecilik etiğiyle aynı anlamda kullanılan örgütsel etik: belirli bir kanuni çevrede, çalışanların aynı tür davranışları benimsemesini sağlayan, örgütün topluma karşı olan ödevlerini yerine getirirken aynı zamanda da bazı sosyal sorumlulukları da üstlendiğini gösteren kurallar dizisi olarak tanımlanmaktadır (Taşcı, 2010: 35).

2.2.4 İş Etiği İlkeleri

Ortak hayatı yaşanılır kılan kurallar bütününe etik kurallar denir. Belirli bir mesleğine üye olan çalışanların uyması gereken şartları belirten kurallar bütününe iş etiği ilkeleri denir. Bu kuralların belirlenme çalışmalarına bakıldığında da; tüm insanlar ve toplumların aradıkları değerlerin, temel etik değerleri ve ilkeleriyle örtüştüğü gözden kaçmamaktadır (TÜSİAD, 2009: 31).

İş etiği ilkelerine uyulması durumunda meydana gelmesi beklenen sonuçlar; üyelerin topluma, mesleğe, kısacası tüm çevrelerine karşı dürüst ve adil olması, hangi davranışın ahlaki, hangi davranışın doğru olduğu konusunda karar verme aşamasında kolaylık sağlamak, üyelerin yanlış davranışlarını önlemek, üyelerin, günümüzde yaygınlaşan yolsuzluk olaylarından uzak durmalarını sağlamak, meslek hayatını ilkelere bağlı olarak sürdüren üyeleri desteklemek, u uygulamanın doğuracağı olumlu sonuçların giderek toplumda ahlakın üstün kılınmasına katkı sağlaması diye sıralanabilir. Öte yandan iş etiği ilkelerini yaptırım imkânlarıyla güçlendirilip, caydırıcı bir nitelik kazanması da beklenmektedir (TMMOB, ty).

2.2.4.1 Profesyonellik

Profesyonelliğin, iş hayatında sık sık bireylere ve diğer örgütlere karşı nezaket, dürüstlük ve sorumluluk olarak tanımlanır. İyi iş ahlakı olan kişi, mümkün

olan en yüksek kalite ile zamanında görevleri tamamlayarak gururlanabilir (Vitez, 2014).

Profesyonellik; mensubu olduğu meslekle alakalı gerekli bilgi ve beceriye sahip olmayan bireyin mesleki etiği söz konusu bile olmaz.

Profesyonelliğin esas şartları denilince; meslekle alakalı olan bilgi ve becerilerin eksiksiz kazanılmış ve uygulanabilir olması, hizmetin zamanında ve eksiksiz bir biçimde sunulması, devamlı özeleştirii yapabilmek, önceliğin kaliteye verilmesi, meslek icra edilirken şahsi yeteneklerin sonuna kadar kullanılması, Kendini sürekli geliştirme, gibi maddeler sıralanabilir. (Orman ve Su İşleri Bakanlığı Eğitim Notları-2012: 54).

2.2.4.2 Adalet

Adalet, erkek ya da kadın herkese aynı hakları vermek demektir. Adalet ve doğruluk bugün birbirlerinin yerine kullanılabilen yakın ilişkili terimlerdir (Velasquez ve diğerleri, 2014).

Adalet genel manada, eşitlere eşit davranmak olarak tanımlanabilir. Kurumsal açıdan ise, çalışanlara, kuruluşa yaptıkları katkı oranında hak ettiklerini; kurallara uygun olmayan davranışları oranında da cezai işlem uygulanmasıdır (Başaran, 1985: 105; Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 234; Tunç, 2010: 18; Daştan, 2013: 54).

2.2.4.3 Eşitlik

Eşitlik, yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir (Frederickson, 1994: 460; TKB, 2010: 2).

İşletmelerde çalışanlar eşit olarak değerlendirilmelidir. Hiçbir konuda ırk, dil, din ve cinsiyet ayrımcılığı yapılmamalıdır. Özellikle kazanç ve iş dağılımındaki eşitlik, adalet kadar önemlidir (Topaloğlu, 2010: 37).

2.2.4.4 Doğruluk ve Dürüstlük

Etik davranış, diğer insanlarla olan ilişkilerde dürüst olmayı gerektirir. Dürüstlüğe en çok zarar veren davranış biçimi, kaynağını korku ve güvensizlikten alan yalan konuşmaktır. Bireyler yalan söyleyerek çevresinde bulunan diğer insanlara tam bir güven sağlamak durumundadırlar. Çalışma hayatı içinde doğru davranış biçimlerini uygulamak, adaletlilik, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, yalan

söylememek iş etiğinin temel kurallarındandır (Minor ve Lamberton, 1995: 34; Sayılı ve Kızıldağ, 1996: 205; Covey, 1996: 205; MEB, 2011: 26).

2.2.4.5 Tarafsızlık

Kişinin, diğer insanları veya nesneleri oldukları gibi görebilmesi ve bu görüntüyü kendi iç dünyasında oluşturduğu görüntülerden bağımsız olarak değerlendirmesidir. Yönetici, müşterilerle ve çalışanlarla olan ilişkilerini tarafsız olarak yürütmek durumundadır. Özellikle siyasi tarafsızlık, yöneticinin en önemli sorumluluklarındandır. Çoğu zaman, siyasi iktidar sahipleri, kendi yandaşlarına yönetim görevini peşkeş çekmek suretiyle ödüllendirerek kurumsal amaçlara değil, siyasi amaçlara hizmet eden ajanlar memurlar kazanmayı seçerler (Kaya, 1993: 155; Aydın, 2002).

2.2.4.6 Sorumluluk

Sorumluluk, belli bir işin öngörülen nitelik ve kalitede yerine getirilmesidir. İki çeşit sorumluluk vardır. Birincisi, üstlere hesap vermeyi gerektiren sorumlu olmaktır. Diğeriyse bir işi yaparken üstlenmek zorunda olduğun yetki ve yükümlülükler anlamına gelen sorumluluk almadır (Başaran, 1989: 105; Aydın, 2002: 51).

2.2.4.7 İnsan Hakları

İnsan hakları tüm insanları siyasi, hukuki ve sosyal ihlallerden korumak için düzenlenmiş normlardır. İnsan haklarının bazıları din özgürlüğü hakkı, suç karşısında adil yargılanma hakkı ve siyasi faaliyette bulunma hakkıdır. Bu haklar ahlak ve hukuk kuralları yardımıyla hem ulusal hem de uluslararası düzeyde uygulanır (Nikel, 2013).

Bir başka deyişle insanın insan olma özelliğiyle sahip olduğu; dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikteki haklardır.

İnsan haklarının doğru anlaşılması ve kişilerin bu haklarına saygılı olmak, bir görevlinin mesleki etiği arasında öncelikli yer alması gereken unsurlardandır (Orman ve Su İşleri Bakanlığı Eğitim Notları-2012: 56).

2.2.4.8 Hümanizm

Hümanizm'in birçok kelime anlamı vardır. Hümanizmi açıklamaya çalışan yazarlar ve konuşmacılar genellikle hangi anlamda kullanıldığını açıklayamazlar bu da kolaylıkla kavram kargaşasına dönüşür. Neyse ki, uygun sıfatlar kullanılarak hümanizm türleri kolayca ayrılır ve her terimin anlamı kolaylıkla tanımlanabilir (Edwards, 2008).

Bir başka deyişle hümanizm, insan varlığının insani erdemlere dayalı olarak biçimlendirilmesi ve kişiliğinin göz önünde tutularak, insanın çeşitli yönlerinin gelişmesini, özgürce hareket etmesini, yaratıcı güçlerini ve yeteneklerini kullanabilmesini amaçlayan, toplumun gelişmesine ve insan soyunun daha da özgürleşmesine yönelik düşünce ve çabaların bütünüdür (Maliye Bakanlığı, 2010: 37).

2.2.4.9 Mesleğe Bağlılık

İş etiği ilkelerinden bir diğeri ise kişinin yaptığı işi özümsemesi ve en iyi biçimde yapmaya çalışmasıdır. Bireyin alışma yaşamı içerisinde devamlı kendini geliştirmesi ve eğitim imknlarından yararlanması işine verdiği değeri gösterir. Mesleğe bağlılık bireyin işini sevmesine ve huzurlu bir şekilde çalışmasına katkı sağlar (MEGEP, 2010: 26).

2.2.4.10 Hukukun stnlğ

Hukuk, bireylerin kendi aralarındaki ve toplumla olan ilişkilerini tertipleyen ve belirli yaptırımlarla bu düzeni sağlayan yazılı kurallar bütünüdür. Hukuk kuralları toplumsal refahın sağlanması açısından son derece önemlidir. Hukukun üstünlüğünü kabul etmek; yasalara uymak, kişi hak ve özgürlüklerini gözetmek, insan haklarına saygı duymak, eşitlikçi ve adaletli olmak demektir. Bu da bireylerin doğrudan etik ilkelere uyması demektir (Topaloğlu, 2010: 38).

2.2.4.11 Sevgi

Sevgi; hoşa giden bir şeye eğilim; tutkuya dek varabilen bir ruh durumudur. Sevgi sadece insanlara yönelik olmamalı, birey yesi olduğu meslek dalını da sevebilmelidir (Orman ve Su İşleri Bakanlığı Eğitim Notları, 2012: 57).

Sevgi, insanın kendisiyle veya başka şeylerle yaratıcı bir ilişki kurmasıdır. Sevgi, sorumluluğu, ilgiyi ve saygıyı gerektirir. (Daştan, 2013: 58)

2.2.4.12 Hoşgörü

Hoşgörü, kavramının Türkçe'deki karşılığı “katlanmak”, “tahammül etmek” şeklindedir. Hoşgörü, insanın karşısındaki insanla iletişim kurarken, onunla duygudaşlık (empati) kurmaya, böylece karşısındaki kişiye belli bir sınır içerisinde hata hakkı vermesidir (Ateş, 1994: 22; UNESCO, 1994: 22; Başaran, 1995: 48; Kepenekçi, 2004: 252; Nemutlu, 2007: 39-40).

2.2.4.13 Saygı

Saygı, bireyin çevresindeki inşalara karşı özenli, ölçülü ve dikkatli davranmasıdır. Saygı ve hoşgörü etiğin en temel ilkelerindendir (Topaloğlu, 2010: 38; Tunç, 2010: 18).

Saygı, tahmin edildiği gibi korkmak veya çekinmek değildir. Saygılı olmak, insanı olduğu gibi görmeyi ve onu kişilik olarak fark edebilmektir (Maliye Bakanlığı, 2010: 38).

2.2.4.14 Tutumluluk

Örgütün amaçlarına uygun olarak devamlılığını sağlamak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını verimli bir biçimde kullanmakla mümkündür (Aydın, 2002: 81).

Tutumluluk, kıt kaynakların etkin bir biçimde kullanımı demektir. İşletme kaynakların, işletmenin amaçlarına göre yönlendirilmesi ve firma kaynaklarının bireysel menfaatler için kullanılmaması, tutumluluğun en önemli unsurlarıdır (Orman ve Su İşleri Bakanlığı Eğitim Notları-2012: 57).

2.2.4.15 Demokrasi

Demokrasi, bireye değer olarak önem veren ve insanın kişiliğini özgürce ve eksiksiz bir şekilde geliştirilmesine imkân veren bir yönetim ve fazilet biçimidir (Armağan, 1990: 3; Yeşil, 2002: 4-5; MEB, 2014; Aydın, 2002: 57).

2.2.4.16 Açıklık

İşletmelerde açıklık, eksiksiz bir iletişimle mümkün olabilir. Bu durumda esas olan bireyler arası iletişimdir. Bireyler arası iletişimin eksiksiz olması için, bireylerin karşılıklı olarak önyargısız olmaları, birbirlerine güven ve saygı duymaları gerekmektedir. Çalışanların hem birbirlerine hem de yöneticilere karşı düşüncelerini saygı çerçevesi içerisinde korkusuzca dile getirebilmeleri önemlidir. Bununla birlikte yöneticiler alınan kararlarla ilgili çalışanları bilgilendirmeli, işletmede gizliliğe izin vermemelidirler (Topaloğlu, 2010: 37).

2.2.4.17 Hak ve Özgürlükler

Hak ve özgürlükler sürekli olarak birlikte kullanılan fakat birbiri ile karıştırılan terimlerdir. Özgürlük, kişinin herhangi bir şeyi yapma veya yapmama serbestliğidir. Devlet veya başka bir güç tarafından, herhangi bir konu için zor kullandırılmamayı, baskı altına alınmamayı ifade eder. Öte yandan Hak kavramı ise, özgürlükten daha geniş bir kapsama alanı vardır. Bu kavram, sadece serbest olmayı değil, bunun yanında devletin veya toplumun bazı sistemlerinde bulunmasını da kapsar. Mesela eğitim hakkı ile eğitim özgürlüğü birbirinden farklı kavramlardır (Daştan, 2013: 60-61).

2.2.4.18 Yasa Dışı Emirlere Karşı Direnme

Konu her ne olursa olsun, emir hangi mevkiden gelirse gelsin yasa dışı bir emre karşı direnmek herkes için etik kuralı olmalıdır (Aydın, 1993:124; Orman ve Su İşleri Bakanlığı Eğitim Notları, 2012: 58).

2.2.4.19 Yasallık

İşletmenin ürettiği ürünlerin her aşamasında yasalara bağlı kalmak iş etiği ilkelerindendir. Çağımız çalışma hayatında, işletmeye konu olan faktörleri düzenleyen kanunlar mevcuttur. Hatta sadece ülkelerin değil uluslararası kuruluşların da bu konu üzerinde etkili olduğunu söyleyebiliriz. Buna örnek olarak çalışma hayatını düzenleyen Uluslararası Çalışma Örgütü söyleyebiliriz (Milli Eğitim Bakanlığı, 2011: 25).

2.2.5 İş etiği Açısından Uygun Olmayan Bazı Davranışlar

İş etiği kavramını daha iyi anlamak için iş etiğine uygun olmayan davranışları örneklendirmemiz doğru olacaktır. İş etiğine uygun olmayan davranışları şu şekilde sınıflandırabiliriz (Aktan, 1999: 99, Şirin, 2007, Doğan, 2009: 189-190):

2.2.5.1 İşletme Açısından Uygun Olmayan Bazı Davranışlar

Vergi kaçırmak, rakip işletmelerle ilgili asparagas propaganda yapmak, adaletsiz rekabet ortamı yaratmak, adaletsiz fiyatlandırma, adaletsiz ücretlendirme, sahte fatura düzenlemek, tüketici haklarını ihlal etmek, insan sağlığına zararlı ürün üretmek ve satmak, doğaya ve çevreye karşı duyarlı davranmamak, çalışan güvenliğini düşünmemek ve gereken önlemleri almamak, çalışanlara sigorta yapmamak, asgari ücretten düşük fiyatla eleman çalıştırmak, yanıltıcı reklam yapmak, kaçakçılık yapmak, faizcilik yapmak, sahtecilik yapmak işletme açısından uygun olmayan davranışlara örnek gösterilebilir (Doğan Aktan, 1999: 99, Şirin, 2007, Doğan, 2009: 189-190).

2.2.5.2 Yöneticiler ve Liderler Açısından Uygun Olmayan Bazı Davranışlar

Emrindeki çalışanlara değer vermemek, işletme çalışanlarını şahsi işlerinde kullanma, çalışanlara adaletli davranmama, rakiplere bilgi sızdırma, defter ve belgelerde tahrifat yapma, aşırı ve gereksiz ve harcama yapmak, düzenlenmiş asılsız belgelerle işletmeden haksız para alma, şişirme kayıtlarla harcamaları fazla gösterme, şahsi çıkar sağlamak amacıyla üst düzey görevdeki insanlara hediye verme, satın alım sırasında çıkar temin etme, satın alımda işletme ayrımı yapmak, performans değerlendirmede adaletli olmama, işle ilgisi olmayan konularda telefon görüşmeleri yapmak, şahsi masraflarını şirkete yüklemek gibi davranış şekilleri lider ve yöneticiler açısından iş ahlakına uygun olmayan davranışları olarak nitelendirilebilir (Aktan, 1999: 99, Şirin, 2007, Doğan, 2009: 189-190).

2.2.5.3 Çalışanlar Açısından Uygun Olmayan Bazı Davranışlar

Çalışanlar açısından uygun olmayan davranışlardan bazıları ise; işletmeye ait araç, gereç ve malzemelerin şahsi işlerde kullanma, yapılacak olan işin süresini gereksiz yere uzatma, işletmeye ait gizli bilgileri sızdırma; defter, belge ve faturalarda tahrifat yapma, mesai saatleri içinde şahsi işler yapma, belgelerde

sahtecilik yapma, izin suiistimali, görev ihmali, müşteriye kötü davranma, mesaiye geç gelme, işten erken ayrılma, hatayı saklama, patrona hediye alma şeklinde sıralanabilir (Aktan, 1999: 99, Şirin, 2007, Doğan, 2009: 189-190).

2.2.6 İş Yaşamında Etik Dışı Davranışlar

Etik olmayan herhangi bir hareket, düşünce veya çaba diğerlerine zarar vermeyi içerir. Etik dışı davranışlar genellikle; kanunlar, politikalar, organizasyon kuralları, toplumdaki refahın sürdürülebilmesi için yapılan yasal düzenlemeler, diğer insanlarda nefret uyandıran davranışlarla alakalıdır. Başka bir ifadeyle, çevredeki diğer bireyler üzerinde kötü bir etkiye sahip ve toplum nezdinde kanun dışı sayılan veya ahlaki olarak kabul edilmeyen davranışları ifade eden bir kavramdır (Oruç ve Tonus, 2010: 151-152)

Başlıca etik dışı davranışlar şunlardır.

2.2.6.1 Ayrımcılık

Ayrımcılık ön yargılı bir bakış açısıyla davranmaktır. Kişilere veya belirli bir gruba yönelik, adaletsiz ve zarar verecek şekilde her türlü tavır ve eylem ayrımcılık olarak ifade edilmektedir. Ayrımcılık; genel olarak cinsiyet veya ırkçılık odaklı olarak meydana gelmektedir (Aydın, : 85; MEB, 2011: 30; Dumanlı, 2013: 72).

Ayrımcılığı ortadan kaldırmak için bir yandan eğitim kanalıyla sağlanacak bilinçlendirme gündeme gelirken diğer yandan çıkarılacak yasal düzenlemeler önemli bir adım olacaktır (Gül, 2006: 69).

2.2.6.2 Kayırma

Kayırma; para ve mal gibi ekonomik değerlerle değil; aile, hemşericilik, akrabalık, partililik gibi maddi değeri olmayan etkenler kullanılarak, yetki sahibi kişilerinin çevresindeki kişilere işlemlerde kolaylık sağlaması olarak ifade edilebilir (Özbaş Gerçekler, 2011: 38; Aktan, 1999: 19).

Bir başka tanım ise, görevlilerin kendilerine verilen görevle ilgili resmi sorumluluklarını göz ardı ederek, kişi veya kişilere çıkar sağlamasıdır. Bu davranışta duygusal ve geleneksel bağlar ön plana çıkarılmakta ve bunun akabinde de etik dışı davranışta bulunmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 216-250).

2.2.6.3 Rüşvet

Rüşvet, bir kişinin düşüncelerini, eylemlerini ve davranışlarını etkilemek amacıyla para, mülkiyet, değerli bir nesne ya da mal vermek veya lehine bir avantaj, ayrıcalık sağlamak için söz vermek ya da ödeme yapmak olarak tanımlanır (Berkman, 1983: 22; Adekoya, 2013; Kara, 2013: 20).

Farklı bir tanım da ise kamu görevlilerinin maddi çıkar sağlamak amacıyla kişi ya da gruplara ayrıcalık tanınması işine rüşvet denir. Yönetici statüsündeki kişilere çeşitli nedenlerle, farklı amaçlarla hediye verilmesi Türk toplumunda ve Türk bürokratik kültüründe normal karşılanır (Şen, 2005: 367; MEGEP, 2006: 31).

Bir başka tanımda ise rüşvet, resmi faaliyetlerde kayırma karşılığında bir bedel alma veya verme olarak tanımlanmıştır. Suç teşkil eden rüşvetin ana unsurları ilgili görevlinin yolsuzluk amacıyla hareket etmesi, yetkilerini kötüye kullanması, ve belirli bir çıkar sağlamasıdır (Wikipedia, 2014).

2.2.6.4 İhmal

İhmal; ne sebeple olursa olsun görevin geciktirilmesi ya da amiri tarafından verilen emirlerin geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 1993:124; Özbaş Gerçekler, 2011: 38).

2.2.6.5 Bencillik

Bencillik, çevredeki diğer insanların yararını düşünmeden; bazen de onları zarara uğratarak; yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmektir. Bencil insan, başkalarının ihtiyaçlarına ilgi duymaz, onların kişiliklerine ve değerlerine saygı göstermez (Başaran, 1991: 137; Gül, 2006: 10; Milli Eğitim Bakanlığı, 2011: 31).

2.2.6.6 Bedensel ve Cinsel Taciz

Bedensel taciz, şiddetin farklı bir türüdür. En çok karşı karşıya kalınan bedensel taciz çeşidi dayaktır. Cinsel taciz ise, çocuğa, kadına söz atma, el ve kol hareketleri yapmakla başlayan ve ırza geçmeye kadar uzanabilen hareketleri konu alır (Maliye Bakanlığı: 2010: 40)

İş Hayatında cinsel taciz, karşı cinsin yaptığı her türlü istenmeyen, rahatsız edici cinsel tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu tutumların sonucu, bireyin

fiziksel, ruhsal, zihinsel ve cinsel bütünlüğüne saygı göstermemekten, köleleşmesine kadar gidebilir (Arslan, 2005: 121).

2.2.6.7 Yolsuzluk

Yolsuzluk kavramı belli bir kalıpta değil, onlarca farklı şekilde yapılabilir. En basit tanımı; kamu gücünün şahsi menfaatler için kötüye kullanılması şeklinde yapılmaktadır. Bir başka tanım ise "Maddesel kazanç için veya maddi olmayan özel çıkarlara yönelik, devlet yetkisinin yasadışı kullanımını içeren davranış ve eylemlerdir (Çulpan, 1980:34; Berkman, 1983:9; Özsemerci, 2003:4-5).

2.2.6.8 Yaranma ve Dalkavukluk

Dalkavukluk en basit tanımla, şahsi çıkar sağlamak amacıyla başkalarına saygı ve hayranlık gösterisinde bulunmak, yaranmaya çalışmak olarak nitelendirilebilir (Güneş, 2010).

Samimi ve içten olmamasına rağmen yönetim kadrosuna yaranma ve dalkavukluk yapmanın, başarılı olmak ve kurum içinde yükselmek için gerekli olduğu görüşü oldukça yaygındır. Kendisine dalkavukluk yapılan yönetici, objektif bir bakış açısına sahip değilse tüm elemanlardan aynı dalkavukluğu bekleyebilir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2011: 31).

2.2.7 İş Etiğine Uygun Davranmanın Sonuçları

Çalışma yaşamında etik değerler göz önüne alındığında yapılan tüm davranışlar olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurur. Çalışma yaşamında etik davranışlarda bulunmanın olumlu sonuçlarından bazıları; saygınlık kazanma, güvenilirlik, güzel bir imaj sahibi olma, çalışma yaşamında karşılaşılabilecek sorunların çözüm aşamasında kolaylık görme, stratejik planlama gibi alanların yönetilmesinde yardımcı olma, Etik değerlerle haksız rekabetin engellenmesini sağlama, etik değerlerle kurumların sosyal sorumluluklarını düzenli bir şekilde yerine getirmesini sağlama, toplumda kabul görme vb (MEGEP, 2006).

En Önemlisi ise, etik değerler özellikle toplumsal çalkantı zamanlarda ahlaki çöküşü yavaşlatır ve topluma zarar verecek kötü niyetli girişimleri önler (Uyanık, 2013).

2.3. Algı

Bireylerin çevreleri ile iletişim kurmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılamaları, yaşamlarını sürdürebilmeleri için duyu organlarına ihtiyaç duyarlar. İnsanın çevresiyle olan iletişimini sağlayan tek pencere duyu organlarıdır. ‘Beş duyu organı’ olarak adlandırılan algı kapıları insanın hem anlama hem de anlatma aracı olarak çalışmaktadır. Kişinin çevresinde gerçekleşenleri hissettiği, kokladığı, duyduğu, tattığı ve gördüğü her şey, beyinde meydana gelen bir dizi işlemler sonucu oluşmaktadır. Bununla birlikte insan zihni sahip olduğu temel bakım, hesaplama ve kontrol etme yeteneğini ve beslenme ihtiyaçları karşılandığı sürece 100 yıl kadar muhafaza edebilmektedir. Gerçekleştirilen eylemler ve duygular doğumdan itibaren bireyin yetenekleri ve düşünceleriyle birlikte gelişmektedir. Müziğin ritimlerini hissetmek, renkleri ayırt etmek, dokunduğu bir nesnenin sıcaklığını hissetmek; duyu mekanizmaların ses, ışık, tat ve dokunma duyularına nasıl aracılık ettiği duyu süreçlerin anlaşılması ile açıklanır (İnceoğlu, 2004: 71; İnceoğlu, 2010; Özer, 2012: 151; Bakan ve Kefe, Ty: 20-21).

Algı, insanın duyu organları tarafından taşınan etkisel verileri toplayıp beyin tarafından yorumlanmasıdır. İnsanın çevresindeki tüm uyaranlara anlam verme sürecidir (Genç ve Sipahioğlu, 1990; Aydın, 1992; Coren vd., 1993: 17; Arkonaç, 1998: 65; Özcan ve diğ., 2003). Birbirinden bağımsız olan duyma, koklama, görme, tatma gibi etkisel veriler, anlamlı bir bütüne getirilip anlama veya yoruma kavuşturulur (Özkalp, 2003: 59; Eren, 2010: 69; Çağlayan ve diğ., 2014: 160).

Erdoğan (2007) ise algıyı, bireyin dünyayı resimleme ve kavrama biçimi olarak tanımlamıştır (Erdoğan, 2007: 114).

Başka bir tanımlamada ise; insan, çevresinde bulunan belirli uyaranları duyu organları aracılığıyla algılar. Çevrede yer alan sınırsız bilgi içinden ihtiyacı olanı veya ihtiyacı olduğunu düşündüğünü belirler ve seçer. Ayrıca; geçmişteki yaşananlar, geleceğe dair hedefler ile istek, duygu ve düşüncelerden etkilenen, insandan insana farklılık gösteren bir olgudur, şeklinde açıklanmıştır (Çevik, 1991; Morgan, 1993: 268; Baltaş ve Baltaş, 2007: 23, Bıçakçı, 2011:7).

Başka bir deyişle, algı kişinin çevresini anlaması halidir. İnsanın dış dünyadaki nesneleri ve durumları kavraması, gerektiğinde arayıp bulması ve çevreyi algılaması halidir (Sazak, 2008: 2; Özer, 2009: 3).

Algılama olgusu yalnızca fizyolojik bir olay değildir. Aynı zamanda, bireylerin tutumlarından, inançlarından, kişilik özellikleri gibi etmenlerden etkilenen öznel bir yorumdur. Her birey, dünyaya bakış açısına göre, inançlarına, değer yargılarına göre algılamaktadır (Kardeş, 1991: 20-21).

Algılamak= (Herhangi bir)	✓ Olayı ✓ Nesneyi ✓ İlişkiyi	✓ Görmektir. ✓ Duymaktır. ✓ Dokunmaktır. ✓ Koklamaktır. ✓ Tatmaktır. ✓ Hissetmektir.
------------------------------	--	---

Şekil 4 : Algılama Süreci (Özer, 2009:2)

2.3.1 İş Etiği Algısı

İş ahlakına ilişkin algı üzerinde; çevre, kültürel ve dini değerler, toplumsal yapı ve gelenekler gibi faktörler etkilidir. Bu faktörler toplumdan topluma farklılık gösterebileceğinden, toplumların işe yönelik tutumu da farklılıklar gösterebilir. (Demirel ve Ün, 1987; Erinç, 1998).

Yılmaz ve Çevik, Kütahya Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerin yönetici ve sahiplerinin iş etiği algısı kapsamında değerlendirilmesi ve mevcut durumun analizini inceledikleri anket çalışmasında 19 işletmeden toplam 43 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılara iş etiği algısına yönelik sorular sormuşlardır. Bu sorulardan çıkan sonuca göre, araştırmaya katılım gösteren yöneticilerin hissedarlara, finansörlere, çalışanlara, ekolojik dengeye, müşterilere ve tedarikçilere karşı etik sorumluluklarının hepsine yakınıni yerine getirdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz ve Çevik, :161-189).

Özutku ve Cevrioğlu (2005), Afyon ilinde faaliyet gösteren 15'i devlet ve 16'sı özel olmak üzere toplam 31 bankaya yaptıkları anket çalışmasında, iş etiği algısı anlamında yöneticiler arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıklar kamu ve özel sektörün ahlak geleneklerinin farklı olduğu, kamu yöneticilerinin yetkilerini kişisel çıkarları için, özel sektör yöneticilerine oranla daha sık kullandıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca kamu yöneticilerinin mevcut makamlarını

bir ayrıcalık olarak görmesi, kamudaki siyasi baskıların olumsuz etkileri, kamudaki yöneticilerinin makam ve mevkilerini ahlak dışı kullanma eğilimlerinin yüksek oldukları noktalarında toplandığı saptanmıştır. Bu görüşlere, özel banka yöneticilerinin, kamu banka yöneticilerine oranla daha yüksek oranda katıldıkları gözlemlenmiştir (Özutku ve Cevrioğlu, 2005: 91-104).

Yıldırım ve Uğuz, geleceğin iş dünyasında yer sahibi olacak olan üniversite öğrencilerinin etik kurallara uygun davranışlarda bulunup bulunmadıklarını belirlemek ve etik algılarını test etmek amacıyla yaptığı çalışmada Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde işletme ve kamu yönetimi öğrencilerinden toplam 806 kullanılabilir anket toplanmıştır. Anket soruları hazırlanırken, Neumann ve Reichel (1979) 'in geliştirdiği 'İş Etiğine Yönelik Tutumlar' (ATBEQ) ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu çalışmadaki elde edilen sonuçlar doğrultusunda, üniversitedeki öğrencilerinin iş etiği algıları ile öğrencilerin cinsiyet ve bölümlerine ilişkin faktörler arasında bir ilişki vardır hipotezleri sınanmıştır. Analiz sonuçlara göre; iş etiği algısının insandan insana farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda işletme bölümündeki öğrencilerinin etik algılamaları, kamu yönetimi bölümündeki öğrencilerden daha güçlü olduğu sonucuna varılmıştır (Yıldırım ve Uğuz, 2012: 177-187).

Nurmakhmatuly (2009), Kazakistan ve Türkiye'de bulunan özel ve kamu işletme yöneticilerin iş etiği algılarını ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmada iş etiğine yönelik tutum ve davranışları ölçeğini (ATBEQ) kullanmıştır. Araştırmaya, Kamu ve özel sektördeki işletmelerin 2 ülkede faaliyet gösteren 251 (136'sı Türk ve 115'i Kazak) yönetici alınmıştır. Bulguların analiz sonuçlarına göre, iki farklı ülkedeki işletme yöneticilerin iş etiği algıları ile kültürel değerleri yönünden anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Türk olan işletme yöneticilerinin, Kazak işletme yöneticilerine oranla daha yüksek ahlaki değerleri olduğu sonucu çıkmıştır (Nurmakhmatuly, 2010: 69-96).

Özbek vd (2011), 263 kişinin katılımın sağlandığı tüketicilerin seyahat acentelerine ilişkin etik algılarını belirlemeye yönelik çalışmada ulaşılan bulgulara göre, katılımcıların etik algılamaları anlamında firmaya ilişkin genel tutumlarının ve acente hizmetlerini satın alma olumlu ya da olumsuz paralelde değişeceğini göstermiştir. Bu sebeple, seyahat acenteleri hem müşterileriyle imzaladıkları sözleşmelerde, hem de sözleşmelerin uygulama aşamasında etik olmayan

eylemlerden sakınmalıdır. Etik dışı davranışta bulunmaları halinde, müşterilerin işletmeyle ilgili tutumları ve satın alma durumlarını olumsuz yönde değiştirecektir. İşletmenin etik davranışta bulunması durumunda ise müşterilerin tutumları ve satın alma istekleri olumlu yönde değişecektir. Araştırma sonuçları göz önünde bulundurulunca, müşterilerin gözünde iyi bir etki bırakmak ve müşterileri kendi işletmesine bağlamak isteyen işletmelerin, sözleşmelerinde etik dışı davranışlardan kesinlikle kaçınması gerektiği sonucu çıkmaktadır (Özbek vd, 2011: 325-338).

Erturhan ve Filizöz (2011), Sivas ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarda çalışanların, iş etiği algılarını ortaya koymak amacıyla toplam 150 banka çalışanına anket uygulamıştır. Anket soruları olarak “iş etiğine yönelik tutumlar ölçeği” (ATBEQ) kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucundaki bulgulara dayanarak, iş etiği algısının çeşitli etkenlere bağlı olarak insandan insana farklılık gösterebildiği sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite ve yüksekokullarda iş etiği derslerinin yer bulması gelecekte yönetici ve çalışan olarak iş dünyasında yer alacak olan bireylerin etik algılarının gelişmesi anlamında oldukça önemli görülmektedir. İşletmelerde etik ilkelerin benimsenmesi, uzun vadede toplumun tüm kesimlerine yarar sağlayacaktır sonucuna ulaşılabilmektedir (Erturhan ve Filizöz, 2011: 139-157).

Taşcı (2010), Türkiye bulunan özel ve kamu sektörleri çalışanlarının etik algı düzeylerini analiz ederek ve iş yaşamında etik eylemleri nasıl değerlendirdiklerini ortaya koyarak, iş etiği algılarında ve eğilimlerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığını araştırdığı çalışmada toplam 244 kişiye ulaşarak elde ettiği bulguların analizi sonucunda, bankacılık sektörü için belirlenen etik ilkelerinin kamu bankalarına oranla özel banka çalışanları tarafından daha fazla bilindiği ve bu konuda özel sektör çalışanlarının bilinçli olduğu gözlemlenmiştir (Taşcı, 2010: 1-132).

Kızıl vd (2015), Yalova ilinde hizmet veren muhasebe meslek mensuplarının muhasebe etik algı düzeylerini ve mesleki etiğe olan bakış açılarını analiz etmek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma kapsamında, 40 tane meslek mensubuna ulaşılmış, fakat 32'sinden geri dönüş sağlanmıştır. Bulguların analizi sonucunda Yalova ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının etik değerlere genel çerçevede bağlı olduğu ve buna göre hareket ettiği sonucuna varılmıştır. Ancak, anket sorularının bazılarına verilen cevaplar da etik algısının yine de tam olarak oturmadığını göstermektedir. Bunun dışında günümüzde muhasebe meslek örgütü için temel ihtiyaç haline gelen hizmet içi eğitim konusuna da gereken

önem gösterilmelidir. Meslek ahlakına uygun davranışların eğitim aracılığıyla edinilebileceği gözden kaçmamalıdır. Bu bulgular ışığında, yüksekokul, lisans ve yüksek lisans seviyelerinde işletme ile muhasebe programlarında etik ile ilgili derslerin entegrasyonu kilit bir rol üstlenmektedir. Bu sayede, ileriye dönük planları içerisinde muhasebe mesleğine yönelmek olan bireylere mesleki ahlaki kuralları eğitimlerinin ilk safhalarında kazandırılmış olacaktır (Kızıl vd, 2015: 6-28).

Alayoğlu vd (2012), yapmış oldukları araştırmada iş dünyası uygulamalarının belirlediği ilkeler ile üniversite öğrencilerinin algılarını karşılaştırmışlardır. İstanbul'daki öğrenciler ağırlıklı olmak üzere 135 üniversite öğrencisi, 117 kamu ve 148 özel sektör çalışanından toplanan veriler deontolojik yaklaşım kuramı temeli ile analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin iş etiği algıları ile kamu ve özel sektör çalışanlarının iş etiği tutumları arasındaki farklılıkları, iş yaşamındaki uygulamalar ile öğrencilerin iş etiği algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kamu çalışanları ile özel sektör çalışanlarının iş yaşamı uygulamaları yönünden ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte öğrenci ve özel sektör çalışanlarının algı ve davranış farklılıkları nispeten daha zayıf düzeyde; öğrenci ve kamu sektörü çalışanları farklılıkları ise daha güçlü biçimde olduğu belirlenmiştir. Özel ve kamu sektörü karşılaştırılmasında ise birkaç madde dışındaki çoğu durumda anlamlı bir davranış farkına rastlanamamıştır (Alayoğlu vd, 2012: 7-35).

Şahin (2011), yapmış olduğu çalışmada, seyahat işletmelerinde çalışanların pazarlama faaliyetlerinde, etik karar verme sürecini incelemiştir. Etik karar verme sürecini meydana getiren, etik problemin algılanması, etik davranış arasındaki ilişki ve etik davranış niyeti analiz edilmiş aynı zamanda demografik özelliklerin, etik sorunların algılanması, etik dışı davranış ve etik davranış niyeti açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, İşletmelerde etik davranış ve karar alma konusunda eğitim konusunda eksiklikler tespit edilmiştir. Seyahat acentesi çalışanları bu alanda eğitim ihtiyacı olduğuna vurgu yapmışlardır. Etik sorunların algılanması, etik davranış niyeti ve etik dışı davranış değişkenleri açısından bakıldığında, cinsiyetin önemli bir değişken olmadığı araştırma sonuçlarından görülmektedir. Etik sorunların algılanması açısından yaş değişkeninin bir fark yarattığı bulunmuştur. Buna göre, nispi olarak daha genç olanların bir üst yaş grubuna göre etik sorunları algılamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim

açısından bakıldığında beklenenin aksine, lise ve üniversite mezunlarının, lisansüstü mezunlarına göre etik sorunları algılama düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Genel olarak, işletmelerin pazarlama faaliyetlerinde etik karar vermeyi tam bir anlayış olarak yerleştiremedikleri, acentelerin her düzeyinde çalışanların etik konusunda ortak bir düşünceye sahip olmadıkları tespit edilmiştir (Şahin, 2011: 1-456).

BÖLÜM III: YÖNTEM

3.1 Aksaray Organize Sanayi Bölgesi İle İlgili Genel Bilgiler

Ülkemizin hızla büyümesine paralel olarak Aksaray OSB, 5084 sayılı yasa ile birlikte ülkemizde en fazla ve en hızlı yatırım alan illerin ilk sırasında yerini alarak örnek bir OSB olmuştur. Aksaray OSB’de 198 adet aktif fabrika ile birlikte 7.500 civarında istihdama ulaşılmıştır. Devlet Demir Yollarının Ulukışla-Aksaray Demiryolu bağlantı çalışmalarına başlamasıyla birlikte lojistik olarak çok iyi bir konuma sahip olan Aksaray OSB, Ortadoğu’ya açılan bir kapı olarak isimlendirilmektedir. Aksaray OSB bununla beraber Ankara’ya 220 Km, Konya’ya 140 Km, Kayseri’ye 140 Km ve Nevşehir-Kapadokya Havalimanına 70 Km Mesafede bulunmaktadır. Mersin’e 240 Km mesafede olan Aksaray OSB; ihracata yönelik olarak Mersin’e yeni yapılan Türkiye’nin üçüncü büyük havaalanı ve limanı da dikkate alındığında önemi bir kat daha artmaktadır (www.aksarayosb.org.tr Erişim Tarihi 18.05.2015).

3.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma; geçmişten günümüze kadar sürekli değişim ve gelişim gösteren iş etiği kavramının gelişim sürecini araştırarak, işyeri sahip ve yöneticilerinin iş etiği algısı ile yaş, iş yerindeki pozisyon, eğitim düzeyi, mevcut iş yerinde çalışma süresi, sektördeki toplam çalışma süreleri, çalışan sayısı, çalıştıkları sektör ve faaliyete başlama yılları faktörleri açısından görüşleri, iş etiğine yönelik sorunları ve çözüm önerileri teorik bilgiler ışığında ayrıntılı sonuçlarla öğrenilmeye çalışılmıştır.

3.3 Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan araştırmada işyeri sahip ve yöneticilerinin etik algıları incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırmamız hedeflerine ulaşabilmesi ve sonuçlanabilmesi için belirlenen, araştırmamıza uygun olabilecek hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1= İş Etiği Yaşa göre farklılık gösterir.

H2= İş Etiği iş yerindeki pozisyona göre farklılık gösterir.

H3= İş etiği eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H4= İş etiği bu iş yerinde çalışma yılına göre farklılık gösterir.

H5= İş etiği sektörde çalışma yılına göre farklılık gösterir.

H6= İş etiği çalışan sayısına göre farklılık gösterir.

H7= İş etiği çalışılan sektöre göre farklılık gösterir.

H8= İş etiği faaliyete başlama yılına göre farklılık gösterir.

3.4 Araştırma Yöntemi

Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletme yöneticilerinin iş etiği kapsamında değerlendirilmesi ve mevcut durumun analizinin yapılmasını sağlamak amacıyla anket çalışması yapılmıştır. Anket formunun sorularında “İş etiğine yönelik tutum ve davranışlar” (ATBEQ) ölçeği (Erturhan ve Filizöz, 2011: 139) soruları kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS istatistik programıyla analiz edilmiştir. Aksaray Organize Sanayi Bölgesi’ndeki işletme sahip ve yöneticilerinin iş etiği algısı ile yaş, iş yerindeki pozisyon, eğitim düzeyi, mevcut iş yerinde çalışma süresi, sektördeki toplam çalışma süreleri, Çalışan sayısı, çalıştıkları sektör ve faaliyete başlama yılları açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığı analiz edilmiştir.

Anket Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerden 168 tanesine uygulanmıştır. Anketimize toplam 168 kişi katılmıştır.

Anketimiz 2 bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş yaşamındaki toplam çalışma süresi, mevcut işyerindeki toplam çalışma süresi, çalışan sayısı gibi demografik bilgilere yöneliktir. Bu bölümdeki sorular bölgedeki yöneticileri demografik olarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır. İkinci bölüm ise toplam 30 yargıdan oluşan ve katılımcı yöneticilerin etik sorumluluklarının yerine getirilme derecelerini tespit etmeyi hedeflemiştir.

Yapılan her bir ankette beşli derecelendirme kullanılmıştır. Buna göre ankette kullanılan derecelendirmenin anlamı şöyledir:

1. Tamamen katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum

Elde edilen demografik bulguların frekans değerleri ve % oranları bir tabloda verilmiştir. İş yeriyle ilgili bulguların ise aritmetik ortalaması ve standart sapması verilerek bulguların analiz edilmesi kolaylaştırılmıştır. Anketimizin yöneticilerin etik

sorumluluklarını yerine getirilme derecelerini tespit etmeyi hedefleyen ikinci bölümünde; t-testi ve ANOVA analizleri uygulanarak bulgular yoruma hazır hale getirilmiştir.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Yaptığımız anket uygulamasından elde edilen bulguları demografik bulgular ve hipotezlere ilişkin bulgular olmak üzere iki bölümde incelemeye çalıştık.

4.1 Demografik Bulgular

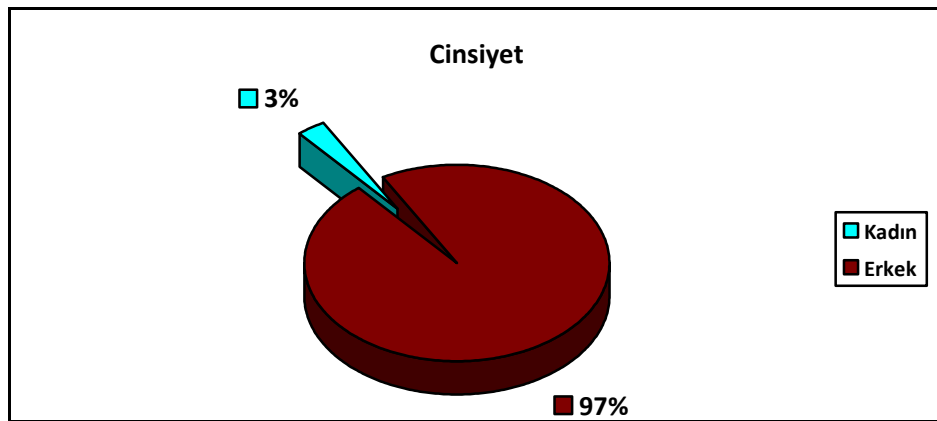
Bu bölümde örneklem grubunun cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve diğer demografik özelliklerine ilişkin bulgular özetlenmiştir.

4.1.1 Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 4: Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

	Gruplar	Frekans (n)	Cinsiyet (%)	Kümülatif %
Cinsiyet	Kadın	5	3,0	3,0
	Erkek	163	97,0	100,0
	Toplam	168	100,0	

Aksaray ve Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde yaptığımız araştırmada Tablo 4’de de görüldüğü gibi örneklemimizi oluşturan yöneticilerin 5’i (%3) kadın, 163’ü (%97) erkektir. Cinsiyete göre dağılım aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



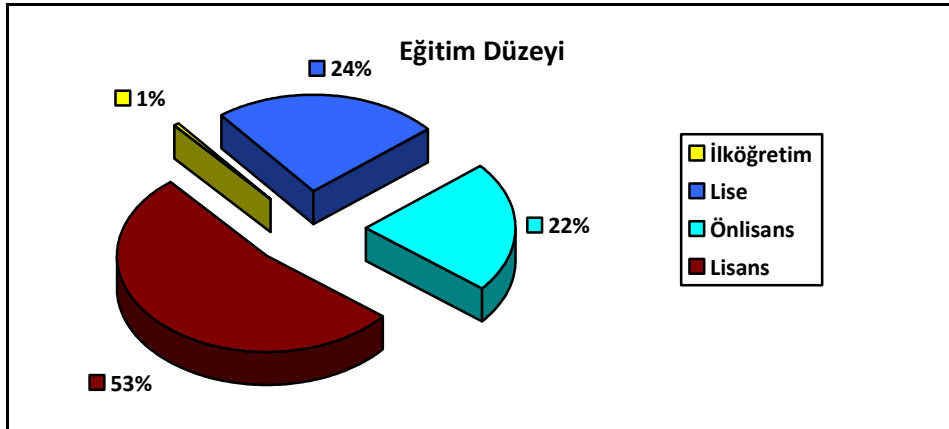
Şekil 5: Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

4.1.2 Örneklem Grubunun Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Tablo 5: Örneklem Grubunun Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

	Gruplar	Frekans (n)	Eğitim Düzeyi %	Kümülatif %
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	1	0,6	,6
	Lise	41	24,4	25,0
	Önlisans	37	22,0	47,0
	Lisans	89	53,0	100,0
	Toplam	168	100,0	

Aksaray ve Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde yaptığımız araştırmada Tablo 5’de de görüldüğü gibi örneklemimizi oluşturan yöneticilerin 1 (%0,6) İlköğretim; 41 (24,4) Lise ve dengi okullar; 37 (%22) Önlisans; 89 (%53) Lisans eğitim düzeyindedir. Eğitim düzeyine göre dağılım aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



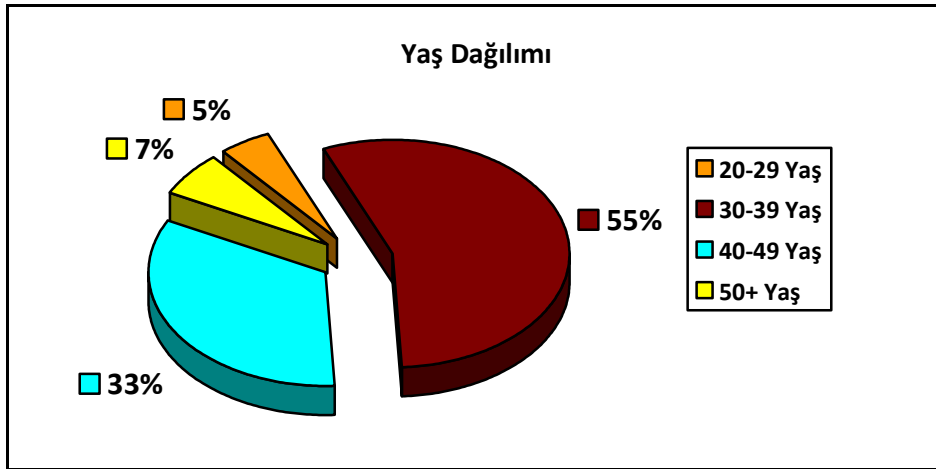
Şekil 6: Örneklem Grubunun Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

4.1.3 Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı

Tablo 6: Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı

	Gruplar	Frekans (n)	Yaş %	Kümülatif %
Yaş	20-29	8	4,8	4,8
	30-39	93	55,4	60,1
	40-49	56	33,3	93,5
	50+	11	6,5	100,0
	Toplam	168	100,0	

Aksaray ve Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde yaptığımız araştırmadaki Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı Tablo 6’da gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların 8’i (%4,8) 20-29 yaş; 93’ü (%55,4) 30-39 yaş; 56’sı (%33,3) 40-49 yaş; 11’i (%6,5) 50 ve üzeri yaş grubundadır. Yaşa göre dağılım aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



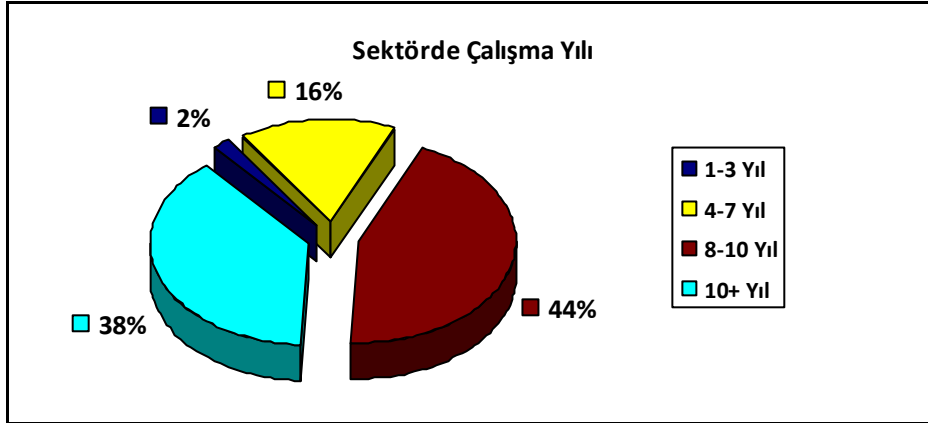
Şekil 7: Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı

4.1.4 Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Tablo 7: Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Yılına Göre Dağılımı

	Gruplar	Frekans (n)	Sektörde Çalışma Yılı %	Kümülatif %
Sektörde Çalışma Yılı	1-3 Yıl	3	1,8	1,8
	4-7 Yıl	27	16,1	17,9
	8-10 Yıl	74	44,0	61,9
	10+	64	38,1	100,0
	Toplam	168	100,0	

Araştırmaya katılanların 3'ü (%1,8) 1-3 yıldır; 27'si (%16,1) 4-7 yıldır; 74'ü (%44) 8-10 yıldır; 64'ü (%38,1) 10 ve üzeri yıldır sektörde çalışmaktadır. Çalışma yılına göre dağılım aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Tablo 7).



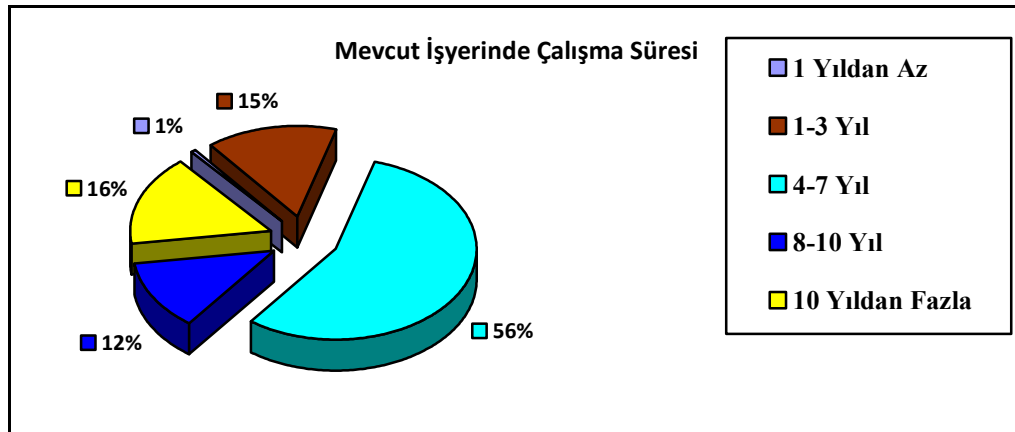
Şekil 8: Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Yılına Göre Dağılımı

4.1.5 Örneklem Grubunun Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Tablo 8: Örneklem Grubunun Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Gruplar	Frekans (n)	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine %	Kümülatif %
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine	1 Yıldan Az	1	,6	,6
	1- 3 Yıl	25	14,9	15,5
	4-7 Yıl	94	56,0	71,4
	8-10 Yıl	21	12,5	83,9
	10 Yıldan Fazla	27	16,1	100,0
	Toplam	168	100,0	

Aksaray ve Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde yaptığımız araştırmadaki Örneklem Grubunun Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine göre dağılımı Tablo 8’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların 1’i (%0,6) 1 Yıldan az; 25’i (%14,9) 1-3 Yıl; 94’ü (%56) 4-7 Yıl; 21’i (%12,5) 8-10 Yıl; 27’si (%16,1) 10 Yıldan Fazla süredir Mevcut İşyerinde Çalışmaktadır. Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine göre dağılım aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



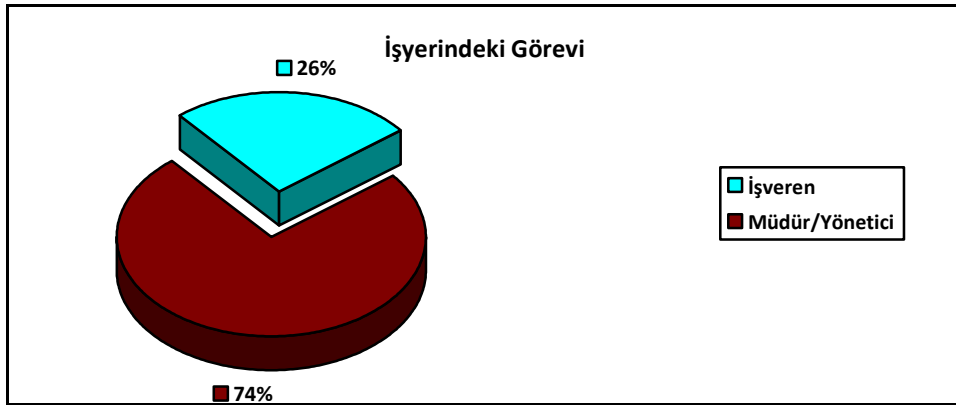
Şekil 9: Örneklem Grubunun Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

4.1.6 Örneklem Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Dağılımı

Tablo 9: Örneklem Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Dağılımı

		Frekans (n)	İşyerindeki Görev %	Kümülatif %
İşyerindeki Görev	İşveren	43	25,6	25,6
	Yönetici/Müdür	125	74,4	100,0
	Toplam	168	100,0	

Araştırmaya katılanların 43'ü (%25,6) İşveren; 125'i (%74,4) Müdür veya yönetici unvanlarına sahiptir. Mesleki unvanlara göre dağılım aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Tablo 9).



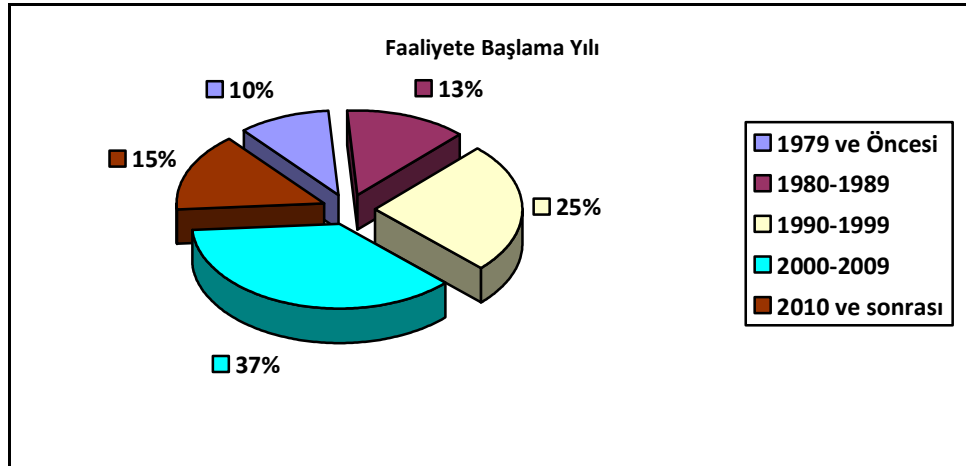
Şekil 10: Örneklem Grubunun İşyerindeki Görevine Göre Dağılımı

4.1.7 Örneklem Grubunun Faaliyete Başlama Yılına Göre Dağılımı

Tablo 10: Örneklem Grubunun Faaliyete Başlama Yılına Göre Dağılımı

		Frekans (n)	Faaliyete Başlama Yılı %	Kümülatif %
Faaliyete Başlama Yılı	1979 ve Öncesi	17	10,1	10,1
	1980-1989	22	13,1	23,2
	1990-1999	42	25,0	48,2
	2000-2009	62	36,9	85,1
	2010 ve Sonrası	25	14,9	100,0
	Toplam	168	100,0	

Aksaray ve Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde yaptığımız araştırmadaki örneklem grubunun faaliyete başlama yıllarına göre dağılımı Tablo 10'da gösterilmiştir. 1979 yılı ve öncesinde faaliyete başlayan 17 işletme örneklemin %10,1'lik kısmını oluşturmaktadır, 1980-1989 arasında 22 işletme %13,1'ini, 1990-1999 arasındaki 42 işletme %25'ini, 2000-2009 arasındaki 62 işletme %36,9'unu ve 2010 sonrası faaliyete başlayan 25 işletme ise %14,9'luk kısmı oluşturmaktadır. Faaliyete başlama yılına göre dağılım aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 11: Örneklem Grubunun Faaliyete Başlama Yılına Göre Dağılımı

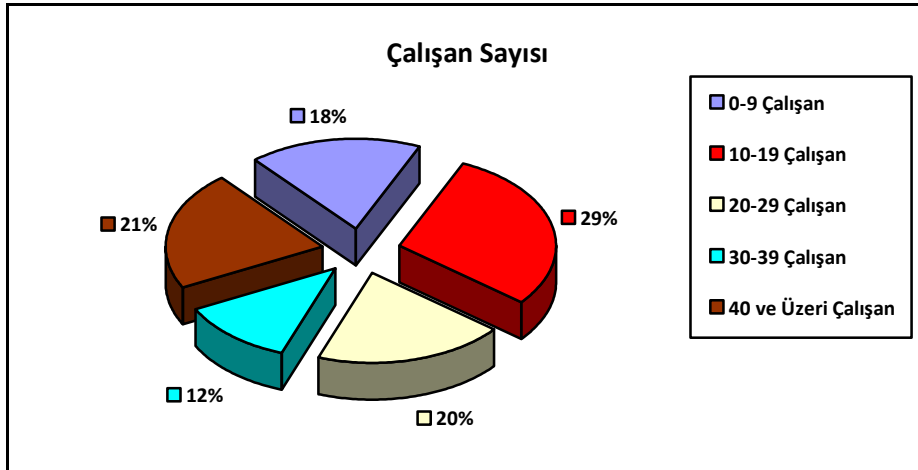
4.1.8 Örneklem Grubunun Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

Tablo 11: Örneklem Grubunun Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

		Frekans (n)	Çalışan Sayısı %	Kümülatif %
Çalışan Sayısı	0-9	30	17,9	17,9
	10-19	49	29,2	47,0
	20-29	33	19,6	66,7
	30-39	20	11,9	78,6
	40 ve Üstü	36	21,4	100,0
	Toplam	168	100,0	

Araştırmaya katılan işveren ve yöneticilerin firmalarındaki çalışan sayısına göre dağılımı, 0-9 çalışanlı 30 (%17,9), 10-19 çalışanlı 49 (29,2), 20-29 çalışanlı 33 (19,6), 30-39 çalışanlı 20 (11,9), 40 ve üzeri çalışanlı 36 (21,4) olarak saptanmıştır (Tablo 11).

Grafiksel gösterimi aşağıdaki gibidir.



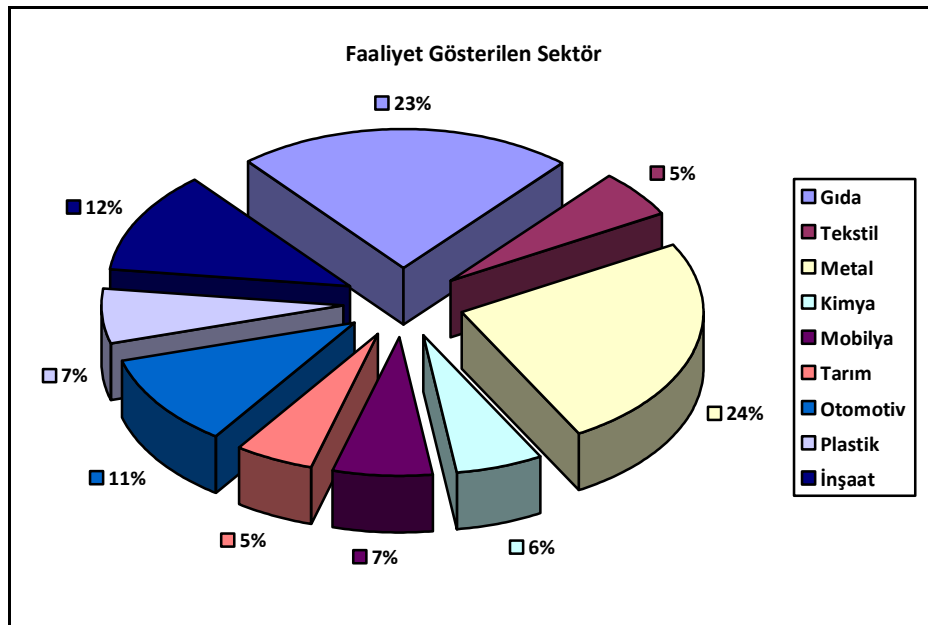
Şekil 12: Örneklem Grubunun Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

4.1.9 Örneklem Grubunun Sektöre Göre Dağılımı

Tablo 12: Örneklem Grubunun Sektöre Göre Dağılımı

		Frekans	Sektör %	Kümülatif %
Sektör	Gıda	38	22,6	22,6
	Tekstil	9	5,4	28,0
	Metal	42	25,0	53,0
	Kimya	10	6,0	58,9
	Mobilya	11	6,5	65,5
	Tarım	9	5,4	70,8
	Otomotiv	18	10,7	81,5
	Plastik	11	6,5	88,1
	İnşaat	20	11,9	100,0
	Toplam	168	100,0	

Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde yaptığımız araştırmadaki örneklem grubunun sektörlere göre dağılımı Tablo 12’de gösterilmiştir. Gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmeler örneklemin %22,6’sını gıda (38), %5,4’ünü tekstil (9), %25’ini metal (42), %6’sını kimya (10), %6,5’ini mobilya (11), %5,4’ünü tarım (9), %10,7’sini otomotiv (18), %6,5’ini plastik (11), %11,9’unu da inşaat (20) sektörleri oluşturmaktadır. Konuyla ilgili grafik aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 13: Örneklem Grubunun Sektöre Göre Dağılımı

4.2 İş Etiği Ölçeğine İlişkin Bulgular

4.2.1 İş Etiği Uygulamaları Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmamızda geliştirdiğimiz ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir:

Tablo 13: İş Etiği Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
,759	30

Tablo 14: KMO ve Bartlett Analizi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,799
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2386,596
	Sig.	,000
	df	406

Tablo 13 ve 14 incelendiğinde 30 ifadenin içsel tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Verilerin iç tutarlığı ortaya konulduktan sonra iş etiği ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla KMO testi yapılmıştır. Yapılan analizde KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0,799 bulunmuştur. Buna göre örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu saptanmıştır. Bartlett testinde ölçeğin gözlenen anlamlılık düzeyi de 0,000 çıkmıştır. Bu analiz değerleri verilere faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu göstermektedir.

4.2.2 İş Etiği Uygulamaları Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 15: İş Etiği Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Bileşen	İlk Özdeğerler			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	6,277	21,645	21,645	6,277	21,645	21,645	5,070	17,483	17,483
2	4,015	13,845	35,490	4,015	13,845	35,490	3,713	12,805	30,288
3	2,491	8,591	44,081	2,491	8,591	44,081	2,734	9,427	39,716
4	1,991	6,867	50,949	1,991	6,867	50,949	2,520	8,688	48,404
5	1,517	5,231	56,180	1,517	5,231	56,180	1,670	5,757	54,161

6	1,327	4,574	60,754						
7	1,242	4,281	65,035						
8	1,055	3,637	68,673						
9	,889	3,064	71,737						
10	,858	2,958	74,695						
11	,784	2,704	77,399						
12	,709	2,446	79,845						
13	,634	2,185	82,030						
14	,596	2,054	84,084						
15	,554	1,911	85,995						
16	,518	1,785	87,780						
17	,441	1,520	89,301						
18	,410	1,415	90,715						
19	,384	1,325	92,041						
20	,374	1,289	93,330						
21	,306	1,054	94,384						
22	,301	1,038	95,422						
23	,278	,960	96,382						
24	,235	,809	97,191						
25	,217	,750	97,940						
26	,185	,637	98,577						
27	,159	,548	99,125						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Çalışmada faktör analizinin yapılmasında döndürülmüş temel bileşenler analizine (varimax yöntemi) başvurulmuştur. Bu yöntemde daha az değişkenle faktör varyanslarının en üst düzeyde olması sağlanacak biçimde döndürme yapılmaktadır.

Burada ifadelerin birden fazla faktöre girmemesine dikkat edilmelidir. Faktör yükleri arasında en az 0,10 fark olması birden fazla faktöre girme ile ilgili olarak alınabilecek temel ölçüttür (Tavşancıl, 2002).

Tablo 16: İfadelerin Ortalama Değer Bulguları

	Faktörler				
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.	,810				
İş etiği genel olarak insanların davranışlarıyla beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.	,777				
İş etiği halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	,773				
İş dünyasında iyi olan bir kişi başarılı bir işadamdır.	,746				
Kanun ve yasalara uyarsan, etiğe de uymuş olursun.	,691				
Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	,654				
Belirli bir hedefiniz varsa ona ulaşmak için gereken her şey yerine getirilmelidir.	,593				
Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.	,588				
Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.	,317				
Serbest ekonomik kurallar toplumun ihtiyaçlarına en iyi ve etkin bir biçimde hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Rekabeti sınırlamak yalnızca topluma zarar verir ve aslında temel doğa kanunlarına da karşı gelmektir.		,269			
Bir iş adamı detaylara takılarak gereksiz yere çabalamaz.		,795			
Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.		,794			
Bir çalışan, kendisinin yoğun ve iyi bir şekilde çalıştığını, ama diğerlerinin kendisine nazaran daha hızlı bir ilerleme gösterdiğini ve buna rağmen sarf ettiği çabaların karşılığını en sonunda hak ederek alacağını ileri sürmektedir. Evet, kendisi çok yoğun çalışmaktadır, ancak gerçekçi değildir.		,708			
Çalışan herkes farkında olsun veya olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.		,606			
İşletmelerde alınan her bir karar için şu soru sorulmalıdır "Acaba kar sağlayabilir mi?" Eğer cevap "evet" ise, o zaman buna uygun olarak hareket etmek gerekir. Eğer cevap "hayır" ise bu boş bir zaman kaybı demektir.		,582			
İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.		,576			
İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.		,501			
Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.			,608		

Bir tüketici olarak, araba sigortası talep ederken, hasara bakmaksızın en fazlasını almaya çalışırım.			,542		
Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır.			,535		
Çalışanların büro malzemelerini eve götürmelerin de sakınca yoktur; bu kimseye zarar vermez.			,521		
İşyerimde her hafta belirli ürünlerin fiyatını artırırım ve üzerine "indirimde" diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.			,439		
Kamuoyunun iş dünyasına olan güveni henüz fazla gelişmemiştir.				,407	
İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır.				,525	
İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.				,398	
İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.					,423
Bir kişiyi işine ve kararlarına göre yargılayabilirsiniz.					,412

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 16'daki bilgiler kapsamında yapılan faktör analizi sonucunda 8 faktör elde edilmiş fakat 3 soru tek başına faktör içinde kaldığı için o sorular çıkarılıp tekrar yapıldığında 5 faktör elde edilmiştir.

Bunlar;

1. Faktör **Toplumsal Etiğe Bakış:** 4, 5, 9, 10, 11, 16, 23, 25 ve 26 no'lu ifadelerden oluşmaktadır.
2. Faktör **Kazanç Odaklılık:** 2, 3, 12, 18, 19, 20, 22 ve 30 no'lu ifadelerden oluşmaktadır.
3. Faktör **Etik Dışı Davranış:** 7, 13, 14, 15 ve 21 no'lu ifadelerden oluşmaktadır.
4. Faktör **Para Boyutu:** 1, 6 ve 8 no'lu ifadelerden oluşmaktadır.
5. Faktör **Kurallar:** 24 ve 29 No'lu ifadelerden oluşmaktadır.

Belirlenen 5 faktör toplam varyansın %68,673'ünü açıklamaktadır.

4.2.3 İş Etiği Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiği

Tablo 17: İş Etiği Ölçeği Tanımlayıcı Analiz Bulguları

	N	Min.	Maks.	Mean	Std. Deviation
1. İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır.	168	1,00	5,00	1,6190	,97765
2. İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.	168	1,00	5,00	1,8095	,85438
3. Çalışan herkes farkında olsun veya olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.	168	1,00	4,00	1,8631	,72530
4. Kanun ve yasalara uyarsan, etiğe de uymuş olursun.	168	1,00	5,00	2,4881	1,04960
5. İş etiği genel olarak insanların davranışlarıyla beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.	168	1,00	5,00	3,0536	1,11204
6. İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.	168	1,00	5,00	1,9107	,73273
7. Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır.	168	1,00	4,00	1,3810	,53399
8. Kamuoyunun iş dünyasına olan güveni henüz fazla gelişmemiştir.	168	1,00	5,00	3,8929	1,02095
9. İş etiği halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	168	1,00	5,00	3,2619	1,27264
10. Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.	168	1,00	5,00	1,7024	,74673
11. Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	168	1,00	5,00	3,4702	1,04352
12. Serbest ekonomik kurallar toplumun ihtiyaçlarına en iyi ve etkin bir biçimde hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Rekabeti sınırlamak yalnızca topluma zarar verir ve aslında temel doğa kanunlarına da karşı gelmektedir.	168	1,00	5,00	2,9881	1,29017
13. Bir tüketici olarak, araba sigortası talep ederken, hasara bakmaksızın en fazlasını almaya çalışırım.	168	1,00	3,00	1,1548	,37891
14. Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.	168	1,00	3,00	1,1429	,36764
15. Çalışanların büro malzemelerini eve götürmelerin de sakınca yoktur; bu kimseye zarar vermez.	168	1,00	3,00	1,1607	,38428
16. Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.	168	1,00	5,00	3,4821	1,11588
17. Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	168	1,00	5,00	3,5833	,66941
18. Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	168	1,00	5,00	2,3036	1,05399

19. Bir çalışan, kendisinin yoğun ve iyi bir şekilde çalıştığını, ama diğerlerinin kendisine nazaran daha hızlı bir ilerleme gösterdiğini ve buna rağmen sarf ettiği çabaların karşılığını en sonunda hak ederek alacağını ileri sürmektedir. Evet, kendisi çok yoğun çalışmaktadır, ancak gerçekçi değildir.	168	1,00	5,00	2,1310	,95126
20. İşletmelerde alınan her bir karar için şu soru sorulmalıdır "Acaba kar sağlayabilir mi? "Eğer cevap "evet" ise, o zaman buna uygun olarak hareket etmek gerekir. Eğer cevap "hayır" ise bu boş bir zaman kaybı demektir.	168	1,00	5,00	1,9048	,84228
21. İşyerimde her hafta belirli ürünlerin fiyatını artırırm ve üzerine "indirimde" diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.	168	1,00	5,00	1,4405	,64467
22. Bir iş adamı detaylara takılarak gereksiz yere çabalamaz.	168	1,00	5,00	2,2202	1,09668
23. Belirli bir hedefiniz varsa ona ulaşmak için gereken her şey yerine getirilmelidir.	168	1,00	5,00	3,3333	1,47501
24. İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	168	1,00	5,00	4,1488	,85919
25. İş dünyasında iyi olan bir kişi başarılı bir işadamdır.	168	1,00	5,00	3,3810	1,31235
26. Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.	168	1,00	5,00	2,8452	1,57064
27. Gerçek anlamda etik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	168	1,00	5,00	1,5060	,65658
28. Fedakârlık yapmak etik değildir.	168	1,00	3,00	1,6310	,51978
29. Bir kişiyi işine ve kararlarına göre yargılayabilirsiniz.	168	1,00	3,00	1,7143	,54874
30. İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.	168	1,00	5,00	1,8333	,84532

Tablo 17’de ulaştığımız bulgulara kısaca değinecek olursak,

Araştırmamızdaki ifadelerle cevap verenlerin büyük kısmı, işletmelerin tek amacının para kazanmak olmadığını, işletmelerin de tıpkı diğer canlılar gibi toplumla birlikte yaşayıp, büyüdüğünü dolayısıyla topluma ayak uydurması gerektiğini savunmuştur. Toplumsal olaylara ve sorumluluklara karşı tepkisiz kalan işletmeler zamanla toplumun eleştirilerine maruz kalabileceğinin altını çizmişlerdir.

Yapılan analiz sonucunda, işinde başarılı olan kişilerin her zaman etik davranmadıklarına, etik ve başarı arasında bir paralellik olmasına karşın, tüm başarıların etik çerçevesi içinde gelmediği saptanmıştır. Yöneticiler başarı kazanmak için zaman zaman etik dışı yöntemler de kullanabilmektedir.

Bir başka sonuç ise kanunlara uyan herkesin etik davranmış olduğu anlamına gelmediğine dair bulgudur. Kanunların oluşmasında toplumsal kurallar ve din önemlidir fakat kanunen suç teşkil etmeği halde toplumda etik anlamında hoş karşılanmayacak tavır ve davranışlar mevcuttur. Bu sebeple kanunlara uyan herkes aynı zamanda etik davranmış sayılmaz sonucuna ulaşılabilir.

Elde ettiğimiz bulgulardan çıkarılabilecek bir başka sonuç ise etik kuralların iş dünyası için çok şey ifade ettiğidir. Etik kurallara uymayan işletmeler kısa zamanda toplum tarafından tepki görecektir. Toplumsal refahı ve etik kurallarını düşünmeden sadece kar elde etmek güdüsüyle hareket eden işletmeler toplumsal bir tepkiyle karşı karşıya kalacak böylelikle de iş dünyasından kısa sürede silinecektir.

İfadelere verilen cevaplara göre iş etiğinin sadece halkla ilişkilerle bir kavram olmayıp, toplumun ve iş yaşamının her anında yer aldığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmamıza katılan işletme yöneticilerinin cevaplarına bakıldığında iş dünyasının sürekli değiştiği sonucunu çıkarmak mümkündür. Küreselleşen iş dünyasındaki firmalar, ayakta kalabilmek adına türlü yöntemler denemektedirler. Bu da rekabeti dolayısıyla da kaliteyi getirmektedir.

İfadelere cevap veren yöneticilere göre, doğru ve kişisel sorumluluk sahibi olmak, koşulsuz sevgi ve bağlılıktan daha ön plana çıkmaktadır.

Elde ettiğimiz bulgular sonucunda etiğin kişisel çıkarlardan çok topluma fayda sağlaması gerektiği sonucuna varılabilir. Etik, kişinin toplumla olan ilişkilerini düzenleyen en önemli etmenlerden birisidir. Kişisel çıkarlar, bireyin toplumla olan ilişkisini zedeleyebilir hatta kişinin toplum tarafından dışlanmasına yol açabilir.

Bireylerin işleri ve bu alandaki vermiş oldukları kararlar onları yargılamak için yeterli olmayabilir. İçinde bulunduğu durum ve sahip olduğu pozisyon almak zorunda olduğu kararları etkileyebilir. Bu sebeple aldığı kararlar ve çalışmakta olduğu iş, kişinin hakkında genel geçer bir sonuca varmamıza olanak sağlamayabilir.

4.2.4 Yöneticilerin Etik Algılarının Cinsiyet Bakımından Analizi

Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde yaptığımız araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyet değişkeniyle ilgili analizi, kadın katılımcı sayısının yeterli düzeyde olmaması sebebiyle yapılmamıştır.

4.2.5 Yöneticilerin Etik Algılarının Yaş Bakımından Analizi

Tablo 18: Varyansların Eşitlik Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5,366	3	164	,002

Tablo 19: Yöneticilerin Etik Sorumluluklarının Yaş Bakımından Analizi

	Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,459	3	,153	1,385	,249
Grup içi	18,095	164	,110		
Toplam	18,554	167			

Tablo 18 ve 19’de yer verilen bulgular katılımcıların iş etiği algılarının, yaş değişkeni itibarıyla farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Yani Aksaray OSB’nde bulunan işletme yöneticilerinin iş etiği algıları üzerinde istatistiki olarak (0,05) anlamlılık düzeyinde bir fark yoktur. Buna göre 1 numaralı hipotez kabul edilmemiştir. **(H1 hipotezi kabul değil.)**

4.2.6 Yöneticilerin Etik Algılarının İş Yerindeki Pozisyonu Bakımından Analizi

Tablo 20: İş Etiği İş Yerindeki Pozisyona Göre Farklılık Analiz Bulguları

	İş Yerindeki Pozisyon	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
İş Etiği Analizi	İşveren	43	2,4178	,32768	,04997
	Yönetici/Müdür	125	2,3203	,33287	,02977

Tablo 21: Yöneticilerin Etik Sorumluluklarının İş Yerindeki Pozisyonları Bakımından Analizine ilişkin t-testi Bulguları.

		Varyans'lar Eşitliği İçin Levene Testi		Varyans'ların Eşitliği İçin t Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	2 Yönlü Anlamlılık	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Güven Aralığı (95%)	
									Min.	Maks.
İş Etiği Analizi	Eşit Sapmalar Kabul	1,444	,231	1,664	166	,098	,09756	,05862	-,01817	,21330
	Eşit Sapmalar Red			1,677	73,956	,098	,09756	,05817	-,01834	,21347

Aksaray Organize Sanayi Bölgesinde çalışan ve anketimize katılan yöneticilerin, etik sorumluluklarını yerine getirilerken işletmedeki pozisyonları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Tablo 20 ve 21'den de anlaşılacağı gibi bulgular H2 hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Yani yöneticilerin etik sorumluluklarını yerine getirirken işyerindeki pozisyonları herhangi bir etki oluşturmamaktadır. **(H2 hipotezi kabul değil.)**

4.2.7 Yöneticilerin Etik Algılarının Eğitim Durumu Bakımından Analizi

Tablo 22: Varyansların Eşitlik Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,170	2	164	,844

Tablo 23: Yöneticilerin Etik Algılarının Eğitim Durumu Bulguları

	Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,346	2	,173	1,655	,194
Grup içi	17,158	164	,105		
Toplam	17,504	166			

Tablo 22 ve 23’de yer verilen bulgular katılımcıların iş etiği algılarının, eğitim değişkeni dikkate alındığında farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Yani işletme yöneticilerinin eğitim düzeylerinin iş etiği algıları üzerinde istatistiki olarak (0,05) anlamlılık düzeyinde bir fark yoktur. Buna göre 3 numaralı hipotez kabul edilmemiştir. **(H3 hipotezi kabul değil.)**

4.2.8 Yöneticilerin Etik Algılarının Mevcut İş Yerinde Bulunma Süreleri Bakımından Analizi

Tablo 24: Varyansların Eşitlik Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,663	3	163	,576

Tablo 25: Yöneticilerin Etik Algılarının Sektörde Çalışma Yılı Bulguları

	Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,092	3	,031	,272	,846
Grup içi	18,401	163	,113		
Toplam	18,493	166			

Yapılan ANOVA analizinden elde edilen bilgiler (Tablo 24 ve 25) ışığında 0,05 anlamlılık düzeyinde bakıldığında işveren ve yöneticilerin mevcut iş yerinde bulunma süreleri ile iş etiği algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H4 hipotezi reddedilmiştir. **(H4 hipotezi kabul değil.)**

4.2.9 Yöneticilerin Etik Algılarının Sektörde Çalışma Yılı Bakımından Analizi

Tablo 26: Varyansların Eşitlik Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,128	3	164	,099

Tablo 27: Yöneticilerin Etik Algılarının Sektörde Çalışma Yılı Bulguları

	Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,079	3	,026	,235	,872
Grup içi	18,475	164	,113		
Toplam	18,554	167			

Tablo 26 ve 27’de yer verilen bulgular katılımcıların iş etiği algılarının, sektörde çalışma yılı değişkeni dikkate alındığında farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Yani işletme yöneticilerinin sektörde çalışma yılının iş etiği algıları üzerinde istatistiki olarak (0,05) anlamlılık düzeyinde bir etkisi yoktur. Buna göre 5 numaralı hipotez kabul edilmemiştir. **(H5 hipotezi kabul değil.)**

4.2.10 Yöneticilerin Etik Algılarının Çalışan Sayısı Bakımından Analizi

Tablo 28: Varyansların Eşitlik Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,929	4	163	,023

Tablo 29: Yöneticilerin Etik Algılarının Çalışan Sayısı Bulguları

	Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,420	4	,105	,945	,440
Grup içi	18,134	163	,111		
Toplam	18,554	167			

Yapılan ANOVA analizinden elde edilen bilgiler (Tablo 28 ve 29) ışığında 0,05 anlamlılık düzeyinde bakıldığında işveren ve yöneticilerin iş yerindeki çalışan sayıları ile iş etiği algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H6 hipotezi kabul edilmemiştir. **(H6 hipotezi kabul değil.)**

4.2.11 Yöneticilerin Etik Algılarının Çalışılan Sektör Bakımından Analizi

Tablo 30: Varyansların Eşitlik Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,214	8	159	,029

Tablo 31: Yöneticilerin Etik Algılarının Çalışılan Sektör Bulguları

	Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3,567	8	,446	4,730	,000
Grup içi	14,987	159	,094		
Toplam	18,554	167			

Tablo 30 ve 31’de yöneticilerin, faaliyet gösterdikleri üretim sektörüyle, etik algıları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 32: Etik Algısı - Sektör İlişki Analiz Bulguları

Multiple Comparisons							
	(I) Sektör	(J) Sektör	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Bonferroni	Gıda	Mobilya	,57879*	,10512	,000	,2367	,9209
	Metal	Mobilya	,36688*	,10399	,020	,0285	,7053
	Mobilya	Gıda	-,57879*	,10512	,000	-,9209	-,2367
		Metal	-,36688*	,10399	,020	-,7053	-,0285
		İnşaat	-,48712*	,11525	,001	-,8622	-,1121
	İnşaat	Mobilya	,48712*	,11525	,001	,1121	,8622
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.							

Yöneticilerin, faaliyet gösterdikleri üretim sektörüyle, etik algıları arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ve Gıda sektörü ile Mobilya sektörünün, Metal sektörü ile Mobilya sektörünün, Mobilya Sektörü ile Gıda, Metal, İnşaat sektörlerinin, İnşaat sektörü ile de Mobilya sektörü arasında etik algı farklarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 32). Bu durumda H7 hipotezi kabul edilir. **(H7 hipotezi kabul.)**

4.2.12 Yöneticilerin Etik Algılarının Faaliyete Başlama Yılı Bakımından Analizi

Tablo 33: Varyansların Eşitlik Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,775	4	163	,543

Tablo 34: Yöneticilerin Etik Algılarının Faaliyete Başlama Yılı Bulguları

	Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,150	4	,037	,331	,857
Grup içi	18,404	163	,113		
Toplam	18,554	167			

Tablo 33 ve 34’de yer verilen bulgular katılımcıların iş etiği algılarının, faaliyete başlama yılı değişkeni dikkate alındığında farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Yani işletme yöneticilerinin faaliyete başlama yılları ile iş etiği algıları üzerinde istatistiki olarak (0,05) anlamlılık düzeyinde bir fark yoktur. Buna göre 8 numaralı hipotez kabul edilmemiştir. **(H8 hipotezi kabul değil.)**

Sonuç olarak, yapılan değerlendirmelerde iş yeri sahipleri ve yöneticilerinin genel iş etiği algıları ile yaş, eğitim düzeyine, çalışma süresine, idari pozisyonları arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunamazken; sektörler bazında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

V: TARTIŞMA

Bu çalışmadaki bulgular doğrultusunda, Aksaray OSB'ndeki işletme sahip ve yöneticilerinin iş etiğine yönelik tutumları ile demografik faktörler arasında bir ilişki vardır hipotezi uygulamalı olarak test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda bazı değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunurken, bazılarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Uygulamada test edilen demografik özellikler yaş, iş yerindeki pozisyon, eğitim düzeyi, mevcut iş yerinde çalışma süresi, sektördeki toplam çalışma yılı, çalışan sayısı, çalışılan sektör ve faaliyete başlama yılıdır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda değerlendirilmektedir.

Araştırmada kullanılan anket formundaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesi ölçeği güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Buna göre; ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach-alpha) 0,759 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bu katsayının 0,70'den büyük olması, bir sosyal bilimler araştırması olarak, bu araştırmada kullanılan ölçeğin güçlü bir güvenilirliğe sahip olduğuna göstermektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerinden, yaş değişkeni incelendiğinde, katılımcıların %93,5'inin 20-49 yaş arası olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Katılımcıların %3'ü kadın, %97'si ise erkek'tir (Tablo 3). Öğrenim durumu bakımından katılımcıların %22'sinin yüksekokul mezunu, %53'ünün ise lisans mezunu olduğu görülmektedir (Tablo 4). İşyerindeki çalışma süresine bakıldığında, çalışanların %68,5 oranında 04-10 yıl aralığında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7). Pozisyon değişkeni olarak, işverenler %25,6'sını oluştururken yönetici/müdürler ise toplam katılımcıların %74,4'ünün oluşturmaktadır (Tablo 8). İşverenlerin hizmet verdikleri sektörler değişkenine bakıldığında örneklemimizin %22,6'sını gıda, %5,4'ünü tekstil, %25'ini metal, %6'sını kimya, %6,5'ini mobilya, %5,4'ünü tarım, %10,7'sini otomotiv, %6,5'ini plastik, %11,9'unu da inşaat sektörleri oluşturmaktadır (Tablo 11).

Hipotezlerimizi analiz etmek amacıyla yaş, iş yerindeki pozisyon, eğitim düzeyi, mevcut iş yerinde çalışma süresi, sektördeki toplam çalışma yılı, çalışan sayısı, çalışılan sektör ve faaliyete başlama yılı bağımsız değişkenleri ile katılımcıların etik algılamaları incelenmiştir.

Ankete cevap verenlerin büyük bölümü etik sözcüğünü genel olarak dürüstlük ve adalet ile özdeş değerlendirmişlerdir. Yöneticiler etik denildiğinde dürüstlük ve adalet kavramlarını anlamaktadırlar buradan yola çıkarak etik davranışın dürüst ve adil davranış olduğu yönünde bir kanıya varmak mümkündür.

Yaş değişkeni ile etik davranışların algılanması arasında hiçbir boyutta anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 17). Bu durum bizi farklı sonuçlara ulaştırabilir. Bunlardan biri araştırma yapılan OSB'ndeki işletme yöneticileri arasında çok büyük farkların olmamasıdır. Kuşak farkının olmaması, yöneticilerin birçoğunun (%93,5'i 20-49 yaş grubu) orta yaş grubunda olması da diğer bir etken olabilir. Çalışmamızda elde ettiğimiz bu sonuçlar, Şimşek'in (Şimşek, 2001:178) yapmış olduğu çalışmayla istatistikî olarak desteklenmiştir. Yapılan araştırmalarda bireyin yaşı ilerledikçe etik bilincinin artacağı ve böylece etik dışı eylemlere yönelme olasılığının azalacağı tespit edilse de (Dumanlı, 2013:147) sonuç olarak araştırmamıza göre, Deliorman ve Kandemir'in (Deliorman ve Kandemir, 2009:16) çalışmasında da olduğu gibi etik davranışların algılama sürecini yaş faktörü etkilememektedir.

Katılımcıların işletmedeki pozisyonları dikkate alındığında %25,6'sının işveren, %74,4'ünün ise yönetici/müdür olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların işletmedeki pozisyonlarıyla etik algıları arasında anlamlı hiçbir fark saptanamamıştır (Tablo 19-20).

Yönetici koltuğunda olan kişilerin diğer çalışanlara göre daha fazla etik sorumluluk alması gerektiği ve daha fazla etik sorunla karşılaştığı savunulabilir. Fakat bu alandaki araştırma sonuçları farklılıklar göstermektedir. Bazı araştırmalarda daha alt seviyedeki yöneticilerin, daha üst seviyedeki yöneticilere oranla iş etiğine uygun olmayan davranışları sergilemekten kaçınmadıkları sonucuna varılırken, bazılarında böyle bir sonuca varılamamıştır (Ekin ve Tezölmez, 2000:944).

Çalışmaya katılım gösteren yöneticilerin öğrenim düzeyleri ile etik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 21-22). Etik davranışlara etki eden en önemli etkenin, bireyin etik görüşü olduğunu ve bununda lisans eğitiminden daha önce belirlendiği savunan araştırmalara karşın, eğitim seviyesi yükseldikçe etik bilincin arttığı ve etiğin öğrenilebilir bir olgu olduğunu savunan görüşler de vardır (Ural, 2003:98). Çalışmamızın sonuçlarına göre yöneticilerin eğitimleri yüksek olsun veya olmasın etik algıları anlamında hiçbir farklılık bulunmamaktadır.

Elde edilen bulgular analiz edildiğinde, araştırmamıza katılan yöneticilerin hem hizmet verdikleri sektördeki toplam çalışma süreleri hem de mevcut iş yerindeki çalışma süreleri ile etik algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Tablo 25-26). Araştırmaya katılanların ortalama çalışma süresi 5 yıldan daha fazladır. Bu oran hem işletme hem de yöneticiler açısından olumlu sayılabilecek bir sonuçtur. Çünkü işletmeye giren çalışanların iş değişikliği yapmadan uzun yıllar çalıştığını ve bunun işletmeye bağlılık anlamında olumlu bir sonuç olduğu görülmektedir. Yapılan farklı bir araştırma sonucunda ise çalışma süresi arttıkça etik duyarlılığın arttığı (Ekin ve Tezölmez, 2000: 944) görüşü desteklenmektedir.

Araştırmamıza katılan yöneticilerin çalışan sayıları ile etik algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Tablo 27-28). Yani çalışan sayısının az veya çok olması, yöneticilerin etik algısını etkilememektedir. Buradan hareketle araştırmamıza katılan yöneticilerin tüm çalışanlara adil davranmaya önem verdiklerini, çalışan sayısı ne kadar çok olursa olsun etik değerlere uygun davranarak çalışanlar arasında ayrımcılığa yol açacak tutumlar sergilemedikleri sonucuna varılabilir.

Elde edilen bulgular analiz edildiğinde, araştırmamıza katılan yöneticilerin faaliyet gösterdikleri üretim sektörüyle, etik algıları arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu (Tablo 29-30-31) ve gıda sektörü ile mobilya sektörünün, metal sektörü ile mobilya sektörünün, mobilya sektörü ile gıda, metal, inşaat sektörlerinin, inşaat sektörü ile de mobilya sektörü arasında etik algı farklarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

VI: SONUÇ

Sosyal yaşamda uyulması gereken bir takım kurallar vardır. Buradan hareketle iş etiğinin, sosyal yaşamın bir parçası olan işletmelerde uyulması gereken kuralları yansıttığı söylenebilir.

Her geçen gün biraz daha gelişen iş dünyasında en çok konuşulan konulardan birisi de ahlak olmaya başlamıştır. İş başvuruları değerlendirilirken adayların, tecrübeleri, eğitim düzeyleri, bilgileri ne kadar fazla olursa olsun ahlaki boyutta değerlendirildikten sonra işletmelere katılmaya başlanmıştır. Çünkü bir birey etik ilkelerini belirleyememişse işletmeye faydalı olması beklenemez. İşletmeler bu anlamda her an daha fazla sayıda işletme faaliyetlerini, iş etiği ilkeleri açısından yeniden düzenlemekte ve bu değişimi sosyal çevresine bildirerek, yoğun rekabet ortamında kendisine güvenli bir işletme imajı vererek çalışmalarına devam etmeyi hedeflemektedirler. Çünkü işletmelerin; rekabet ortamında ayakta kalabilmesi, faaliyetlerini aksatmadan yürütebilmesi, çalışanlarına daha güvenli bir iş ortamı sağlayabilmesi için etik ilkeleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. Etik hareket etmeyen işletmeler, sosyal çevreleri tarafından tepkiyle karşılanır, kötü bir imaj yaratılmış olur ve uzun vadede piyasaya sürdükleri ürün ve hizmetlere olan talepler azalacağından yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalırlar. Buradan hareketle işletmelerin de etik ilkelerini oluşturmaları son derece önem kazanmıştır.

İş etiği kavramı, çalışma hayatında büyük yer kaplayan doğru ve yanlış kavramları inceler. Yani iş etiği sözünde durmak, dürüstlük, adil davranmak gibi değerlerle ilgilenir. İş etiği, ahlaki standartların, işletmelerde kişilerin davranışlarına uygulanması ile ilgilenir. İş etiği bir çeşit ahlak felsefesi olarak, ahlaki davranışların eleştiri sürecini geliştirmek ve davranışlara yön vermek amacını taşır.

Bu bulgular ışığında; iş etiğinin bir takım faktörlere bağlı olarak bireyden bireye farklılık gösterdiği görülmektedir. Okullarda iş etiği derslerine yer verilmesi, geleceğin yöneticileri ve çalışanları için oldukça önemli görülmektedir. Bu sayede bireylerin etik sorunlara olan duyarlılığı daha da arttırılabilir. İşletmelerde etik ilkelerin özümsemişi, uzun vadede toplumun tüm katmanlarına fayda sağlaması muhtemeldir. Bu ilkeler doğrultusunda hareket eden işletmelerde kaynaklar daha verimli şekilde kullanılacaktır. İşletme bünyesinde oluşturulacak olan etik ortam, çalışanlarda bu bilincin yerleşip, gelişmesine olanak sağlarken, çalışanlar aracılığı ile de toplumsal etik bilincinin artmasına olumlu yönünde katkı sağlayabilecektir.

İş etiği konusunda yapılan bu araştırmada göstermiştir ki, henüz işletmecilik yapısına etik konusu tam olarak yerleşmemiştir. Etik davranışı işletme kültürüne tamamen yerleştirebilmek, işletmenin her alanında bir zorunluluk gibi değil de bir anlayış gibi uygulanmasıyla gerçekleştirilebilir. Yönetimin en üstünden, en alt kademedeki çalışana kadar herkes etik anlayışı benimseyerek, yürüttükleri faaliyetlerde uygulamalıdır. Bu bağlamda etik konusunda kurum içi eğitim aktivitelerinin yetersiz kaldığı dikkat çekmektedir. Etik kavramının örgüte yerleşmesi, uygulanabilmesi ve etkinliğinin arttırılabilmesi için işletme bünyesinde çalışanların bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu bilinçlendirmede en önemli etken eğitimidir.

Ayrıca kurallara ve politikalara uyum ise bazı prosedür ve oryantasyon, ödüllendirme ve cezalandırma gibi sistemlerle güvenli bir biçimde sağlanmalıdır. Yasaların; politika ve politikacılara göre değişken olmamasının, etik kurulun uygulamalarında samimi ve tarafsız bir kimlikte olduğunu ispatlamasının, kurulan etik komisyon üyelerinin görev tanımlarının net bir şekilde çizilmesinin, mesleki kuruluşlarda atanmış-seçilmiş ayrımının bulunmamasının, kurumlarda açıklık ve şeffaflığın sağlanmasının, etiğe yönelik kişisel kötü uygulamaların kurumsal bazda önlenmesine yönelik bir motivasyonun bulunmasının, yükseltme ve atamalarda adam kayırmacılık ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik kurumsal inisiyatifin geliştirilmesinin, her bir bireyin diğerini sorumlu tutmasındansa öncelikle kendini etik ile ilgili kötü uygulamaların sorumlusu hissetmesinin ve yazılı olan ile uygulanan arasında istisnasız dengenin bulunmasının gerekli olduğu söylenebilir (Dumanlı, 2013:156).

Yöneticilerin iş etiğine yönelik algılarının araştırıldığı bu çalışmanın, bundan sonra “iş etiği” alanında yapılacak olan çalışmalar için alanyazına bir katkı oluşturması temel amaçlarımızdan biridir. Bundan sonra iş etiği ile ilgili yapılacak çalışmaların daha kapsamlı bir örnekleme hedef alması, alanyazının zenginleşmesine katkıda bulunmak açısından son derece önemlidir.

Yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlara dayanarak, Aksaray Organize Sanayi Bölgesi’nde araştırmamıza katılan yöneticilerin çalışanlara, müşterilere ve sosyal çevrelerine yönelik etik sorumluluklarının pek çoğunu yerine getirdikleri tespit edilmiştir. Eksik kaldıkları konularda ise kendilerini geliştirecekleri ümidini taşımaktayız. Çünkü yöneticilerin yaş ortalamalarından genç oldukları

görülmektedir. Bu da, geleceğe daha umutlu bakabileceğimiz yargısını doğurmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adekoya, O. (2013). *To Bribe Or Not To Bribe: What Are The Effects Of Bribery In The Success Of International Business Transactions?* s. 5.
- Ağaçdelen, E. (2009). *Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Çalışanlar Tarafından Değerlendirilmesi Üzerine Bir Uygulama Çalışması*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1. Ankara: TODAİE Yayınları. s.700.
- Akbulut, E, E. (2000). *Etik Davranış Kuralları ve Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği İçin Öneri*. Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Piyasa Gözetim ve Düzenleme Dairesi, s.3.
- Aktan, Ç. C. (1999). *Ahlaki Yeniden Yapılanma ve Toplam Ahlaka Doğru:1. Ahlak ve Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları, s.19.
- Alayoğlu, N., Öztürk, A. O., Babacan, M. (2012). Üniversite Öğrencilerinin İş Ahlakı Algısı ile Özel Sektör ve Kamu Çalışanlarının İş Ahlakı Uygulamalarının Karşılaştırılması. İş Ahlakı Dergisi. Mayıs, Cilt 5, Sayı 9, s. 7-35.
- Albayrak, M. H. (2009). *İşletmelerde Etik Uygulamalar İle Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul.
- Alkuş, O. (2009) . *Lisans Düzeyinde Kamu Yönetimi Eğitimi İçin Bir Etik Yönerge Önerisi*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 2. Ankara: TODAİE Yayını. s.818.
- Arıkan, S. (1995). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı*. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, s.171-173.
- Arkonaç, S.A., (1998). *Psikoloji: Zihin Süreçleri Bilimi*. Alfa Yayınları (2. Baskı).
- Armağan, M. (1990). *Sosyal Bilimler Ansiklopedisi*. İstanbul: Vahdet Yayınları, s.3.
- Arslan, A. ve Kozak, M. (2006). *Turizmde Gelişme Ve Etik Sorunları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Ege Akademik Bakış Dergisi. Sayı:1. Cilt:6. Sayfa: 49-61.
- Arslan, M. (1995). *İş ve Meslek Ahlakı* Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. (1. Baskı) Ankara: Nobel Yayınları.
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. (2. Baskı). Ankara: Siyasal Yayınevi.

- Arslan, M. ve Berkman, Ü. (2009), Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Türk Sanayici ve İşadamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492.
- Ateş, T. (1994). *Laiklik: Dünya’da ve Türkiye’de*. (7. Baskı). Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Atlıg, N. S. (2006). *İş Etiği, Sosyal Sorumluluk Ve İlaç Sektöründen Uygulamalar*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Aydın, İ. (2010). *Etik*. (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Aydın, İ. (2010). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. (4. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara.
- Aydın, İ. P. (1998). *Yönetmel Mesleki Örgütsel Etik*. (1. Baskı) Pegem Yayınları.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetmel Mesleki Örgütsel Etik*. (3. Baskı) Pegem Yayınları. Ankara.
- Aydınlı, S. (1992). *Mimarlıkta Görsel Analiz*. İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Baskı Atölyesi.
- Bakan, İ., Kefe, İ. (Ty). *Kurumsal Açidan Algı ve Algı Yönetimi*. S. 20-21.
- Baltaş, Z., Baltaş, A., (2007). *Bedenin Dili*. Remzi Kitabevi, (39. Basım).
- Başaran, İ. E. (1985). *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayın No: 139.
- Başaran, İ. E. (1989). *Yönetim*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi. s.137.
- Başaran, İ. E. (1995). *Hoşgörü ve Eğitim. Hoşgörü ve Eğitim Toplantısı*. UNESCO Türkiye Milli Komisyonu ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Ortak Yayın No: 2.
- Beekun, R. I. (1996). *Islamic Business Ethics*. International Institute Of Islamic Thought. s.2.
- Bektaş, Ç., Köseoğlu M. A. (2008). *İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 1 s.145-158

- Bektaş, Ç., Köseoğlu M. A. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt 13. İş Etiği ve Rekabet Stratejileri Yönetimi. s.40-41.
- Berkman, Ü. (1983). *Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*. Ankara: TODAİE Yayınları, No:203. s.9.
- Berkman, Ü., Arslan, M. (2009). *Dünya’da ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları. s.47.
- Bıçakçı, A. B. (2011). *Halkla İlişkilerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Ölçümü*. Global Media Journal, Sayı: 2. s.7.
- Bıçakçı, U. (1996). *Başarının Olmayan Rotası*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Bolat, T., Seymen, A., (2003). *Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif etik Boyutuyla Bir Değerlendirme*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, Yıl:14 Sayı:45 s.3.
- Campell, R., Long A. A., Bourke V. J. ve STroll, A. (2008). *Etik Kuramları*. Ankara: Lotus Yayınevi.
- Cevizci, A. (2002). *Etiği Giriş*. (1. Baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. Paradigma Yayıncılık. (2. Baskı) İstanbul.
- Cohen, J. (2001). *Appreciating, Understanding and Applying Universal Moral Principles*. Journal of Consumer Marketing, Cilt. 18, No. 7, s.578–594.
- Coren, S., Ward, L.M., Enns, J.T., (1993). *Sensation and Perception, Harcourt Brace College Publishers*, s.17.
- Covey, Stephen R. (1996). *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı: Kitleleşme İçin Altın Kurallar*. (Çevirenler: Gönül Suveren, Osman Deniztekin). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Çağlayan, S., Korkmaz, M., Öktem, G. (2014). *Sanatta Görsel Algının Literatür Açısından Değerlendirilmesi*. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Şubat. Cilt:3 Sayı:1. s.160.
- Çevik, S. (1991). *Mekân, Kimlik, Kimliklendirme, Trabzon Sokağı Örneği*. Doktora Tezi. K.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü. Trabzon.
- Çulpan, R. (1980). *Bürokratik Sistemin Yozlaşması*. Amme İdaresi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2. s.34.

- Daly, S.P. ve Matilla, M.M. (2000). *Darwin And Ethics: Using Natural Selection To Understand Ethical Business And Organizational Behavior*. EJBO: Journal of Business and Organization Ethics.
- Daştan, Z. (2013). *Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri İle İş Etiğine Bakış Açıları Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- David J.F. (1997). *Business Ethics*. New York: Mc Graw-Hill International Editions. s.47.
- Dedeoğlu, G. (2004). *Etik Düşünce ve Postmodernizm*. İstanbul: Telos Yayıncılık.
- Deliorman R.B., Üstünoldu Kandemir, A. (2009). *Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşları ve Etik, Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması*, Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Ankara: Başbakanlık Basımevi, ss.16.
- Demirel, Ö. ve Ün K. (1987). *Eğitim terimleri sözlüğü*. Ankara: Şafak Matbaası.
- Doğan, N. (2007). *İş Etiğinin Kurumsal Sosyal Sorumluluktaki Rolü ve Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Doğan, N. (2009). *İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş*. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. Sayı: 16. s.189-190.
- Dumanlı, Y. (2013). *Çalışanların İş Etiği Algılamaları Üzerine Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı. s.16.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). *Türkiye'' de iş Ahlakı çalışmaları Mevcut Durum ve Yönelimler*. İş Ahlakı Dergisi, 3. sayı, s.52.
- Ekin, M.G. Serap ve S.Hande Tezölmez. (2000). *Türk İş Dünyasındaki Yöneticilerin İş Ahlakı Konusundaki Düşünce ve Kararları*. Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını, No:38, s.994.
- Erdoğan, İ. (2006). *Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş*. İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı:23. s.1-26.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: MİAD Yönetim Yayınları Dizisi: 1. S.114.

- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları (12. Baskı).
- Erinç, S. (1998). *Resmin eleştirisi üzerine*. (1. Baskı). Ankara: Ütopya Yayınları.
- Erturhan, H. (2011). *İş Etiği Ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü işletme Ana Bilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sivas.
- Erturhan, H. Ve Filizöz, B. (2011). *İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 12, Sayı 2. S.139-157.
- Ferrel, O.C, Fraedrich, J. (1994). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. Boston: Houghton Mifflin Company. s.460.
- Ferrell, O.C., Ferrell, L. (2014). *Historical Developments of Business Ethics: Then to Now*. University of New Mexico. s.4.
- Frankena, W. (2007). *Etik*. Çev. Azmi Aydın, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Genç A.Sipahioğlu A.(1990). *Görsel Algılama- Sanatta Yaratıcı Süreç*. İzmir: Sergi Yayınları.
- Geylani, A. (2013). *Okul Yönetimindeki Kültürel Liderlik Yaklaşımı ve Toplumsal Boyutu.*, Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi. Sayı: 1. s.1-23.
- Gök, S. (2009). *Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:57, s.549-277.
- Gök, S. (2009). *İş Etiği*. Pınar TINAZ (Ed.), *Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar İçinde*, s. 127-140, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Görmez, K. ve diğ. (2009). *Etik, Kültür ve Toplum*. Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması, s.4.
- Gözübüyük, A. İ. (2004). *Hukuka Giriş*. (20. Baskı). Ankara: Turhan Yayınları.
- Gül, H. (2006). *Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Sayı 10, s.65.
- Güven, M. ve diğ. (2004). *KOBİ Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Algılaması: K.Maraş KOBİ'lerinde Bir Araştırma*. I.Kobiler ve Verimlilik Kongre Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 43, s.799-809.

- Halıcı, A., Küçükaslan, A. (2005). *Turkish Companies Ethical Statements: Content Analysis With Comparisons*. Management Research News, Vol. 28, No.1, s.45–61.
- Hatcher, T. (2004). *Environmental Ethics As An Alternative For Evaluation Theory In For Profit Business Context Evaluation And Program Planning*, 27, s.357-363.
- Hill, R. B., Petty, G.C. (1995). *A New Look at Selected Employability Skills: A Factor Analysis of the Occupational Work Ethic*. Journal of Vocational Education Research, S.60.
- Hoştut, S. (2011). *Reklamcılık Mesleğine Yönelik Etik Algı ve Tutumlar*. Journal of Yasar University. Cilt 22, Sayı 6. s. 3701.
- İĞİAD. (2008). *İş Ahlâkı Raporu*, İstanbul, İĞİAD Yayınları.
- İnceoğlu, M. (2004). *Tutum, Algı ve İletişim*. İstanbul: Elips Kitabevi.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum, Algı, İletişim*. (5. Baskı). Beykent Üniversitesi Yayınları.
- Kant, I. (1999). *Pratik Aklın Eleştirisi*. İ. Kuçuradi (Çev.). Ankara: Türk Felsefe Kurumu Çeviri Dizisi, No:2.
- Kant, I. (2007). *Etik Üzerine Dersler*. (Çev. Oğuz Özügül). Pencere Yayınları. İkinci Baskı. İstanbul.
- Kantarcı, Z. (2007). *İş Etiği ve Ahilik*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kapu, H. (2009). *Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlâkı*. Editörler: ORMAN, S., ve Z. Parlak, İşletmelerde İş Etiği, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, s. 52–113.
- Kara, Z. (2013). *Yerel Yönetimlerde Etik: Uşak İl Özel İdaresi Örneği*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. s.20.
- Karagöz, S. (2000). *Cerrahi Hemşireliği Ve Etik*. CÜ Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, s. 1-8
- Kardeş, S. (1991). *Gençliğin Spor Ayakkabı Satın Almasında Tercihlerinin Belirlenmesi*. Pazarlama Dünyası Dergisi, Yıl 5, Sayı 26. Mart /Nisan 1991. ss. 20-21
- Kaya, Y. Kemal. (1993). *Yönetim: Kuram ve Türkiye’de Uygulama*. Ankara Bilim Kitap Kirtasiye Limited Şirketi.

- Ken, B. (2002). *Değerlerle Yönetim*. Executive Excellence Dergisi, Sayı:64, Temmuz, s.22-23.
- Kepenekçi, K. Y. (2004). *Sınıf Öğretmenlerine Göre Hoşgörü*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, s.250-265.
- Kılavuz, R. (2002). *Yönetişel Etik ve Halkın Yönetişel Etik Oluşumuna Etkileri*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 26, Sayı 2, s.259-260
- Kılavuz, R. (2003). *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 74-76.
- Kılıç, R. (1996). *Ahlakın Dini Temeli*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Kılıhoğlu, İ. (1988). *Ahlâk-Hukuk İlişkisi*, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, No: 23.
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. No. 1211, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları. s2.
- Kıvılcım Akkoyunlu, E. (1998). *Çevre Etiği*. Amme İdaresi Dergisi, Sayı 1. s.125-139.
- Kızıl, C., Akman, V., Aras, S., Erzin, N. O. (2015). Yalova İlinde İkamet Eden Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Etik Algısı. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt 8 (1). S. 6-31.
- Kocatürk, U. (2007). *Atatürk'ün Fikir ve Düşünceleri*, Atatürk Araştırma Merkezi, s.218.
- Köseoğlu, M. A. (2007). *Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. s.14.
- Kuçuradi, İ. (2006). *Etik*. Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, İstanbul (4. Baskı) s.175.
- Kurtoğlu, R. (2001). *Sosyal Sorumluluk ve Pazarlama Ahlakı Açısından Tüketicinin Korunması*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. s.24.
- Lamberton, H. L., Minor L. (1995). *Human Relations: Strategies For Success*. Chicago: Irwin Mirror Pres, s.34.
- Lewis, S, P., Goodman S. ve Fandt P, M. (1995). *Management: Callaenges in the 21st. Century*. West Publishing Com., St Paul, s. 88.

- Lovett, B. J., Alexander H. J. (2005). *Moral Values, Moralism, and the 2004 Presidential Election*, Analyses of Social Issues and Public Policy, Volume 5. Number 1. s.165-175.
- Madhuku, L. (2010). *The concept of law: A definition. An Introduction to Zimbabwean Law*. Lecturer in Law, Faculty of Law University of Zimbabwe. s1.
- Maliye Bakanlığı Etik Komisyonu. (2010). *Etik Davranış İlkeleri ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi*. Ankara.
- Maliye Bakanlığı. (2010). *Etik Davranış Eğitim Ders Notu*. Marmaris.
- Mengüç, B. (1989). *Organizational Consequences Marketings Ethics And Sales Force Supervision: Further Emprical Evidence*. Journal Of Business Ethics, Number:17, s.334-352.
- Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP). (2006) *Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi. Meslek Etiği*. Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları. (2011). *Mesleki Gelişim, Meslek Etiği*. Ankara.
- Morgan,C. T. (1994). *Psikolojiye Giriş*. çev. Arıcı, H. ve ark. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları (10. Baskı).
- Nurmakhmatuly, A. (2010). Kazak ve Türk Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Tutum ve Davranışları. İş Ahlakı Dergisi Turkish Journal of Business Ethics, Mayıs May 2010, Cilt Volume 3, Sayı Issue 5, s. pp. 69-96.
- Nuttall, J. (1997). *Ahlak Üzerine Tartışmalar*. Çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s. 222.
- Ongun, H. S. (2006). *İşletmelerde İş Etiği Açısından Örgütsel Değişim Süreci ve Türk İş Gücünün İş Etiğine Yaklaşımı İncelenerek Türkiye'deki Değişimin Değerlendirilmesi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Orman ve Su İşleri Bakanlığı Eğitim Notları. (2012). *Mesleki Etik*. Ankara.
- Oruç, İ., Tonus Z., (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Etik Dışı Davranışlar ve Yönetimi*. İş Ahlakı Dergisi, Kasım, Cilt:5, s.150-151.
- Öcal, T. (2007). *İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu: Ahlâki Bir Değerlendirme*. . İstanbul: Beta Yay. s.27.
- Öktem, N. (1999). *Felsefe, Sosyoloji, Hukuk ve Devlet*. İstanbul: Der Yayınları.

- Özbek, V., Akkılıç, M. E., İlban, M. O. (2011). Tüketicilerin Seyahat Acentelerine İlişkin Etik Algıları ve Niyetlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış Dergisi. Cilt: 11, Sayı: 2, Nisan. S. 325 – 338.
- Özdemir, M. (2008). *Kamu Yönetiminde Etik*. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:4, Sayı:7, s. 179-195.
- Özdemir, S. (2009). *İşletmelerde İş Etiği*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, s.306.
- Özdemir, S. (2011). *İç Denetim Etiği ve Kamu İç Denetçileri Tarafından Algılanışı*. Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, s.150-168.
- Özer, M. A. (2012). *Bir Modern Yönetim Tekniği Olarak Algılama Yönetimi ve İç Güvenlik Hizmetleri*. Karadeniz Araştırmaları.33: 147-180.
- Özer, N. (2009). *Paradoks*, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi (e-dergi). <http://www.paradoks.org>. Yıl:5 Sayı:1 s. 3
- Özgener, Ş. (2002). *İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlâkına İlişkin Tutumları*. Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 35 Sayı: 1, s. 167- 180.
- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlâkının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım*. (1. Baskı) Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temel İlkeleri* (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları. s.17.
- Özkalp, E. (2003). *Psikolojiye Giriş Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2003). *Örgütsel Davranış*. Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Özsemerci, K. (2003). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*. Sayıştay Araştırma Dizisi, s.4-5.
- Öztürk Başpınar, N. ve Çakıroğlu, D. (2011). *Meslek Etiği*. (1. Basım). Nobel Yayın. Ankara.
- Özutku, H.; Cevrioğlu, E. (2005). Yönetim Ve Etik: Özel Ve Kamu Banka Şube Yöneticileri Üzerine Bir Alan Araştırması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 7/3 (2005).91 – 104.
- Özyer, K., Azizoğlu, Ö., (2010). *Demografik Değişkenlerin Kişilerin etik Tutumları Üzerindeki Etkileri*. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, s.60.

- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. Çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer. İstanbul: Ayrıntı Yayınları. s.30
- Post, J. E., Frederick W.C. (1996). *Business and Society* (8. Edition). s.89.
- Primeaux, P., Stieber, J. (1994). *Profit Maximization: The Ethical Mandate of Business*. Journal of Business Ethics, Vol. 13 No. 4. s.287- 294
- Sayımer, İ. (2006). *Halkla İlişkiler Etiğinde Öne Çıkan Modellerin Etik Sistemler Açısından Değerlendirilmesi*. Küresel İletişim Dergisi, Sayı:2, s. 1-19
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007). *Yönetişel Etik ve Yönetişel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 9, Sayı 1, s.231-251.
- Sazak, N. (2008). *Müziksel Algılamının Temel Boyutları*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5(1): 1-11.
- Serbest, M. (2007). *Kamu Yönetiminde Etiğin Düşünsel Kökenleri: Machiavelli-Kant Diyalektiği*. II Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara: ODTÜ Felsefe Bölümü- Kamu Etik Kurulu, Dumat Ofset.
- Sezgül, İ. (2011). *Modern Çağda Yönetim ve Etik*. Toplum Bilimleri Dergisi, Yıl:5 Haziran Sayısı, s.221-230.
- Soydan, K. (2014). *Türk Kültürüne Göre Çocuk Hikaye Kitaplarında İllüstrasyon*. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Grafik Tasarım Anasanat Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. s.10.
- Sökmen, A., Tarakçıoğlu S. (2011). *Mesleki Etik*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Stroll, A., A.A. Long, V.J.Bourke ve R.Campbell. (2008). *Etik Kuramları*. Mehmet Türkeri (Çev.). 1.Baskı, Ankara: Lotus Yayınları.
- Şahin, B. (2011). *Seyahat Acentalarının Pazarlama Faaliyetlerinde Etik Karar Verme Süreci: İstanbul Örneği*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik ABD. Basılmamış Doktora Tezi.
- Şahin, B. (2011). *Seyahat Acentalarının Pazarlama Faaliyetlerinde Etik Karar Verme Süreci: İstanbul Örneği*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Doktora Tezi. Balıkesir.
- Şen, M. L. (2005). *Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkaran Bubi Tuzakları*. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi, İİBF, 18-19 Kasım, Sakarya. s.367.

- Şentürk, A. (2011). *İş Etiği ve Çalışma Yaşamında Etik Dışı Davranışlar*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi. İzmir. S.161-162.
- Şimşek, B. (1999). *Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tespit Ve Analizine İlişkin Bir Çalışma: Bursa İli İmalat Sanayi İşletmelerindeki Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Basılmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M. Ş. ve diğ. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya: Adım Matbaacılık, s. 396.
- Şirin, N. Y. (2006). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Sürecinde Etik Sorunlar ve Türkiye*. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. s.56.
- Taşcı, K. (2010). *Özel Sektör ve Kamu Sektöründe İş Etiği Algısı ve Karşılaştırılması*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Tavşancıl, E. (2002), *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara Nobel Yayınevi.
- Tepe, H. (1992). *Etik ve Meta Etik*. Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, s.6
- Tevruz, S. (2007). *İş hayatında Etik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tierney, E. (1997). *İş Ahlakı*. (Çev. Günhan Günay). İstanbul: Rota Yayınları.
- TKB. Teftiş Kurulu Başkanlığı. (2010). *Mesleki Etik İlkeleri Ders Notları*. s.2.
- Toluk, Ö. (2012). *Pazarlama Etiğinin Bir Boyutu Olarak Tüketicilerin Reklamlara Yönelik Etik Algısının Değerlendirilmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Isparta.
- Topaloğlu I. G. (2010). *İş Görenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güvenle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Torlak, Ö. (2003). *Pazarlama Ahlakı Sosyal Sorumluluklar Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışlarının Analizi*. (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş. s.106.

- Tosuner, M., Demir, İ. Cemil, (2007). *Toplumsal Bir Olgu Olarak Vergi Ahlakı*. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt 9, sayı 3, 2007, s. 1-20.
- Tunç, R. (2010). *Çalışma Hayatında İş Etiği Ve Turizm Sektöründe Bir Uygulama*. Afyon Kocatepe Üniversitesi SOSYAL Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Afyon.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB). Elektrik Mühendisleri Odası. (ty). *Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri*.
- TÜSİAD (Türk Sanayici ve İşadamları Derneği), *Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları, Haziran 2009. s.34.
- Udefi, A. (2014). *Moral Disorientation and Nigeria’s Vision 20-20-20: Illusions, Contradictions and the Case for Indigenous Values and Social Ethics*. International Journal of Philosophy and Theology, Vol. 2(1), March. s.10.
- Ural T. (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği*. Ankara: Detay Yayıncılık, s.98.
- Ural, A. (2004). *Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Sendromu*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Uzun, E., Atalay, H. (2013). *Ahlak ve Etik- Meslek Etiği*. Anadolu Üniversitesi Adalet Meslek Etiği Dersi.
- Uzun, R. (2007). *İletişim Etiği Sorunlar ve Sorumluluklar*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi, Kırkıncı Yıl Kitaplığı No: 2.
- Ülgen, H., Mirze, S. K. (2004), *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. (2.Baskı) Literatür Yayıncılık, İstanbul. s.449
- Ünalın Özçelik, E. (ty). *Etik: Evde Hasta Bakımı Programı Ders Notları*, Bartın Üniversitesi Sosyal Hizmetler Meslek Yüksek Okulu.
- Varinli, İ. ve Kahraman Ç. (2008). *Güncel Pazarlama Yaklaşımlardan Seçmeler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yaran, S. C. (2010). *Ahlak ve Etik*. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Yardımlıoğlu, M. (2007). *Ahlak Aynasından Geçerek: Denetçiler ve Ahlak Hakkında Başka Bir Dünya Görüşü*. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 12. s. 20-32.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *Aile Ekonomisi*. TC. Anadolu Üniversitesi Yayını, (3. Baskı).

- Yeşil, R. (2002). *Okul ve Ailede İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman.
- Yıldırım, G., Kadioğlu, S., (2007). *Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları*. Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 29 (2): 7-12.
- Yıldırım, M. H., Uğuz, Ş. (2012). İş Etiği Ve Üniversite Öğrencilerinin Etik Algılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 4, Sayı 1. S. 177-187.
- Yıldız, G. (2009). *İş Etiğinin Kurumsallaşmasında Örgüt Kültürünün Etkisi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. s.20.
- Yılmaz, E. S. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimindeki İş Etiği Uygulamaları İle Örgüt Performansı Arasındaki İlişki: Fortune Türkiye En Büyük 500 Şirket Örneği*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya.
- Yılmazer, A.; Çevik, H. (2011). *Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Bilimleri Dergisi. Cilt 9, Sayı 2. S. 161-189.
- Yurtsever, G. (2000). *Şirket Etik Kodu*. Ankara: Barış Yayınevi.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*. Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar, Cilt:1, İstanbul: TÜSİAD Yayın No.10T/2005-11/412. s.59.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Aktan, Ç.C. (1999). *Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*. Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları, <http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/meslek-ahlaki/uygun-olmayan.html> (Erişim tarihi: 11.11.2014)
- Bartunek, J. M., Trulle, J. (2007). *Individual Ethic*. http://www.sagepub.com/upm-data/15387_Chapter_5.pdf (Erişim tarihi: 17.09.2014)
- BBC. (2014). *What is ethics?* (Erişim tarihi 15.09.2014)
http://www.bbc.co.uk/ethics/introduction/intro_1.shtml#top
- Çavuşoğlu, T. *Etik*. www.sosyalhizmetuzmani.org/etik.doc (Erişim tarihi, 06.07.2014)
- Dedehayır, H. Kültür, *Etik ve İş Hayatı*. <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=277&SAYI=16> (Erişim Tarihi: 17.11.2014).
- Demir, Y. İş Etiği Kavramı ve İşletmeler Açısından Önemi. http://sites.google.com/site/paribustr/y_demir2.doc?attredirects=0 (Erişim Tarihi: 17.07.2015).
- Edwards, F. (2008). *What Is Humanism?*
http://americanhumanist.org/Humanism/What_is_Humanism (Erişim tarihi: 01.10.2014)
- Fieser, J. (2014). *Ethics*. University of Tennessee at Martin. U.S.A.
<http://www.iep.utm.edu/ethics/> (Erişim tarihi: 15.09.2014).
- Güneş, D. (2010). *Dalkavukluk Nedir? Kurumsal Dalkavukluk ve Yan Etkileri*.
<http://www.makalemarketi.com/is-dunyasi/insan-kaynaklari/1357-kurumsal-dalkavukluk-ve-yan-etkileri.html> (Erişim tarihi: 27.07.2014)
- Josephson, M. (2010). *12 Ethical Principles for Business Executives by Michael Josephson*. <http://josephsoninstitute.org/business/blog/2010/12/12-ethical-principles-for-business-executives/> (Erişim tarihi: 15.09.2014)
- Nikel, J. (2013). *Human Rights*. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
<http://plato.stanford.edu/entries/rights-human/> (Erişim tarihi: 01.10.2014)
- MacDonald, C. (2014). *Definition: Business Ethics*.
<http://www.businessethics.ca/definitions/business-ethics.html>. (Erişim tarihi 28.09.2014 14:53)

- MEB. Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). *Demokrasi Eğitimi ve Okul Meclisleri Projesi'nin Milli Eğitim Sistemimiz Açısından Önemi*.
http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular/ttkb/DemEgtOkMecProjesi/Ek_3_OgrMecOnemi.html (Erişim Tarihi: 24.07.2014)
- Özbaş Gerçekler, F. (2014). *Etik Kurallar ve Etik Sistemleri*.
<http://www.filizozbasgerceker.net/wp-content/uploads/2014/04/2-Etik-KURALLAR-VE-ET%C4%B0K-sistemler.pdf> (Erişim tarihi, 06.07.2014)
- Özcan, Z., Bayraktar, N., Göker, N., Tekel, A. (2003). *Kente Dair Analitik Bir Çözümleme: Sokaklar 'İlk Yıl Şehir Planlama Atölyesi Deneyimi'.* *Tasarım Eğitiminde Görsel Algı*. www.Mmf.Gazi.Edu.Tr/Journal/2003_2/17-30.Pdf.
 (Erişim Tarihi: 25.09.2014)
- Özgener, Ş. Organizasyonlarda İş Ahlakının Kurumsallaşması,
<http://www.igiad.com/isahlaki/makaleler/sevkiozgener.ht>. (Erişim tarihi, 16.07.2015).
- Sarvan, O. *Meslek Etiği Ders Notları*.
<http://kisi.deu.edu.tr/oguz.sarvan/Meslek%20Eti%c4%9fi%20Ders%20Notlar%c4%b1.pdf> 2011 (Erişim tarihi, 06.07.2014)
- Şimşek, B. (2001). *İşletmelerde Çıkar Çatışmalarından Kaynaklanan Etik Sorunlar*.
 İş- Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi, Yıl: 2001/ Cilt: 3 Sayı: 1 Sıra: 3 / No: 98,
<http://www.isguc.org/?p=article&id=98&cilt=3&sayi=1&yil=2001>
 (06.03.2015)
- Şirin, B. (2007). *İş Ahlakı ve Eğitim*. Eğitim Dergisi. Sayı: 16.
<http://www.egitirim.gen.tr/site/arsiv/50-16/271-is-ahlaki-ve-egitim.html>
 (Erişim Tarihi: 26.07.2014)
- UNESCO (1994). Tolerance: the threshold of peace.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000981/098178e.pdf>. (Erişim tarihi: 07.03.2015)
- Uyanık, F. (2013). *Etik Değerlere Sahip Davranışların Olumlu Sonuçları*.
<http://www.yazilimindunyasi.com/bilgisayarın-temelleri/39-etik-değerlere-sahip-davranışların-olumlu-sonuçları-nelerdir.html#sel=> (Erişim tarihi: 28.07.2014)

Velasquez, M., Claire, A., Thomas, S.J., Michael J. M. (2014). *Justice and Fairness*. Santa Clara University.

<http://www.scu.edu/ethics/practicing/decision/justice.html> (Erişim tarihi: 30.09.2014)

Vitez, O. (2014). *Meaning of Professionalism and Work Ethic*. Chron Journal. <http://smallbusiness.chron.com/meaning-professionalism-work-ethic-746.html>. (Erişim tarihi 30.09.2014)

Wikipedia. (2014). *Religion*. http://en.wikipedia.org/wiki/Religion#cite_note-1 (Erişim tarihi: 27.09.2014)

Wikipedia. (2014). *Rüşvet*. <http://tr.wikipedia.org/wiki/R%C3%BC%C5%9Fvet> (Erişim tarihi: 27.07.2014)

www.aksarayosb.org.tr (Erişim Tarihi 18.05.2015).

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Aşağıdaki ifadeler bilimsel bir araştırma ile ilgilidir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, bilimsel ahlâka uygun olarak gizlilik içerisinde değerlendirileceğinden, soruları samimiyetle cevaplandırmanız çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. Zaman ayırarak çalışmaya yaptığınız katkılar için teşekkür ederiz.

Ferdi YÜKSEK

yuksekerdi@gmail.com

0 (554) 211 99 25

Yrd. Doç. Dr. M. Halit YILDIRIM

BÖLÜM A:

Sosyo-Demografik özelliklerinizle ilgili aşağıdaki ifadeleri lütfen değerlendiriniz.

Cinsiyetiniz? () Bayan () Erkek

Eğitim Durumunuz?.....

Yaşınız?

Bu sektörde çalışma süreniz? () 1–3 yıl () 4–7 yıl () 8–10 yıl () 10 yıldan fazla

Bu işyerinde çalışma süreniz? () 1 yıldan az () 1–3 yıl () 4–7 yıl () 8–10 yıl () 10 yıldan fazla

İşyerinizdeki görevinizi lütfen belirtiniz:.....

İşletmenizin faaliyete başladığı yıl:.....

İşletmenizde toplam çalışan sayısı:.....

Hangi sektörde faaliyet göstermektedirsiniz:.....

Bölüm B: Etik algılarınızla ilgili görüşünüzü 1) Kesinlikle katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Kararsızım, 4) Katılıyorum ve 5) Kesinlikle katılıyorum ölçeğini kullanarak belirtiniz.

1) Kesinlikle katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Kararsızım, 4) Katılıyorum ve 5) Kesinlikle katılıyorum.	1	2	3	4	5
1. İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır.					
2. İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.					
3. Çalışan herkes farkında olsun veya olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.					
4. Kanun ve yasalara uyarsan, etiğe de uymuş olursun.					
5. İş etiği genel olarak insanların davranışlarıyla beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.					
6. İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.					
7. Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır.					
8. Kamuoyunun iş dünyasına olan güveni henüz fazla gelişmemiştir.					
9. İş etiği halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.					
10. Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur					
11. Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.					
12. Serbest ekonomik kurallar toplumun ihtiyaçlarına en iyi ve etkin bir biçimde hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Rekabeti sınırlamak yalnızca topluma zarar verir ve aslında temel doğa kanunlarına da karşı gelmektedir.					
13. Bir tüketici olarak, araba sigortası talep ederken, hasara bakmaksızın en fazlasını almaya çalışırım.					
14. Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.					
15. Çalışanların büro malzemelerini eve götürmelerin de sakınca yoktur; bu kimseye zarar vermez.					
16. Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.					
17. Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.					
18. Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.					
19. Bir çalışan, kendisinin yoğun ve iyi bir şekilde çalıştığını, ama diğerlerinin kendisine nazaran daha hızlı bir ilerleme gösterdiğini ve buna rağmen sarf ettiği çabaların karşılığını en sonunda hak ederek alacağını ileri sürmektedir. Evet, kendisi çok yoğun çalışmaktadır, ancak gerçekçi değildir.					
20. İşletmelerde alınan her bir karar için şu soru sorulmalıdır “Acaba kar sağlayabilir mi?” Eğer cevap “evet” ise, o zaman buna uygun olarak hareket etmek gerekir. Eğer cevap “hayır” ise bu boş bir zaman kaybı demektir.					
21. İşyerimde her hafta belirli ürünlerin fiyatını artırırım ve üzerine “indirimde” diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.					
22. Bir iş adamı detaylara takılarak gereksiz yere çabalamaz.					
23. Belirli bir hedefiniz varsa ona ulaşmak için gereken her şey yerine getirilmelidir.					
24. İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.					
25. İş dünyasında iyi olan bir kişi başarılı bir işadamıdır.					
26. Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.					
27. Gerçek anlamda etik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.					
28. Fedakârlık yapmak etik değildir.					
29. Bir kişiyi işine ve kararlarına göre yargılayabilirsiniz.					
30. İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.					

Anketimiz bitmiştir. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Kimlik Bilgileri

Adı Soyadı : Ferdi YÜKSEK

Doğum Yeri : Trabzon

Doğum Tarihi : 03/03/1985

Eğitim Durumu

Lise : Trabzon Fatih Lisesi/ Trabzon

Lisans : Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi /
İşletme / Aksaray (2005-2010)

Y. Lisans :Aksaray Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı- İşletme /
Aksaray (2011-2015)

Haberleşme Bilgileri

Adres : Nanoğlu Mevkii. Dere Düzü Sokak. 3/3/2. Trabzon /
Çarşıbaşı

Telefon : 0 (554) 211 99 25

E-Posta : yuksekferdi@gmail.com