



Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

## **İŞ ETİĞİ VE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Hilal ERTURHAN

Yüksek Lisans Tezi

**Tez Danışmanı**

Yrd. Doç. Dr. Berrin FİLİZÖZ

Sivas

Haziran 2011

# **İŞ ETİĞİ VE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Hilal ERTURHAN

Cumhuriyet Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı İçin Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Olarak Hazırlanmıştır.

Sivas

Haziran 2011

## KABUL VE ONAY

Hilal ERTURHAN'ın hazırlamış olduğu “İř Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma, 22.06 2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından, İşletme Anabilim Dalı, “Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı” nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İ m z a

---

Yrd. Doç. Dr. M. Sadık ÖNCÜL (Bařkan)

İ m z a

---

Yrd. Doç. Dr. Berrin FİLİÖZ (Danışman)

İ m z a

---

Yrd. Doç. Dr. Hasan TAĐRAF

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. ../.../

İ m z a

Prof. Dr. Mehmet ARSLAN

Enstitü Müdürü

## ÖZET

ERTURHAN, Hilal,. “İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2011.

İş etiği, çalışma yaşamının temel koşullarından biridir. İş etiğinin var olması, rüşvet, yolsuzluk, adam kayırma, haksız rekabet, adaletsizlik gibi düzen bozukluklarına engel olma aracıdır. Bu nedenle, iş etiği geçmişten günümüze çalışma yaşamının sürekli ve düzenli olması için olmazsa olmaz durumundadır. İşletmelerin uzun dönemde var olabilmeleri ve sürekliliğini koruyabilmeleri ancak etik değerlere sahip olmakla mümkündür. Etik değerlere sahip olan işletmeler gerek çalışanları, gerekse çevresi ve müşterileri tarafından güvenilir bulunur ve bu da işletmeler açısından son derece önemlidir.

Bu çalışmanın amacı öncelikle etik ve iş etiğine ilişkin literatür çalışması yapılarak temel kavramlar doğrultusunda Sivas ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarında çalışanların, iş etiğine ilişkin tutum ve davranışlarını ortaya koymaktır. Ana anket formunun sorularında “İş etiğine yönelik tutum ve davranışlar” ölçeği (Attitude Towards Business Ethics Questionnaire) (ATBEQ) ve Bankacılıkta Etik soruları kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS istatistik programıyla analiz edilmiştir. Farklı bankalara ait çalışanların genel iş etiğine ve bankacılıkta etiğe yönelik tutum ve davranışları ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyi, çalıştıkları sektör, çalışma süreleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Çalışmada, önce iş etiğine ilişkin literatür çalışması yapılarak iş etiği konusu ayrıntılı şekilde incelenmekte ve anketlerde elde edilen bulgular istatistiki analize tabi tutulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, Ahlak, İş Etiği, İş Ahlakı, Bankacılıkta Etik.

## ABSTRACT

ERTURHAN, Hilal,. “Labour Ethics and A Research in Banking Sector” Sivas, 2011.

Labour ethics is one of the main conditions of the business life. The existence of labour ethics is a tool prevents system disorders such as bribe, defraudation, nepotism, unfair competition and inequity. From past to present, labour ethics has been therefore prerequisite for the business life to be durable and coordinated. The durability and protection of continuity of enterprises are possible in the long run only for the enterprises which have ethical values. Enterprises which have ethical values are relied on by either their environment or customers and this is also very important for enterprises.

The aim of this paper is presenting attitudes and behaviors related to labour ethics of employees working in public and private banks according to basic concepts, making a literature study related to ethics and labour ethics initially. The question scale used in the main survey are Attitude Towards Business Ethics Questionnaire (ATBEQ) and Banking Ethics. Data collected by the survey were analyzed by SPSS statistical software. Significant differences were determined between attitudes and behaviors related to labour ethics and banking ethics; and gender, age, educational level, marital status, income level, current sector and working time, seperately. In this paper, first, a literature study related to labour ethics is conducted and hereby the subject of labour ethics eleboratively analyzed and then, findings derived from surveys evaluated by statistical analysis.

**Keywords:** Ethics, Morality, Labour Ethics, Labour Morality, Banking Ethics.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	İ
ABSTRACT.....	İİ
İÇİNDEKİLER .....	İİİ
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	VI
TABLOLAR DİZİNİ .....	VII
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ETİK

1.1 ETİK KAVRAMI.....	2
1.2 ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	7
1.2.1. Etik Normlar ve Değerler .....	7
1.2.2. Etik Kodlar, İlkeler, Kurallar ve Standartlar .....	10
1.2.3. Etik ve Görgü Kuralları.....	11
1.2.4. Etik ve Ahlak.....	11
1.2.5. Etik ve Hukuk.....	17
1.2.6. Etik ve Kültür .....	20
1.2.7. Etik ve Sosyal Sorumluluk.....	20
1.2.8. Etik ve Din .....	23
1.2.9. Etik ve Psikoloji .....	24
1.2.10. Etik ve Sosyoloji .....	24
1.2.11. Etik ve Ekonomi.....	24
1.2.12. Etik ve Liderlik.....	25
1.2.13. Etik ve Güven.....	26
1.3. ETİĞİN TARİHİ GELİŞİMİ.....	27
1.3.1. İlkçağda Etik.....	28
1.3.2. Ortaçağda Etik.....	29
1.3.3 Modern Etik Teoriler.....	29
1.3.4 Kıta Avrupasında Etik.....	30
1.3.5. Metaetik Teoriler.....	30
1.4. ETİK TÜRLERİ .....	30
1.4.1. Betimleyici Etik.....	30
1.4.2. Normatif Etik (Kuralsal) .....	31

1.4.3. Meta Etik ( Kavramsal Etik).....	32
1.5. ETİK KURAMLAR .....	32
1.5.1 Sonuçlarla İlgilenen Kuramlar ( Teleolojik) .....	32
1.5.1.1. Egoizm.....	33
1.5.1.2. Hazcılık (Hedonizm) .....	34
1.5.1.3. Faydacılık Kuramı .....	35
1.5.1.4. Mutlulukçuluk .....	36
1.5.2 Tek Kural Kuramları ( Deontolojik).....	36
1.5.2.1.Kantçılık .....	37
1.5.2.2. Evrensellik Yasası .....	37
1.5.3. Çok Kurallı Sonuçsal Olmayan Kuramlar.....	38
1.5.3.1. Birinci Öncelikli Görevler Kuramı.....	38
1.5.3.2. Adalet Kuramı .....	38
1.5.3.3. Oransallık İlkesi.....	39
1.5.3.4. Etiksel Relativizm .....	39
1.5.3.5. Erdem (Fazilet) Kuramı.....	39

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ ETİĞİ

2.1. İŞ ETİĞİ KAVRAMI .....	41
2.2. İŞ ETİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	47
2.2.1. Dünyada İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi .....	47
2.2.2. Türkiye’ de İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi .....	52
2.3. İŞ ETİĞİNİN ÖNEMİ .....	56
2.4. MESLEK ETİĞİ.....	57
2.4.1. Bankacılıkta Etik .....	58
2.5. İŞ ETİĞİNİN DÜZEYLERİ.....	60
2.5.1. Bireysel Düzey .....	60
2.5.2. Örgütsel Düzey.....	62
2.5.3. Mesleki Düzey.....	64
2.5.4. Toplumsal Düzey .....	64
2.5.5. Uluslar arası Düzey .....	64
2.6. İŞLETME FONKSİYONLARI AÇISINDAN İŞ ETİĞİ .....	65
2.6.1. Yönetimde İş Etiği.....	65
2.6.2. İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Etiği .....	67
2.6.3. Muhasebede İş Etiği .....	70
2.6.4. Finansmanda İş Etiği .....	71
2.6.5. Halkla İlişkilerde İş Etiği .....	72
2.6.6. Üretimde İş Etiği .....	73
2.6.7. Pazarlamada İş Etiği .....	74
2.7. İŞLETMELERDE ETİK DAVRANIŞLARIN KONTROLÜ.....	75

2.7.1.Örgütsel Standartlar ve Etik Kodlar (Kurallar) .....	76
2.7.2. Performans Ölçümü.....	77
2.7.3. Düzeltici (İyileştirici) Faaliyetler .....	77

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **BANKACILIK SEKTÖRÜNDE İŞ ETİĞİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA**

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ .....	79
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI .....	80
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	80
3.3.1. Örnek Büyüklüğünün Belirlenmesi .....	80
3.3.2. Anket Formunun Hazırlanması ve Uygulanması .....	81
3.3.3. Veri Kodlanması ve Düzenlenmesi .....	82
3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....	82
3.5. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ .....	85
3.6. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ .....	86
3.7. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ .....	86
3.8. BULGULAR VE YORUMLAR .....	88
3. 8. 1. Araştırma Hipotezine İlişkin Sonuçlar ve Değerlendirmeler.....	88
SONUÇ .....	166
KAYNAKÇA .....	168
EK 1: ANKET FORMU .....	175



## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Etik ve Ahlak İlişkisi .....	15
Şekil 2: Etik- Hukuk İlişkisi.....	18
Şekil 3: İşletmenin Sosyal Sorumluluk Piramidi .....	22
Şekil 4: Kavramsal Etik Şeması .....	44
Şekil 5: Kavramsal Etik Şemasına Göre Kararların Sınıflandırılması.....	45
Şekil 6: İş Etiğinin Düzeyleri .....	60
Şekil 7: Örgütlerde Etik Davranış Modeli .....	63
Şekil 8: İşletme Sektörü .....	91
Şekil 9: Çalışan Eleman Sayısı .....	92
Şekil 10: Çalışma Süresi .....	92
Şekil 11: Cinsiyet .....	93
Şekil 12: Yaş .....	94
Şekil 13: Medeni Durum.....	94
Şekil 14: Eğitim Düzeyi .....	95
Şekil 15: Gelir Düzeyi.....	96

## TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Ahlaki Akıl Yürütme Aşamaları ve Temelleri .....	14
Tablo 2: Hukuk ve Etik/Ahlaki Kurallar Arasındaki Farklılıklar .....	19
Tablo 3: İş Etiği Tanımı ve Bazı Örnekler .....	46
Tablo 4: İşletmelerde Halkla İlişkiler Sistemi .....	72
Tablo 5: Alfa Katsayısı'nın Güvenilirliği .....	87
Tablo 6: Güvenilirlik Analizi (1. ölçek için).....	87
Tablo 7: Güvenilirlik analizi (2. ölçek için).....	87
Tablo 8: İşletme Sektörü .....	88
Tablo 9: Çalışan Eleman Sayısı .....	88
Tablo 10: Çalışma Süresi .....	88
Tablo 11: Cinsiyet .....	89
Tablo 12: Yaş .....	89
Tablo 13: Medeni Durum.....	89
Tablo 14: Eğitim Düzeyi.....	90
Tablo 15: Gelir Düzeyi.....	90
Tablo 16: İdari Pozisyon .....	90
Tablo 17: İş Etiği Ölçeğiyle İşletmenin Faaliyet Gösterdiği Sektör Arasındaki T ....	99
Testi Sonuçları .....	99
Tablo 18: Bankacılıkta Etik Ölçeğiyle İşletmenin Faaliyet Gösterdiği Sektör Arasındaki Testi Sonuçları.....	103
Tablo 19: İş Etiği Ölçeği İle Yaş Arasındaki F Testi Sonuçları .....	104
Tablo 20: Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Yaş Arasındaki F Testi Sonuçları .....	109
Tablo 21: İş Etiği Ölçeği İle Gelir Dağılımı Arasındaki F Testi Sonuçları .....	111
Tablo 22: Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Gelir Düzeyi Arasındaki F Testi Sonuçları	120
Tablo 23: İş Etiği Ölçeği İle Eğitim Düzeyi Arasındaki F Testi Sonuçları .....	123
Tablo 24: Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Eğitim Düzeyi Arasındaki F Testi Sonuçları .....	131
Tablo 25: İş Etiği Ölçeği İle Cinsiyet Arasındaki t Testi Sonuçları .....	135
Tablo 26: Bankacılıkta Etik Ölçeği ile Cinsiyet Arasındaki t Testi Sonuçları .....	138
Tablo 27: İş Etiği Ölçeği İle Medeni Durum Arasındaki t Testi Sonuçları .....	140
Tablo 28: Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Medeni Durum Arasındaki t Testi Sonuçları .....	143
Tablo 29: İş Etiği Ölçeği İle Çalışma Süresi Arasındaki F Testi Sonuçları.....	144
Tablo 30: Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Çalışma Süresi Arasındaki F Testi Sonuçları .....	152
Tablo 31: İş Etiği Ölçeği İle İdari Pozisyon Arasındaki F Testi Sonuçları .....	156
Tablo 32: Bankacılıkta Etik Ölçeği İle İdari Pozisyon Arasındaki F Testi Sonuçları .....	163

## GİRİŞ

Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi- kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini. Artık sınırları olmayan bir iş dünyasının kurgulandığı günümüz koşullarında iş etiğinin gerekliliği tartışılmaz bir hal almıştır.

Bu çalışmanın amacı; Sivas ilinde kamu ve özel bankalarda çalışanların iş etiğine yönelik tutumların ölçülmesi ve karşılaştırılmasıdır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, etik ve ahlak kavramlarına ilişkin temel kavramların analizi yapılmaktadır. Bu çerçevede, öncelikle “etik” ve “ahlak” kelimelerinin anlamları incelenmiştir. Daha sonra etik ile ilgili olarak ortaya atılan temel teoriler incelenmektedir. Bu kısımda faydacılık, egoizm, Kant ahlakı, adalet teorileri gibi teoriler ve bu teorilere karşı yapılan eleştiriler ortaya konulmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, iş etiği incelenmektedir. Öncelikle iş etiği kavramının tanımına yer verilmektedir. Daha sonra iş etiğinin günümüze kadar olan tarihi gelişimine yer verilmektedir. İş etiğinin seviyeleri ve günümüzdeki etik anlayışı ortaya konulmuştur. Son olarak ise iş etiği işletme fonksiyonları açısından değerlendirilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise yüz yüze görüşmelerle anket uygulaması yapılmıştır. Son bölüm yöntem, analiz ve değerlendirmelerden oluşan bir araştırmadan oluşmaktadır. Bu araştırmanın evreni; Sivas ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalardaki çalışanlardır. Bu araştırmanın verileri 2011 yılında yapılan saha çalışmasında 150 çalışandan toplanmıştır.

Çalışmanın son kısmında, banka çalışanlarının iş etiği kavramına yaklaşımlarını, iş etiğine ilişkin tutum ve eğilimlerini ortaya çıkarıp karşılaştırmak amacıyla analiz ve yorumlar yapılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ETİK

#### 1.1 ETİK KAVRAMI

Etik kavramı, Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Etik kavramını tanımlamak kolay olmamakla birlikte, değişik bilim dallarında birçok etik tanımı yapılmıştır (Özkalp ve Kirel, 2003: 231). Latince de ise davranış, alışkanlık anlamında olan "morality"dir. Türkçe'de ise; Arapça'dan "hulk" kelimesinden türemiş olan ahlak anlamına gelmektedir (Taş ve diğerleri, 84).

Etik, her şeyden önce istenebilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılmayacağı; neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin; neye sahip olunacağı veya olunmayacağı bilmesidir (Özkalp ve Kirel, 2003:231).

Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi- kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (Aydın, 2010: 6).

Etik, iyi ve kötü insan davranışının oluşturduğu karakteristik olarak tanımlanır ve bu neyin iyi ve kötü, yanlış ve doğru olduğunu ve bizim ne yapıp yapmayacağımızı belirler (Post ve Fredick, 1996: 89).

Etik, ahlaki davranış, eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur. Ahlak yanlış-doğru, iyi-kötü, erdem ve kusur ile davranışları ve davranışların sonuçlarını değerlendirme ile ilgilidir. Ahlak felsefesi ya da etik, ahlaki konu edinen felsefe dalıdır. Kullanılan ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır ( Aydın, 2010: 4). Eğer etiğin sağduyusu, iyi ile kötü, doğru ile yanlış, manevi ile sonsuz arasında temiz bir

çizgi olduğıysa, öyle görünüyor ki bu insanların yaptıklarıyla pek örtüşmemektedir (Jones, 2005: 16).

Etiğin tanımında ortak bir tanım geliştirmek birçok bilim insanı için zor olmuştur. İlk olarak, etik kararlar basit değildir. Tanımları gereği karmaşıklardır. Asırlardır filozoflar doğru etik kararlarda en iyi yaklaşımları yapma konusunda tartışmaktadır ( Trevino and Brown, 2004: 1).

Bugün literatürde etiğe ilişkin çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Bir grup görüş “bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kurallar “ şeklinde ele alırken, daha sonra etik, bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi” olarak ifade edilmiştir. Bir tanıma göre etik; iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın ne olduğunu araştırmaktır. Benzer bir şekilde Runes tarafından etik, iki taraf arasındaki davranışların haklar ve haklılık ve standartları ile ifade edilmesi olarak tanımlanmaktadır. De George’ a göre ise etik, ahlaka uygunluğu sağlama çabalarıdır (Ural, 2003:3).

Etik sözcüğü bazen ahlâk anlamında, yani; belirli bir grupta, belirli bir zamanda, kişilerin birbirleriyle ilişkilerinde değerlendirmelerini ve eylemlerini belirlemeleri beklenen değerlendirme ve davranış normları sistemleri ve anlamında kullanılıyor. Bunlar yazılı olmayan norm sistemleri, ya da belirli bir zamanda, belirli bir kültürde neyin “iyi” neyin “kötü” olduğuna ilişkin norm sistemleri, dolayısıyla kişilerin genel olarak neleri yapmaları, neleri yapmamaları gerektiğini dile getiren değişik ve değişken norm sistemleridir (Kuçuradi, 2003: 8).

Neredeyse bütün etik tanımlamalarında “iyi-kötü, doğru-yanlış, ahlaki-gayriahlaki” gibi kavramların yan yana kullanıldığını görürüz. Etik bireylerin davranışlarını övmek veya yermek için geliştirilmiş kıstaslar olarak kabul edilebilir (Jones, Parker ve Bos, 2005: 13).

Bir kişi, bir toplum düzeni içinde başkalarıyla bir arada var olan bir birey olarak insan, ahlaki hayatı şahsen yaşar, içinde bulunduğu toplumun ahlaki ilke ve değerlerini eylemleriyle cisimleştirir. Fakat o bununla da kalmayıp, taşıyıcısı olmaya veya hayata geçirmeye çalıştığı değerlerin anlamı üzerinde düşünmeye başladığı,

kullandığı ahlaki kavramların gerçekte ne olduklarını ve ne anlam ifade ettiklerini araştırmaya; ahlaklılığın unsurlarını tartışmaya ve bu ve benzeri konularda düşündüğü ve hissettiği şeyleri dile getirmeye, başkalarına aktarmaya başladığında, normal ahlaklılık düzeyini aşmış olur. Buna göre, yaşantıları ve eylemleri üzerinde düşünmekle, insan iki tür edimde bulunur: Bir yandan hayatın ahlaki boyutunu yaşayıp deneyimlerken, diğer yandan da yaşadıkları, eylemlerine temel teşkil eden ahlaki ilke ve değerler, kendisini bir kişi, ahlaki bir fail haline getiren öğeler üzerine düşünür (Cevizci, 2008: 4).

Etik, insana ne yapması ya da ne yapmamasını öneren bir dizi değerler bütünüdür. Bu değerleri ödevler, erdemler, ilkeler ve toplumun çıkarları olarak dört kümede incelemek mümkündür. Ödev, kişinin işgal ettiği rolden beklenen davranışlardır. Erdem, iyi bir insanı tanımlayan özelliklerin tümüdür. İlke, davranışları biçimlendiren temel doğrulardır. Toplumun çıkarı ise toplumun genelinin yararına olan her türlü eylemdir. Bir bütün olarak incelendiğinde bu değerler bütünü, etik davranışın çerçevesini belirlemektedir (Özdemir, 2008: 182).

Bireysel ve toplumsal etik ayrımı ise aşağıdaki gibidir.

**Bireysel Etik;** Bireysel ahlakta toplumsal değerlerin kişiye yansımaları, bireyin toplumun değerlerini kendi iç dünyasına mal etmesi ve içselleştirmesi söz konusu olmaktadır. Bireyin ahlakı, ailevi etkiler, akranlarının etkileri, yaşam deneyimleri, kişisel değerler ve durumsal faktörlerin bileşimiyle şekillenmektedir. Söz konusu faktörler aşağıdaki gibi açıklanabilmektedir (Özgener, 2009: 7).

- i. **Ailenin Etkisi:** Bireyler kendi ailelerinin yaşam tarzı, davranış şekilleri ve çocuk yetiştirme biçimi ile ilişkili olarak çocuk yaşta itibaren ahlaki standartlar oluşturmaya başlamaktadırlar. Birey, öteki aile üyelerinin yüksek ahlaki standartlara bağlılığını veya onlara aykırı davrandıklarında cezalandırıldığını görürse, muhtemelen yüksek ahlaki standartları benimseyecektir.

- ii. Akranların (Emsallerin) Etkisi:** Birey büyüyüp yetişkin çağına geldiğinde, hergün etkileşimde bulunduğu akranlarının etkisi altındadır. Örneğin, bir çocuğun arkadaşları, mağaza hırsızlığı, dolandırıcılık ve uyuşturucu ile ilgileniyorsa, çocuğun kendisi de bu davranışlara ilgi duyabilir. Şayet çocuğun akranları yüksek ahlaki standartlara sahipse söz konusu ahlaki olmayan davranışları reddediyorsa, aynı şekilde çocuk da yüksek ahlaki standartları benimseyecek veya ahlaki olmayan davranışları red edecektir.
- iii. Yaşam Deneyimleri:** Bireyin tecrübe ettiği birçok önemli olay, kendi yaşamını şekillendirmekte, ahlaki değer ve davranışlarına katkıda bulunmaktadır.
- iv. Kişisel Değerler:** Kişisel değerler de bireyin ahlaki standartlarının şekillenmesine katkıda bulunabilir.
- v. Durumsal faktörler:** Bireyin ahlakını şekillendiren önemli unsurlardan durumsal faktörlerdir.
- vi. Kitle İletişim Araçları:** Son yüzyılda bireyin ahlakını etkileyen en önemli faktörlerden biri de kitle iletişim araçlarıdır (radyo, televizyon, internet vs.). kitle iletişim araçları iletişimi sağlamaktan öte bir düşünce, kanaat veya ideolojiyi tek taraflı olarak iletme işlevini görürse, bireyin ahlakını olumsuz yönde etkileyebilir.

Colero bireysel ahlak ile ilgili bazı ilkeleri aşağıdaki gibi ifade etmektedir (Özgener, 2009: 8) :

- i.** Başkalarının refahını düşünme ve onlar için endişelenme,
- ii.** Başkalarının özerkliğine (kendi kendini idare etmesine) saygı,
- iii.** Güvenilirlik ve dürüstlük,
- iv.** Kanunlara uygun davranma,
- v.** Adalet,
- vi.** Haksız avantajlardan faydalanmayı reddetme,
- vii.** İyilikseverlik; iyi olanı yapma,
- viii.** Zararı önleme ve zarar vermeyi reddetme.

Bireysel anlamda etik; "insanın bütün hareket ve faaliyetlerinin temelini, yani onun tartışmalarında, konuşmalarında, tavır takınmalarında, bir şeyi savunmasında veya reddetmesinde, bir şeyi sevmesinde veya nefret etmesinde, bir şeyi beğenmesinde veya beğenmemesinde, bir şeye saygı göstermesinde veya göstermemesindeki temeli tetkik eden" kavramdır. Bireysel etik olgusunda, insanın hareket ve eylemleri özel bir sorun sahası olarak araştırılmaktadır. Burada bu sahanın ve onun temelini oluşturan ilkelerin varlık karakteri ile insanın hareket ve eylemlerinin bağımlı ya da bağımsız oldukları incelenmektedir. Bu anlamda insanın, hareket ve eylemlerinin tümü "kıymet" olarak adlandırılan bir temelden hareketle ortaya çıkabilmektedir (Ongun, 2006: 29).

Etik ilkeler bireyleri belirli bir durumda kabul edilebilir veya edilemez (doğru- yanlış ) davranışlar hakkında bilgilendirmek için biçimlenir. Yani bireyin belirli bir durumda nasıl doğru ve uygun davranabileceği etiğin konusudur (Malloy ve Fennel, 1998: 453-461).

**Toplumsal Etik;** Ahlak, insani değerleri ön planda tutan bir yaşam biçimidir. Ahlak ve sorumluluk duygusu, sosyal ve kolektif bir bilincin yansımalarından ibarettir yani sosyal bir olaydır. Ahlak, kültürel süreç içinde aktarılan, sosyal hayatın temel kurallarını oluşturan doğru ve yanlış davranış biçimlerini kapsamaktadır. Ahlak, bir insanın sadece subjektif olarak inandığı kurallar değil, o kültür tarafından yaygın biçimde benimsenen ve paylaşılan değer yargılarıdır. O halde ahlak yalnızca kişisel olarak doğruluğu kabul edilen normlar ve davranışlardan ibaret değil, aynı zamanda sosyal bir anlayışın ürünüdür (Özgener, 2009: 10).

Toplumsal sorumluluk ve etik kavramı aynı olmamalarına karşın birbirlerinin yerine kullanırlar. Toplumsal sorumluluk bir işletmenin topluma karşı duyması gereken sorumluluklardır. Toplumsal olarak sorumlu olmak toplum üzerinde olumlu etkileri en üst düzeye çıkarıp, olumsuz etkileri en aza indirmektir. Bireyin toplumsal ilişkilerden doğan töre ve ahlak sorunları ve ahlak görevlerini



inceleyen öğretiler, toplumu ahlaklılığın taşıyıcısı olarak gören ahlak felsefesine; "toplumsal ahlak felsefesi (toplumsal etik)" adını vermektedirler. Toplumsal etiğe "etik ilişki değerleri" de denebilmektedir. Etik ilişki değerleri; "sevgi, saygı, minnet, güven v.b." bir kişinin başka bir kişiyle ilişkisinde kıymet hükümlerinin belirlediği yaşantıları' dır (Ongun, 2006: 30).

## 1.2 ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

### 1.2.1. Etik Normlar ve Değerler

Genelde yazılı olanlarına kanun dediğimiz yazısız olanlarına ise gelenek dediğimiz toplumsal normlar, bireyler arasındaki ilişkilerde ve davranışlarda onlara yardımcı olur. Toplumun geneli tarafından kabul gören bu normlar bireylere ödül ve ceza sistemleriyle adapte edilir. Normların belirlenme ve değişim süreci yavaş işlese de adaptasyon süreci hızlıdır ( Tutan, 2006: 11).

Etik normları ve ilkeleri belirlemek, sınırlarını çizmek kolay bir iş değildir. Çoğu kişi basit bir şekilde kendilerine doğru gelenleri vicdanlarının sesine göre hareket ederek belirlemektedir. Etik normların önemi ve değeri, bütün kötü davranışların kökünü kurutmak veya yok etmek değildir. Eğer belirli bir insan grubu, belirli bir zamanda daha ahlaki davranmaya başlarsa, bu norm ve ilkeler amaçlarına ulaşmış demektir. Etik norm ve ilkeleri belirlemeden önce bu kavramlarla yakından ilgili bazı tanımlamaların yapılmasında yarar görülmektedir. Örneğin; ahlak, manevi ahlak, değerler, ahlaki değerler, ahlaki olmayan ilkeler bunlardan bir kaçıdır ( Özkalp ve Kirel, 2003: 235).

Toplumsal normlar, belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler ve eylemlerine yön verir. Normlar, genellikle değerlerin yansımasıdır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir. Bazı normlar diğerlerinden daha fazla ciddiye alınır, çünkü bunlara karşı gelindiğinde uygulanacak yaptırımlar daha ağırdır. Normların genel özellikleri şunlardır (Aydın, 2010: 17):

- i. Normlar, grup üyelerinin çoğu tarafından kabul edilir.

- ii. Normlar, grup yaşamının önemli bir bölümünü kapsar.
- iii. Normlar, grup üyelerinin duygu ve düşüncelerinden çok ortak davranışları üzerinde odaklaşır.
- iv. Grup üyeleri normları farklı düzeylerde benimser.
- v. Normlardan sapma gösteren bireylere karşı, grup üyelerinin hoşgörü derecesi farklıdır.
- vi. Normlar grup sürecinin işleyişini kolaylaştırır.
- vii. Normlar yavaş gelişir ve yavaş değişir.
- viii. Gruptaki bireylerin statüleri, normlara uyum derecesini etkiler.
- ix. Belli normlara uymak ya da uymamaya bağlı olarak kabul edilmiş bir ödül ve ceza sistemi vardır.

Değer, sözlük anlamıyla bir varlığın ve bir olayın insan için önemini belirleyen inançtır. Genellikle bireylerin geliştirdiği tek değerden değil, değerlerden söz edilir. Bunun nedeni, insanın her nesneye ya da olaya bir değer biçmesidir. Değerler birbirleri ile sürekli etkileşim içinde bulunurlar ve dinamik bir değer örüntüsü oluştururlar. Bu değer örüntüsüne de değer sistemi denir. Değer sisteminin girdisi yaşantılar, çıktısı ise davranışların değer yargılarıdır (Aydın, 2010: 13). Etik anlamda değer, özne- nesne ilişkisinin özel bir yanını temsil eder; bu ilişkide nesnelere, olayların, süreçlerin, belli başlı niteliklerin insan hayatındaki yerleri ve önemleri dile getirilir (Atayman, 2005: 67).

Ahlak bir bireyi veya grubu yönlendiren davranış prensipleridir. Ahlak kişinin bireysel yaşamı hakkında kullanıldığında kişisel ahlak, profesyonel ve meslek anlamda kullanıldığında sorumluluk ahlakı kavramlarıyla görülmektedir. Manevi ahlak, karakter ve davranışta erdemlilik neyin iyi ve doğru olduğudur. Kişisel ahlak ise daha önce de belirtildiği gibi, bir bireyin doğru ya da iyinin ne olduğu konusundaki kişisel değer ve inançları hakkında var olan kurallara dayanmaktadır. Ahlaki değerler de asıl olarak neyin iyi veya kötü olduğu ve nasıl davranılması gerektiğiyle ilgili olan inançlardır. Örneğin, doğruluk ve dürüstlük gibi. Ahlaki olmayan değerlerde doğal olarak var olan değerlerdir. Zenginlik, sağlık, konfor, prestij gibi. Ahlaki değerler ile uyumsuzluk içinde olmaları gerekmez ancak sıklıkla

aralarında çatışma vardır. Ahlaki ilkeler ise ahlaklı bir kişinin içinde bulunması ve bulunmaması gereken davranış tarzını tanımlayan standartlar veya kurallardır. Politika veya dinde olduğu gibi ahlak bir fikir ve kişisel inanç durumudur. Seksüel ve dini konularla ilişkili tartışmalı inançların manevi bir kimlik altında yer almasının yanında, kültür ve zamana yayılan ahlaki normlar da vardır. Temel ahlaki değerler genel hatlarıyla şunlardır (Özkalp ve Kirel, 2003: 235-236):

- i. **Dürüstlük;** doğrucu, içten, açık sözlü, candan olmak, kopya çekmemek, çalmamak, yalan söylememek, kötülük etmemek veya kötü harekette bulunmamak.
- ii. **Doğruluk;** İlkeli, saygılı, kurallara sadık olmak, ikiyüzlü veya vicdansız olmak, duruma göre değişen ve ilkeleri yok sayan biri olmamak.
- iii. **Sözünü Yerine Getirmek;** güvenilir, verdiği sözü tutan, bağlılıklarını yerine getiren, gerek sözleşme hükümlerine gerekse sözlü olarak verilen sözlere bağlı kalmak.
- iv. **Sadakat;** ailesine, arkadaşlarına, çalışanlarını ve ülkesine bağlı ve inançlı olmak, profesyonel bir yapıda gereksiz etki veya çıkar çatışmalarından etkilenmeden bağımsız karar verebilme yeteneğini korumak.
- v. **Adalet;** tarafsız ve açık fikirli olmak, hataları kabul etmek, uygun durumlarda pozisyon ve inançları değiştirmek, yargıya olan bağlılığı sergilemek, bireylere eşit davranmak, başkalarının hatalarından veya eksikliklerinden kendine çıkar sağlamamak.
- vi. **Başkalarına Yardım Etmek;** düşünceli, içten ve tutkulu olmak, paylaşmak, verici olmak, başkalarına yardım etmek ve zarar vermekten kaçınmak.
- vii. **Başkalarına Saygı Göstermek;** Kişilerin haklarına, özel yaşamlarına ve kişisel tercihlerine saygılı olmak, nazik, anlayışlı, teşvik edici olmak, insanların kendi hayatlarıyla ilgili karar verebilmelerinde

ihtiyaç duydukları bilgiyi sağlamak, patronluk taslamamak, başkalarını küçültücü davranışlar sergilememek.

- viii. Vatandaşlık Sorumluluğuna Sahip Olmak;** Kanunlara uymak (eğer kanunlar adil değilse, açıkça protesto etmek), katılımcı, toplumsal, bilinçli ve toplumsal hizmet veren olarak tüm demokratik hak ve ayrıcalıkları kullanmak (oy vermek, görüşünü vurgulamak).Gerekli olmadıkça gizlilikten ve bilgileri saklamaktan kaçınmak.
- ix. Mükemmeliyeti Aramak;** her konuda mükemmeliyeti aramak, gayretli güvenilir, üretken ve bağlı olmak; yeteneğiniz dahilinde tüm görevlerde en iyisini denemek,
- x. Sorumluluk;** verilecek kararlarda sorumluluk alabilmek, yapılan davranışlarla örnek oluşturmak, kendi davranışlarından sorumlu olmak, davranışlarının sonuçlarını önceden görmek, kendini başkalarının yerine koymak, aileye, kuruma, hükümete karşı güvenilir bir örnek oluşturmak.

Bireylerin etiksel davranışlarını dayandırdıkları değerler, ailelerden, öğretmenlerden, kardeşlerden ve içinde yaşanılan toplumdan öğrenilir. Bu etkenlerin tümü bireyin kafasındaki doğru ve yanlış arasındaki farkı oluşturur. “Doğru” davranış ödüllendirilir, “yanlış” davranış cezalandırılır. Etik değerler, diğer değerlerden daha öncelikli sayılırlar çünkü etik değerler tehlikeye düşerse, tüm değerler risk altına girecektir.

### **1.2.2. Etik Kodlar, İlkeler, Kurallar ve Standartlar**

Etik kodlar, belli bir grup ya da ülke içindeki insanların nasıl davranmaları gerektiğini gösteren yazılı kurallardır. İlkeler, değerlerin eyleme geçmesini sağlayan ve yönlendiren anlamlardır. Kurallar, ilkelere uygun eylem yollarıdır. Yazılı kurallar, bir toplum içersisinde kanunlarla veya kesin sınırlarla belirlenmiş normlar olup, kişiden kişiye değişmezler. Standartlar, beklenen davranışların sergilenmesi, istenmeyenlerden kaçınılmasında rehberlik yapan sistemlerdir (Aydın, 2010: 18-21).

İş etiğinde, standartların uygulanması ve bilinmesi, etik davranışın sağlanması bakımından önem taşır.

### **1.2.3. Etik ve Görgü Kuralları**

Görgü kuralları nezaket içeren davranış kalıplarıdır. Genellikle görgü kuralları etikle ilgili değildir. Bunlar, toplumsal kabul gören ve toplumda insan ilişkilerini güzelleştiren davranış kalıplarıdır. Görgü kuralları ihlal edildiğinde insanlar bu tür davranan bireylerin görgüsüz ve ilkel davrandıklarını düşünürler (Aydın, 2010: 21-22). Toplumda bayanların önce tanıştırılması gibi bir davranışın etik bir anlamı yoktur. Fakat bir yöneticinin kadın çalışanlara uygunsuz bir şekilde davranması, görgü kurallarına aykırı olduğu kadar, etik dışı bir davranıştır.

### **1.2.4. Etik ve Ahlak**

İnsan yaşamında ahlak her zaman önemli bir rol oynamıştır. Ahlak insana neyin iyi, neyin kötü olduğu konusunda yol gösterici bir özelliğe sahiptir. İyi veya kötü olarak kabul edilen şeyler, toplumsal törelerden ve davranış biçimlerinden etkilenmiş olabilir.

Ahlak Arapça kökenli olup huy, tabiat ve yaratılış anlamına gelen (hulk) sözcüğünün çoğulu olan ahlak kelimesi yapılması ya da yapılmaması gereken davranışlar bütünü olarak kabul edilmektedir. Diğer bir tanımla, ahlak, toplumsal yaşamın olanaklı, uyumlu, olumlu, verimli olabilmesi için, toplum üyelerinden beklenen davranış biçimleri ile kurallardır ( Nurmakhmatuly, 2010: 72).

Ahlak, Yunanca’ da gelenek ve alışkanlığı ifade eden “ ethos “ sözcüğünden türetilmiştir. “ Ethics” sözcüğüyle paralellik gösteren “ moral “ ise, gelenek, alışkanlık veya karakter ifade eden Latince’ deki “mos, mores” sözcüğünden gelmektedir. “ moral “ olarak ifade edilen ahlak, insan eylemlerinin, karakterinin iyiliği veya kötülüğünü, doğru veya yanlışlığını muhakeme etme ile ilgili inançlardır. Bu bağlamda ahlak, iyilik standartlarına uygun olarak davranmayı esas alan, fiziksel ve somut etkilerden çok psikolojik etkiler ışığında gerçek bulgu ve kanıtlardan ziyade güçlü olasılık veya olumlu inanca dayanmaktadır. Öte yandan “ethics“ olarak ifade edilen ahlak ise, ahlak ilkelerine ilişkin felsefi çalışma olarak tanımlanabilir. Bu

disiplin, yalnızca doğru veya yanlışın ne olduğuyla değil, aynı zamanda ahlaki ödev ve yükümlülüğün ne olduğuyla da ilgilenmektedir (Özgener, 2009: 5).

Ahlak toplum halinde yaşayan insanların davranışlarını iyi-kötü, olumlu olumsuz, güzel-çirkin olarak kabul veya reddeden kurallar sistemidir. Çoğunluk tarafından benimsenen kurallara kişinin uyması, benimsenmeyen davranışlardan da kaçınması onun ahlak yaşamını oluşturur (Güney, 2006: 97).

Her iki kavram anlam açısından farklılık göstermesine karşın, günümüzde “moral” ve “ethics” kavramlarının sık sık birbirlerinin yerine kullanıldıklarına tanık oluyoruz. İşletme yönetimi literatüründe daha çok “ethics” teriminin kullanıldığına dikkat çekmekte fayda vardır. Tüm bu tanımlar dikkate alındığında “ahlak, bir birey veya grubun belirli eylemlerinin doğruluğunu veya yanlışlığını, eylemde bulunanların iyi veya kötü yanlarını ve bu eylemlerin yönelmiş olduğu hedeflerle ilişkili olarak insanlığın refahını oluşturan unsurların neler olduğunu araştıran ve bunları teşvik eden davranış ve kararları açıklayan kurallar, ilkeler, standartlar ve değerler bütünü” şeklinde tanımlanabilir (Özgener, 2009: 6). Kavram “Ahlak” kavramının felsefi yorumu olarak kabul edilmiştir (Audi, 1999: 284).

Ahlak, bir sosyal bilim dalı olarak toplum içerisinde oluşmuş örf ve adetlerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistem bütününcü inceler. Bu sistem bütünü; bir bireyin, bir grubun ya da tüm toplumun doğru ve yanlış davranışlarını belirler ve yönlendirir. Ahlak bilimi içerisinde incelenen başlıca konular şunlardır (Aktan, 2001: 93):

- i.** İyi ve kötünün ayırt edilmesi,
- ii.** Doğru ve yanlışın belirlenmesi,
- iii.** İnsanın yapması gereken ya da insanlardan yapılması beklenen davranış ve eylemlerin tespit edilmesi,
- iv.** İnsanların yapmaması gereken ya da insanlardan yapılmaması istenen davranış ve eylemlerin tespit edilmesi.

Ahlak kuralları, belirli bir kişi, grup ya da toplum için geçerli olan değer yargılarıdır. Ahlaki kurallar genel geçerliliğe sahip değillerdir. Bir başka ifadeyle, neyin doğru, neyin yanlış, neyin iyi ya da kötü olduğu kişiden kişiye, gruptan gruba ve nihayet toplumdaki topluma değişebilir. Örneğin bir kişi için doğru olan, diğeri için doğru olmayabilir. Özetle, ahlak kuralları subjektif, yani kişiden kişiye değişen değer yargılarını ifade eder ( Aktan, 2001: 92).

Etik ve ahlak kavramları birbirine yakın kavramlardır. Birçok düşünür ahlak ve etik sözcüklerini birbirinin yerine kullanmakta sakınca görmemektedir. Ancak genel eğilim bu iki kavramın birbirinden ayrı olduğu doğrultusundadır. Kısaca belirtecek olursak, etik doğru ve yanlış davranışı teorisi; ahlak ise onun pratiğidir. Ahlaki değil de etik ilkelerden; etik değil de ahlaki bir davranış tarzından söz etmek daha doğrudur. Etik, bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir. Ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır. (Özkalp ve Kırel, 2003: 5) Etik ve ahlak arasında genişlik ve darlık, uygulama ve teori bakımından bir takım farklılıklar vardır. Bir disiplin olarak ahlak, etiğin yaşama yansıyan kurallarıdır.

Bireylerin her yaş grubunda ahlaki akıl yürütme temelleri ve nedenleri değişiklik göstermektedir.

**Tablo 1:** Ahlaki Akıl Yürütme Aşamaları ve Temelleri

YAŞ GRUBU	GELİŞİM DÜZEYİ	AHLAKİ AKIL YÜRÜTMENİN TEMELLERİ
<b>1.Aşama:</b> Çocukluk	Cezadan kaçınma, güce boyun eğme	Ben merkezli akıl yürütme
<b>2.Aşama:</b> Okul öncesi	Ödül arama, öz çıkar, karşılıklılık	Ben merkezli akıl yürütme
<b>3.Aşama:</b> Okul çağı ilk gençlik	Sosyal gruplar, arkadaşlar, okul	Grup merkezli akıl yürütme
<b>4.Aşama:</b> yetişkinlik	Toplum, gelenekler, görenekler, hukuk	Toplum ve hukuk merkezli akıl yürütme
<b>5.Aşama:</b> Olgun yetişkinlik	Geleneklerin ötesindeki ahlaki felsefeler, insan hakları, sosyal sözleşme, anayasal ilkeler	İlke merkezli akıl yürütme
<b>6.Aşama:</b> Olgun yetişkinlik	Evrensel ilkeler, adalet	İlke merkezli akıl yürütme

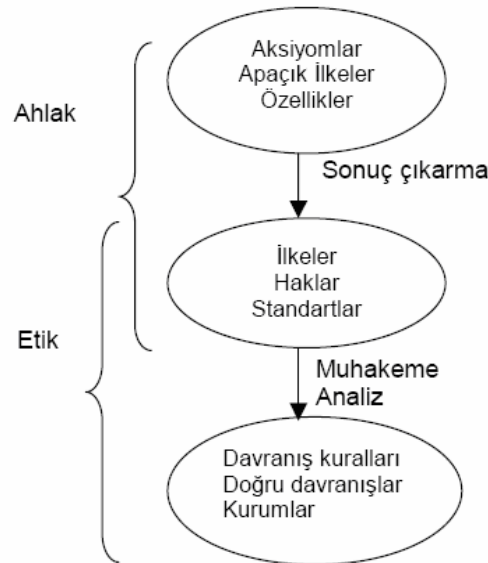
**Kaynak:** Mahmut Arslan, *İş ve Meslek Ahlakı*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2005, s. 4.

Ahlak, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğru ve yanlışları ve bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğini belirler. Ahlak geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir. Etik ise, hem daha soyut kavramlara dayalıdır hem de bu soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışır. Etik kuralların açık ve belirli bir alana ilişkin yazılı kuralları



içermesi beklenir. Örneğin, sanat etiği, siyaset etiği, tıp etiği, hukuk etiği, eğitim etiği, çevre etiği, biyoetik, medya etiği vb. alanlar için ortak ilkeler söz konusu olmakla birlikte, daha çok kendilerine özgü ilkeleri içerir. Bu ilkeler, uyması beklenen bireylerin özelliklerine göre değil evrensel kabul gören kavramlara dayalı olarak geliştirilirler (Aydın, 2010: 7).

Bu bağlamda etik, ahlakın teorik yansımaları iken, ahlak ise günlük yaşamımızla ilgilenmektedir. Başka bir ifadeyle etik; doğru ve yanlış davranış teorisi, ahlak ise onun pratiğidir. Etik, bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir, ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır. Etimolojik açıdan da, her iki sözcük de “töre”, “gelenek”, “alışkanlık” ve benzeri anlamlara sahiptir. Töre, ahlâk ve etik kavramlarının ortak yanı bireylerin birbirlerine karşı davranış kurallarını, birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen davranış ilkelerini içermesidir. Ahlak ve etik arasındaki ilişki Şekil 2 de gösterilmiştir (Köseoğlu, 2007; 12).



**Şekil 1:** Etik ve Ahlak İlişkisi

**Kaynak:** Mehmet Ali Köseoğlu, Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması ( Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007,s.12)

Türkiye’de ahlak ve ilgili kavramların kullanımında çeşitli belirsizlikler mevcuttur. Öncelikle ahlak kelimesinin kullanımında bir çeşitlilik söz konusudur. Bu bağlamda ahlak bir norm standardı, bir dinî vecibe veya davranışları belirleyen genel bir çerçeve anlamında kullanılabilir. Ahlak kelimesi bu anlamları ayrı ayrı ifade etmek üzere kullanıldığı gibi bazen hepsini bir arada ifade edecek şekilde de kullanılabilir. Ahlak kavramının kullanımındaki bu muğlaklığa ek olarak iş ahlakı (ya da iş etiği) kavramının da net bir anlam kümesine sahip olduğu söylenememektedir. Bu anlamda iş dünyasının genel veya bazı sektör ve mesleklerinin kendine has ikilemelerinin bu muğlaklıkların kaynağı olduğu söylenebilir. Diğer taraftan ahlak ve etik kavramlarının kullanımında bir karmaşa söz konusudur. İlgili literatürde etik özel olarak ahlak bilimi olarak tanımlansa da iş ahlakı ve iş etiğinin birbirinin yerine veya alternatif olarak kullanımı söz konusudur. Ancak bu kullanımda tutarlı bir alternatifleştirme ve ikame de söz konusu değildir ( Eğri ve Sunar, 2010: 43).

Bir bireyin, bir halkın, bir toplumsal sınıfın, bir çağın bilinçli yaşamına egemen olan inanç ve tasarımlar topluluğuna ahlak, bunların bir toplumsal olgu halinde yaşanmasına ahlaklılık, bu inanç ve tasarımlara göre yönelen insani tutumlara ve bu tutumlara göre yönlendirilen eylemler hakkında verilen yargılara ahlaksal yargı denmektedir (Ural, 2003: 5).

Ahlak, etik için iki yönden önkoşuldur. Birincisi, ahlak fiziksel dünya ile bilimin konusu olduğu gibi, etiğin de konusudur. İkincisi, etik bir aktivitedir ve her aktivite içinde bulunanların belli ahlaki bağlılıklarını gerektirir. Hiçbir şeyi iyi ahlak bağlılığı olmadan mükemmel yapamayız. Veya ahlaki azim olmadan hiçbir şeyi ne uzunlukta olursa olsun yapamayız. Etiğin yaptığı işte aynı zamanda ona uygun ahlak bağlılığı da vardır ( Newton, 2005: 14).

Buradan yola çıkarak, ahlak ve ahlaklılığın olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey, belli bir pratik, etiğin de söz konusu pratiğin teorisi olduğunu söyleyebiliriz. Buna göre, tek tek her bireyin şu ya da bu ölçüde şekillendirdiği, somut bir ahlaki hayatı vardır veya olması gerekir; öyle ki, bu hayat içinde kaçınılmaz olarak taşınan

veya cisimleştirilen ahlaki değerler, peşinden koşulan idealler bulunmaktadır. Etik ya da ahlak felsefesi ise, ahlak adını verdiğimiz bu olguya yönelen felsefe disiplindir. Başka bir deyişle, ahlakın eylemin pratiği olduğu yerde, etik eylemin teorisi olmak durumundadır (Cevizci, 2008: 5).

İş etiği deyince hedeflerin, uygulamaların, politikaların ve iş organizasyonlarında alınan kararların adalet, insanlık ve terbiye üzerindeki etkilerinin ahlaki değerlendirmelerine referans olduğunu anlıyoruz. Burada, “etik” terimi “ahlak” terimiyle eş anlamlıdır ki bunlar genelde eş terimlerdir, ilki Yunan, ikinci Latin kökenlidir. İkisi de neyin nihai doğru ve yanlış olacağını belirleyen yargıyı ve hangi önceliklerin kişisel, sosyal ve politik karar vermeye verilmesi gerektiğini belirleyen değerleri içeren insan deneyiminin yönüne değinir (Pinnington vd., 2007:4).

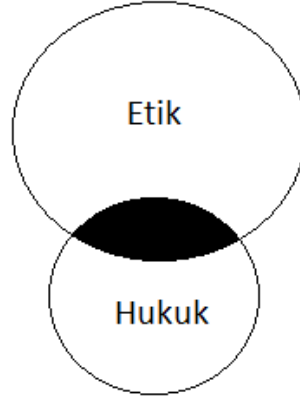
Etik ve ahlakla ilgili yapılan çalışmalardan; ahlak kavramı kişinin toplumdaki ilişkilerini düzenleyen ve dini boyutları olan bir disiplin olarak anlaşılırken, etik kavramı da günümüzde daha çok kolektif bir yaşamın sonucu olan iş hayatındaki davranış tarzlarını inceleyen, bu davranışları düzenleyen bir disiplin olarak da anlaşılabilir (Kısakürek ve Alpan, 2010: 215). Sonuç olarak; etik doğru ve yanlış davranış teorisidir. Ahlak ise onun pratiğidir. Etik, bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir, ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır (Fırat, 2001: 110).

### **1.2.5. Etik ve Hukuk**

Hukuk, toplumu düzenleyen ve kamu gücü ile desteklenen kuralların bütünü olarak tanımlanabilir (Gözübüyük, 2004: 5).

Toplumsal ve iktisadi hayatta ortaya çıkan ikilemlerin değerlendirilmesi bakımından ahlakın belirleyici bir sisteme dönüşmesi, dolayısıyla hukuk ile münasebeti önemlidir. Ahlak genellikle hukukun kaynaklarından biri olarak sayılmakla birlikte günümüzde hukuk ve ahlak tam olarak örtüşmemektedir. Zira hukukun değişme sürecinin hızlı olmasına mukabil ahlakın değişme süreci yavaştır. Dolayısıyla ahlakın henüz tatbik edilmediği yeni alanlara dair hukuk kuralları tesis

edilebilmekte ve zaman zaman bu hukuk kuralları mevcut ahlak sistemi ile zıtlıklar teşkil edebilmektedir ( Eğri ve Sunar, 2010: 52).



**Şekil 2:** Etik- Hukuk İlişkisi

**Kaynak:** Şevki Özgener, *İş Ahlakının Temel İlkeleri* (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları, 2009, s.17.

Etik ve hukuk kavramları birbiriyle ilişkili kavramlardır. Hukuk, bir toplumun doğru veya yanlış olarak tanımladığını kurallaştırmaya çalışır. Ancak bunu derinlemesine yapmaz. Etik ise, hukuki çerçevedeki sorumluluklarla ilgilidir. Genel olarak yasal olan bir durum etiğe uygundur. Fakat yasaların etiksel algılanmadığı durumlarda vardır. Örneğin, bir işletmenin işçisini emeklilik vaktinden önce işten çıkarması yasaldır. Fakat çoğu zaman bu davranış etiksel olarak algılanmaz. O halde bir hareket tarzı yasal olabilir, fakat bu etiksel olduğunu göstermez. “Yasaya uygunsuzsa etiğe de uygundur” yargısı her zaman doğru değildir. Tersine durumda ise tüm yasal olmayan eylemler genel olarak ahlaka uygun olmayan eylemlerdir. Ancak bazı örneklerde yok değildir. Örneğin, ticaret kanunları üreticiye kendi ürünü için perakendeci fiyatını belirlemesine izin vermektedir. Bu fiyatı değiştiren bir perakendeci yasayı ihlal etmiştir. Ancak bu davranış, bazı kişilerce yasanın ihlal edilmesine rağmen ahlaka uygun olarak algılanabilir. Bazı ülkelerde, örneğin Almanya’ da, muhasebecilerin reklam yapması yasaktır. Ancak reklam yapan bir muhasebecinin, etiksel olup olmadığı tartışılır (Ural, 2003: 31).

Esas olarak hukuk kuralları ahlak ilkelerine dayanır ya da en azından hukuk kuralları ile ahlaklılık arasında örtüşme vardır. Hatta bu örtüşme daha da ileri boyutlarda gerçekleşir ve etik kurallardan türetilen ya da onlara uygun düşen meşru normlar olmaksızın, hukuk kuralları “iyi” yasalar olamazlar ve yasanın en üstün şey olmasını sağlayamazlar. Çünkü hukuka uygun bir davranış aynı zamanda ahlakında istemidir. Zaten pratikte de “adalet”, “ödev”, “yükümlülük”, “hak” gibi kavramlar hem ahlak hem hukuk alanında yer almaktadır (Kılavuz, 2003: 36).

**Tablo 2:** Hukuk ve Etik/Ahlaki Kurallar Arasındaki Farklılıklar

<b>Etik/ Ahlaki Kurallar</b>	<b>Hukuk Kuralları</b>
Görev sorumlulukları açıklar.	Hakları belirler.
İnformeldir.	Formeldir.
Yazılı değildir.	Yazılıdır.
Davranışlarla ilgilidir.	Sözleşmelerle ilgilidir.
Temeli akla ve bilgeliğe dayalıdır.	Temeli bilgiye dayalıdır.
Gönüllülüğe dayanır	Yaptırıma dayanır.
Kalple ilgilidir	Kafa ile ilgilidir.
İnsanlar tarafından oluşturulur.	Belirli bir elit kesim tarafından oluşturulur.
Evrimsel olarak gelişme gösterir.	Yasaklayıcı normlardır.
İnsanın kendi kendine düzenlediği kurallardır.	Gerektiğinde yasal düzenleme yapılır.

**Kaynak:** Raci Kılavuz, *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003, s. 38.

### 1.2.6. Etik ve Kültür

Kültür; bilgiyi, imanı, sanatı, ahlakı, hukuku, örf ve adeti ve insanın toplumun bir üyesi olması dolayısıyla kazandığı diğer bütün maharet ve alışkanlıkları kapsayan karmaşık bir bütündür (Yılmaz ve Eroğlu, 2008: 95).

Kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir. İnsan davranışının öğrenilen yönüdür. Özel bir kültürden söz ettiğimizde, o toplumdaki insanların toplam olarak paylaşılmış yaşam biçimleridir. Onların duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplardır. Maddi olabileceği gibi manevi öğeleri de kapsamaktadır (Nurmahamatuly, 2010: 75).

Çok değişik kültürel çevrelerde faaliyet gösteren işletmeler, her kültürdeki “doğru ve yanlış anlayışının fark lılığı” gibi çok önemli bir sorunla karşı karşıyadırlar. Bu tür farklılıklar özellikle tüketici hakları, farklı ırk ve etnik gruplara eşit muamele etmek, çalışma şartları (çalışanlar için muamele ve fırsat eşitliği), çevre kirliliği standartları ve rüşvet konularında kendini göstermektedir. İşletme yöneticisi girilen ülke pazarındaki standartlara mı uymalı, yoksa kendi doğru ve yanlış algılamalarında ısrarcı mı olmalı veya orta yol mu bulmalı çelişmesini yaşamaktadır. Kültürlerarası etiksel farklılıklar tartışmasından biri de, ekonomik gelişme düzeyi ve etik arasındaki ilişki bağlamında yapılmaktadır (Ural, 2003: 32). İş çevresindeki kültürlerarası farklılıklar, iş etiğinin konusu olarak düşünülür (Sims ve Gegez, 2004: 254).

Örgütler de üyelerinin paylaştıkları bir örgütsel kültüre sahiptir. Bu anlamda kültür, bir işgörenin örgüt üyesi olarak bilmesi gereken sembolleri, davranışları inançları, değerleri ve varsayımları nitelemektedir. Türk kamu sektöründe hakim olan bürokratik kültür, tüm işgörenlerin belli sembollere, değerlere, davranış kalıplarına ve varsayımlara uygun davranmasını gerekli kılmaktadır (Aydın, 2010: 13). Örneğin yöneticilerin ve üstlerin odalarına ceket düğmelerinin iliklenerek girilmesi kültürün gerektirdiği bir davranıştır.

### 1.2.7. Etik ve Sosyal Sorumluluk

En genel tanımıyla kurumsal sosyal sorumluluk, toplumun bir parçası olan kurumların etik değerlere uygun şekilde davranma yükümlülüğünü ifade eder. Kavram, iş dünyası ve toplumun, sosyal yaşamda birlikte hareket ettiğini temel

olarak, bir bütün olarak toplumun refahını arttırmaya yönelik bir konsept gibi de tanımlanabilir. Aynı zamanda, kurumların belirli bir düzen içinde yaşamını sağlamak, korumak ve yükseltmek için yaptığı tüm faaliyetleri de içerir (Yüksel vd., 298).

İş etiği kavramı ile sosyal sorumluluk kavramı arasında da yakın ilişki bulunmaktadır. Şüphesiz tüm birey ve kurumların içinde yaşadığı çevreye karşı ödev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Örneğin, bir işletmenin kendi çalışanlarına, pay sahiplerine, ortaklarına olduğu kadar, dış çevreye (devlete, doğaya ve çevreye, topluma vs.) karşı da sorumlulukları bulunmaktadır. Sosyal sorumluluk, esasen iş ahlakının gereğidir. Bir başka ifadeyle, iş etiği, sosyal sorumluluğu da içeren bir anlam taşır. Bir işletme sahibinin doğru ve dürüst olması, sözünde durması, üretimde ve satış aşamalarında hileli yollara başvurmaması çok takdir edilmesi gereken ahlaki davranışlardır. Ancak işletmenin üretim yaparken gerek iç, gerekse dış çevreye karşı ödev ve sorumluluklarının da bilincinde olması gerekir (Aktan, 2001: 3).

Günümüzde oldukça önemli bir yere sahip olan sosyal sorumluluk gerek bireyler gerekse işletmeler açısından bir bilinç olarak kabul edilmektedir. Sosyal sorumluluk bireysel açıdan ele alındığında bireyin toplumsal gelişime katkı bağlamında kendini sorumlu hissetmesi, gönüllü olarak çeşitli sivil toplum kuruluşlarına üye olması ve bu kuruluşlarla ortak çeşitli çalışmalar yürütmesi bireysel bazda önemli bir sosyal sorumluluk bilinci göstergesi olarak kabul edilmektedir. Diğer taraftan bireyin sahip olduğu bu bilincin kurumsal açıdan ele alınması ve kurumsal bir iş stratejisi haline gelmesi, sürdürülebilir gelişme ve kalkınma açısından çeşitli çalışmaların gerçekleştirilmesi ise kurumsal sosyal sorumluluk adını almaktadır ( Göztaş ve Baytekin, 1997: 2000).



### Şekil 3: İşletmenin Sosyal Sorumluluk Piramidi

**Kaynak:** Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel, *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Çalışmaları Vakfı Yayınları, 2005, s. 595.

Sosyal bir devlette, tüm bireylerin toplum için ve toplumun her birey için sorumluluğu ilkesidir. Sosyal devlet ilkesinin ve onun ahlaki kanunu olan sosyal sorumlulukta, toplumun üyeleri arasında, bireylerin bütüne karşı ve bütünün bireylere karşı sosyal sorumlulukları ortaya çıkar. Sosyal sorumluluk kavramı, örgütlerin kararlarında dış çevreyi dikkate alması anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle sosyal sorumluluk, örgütlerin ekonomik ve hukuki şartlara, örgüt içi ve örgüt dışı grupların beklentilerine ve etiğe uygun olarak faaliyetlerini gerçekleştirmesidir ( Kılavuz, 2003: 39).

İşteki davranış ve sosyal olarak sorumlu pratikler kapsamlı olarak tartışılmıştır ve iş pratiğinin ve karar vermenin önemli yönleri olarak kabul edilmiştir ( Etheredge, J. M, 1999: 51).

Kendilerini sosyal olarak sorumlu hisseden işletmeler, topluma olan olumlu etkilerini çoğaltmaya, olumsuz etkilerini ise, azaltmaya çalışırlar. Örgütlerin



sorumlulukları ekonomik, yasal, etik ve gönüllü hizmetler şeklinde sıralanabilirler. Örgütlerin ekonomik sorumluluklarının başında, toplumun gereksinim duyduğu ürün ve hizmetleri (örgütün devamlılığına olanak tanıyacak bir fiyattan) üretip sunmak yer almaktadır. Yasal sorumluluklar, yasalarla belirlenmiştir. Etik sorumluluklar ise, toplum tarafından örgütlerden beklenen, fakat yasalar tarafından belirlenmemiş davranış ve eylemlerden oluşmaktadır. Gönüllü hizmet ve sorumluluklar ise, yardım kuruluşlarına bağışta bulunmak, toplumun eğitim, sağlık ve kültür gereksinimlerine yönelik projeleri desteklemek şeklinde özetlenebilir ( Demirci ve Aydemir, 2006: 315).

### **1.2.8. Etik ve Din**

Din, ahlaka kural koyucu bir tarzda yaklaşmaktadır. İyi ve kötü davranış ve kurallar dini otorite ve kaynaklar tarafından bildirilir. Yapılması ve yapılmaması gereken hususlar belirtilmekte ve insanların bunlara uymaları istenmektedir. Bütün dinler, insanların nasıl olması gerektiğini öğretmeye çalışırlar (Kılıç, 1996: 18).

İnsan ve toplum yaşamını, yüzyıllar boyu büyük ölçüde dinsel ahlak biçimlendirmiştir. Dinsel açıdan ahlak, bireyin inandığı değerler setinin davranış halidir. Dinsel ahlakın en büyük yaptırımı kutsal ahiret inancıdır (Özgener, 2009: 18). Ahlak, insanların kötü huylarının arınıp iyi huylarının geliştirilmesi ve böylece insanlar arası ilişkilerin daha zararsız ve bununla da yetinmeyip çok daha yararlı ve yetkin hale getirilmesi çabası yönündeki normlar ve kurallar bütünüdür. Dinlerin en önemli iddiaları ve işlevlerinin başında insanlara ahlaki açıdan rehberlik etmeleri gelir (Yaran, 2010: 337).

Dinin etik üzerindeki etkinliği her ne kadar tartışılmaz bir gerçek olsa da aslında her zaman bir biriyle çok bağdaşan özellikleri yoktur. Çünkü etik değerler, dinamik, tarihsel etkilerle oluşan ve toplumsal olarak değişken özelliklere sahipken din durağan ve kesindir. Dini değerler, kutsal kitaplarda yer aldığı için belirgindir, zamanla değişmez. Etik değerler ise her ne kadar dini değerleri içerse de toplumun özelliklerine göre değişir ve zamanla kendini yeniler. Çünkü toplumu din kadar etkileyen başka unsurlar da (teknoloji, ekonomi vb.) vardır. Örneğin tüm

Müslümanlar için dini değerler aynı iken, etik değerler, üyesi oldukları topluma göre değişmektedir (Tutan, 2006: 11).

### **1.2.9. Etik ve Psikoloji**

Psikoloji, insan ve hayvan davranışlarını, bu davranışların nedenlerini ve süreçlerini inceleyen bir bilim dalıdır. Ahlakın içinde bulunduğu disiplinlerden biri psikolojidir. Çünkü her iki disiplinin de konusu bireylerin ruh hali ve davranışlarıdır. Psikoloji, bireyin ne olduğunu anlamaya yardımcı olurken, ahlak ise bireyin nasıl olması gerektiğini araştırmaktadır (Özgener, 2009: 12).

### **1.2.10. Etik ve Sosyoloji**

Sosyoloji toplumun, yani insanlar arası etkileşimin ve ilişkilerin oluşturduğu ağ veya dokunun incelenmesi olarak tanımlanmaktadır (Sproit, 2002:1).

Sosyoloji, sosyal yaşamda var olan sosyal gerçekleri (sosyal olaylar, sosyal olgular), insanların meydana getirdiği grupları, grupların davranışlarını ve sosyal kurumları olduğu gibi inceleyen pozitif bir bilim dalıdır. Etik ise, bireylerin ve toplumların mutluluğunu ve düzenini sağlayacak kurallar koymaktadır. Bu bakımdan ahlak, hem bireyci hem sosyal yönleri olan bir kurumdur (Özgener, 2009: 13).

### **1.2.11. Etik ve Ekonomi**

Ekonomi, toplumların sınırlı kaynakları sınırsız isteklerin karşılamaında nasıl kullandıklarını inceleyen bir sosyal bilim dalıdır (Erdal, 2001: 10).

Ekonomi, insanların gereksinimlerini ve bunları tatmine yönelik çabaları inceleyen bir sosyal bilim olarak tanımlanabilir. Ekonomi günlük yaşamda insanların ahlaki sorunlar ve ikilemlerle en fazla karşılaştıkları alanlardan biri olmaktadır. Ahlak bilimi ile ekonomi biliminin çok az orta özelliği bulunmaktadır. Ahlak bilimi, olması gereken ile ilgilenirken, ekonomi bilimi olan ile ilgilenmektedir. Ahlak felsefesi alanında en çok tartışılan konulardan biri de ahlak ile ekonomik sistemler arasındaki ilişkidir. Ekonomik sistem, ekonomik olayların içerisinde gerçekleştiği hukuki, siyasi ve sosyal düzlem şeklinde ifade edilebilir. Ahlakı, içinde yaşanan ekonomik sistemden soyutlamak mümkün değildir. Ahlak kurallarını göz ardı eden

bir ekonomik sistemde mekanizmalar etkin bir şekilde işlemeyecektir (Özgener, 2009: 19-20 ).

Genel olarak ahlak kuralları, bireylerin davranışlarını, somut durumda kendi yararlarına olmasa da, uymamanın hem içsel hem de dışsal maliyetini düşünerek yönlendiren kurallardır. Bu kurallara uymak hem toplumun güvenilir normal bir üyesi olmayı, hem de inanç- uygulama çelişkisi yaşamamayı sağlar. Ancak, her durumda bireye sadece maliyet yükleyen bir ahlak kuralına kişinin uzun süre uyması, mümkün olmakla birlikte, çok zordur (Demir, 2003: 89).

### **1.2.12. Etik ve Liderlik**

En basit tanımıyla liderlik; bir amacı (veya belirli amaçları) gerçekleştirmek için başkalarını sevk ve ikna edebilmektir. Lider de etki eden kişidir. Liderlik tanımında üzerinde durulacak ilk husus “etkileme” dir. Başkalarını etkileyen insan liderdir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008 : 20).

Örgütlerde kaliteye odaklı bir örgüt yapısı oluşturmak için liderlerin, kurum kültürünün yaratılmasında destekleyici etik kuralları ve değerleri oluşturma ve bunları yaşama geçirme sürecinde çalışanlarına örnek olması gerekir. Liderlerin, doğruluk, dürüstlük, adalet, hoşgörü, değerlere ve kurallara saygı; alçak gönüllülük, takdir etme ve ödüllendirme; toplumsal sorunlara karşı duyarlılık, liyakata önem verme gibi etik değerler temelli özelliklerin olduğu ahlaki liderlik davranışları göstermesi çok önemlidir (Yılmaz, 2006: 27).

İyi bir işletme liderinin özellikleri ve bunun işletme etiği ile ilişkisini açıklayan Badaracco ve Ellswort, iyi bir liderlik ilişkisinde önemli rol oynayan faktörlerden birisini güçlü etiksel kişilik olarak belirtmektedirler. Dürüstlük ve hakkaniyet ölçüsü, bir organizasyondaki güven ve sadakatin temel kaynağıdır. Etik davranışa yol açan dört lider davranışı şunlardır (İslamoğlu, 2007: 86-89):

- i.** Etik Prensiplere uygun davranışlarla örnek olmak,
- ii.** Etik konusunun önemi hakkında konuşmak,
- iii.** Verdiği sözü tutmak,
- iv.** Çalışanları her konuda bilgilendirmek.

Bir yatırım şirketi genel müdürü Warren Buffett, kurumun başarısı için etik anlayışında genel müdürün model olmasının önemini, vurgulamıştır. Zeka, enerji, başarı ve ikna edici olmanın dışında bir yöneticinin en önemli özelliğinin dürüstlük olduğu vurgulanmıştır. Şirketlerin etik prensiplerinin oluşması için öncelikle yöneticilerin model olması gerekmektedir. Etik karar verme sürecinde, kararların sonuçları izlenmelidir. Eğer karar istenen sonuçlara ulaştırmadıysa ya da beklenmeyen ve istenmeyen sonuçlar ortaya çıktıysa karar yeniden değerlendirilmeli ve duruma göre yeni kararlar alınmalıdır ( Aydın, 2010: 52).

### **1.2.13. Etik ve Güven**

İşletme etiğini derinlemesine incelemek, etik ve güven arasındaki ilişkiyi göz önünde tutmayı gerektirir. Laczniaak ve Murphy insanların etik yerine güven kullandıklarını ifade ederek, insanların, ahlaklı bir pazarlama yöneticisini, daima doğru şeyi yaptığı takdirde, güvenilir olarak algıladıklarını belirtmektedirler. Bir işletme içinde güven ve dolayısıyla etik bu işletme çalışan insanlar arasındaki karşılıklı alışverişi kolaylaştıran bir faktördür. Güven ayrıca işletme ile müşteriler, tedarikçiler ve ilgili tüm taraflar arasındaki etkileşimi de kolaylaştırır (Ural, 2003: 34-35).

Güven oluşması için güvenin içerdiği özellikleri taşımak çok önemlidir. Bunlar, aynı zamanda güvenin öncelleridir. Değişik araştırmacılar güven oluşturan özelliklere değişik isimler vermiştir. Bir kişinin karşısındaki kişiye güvenebilmesi için aradığı özellikler genelde değişmez ve aynıdır. Bu özellikler (İslamoğlu, 2007: 86-89):

- i.** Yetenek
- ii.** Yardımseverlik
- iii.** Saygı
- iv.** Dürüstlük
- v.** Tutarlılık
- vi.** Açıklık
- vii.** Paylaşılan değerler

**viii.** Ortak hedefler

**ix.** Bilgi

Güvenin boyutları arasında yer alan bütün bu özellikler, etik prensiplerle ilişkilidir. Zaten güven oluşmasına veya bir kişinin/ kurumun güvenilir algılanmasına yol açabilecek unsurların belki de en önemlisi etik standartlara ve prensiplere uygun davranışlarda bulunmaktır. Etik ilkelerin esas alınması yolundaki mantıksal zorunluluk, firmaların hayatiyetlerini koruyup sürdürebilmelerinin birincil koşulu olan toplumsal destek gereksiniminin ana kaynağını oluşturmaktadır. Bilindiği üzere firmaların, varoluşlarını kalıcı kılmaları güçlü bir toplumsal destek bulabilmeleriyle mümkündür. Bunun için de öncelikle güvenilir bir toplumsal imaj kazanmaları gerekmektedir. Zira, günümüzde işletmeler için yıllık cirodan çok, toplumdaki genel görünümleri ve prestijleri önemli hale gelmiştir. Yüksek prestijli bir imajın kazanılması ise, hiç kuşkusuz, is ahlakı ilkelerine uymayı, kamusal yararı dikkate alan sorumlu davranışlar sergilemeyi gerektirmektedir. Yanıltıcı reklam ve gösterişli ambalajla ürünün ayıbını örterek tüketiciyi yanıltmamak, reklamlarda özellikle çocukları olumsuz etkileyecek yaklaşımlardan kaçınmak, ürün kalitesini ön planda tutmak, kalite-fiyat dengesine riayet etmek gibi tüketici haklarına saygıyı esas alan davranışlar güvenilirliğin temel koşulları arasında yer almaktadır (İlhan, 2005: 262).

Yönetici olarak başarının bir kısmı, güven ortamı yaratma yeteneğine bağlıdır. Güven ortamının zedelenmesi sonucunda güvenilirlik yitirir, iletişim zarar görür, özsaygı kaybolur, bağlılık duygusu yok olur ve sadakat yitirilir (Tierney, 1997: 57). Yöneticilerin güvenilir olması ahlaklı olmasıyla alakalıdır.

### **1.3. ETİĞİN TARİHİ GELİŞİMİ**

İnsanlık tarihi içindeki gelişimi incelendiğinde etik kavramının temelinde ahlakın yattığı, bu kavramın gelişiminde birçok filozof, felsefeci ve onların görüşleri dikkat çekmektedir. Bilim ve teknolojiyle doğal çevresini genişleten insanın ahlak kavramı da zamanla gelişmiştir. Bu gelişim çerçevesinde insanlar etik ve ahlak

kavramlarını tanımlarken yaşanılan zamanda nasıl mutlu olunacağını göz önüne almışlardır (Tutan, 2006: 6).

Etik davranış biçimlerini kapsadığı için insanların var oluşundan beri bulunmaktadır, insanların yaptığı her türlü yapılanmalar etiğin var olduğunu ve ne şekilde işlendiği hakkında bize bilgi vermektedir. Dinler ve Filozoflar ise insanların davranış biçimlerini etkilediği için dinin ve filozofların etik kavramında en çok etki alanı oluşturduklarını söyleyebiliriz. Bütün dinler ve filozoflar insanların ne yapması gerektiğini, ne şekilde davranılmasını, neyin doğru ve neyin yanlış olduğunu ve bunların yargılanmasına neden olduğu için bütün dinler ve filozoflar etikdir diyebiliriz. Etik kavramının tarihine baktığımızda ünlü filozof Sokrates insan ahlakı üzerinde yorumlarda bulunmuş ve onun öğrencileri Platon ve Aristoteles'in doğru işin nasıl yapılacağı hakkında düşünceleri bulunmaktadır. Immanuel Kant ise; ahlak hakkında; "Dünyada hiçbir şey başkalarının hakkından daha kutsal değildir." demiştir (Taş ve diğerleri, 84).

Cevizci etiğin tarihi gelişimini beş başlık altında toplamıştır. (Cevizci, 2008: 33). Etiğin çağların karakteristiklerine, uygarlıkların ekonomik, politik ve sosyal dinamiklerine ve toplumların yapılarıyla kurumlarına, benimsedikleri ideallere göre, çağdan çağa farklılık gösteren uzunca bir tarihi vardır. Bu tarih içinde ana başlıklar olarak İlkçağ etiğinden, Ortaçağ etiğinden, modern kapitalist ve liberal dünyanın yaşama tarzıyla söz konusu yaşama tarzını somutlaştıran etik anlayışa yönelik tepkilerden oluşan bir Modern Etik' ten, Kıta Avrupa'sında etikten ve metaetikten söz edilebilir.

### **1.3.1. İlkçağda Etik**

Felsefe etiğin kurucusu Aristoteles' tir. Aristoteles, dönemimin çok yönlü ve çeşitli etik sorunlarını felsefi düzlemde ele alıp işlemiş, ahlaki davranış ve çabaların biçim ve şartlarını analiz etmeye, aynı zamanda da töresel, ahlaksal olanın özünü, bu özü belirleyen etmenleri, ahlaksal olanın amaç ve hedeflerini tespit edip bütün bunları sistematik bir biçimde ifade etmeye çalışmıştır (Atayman, 2005: 19).

İlkçağda etik, hemen hemen bir bütün olarak antik Yunan felsefesi eliyle şekillendirilmiştir. Burada etik, felsefenin varlık konusunu ele alan yüz yıllık bir ilk dönemin ardından, Sokrates tarafından Yunan felsefesinin merkezine geçirilmiştir.

Yunan etik teorisinin temellerini, Grek filozofunun ahlaki konulara bakışını belirleyen genel çerçeve olarak söz konusu ön kabuller dört tanedir ( Cevizci, 2008: 33):

- i. İnsan varlığı belli bir yapı, belli bir amaç sergiler. Bundan dolayıdır ki, Yunan etik teorilerinin hemen tamamı teolojik etik kapsamı içine girer.
- ii. Yunanlının teolojik dünya görüşünde, insan varlığı için bu amaç iyi, adil veya erdemli yaşama olup, iyi yaşama dediğimiz şey insani işlev ya da fonksiyonlarının tam bir ahenk içinde düzene sokulmasından meydana gelir.
- iii. Bu düzenlemeden ise çok büyük ölçüde akıl sorumludur. Yani, insan varlığını diğer hayvanlardan ayıran şey akıldır.
- iv. Ve nihayet, insan varlığının amacına ulaşarak iyi ve doğru yaşaması, kendi aklına olduğu kadar, içinde yaşadığı topluma da bağlıdır.

### **1.3.2. Ortaçağda Etik**

Ortaçağda etik teoriler dine ve teolojiye dayanırlar, insanın Tanrı' yla olan ya da olması gereken ilişkisini ön plana çıkarırlar. İnsan varlığının eylem tarzı, ödevleri, nihai amacı ve ahlaki kurallar, doğal bir varlık olarak kendisi ya da doğal düzen yerine, insanın Tanrı' yla olan ilişkisinden ve Tanrı tarafından yaratılmış olmağından türetilir (Cevizci, 2008: 73).

### **1.3.3 Modern Etik Teoriler**

Yeniçağ ve modern bilimin yükselişi, ticaret toplumunun yükselişi, ticaret toplumunun zuhuru ile birlikte, klasik çağın teolojik dünya görüşü, doğal amaçlılık, plan, düzen ve değer bulunduğunu öne süren, dini otorite destekli geleneksel anlayış yıkılır ( Cevizci, 2008: 95).

Etiğin iş tatmininin, iş organizasyonlarının fonksiyon ve sürekliliğinin göstergesi olarak tanımlanması artmıştır (Kalayane, 2006: 2).

21. yüzyıla girildiğinde firmaların en az devletler kadar ağırlığının artmasıyla birlikte iş etiği de küresel düzeyde önemi artan bir disiplin haline gelmiştir (Kantarıcı, 2007: 31).

### **1.3.4 Kıta Avrupasında Etik**

İdealist etik, mekanizmi, nesne ve özne arasındaki katı bölünmeleri reddederek, her yerde gelişme ve amaçlılık ve dolayısıyla da değer bulan idealizmin özellikle 19. yüzyılda geliştirilmiş olan etik anlayışını ifade eder. Değerleri, gerçekliğin diğer tüm boyutlarını dışlayarak, onun tek bir boyutuyla sınırlama; ahlaki fenomenleri psikolojik ya da doğal terimlerle yorumlama teşebbüslerine şiddetle karşı koyan idealist etiğin belirlediği ahlaki ideal, kendini gerçekleştirme, yani zihnin doğayla ve yine zihinle olan örtük birliğin belirginleştirilmesi ve somutlaştırılmasıdır (Cevizci, 2008: 218).

### **1.3.5. Metaetik Teoriler**

Metaetik, normatif etik ortaya koymanın beyhudeliği karşısında, Kıta Avrupa'sı felsefesinin alternatif etik teorilerinden bağımsız olarak, kendiliğinden geliştirmiş olduğu bir yeni etik araştırma tarzını ifade eder (Cevizci, 2008: 330).

## **1.4. ETİK TÜRLERİ**

### **1.4.1. Betimleyici Etik**

Çeşitli topluluk veya kurumlardaki ahlaki davranışları ve inançları inceler. Birinin diğerine üstünlüğü var mı, yok mu konusuna girmez; sadece bunları sergiler (Tevrüz, 2007: 2).

Betimleyici etik, ahlak alanında bilimsel ya da materyalist yaklaşımı tanımlar veya bilimsel ya da tasviri yaklaşımın ahlak alanına uygulanmasını ifade eder. Bu etik anlayışı, norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler. Dolayısıyla, o insanların ahlaki görüş ya da inançlarıyla ilgili olgusal önermelerden meydana gelen etik türünü ifade eder. Betimleyici etik ahlâk ve ahlâkî eylem bağlamında, olması gereken ya da değer yerine, olan ya da olgularla ilgilenir, ahlaki inançlarımızla ilgili sosyolojik ya da psikolojik olguları ifade eder. Söz konusu yaklaşımda etik; seyirci, gözlemci veya



gözlemleyici durumundadır; ahlaki olgu ve olaylara dışarıdan bakar, onları bilimsel bir yaklaşımla gözlemleyip tasvir eder, açıklar (Cevizci, 2008: 6).

Ahlakın özünün ve işlevinin, toplumsal ve bireysel bilinç yapısının, toplumsal ve bireysel bilinç yapısının, toplum ile bireyin kişiliği arasındaki ilişkinin, özgür karar verebilme yeteneğinin, ahlaki değerlerin işlevinin ve yapılarının, olgular ile değer yargılarının incelenmesi gibi sorunlar bu etik türünün konusudur (Atayman, 2005: 64).

#### **1.4.2. Normatif Etik (Kuralsal)**

Etik kural koyucu normatif bir disiplindir. Betimleme ve açıklama, etik için önemli olmakla birlikte yeterli değildir. Bir ahlâk filozofu ahlak olayları betimleyebilir, açıklayabilir fakat etiğin asıl görevi bu değildir. Normatif etik, insanlar için neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğunu, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerektiği, belirli durumlarda neyi yapmayı neyi yapmaları gerektiğini belirten norm ve kurallarla nasıl bir hayat sürmeleri gerektiğini söyler. Yani normatif etik koyduğu kurallarla insan yaşamı üzerinde rehber olur, yol gösterir, insanlara belli bir yaşam biçimi, hayat tarzı sunarak sorumluluklarını bildirir. Normatif etik, nasıl yaşamamız gerektiğini bildiren ahlaki ilkeleri araştırır, hayatta nihaî ve en yüksek değere sahip şeylerin neler olduğunu tartışır, adil bir toplumun hangi unsurları içermesi gerektiğini mütalaa eder, bir insanı ahlaken iyi kılan şeylerin neler olduğunu sorgular (Cevizci, 2008: 7-8).

İnsanların eylem ve davranışlarını, düşünce ve duygularını, kararlarını, tercihlerini, ani tepkilerini, zihinsel tasarımlarının yönünü ve bu tasarımların pratikte gerçekleştirilmesini belirleyici normatif içerikler (önergeler), normatif etiğin konusudur. İyi ile kötüyü birbirinden ayırt eden, görev, sorumluluk, onur, şeref vb. hakkındaki önermeler, kişiliğin yönelmedi gereken erdemler ya da benimsenmesi gereken karakter özellikleri hakkındaki normlar, ilkeler bu etik türünde incelenmektedir (Atayman, 2005: 65).

Etik kavramına bakış açısı değerlendirilirken normatif etik ve betimleyici etik kavramları üzerinde özellikle durulur. Berkman'a göre normatif etik bir öngörü içerir. Yani nasıl davranılması gerektiği üzerinde durarak normları belirler.

Betimleyici etik ise halihazır ve geçmiş yorumlar ve değerlendirir (Berkman ve Arslan, 2009: 33). Normatif Etik’ de doğru yanlış ayrımı ile ilgili uygulamaya dönüktür.

#### **1.4.3. Meta Etik ( Kavramsal Etik)**

Meta-etik tarihsel, bilimsel, deneyimsel veya normatif yargı gerektiren ya da ihtiva eden bir düşünce biçimi olmayıp, ahlaki kavramların anlamını dil ve ahlak ilişkisi içinde analiz eden bir düşünme tarzıdır (Cevizci, 2008: 11). Temel etik kavramlarını ele alarak ahlaki sistemlerin temellerini ve ahlakın sosyal sistemler içindeki fonksiyonlarını anlamaya çalışır (Tevrüz, 2007: 2).

### **1.5. ETİK KURAMLAR**

Etik kuramları çok çeşitlidir. Genellikle normatif etik kuramları üç gruba ayrılmaktadır ( Ural, 2003: 7):

- i.** Bir eylemin sonuçlarıyla ilgilenen (Teleolojik kuramlar).
- ii.** Tek kural kuramları; bu tür kuramlar eylemin sonuçlarıyla ilgilenmezler ( Deontolojik kuramlar)
- iii.** Birçok kuralı içeren kuramlar; bir eylemin sonuçlarıyla ilgilenmezler (Teleolojik ve deontolojik kuramların karması olarak nitelendirilmektedirler).

Diğer bir sınıflandırmaya göre etik kuramları şu şekilde ayrılmaktadır:

- i.** Faydacılık kuramları; bir eylemi veya davranışı sonuçları bazında değerlendirir.
- ii.** Kişisel haklarla ilgili kuramlar; bireylerin haklarını vurgular. Bu haklar, özgürce rıza gösterme hakkı, muameleden doğan haklardır.
- iii.** Hakkaniyet (adalet) kuramları; bir eylemin etkilerinin dağılımında odaklaşan kuramlardır.

#### **1.5.1 Sonuçlarla İlgilenen Kuramlar ( Teleolojik)**

Birçok teorisyene göre; bir eylemin ahlaki haklılığı eylemin sonuçlarına bakılarak belirlenebilir. Eylemin sonuçları “iyi” ise eyleme ahlaka uygun, “kötü” ise

ahlaka uygun değildir. Diğer bir deyimle, etiksel eylem, iyi yönleri alternatiflerinden daha fazla olan eylemdir. “İyi ve kötü” kavramı sonuçlarla ilgilidir. Sonuçların kişinin kendisi veya eylemin etkilediği herkes için mi dikkate alınacağı kararı, dört temel sonuçsal kuramı ortaya çıkarmaktadır.

Bu kuramlar temel ahlaksal nitelikler veya ilkeler peşinde değildir. Ahlaksal olguları böyle temel nitelik veya ilkelerle değil; doğabilimsel, ampirik (biyolojik, sosyolojik, psikolojik) bağıntılara dayalı bir zemin üzerinde ele alır. Bu yüzden bunlara çoğunlukla doğalcı (naturalist) kuramlar da denir (Ural, 2003:8).

Faydacı anlayışa göre bir eylemin ahlâkî bakımdan doğru sayılabilmesi için, eylemin sağladığı toplam faydanın, bireyin yapacağı başka bir eylemin sağlayacağı toplam faydadan daha büyük olması gerekmektedir. Bu anlayışa göre iki farklı seçenektan birini seçme durumunda olan kişi daha fazla toplam fayda hangisinde var ise onu seçmektedir ( Köseoğlu, 2007: 14).

Teleolojik yaklaşıma göre bir eylemin ya da kararın etik açısından değerini elde edilen ya da beklenen sonucun faydası, güvenilirliği ve başarı belirler. Buna göre, bir eylem insan için en çok faydayı sağladığı sürece etik açıdan doğrudur. Bu görüş, mutluluk ve faydanın adil olarak dağıtılması ve en fazla kişiye en fazla mutluluğu sağlamaya çalışırken temel ahlaki haklara zarar verebileceği noktalarında eleştirilmektedir ( Görmez vd., 2009: 5).

Sonuç etiği genellikle faydacılık olarak bilinir. Sorunlara pratik bir yaklaşımı gerektirir ve elde edilecek sonuçlara odaklanır. Bu tür etik, haz arama ve acıdan kaçma üzerine kurulmuştur (Aydın, 2010: 25).

#### ***1.5.1.1. Egoizm***

Egoizm, bir birey için doğru ve kabul edilebilir davranışları sonuçlarına göre tanımlamaktır. Bireyin, kendisi için iyinin en yüksek miktarıyla sonuçlanan eylemleri seçmesi gerektiğini ileri sürer. Egoizm, bireyin yaşamında kişisel çıkarların kapsama alanını ve rolünü analiz etmektedir. Çünkü her birey kendine göre farklı bir şekilde tanımladığı kişisel çıkarlarını maksimize edecek kararlar alma eğilimindedir. Egoizm, “herhangi bir bireyin, başkalarına karşı ne bir yükümlülüğe mecbur

olduğunu, ne de bir fedakarlığa katlanmak zorunda olduğunu ileri sürerek, davranışlar bireyin kendisi için en yüksek iyiye müsaade ediyorsa sergilenmeli” düşüncesini kabul etmektedir. Egoistler, bir davranışın doğruluğunu ölçmek için kendilerinin en iyi ve uzun vadeli kazançlarını esas almaktadırlar (Özgener, 2009: 34).

Günlük dilde başkalarını dikkate almadan yalnız kendini, kendi çıkarlarını düşünme anlamına gelen bir sözcüktür. Egoizm etikte ise insanın tüm eylemlerinin “ben sevgisi” ile belirlendiği, ahlaklılığın da kendini koruma iç güdüsünün dışa vurmasından başka bir şey olmadığını ileri süren öğretidir.

İşletme etiği açısından, etiksel egoizmin bazı zayıflıkları şunlardır (Ural, 2003: 9):

- i. Çevre kirliliğine sebep olma, zararlı ürünleri pazara sunma ve ayrımcılık yapmak gibi sık karşılaşılan işletme uygulamalarını çözümleyememesi,
- ii. İki birey arasındaki egoistik çıkar çatışmasını çözümleyememesidir.

#### **1.5.1.2. Hazcılık (Hedonizm)**

Doğalcı etiğin en iyi örneklerinden biri hazcılıktır. Temsilcisi Aristippos’ tur. Hedone, Grekçe haz anlamına gelmektedir. Bu kavrama göre bir eylem, ancak (ve öncelikle bedensel planda olmak üzere) haz getiren veya hazzı amaçlayan bir eylem ise değerlidir. Hazcılık, evrensel ahlak yasasının varlığını reddeden, ahlaksal eylemin amacını hazda bulan bir ahlak öğretisidir. Buna göre; haz sağlayan şey “iyi” acı veren şey “kötü” dür. Bu kaba formuyla hazcılık, pek az kişice temsil edilmiştir ( Ural, 2003: 8).

Hedonizme göre, bireyin bütün çabalarının gayesi “hazza ulaşmak ve acıdan kurtulmak” olmalıdır. Haz veren davranış iyi, acı veren davranış ise kötüdür. Buradaki haz ve acı tümüyle bireyci olduğundan, Hedonizm “ egoist” bir ahlak görüşüdür (Özgener, 2009: 34).

### **1.5.1.3. Faydacılık Kuramı**

Faydacılık kuramına göre, evrensel bir ahlak yasası vardır. Ancak, bu yasa tanrıdan ya da önsel birtakım değerlerden kaynaklanmaz. Varlığını insandan, onun özel yaşamından alır ve insanın karşısına onun eylemlerini belirleyen bir yasa biçiminde çıkar (Ural, 2003: 9).

Bu ilke faydanın ölçülebileceğini varsayar. Bireyden ziyade toplum üzerinde odaklanmaktadır. “faydacılara göre ne yaparsanız yapın ahlaki bir nedene sahip iseniz bu genel refahı arttıracaktır.” Faydacılık konusunda çok sayıda farklı görüşler olmasına rağmen, faydacıların ortak noktaları aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Özgener, 2009: 40):

- i.** Bireyin faaliyetlerinin, dolayısıyla ahlaki ödevlerin en önemli gayesi mutluluktur; yani kendimizin de içinde bulunduğu olabildiğince çok bireye olabildiğince çok mutluluk sağlamaktır.
- ii.** Bireyin davranışları, ahlaki bakımdan mutluluğu ya da faydayı arttırmalarına yahut azaltmalarına göre iyi veya kötü sayılır.
- iii.** Ahlaki davranışta bulunanlar temelde egoisttir; yani kişisel haz ve çıkar arayışı söz konusudur. Fakat insanların birlikte yaşamaları onları eninde sonunda yine kendi mutlulukları için yararlı olan iyiliklere yöneltir. Böylece bireysel egoizm, bazı karmaşık değişiklikler sonucunda çıkar gütmez hale dönüşür.
- iv.** Faydacılar, davranışları sonuçlarına bakarak değerlendirirler ve davranışların farklı durumlarda farklı sonuçları olacağı inancındadırlar.
- v.** Faydacılar sadece anlık bir mutluluğu en yüksek düzeye çıkarmaktan ziyade daha uzun dönemdeki bir mutluluğu gerçekleştirmeyi amaçlamaktadırlar.

Faydacı kuramın önemi, toplumsal mutluluk için en iyi olanın yapılmasını vurgulamasıdır. Çünkü maliyet ve fayda analizi anlamında geleneksel işletme

düşünce tarzına uygun olan bu yaklaşım, işletme yönetiminde de çok sık kullanılır. Bir işletme yöneticisi nasıl ki kar ve yatırımın geri dönüş oranını maksimize etmek arayışında ise, bu kuram da mutluluğu maksimize etmeyi vurgulamaktadır.

Faydacı kuramın zayıflıkları şunlardır (Ural, 2003: 11):

- i. Faydacılık ile birlikte bazen ahlaka uygun olmayan haksızlıkların oluşması söz konusudur. Eğer her eylem yalnızca kendi fayda ve maliyetleri açısından değerlendirilirse, hem genelleme yapma açısından bir tutarsızlık, hem de genelleme yapmama söz konusudur. Örneğin, bu görüşe göre, yanıltıcı reklamlar kimseyi maddi açıdan daha kötü yapmıyorsa haklı görülebilecektir.
- ii. Faydacılık, hakların dağılımı ilkesi ile çatışmaktadır. Toplumun büyük kesimi için faydayı arttırmak, toplumun küçük bir azınlığının zararına oluşacak olumsuz sonuçlara izin vermeye yol açmaktadır.

Örneğin, hastaların yüzde yetmiş beşini iyileştiren bir ilacı piyasaya süren bir üretici işletme, geri kalan yüzde yirmi beşinin ölüm riskini ortadan kaldıramıyor demektir. Ancak, faydacı görüş ilacın satılması gerektiğini, kullanıcı çoğunluğun fayda sağlayacağı düşüncesiyle ileri sürülebilir. Bu arada işletme de ilacın satışından kar elde edecektir.

#### **1.5.1.4. Mutlulukçuluk**

Burada artık insan eylemlerinin amacının sadece bedensel hazza yönelmek olmadığı, hatta daha çok, tüm yaşam süreci göz önünde tutulduğunda, insan eylemlerinin amacının en az acıyla yaşamayı sağlayacak bir hoşnutsuzluk maksimizasyonuna varmak olduğu söylenir. Hazcılık ve mutlulukçuluk, her şeyden önce bireyci kuramlardır (Ural, 2003:8).

#### **1.5.2 Tek Kural Kuramları ( Deontolojik)**

Bireyler yaşamları boyunca kurallarla yüzyüzedir. Ailede, okulda, toplumda, iş yaşamında bir çok kurallar hakimdir. Genellikle bireylerin yaşamlarının bu kurallar tarafından yönetildiği görülür. Bu kurallar bazen yakınma konusu olmakla birlikte, bütün toplumlarda kuralların olması yaşamsal ve kaçınılmazdır (Aydın, 2010: 28). Kural etiği Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir.

Tek kural kuramları sonuçsal olmayan kuramlardır. Sonuçsal kuramların bir eylemin ahlaki yönünün değerlendirilmesinde, eylemin sonuçlarının dikkate alınması gerektiğine ilişkin söylemlerinin aksine, sonuçsal olmayan kuramlar, diğer faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini savunmaktadırlar (Ural,2003: 12).

Deontolojik yaklaşım ise eylem ve kararları, bunlara temel olan düşüncenin (iyi niyet, sorumluluk, ödev, ilkeler) niteliğine göre etik açıdan değerli ya da değersiz sayar. Deontolojik yaklaşım, teleolojik etiğin tersine yükümlülüğü ödev ya da ilkenin bir gereği sayar ( Görmez vd., 2009: 5).

#### **1.5.2.1.Kantçılık**

Kant bir davranışın yöneldiği amacın, o davranışın ahlaklılığını belirleyemeyeceğini, amacı ve sonucu ne olursa olsun, sırf ödev ilkesinden dolayı yapılan hareketlerin ahlaki değeri olabileceğini kabul eder (Özgener, 2009: 43).

Bir eylemin ahlaklılığı, o eylemin içeriğine değil, salt iyiyi istemeye (niyete) bağlıdır. Örneğin, birisi gösteriş yapmak gibi bir nedenle bir yoksula yardımda bulunmuşsa, bu kişinin eylemi ahlaksal niteliğini yitirir. Çünkü, Kant' a göre ahlaklı insan, koşulsuz yoksula yardım eden insandır. O halde, bir koşula bağlanan buyruk ahlaksal sayılmaz. Nitekim “sana inanılmasını istiyorsan yalan söyleme” buyruğu bir koşula bağlı olduğu için ahlaksal değildir.”Yalan söyleme” buyruğu ise bir koşula bağlanmadığı için ahlaksaldır. Dolayısıyla, iyi niyete dayanan ödev duygusundan kaynaklanan her eylem, sonucu ne olursa olsun ahlaksaldır ( Ural, 2003: 14).

Bireylerin ahlak kurallarını kendi davranışlarına uyarlaması değil, kendi davranışlarını ahlak kurallarına uydurmaları gerekir (Aydın, 2010: 30).

#### **1.5.2.2. Evrensellik Yasası**

Bu kurama göre, evrensel bir ahlak yasası vardır. Yasa varlığını insandan, onun öznel yaşamından almaktadır. Evrensellik kavramı; bir kararın ve davranışın amacının, evrensel kurala ( herkesin davranması gerektiği şekilde davranma) uygun olmasıdır. Deontolijistlere göre, birey refahı, herhangi bir kararı belirleyen en önemli bileşendir. Dolayısıyla Altın İlke tüm kararlara uygulanmalıdır. Altın İlke ise şudur: “Sana nasıl davranılmasını istiyorsan sen de başkalarına öyle davran” (Ural, 2003: 12).

### 1.5.3. Çok Kurallı Sonuçsal Olmayan Kuramlar

Bu kuramlardan en önemlileri şunlardır (Ural,2003: 15):

- i. Ross'un "Birinci Öncelikli Görevler" Kuramı
- ii. Rawl' un Adalet Kuramı
- iii. Garret'in Oransallık İlkesi
- iv. Etiksel Relativizm
- v. Erdem Kuramı

#### 1.5.3.1. Birinci Öncelikli Görevler Kuramı

Ross' un kuramı Kantçılık ve Faydacılık Kuramının temel esaslarını bir arada kullanma çabası olarak görülebilir." Birinci öncelikli görevler" kavramı diğer ahlaki faktörler dikkate alınmadığında, "ne yapmamız gerektiğini ilk bakışta bize hissettiren görevler" dir (Ural, 2003: 21).

Ross, bu görevleri altı temel kategoride sunmaktadır:

- i. Sadakat, vefa görevleri
- ii. Şükran duyma, minnettarlık görevleri
- iii. Adil olma (hakkaniyet) görevleri
- iv. Yararlı olma görevleri
- v. Kendini geliştirmeye ait görevler
- vi. Başkalarını incitmemeye ait görevler.

#### 1.5.3.2. Adalet Kuramı

Rawls belli bir sosyal sistemde en fazla dezavantajlı olanların çıkarlarını maksimize etmeye çalışan sosyal etik sisteminin ayrıntılarını ortaya koymuştur, Genel olarak Rawls'ın ilkeleri " modern pazarlama anlayışı" nın etiksel geçerliliğiyle paralellik göstermektedir. Çünkü modern pazarlama anlayışı, tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarından hareket edildiğinden, işletmeler karşısında daha zayıf bir grup olan tüketicilerin hakları, daha güçlü grup olan işletmelerin amaçları ve planlamalarında dikkate alınmaktadır (Ural,2003: 22).

Adalet yaklaşımında, eşit olan bireylere eşit olmayacak şekilde davranma vardır. Her bireyin ödevinin ne olduğu hakkında çeşitli yollar ortaya konmaktadır.



Ancak bireylere ödevler çalıştıkları işler, kabiliyetleri, hakları, ihtiyaçları vb. şeyler dikkate alınarak yüklemelidir. Örneğin geçmişte çalışan bir kişinin aldığı ücret bekar ya da evli olmasına göre farklılık göstermek zorundaydı. Çünkü, mantık evli bireyin daha fazla kişiye baktığını ve daha fazla paraya ihtiyacı olduğunu kabul ediyordu. Ancak, günümüzde sosyal yapı değişmeye ve kadınlar büyük oranda çalışmaya başladığında eşit işe eşit ücret anlayışı daha baskın hale gelmiştir (Arslan, 2005: 19).

#### **1.5.3.3. Oransallık İlkesi**

Oransallık ilkesi şudur: “Niyet ettiğim her şeyden ve sonucundan sorumluyum. İstedğim sonuç ve kullandığım yöntem yararlı ise, etiksel olarak istenmeyen yan etkilerin doğma riskine izin verebilirim. Yalnızca bu izni verebilmem için, belli bir oranda nedenim olmalıdır. Eğer yeterli neden varsa, istenmeyen yan etkilerden sorumlu değilim. Çünkü niyetim, yöntemim ve sonuç iyidir (Ural, 2003: 23).

#### **1.5.3.4. Etiksel Relativizm**

Ahlaki relativizm ahlakın kişisel, sosyal veya kültürel bir standartla ilişkili olduğunu ve bir kararın diğerinden daha iyi olup olmadığını tespit etmek için sadece bir tek yöntemin olmadığını ileri sürmektedir (Özgener, 2009: 50).

Bir toplumda takdir edilen eylem, diğerinde takdir edilmeyebilir. Her toplum kendi normlarına sahiptir ve ahlaksallık tamamıyla bireyin kendi kültüründe kabul edilen kural ve standartların şekillendirmesi sorunudur. Basitçe, doğru olan şey, benim toplumumun onayladığıdır. Yanlış olan şey ise, benim toplumumun onaylamadığıdır (Ural, 2003: 29).

#### **1.5.3.5. Erdem (Fazilet) Kuramı**

Erdem ahlakı, bireyin yaptığı şeyi bilerek ve kendi mutluluğu için eylemi seçmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Aynı zamanda, bireyin sağlam ve değişmeyen karaktere sahip olacak şekilde davranmasını ister (Özgener, 2003: 35).

Erdem belli bir türden karakter özelliği, belli tarzlarda davranma eğilimidir. Erdemli eğilimin elde edilmesi ise kısmen eğitimin ve deneyimin bir sonucudur (Ural, 2003: 30). Erdem ahlakında önemli olan, insanların erdemli kabul edilen davranışları sergilemeleridir. Bu davranışların sonucunda kişinin kendisine ya da

topluma fayda ya da zarar gelmesi önemli değildir. Örneğin yanan bir evde mahsur kalan birini kurtarmanın çok riskli olduğunu bile bile yangından kişiyi kurtarmadan kendisi de yanan bir kişi sonuçta faydalı bir eylem yapmamıştır, üstelik bir yerine iki kişi ölmüştür. Ancak, bu eylem toplum tarafından erdemli bir davranış olarak yüceltilir ( Arslan, 2005: 18).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ ETİĞİ

#### 2.1. İŞ ETİĞİ KAVRAMI

İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamıdır. İş etiğini açıklamaya çalışan tüm tanımlar, belirli bir durumdaki “yanlış ve doğru” nun ne olduğu konusunda var olan kuralları, standartları ve etik prensipleri içine almaktadır. Spesifik bir davranışın etiğe uygun olup olmadığı, yalnızca bireylerin kişisel etik ve değerleri tarafından değil, kitle iletişim araçlarını, çıkar gruplarını ve örgütleri de içine alan toplum tarafından belirlenmektedir. Bu yargılar, örgütlerin etkinliklerinin toplum tarafından kabulünü veya reddini etkilemektedir (Özkalp ve Kirel, 2003: 232).

İş etiği, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ve işletmeyle alışverişte bulunanlar ya da işletme çevresel faktörler arasında olabilir (Arslan, 200: 4).

Schweitzer ‘ e göre “ sadece kendi personelimizin iyiliğini değil, diğer insanların iyiliğini de göz önüne alma zorunluluğu hissederiz”. Altın kural: Başkalarının size nasıl davranmasını istiyorsanız, siz de başkalarına öyle davranın düşüncesidir. Örgütlerde etik, ortak karar alma sürecinde değerlerin yansıtılma kapasitesi olarak da tanımlanabilir. Etik, aynı zamanda çeşitli grupları etkileyen bu değer ve kararların nasıl tanımlanacağını ve yöneticilerin şirket yönetiminde bu zorunlulukları nasıl uygulayacaklarını gösteren bir kavramdır (Özkalp ve Kirel, 2003: 232).

Genel olarak iş ahlakı; bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır. McNamara’ ya göre, “ iş ahlakı, doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatin daha ötesine giden davranış kuralları bütünüdür.” Başka bir ifadeyle, iş ahlakı, genelde iş yerinde doğru ve

yanlışın ne olduğunu bilmek ve doğru olan şeyi yapmaktır (Özgener, 2009: 51). İş etiği, doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatin daha ötesine giden davranış kuralları bütünüdür. İşyerinde doğru ve yanlışın ne olduğunu bilmek ve doğru olan şeyi yapmaktır (McNamara, 1998: 1-18).

İş etiği, uygulamalı etik sanatının, etik kurallarını ve prensiplerini ticari bir bağlam içinde inceleyen, iş ortamında ortaya çıkabilecek çeşitli ahlak ve etik problemlerini ve ticaret içindeki kişilerin herhangi özel görev veya yükümlülüklerini inceleyen formudur ( Dentchev ve Gosselin, 2007: 107).

Aslında örgütlerde davranışların etiğe uygun ve aykırı olup olmadığı konusu genelde görecelidir. Bu nedenle örgütlerde etiğe ilişkin kararlar vermenin hiç de kolay olmadığı açıktır. Örneğin; sigara içilmez yazılı bir ortamda çalışanların sigara içmesi, onlar açısından aykırı bir davranış şekli olmayabilir. Ancak işletme açısından son derece etiğe aykırı bir davranış şekli olarak değerlendirilebilir. İş dünyası, bir yandan mal, diğer yandan hizmet alım satımıyla uğraşmaktadır. İş, aynı zamanda para, kar ve başarı demektir. Bazı kimseler için iş dünyası sadece bunlardan ibarettir ve bu kimseler iş dünyası ile ilgili olarak genelde şu görüşleri öne sürmektedirler (Özkalp ve Kirel, 200: 232):

- i. Gemisini kurtaran kaptan.
- ii. Yakalanmadığın sürece ne yaparsan yap.
- iii. Dürüstlük şimdiye kadar kimi zengin etmiş.
- iv. Herkes yapıyor ben niye yapmayayım.
- v. İş hayatında kazık atmayan var mı?
- vi. Ne varsa hırsta var.

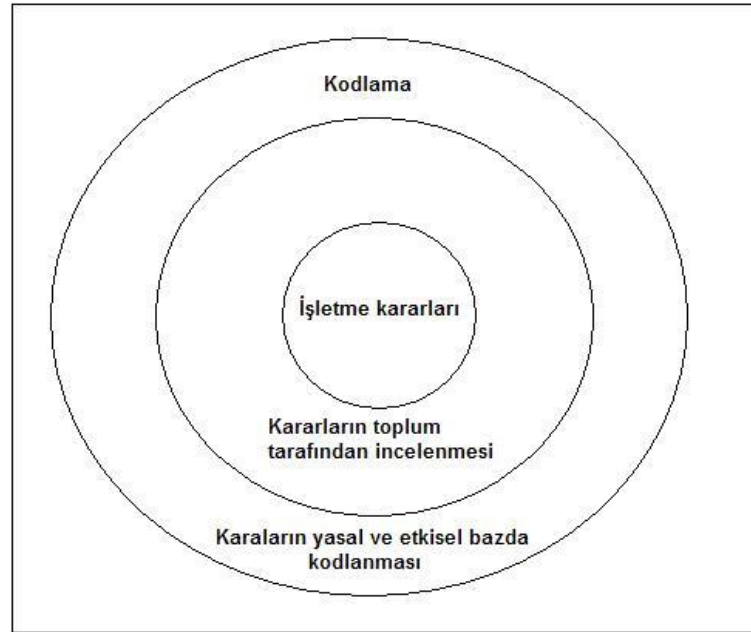
İş etiği, iş dünyasında hüküm süren, doğru ve yanlış davranışları ele almaktadır. Diğer bir anlatımla iş etiği dürüstlük, sözünde durmak, doğaya saygılı olmak, hakça davranış, yapılan haksızlığa karşı çıkmak gibi değerlerle ilgilenmektedir. Fakat dürüstlük, güven, saygı ve adalet gibi etik değerler genel kavramlardır. Bu nedenle kesin çizgilerle belirlenmeleri çok zordur.

İş etiği, iki farklı bakış açısı ile tanımlanabilir: Statik tanım ve dinamik tanım.

**i. Statik tanım:** Etik, bir davranışın iyi ya da kötü, doğru veya yanlış olduğunu açıklayan ilkeler sistemidir. Diğer bir deyimle, ahlaki görev ve zorunluluklardır. Ancak bu tanım, günümüzde işletmelerin faaliyet göstermek zorunda oldukları dinamik çevre dikkate alındığında, faydalı olmayacak kadar statiktir. Çünkü mevcut olmadığı halde, etik ilkeleri arasında ortak bir görüş ve uzlaşma olduğunu varsaymaktadır. Oysa uzlaşmazlık, çıkar grupları ( işletme sahipleri, müşteriler, çalışanlar devlet, toplum vs.) arasındaki çatışmanın artması, temel kültürel değerlerdeki değişim, etiksel karar almada yasal kriterlerin kullanımının artması gibi iş çevresindeki değişiklikler sonucu karşımıza çıkabilmektedir (Ural, 2003: 37).

**ii. Dinamik tanım:** Etik, insan refahını neyin oluşturacağını ve bu refahın sağlanması için nasıl bir davranış biçiminin gerekli olduğunu saptamaktır (Ural, 2003: 38).

Kavramsallaştırılan etikte ilk halka, kararların topluma ulaşmadan önceki durumunu yansıtmaktadır. Bu kararlar topluma duyurulduğunda, toplumsal tartışmalara maruz kalmakta ve bu tartışma sonucunda, toplum, her kararın yasal ve etiksel statüsünü belirleyerek kararı kodlamaktadır.

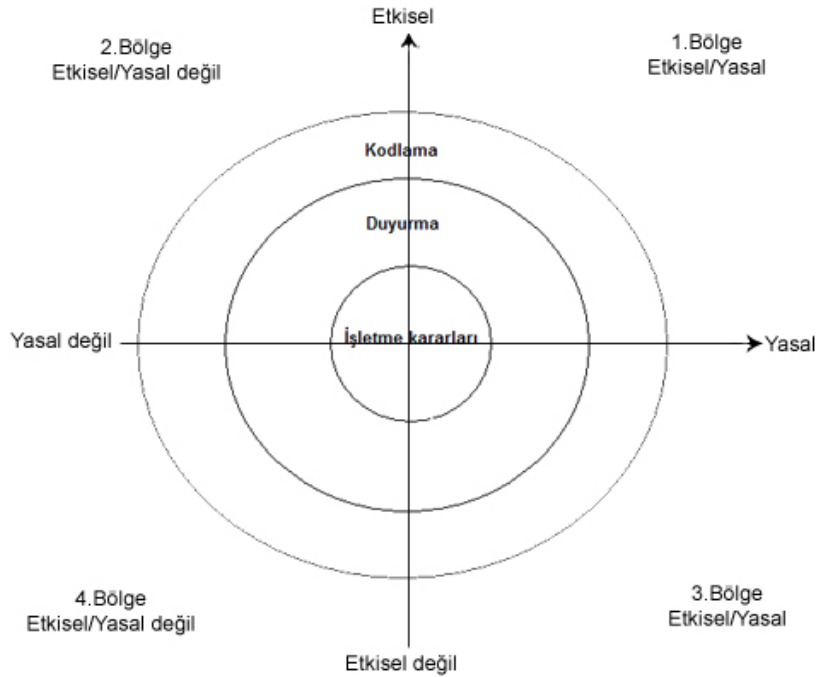


**Şekil 4:** Kavramsal Etik Şeması

**Kaynak:** Tülin Ural, *İşletme ve Pazarlama Etiği*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2003, s.39.

Bu kodlama dört şekilde olmaktadır (Ural, 2003: 39-40):

1. Bölge: Karar hem etiğe uygun hem yasaldir. Yöneticilerin alacağı her kararın toplum tarafından kodlandıktan sonra bu bölgeye düşmesi beklenir.
2. Bölge: Bazı ülkelerde rüşvet, haksız kazanç gibi değerlerin etiğe uygun olması, fakat yasal olmaması durumudur. Türkiye’de akrabaların öncelikli işe alınması etiksel olmadığı halde Güney Amerika ‘da yasal olmamasına rağmen onurlu bir ailesel görevin yerine getirilmesi şeklinde kabul edilmesi verilebilir.
3. Bölge: Karar etiğe uygun değildir, fakat yasaldir. Gelişmekte olan ülkelerde bazı hazır yiyeceklerin satışının yasal olduğu halde, yapılan araştırmalarda kanserojen madde içermesi durumu bu bölgeye düşmektedir.
4. Bölge: Karar etiğe uygun olmadığı gibi yasal da değildir. Çevreye bırakılan kimyasal atıklar, cinsiyet ayrımı yapmak gibi davranışlar bu bölgeye düşmektedir.



**Şekil 5:** Kavramsal Etik Şemasına Göre Kararların Sınıflandırılması

**Kaynak:** Tülin Ural, *İşletme ve Pazarlama Etiği*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2003, s.40.

Durumsal etiğe göre, bir eylemin ahlaka uygunluğu, içinde bulunulan zaman ve koşullara göre farklı olabilecektir. İşletme düzeyinde bu etiksel yaklaşım fayda-maliyet analizi ile eş değerdir.

Ayrıca iş etiğinin tanımında söz edilmesi gereken diğer bir olgu, etiğin kurumsallaştırılmasıdır. İşletmeler dinamik etik tanımını temel alarak işletmenin etik kurallarını belirlemelidirler. Kurumsallaşmış etik, işletme etiğinin biçimsel olarak ve kesin, açık bir şekilde günlük iş hayatının içinde, işletmenin normal bir parçası ve düzeni olmasıdır. İşletmenin dış politikalarında, üst düzey yönetiminde ve çalışanların tüm iş faaliyetlerinde, günlük karar almalarında etiği içermesidir (Ural, 2003: 41).

İş etiğinde karar verme sonucunda ulaşılan ahlaki yargılar mantıklı, olaylara dayanan, o anda geçerli ahlaki ilkelere uygun olmalıdır. Özellikle ahlaki karar verme söz konusu olduğunda bu özelliklere dikkat etmek gerekmektedir. Herhangi bir ahlaki karar verme söz konusu olduğu zaman, tarafların ilgili olaylar hakkında

mutakabat içinde olmuş olmalarından emin olunmalıdır. Bulunan ahlaki çözümün kamuoyu önünde savunabilirliği de olmalıdır. Eğer ahlaki kararları kamuoyu önünde savunamıyorsak bu durum verilen karar hakkında şüphe etmemiz konusunda bize güvenilir bir işaret vermektedir (Arslan, 2005: 21).

İş etiği, kar için mal ve hizmet üretimi ve pazarlamasındaki insan etkileşimleriyle aynı zamanda yönetim ve işçiler, firma ve birincil ortaklar, toplum ve hükümet arasındaki ilişkiyle ilgilidir ( Poulton, 2005: 4).

İş etiğinin çekirdeğini işletme ahlakı, bireysel ahlak ve sosyal ahlak oluştururken; müşteriler, rakipler, ortaklar, yasal ve siyasal yapıdan oluşan gruplar ise bu çekirdeği etkileyen dış çevre faktörleridir ( Uslu, 1996: 35).

Aşağıda farklı iş etiği tanımları yapılmış ve örnekler verilmiştir.

**Tablo 3: İş Etiği Tanımı ve Bazı Örnekler**

<b>İŞ ETİĞİ TANIMI</b>	<b>İŞ ETİĞİ İLE İLGİLİ ÖRNEKLER</b>
İş etiği, dürüstlük sorunu ile uğraşmak demektir.	Kuru temizlemeciye bir takım elbiseyle üç gömlek bıraktınız, almaya gittiğinizde tezgahtar bir yanlışlık yapıyor ve sizden takım elbise ile sadece iki gömleğin parasını alıyor. Siz durumun farkına varıyorsunuz, ama ona söylemiyorsunuz. Bu, dürüst davranış değildir. Oysa iş etiğine göre, sizİN tezgahtarı uyarmanız gerekir.
İş etiği, sözünde durmak demektir.	Yabancı bir ülkeye yolculuğa gitmek üzere olan bir aile oturdukları dairelerini kiraya vermeye karar veriyorlar. Genç bir çifte söz veriyorlar, ancak genç karı koca hakkında soruşturma yaparken ve alacakları depozitoyu düşünürken, cazibeli bir genç hanım çıkageliyor ve her ay 20 dolar fazla kira teklif ediyor. Ev sahibi, bu teklifi kabul ediyor. Oysa iş etiğine göre, sözünü tutması gerekirdi.
İş etiği, doğaya saygılı olmak demektir.	Farz edelim, bir deterjan firmasının satış mümessilisiniz, “Doğanın Dostları” adlı bir broşürde söz konusu deterjanın sağlığa ve



	<p>çevreye zararlı olduğunu okuyorsunuz. Dolayısıyla içinde bulunduğunuz koşullar altında bir şeyler yapma sorumluluğu duymalısınız.</p>
<p>İş etiği hakça davranış, yapılan haksızlıklara kaşşı çıkmak demektir.</p>	<p>Bölge sağlık müdürlüklerinden biri, yerel sağlık müdürlüğüne yazı yazarak cari yıl içindeki harcamaları kıstmak amacıyla, bundan böyle yapılacak masraflar ile ödemelerin gelecek hesap yılına kadar durdurulmasını bildirmiştir. Bu haber doğru ise, verilen emir ile nakit sorunu olan küçük iş yerlerine haksızlık edilmiş demektir.</p>
<p>İş etiği, çatışan taleplerin ve çıkarların tartışıldığı bir platformdur.</p>	<p>İşgören açısından alkollü işe gelmek etiğe aykırı bir davranış şekli olmayabilir. Oysa işletme açısından düşünüldüğünde ise son derece etiğe aykırı bir davranış şekli olarak değerlendirilmesi mümkündür. Çok içki içen bir işçiye, acısını esi ve ailesinin çekeceğini bile bile işten kovmak kararının ne kadar etiğe uygun olacağı ise tartışmalı ve zor bir konudur.</p>

**Kaynak:** Arman Nurmakhamatuly, Kazak ve Türk Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Tutum ve Davranışları. *İş Ahlakı Dergisi*, 2009, s.19.

## 2.2. İŞ ETİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

### 2.2.1. Dünyada İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

İş ahlakının tarihi, insanlığın varoluşu kadar eskidir. Eski Yunan ve Roma uygarlıklarında filozoflar toplumda yolsuzluklara ve sosyal çözümlere neden olabileceği düşüncesiyle, ticari faaliyetlere olumlu bakmazlardı. Kaldı ki aristokrasinin egemen olduğu bu tür köleci uygarlıklarda el emeğine ve çabaya dayanan faaliyetler küçümsenirdi. Ticari faaliyetlerin yanı sıra iş ve çalışma kölelerin ve aşağı sınıfların bir uğraşı olarak bilinirdi. Dinlerin de iş ahlakının gelişiminde çok önemli rol oynadığı yadsınamaz bir gerçektir. Yahudiliğin kutsal

kitabı Tevrat’ daki iki grup “On Emir”den ikinci grubun son altısı tümüyle ahlaki emirlerdir (Özgener, 2009. 56).

Hıristiyanlık da iş ahlakının gelişiminde önemli bir rol üstlenmiştir. Hıristiyanlık, çağın sosyal yönden bunalım yaşayan toplumuna hoşgörü aşılayan ve birleştirici rolü oynayan evrensel ahlaka sahip semavi bir dindir. Yahudi ahlakına göre Hıristiyan ahlakında üslup yumuşaklığı hakimdir. Hıristiyanlık, ahlaki “gösteriş ahlakı” olmaktan çıkarıp, ahlaki akıl ve vicdan çerçevesinde benimsetmeye çalışmış ve yorumlamıştır. İncil’ de insanın önce kendi kusurlarını araştırması, yardımda gösterişten kaçınması gibi birçok ahlaki prensip yer almaktadır (Özgener, 2009;57). Dinlerin iş ve çalışma ahlakındaki rolü sanıldığından daha büyük ve önemli olmuştur (Arslan, 2005: 24).

İslam dininde ahlak, iman ve ibadetten sonra üçüncü esastır. İslam ahlakı doğruluk, ölçülü olma ve erdem esası üzerine kurulmuştur. İslam toplumları için iyi ile kötüyü, doğru ile yanlış ayırmada, insanın kendi nefesine, ailesine, çevresine ve yönetime karşı yükümlü olduğunu belirlemede en yüksek ahlak kaynağı olarak “Kur’an-ı Kerim” kabul edilmiştir. Bununla birlikte İslam dininin Peygamberi hadisleriye, insanlığa mükemmel bir ahlak disiplini kazandırma düşüncesini açıkça ortaya koymuştur. İslam ahlakının kuralları hayatı zenginleştirici niteliktedir. İslam ahlakında ideal olan aşırılıklardan arınmış, orta yolu izleyen sağlıklı bir toplum yaratmaktır (Özgener, 2009: 58). İslam dininin iş ahlakı konusundaki uygulamaları da dinin ortaya çıkış tarihi kadar eskidir. İslam dininin kaynaklarında iş ve ticaret faaliyetleri teşvik edilmiş ve bu faaliyetlerde sadece Müslümanlara değil, tüm insanlığa karşı doğruluk ve dürüstlüğün esas alınmasını gerektirdiği belirtilmiştir (Özgener, 2009: 60).

1900- 1920 arası dönem iş dünyasında ahlaki arama dönemidir. İş ahlakı hakkındaki araştırmalar, yirminci yüzyılın başlarında Avrupa ve Amerika’daki geleneksel liberal anlayışın zayıflaması ve sosyalist akımın güçlenmesiyle başlamıştır. Bu aynı zamanda işletmeciliğin bir meslek olarak ortaya çıkışı ve yönetim biliminin de bir disiplin olarak belirmeye başladığı yıllara denk gelmektedir

(Arslan, 2005: 27). İş etiğine olan ilginin Amerika Birleşik Devletleri'nde 1960'larda başladığı belirtilmektedir (Fritzsche, 1997).

1920- 1950 yılları arası dönemde iş ahlakını ilgilendiren iki yeni gelişme gündeme gelmiştir. Bunlardan biri eskiden hekimlik, hukukçuluk, akademisyenlik ve papazlıkla sınırlı olan meslek sayısının artmasıydı. Örneğin mühendislik bir meslek haline geliyordu. Bir diğer önemli gelişme ise yine bu trende bağlı olarak yöneticiliğin işletme sahipliğinden ayrılarak tamamen mesleki bir grup haline gelmesiydi. Özellikle bankacılık, muhasebecilik, hukukçuluk ve reklamcılık gibi alanlarda gerek meslek sahibi kişilerin gerekse işletmelerin topluma karşı ahlaki sorumlulukları gibi önemi günümüzde de devam eden konular tartışılmaya başlanmıştır. Meslek ahlakı ilkelerinin oluşturulması en belli başlı karakteristiğidir (Arslan, 2005: 28).

1950- 1970 tarihleri arasın dünyada iş ahlakının büyüyen ve karmaşıklaşan dönemidir. İkinci Dünya Savaşından sonra yirmi yıl ekonominin hem ABD'de hem Avrupa'da patlama yaptığı refah yılları olarak bilinmektedir. Bu yıllarda kitle üretimi yapan dev firmalar ve uluslar arası şirketler artık iş dünyasının vazgeçilmez unsurları haline gelmişlerdir. Bu yıllarda işletme yöneticiliği de firmaların hacimlerin büyümesiyle birlikte karmaşıklaşmaya başlamıştır. Pazarlama, Pazar araştırması, personel yönetimi, halkla ilişkiler gibi yeni işletme fonksiyonları oluşmaya başlamıştır. Bu dönemin başlarında da ahlaki problemler hala kişisel bir mesel olarak ele alınmaya devam edilmiştir. Tüketici hakları, reklamlar ve satış geliştirme teknikleri incelenmeye başlanmıştır. Ayrıca bu dönemde ahlak ve işletme, iş ahlakı dersleri fakültelerde verilmeye başlanmıştır (Arslan, 2005: 29).

1970- 1990 yıllarında iş ahlakında düzen geliştirme stratejileri oluşturulmuştur. 1977 yılına gelindiğinde, işletmelerin etik teorileri de oluşmaya başlamıştır. İş etiği ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkmasına rağmen felsefeciler ve teologlar, iş etiğine katkı vermeye devam etmişlerdir. ABD'deki işletmecilik okullarının neredeyse yarıya yakını 1970'lerin ikinci yarısında iş etiği derslerini programlarına almışlardı. Üniversitelerde iş etiği merkezleri açılmaya başlamış ve iş etiği artık bu adla kurumlaşmaya başlamıştır. Bununla beraber iş etiği konusu

işletmecilik okullarında hala şüpheyle karşılanan bir konu olmaya devam ediyordu. Bu şüpheler, ahlakın insan davranışlarının ayrılmaz bir parçası olduğu ve bundan ayrı bir is ya da işletmecilik ahlakından söz edilemeyeceği görüşünden kaynaklanmaktaydı. Öte yandan firmaların topluma karşı sorumlulukları olduğu ve bu sosyal sorumluluğun incelenmesi gerektiği, iş etiği savunucularının temel argümanı olmuştur. Bu dönemde iş ve çalışma sosyolojisiyle ilgili kavramlar da iş etiği kapsamında ele alınmaya başlanmıştır. Örneğin, değerler, strateji, yapı, sistemler, beceriler ve kültür gibi kavramlar iş etiği içinde incelenmeye başlanmıştır. Bu dönemde yavaş yavaş firmalardan uyması beklenen ahlaki ilkeler oluşmaya başlamış, firma politikalarının etik boyutu ortaya çıkmıştır. 1980'lerden sonra örgütler ve firmalar, o zamana kadar hiç olmadığı kadar toplumda önemli roller üstlenmeye başlamışlar ve dolayısıyla iş etiğinin önemi de buna bağlı olarak artmıştır. Bürokratik yetki yerine kişisel güç ve karizma daha fazla öne çıkmıştır. Bu durumda hem firmanın hem de kişilerin ahlaki sorumlulukları eşit ölçüde önemli hale gelmiştir. Bu dönemde iş etiği konusunda uluslararası organizasyonlar kurulmaya başlamıştır. Bunlardan en önemlisi 1987 yılında Hollanda'da kurulan Avrupa İş Ahlakı Örgütü'dür. 1980'lerin ikinci yarısından sonra iş etiği alanında dünya çapında akademik dergiler yayınlanmaya başlamış ve işletmecilik alanında iş etiği konusunda yapılan alan araştırmalarının sayısı hızla artmaya başlamıştır. Bu araştırmalarda kültürler arası karşılaştırmalar özel bir yer tutmuştur (Arslan, 2005: 30). Genellikle felsefeciler tarafından yazılan kitaplarda artış olur. Bilhassa işletme okullarında iş etiği derslerinin sayısı arttırılır (Tevrüz, 2007: 4).

1990'dan günümüze küresel iş ahlakı söz konusudur. 20. yüzyılın son on yılında gelişen enformasyon teknolojileri ve internet, gezegenimizi şimdiye kadar hiç olmadığı kadar bir bütün haline getirmiş ve bir iletişim devrimi yaşanmıştır. 1993'te Sovyetler Birliği'nin çöküşüyle sosyalist sistem de çökmüş, pazar ekonomisi sosyalist devletin hala varlığını sürdürdüğü Çin'e kadar girmiştir. Bu gelişmelerle birlikte artan is hacmi ve dünya nüfusunun çevreyi ciddi boyutlarda tehdit etmeye başlaması, iş etiğinin kapsamına firmaların neden olduğu çevresel sorunları da eklemiştir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan çok uluslu ve küresel firmalarda, kültürel farklılıkların üstesinden gelme, ayrımcılık gibi konular iş etiği

araştırmalarının popüler konuları arasına girmiştir. İş etiği dersleri, artık ABD'deki işletmecilik okullarının hemen tümünün müfredatına girmiştir. 21. yüzyıla girildiğinde, firmaların en az devletler kadar dünyada ağırlığının artmasıyla birlikte, iş etiği de küresel düzeyde önemi artan bir disiplin haline gelmiştir (Arslan, 200: 31).

Bugün iş ahlakı birçok bilimle ilişkili olan bir disiplin haline gelmiştir. İş ahlakı sürdürülebilir bir gelişmenin gereği olarak vazgeçilmez bir unsurdur. Bir bilimsel alan olarak iş ahlakının kapsamının gelişmesi son yıllarda çok hızlı olmuştur. Bu alanda bugünkü eğitim hem felsefi hem de dinsel çalışmaların yanı sıra pazarlama, örgütsel gelişme, işletme politikası ve yönetim gibi çeşitli alt disiplinleri kapsayan çarpıcı bir akademik zenginliğe sahiptir (Özgener; 2009: 69).

1990' lı yıllarda iş etiği kavramı üzerinde çok fazla durulmasına rağmen, bu konudaki yeni yaklaşımların ortaya atıldığı dönem 2000' li yıllardır. Nitekim bu yeni dönemde yöneticiler ve hükümet politikaları etik konularda acil standartların oluşturulması noktasında hemfikir olmuşlardır. İşletmelerde yeni trend etik değerlerin öncelikli olduğu ve buna göre şekillenen örgüt kültürünün egemen olduğu bir yönde gelişmektedir (Demir, 2005: 11).

**Dünyada İş Etiği İle İlgili Kuruluşlar:** Dünyada iş ahlakı alanındaki gelişmelere örgütsel düzeyde katkı sağlayan çok sayıda kurum ve kuruluş bulunmaktadır (Özgener, 2009: 70-75).

- i. Uluslar arası İş, Ekonomi ve Ahlak Derneği (The International Society of Business, Economics and Ethics-ISBEE)
- ii. İş Ahlakı Merkezi (The Center for Business Ethics- CBE)
- iii. Ahlak Kaynakları Merkezi (The Ethics Resource Center –ERC)
- iv. İş Ahlakı Topluluğu (The Society for Business Ethics –SBE)
- v. İş ve Meslek Ahlakı Enstitüsü (The Institute for Business & Professional Ethics –IBPE)
- vi. Markkula Uygulamalı Ahlak Merkezi (The Markkula Center for Applied Ethics)
- vii. Avrupa İş Ahlakı Örgütü Ağı ( The European Business Ethics Network – EBEN)

- viii. Araştırma Ahlak Merkezi (Centre for Research Ethics – CRE)
- ix. Uluslararası İş ve Toplum Derneği (Internationael Association for Business and Society – IABS)
- x. Uygulamalı ve mesleki Ahlak Birliği (The Association for Practical and Professional Ethics –APPE)
- xi. Ahlak Yöneticileri Birliği (The Ethics Officer Associatşon –EOA)
- xii. Sosyal Sorumluluk Derneği (Business for Social Responsibility –BSR)
- xiii. Avusturalya Mesleki ve Uygulamalı Ahlak Derneği (The Australian Association for Professional and Applied Ethics –AAPAE)
- xiv. Uluslar arası İş Ahlakı Enstitüsü (The International Business Ethics Institute)
- xv. Avrupa İş Ahlakı Enstitüsü (European Institute for Bussiness Ethics – EIBE)
- xvi. Global Ahlak Enstitüsü ( The Institute for Global Ethics – IGE)
- xvii. SASS İş Ahlakı Merkezi
- xviii. Macau İş Ahlakı Derneği (The Macau Association of Business Ethics)

### 2.2.2. Türkiye’ de İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’ de iş ahlakı konusundaki gelişmelerin daha iyi anlaşılması açısından konu İslamiyet’ ten önceki eski Türk devletlerinde iş ahlakı, İslamiyet sonrası Türk toplumunda iş ahlakı ve Cumhuriyet döneminde iş ahlakı başlıkları altında incelenecektir. Eski Türklerde insan ve toplum yaşamını, yüzyıllar boyu büyük ölçüde dinsel gelenekler biçimlendirmiştir. Ahlaki prensipler, hükümet ve saltanatın emirlerine itaat şeklinde ortaya konulmuştur. Eski Türklerde özellikle ahlaki prensipler ve adaletin işleyişi, büyük ölçüde inanç sistemlerinin etkisi altında kalmıştır (Özgener; 2009: 75).

İslamiyet öncesi kurulan Türk devletlerinde insan ve toplum yaşayışında, adaletin sağlanmasında ahlaki prensipler, inanç sistemleri etkili olmuştur. Eski Türk devletleri “töre” adı verilen kurallar ile sosyal hayatı düzenlemekteydiler. Töre, kanunlar ve örf hukukudur. Türk devlet geleneği, adaleti değişmez bir töre veya yasanın tarafsızlıkla uygulanması şeklinde anlamaktadır. Başka bir ifadeyle devletin temeli töre ile vücut bulmakta ve devamı töreyle mümkün olabilmektedir. Çünkü töre, sosyal hayatı düzenleyen, geleneğe dayalı mecburi kurallar bütünüdür. Törede

yer alan bazı hükümler şunlardır: özgürlük, haksızlığa karşı durmak, merhametli olmak, adil olmak, bilgili ve akıllı olmak. Orhun Abidelerinde devlet adamlarının topluma hesap vermesi, devlet ve toplumun karşılıklı olarak görevlerinin belirtilmesi, kültür ve yasalar, adalet, refah ve sosyal devlet anlayışı hakkında bilgi vermesi açısından önem taşır (Kantarıcı, 2007: 31).

İslamiyet'in de iş etiği üzerinde önemli etkileri olmuştur. İş etiği ilkelerinin oluşumunda islam etiği zenginleştirici nitelikler bırakmıştır. İslam dininde etik, iman ve ibadetten sonra üçüncü esastır. İslam etiği, insanın manevi hayatını, bireysel ve sosyal davranışlarını gözetleme, irade eğitimi, ümmet birliği ve kardeşlik ruhu, hak, adalet ve eşitlik gibi değerler üzerinde kurulmuştur

İslam toplumları için iyi ile kötüyü, doğru ile yanlış ayırmada, insanın kendi nefesine, ailesine, çevresine ve yönetime karşı yükümlü olduğunu belirlemede en yüksek etik kaynağı olarak “Kur'an-ı Kerim” kabul edilmiştir. Peygamberin sözleri “Hadisleri”nin yanı sıra şahsiyetleri, toplumsal saygınlıkları ile bütünleşmiş seçkin kişilerin “pendname”, “nasihatname” gibi eserleriyle asıladıkları yaşam tarzı ve buna ilişkin örgütleri de birer toplumsal etik kılavuzu olarak kabul görmüştür (Nurmakhmatuly, 2009: 23).

İş ahlakı konusunu incelerken özellikle “ahilik” ve loncalar” büyük önem arz ettiği için bunlar üzerinde durmakta fayda vardır (Özgener; 2009: 76).

Terim anlamında Ahilik, XIII. yüzyılda Anadolu'da, Balkanlar'da, Kırım'da Türkler tarafından kurulan esnaf, sanatkar ve üretici (sanayi ) birlikleri ile bu birliklerin uyguladıkları ahlâkî, siyasî, iktisadî, felsefî duygu ve prensipler anlamına gelir (Kantarıcı, 2007: 64).

Türklere özgü bir teşkilat olan ahilik, onların gereksinimi sonucu ortaya çıkmıştır. 13. yüzyılda birçok Türk devletinde olduğu gibi Anadolu'da da Selçuklular tarafından kurulan ve Osmanlı Devleti'nin kuruluş döneminde yaygınlaşan ahilik; beşli bir süre içinde kendisine özgü kurullarla işleyen esnaf ve sanatkarlar birliği ve bir eğitim kurumudur. Başka bir ifadeyle “ahilik; şehirlerde oturan esnafın aralarında birleşerek kurdukları dini ve ekonomik nitelik taşıyan bir teşkilattır”. Ahilik, ahlaki değerleri ön plana çıkaran bir teşkilat olması itibariyle Selçukluların son

dönemlerinden itibaren Türk tarihinin azımsanmayacak kadar uzun bir döneminde toplumda sosyal, kültürel ve ekonomik hayatı derinden etkileyen bir anlayıştır. Bu teşkilat, ekonomi- ahlak gerginliğini ortadan kaldırmak ve olumsuz etkilerini asgariye indirmek amacı gütmüştür. Özellikle Osmanlılar döneminde iş hayatının dürüst ilkeler çerçevesinde yürütülmesine katkıda bulunarak iş ahlakının kurumsallaşmasında önemli rol oynamıştır. Esas olarak alınan ilkelerin tamamı, toplumun milli ve manevi değerler sistemiyle uyumlu olduğu için toplum tarafından kolayca benimsenmiştir. Ahilik kendi kendine işleyen bir denetim mekanizmasıdır. Ahilik, sanatta mükemmellik, yaşayışta dürüstlük, toplum ve insana hizmette erdemi esas alır. Ahilik, esnaf ve sanatkarın mesleklerini hem ahlaki prensiplere uygun olarak yapmalarını sağlayan, hem de onları yalnızlık ve yanlışlardan koruyan bir işleve sahiptir. Ahilikte ahlak sahibi olmayan bir iş adamının başarılı olamayacağı, olsa bile bu başarının kısa vadeli olacağı düşüncesi hakimdir. Ahi ahlakının temeli eski göçebe Türk törelerine dayanmakla birlikte, yerleşik hayat değerleriyle uzlaşmacı bir nitelik arz etmektedir. “cemaat” yapısından “menfaat birliği” yapısına geçen ahi birliklerinde ortaya çıkan ahlak çift yönlüdür. İslami değerler bu ahlakın “formel” yanını, göçebe Türk örf ve adetleri ise “informel” yanını oluşturmaktadır. Osmanlı Devleti’nin kuruluş döneminde ahilik teşkilatı, sosyal adaletin tesis edilmesi için bir eğitim kurumu rolü üstlenmiştir (Özgener; 2009: 78-79).

Ahiliğin iş ahlakı ve ekonomik gelişme işle ilgili temel ilkeleri şunlardır (Özgener, 2009: 79):

- i.** Doğruluktan ayrılmamak, cömert olmak ve alçakgönüllü olmak,
- ii.** Çalışma ilişkilerini insancıllaştırmak ve huzurlu bir ortam yaratmak,
- iii.** Müşterileri memnun etmek,
- iv.** Kendisini topluma adamak ve insanlara nasihat ederek iyi yola yöneltmek,
- v.** Yardımlaşma ve dayanışma, fırsatlar ve imkanlardan eşit ölçüde yararlanma ve ayrıca kendisinden başkasını düşünmek,
- vi.** Bir sanat ve iş sahibi olmak,
- vii.** İşin her kademesinde ciddiyet ve disiplinli çalışmayı teşvik etmek.



Ahilik sistemi 15. yüzyılın sonlarına doğru yerini “Lonca” denilen kuruluşlara bırakmıştır. Sanayi devriminden önce kurulan ve sanayi devriminden sonrada yaşamını devam ettiren Loncalar, sanat erbabını, iş ahlakı ve disiplini altında korumak, gelenek ve göreneğe hak tanımak, zorunlu olmadıkça iş, güç ve sanat değiştirmemek, düşkünü kollamak ve beraberce savunmak gibi ilkelerin esas alındığı bir teşkilattır (Özgener, 2009: 80).

1980’lerden itibaren bir geçiş dönemi içene girmiş olan Türkiye’de etik ve ahlak konusu, 1990’lardan itibaren, “yükselen değerler” temasıyla işlenerek gazete ve dergilerimizde yer almaya, bazı işletme okulları da programlarına etik konusuyula ilgili dersler eklemeye başlar (Tevrüz, 2007: 5).

Son yıllarda Türkiye’de kamusal ve yarı kamusal nitelikteki mesleki örgütler, odalar ve birlikler, üyelerinin yasalara ve ahlaka uygun bir şekilde davranmaları konusunda yetersiz kalmıştır. Bu kuruluşların birçoğunun mesleki davranış ilkeleri olmakla birlikte, günümüzde bu ilkeler uygulama alanı bulamamaktadır. Oysa Türkiye’de iş ahlakının kurumsallaşması için mesleki kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarının bilinçli ve örgütlü çabalarına gereksinim duyulmaktadır. Bu mesleki ve sivil toplum kuruluşlarından bazılarının iş ahlakı konusundaki çalışmaları aşağıda özetlenmektedir (Özgener, 2009: 88-94).

**Toplumsal Saydamlık Hareket Derneği (TSHD):** Bu derneğin amacı, toplumun temiz ve saydam bir yaşama kavuşturulmasıdır. Bu kuruluş Türkiye’de ve diğer ülkelerde toplumsal saydamlık konusundaki gelişmeleri yakından izleyerek, toplumsal saydamlığın gerçekleşmesi için gerekli siyasal, ekonomik, idari ve ahlaki önlemleri araştırmayı ve bulduğu çözüm önerilerini toplumda tartışmayı amaç edinmektedir.

**Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER):** TEDMER Vakfı’nın amacı; Türkiye’de ekonomik ve sosyal yaşamı gelişmiş ülkelerdeki standartlara çıkartabilmek ve toplumun refah düzeyini arttırmak için iş hayatında “iş, sektör ve meslek ahlakı ilkelerinin ve standartlarının” araştırılması, geliştirilmesi, duyurulması ve eğitimin yapılmasıdır.

İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD): İGİAD, Türkiye toplumunda son yıllarda varlığına çok ihtiyaç duyulan “ahlaklı, adil ve dürüst” iş yaşamının yeniden hayat bulmasına katkıda bulunmak amacıyla bir grup işadami tarafından Nisan 2003 tarihinde kurulmuştur.

Tüketici Koruma Derneği (TÜKODER): TÜKODER; tüketici haklarının korunması, geliştirilmesi ve tüketicilerin kendilerini koruyabilmeleri için gerekli bilinç ve örgütlenme düzeyine ulaşabilmeleri amacı ile kurulmuş bir sivil toplum örgütüdür.

Beyaz Nokta Vakfı (BNV): 1994 yılında Beyaz Nokta Vakfı, ekonomik yaşamda ahlakın desteklenmesi amacıyla “Yüksek İş Ahlakı” adıyla gönüllü bir proje başlatmıştır. 1999 yılında bu proje revize edilmiştir. Projenin amacı, bir mal veya hizmetin iş ahlakının genel kabul görmüş ilkelerine göre üretiminde, haksız rekabet ile karşılaşan kuruluşları kendi aralarında ittifaklar kurmaya ve bir hakem kuruluşun -ki bu BNV’dir- etrafında örgütlenmesini sağlamaktır.

### 2.3. İŞ ETİĞİNİN ÖNEMİ

Son yıllarda iş etiği çeşitli nedenlere bağlı olarak önem kazanmaktadır. Yöneticiler için etik ve iş yaşamı konusundaki tartışmaların, bir tehdit veya zayıflık olarak değil, günümüz endüstrilerinin mükemmellik ve yüksek kaliteye ulaşma çabalarının doğal bir uzantısı şeklinde algılanmasıdır (Tierney, 1997: 7).

İş etiğinin önemli olmasının nedenleri aşağıdakiler gibidir (Armannurmakhamatuly, 2009: 20):

- i. En azından, yasa ve yönetmeliklerle yasaklanmış olan davranışların sınırlamasında sağlam bir etik temelin etkisi vardır.
- ii. Günümüzde etik öncelikler programı kesinlikle her işletmenin ve her çalışanın yararınadır.
- iii. Kuruluşlar, etkili bir etik programının üstün bir işletme kültürünün yüksek düzeyde bir güvenin ve dürüstlüğün tonunu belirlediğini keşfetmektedir.
- iv. Etik önceliklerin ilişkiler dünyasında olumlu etkisi vardır. Bu, ticaretin büyük bölümü müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler, düzenleme yapanlar ve

yatırımcılar arasındaki ilişkilerin korunması ve güçlendirilmesi gerektiğinde etkili bir iş aracıdır.

- v. Organizasyonlar çalışanların özerk kararlar almasını isteyen, etik, her düzeyde çalışana ihtiyaç duyduğu liderlik becerisini sağlar.
- vi. Sağlam bir etik temeli, işletmelere rekabet etme gayreti verir.

İş dünyasının aktörlerindeki sonu olmayan hevesler hiçbir anlayışı tanımsızın pazar pozisyonu almak, ya da bunu korumak çabası içerisindedir. Bu da işletmelerin etik anlayışlarının günden güne erozyona uğramasına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle her geçen gün daha kaygan bir zemin haline gelen pazarda işletmeler sürekliliklerini riske atmamak için birçok faaliyet yapmaktadırlar. Dolayısıyla iş hayatında, özellikle son yıllarda, iş etiği kavramının tam olarak içselleştirilmemesi skandallara neden olmaktadır. Artık sınırları olmayan bir iş dünyasının kurgulandığı günümüz koşullarında iş etiğinin gerekliliği tartışılmaz bir hal almıştır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 148).

#### **2.4. MESLEK ETİĞİ**

Meslek etiği iş ve çalışma ahlakının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Meslek, ve mesleki terimleri birden fazla anlama sahiptir bir anlamda mesleklilik ya da profesyonellik amatörlüğün karşıtıdır. Bir işi para karşılığı beklemeden zevk için yapmak amatörlüktür. Profesyonellik ise hayatını o işten kazanmayı gerektirir. Örneğin ne kadar profesyonel bir iş yapılmış dendiğinde o işi yapanın işindeki ustalığını anlatmak isteriz (Arslan, 2005: 79).

İşin meslek sayılabilmesi için aşağıdaki unsurları taşıması gerekir (Nurmakhmatuly, 2009: 40).

- i. Bir meslek dalı, toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar.
- ii. Meslek, kişinin salt kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraştır.
- iii. Meslek, sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır.

- iv. Meslek dalları, araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olurlar.
- v. Meslekler, kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır.
- vi. Meslek olarak kabul edilecek bütün uğraş alanlarının kendine özgü değer ve etik ilkeleri vardır ve bu mesleğin üyeleri aynı değer ve ilkeler doğrultusunda davranırlar.

Meslek etiği bağlamındaki etikten kastedilen, belirli bir meslekte, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili bir meslekte, uyulması gereken davranış kuralları anlaşılır. Bu kurallara da, dünyanın neresinde olursa olsun (yani belirli bir çevreye bağlı olmaksızın), bu mesleği yapan herkesin uyması istenir (Yarcan, 2007: 33).

Geleneksel meslek etiğinin temelinde yatan temel düşünce meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalıştıklarıdır. Başka bir deyişle bir mesleğin icrasından kaynaklanan maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel faydalar meslek sahibi için ikinci planda olmalıdır. Örnek vermek gerekirse bir doktor para kazanmak için hasta bakmaz ama hastalarına baktığı için para kazanır. Buna göre meslek sahibi olmak iş adamlığı ve işçilikten ayrılır (Arslan, 2005: 79-80).

Tüm meslek etikleri, mensuplarının belirli durumlarda nasıl eylemde bulunmaları ya da nasıl eylemde bulunmamaları gerektiğini belirleyen ilkeler geliştirilerek, hem mesleklerinin zarar görmesini engellemeye hem de hizmet verdikleri kesimin zarar görmesini engellemeye çalışmaktadırlar (Tepe, 1997: 74).

Meslek etiği, mesleki davranışla ilgili neyin doğru, neyin yanlış, neyin haklı, neyin haksız olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur. Meslek etiği kişinin, işletmenin/kurumun ve toplumun etik anlayışından etkilenir. Toplum, müşteriler, rakipler, devlet meslek etiğini etkileyen unsurlardır (İşgüden ve Çabuk, 63).

#### **2.4.1. Bankacılıkta Etik**

Bankacılık etiğinin anlamı mali piyasaların, bankacılığın kurumsal yapısının, bankacılık kurallarının, bankacılık kurum ve kuralları içinde bireyin davranışlarının

etik analizi olarak tanımlanabilir. Bankacılık etiği; davranış kuralları ve bankacılık kurumlarının ve bankacılığın sosyal ve kurumsal etiği analizi olduğu kadar, bireysel olarak bankacıların davranışlarının, bireysel ve kişisel etiğinin analizi, bankacının kendisiyle, müşteri ve diğer çalışma arkadaşlarıyla ve diğer kişilerle olan karşılıklı etkileşiminin analizini de içerir. Bankacılık etiği bankacılık normlarının ve fayda, fazilet ve sorumluluk açılarından bankacının çalıştığı sektörün resmi ve resmi olmayan kuralları çerçevesinde incelenmesidir. Bankacılık etiği ayrıca, bankacılığın ekonomiyle ve özellikle hukuk kuralları ile ilişkilerini de analiz etmelidir (Balkan, 2006: 59).

Bankaların gerek müşterileri, gerek çalışanları, gerek sermayedarları, gerek diğer paydaşları ve kamu otoritesi, sektördeki diğer bankalar ve toplumla ilişkilerinde onları yönlendirmesi gereken bir takım temel ilkeler bulunmalıdır. Temel ilkeler ayrıntılı düzenlemelerin bulunmadığı alanda davranışlarımıza yol göstermesi gereken pusulalardır. Ayrıca her türlü kuralın yorumlanmasında temel ilkeler dikkate alınmalı, onların ışığında kurallar yorumlanmalıdır. Bu ilkeler gerek meslek kodlarının irdelenmesi, gerekse bankaların etik kodlarının irdelenmesi sonucu altı başlık altında toplanabilir, Bu konular şöyledir (Balkan, 2006: 71-72):

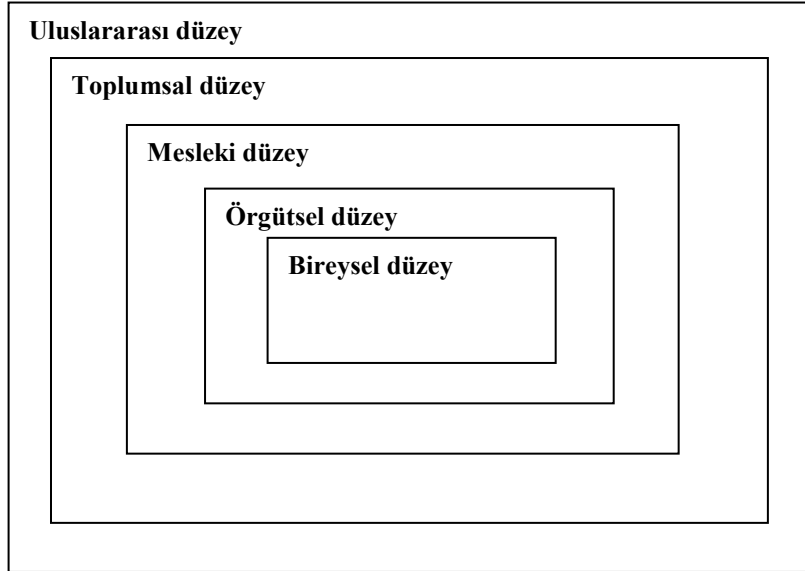
- i.** Yasalara ve mevzuata uyum,
- ii.** Mesleki sorumluluk,
- iii.** Güvenilirlik,
- iv.** Adalet,
- v.** Saygı ve hoşgörü,
- vi.** Sosyal sorumluluktur.

Türkiye Bankalar Birliği etik ilkeleri; dürüstlük, tarafsızlık, güvenilirlik, saydamlık, toplumsal yararın gözetilmesi ve çevreye saygı, kara paranın aklanmasıdır.

## 2.5. İŞ ETİĞİNİN DÜZEYLERİ

İş etiği, sadece basit kişisel ya da bireysel ilişkilerden oluşmamaktadır. İş etiğinin birçok düzeyde uygulamaları vardır. İş etiğini temel beş düzeyde ele almak mümkündür (Halıcı, 2000: 26).

- i. Bireysel düzey
- ii. Örgütsel düzey
- iii. Mesleki düzey
- iv. Toplumsal düzey
- v. Uluslar arası düzey



**Şekil 6:** İş Etiğinin Düzeyleri

**Kaynak:** Ali Halıcı, İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000, s. 26.)

### 2.5.1. Bireysel Düzey

Bireysel seviyedeki ahlâki sorunlar, bizi su sorunlara götürür; gider hesaplarında yolsuzluk, hasta olmadığı halde hastaymış gibi davranmak, rüşvet almak, vicdanını idari emirlerin üzerinde tutmak, kanuni dayanakları bireysel menfaatler uğruna çiğnemek gibi. Eğer ahlâki sorunlar bireysel sorumlulukları kapsıyorsa veya bireysel sorumluluklarla sınırlandırılıyorsa, birey davranış ve

tavırlarını seçmeden önce kendi ahlâki standartlarını ve motiflerini gözden geçirmelidir (Nurmakhamatuly, 2009: 36).

İş etiğinde incelenecek en önemli konulardan birini örgütlerde bireysel etik davranışlar oluşturmaktadır. Bireylerin etik davranışlarının incelenmesi, iş etiğini belirlemede önemli bir faktördür. Örgütlerde etiğin oluşumuna etki yapan unsurların başında örgütsel yapı gelir. Örgütteki aşırı merkeziyetçilik, görev ve sorumlulukların belirlenmemiş olması, görev tanımlarının yapılmamış olması, örgütün aşırı büyüyerek hantallaşması, saydamlığın olmaması, gizliliğin öne çıkartılması gibi örgütsel özellikler bireylerin etik davranışlarına olumsuz etki yapar.

Bireylerin etik davranışlarını etkileyen diğer bir özellik de çalışanların özellikleridir. Çalışanlar üç davranış kalıbı içinde değerlendirilmektedir:

- i.** Çıkarıcı
- ii.** Görevci
- iii.** Ahlakçı

Çıkarıcı davranış kalıbı içinde değerlendirilecek özellikler gösteren çalışanlar, yönetsel etiğin oluşumuna olumsuz etki yapacaklardır. Çünkü kendi menfaatlerini içeren davranışlar sergileyecektir. Örneğin ihaleleri lehine çevirmek, kişisel kazanç elde etmek gibi (Özkalp ve Kırel, 2003: 233).

Ahlakçı davranış kalıbı içinde yer alan çalışan ise etik oluşumuna olumlu katkı sağlayacaktır. Ahlakçı çalışanın temel davranışları şöyle sıralanmıştır:

- i.** Ahlak ve yasadışı işler yapmaz, yapılmasına karşı çıkar, yapanları affetmez.
- ii.** İşini en iyi biçimde yapar. Yapanları destekler.
- iii.** Çıkarıcıların fark edilmesi için çalışmayı ödüllendirir.
- iv.** Dürüstlüğü savunur, bürokratik oyunları önlemeye çalışır.
- v.** Açık ve dürüst iletişim kurar.
- vi.** Üstlerinin verdiği yasa ve ahlak dışı emirlere direnir.
- vii.** Kamu yönetiminin halka hizmet için ver olduğu bilinciyle hareket eder.

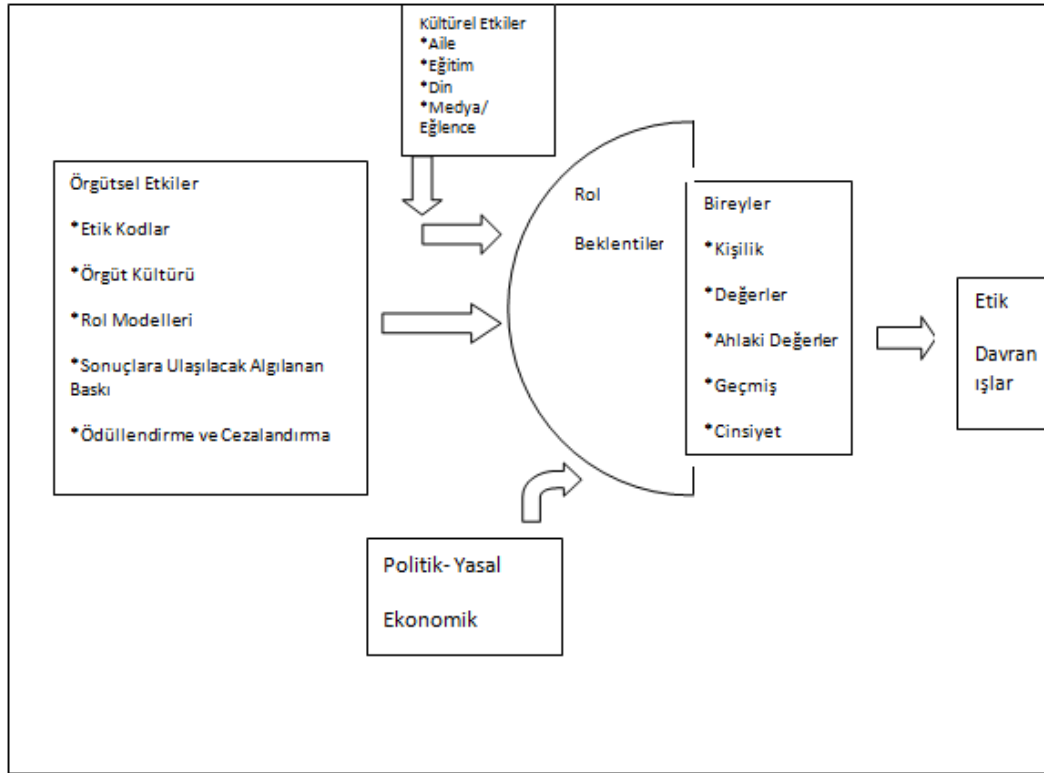
- viii.** İmkanlarını, toplum yararı ve birey özgürlüğünü dikkate alarak kurum amaçları doğrultusunda kullanır.)

### **2.5.2. Örgütsel Düzey**

Bireylerin etik davranışlarını belirleyen değer sistemleri olduğu gibi, örgütlerin de etik davranışlarını belirleyen değer sistemleri vardır. Her örgüt kendine ait ortak bir değer sistemi geliştirir. Ahlak dışı örneklerle sonuçlanan kararları veren örgütler bu davranışlarından sorumludur (Özkalp ve Kırel, 2003: 237).

Örgütsel seviyedeki ahlaki sorunlar; işletme çalışanlarının işletme menfaatlerini bozan davranışları bireyin ya da grubun baskısından dolayı hatalı davranışlarını görmezlikten gelinmesi veya çalışandan kendi işi olmayan kanunsuz veya ahlak dışı bir işi yapmasını istenmesidir. Eğer ahlaki sorunlar kurumsal seviyede olursa, kurum üyeleri herhangi bir karar almadan önce işletmenin süreçleri, politikaları ve ahlaki prensipleri gözden geçirmelidir (Nurmakhamatuly, 2009: 36).





**Şekil 7:** Örgütlerde Etik Davranış Modeli

**Kaynak:** Enver Özkalp ve Çiğdem Kırel, *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 2003, s. 238.

Örgütler de bireyler gibi etik gelişiminin farklı aşamalarında olabilirler. En alt aşama, yasal olmayan davranışların sadece örgüt içindeki ilişkiler ile ilgili olduğu aşamadır. Hiçbir yasa çiğnenmediği sürece, örgüt istediği gibi davranmakta özgürdür.

İkinci aşamada, etik kurallar vardır. Ancak bu kurallar sadece yol göstericidir. Yani uyup uymamak örgüte aittir. Herhangi bir etik davranış etik olmasa da eğer yasal ise tolere edilebilir. Yapılan davranış kısa dönemli bir yarar sağlamayı hedeflemektedir. Örgütün etik davranışının üçüncü aşaması, etiksel karar alma süreci ile kurumun karar alma sürecinin bütünleştiği bir aşamadır. Kararların doğruluğu etik bir davranış olması ile ispatlanır. Etik amaç ve ilkelerin kabul edildiği gözlenir. Etik

davranışları gerçekleştirmek için tekniklerin, ilkelerin nelere olduğunu anlamayan bir örgüt bu aşamaya ulaşamaz ( Özkalp ve Kirel, 2003: 237).

### **2.5.3. Mesleki Düzey**

Mesleksel düzeyde avukat, muhasebeci, doktor, öğretmen ya da yönetici gibi çeşitli meslek gruplarının kendi içinde kuralları ya da etik kodları incelenmektedir. Örneğin yalancı şahitlik yapmamak, gerçek dışı haberler yapmamak gibi.

Meslek ahlakı ilkeleri hukuk kuralları gibi cezai yaptırımlara sahip değildir daha çok meslek sahiplerinin vicdanların a seslenir. Ancak bu ilkelerden sapma durumunda meslekten men gibi cezalar söz konusu olabilir (Arslan, 2005: 83).

Mesleksel düzey, meslek gruplarının kendi içinde etik kodları incelenerek tarafsızlık, objektiflik, açıklık, güvenilirlik, mesleki sorumlulukları yerine getirme, potansiyel uyuşmazlıklardan sakınma gibi ilkeleri kapsamaktadır (Köseoğlu, 2007: 34).

### **2.5.4. Toplumsal Düzey**

İş etiğinin ele alındığı diğer bir düzey de, toplumsaldır. Toplumsal düzeyde yasalar, normlar, gelenek ve görenekler dikkate alınmaktadır. Bunlar, davranışların yasal ve ahlaki kabullenebilirliğini ortaya koymakta ve toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, Almanya’ da kabul edilen bir iş kolunun Türkiye’ de kabul edilmemesi, gelenek ve göreneklerin farklılığı (Halıcı, 2000: 27).

### **2.5.5. Uluslar arası Düzey**

Son olarak kültürel, politik, dini vb. unsurların ele alındığı uluslararası düzeydir. Uluslar arası işletmeler, özellikle sözü edilen unsurlarda farklılıklarla karşılaştıkça etiksel olayların çözümünde daha zorlanmaktadırlar. Örneğin, ırk ayrımının desteklendiği Güney Afrika’da faaliyette bulunana işletmeler bu bölgedeki personelin seçiminde hangi ölçülere öncelik vereceklerdir (Halıcı, 2000: 28).

## 2.6. İŞLETME FONKSİYONLARI AÇISINDAN İŞ ETİĞİ

### 2.6.1. Yönetimde İş Etiği

Genel anlamda yönetim, bir örgütte, önceden belirlenmiş işleri yapmak üzere bir araya getirilen insanları örgütleyip, koordine ederek eylem geçirme sürecidir. Yönetim başkaları vasıtasıyla iş görmektir. Yönetici ise başkaları vasıtasıyla amaçlara ulaşmaya çalışan kişi olarak tanımlamak mümkündür. Profesyonel yönetici ise bu işi meslek olarak yapan kişidir (Şimşek, 2002: 13).

Yönetimin teknik, beşeri ve kavramsal olma üzere üç boyutu vardır. Teknik boyut; yöneticinin fonksiyonel uzmanlık alanını ifade etmektedir. Beşeri boyut ise insan unsuru ile ilgilidir. Kavramsal boyut ise yöneticinin organizasyonun tamamını, bir bütün olarak görebilmesini ifade etmektedir (Koçel, 1998: 14).

Etik davranışların benimsenmesi üst yönetimde başlamalı, orta düzey yöneticilere aktarılmalı ve örgütün tüm işgörenlerine yayılmalıdır. İş yerlerinde etik standartlarının korunmasının garantisi, birçok astlarla çalışan yöneticilerin yüksek etik standartlara sahip olmasıdır. Yöneticinin etik anlayışı, örgütsel karar ve eylemlerini büyük ölçüde etkilemektedir (Arslan, 2005: 55).

Etik anlamda davranışların yönlendirilmesi için örgütsel anlamda temel gereklilik, ahlaki uygulamaların bütün örgüt çalışanlarınca içselleştirilmesi ve kendi karakter yapılarıyla bütünleştirilmesidir. Yine örgütte çalışanlar üst düzey yöneticilerin davranışlarını örnek alma eğilimi gösterirler. Bu nedenle, öncelikle yöneticilerin ahlaki davranış kalıpları içerisinde hareket etmesi ve diğer çalışanlara rehberlik etmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle etik anlamda örgütsel davranışlar piramidin tepesinden aşağı doğru tüm çalışanlarca benimsenmelidir (Kılavuz, 2003: 122).

Örgütler, toplumla iç içe yaşar ve aldıkları kararlar kendileri kadar başkalarını da etkiler. Bu nedenle bir örgüt, davranışlarının sonuçlarının değerler üzerindeki etkilerini bilmelidir. Ne tür sonuçların kendi varlığını tehdit ettiğini veya yaşamasını kolaylaştırdığını önceden görebilmelidir. Yöneticiler, kişisel yaşam, hissedarlar, sosyal çevre ve toplum gibi sorumluluk alanlarını dikkate alacak şekilde hareket

etmelidirler. Yöneticilerin içinde ahlaki özelliği olan bir örgüt kültürü olmadan hareket etmelerini kimse bekleyemez (Özkalp ve Kırel, 2003: 237).

Yönetici, yönettiği grup ister şirket ister toplum olsun, o grupta ortaya çıkabilecek sorunlardan herkesten daha fazla sorumlu olacağına farkında olarak, toplum düzeninin sürekliliğini sağlayacak şekilde yönetim uygulamalarını yapmalıdır ( Türker, 2007: 140).

Yöneticiler, işletmede bireysel değerler ile organizasyon değerleri arasında köprü rolü oynamaktadırlar. Bu nedenle işletmelerde ahlaki değerlere uygun kararlar alınmasında ahlaki değerlerin geçerli olduğu bir çalışma ortamı oluşturulmasında yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler dürüstlük, güven ve sorumluluk kavramlarının örgütte yerleşmesini sağlamak durumundadırlar (Çelik, 2010: 23).

Yöneticilerin, ticari ve ahlaki uyumu sağlamasında vazgeçemeyeceği on temel etiksel ilkedен söz etmek mümkündür. Bunlar şu şekildedir ( Halıcı, 2000: 101):

- i.** Dürüstlük
- ii.** Doğruluk
- iii.** Sözünde durma
- iv.** Sadakat
- v.** İnsanlarını umursama
- vi.** Saygılı olma
- vii.** Mükemmelliyeçi olma
- viii.** Sorumlu vatandaşlık
- ix.** Sorumluluk
- x.** Bütünlük (Bütünlük; prensip sahibi, açık sözlü, cesaretli, gurulu olma, inançlarına göre hareket etme, iki yüzlü olmama, önyargıların prensiplerin önüne geçmesine izin vermeme anlamını ifade etmektedir. )

Görüldüğü gibi, örgütlerde etik ya da iş etiği, örgütün yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmesi ve değişen müşteri ve toplum ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için önemli bir kavram haline gelmiştir. Bu nedenle de, örgütlerde iş etiğine uygun bir örgütsel yapı kurmak, bu yapıya işlerlik kazandırmak ve örgüt paydaşlarının bu doğrultuda hareket etmesini sağlamak gereklidir. Bu ise ancak etkin bir liderlik ile gerçekleştirilebilir. Başka bir deyişle, örgütlerde etik kuralların uygulanması ve çalışanlar arasında da kabul görmesi, bu kuralların yöneticiler tarafından onlara aktarılması ve her şeyden önce yöneticiler tarafından bizzat uygulanması ile mümkündür (Bolat ve Seymen, 2002: 72).

### **2.6.2. İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Etiği**

Uzun bir gelişme süreci sonucu ortaya çıkan insan kaynakları yönetiminin temelinde iki yön bulunmaktadır. Personel yönetimi olarak adlandırılan yönüyle işgörenlerin tedariki ve seçimini, yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmeleri ile yükseltilmeleri gibi konulara ilişkin yöntem, politika ve uygulamaları içermektedir. Stratejik yönüyle, insan kaynaklarıyla ilgili politikalar ve uygulamalar, planlar, işçi-işveren ilişkileri, eğitim ve geliştirme, çevresel ve örgütsel gelişmeler karşısında personelin durumu gibi daha geniş kapsamlı stratejileri öngören stratejik bakıştır. Özetle İKY; bir yandan personelin tedarik ve seçimi ile işe yerleştirilmelerini diğer yandan onların eğitimini, geliştirilmelerini, değerlemelerini ve haklarının verilmesi gibi güdüleme ve etkileme, insan kaynaklarını öngörülmemeye, çevreyi değerlendirme ve strateji geliştirme faaliyetlerini kapsamaktadır (Bingöl, 2003: 6).

İnsan kaynakları yönetimini, herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak, etken yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümü olarak sıralayabiliriz (Uyargil, 2009: 3).

İlk olarak, insan kaynakları yöneticileri organizasyonları içinde etik temelini ne olduğunu belirlemelidir. Bunu yapmak iş alımında, seçimlerde ve adayın şirket için öneminde etiği değerlendirmeyi gerektirir (Robert, 46-49).

İnsan kaynakları yönetimini, herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalar çerçevesinde, etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümü olarak tanımlamak mümkündür. İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerdeki çalışanların işletmeye katkılarını en üst seviyeye çıkaracak şekilde geliştirip, bütünleştirilmesini temel almaktadır. Bu özelliği insan kaynakları yönetimini işletmelerin başarısında kritik bir noktaya taşımaktadır (Filizöz, 2003: 162).

İnsan kaynakları yöneticileri, fırsat eşitsizliğini ve adaletsizliğini tolere etmemelidirler. Aynı zamanda, iş yükünün bir sonucu olarak ortaya çıkan yavaşlama veya iş dışı gelişen süreçlerin kaçınılmazlığı durumunda ya da örgütün küçülmesi neticesinde işgörenlerin gönüllü veya gönülsüz işten ayrılmaları söz konusu olduğunda yeniden iş bulabilmeleri konusunda yardım etmelidirler (Halıcı, 2000: 80).

İlk olarak, insan kaynakları yöneticileri organizasyonları içinde etik temelini ne olduğunu belirlemelidir. Bunu yapmak iş alımında, seçimlerde adayın şirket için öneminde etiği değerlendirmeyi gerektirir (Robert, 46).

İş etiğinin insan kaynakları fonksiyonu içinde uygulaması iki başlık altında incelenebilir (Arslan, 2005: 110).

- i. İşletmenin çalışanlarına karşı sorumluluğu
- ii. Çalışanların işletmeye karşı sorumlulukları

İşletmenin çalışanlarına karşı sorumluluğu, işletmenin sosyal sorumluluğunun bir parçasıdır ve iş ahlakının önemli bir yönünü teşkil eder. Çalışanın işletmeye karşı sorumluluğu ise çalışma ahlakına ait bir konudur. Genel olarak ifade etmek gerekirse, işletmenin çalışanlarına karşı sorumluluğu, adalet, fırsat eşitliği, mahremiyet ve liyakat gibi ilkelere dikkat edilmesi gerekmektedir.

IDP' nin (International Personnel Development) mesleki davranış kodları, üyelerinin uymalarını bekledikleri davranış standartlarını içermektedir. Bunlar şu şekildedir (Halıcı, 2000: 79-80):

- i.** Doğruluk: İnsan kaynakları uzmanları, işgörelere ve işverenlere sundukları bilgilerde doğruluk derecesinin yüksek olmasını sağlamalıdır.
- ii.** Gizlilik: İşgörelere gizlilik gereksinimlerine saygı duymalı, bütün kişisel bilgilerini gizli tutmalıdır.
- iii.** Rehberlik: Uygun pozisyondaki uzmanlar, işgörelere gerektiğinde danışmanlık yapacak şekilde hazırlıklı olmalıdır.
- iv.** Bireysel gelişim: performanslarını sürekli geliştirmeli; bilgi ve becerilerini yenilemelidir.
- v.** İşgörelere Geliştirilmesi: Bireysel gelişimi teşvik etmeli ve örgütün şimdiki ve gelecekteki ihtiyaçları için mümkün olan en yüksek gelişimi sağlamalıdır.
- vi.** Eşit Fırsatlar: Ayrımcılıktan uzak çalışma politikaları izlenmelidir.
- vii.** Adalet: bireylere karşı yaklaşımlarında mantıklı ve adaletli standartlar izlenmelidir.

İnsan kaynaklarında etik olmayan durumlar şu şekildedir (Birsell, 2007: 156-157):

- i.** Ayrımcılık: Çalışanlar için cinsiyet, dil, din gibi kriterler dikkate alınarak farklı uygulamalar yapılması.
- ii.** Fırsat Eşitliği: Tüm çalışanlara eşit şans verilmemesi.
- iii.** Ücretlendirme: Şirket içinde adil, şirket dışında rekabetçi, yapılan iş il ücretin uyumlu olduğu bir sistem kurulmaması.
- iv.** Firma ve Çalışanın Mahremiyetinin Korunmaması: Bu konuda duyarlı olunmaması.
- v.** Taciz: Çalışanın diğer çalışanlar, yönetici veya sistem tarafından rahatsız edilmesi.
- vi.** Tenkisat: Şirketlerin küçülme sırasında hangi kriterlere göre küçülme yaparak eleman çıkarttığına tanımlanmaması ve adil yapılmaması, işten çıkarılan çalışanlar için herhangi bir şekilde dışarıdan kaynaklanma yapılmaması.

- vii. İhbarcılık: Şirket içinde oluşturulan şikayet mekanizmasının gizliliğinin sağlanmaması ve sistemin iyileştirilmesi yerine çalışanların aleyhine kullanılması.
- viii. İşyeri Güvenliği ve Çalışanların Sağlığı: Çalışanların sağlığını tehlikeye atacak durumlarla ilgili önlem alınmaması.

### 2.6.3. Muhasebede İş Etiği

Nakit para vererek mal alınması, borcun ödenmesi, satış yapılması, para tahsil edilmesi, bankaya para yatırılması gibi, her işletmede yoğun olarak tekrarlanan işlemler, mali işlemler olarak tanımlanır ve işletmelerin sahip olduğu değerlerde sürekli değişmeye neden olur. Dolayısıyla, sürekli olarak tekrarlanan bu tür mali nitelikli işlemlere ait bilgilerin toplanması, kaydedilmesi ve gerektiğinde kullanılabilir hale getirilmesi gerekir. İşte, işletmelerde bu görevleri muhasebe fonksiyonu yerine getirir (Doğan, 2004: 1).

Muhasebecilerin karşılaştıkları günlük sorunlar arasında, karmaşık kurallar ve düzenlemelerle birlikte, gereğinden fazla bilgi yüklü, şüpheli ödemeler, komisyon kabul etmek gibi konular gelmektedir. Bir muhasebecinin hayatı kurallarla doludur ve bu bilgiler doğru olarak kaydedilmelidir. Sonuç olarak muhasebecilerin, müşterilere ve topluma karşı sıkı etik sorumlulukları söz konusudur. Bu etik sorumluluklar, nesnellik, bağımsızlık, dikkat ve dürüstlüğü de beraberinde getirmektedir (Halıcı, 2000: 95).

Muhasebe mesleği, güvenilir bilgilerin toplanması, kaydedilmesi, sınıflandırılması, anlamlı şekilde özetlenerek yorumlanması ve işletme ile ilgili çıkar gruplarının amaçlarına uygun bir şekilde sunulmasına ilişkin eylemlerin yerine getirilmesi suretiyle muhasebe ilminin uygulanmasını ifade eder. Mali tabloların hazırlanması, vergi beyannamelerinin düzenlenmesi, planlama, müşavirlik, denetim ve tasdik muhasebe mesleğinin faaliyet alanlarını oluşturur (Daştan, 2009: 285).

Muhasebede iş etiği; müşterilere, halka ve diğerlerine etik davranışlarla hizmet edilmesidir. Bu hizmette ise meslek mensupları uzmanlıkta yeterli sorumluluğa ulaşmış, güvenilirliğini sağlamış, doğru ve tarafsız olma özelliklerine sahip kişiler olmak durumundadırlar. Çünkü muhasebecilerin en önemli görevleri



toplumun yararına hizmet etmek ve çıkarlarını korumak gibi iki temel görevleri vardır. Dolayısıyla muhasebecilerin yüksek mesleki etik standartlarına sahip olmaları gerekir ki, hem toplum güvenini kazanabilsinler, hem de piyasadaki rekabetçi ortamda birbirleriyle kolayca rekabet etsinler. Ayrıca, mesleki etik kurallarının geçerliliği toplumun mesleğe ve onun faaliyetlerine karşı güvenin ve saygınlığının artmasıyla da doğru orantılıdır. Muhasebe meslek mensupları için belirlenmiş ve yazılı hale getirilmiş olan meslek etiği standartları, onları belirleyen kuruluşların üyelerine uygulanır ve bu standartlara uymayanlar ise cezalandırılırlar ki, bu da meslek mensuplarını toplumun gözünde küçük düşmeye karşı korur ve hatta yüceltir (Albez ve Yıldırım, 2005: 346) .

#### **2.6.4. Finansmanda İş Etiği**

İşletmelerin faaliyette bulunabilmeleri için ihtiyaç duyduğu mali kaynakları en uygun şartlarda temin etme ve işletmede birikmiş olan fonların amaçların gerçekleştirilmesi için planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi ve kontrol edilmesi faaliyetleri olarak tanımlanabilir. Finansal yönetimin amacı; işletmenin ödeme güçlüğüne düşmemesini ve karlılığını temin edip amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olmaktır. Bir işletmede finansman fonksiyonunun kapsamına; finansal analizler, finansal planlama, finans bölümünün örgütlenmesi, gerekli fonların sağlanması ve işletmenin sağları fonları uygun bir şekilde değerlendirmesi ve denetim çalışmaları girmektedir (Dinçer ve Fidan, 2003: 220).

Finansman; işletmenin ihtiyaç duyduğu kaynakları en uygun zaman ve şartlarda, işletmenin üçüncü şahıslara karşı bağımsızlığını koruyacak biçimde temin ederek, bunları işletmenin diğer fonksiyonlarını da göz önünde bulundurarak, işletmenin ve ülke ekonomisinin menfaatleri doğrultusunda kullanarak yönetmektir ( Ertürk, 2011: 333).

Finansman işlevi açısından etik kapsamda incelenen konu işletmelerin mali durumlarını mevcut ve potansiyel yatırımcılara, devlete ve diğer ilgili taraflara nasıl rapor ettikleridir. Bazı firmalar potansiyel yatırımcılara yönelik şirketlerin daha iyi görünmesini sağlamak için raporlarında oynama yapmaktadırlar. Bunların başında satış rakamları ile oynamak gelmektedir (Halıcı, 2000: 74).

### 2.6.5. Halkla İlişkilerde İş Etiği

Halkla ilişkiler özde halkın çeşitli kesitleri ile işletme arasındaki iletişim bağıdır. Firma içi ve firma dışı bağları ifade eden halkla ilişkiler olgusu bu tablo üzerinde tanımlayabiliriz (Sabuncuoğlu, 2001: 4-5).

Halkla ilişkiler, bir kurumun toplumla bütünleşme yönünde harcadığı çabaların tümü olarak tanımlanabilir. Ancak her kurumun halkla ilişkiler içinde bulunduğu halk kesimi farklıdır. Örneğin bir hükümet için halk ülkede yaşayan tüm insanlar, bir dernek için kendi üyeleri, bir gazete için kendi okuyucuları, bir spor kulübü için kendi taraftarları ve bir işletme için ise halk, örgüt içinde çalışanlar ile örgüt dışında yer alan ve firmayla ilişkisi bulunan tüm kişi ve kuruluşları kapsamına alır. (Sabuncuoğlu, 2001: 4). Halkla ilişkiler bir örgütün sunduğu hizmetin geliştirilmesi amacıyla yürütülen ve kamuoyunu etkilemeye yönelik tüm ilişki biçimlerini içeren planlı çabalardır (Ertekin, 2000: 19).

**Tablo 4:** İşletmelerde Halkla İlişkiler Sistemi

Kim üstleniyor	Örgüt içinde bir ünite
Ne yapılıyor	İletişim politikası
Kimden başlıyor	Geniş anlamda bir gruptan ( işletme)
Kime yönelik	Topluma ( işletme içi ve dışı)
Ne zaman uygulanır	İlişkiler kurmak için her zaman
Nasıl uygulanır	Güven stratejilerine göre değişir
Kimin yararına	İşletmenin ekonomik ve sosyal çıkarına
Ne gibi amaçlar	İşletme açısından: yaratıcılık, düzeltmek, firma imajını geliştirmek Toplum açısından: anlayış, sempati ve katılım sağlamak

**Kaynak:** Zeyyat Sabuncuoğlu, *İşletmelerde Halkla İlişkiler*, Bursa: Ezgi Yayınları, 2001, s. 5.

Halkla ilişkilerde etik, halkla ilişkiler uygulamalarında neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirleyen standartlar bütünüdür. Günümüzde halkla ilişkilerde etik

çalışmaları güncelliğini korumaktadır. Her geçen gün ortaya atılan yeni kuramlar, bu konuyu zenginleştirmekte, bununla beraber bir ilkeler bütünü oluşturulmasını güçleştirmektedir. Kuşkusuz bunda teknolojik gelişmelerin, küreselleşmenin de payı vardır (Sabuncuoğlu, 2001: 61-62).

İşletmelerin yaşadıkları toplumunu bir parçası olmaları, toplum için iyi olanın işletme içinde iyi olması gerektiğini veya tam tersi işletme için iyi olanın toplum için de iyi olması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu açıdan işletmeler, halkla ilişkiler etiğini de şekillendiren bir takım standartlar koyma gereksinimi duymuşlardır. Bu standartlar kalite bilinci, sosyal sorumluluk ve yeni yönetim anlayışıdır (Sabuncuoğlu, 2001: 64).

Halkla ilişkiler etiğinde müşterilerin kalite beklentilerine cevap verilmelidir. Sosyal sorumluluk kavramı zaten vatandaş olmanın bir sonucudur. Yeni yönetim anlayışı ise tüm çalışanların kendilerini işletme yönetiminden sorumlu hissetmeleridir.

#### **2.6.6. Üretimde İş Etiği**

Üretim yönetimi; işletmenin elinde bulunana malzeme, makine ve beşeri kaynakların belirli miktarlardaki mamulün istenilen niteliklerde, istenilen zamanda ve mümkünse en düşük maliyetle üretimini sağlayacak şekilde bir araya getirilmesidir (Dinçer ve Fidan, 2003: 241). Üretim, insanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynak, müteşebbis) bir araya getirilerek mal ve hizmetlerin meydana getirilmesi olayıdır (Ertürk, 2011: 193).

Üretim işlevi açısından etik, mal ya da hizmetin üretimi süresince üzerinde durulması gereken konuları kapsamaktadır. Bu konular genel olarak şunlardır ( Halıcı, 2000: 68 ):

- i.** Kalite
- ii.** Güvenilirlik (Örneğin, ürün çocuklar ya da kullananlar için güvenilir mi?)

iii. Tertip

iv. Tasarım

Kalite amaca uygunluk ve kullanımda güvenlik olarak tanımlanmaktadır. Ürün güvenilirliği, tüketicilerin en temel haklarından biridir. İşletme açısından ise, firmanın imajını etkileyecek problemlerden biridir. İşletmelerin ürettiği mal ve hizmetlerin sağlamlığı ve güvenilirliği önemli etik sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar işletmelerin ünvanlarını ciddi bir şekilde etkileyecek önemli bir konudur. Üretim yapılırken etik kurallara uyularak, müşterilerin tatminini sağlayan ve müşterinin güvenini zedelemeyecek ürünler üretilmelidir (Halıcı,2000: 71-72).

### 2.6.7. Pazarlamada İş Etiği

Pazarlama, işletme amaçlarına ulaşmayı sağlayacak mübadeleleri gerçekleştirmek üzere, ihtiyaç karşılayacak malların, hizmetlerin ve fikirlerin geliştirilmesi, fiyatlandırılması, tutundurulması ve dağıtılmasına ilişkin planlama ve uygulama sürecidir (Mucuk, 2001: 5).

Pazarlama etiği iş etiği içerisinde değerlendirilmesi gereken bir alt disiplindir (Brinkmann, 2002: 159). pazarlamanın işletmelerin tüketicilerle temas kurulan bölümü olması, etik ilkelere uygun olmayan faaliyetlerin tüketicilerin pazarlama kavramına olan yaklaşımını olumsuz etkilemektedir (Tek ve Özgül, 2005: 911).

Pazarlama etiği etik değerlendirmelerin pazarlama strateji ve taktiklerine uygulanmasıdır ( Laczinac ve Murphy, 2006: 154). Bir başka ifadeyle pazarlama açısından etik, pazarlamada karar verme üzerine etiksel düşüncenin bir uygulamasını kapsamaktadır. Karar verme alternatifler arasından seçim yapma işlemidir. Ancak bu seçimin etik seçimler çerçevesinde olması çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

Pazarlama etiği, pazarlama faaliyetlerinde aldatılmalar, suistimaller, hırsızlık ve sahtekarlıklara yer vermeden belirli kurallar ve değerler çerçevesinde pazarlama kararlarının verilmesini sağlayan bir araçtır (Yüksel, 1999: 58).

Satış yöneticilerinin karşılaştığı etik konular genel anlamda iki grupta incelenir: Müşterilerle ilgili etik ve personelle ilgili etik. Müşterilerle ilgili etik

konuları; rüşvet, hediyeler, zorlayıcı satış taktikleri ve çıkar çatışmasını içermektedir. Personelle ilgili etik konuları ise; arkadaş ilişkileri, işletmenin aktif varlıklarını kullanma, harcamalar, satış yarışmaları ve asıl işinde başka bir işte çalışmayı içermektedir (Ay ve diğerleri, 2009: 61).

Pazarlama etiği hem bu alanda çalışanların uyması gereken kuralları hem de pazarlama mesleği ile ilgili ahlak kurallarının incelenmesini kapsamaktadır. Son yıllarda pazarlamada etik konusundaki araştırmalar belirgin şekilde artış göstermiştir (Varinli ve Çatı, 2008: 511).

Pazarlama etiği ile ilgili konular şu şekildedir (Varinli ve Çatı, 2008: 511):

- i. Ürünle ilgili etiksel konular,
- ii. Fiyatlandırma ile ilgili etiksel konular,
- iii. Dağıtımla ilgili etiksel konular,
- iv. Tutundurma ile ilgili etiksel konular,
- v. Uluslar arası Pazarlama ile ilgili etiksel konular,
- vi. Pazarlama Eğitimi ile ilgili etiksel konular,
- vii. Pazarlama Araştırmaları ile ilgili etiksel konular şeklindedir.

Özdenetimlerin yapılmadığı ancak toplumun duyarlı olduğu devlet veya sivil toplum örgütleri denetleme geliştirmek konusunda çalışmalar yapmaktadır. Örneğin, 2005 yılında tüketici kredi kartlarında yüksek faiz kanuni olmakla birlikte, tüketiciyi zorladığı ve borcunu ödeyemeyecek duruma soktuğu için gözlenmiş, konu ahlaki olarak sorgulanmıştır. Bankaların bu konuda özdenetim geliştirmediği gözlenmiş, bu durumda devlet kanun koyma yoluna gitmiştir. Denetimin dışarıdan gelmesinin birçok zaman daha da zorlayıcı olduğu göz önüne alındığında işletmeler, hatta aynı sektörde faaliyet gösteren işletmeler ortak etik denetim mekanizmaları geliştirerek paydaşların gözünde imajlarını daha olumlu hale getirmeyi hedeflemektedir (Çobanoğlu, 2007: 193).

## **2.7. İŞLETMELERDE ETİK DAVRANIŞLARIN KONTROLÜ**

Kontrol teknikleri ilk olarak işe alma sürecinde kullanılabilir. Örgütlerin çoğu, tutum ve kişilik testleri uygulayarak, potansiyel olarak etik standartlara uyma

eğilimi içinde olan ve olmayan bireyleri ortaya çıkarırlar. İşe aldıktan sonra da kontrol tekniklerinin uygulamasına devam edilir. Örgütler işe alma sürecinde, ahlaki faktör olarak yöneticide aradıkları ilkeleri kriterlerine ekleyebilirler. Bu bilgiyi elde etmek için çeşitli metodları kullanabilirler. Örnek olarak dürüstlük testi, bireyin geçmişini kontrol veya bireylerin etik kodlara bağlı kalacağına ilişkin sözler vermesi sayılabilir. Kontrol teknikleri işletme içersinde etik üzerine şirket politikaları oluşturmak ve uygulamak yönünde kullanılmaktadır. Kontrol; örgütsel standartlar ve etik kodlar, performans ölçümü, düzeltici faaliyetler olmak üzere üç aşamada gerçekleşmektedir (Özkalp ve Kırel, 2003: 238).

Etik dışı davranışlar, örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir. Hangi nedenlerle ve hangi düzeyde çıkmış olursa olsun etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Gül, 2006: 69).

### **2.7.1.Örgütsel Standartlar ve Etik Kodlar (Kurallar)**

Etik kodlar, inanılan etik dışı davranışlar nedeniyle, örgütler tarafından istenilmeyen davranışları tanımlamada kullanılan yazılı ifadelerdir. Böyle kodlar daha önce tanımlanmış etik teoriler üzerine kuruludur. İşletme içinde etik programlar oluşturmak, uygulamak ve devamını sağlamak için kullanılan en yaygın yöntem işletme içi etik kodlarının yazılı olarak belirtilmesidir (Tutan, 30).

Etik bir koda sahip olmanın sağlayacağı yararlar şöyle sıralanmıştır (Özkalp ve Kırel, 2003: 239):

- i.** Tüm yönetici ve işgörelere doğru davranışın ne olduğunu gösteren, beklenen davranış standartlarını açıklayan, onların ahlaki davranışlarını teşvik eden düzenleme ve kalıcı rehberine sahip olmak.
- ii.** Yöneticilerin çalışma hayatında karşılaştıkları etik sorunları, ikilemleri çözümleyerek, doğru ve iyi kararlar vermelerine yardımcı olmak.

- iii. Toplumun güven ve saygınlığını kazanmak, iyi bir imaj ve üne kavuşmak.

Etik kodların oluşturulmasında demokratik ve katılımcı bir yöntem uygulanması, etik bir kodun seçimle oluşturulmuş (yöneticilerin ve işgörenlerin birlikte oluşturduğu) bir komite tarafından hazırlanması yararlı olabilecektir.

### 2.7.2. Performans Ölçümü

Kontrolün görevi, çalışanların performanslarını örgütün etik standartlarına göre kıyaslama yapmasıdır. Etiksel performans, çalışanların gözlenmesi ve anket tekniğinin kullanımı ile ölçülür. Bireyin işini düzgün ve etik standartlara uygun bir şekilde yapıp yapmadığını saptamak için gözlem gerekir. Örneğin; birçok şirket satış elemanlarının ve yöneticilerinin eğitiminde rol oynama tekniği kullanır. Bireylere etiksel konular açıklanıp, sonuçlar videoya alınabilir. Böylelikle hem katılımcı hem nezaretçi etiksel ikilemlerin sonuçlarını değerlendirebilirler. Çalışanların, yöneticilerin örgütleri hakkındaki etiksel algılamalarını ve örgüt ile endüstrinin etik ve etik dışı faaliyet oranlarını araştıran anketler, etik performansın genel değerlendirmesini ortaya koyarlar. Etik dışı bir davranışın artış gösterdiği saptanırsa, yönetim ne tip bir davranışın, neden ortaya çıktığını anlayabilir (Özkalp ve Kirel, 2003: 239).

Etik kararlar ve yöneticilerin davranışları yasal ve ahlaki olarak çalışanlar ve diğer paydaşlarca kabul edilebilir olmalıdır (Post ve Fredick, 1996: 89).

### 2.7.3. Düzeltici (İyileştirici) Faaliyetler

Düzeltici faaliyetler, örgüt ilke ve standartlarına uyan çalışanların ödüllendirilmesi ve uymayanların cezalandırılmasını içerir. Çalışanlar, örgüt standartlarına uydıklarında çabaları fark edilir ve ikramiye, terfi gibi amaçlarla ödüllendirilirler. Fakat çalışanlar örgüt standartlarından saptıklarında kınanabilir, başka bir yere transfer olabilir, işten uzaklaştırılır veya işlerine son verilebilir. Örgütte etik davranışları iyileştirmede alınacak önlemlerden birisi de örgütsel bağlılığı arttırmaktır. Örgüt, etik değerlere olan bağlılığını hem çalışanlarına hem sermaye sahiplerine bildirmelidir. Çalışanların örgüte bağlılığının, örgüte katılımlara doğrudan ilgisi vardır. Kurum, bağlılığı değişik şekillerde etkileyebilir. Etik ve etik

dışı davranışlara yönelik beklentiler açık olmalıdır. Çünkü sonuçlar geri dönüşü olmayan bir sonuçla bitebilir. Çalışanlar, ahlaklı veya ahlaklı olmayan davranışlar konusunda kendi iradelerine göre karar verirler ve sonuçtan sorumlu olmaları çalışanın etik amaca olan bağlılığını etkiler (Özkalp ve Kirel, 2003: 240).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BANKACILIK SEKTÖRÜNDE İŞ ETİĞİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın amacı bankacılık sisteminin etik açıdan durumunu sektörü yakından tanıyan sektör çalışanlarının yani bankacıların, sektör ve kendi bankaları hakkındaki etik uygulamalar konusundaki görüşlerini ortaya çıkarmaktır.

Bu araştırmada; bankacılık sektöründe katılımcıların kendi çalıştıkları bankalardaki uygulamalar hakkında görüşleri ayrıntılı sonuçlarla öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu bölümde katılımcılara yöneltilen, etikle ilgili temel ilkeler ve bankacılıkta etik konularında gruplanmış sorular aracılığı ile bu konulardaki banka uygulamaları değerlendirilmek istenmiştir.

Bu bölümde banka çalışanlarının sektöre, çalışma sürelerine, cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim düzeylerine, gelir düzeylerine ve idari pozisyonlarına göre iş etiğini algılamalarında farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu araştırma banka çalışanlarının iş etiğini nasıl algıladıkları ve iş etiğine yönelik sorunları ve çözüm önerilerini teorik bilgiler ışığında test edilmeye çalışılmıştır.

Sosyal hayatta olduğu kadar çalışma hayatında neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda etik değerler önemli bir yol göstericidir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı; işletmelerde iş etiği bilincinin ne derece var olduğu ve sağladığı yararların belirlenmesidir.

Araştırmada çalışanların etik değerleri algılaması, bu değerlere uyulma seviyesi, bunun sonucunda işletmenin en önemli unsuru olan insana ve işletmeye katkısının boyutları, işletmenin etik değerlerinin işletmenin ilişkilerine etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla bu araştırmada Sivas ili bankacılık sektöründe çalışma hayatında bu değerlerin varlığı ve etkileri araştırılmaktadır.

### **3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI**

Araştırma kapsamına kamu ve özel sektördeki banka çalışanları alınmıştır. Banka çalışanlarının iş etiği ile ilgili tutumlarının araştırıldığı bu çalışma, Sivas ilindeki kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren bankalarda yapılmıştır. Banka yöneticileri ile görüşülerek araştırma için gerekli izin alınmıştır. Araştırmaya sadece Sivas il merkezindeki bankalar dahil edilmiş olduğundan araştırma sonuçlarını genellemek mümkün değildir.

Araştırmanın sınırlarını belirleyen bir diğer faktörde cevaplayıcıların sadece banka çalışanlarında oluşmasıdır.

### **3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Araştırmada survey yöntemi ve anket yöntemi kullanılmıştır. Anket tekniği ile ilgili gerekli veriler toplanmıştır.

Araştırma yöntemi; örnek büyüklüğünün belirlenmesi, anket formlarının hazırlanması ve banka çalışanlarınca doldurulması, cevaplanan anket formlarındaki verilerin kodlanması ve düzenlenmesi ve çeşitli analizlerin yapılmasını kapsamaktadır. Araştırma kapsamına alınan 150 banka çalışanın her biri, iş etiğine yönelik olarak hazırlanmış bir anket formu doldurmuştur. Anket formunun içeriği, geniş bir kaynak taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Birincil veriler anket tekniği kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırma için gerekli veriler anket sorularının cevaplandırılması sonucu toplanmıştır. Bu yöntemin tercih edilme nedeni çok soru sorulmasına imkân vermesi ve cevaplama oranının yüksek olmasıdır.

#### **3.3.1. Örnek Büyüklüğünün Belirlenmesi**

Kamu ve özel sektör bankalarındaki çalışanların iş etiğine ilişkin algılarını araştırmaya yönelik anket uygulamasında Sivas ilinde 2011 yılında kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren 17 banka alınmıştır. Bu yıllar arasında Sivas ilinde toplam 665 banka çalışanı mevcuttur.

### 3.3.2. Anket Formunun Hazırlanması ve Uygulanması

Anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işletme ve çalışanlarla ilgili tanıtıcı bilgiler, ikinci bölümde iş etiği algılarına ilişkin sorular, üçüncü bölümde ise bankacılıkta etik değerlere ilişkin soruları yer almaktadır.

İlk bölüm, 10 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde; bankanın faaliyet gösterdiği sektör, bankada çalışan eleman sayısı, elemanların bankada çalıştığı süre, çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve çalışanın bankadaki mevcut pozisyonu ile ilgili bilgileri elde etmeye yönelik sorular mevcuttur.

İkinci bölümde ise, iş etiği ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu bölümde ise etik kavramı hakkında bilgi alınmaya çalışılmış, çalışanlara ahlâki değerlerin kaynağı ve etik kavramından ne anladıkları sorulmuştur. Ayrıca, banka çalışanlarına ahlaki değerlerle ilgili, vazife sorumluluğu bilinci hakkında banka içerisinde var olan ahlaki değerlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini tespitiye yönelik sorular sorulmuştur.

Üçüncü bölümde ise bankacılıkta etik değerlere ilişkin sorular ve çalışanların bankalardaki etik davranışlara yönelik algılarını ölçen sorular sorulmuştur.

Anketler yüz yüze görüşmeler yapılarak uygulanmıştır. Yüz yüze görüşmelerle anket doldurulması, cevaplama oranının yüksek olması ve daha doğru veriler elde etmeye imkan tanınması yönünden tercih edilmiştir.

Anketler, 2011 yılında Sivas ili merkezinde bulunan muhtelif bankalarda çalışan 150 kişi üzerinde uygulanmıştır. Bu anket çalışmasıyla çalışanların ve yöneticilerin etik değerlere verdiği önem, bu değerlerin nasıl algılandığı ve ne derece uygulandığı, yapılabilecek iyileştirmeler hakkında fikir edinme amacı güdülmüştür.

Bu sorular birinci bölümdeki kişisel bilgilerle ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Ana anket formunun sorularını “iş etiğine yönelik tutumlar” ölçeği (ATBEQ) (Attitude Towards Business Ethics Questionnaire) oluşturmaktadır. (Sims ve Gegez, 2004: 253-265) Bu anket formu, ilk olarak Neumann ve Reichel tarafından geliştirilmiştir (1979). ATBEQ bölümünde, çalışanların iş etiğine yönelik tutum, davranış, görüş ve fikirleri alınmaya çalışılmıştır. 30 sorudan oluşan bu anket formunda, her bir soru için yöneticilerin görüşleri 1’den (kesinlikle katılmıyorum) 5’e (tamamen katılıyorum) kadar değişmektedir. Sorular, beşli Likert ölçeği üzerinde

hazırlanarak araştırmaya katılan banka çalışanlarının etiğe aykırı karar almasında etkili olan faktörleri, iş etiğinin yerleşmesinde etkili olan faktörleri; çalışanların kamu ve özel sektörde iş etiği ile ilgili çeşitli konulardaki düşünceleri; çalışanların etik anlayışı ve etik olmayan davranışlardaki artış ile ilgili düşünceleri; ahlaki standartların düşük olmasında etkili olan faktörleri belirlemeye yönelik sorular yer almıştır.

### 3.3.3. Veri Kodlanması ve Düzenlenmesi

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde “SPSS” paket programı kullanılmıştır. Anket formundaki tüm soru başlıkları kodlandıktan sonra veri tabanı oluşturulmuş ve anket formundaki cevaplar veri halinde düzenlenerek analiz edilmek üzere programa girilmiştir. Daha sonra iş etiği ile ilgili geliştirilen çeşitli hipotezler istatistikî yöntemlerle test edilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Anket sonuçları değerlendirilirken, tablolarla ve grafiklerle gösterilerek anlamlı hale getirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde “t Testi”, “F” testi kullanılmıştır.

İki örnek karşılaştırılıyorsa t testi uygulanabilir. İki ya da daha fazla bağımlı değişken söz konusu olduğunda çift yönlü t testi kullanılmalıdır (Nakip, 2006: 257). Bir bütün olarak regresyon denklemlerinin geçerliliğini test etmemiz mümkündür. Bunun için de F testi uygundur (Nakip, 2006: 319).

### 3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışanların etik değerler konusunda sahip oldukları bilgi ve bunlara sağlanan uyum düzeyleri birbirinden farklıdır. Bu seviyenin belirlenmesinde etkili olan bazı değişkenler vardır.

Çalışanların yaşlarıyla ve etik değerlere sahip olma konusundaki bir bağlantı vardır. Çalışanların eğitim düzeyi de etik değerler konusundaki hassasiyetlerinin birbirinden farklı olmasını sağlayabilir. Gelir düzeyiyle etik değerler arasında da bir bağlantı olduğu söylenebilir. Geliri yüksek bireyler daha fazla tatmin sağlarlar. Başka bir açıdan gelirini yükseltmek için bireyler ve yöneticiler etik değerlere aykırı davranışlar sergileyebilirler. Çalışanların cinsiyetleri de bu değerler üzerinde farklılık gösterebilir. Aynı şekilde çalışanların medeni halleri de iş yaşamında olumlu ya da olumsuz etkilere neden olabileceği için insanların etik değerler karşısındaki tutumları

da farklılık gösterebilir. Araştırmanın ana hipotezi bankacılıkta kamu ve özel sektöre göre iş etiğine yönelik tutumlarda anlamlı farklılıklar olup olmamasıdır.

Belirlenen bu açıklamalar bağlamında araştırmada aşağıdaki hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir:

H1<sub>0</sub>: İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H1<sub>1</sub>: İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H2<sub>0</sub>: İşletmede çalışma süresi göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H2<sub>1</sub>: İşletmede çalışma süresi göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H3<sub>0</sub>: İşletmede çalışanların cinsiyeti göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H3<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların cinsiyeti göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H4<sub>0</sub>: İşletmede çalışanların yaşı göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H4<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların yaşı göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H5<sub>0</sub>: İşletmede çalışanların medeni durumu göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H5<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların medeni durumu göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H6<sub>0</sub>: İşletmede çalışanların eğitim düzeyi göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H6<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların eğitim düzeyi göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H7<sub>0</sub>: İşletmede çalışanların gelir düzeyi göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H7<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların gelir düzeyi göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H8<sub>0</sub>: İşletmede çalışanların idari pozisyonu göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H8<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların idari pozisyonu göz önüne alındığında çalışanların genel iş etiği yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H9<sub>0</sub>: İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H9<sub>1</sub>: İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H10<sub>0</sub>: İşletmede çalışma süresi göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H10<sub>1</sub>: İşletmede çalışma süresi göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H11<sub>0</sub>: İşletmede çalışanların cinsiyeti göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H11<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların cinsiyeti göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H12<sub>0</sub>: İşletmede çalışanların yaşı göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H12<sub>1</sub>: İşletmede çalışanların yaşı göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H130: İşletmede çalışanların medeni durumu göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H131: İşletmede çalışanların medeni durumu göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H140: İşletmede çalışanların eğitim düzeyi göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H141: İşletmede çalışanların eğitim düzeyi göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H150: İşletmede çalışanların idari pozisyonu göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H151: İşletmede çalışanların idari pozisyonu göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark vardır.

H160: İşletmede çalışanların idari pozisyonu göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark yoktur.

H161: İşletmede çalışanların idari pozisyonu göz önüne alındığında çalışanların bankacılıkta etik yaklaşımları arasında bir fark vardır.

### **3.5. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ**

Bu araştırmayla;

- i.** Yaş ve etik değerler arasında bir ilişki olup olmadığı,
- ii.** Cinsiyet ve etik değerler arasında bir ilişki olup olmadığı,
- iii.** Medeni durum ve etik değerler arasında bir ilişki olup olmadığı,
- iv.** Eğitim düzeyi ve etik değerler arasında bir ilişki olup olmadığı,
- v.** Gelir düzeyi ve etik değerler arasında bir ilişki olup olmadığı,
- vi.** Katılımcıların çalıştığı işletmenin faaliyet gösterdiği sektör ve etik değerler arasında ilişki olup olmadığı,
- vii.** Katılımcıların çalışma süresi ve etik değerler arasında ilişki olup olmadığı,

- viii. Katılımcıların çalıştığı işletmede idari pozisyonunun olup olmasının etik değerlerle ilişkili olup olmadığı gibi sorular cevaplandırılacaktır.

### 3.6. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni Sivas merkezdeki bankalardır. Araştırmanın ana kütlesi 665 banka çalışanıdır. Araştırma kapsamına alınacak banka çalışanları basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilmiştir. En uygun örneklem büyüklüğü belirlenmesi için % 7 hata payı ile aşağıdaki formül kullanılmıştır (Kitapçı ve Dörtüol, 2009:335).

$$n = \frac{N}{1 + (N * 0,07)}$$

Formülde de görüldüğü gibi % 7' lik hata payı dikkate alındığında en uygun örneklem büyüklüğü 152 çalışan olarak belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle ulaşılan bu sayı ana kütle için yaklaşık % 22, 8' ine karşılık gelmektedir. Anketler üzerinde yapılan ön incelemeler sonrasında 2 adet anket değişik nedenlerle kullanışsız görülmüş ve örneklemin son büyüklüğü 150 olarak tayin edilmiştir.

Tablolarda N ana kütle büyüklüğünü, p incelenen olayın gerçekleşme olasılığını, t anlamlılık seviyesini ya da güven aralığını (%95) göstermektedir.

### 3.7. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Anketin uygulaması tamamlandıktan sonra, anket sonucu elde edilen verilerin güvenilirliğini incelemek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi için Alfa yöntemi (Cronbach Alfa katsayısı) kullanılmıştır.



**Tablo 5:** Alfa Katsayısı'nın Güvenilirliği

Katsayı	Güvenilirlik Derecesi
1-20	Hiç Güvenilmez
21-40	Güvenilmez
41-60	Nispeten Güvenilir
61-80	Güvenilir
81-100	Çok Güvenilir

**Kaynak:** Mahir Nakip, *Pazarlama Araştırmaları*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006, s. 146.

Alfa yönetimi, likert ölçekli sorularda kullanılır. Alfa katsayısı 0- 1 arasında pozitif bir değerdir ve ağırlıklı standart değişimi gösterir (Nakip, 2006: 145).

**Tablo 6:** Güvenilirlik Analizi (1. ölçek için)

Cronbach Alfa	N
0,784	30

Yukarıdaki verilen bilgilere göre anketteki 1. Ölçek için alfa 0, 5' ten büyük olduğu için ölçek güvenilirdir.

**Tablo 7:** Güvenilirlik analizi (2. ölçek için)

Cronbach Alfa	N
0,591	10

Yukarıdaki verilen bilgilere göre anketteki 2. Ölçek için alfa 0, 5' ten büyük olduğu için ölçek nispeten güvenilirdir.

### 3.8. BULGULAR VE YORUMLAR

#### 3.8.1. Araştırma Hipotezine İlişkin Sonuçlar ve Değerlendirmeler

**Tablo 8:** İşletme Sektörü

	<b>F</b>	<b>%</b>
Özel	103	68,7
Kamu	47	31,3
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Tablo 9:** Çalışan Eleman Sayısı

	<b>F</b>	<b>%</b>
0-50	143	95,3
51-100	6	4
101'den fazla	1	0,7
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Tablo 10:** Çalışma Süresi

	<b>F</b>	<b>%</b>
1 yıldan az	19	12,7
1-5	70	46,7
5-10	39	26,0
10-15	13	8,7
15'den fazla	9	6,0
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Tablo 11: Cinsiyet**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Kadın	62	41,3
Erkek	88	58,7
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 12: Yaş**

	<b>F</b>	<b>%</b>
20-29	63	42,0
30-39	64	42,7
40-49	20	13,3
50-59	3	2,0
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 13: Medeni Durum**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Evli	86	57,3
Bekar	64	42,7
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 14: Eğitim Düzeyi**

	<b>F</b>	<b>%</b>
İlköğretim	3	2,0
Lise	10	6,7
M.Y.O.	8	5,3
Fakülte	109	72,7
Yüksek Lisans	19	12,7
Doktora	1	0,7
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

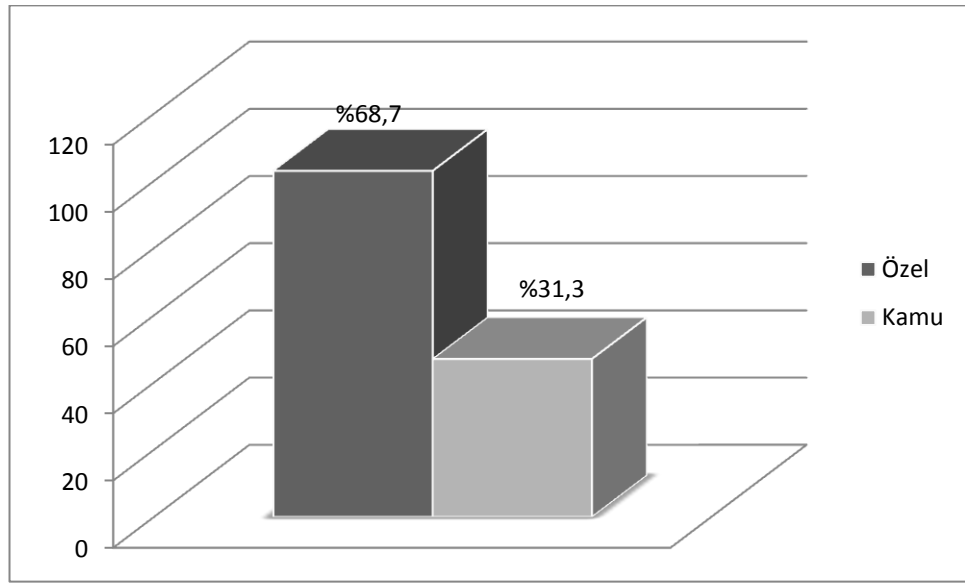
**Tablo 15: Gelir Düzeyi**

	<b>F</b>	<b>%</b>
0-1000	20	13,3
1000-1500	49	32,7
1500-2000	46	30,7
2000-3000	28	18,7
3000-4000	6	4,0
4000 ve üzeri	1	0,7
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

**Tablo 16: İdari Pozisyon**

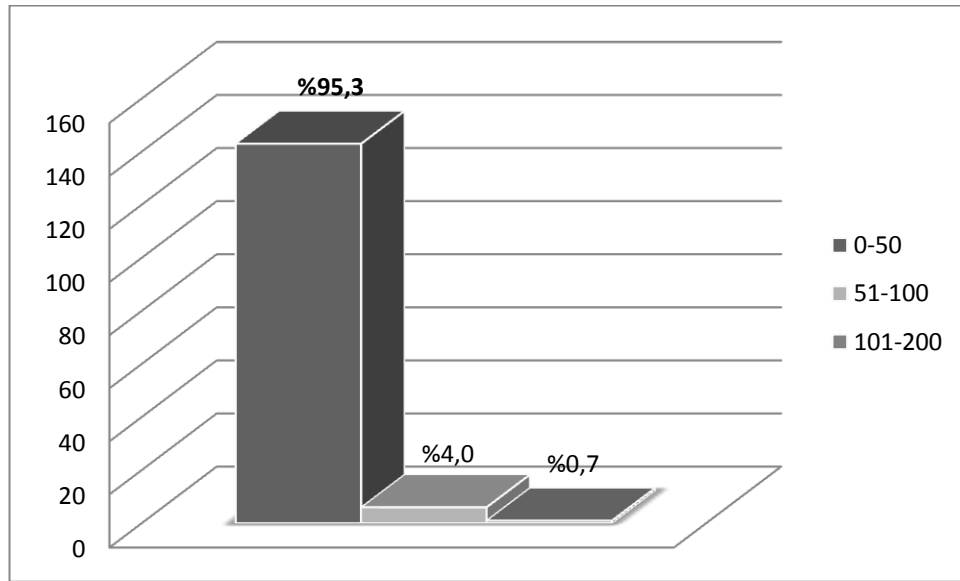
	<b>F</b>	<b>%</b>
Yok	80	53,3
İlk Düzey	20	13,3
Orta Düzey	42	28,0
Üst Düzey	8	5,3
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

Yukarıdaki tablolarda Sivas ilinden seçilen örnek kütlenin araştırmaya temel oluşturacak demografik özellikleri yer almaktadır. Bu bilgiler aynı zamanda Sivas il merkezinde faaliyet gösteren banka çalışanlarının demografik özelliklerini yansıtması bakımından da önemlidir. Sivas il merkezinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi gibi demografik özellikleri hakkında bilgi vermektedir.



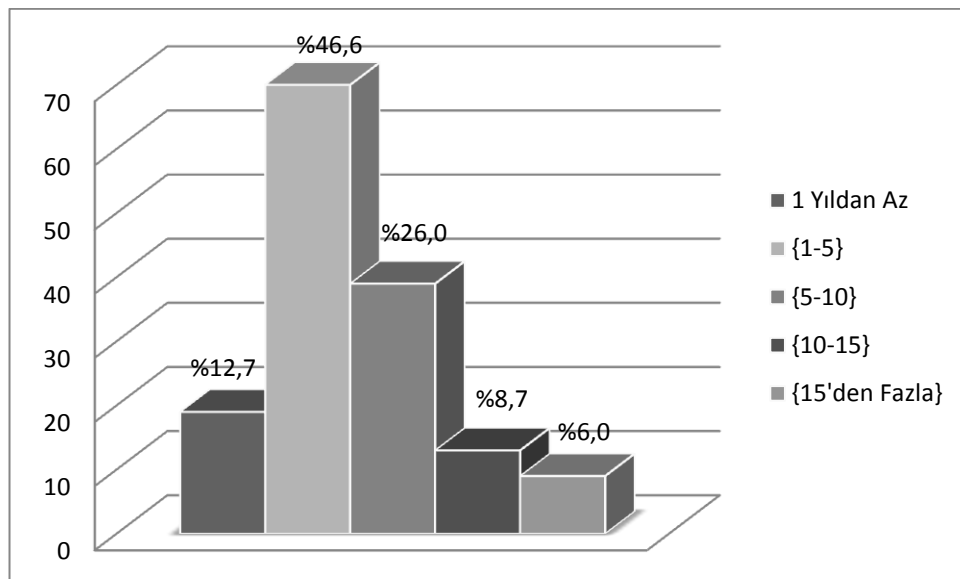
**Şekil 8:** İşletme Sektörü

Ankete katılan banka çalışanlarının çalıştıkları sektöre göre dağılımları incelendiğinde, çalışanların % 68, 7' si özel sektörde yer alırken, % 31, 3' lük bir kısmı kamu sektöründe çalışmaktadır. Ankete katılma oranı göz önüne alındığında, özel sektörde çalışanların oranının, kamu sektörüne göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.



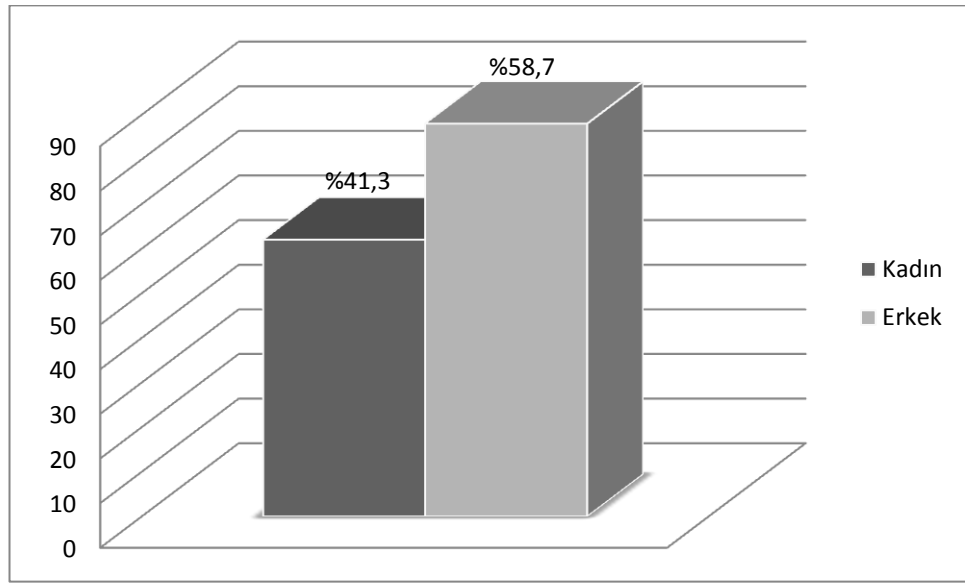
**Şekil 9: Çalışan Eleman Sayısı**

Ankete katılan banka çalışanlarının çalıştıkları bankada çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların % 95, 3 gibi büyük bir çoğunluğu 0-50 kişinin çalıştığı bankalarda, % 4 lük bir kısım 51- 100 kişinin çalıştığı bankalarda, % 0,7 gibi çok düşük bir kısmı ise 100 ve üzeri elemanın çalıştığı bankalardan oluşmaktadır.



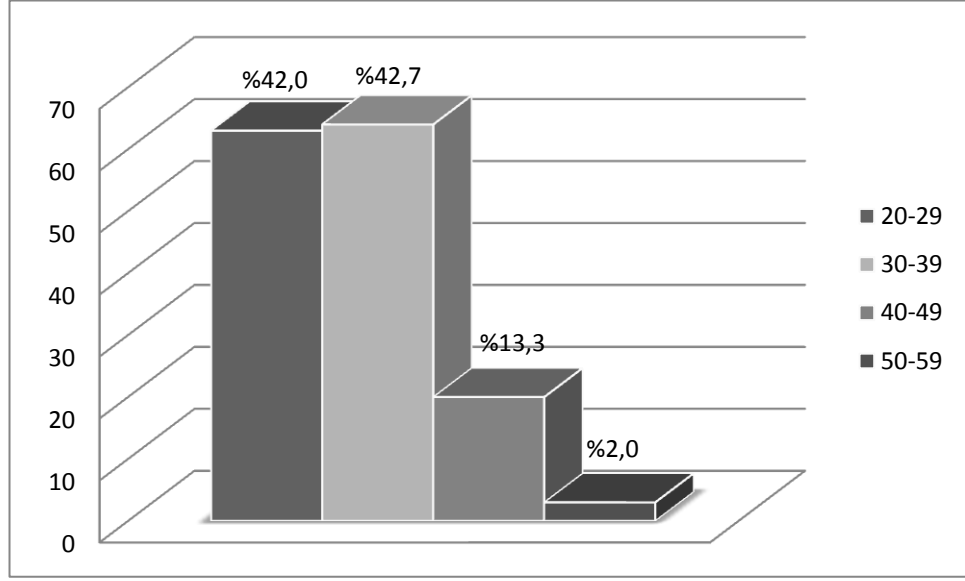
**Şekil 10: Çalışma Süresi**

Ankete katılan banka çalışanlarının çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, % 12,7' lik kısmının çalışma süresinin 1 yıldan az olduğu görülmektedir. % 46, 6' lık kısmının çalışma süresi 1-5 yıl arası, %26' sının çalışma süresi 5- 10 yıl arası, % 8,7' lik kısmının 10- 15 yıl arası, % 6' lık bir kısmının ise 15 yıldan fazla çalıştıkları görülmektedir. Buna göre 1 – 5 yıl arası çalışan eleman sayısı en fazladır.



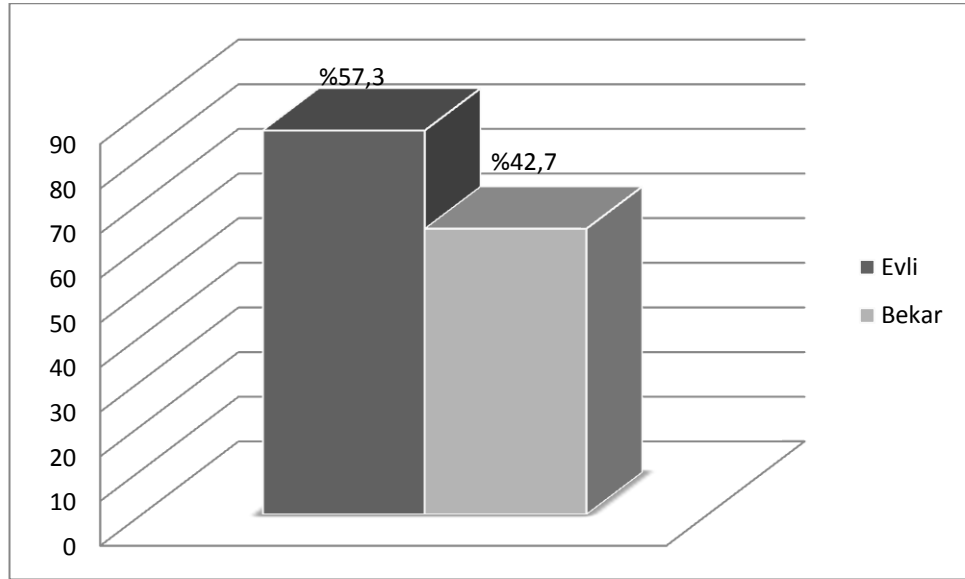
**Şekil 11:** Cinsiyet

Ankete katılan banka çalışanlarının cinsiyetlere göre dağılımı incelendiğinde, % 43, 3' lük kısmının erkek, % 58, 7' lik kısmının bayan olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük kısmı erkek çalışanlardan oluşmaktadır.



**Şekil 12: Yaş**

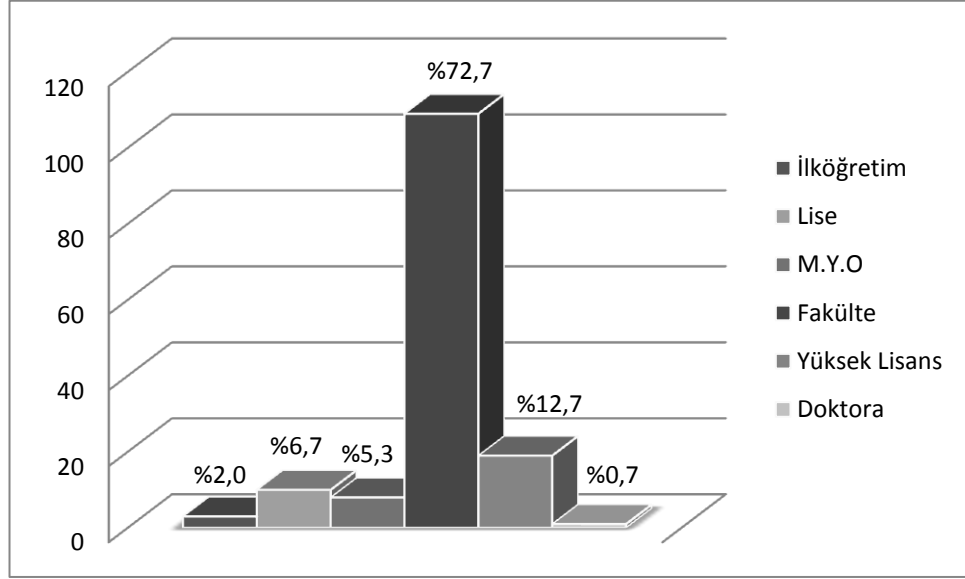
Ankete katılan banka çalışanlarının yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde, % 42' lik kısmının 20- 29 yaşları arasında, % 42, 7' lik kısmının 30- 39 yaşları arasında, % 13, 3' lük kısmının 40-49 yaşları arasında, % 2' lik kısmının ise % 50- 59 yaşları arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların yoğunlaştığı yaş aralığı 30- 39' dur.



**Şekil 13: Medeni Durum**

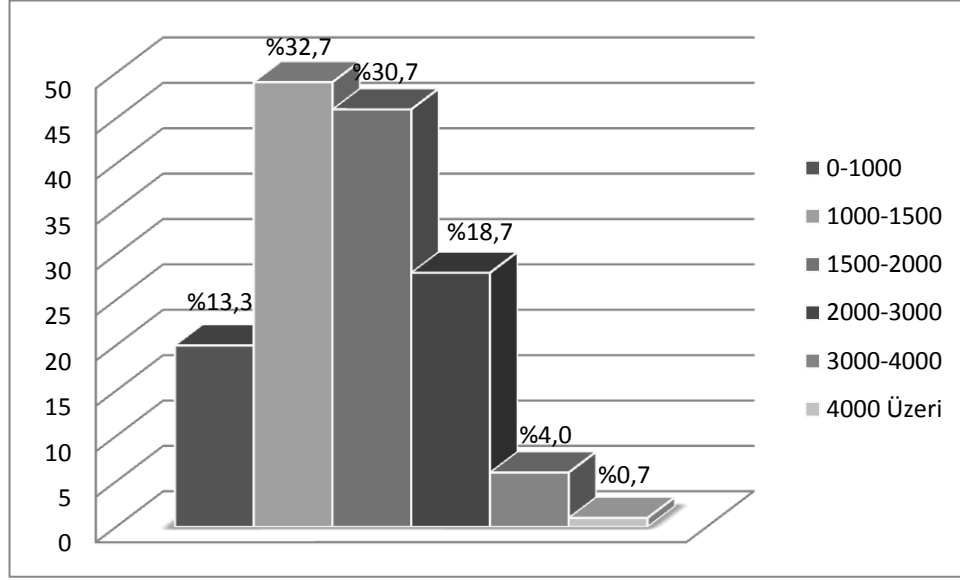


Ankete katılan banka çalışanlarının medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, % 57, 3' lük kısmının evli, % 42, 7' lik kısmının bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük kısmı evli çalışanlardan oluşmaktadır.



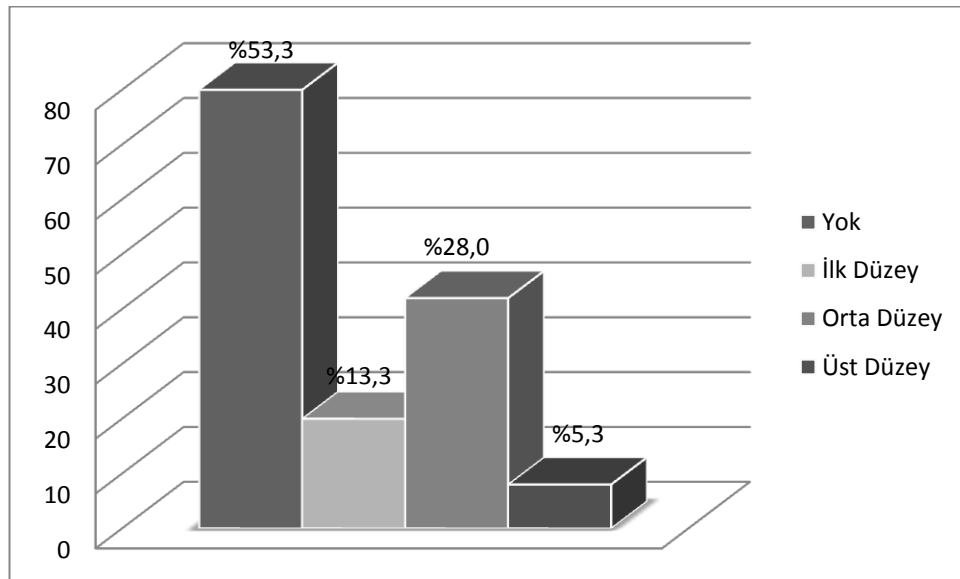
**Şekil 14:** Eğitim Düzeyi

Ankete katılan banka çalışanlarının eğitim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde, % 2' lik kısmının ilköğretim mezunu, % 6, 7' lik kısmının lise mezunu, % 5, 3' lük kısmının meslek yüksek okulu mezunu, %72, 7' lik kısmının fakülte mezunu, % 12, 7' lik kısmının yüksek lisans mezunu, % 0, 7'lik kısmının doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların en fazla olduğu eğitim düzeyi fakülte mezunlarıdır.



**Şekil 15: Gelir Düzeyi**

Ankete katılan banka çalışanlarının gelir düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde, % 13,3' lük kısmının 0- 1000 arası, % 32, 7' lik kısmının 1000- 1500, % 30, 7' lik kısmının 1500- 2000, 18, 7' lik kısmının 2000- 3000, % 4' lük kısmının 3000- 40000, % 0, 7'lik kısmının ise 4000' in üzerinde geliri olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcılar en çok 1000- 1500 gelir aralığında olan çalışanlardır.



**Şekil 16: İdari Pozisyon**

Ankete katılan banka çalışanlarının idari pozisyonlarına göre dağılımı incelendiğinde, % 53,3' lük kısmının idari pozisyonunun olmadığı, % 13, 3' lük kısmının ilk düzey, % 28' lik kısmının orta düzey, % 5, 3' lük kısmının üst düzey idari pozisyonunun olduğu görülmektedir. Katılımcılardan idari pozisyonu olmayanların oranı diğerlerine göre daha fazladır.

Aşağıda yer alan tablolardaki önermelerin içeriği şu şekildedir:

### 1.Ölçek Soruları

**Önerme1:** İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır

**Önerme 2:** İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.

**Önerme 3:** Çalışan herkes farkında olsun veya olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.

**Önerme 4:** Kanun ve yasalara uyarsan, etiğe de utmuş olursun.

**Önerme 5:** İş etiği genel olarak insanların davranışlarıyla beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.

**Önerme 6:** İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.

**Önerme 7:** Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır.

**Önerme 8:**Kamuoyunun iş dünyasına olan güveni henüz fazla gelişmemiştir.

**Önerme 9:** "İş etiği" halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.

**Önerme 10:** Bugünkü iş dünyası geçmiştteki arasında bir fark yoktur

**Önerme 11:** Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.

**Önerme 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 gelmektir.

**Önerme 13:** Bir tüketici olarak, araba sigortası talep ederken, hasara bakmaksızın en fazlasını almaya çalışırım.

**Önerme 14:** Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.

**Önerme 15:** Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez.

**Önerme 16:** Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.

**Önerme 17:** Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.

**Önerme 18:** Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.

**Önerme 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.

**Önerme 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.

**Önerme 21:** İşyerimde her hafta belirli ürünlerin fiyatını artırıyorum ve üzerine “indirimde” diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.

**Önerme 22:** Bir iş adamı detaylara takılarak gereksiz yere çabalamaz.

**Önerme 23:** Belirli bir hedefiniz varsa ona ulaşmak için gereken her şey yerine getirilmelidir.

**Önerme 24:** İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.

**Önerme 25:** İş dünyasında iyi olan bir kişi başarılı bir işadamıdır.

**Önerme 26:** Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.

**Önerme 27:** Gerçek anlamda etik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.

**Önerme 28:** Fedakarlık yapmak etik değildir.

**Önerme 29:** Bir kişiyi işine ve kararlarına göre yargılayabilirsiniz.

**Önerme 30:** İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.

## 2. Ölçek Soruları

**Önerme 31:** Bankamızda işler mevcut yasa yönetmelik tüzük ve mevzuata tam olarak uyularak yerine getirilir.

**Önerme 32:** Bankamızda kimlik ve vergi numarası belgelenemeyen müşterilere mali hizmet verilmemesi yasağına tam olarak uyulmaktadır.

**Önerme 33:** Bankamızda hediye veya ağırlama karşılığı veya rüşvet alınarak kural dışı işlem yapılması söz konusu değildir.

**Önerme 34:** Bankamız müşterileri ile ilgili bilgi ve belgeleri özenle saklar, yasal olarak bilgi ve belge verme gereken durumlar dışında hiçbir kurum ve kuruluşa vermez pazarlama amacıyla satmaz veya paylaşmaz.

**Önerme 35:** Bankamız bütün müşterilerine ulus, din, etnik köken, finansal ve toplumsal statü, cinsiyet gibi farklılıklar gözetmeden aynı kalitede hizmet verir.

**Önerme 36:** Rekabet şartları nedeniyle mevzuata ve etik ilkelere aykırı uygulamalara zaman zaman yer verilebilmektedir.

**Önerme 37:** Bankamız çalışanları bankanın sırlarını özenle korur.

**Önerme 38:** Bankamızda çalışanların ve banka yönetici ve sermayedarlarının içeriden bilgi alarak ticaret yapmaları (insider trading) söz konusu değildir.

**Önerme 39:** Bankamızın değerleri açık ve net biçimde belirlenmiştir ve tüm çalışanlarımız ve banka üst düzeyi kendilerinden ne beklediğini açık ve net biçimde bilir.

**Önerme 40:** Bankamızın kendine özel bir etik kodu ve ayrıntılı düzenlemeler içeren davranış kuralları vardır.

**Tablo 17:** İş Etiği Ölçeğiyle İşletmenin Faaliyet Gösterdiği Sektör Arasındaki T

Testi Sonuçları

Önermeler	Sektör	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 1	Özel	103	2,3204	1,40177	<b>Desteklendi</b> <b>t=5,531</b>	0,020
	Kamu	47	1,9574	1,23284		
Önerme 2	Özel	103	2,4563	1,36322	Desteklenmedi t=1,129	0,290
	Kamu	47	2,7234	1,47002		
Önerme 3	Özel	103	3,1553	1,21879	Desteklenmedi t=0,022	0,882
	Kamu	47	3,5319	1,28285		
Önerme 4	Özel	103	3,0388	1,19576	Desteklenmedi t=0,792	0,375
	Kamu	47	3,4043	1,11627		

Önerme 5	Özel	103	3,4660	0,91625	Desteklenmedi t=2,514	0,115
	Kamu	47	3,5106	1,08091		
Önerme 6	Özel	103	3,3010	1,03692	Desteklenmedi t=5,936	0,16
	Kamu	47	3,3191	1,28717		
Önerme 7	Özel	103	2,2816	1,31669	<b>Desteklendi</b> <b>t=4,837</b>	0,029
	Kamu	47	2,1064	1,22002		
Önerme 8	Özel	103	3,4369	0,97689	Desteklenmedi t=1,471	0,227
	Kamu	47	3,2553	1,13191		
Önerme 9	Özel	103	3,2136	1,07238	Desteklenmedi t=0,017	0,895
	Kamu	47	3,1702	1,08986		
Önerme 10	Özel	103	2,2718	1,13927	Desteklenmedi t=1,928	0,167
	Kamu	47	2,2766	1,33028		
Önerme 11	Özel	103	2,8058	1,30653	<b>Desteklendi</b> <b>t=10,037</b>	0,02
	Kamu	47	2,4681	1,06017		
Önerme 12	Özel	103	3,2427	1,10672	Desteklenmedi t=0,209	0,648
	Kamu	47	3,2128	1,21470		
Önerme 13	Özel	103	2,6408	1,27460	Desteklenmedi t=0,621	0,432
	Kamu	47	2,7660	1,37070		
Önerme 14	Özel	103	1,9126	1,21354	<b>Desteklendi</b> <b>t=5,419</b>	0,021
	Kamu	47	1,5745	0,85325		
Önerme 15	Özel	103	1,6893	1,10284	<b>Desteklendi</b> <b>t=4,258</b>	0,041
	Kamu	47	1,4681	0,85595		
Önerme 16	Özel	103	2,3107	1,27594	Desteklenmedi t=0,021	0,885
	Kamu	47	2,3404	1,30678		
Önerme 17	Özel	103	2,8932	1,18746	Desteklenmedi t=0,176	0,676
	Kamu	47	2,7234	1,2459		
Önerme 18	Özel	103	3,7184	0,98436	Desteklenmedi t=3,793	0,053
	Kamu	47	3,6383	1,1689		
Önerme 19	Özel	103	3,1456	0,97425	Desteklenmedi t=0,142	0,707
	Kamu	47	3,3404	1,06886		

Önerme 20	Özel	103	3,534	1,10094	<b>Desteklendi</b> <b>t=7,149</b>	0,008
	Kamu	47	3,0213	1,40634		
Önerme 21	Özel	103	1,9612	1,17925	Desteklenmedi t=0,893	0,346
	Kamu	47	2	1,26834		
Önerme 22	Özel	103	3,3786	1,23762	Desteklenmedi t=0,243	0,623
	Kamu	47	2,766	1,38647		
Önerme 23	Özel	103	3,2039	1,20749	Desteklenmedi t=2,897	0,091
	Kamu	47	3,5319	1,44239		
Önerme 24	Özel	103	4,1068	0,95909	Desteklenmedi t=0,428	0,514
	Kamu	47	4,1702	1,06972		
Önerme 25	Özel	103	3,3204	1,18167	Desteklenmedi t=0,614	0,435
	Kamu	47	3,4468	1,13843		
Önerme 26	Özel	103	3,1262	1,31119	Desteklenmedi t=0,049	0,825
	Kamu	47	3,4255	1,26396		
Önerme 27	Özel	103	2,2136	1,09052	Desteklenmedi t=0,693	0,407
	Kamu	47	2,1489	1,19744		
Önerme 28	Özel	103	2,2524	1,20227	Desteklenmedi t=0,787	0,377
	Kamu	47	2,3191	1,04479		
Önerme 29	Özel	103	3,1359	1,24498	Desteklenmedi t=0,827	0,365
	Kamu	47	2,617	1,31137		
Önerme 30	Özel	103	3,8447	1,21879	Desteklenmedi t=3,238	0,074
	Kamu	47	3,5106	1,42756		

Tablo17' ye göre, 1, 7, 11, 14, 15, 20. sorulara ilişkin iki grup (kamu- özel sektör) arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0, 05$  ) Buna göre bu sorular ve genel iş etiği algılamaları arasında, kamu sektörü ile özel sektör arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 17 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı tamamında özel sektör çalışanları, kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazladır. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır” sorusuna cevap veren kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanları kamu sektöründe çalışanlara göre bu soruya daha fazla katılmışlardır.

“Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır” sorusuna cevap veren kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanları bu soruya kamu sektörü çalışanlarından daha fazla katılmışlardır. Yani etik değerlerin iş dünyası için anlamsız olduğuna katılmaktadırlar ahlaki algıları daha düşüktür.

“Rekabet edebilirlik ve karlılık bağımsız değerlerdir” sorusuna cevap veren kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanlarının bu soruya katılma oranı kamu sektörü çalışanlarına göre daha çoktur.

“Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur” sorusuna cevap veren kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanlarının bu soruya katılma oranı kamu sektörü çalışanlarına göre daha çoktur. Yani ahlaki algıları daha düşüktür.

“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 kaybıdır” sorusuna cevap veren kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanlarının bu soruya katılma oranı kamu sektörü çalışanlarına göre daha çoktur. Yani ahlaki algıları daha düşüktür.

“Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez” sorusuna cevap veren kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanlarının bu soruya katılma oranı kamu sektörü çalışanlarına göre daha çoktur. Yani ahlaki algıları daha düşüktür.



**Tablo 18:** Bankacılıkta Etik Ölçeğiyle İşletmenin Faaliyet Gösterdiği Sektör Arasındaki Testi Sonuçları

Önermeler	Sektör	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 31	Özel	103	4,3689	0,792	<b>Desteklendi</b> <b>t=4,804</b>	0,03
	Kamu	46	4,2391	0,99297		
Önerme32	Özel	103	4,5728	0,69454	Desteklenmedi t=3,788	0,054
	Kamu	47	4,2766	0,8773		
Önerme 33	Özel	103	4,6117	0,88819	Desteklenmedi t=0,062	0,804
	Kamu	47	4,5745	0,74439		
Önerme 34	Özel	103	4,699	0,76485	Desteklenmedi t=1,280	0,26
	Kamu	47	4,5532	0,74625		
Önerme35	Özel	103	4,4175	1,05277	<b>Desteklendi</b> <b>t=8,353</b>	0,04
	Kamu	47	4,617	0,60982		
Önerme 36	Özel	103	2,4175	1,46545	Desteklenmedi t=0,527	0,469
	Kamu	47	2,4894	1,38112		
Önerme 37	Özel	103	24,3204	1,02147	<b>Desteklendi</b> <b>t=4,931</b>	0,028
	Kamu	47	4,5957	0,712		
Önerme 38	Özel	103	4,3592	0,99857	Desteklenmedi t=1,480	0,226
	Kamu	47	4,5532	0,8024		
Önerme 39	Özel	103	4,7476	4,08661	Desteklenmedi t=0,502	0,48
	Kamu	47	4,2766	0,79951		
Önerme 40	Özel	103	4,3592	0,080262	Desteklenmedi t=0,385	0,536
	Kamu	47	4,2766	0,085216		

Tablo18' e göre, 31, 35 ve 37. sorulara ilişkin iki grup (kamu- özel sektör) arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0, 05$  ) Buna göre bu sorular ve genel iş etiği algılamaları arasında, kamu sektörü ile özel sektör arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 18 incelendiğinde, söz konusu bankacılıkta etik algılamaları ilgili önermelere katılma oranı 31 ve 37. sorularda özel sektör çalışanları, kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazladır. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.) 35. Soruda ise kamu sektörü çalışanlarının katılma oranı özel sektöre göre daha fazladır.

“Bankamızda işler, mevcut yasa, yönetmelik, tüzük ve mevzuata tam olarak uyularak yerine getirilir” sorusuna cevap veren kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanlarının bu soruya katılma oranı kamu sektörü çalışanlarına göre daha çöktür.

“Bankamız bütün müşterilerine ulus, din, etnik köken, finansal ve toplumsal statü, cinsiyet gibi farklılıklar gözetmeden aynı kalitede hizmet verir.” sorusuna cevap veren kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanlarının bu soruya katılma oranı kamu sektörü çalışanlarına göre azdır. Yani kamu sektöründe faaliyet gösteren bankalarda etik değerlere uyulma oranı daha yüksektir.

“Bankamız çalışanları bankamız sırlarını özenle korur” sorusuna cevap veren kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanlarının bu soruya katılma oranı kamu sektörü çalışanlarına göre daha çöktür. Yani özel sektör banka çalışanları bankanın sırlarını saklama konusunda daha etik davranmaktadır.

**Tablo 19:** İş Etiği Ölçeği İle Yaş Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Yaş	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 1	20-29	63	22.063	1,4059	Desteklenmedi F=0,461	0,71
	30-39	64	2,2656	1,28782		
	40-49	20	2,15	1,53125		
	50-59	3	1,3333	0,57735		

Önerme 2	20-29	63	2,619	1,53905	Desteklenmedi	0,521
	30-39	64	2,3594	1,32578	F=0,755	
	40-49	20	2,85	1,22582		
	50-59	3	2,6667	0,57735		
Önerme 3	20-29	63	3,3333	1,23131	Desteklenmedi	0,818
	30-39	64	3,1719	1,31601	F=0,310	
	40-49	20	3,35	1,1821		
	50-59	3	3,6667	0,57735		
Önerme 4	20-29	63	3,127	1,2114	Desteklenmedi	0,373
	30-39	64	3,2031	1,1708	F=1,050	
	40-49	20	3,25	1,16416		
	50-59	3	2	0		
Önerme 5	20-29	63	3,4762	1,01373	Desteklenmedi	0,841
	30-39	64	3,4844	0,97577	F=0,0278	
	40-49	20	3,55	0,88704		
	50-59	3	3	0		
Önerme 6	20-29	63	3,4603	1,10461	Desteklenmedi	0,117
	30-39	64	3,0938	1,16454	F=2	
	40-49	20	3,6	0,9402		
	50-59	3	2,6667	0,57735		
Önerme 7	20-29	63	2,3175	1,37753	Desteklenmedi	0,585
	30-39	64	2,2188	1,21458	F=0,648	
	40-49	20	2,1	1,29371		
	50-59	3	1,3333	0,57735		
Önerme 8	20-29	63	3,3651	1,08214	Desteklenmedi	0,646
	30-39	64	3,3125	1,03701	F=0,554	
	40-49	20	3,65	0,87509		
	50-59	3	3,3333	0,57735		
Önerme 9	20-29	63	3,2063	1,12391	Desteklenmedi	0,82
	30-39	64	3,1406	1,05209	F=0,308	

	40-49	20	3,3	1,0894		
	50-59	3	3,6667	0,57735		
Önerme 10	20-29	63	2,3016	1,19933	Desteklenmedi F=0,088	0,967
	30-39	64	2,2813	1,24044		
	40-49	20	2,2	1,19649		
	50-59	3	2	0		
Önerme 11	20-29	63	2,8413	1,27262	Desteklenmedi F=1,698	0,17
	30-39	64	2,7344	1,19844		
	40-49	20	2,3	1,21828		
	50-59	3	1,6667	1,1547		
Önerme 12	20-29	63	3,2698	1,19416	Desteklenmedi F=0,735	0,532
	30-39	64	3,125	1,18857		
	40-49	20	3,35	0,81273		
	50-59	3	4	0		
Önerme 13	20-29	63	2,746	1,36746	Desteklenmedi F=0,116	0,95
	30-39	64	2,6094	1,29243		
	40-49	20	2,7	1,21828		
	50-59	3	2,667	1,1547		
Önerme 14	20-29	63	1,8889	1,24578	<b>Desteklendi</b> <b>F=3,313</b>	0,022
	30-39	64	1,5781	0,86931		
	40-49	20	2,05	1,23438		
	50-59	3	3,3333	1,1547		
Önerme 15	20-29	63	1,5238	1,02952	Desteklenmedi F=1,153	0,33
	30-39	64	1,7813	1,11936		
	40-49	20	1,5	0,76089		
	50-59	3	1	0		
Önerme 16	20-29	63	2,4921	1,31827	Desteklenmedi F=1,017	0,387
	30-39	64	2,2813	1,22758		
	40-49	20	1,95	1,2763		
	50-59	3	2	1,73205		

Önerme 17	20-29	63	2,873	1,3136	Desteklenmedi F=0,277	0,842
	30-39	64	2,7656	1,15115		
	40-49	20	2,9	1,11921		
	50-59	3	3,3333	0,57735		
Önerme 18	20-29	63	3,5556	1,10392	Desteklenmedi F=1,483	0,222
	30-39	64	3,6875	1,06719		
	40-49	20	4,1	0,71818		
	50-59	3	4	0		
Önerme 19	20-29	63	3,0317	0,98322	Desteklenmedi F=1,270	0,287
	30-39	64	3,2969	1,04926		
	40-49	20	3,4	0,94032		
	50-59	3	3,667	0,57735		
Önerme 20	20-29	63	3,3968	1,18512	Desteklenmedi F=0,569	0,636
	30-39	64	3,2656	1,28782		
	40-49	20	3,55	1,23438		
	50-59	3	4	0		
Önerme 21	20-29	63	2	1,25724	Desteklenmedi F=1,859	0,139
	30-39	64	2,125	1,25357		
	40-49	20	1,55	0,75915		
	50-59	3	1	0		
Önerme 22	20-29	63	2,9683	1,34366	Desteklenmedi F=1,525	0,21
	30-39	64	3,3906	1,35245		
	40-49	20	3,1	1,0715		
	50-59	3	4	0		
Önerme 23	20-29	63	3,4127	1,2133	<b>Desteklendi</b> <b>F=3,322</b>	0,022
	30-39	64	2,9844	1,33918		
	40-49	20	3,9	1,20961		
	50-59	3	4	0		
Önerme 24	20-29	63	4,127	0,90682	Desteklenmedi F=1,960	0,123
	30-39	64	3,9844	1,1477		

	40-49	20	4,45	0,60481		
	50-59	3	5	0		
Önerme 25	20-29	63	3,2063	1,04971	Desteklenmedi F=2,077	0,106
	30-39	64	3,3594	1,25188		
	40-49	20	3,65	1,1821		
	50-59	3	4,6667	0,57735		
Önerme 26	20-29	63	3,3175	1,13344	<b>Desteklendi</b> F=3,282	0,023
	30-39	64	3,3906	1,35245		
	40-49	20	2,55	1,35627		
	50-59	3	2	1,73205		
Önerme 27	20-29	63	2,127	1,07	Desteklenmedi F=0,605	0,613
	30-39	64	2,1071	1,1623		
	40-49	20	2,5	1,23544		
	50-59	3	2	0		
Önerme 28	20-29	63	2,2857	1,15603	Desteklenmedi F=1,026	0,383
	30-39	64	2,3906	1,22949		
	40-49	20	1,95	0,82558		
	50-59	3	1,6667	1,1547		
Önerme 29	20-29	63	2,9206	1,44022	Desteklenmedi F=0,396	0,756
	30-39	64	3,0938	1,25633		
	40-49	20	2,8	0,89443		
	50-59	3	2,667	0,57735		
Önerme 30	20-29	63	3,6667	1,36783	Desteklenmedi F=1,842	0,142
	30-39	64	3,6094	1,31677		
	40-49	20	4,35	0,67082		
	50-59	3	4	1,73205		

Tablo 19' a göre, 14, 23, 26. sorulara ilişkin yaş grupları arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0,05$  ) Buna göre bu sorular ve genel iş etiği algılamaları arasında, çalışan yaşları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 19 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamaları ilgili önermelere katılma oranı 14. ve 23. Sorular için 50 -59 yaş arası; 26. Soru için ise 30 – 39 yaş arası çalışanların katılma oranı daha yüksektir. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur” sorusuna cevap veren yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 50-59 yaş grubundaki çalışanlarının bu soruya katılma oranı en fazladır. Yani bu yaş grubundaki çalışanlar etik davranışlara daha az dikkat etmektedir.

“Belirli bir hedefiniz varsa, ona ulaşmak için gereken her şey yerine getirilmelidir”.sorusuna cevap veren yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 50- 59 yaş grubundaki çalışanlarının bu soruya katılma oranı en fazladır. Yani bu yaş grubundaki çalışanların etik davranışlara dikkat etmesi daha azdır.

“Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim” sorusuna cevap veren yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 30- 39 yaş grubundaki çalışanların bu soruya katılma oranı en fazladır. Yani bu yaş grubundaki çalışanların etik davranışlara dikkat etmesi diğer yaş gruplarına göre daha fazladır.

**Tablo 20:** Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Yaş Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Yaş	N	Ortalama	S. Sapma	f Testi	p
Önerme 31	20-29	63	4,1613	0,85303	Desteklenmedi F=1,747	0,16
	30-39	64	4,3906	0,86588		
	40-49	20	4,6	0,82078		
	50-59	3	4,6667	0,57735		
Önerme 32	20-29	63	4,3175	0,83907	Desteklenmedi F=2,324	0,77
	30-39	64	4,5313	0,75527		
	40-49	20	4,8	0,41039		
	50-59	3	4,6667	0,57735		

Önerme 33	20-29	63	4,5556	0,77829	Desteklenmedi F=0,953	0,417
	30-39	64	4,5469	1,0068		
	40-49	20	4,85	0,36635		
	50-59	3	5	0		
Önerme 34	20-29	63	4,5873	0,8354	Desteklenmedi F=0,817	0,487
	30-39	64	4,6406	0,78411		
	40-49	20	4,85	0,36635		
	50-59	3	5	0		
Önerme 35	20-29	63	4,3968	0,92527	Desteklenmedi F=1,296	0,278
	30-39	64	4,4375	1,06719		
	40-49	20	4,8	0,41039		
	50-59	3	5	0		
Önerme 36	20-29	63	2,6825	1,49002	Desteklenmedi F=2,634	0,052
	30-39	64	2,4375	1,37869		
	40-49	20	1,9	1,33377		
	50-59	3	1	0		
Önerme 37	20-29	63	4,3333	0,93326	Desteklenmedi F=1,230	0,301
	30-39	64	4,3594	1,02921		
	40-49	20	4,7	0,65695		
	50-59	3	5	0		
Önerme 38	20-29	63	4,4127	0,77532	Desteklenmedi F=1,954	0,124
	30-39	64	4,2813	1,13346		
	40-49	20	4,85	0,67082		
	50-59	3	4,6667	0,57735		
Önerme 39	20-29	63	4,9365	5,18333	Desteklenmedi F=0,373	0,773
	30-39	64	4,2969	0,92031		
	40-49	20	4,5	0,60698		
	50-59	3	4,6667	0,57735		
Önerme 40	20-29	63	4,2857	0,77102	Desteklenmedi F=1,835	0,143
	30-39	64	4,25	0,90851		



40-49	20	4,7	0,57124		
50-59	3	4,6667	0,57735		

Tablo 20' ye göre, yaş grupları ile bankacılıkta etik sorularına katılma düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamaktadır. (  $p > 0,05$  ).

**Tablo 21:** İş Etiği Ölçeği İle Gelir Dağılımı Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Gelir D.	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 1	0-1000	20	2,35	1,42441	Desteklenmedi F=0,494	0,78
	1000-1500	49	2,1429	1,36931		
	1500-2000	46	2,087	1,27934		
	2000-3000	28	2,3571	1,36665		
	3000-4000	6	2,6667	1,8619		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 2	0-1000	20	2,95	1,70062	Desteklenmedi F=1,673	0,145
	1000-1500	49	2,5102	1,37117		
	1500-2000	46	2,3043	1,31436		
	2000-3000	28	2,5	1,26198		
	3000-4000	6	3,6667	1,36626		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 3	0-1000	20	3,2	1,39925		0,293
	1000-1500	49	3,4082	1,18881		

	1500-2000	46	3,3696	1,25359	Desteklenmed i	
	2000-3000	28	2,9643	1,17006	F=1,241	
	3000-4000	6	3,5	1,3784		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 4	0-1000	20	3,25	1,11803	Desteklenmed i F=1,116	0,355
	1000-1500	49	3,1224	1,23546		
	1500-2000	46	3,1087	1,1781		
	2000-3000	28	3,1429	1,1455		
	3000-4000	6	3,8333	0,98319		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 5	0-1000	20	3,55	0,88704	Desteklenmed i F=1,365	0,241
	1000-1500	49	3,5102	0,98155		
	1500-2000	46	3,2174	1,00914		
	2000-3000	28	3,6786	0,86297		
	3000-4000	6	4	1,09545		
	4000 ve üzeri	1	4			
Önerme 6	0-1000	20	3,45	0,94451	Desteklenmed i F=0,543	0,744
	1000-1500	49	3,1837	1,20197		
	1500-2000	46	3,2174	1,20946		
	2000-3000	28	3,5	0,96225		
	3000-4000	6	3,6667	1,0328		
	4000 ve üzeri	1	3			

Önerme 7	0-1000	20	2,3	1,30182	Desteklenmed i F=1,212	0,306
	1000-1500	49	1,9796	1,24983		
	1500-2000	46	2,1957	1,20406		
	2000-3000	28	2,6429	1,36665		
	3000-4000	6	2,5	1,64317		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 8	0-1000	20	3,35	1,22582	Desteklenmed i F=1,686	0,142
	1000-1500	49	3,1837	1,05423		
	1500-2000	46	3,4783	0,93664		
	2000-3000	28	3,3571	0,98936		
	3000-4000	6	4,1667	0,40825		
	4000 ve üzeri	1	5			
Önerme 9	0-1000	20	3,5	1,05131	Desteklenmed i F=0,821	0,537
	1000-1500	49	3,1429	1,13652		
	1500-2000	46	3,1522	1,07429		
	2000-3000	28	3,0357	1,0709		
	3000-4000	6	3,6667	0,5164		
	4000 ve üzeri	1	4			
Önerme 10	0-1000	20	2,65	1,1821	Desteklenmed i F=0,770	0,573
	1000-1500	49	2,3061	1,17622		
	1500-2000	46	2,1304	1,24023		
	2000-3000	28	2,2143	1,1661		
	3000-4000	6	2,3333	1,36626		

	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 11	0-1000	20	3,25	1,29269	Desteklenmedi F=1,372	0,238
	1000-1500	49	2,6735	1,26471		
	1500-2000	46	2,6739	1,21206		
	2000-3000	28	2,3571	1,09593		
	3000-4000	6	3	1,54919		
	4000 ve üzeri	1	2			
Önerme 12	0-1000	20	3,25	1,20852	Desteklenmedi F=1,023	0,407
	1000-1500	49	3,1633	1,23063		
	1500-2000	46	3,4783	1,14967		
	2000-3000	28	2,9643	0,92224		
	3000-4000	6	3,3333	0,8165		
	4000 ve üzeri	1	2			
Önerme 13	0-1000	20	2,45	1,39454	Desteklenmedi F=0,866	0,505
	1000-1500	49	2,6531	1,25085		
	1500-2000	46	2,5435	1,34506		
	2000-3000	28	3,0357	1,26146		
	3000-4000	6	3,1667	1,32916		
	4000 ve üzeri	1	2			
Önerme 14	0-1000	20	2,05	1,31689	Desteklenmedi	0,852
	1000-1500	49	1,6939	1,08405		
	1500-2000	46	1,8043	0,98024		

	2000-3000	28	1,8571	1,20844	F=0,395	
	3000-4000	6	1,8333	1,60208		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 15	0-1000	20	1,75	1,16416	Desteklenmedi F=0,350	0,882
	1000-1500	49	1,5918	1,05906		
	1500-2000	46	1,5435	0,8355		
	2000-3000	28	1,6429	1,09593		
	3000-4000	6	2	1,67332		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 16	0-1000	20	2,55	1,2763	Desteklenmedi F=0,334	0,892
	1000-1500	49	2,3265	1,24813		
	1500-2000	46	2,1522	1,24664		
	2000-3000	28	2,3929	1,3968		
	3000-4000	6	2,5	1,64317		
	4000 ve üzeri	1	2			
Önerme 17	0-1000	20	2,8	1,23969	Desteklenmedi F=0,293	0,916
	1000-1500	49	2,898	1,29494		
	1500-2000	46	2,7826	1,19095		
	2000-3000	28	2,9643	1,13797		
	3000-4000	6	2,5	1,04881		
	4000 ve üzeri	1	2			
Önerme 18	0-1000	20	3,45	3,45		0,594
	1000-1500	49	3,6122	3,6122		

	1500-2000	46	3,6957	3,6957	Desteklenmedi F=0,241	
	2000-3000	28	3,8929	3,8929		
	3000-4000	6	4,1667	4,1667		
	4000 ve üzeri	1	4			
Önerme 19	0-1000	20	2,85	2,85	Desteklenmedi F=1,01	0,414
	1000-1500	49	3,2041	3,2041		
	1500-2000	46	3,3478	3,3478		
	2000-3000	28	3,2857	3,2857		
	3000-4000	6	3,1667	3,1667		
	4000 ve üzeri	1	2			
Önerme 20	0-1000	20	3,5	3,5	Desteklenmedi F=0,628	0,678
	1000-1500	49	3,2449	3,2449		
	1500-2000	46	3,4348	3,4348		
	2000-3000	28	3,5357	3,5357		
	3000-4000	6	3	3		
	4000 ve üzeri	1	2			
Önerme 21	0-1000	20	1,75	1,75	Desteklenmedi F=1,731	0,131
	1000-1500	49	2,3673	2,3673		
	1500-2000	46	1,8478	1,8478		
	2000-3000	28	1,75	1,75		
	3000-4000	6	1,6667	1,6667		
	4000 ve üzeri	1	1			

Önerme 22	0-1000	20	3,45	3,45	Desteklenmedi F=0,631	0,676
	1000-1500	49	3,3061	3,3061		
	1500-2000	46	3,1304	3,1304		
	2000-3000	28	2,9286	2,9286		
	3000-4000	6	3,1667	3,1667		
	4000 ve üzeri	1	2			
Önerme 23	0-1000	20	3,5	3,5	Desteklenmedi F=0,864	0,507
	1000-1500	49	3,2653	3,2653		
	1500-2000	46	3,2174	3,2174		
	2000-3000	28	3,4643	3,4643		
	3000-4000	6	3,3333	3,3333		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 24	0-1000	20	4,15	4,15	Desteklenmedi F=0,87	0,994
	1000-1500	49	4,1837	4,1837		
	1500-2000	46	4,1087	4,1087		
	2000-3000	28	4,0357	4,0357		
	3000-4000	6	4,1667	4,1667		
	4000 ve üzeri	1	4			
Önerme 25	0-1000	20	3,55	3,55	Desteklenmedi F=0,613	0,69
	1000-1500	49	3,3469	3,3469		
	1500-2000	46	3,3043	3,3043		
	2000-3000	28	3,2857	3,2857		
	3000-4000	6	3,8333	3,8333		

	4000 ve üzeri	1	2			
Önerme 26	0-1000	20	3,85	3,85	<b>Desteklendi</b> <b>F=2,433</b>	0,038
	1000-1500	49	3,2041	3,2041		
	1500-2000	46	3,2609	3,2609		
	2000-3000	28	2,75	2,75		
	3000-4000	6	3,5	3,5		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 27	0-1000	20	2,1	2,1	Desteklenmedi F=0,513	0,776
	1000-1500	49	2,2449	2,2449		
	1500-2000	46	2,1957	2,1957		
	2000-3000	28	2,1071	2,1071		
	3000-4000	6	2,6667	2,6667		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 28	0-1000	20	2,65	2,65	Desteklenmedi F=1,013	0,412
	1000-1500	49	2,1224	2,1224		
	1500-2000	46	2,3913	2,3913		
	2000-3000	28	2,0357	2,0357		
	3000-4000	6	2,3333	2,3333		
	4000 ve üzeri	1	3			
Önerme 29	0-1000	20	3,05	3,05	Desteklenmedi F=0,663	0,652
	1000-1500	49	3,1429	3,1429		
	1500-2000	46	2,913	2,913		
	2000-3000	28	2,6429	2,6429		



	3000-4000	6	3,3333	3,3333		
	4000 ve üzeri	1	3			
Önerme 30	0-1000	20	3,95	3,95	Desteklenmedi i F=1,442	0,213
	1000-1500	49	3,7551	3,7551		
	1500-2000	46	3,3696	3,3696		
	2000-3000	28	4,1429	4,1429		
	3000-4000	6	3,8333	3,8333		
	4000 ve üzeri	1	4			

Tablo 21' e göre, 26. soruya ilişkin genel iş etiği algılarıyla, yaş grupları arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0, 05$  ) Buna göre bu soru ve genel iş etiği algılamaları arasında, çalışanların gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 21 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamaları ilgili önermeye katılma oranı; 26. Soru 0- 1000 gelir düzeyi arası çalışanların katılma oranı daha yüksektir. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim” sorusuna cevap veren çalışanların gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. Buna göre 0- 1000 gelir düzeyindeki çalışanların bu soruya katılma oranı diğer yaş gruplarına göre daha fazladır. Yani daha etik davranmaktadırlar.

**Tablo 22:** Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Gelir Düzeyi Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Gelir D.	N	Ortalama	S.	F Testi	p
			a	Sapma		
Önerme 31	0-1000	20	4,05	0,88704		0,568
	1000-1500	48	4,3125	0,85443		
	1500-2000	46	4,4348	0,80697	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	4,3214	0,98333	F=0,777	
	3000-4000	6	4,6667	0,5164		
	4000 ve üzeri	1	4	.		
Önerme 32	0-1000	20	4,3	1,08094		0,33
	1000-1500	49	4,3469	0,80496		
	1500-2000	46	4,5652	0,62011	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	4,6786	0,66964	F=1,163	
	3000-4000	6	4,6667	0,5164		
	4000 ve üzeri	1	4	.		
Önerme 33	0-1000	20	4,3	1,21828		0,363
	1000-1500	49	4,5102	0,96009		
	1500-2000	46	4,6739	0,73195	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	4,7857	0,41786	F=1,100	
	3000-4000	6	4,8333	0,40825		
	4000 ve üzeri	1	5	.		
Önerme 34	0-1000	20	4,55	0,94451		0,953
	1000-1500	49	4,6531	0,63084		

	1500-2000	46	4,6304	0,8262	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	4,7143	0,80999	F=222	
	3000-4000	6	4,8333	0,40825		
	4000 ve üzeri	1	5			
Önerme 35	0-1000	20	4,25	0,88704		0,367
	1000-1500	49	4,3061	1,11803		
	1500-2000	46	4,6304	1,06466	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	4,6429	0,9033	F=1,092	
	3000-4000	6	4,6667	0,62148		
	4000 ve üzeri	1	5	0,5164		
Önerme 36	0-1000	20	2,35	1,30888		0,539
	1000-1500	49	2,7347	1,53807		
	1500-2000	46	2,2391	1,3854	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	2,3929	1,47421	F=0,818	
	3000-4000	6	2,3333	1,21106		
	4000 ve üzeri	1	1			
Önerme 37	0-1000	20	4,2	1,30182		0,766
	1000-1500	49	4,4082	1,19649		
	1500-2000	46	4,413	0,76153	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	4,4286	1,04512	F=0,513	
	3000-4000	6	4,8333	0,9595		
	4000 ve üzeri	1	5	0,40825		
Önerme	0-1000	20	4,35	0,98809		0,78

38	1000-1500	49	4,3878	0,8616		
	1500-2000	46	4,3261	1,13636	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	4,6071	0,73733	F=0,494	
	3000-4000	6	4,6667	0,8165		
	4000 ve üzeri	1	5	.		
Önerme 39	0-1000	20	4,3	0,92338		0,828
	1000-1500	49	5,1837	5,8405		
	1500-2000	46	4,3696	0,79885	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	4,2143	1,06657	F=0,429	
	3000-4000	6	4,5	0,54772		
	4000 ve üzeri	1	4	.		
Önerme 40	0-1000	20	4,25	1,1821		0,921
	1000-1500	49	4,2857	1,06992		
	1500-2000	46	4,3478	0,76376	Desteklenmedi	
	2000-3000	28	4,3929	0,76645	F=0,284	
	3000-4000	6	4,5	0,87514		
	4000 ve üzeri	1	5	0,54772		

Tablo 22' ye göre, gelir düzeyleri ile bankacılıkta etik sorularına katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 23:** İş Etiği Ölçeği İle Eğitim Düzeyi Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Eğitim D.	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 1	İlköğretim	3	2	1	<b>Desteklendi</b> <b>F=2,315</b>	0,047
	Lise	10	3	1,33333		
	MYO	8	1,5	0,53452		
	Fakülte	109	2,2752	1,41991		
	Y. Lisans	19	1,6316	0,95513		
	Doktora	1	4			
Önerme 2	İlköğretim	3	2	1	Desteklenmedi <b>F=0,566</b>	0,726
	Lise	10	3,1	1,28668		
	MYO	8	2,75	1,38873		
	Fakülte	109	2,5321	1,42445		
	Y. Lisans	19	2,3158	1,41628		
	Doktora	1	2			
Önerme 3	İlköğretim	3	2	1	Desteklenmedi <b>F=1,289</b>	0,272
	Lise	10	3,2	1,39841		
	MYO	8	3,25	1,28174		
	Fakülte	109	3,3853	1,17779		
	Y. Lisans	19	2,9474	1,50826		
	Doktora	1	2			
Önerme 4	İlköğretim	3	2,3333	1,52753	Desteklenmedi <b>F=0,894</b>	0,487
	Lise	10	3,2	0,91894		
	MYO	8	3,75	1,16496		
	Fakülte	109	3,1376	1,21311		

	Y. Lisans	19	3,1579	1,06787		
	Doktora	1	2			
Önerme 5	İlköğretim	3	3,6667	0,57735	Desteklenmed i F=1,132	0,346
	Lise	10	4	0,4714		
	MYO	8	3,75	1,0351		
	Fakülte	109	3,3761	0,97931		
	Y. Lisans	19	3,6316	1,06513		
	Doktora	1	4			
Önerme 6	İlköğretim	3	3	1	Desteklenmed i F=0,881	0,496
	Lise	10	2,8	1,13529		
	MYO	8	3,75	1,16496		
	Fakülte	109	3,3486	1,08334		
	Y. Lisans	19	3,1579	1,30227		
	Doktora	1	4			
Önerme 7	İlköğretim	3	3	2	Desteklenmed i F=2,050	0,75
	Lise	10	3,3	0,94868		
	MYO	8	1,75	0,70711		
	Fakülte	109	2,1835	1,28499		
	Y. Lisans	19	2	1,33333		
	Doktora	1	2			
Önerme 8	İlköğretim	3	3	1,73205	Desteklenmed i F=1,025	0,405
	Lise	10	2,8	1,39841		
	MYO	8	3,375	1,30247		
	Fakülte	109	3,3945	0,94299		
	Y. Lisans	19	3,6316	1,06513		
	Doktora	1	4			

Önerme 9	İlköğretim	3	3	0	Desteklenmed i F=0,221	0,953
	Lise	10	3,3	1,05935		
	MYO	8	3,375	1,06066		
	Fakülte	109	3,2202	1,08319		
	Y. Lisans	19	3	1,20185		
	Doktora	1	3			
Önerme 10	İlköğretim	3	1,6667	0,57735	<b>Desteklendi</b> F=3,407	0,006
	Lise	10	3	1,05409		
	MYO	8	1,375	0,51755		
	Fakülte	109	2,1743	1,17729		
	Y. Lisans	19	2,9474	1,26814		
	Doktora	1	2			
Önerme 11	İlköğretim	3	3	1,73205	Desteklenmed i F=0,190	0,966
	Lise	10	2,7	1,25167		
	MYO	8	2,625	1,40789		
	Fakülte	109	2,7339	1,25935		
	Y. Lisans	19	2,5263	1,1239		
	Doktora	1	2			
Önerme 12	İlköğretim	3	1,6667	1,1547	Desteklenmed i F=2,051	0,75
	Lise	10	3	1,1547		
	MYO	8	3,25	0,70711		
	Fakülte	109	3,367	1,16794		
	Y. Lisans	19	2,8421	0,89834		
	Doktora	1	3			
Önerme 13	İlköğretim	3	2,3333	2,3094	Desteklenmed i	0,812
	Lise	10	2,8	1,0328		

	MYO	8	2,875	1,3562		
	Fakülte	109	2,6147	1,31873	F=0,451	
	Y. Lisans	19	2,8947	1,24252		
	Doktora	1	4			
Önerme 14	İlköğretim	3	1,3333	0,57735	Desteklenmed i F=0,467	0,801
	Lise	10	2,2	1,0328		
	MYO	8	1,75	0,70711		
	Fakülte	109	1,8073	1,15852		
	Y. Lisans	19	1,7368	1,19453		
	Doktora	1	1			
Önerme 15	İlköğretim	3	1,6667	0,57735	Desteklenmed i F=1,651	0,15
	Lise	10	2,3	1,1595		
	MYO	8	1,25	0,46291		
	Fakülte	109	1,6514	1,1003		
	Y. Lisans	19	1,2632	0,56195		
	Doktora	1	1			
Önerme 16	İlköğretim	3	2	1	Desteklenmed i F=0,951	0,45
	Lise	10	2,9	1,37032		
	MYO	8	2,125	1,55265		
	Fakülte	109	2,2477	1,21835		
	Y. Lisans	19	2,4737	1,50438		
	Doktora	1	4			
Önerme 17	İlköğretim	3	2,6667	1,52753	Desteklenmed i F=0,858	0,511
	Lise	10	2,7	1,33749		
	MYO	8	3,625	1,18773		
	Fakülte	109	2,7706	1,17562		



	Y. Lisans	19	3	1,29099		
	Doktora	1	3			
Önerme 18	İlköğretim	3	3,3333	1,1547	Desteklenmed i F=0,52	0,761
	Lise	10	3,4	1,07497		
	MYO	8	3,5	1,30931		
	Fakülte	109	3,6972	1,04087		
	Y. Lisans	19	3,9474	0,97032		
	Doktora	1	4			
Önerme 19	İlköğretim	3	2,3333	0,57735	Desteklenmed i F=0,816	0,54
	Lise	10	3,4	0,5164		
	MYO	8	3	1,06904		
	Fakülte	109	3,1927	1,00441		
	Y. Lisans	19	3,3684	1,21154		
	Doktora	1	4			
Önerme 20	İlköğretim	3	2,6667	2,08167	Desteklenmed i F=0,991	0,426
	Lise	10	3,6	0,96609		
	MYO	8	3,625	0,91613		
	Fakülte	109	3,4312	1,23504		
	Y. Lisans	19	3	1,24722		
	Doktora	1	2			
Önerme 21	İlköğretim	3	2,3333	1,1547	Desteklenmed i F=1,584	0,168
	Lise	10	2,9	0,99443		
	MYO	8	2,25	1,48805		
	Fakülte	109	1,8991	1,17808		
	Y. Lisans	19	1,7368	1,24017		
	Doktora	1	2			

Önerme 22	İlköğretim	3	2	1	Desteklenmed i F=1,471	0,203
	Lise	10	2,6	1,57762		
	MYO	8	3	1,19523		
	Fakülte	109	3,3303	1,31272		
	Y. Lisans	19	2,8947	1,14962		
	Doktora	1	4			
Önerme 23	İlköğretim	3	1,6667	1,1547	Desteklenmed i F=2,137	0,064
	Lise	10	3,7	1,25167		
	MYO	8	4,125	1,3562		
	Fakülte	109	3,2936	1,2642		
	Y. Lisans	19	3,1579	1,25889		
	Doktora	1	2			
Önerme 24	İlköğretim	3	2,6667	2,08167	<b>Desteklendi</b> F=3,456	0,006
	Lise	10	3,7	1,05935		
	MYO	8	5	0		
	Fakülte	109	4,1835	0,90436		
	Y. Lisans	19	3,8947	1,14962		
	Doktora	1	4			
Önerme 25	İlköğretim	3	4	1	Desteklenmed i F=0,646	0,665
	Lise	10	3,2	1,31656		
	MYO	8	3,875	0,83452		
	Fakülte	109	3,3028	1,19803		
	Y. Lisans	19	3,4211	1,07061		
	Doktora	1	4			
Önerme 26	İlköğretim	3	2,3333	2,3094	Desteklenmed i	0,572
	Lise	10	3,5	0,84984		

	MYO	8	3,125	1,55265	F=0,771	
	Fakülte	109	3,2844	1,32002		
	Y. Lisans	19	2,9474	1,12909		
	Doktora	1	2			
Önerme 27	İlköğretim	3	2,3333	1,52753	Desteklenmed i F=0,087	0,994
	Lise	10	2,3	1,33749		
	MYO	8	2,375	1,18773		
	Fakülte	109	2,1651	1,10146		
	Y. Lisans	19	2,2105	1,18223		
	Doktora	1	2			
Önerme 28	İlköğretim	3	3,3333	1,52753	Desteklenmed i F=1,167	0,328
	Lise	10	2,8	1,13529		
	MYO	8	1,875	0,83452		
	Fakülte	109	2,2294	1,14369		
	Y. Lisans	19	2,2632	1,24017		
	Doktora	1	2			
Önerme 29	İlköğretim	3	2	1	Desteklenmed i F=1,060	0,385
	Lise	10	2,7	1,25167		
	MYO	8	2,625	1,30247		
	Fakülte	109	3,0917	1,27324		
	Y. Lisans	19	2,6842	1,37649		
	Doktora	1	4			
Önerme 30	İlköğretim	3	3,6667	1,52753	Desteklenmed i F=0,416	0,837
	Lise	10	3,8	1,22927		
	MYO	8	4	0,92582		
	Fakülte	109	3,7523	1,32047		

Y. Lisans	19	3,4737	1,3486		
Doktora	1	5			

Tablo 23' e göre, 1, 10, 24. sorulara ilişkin eğitim düzeyleri arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0, 05$  ) Buna göre genel iş etiği algılamaları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 23 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 1. soru için doktora mezunu, 10. soru için lise mezunu, 24. Soru için meslek yüksek okulu mezunu çalışanların katılma oranı daha yüksektir. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır” sorusuna cevap veren çalışanların eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. Buna göre doktora mezunu çalışanların bu soruya katılma oranı diğer eğitim düzeylerine göre daha fazladır. Yani eğitim düzeyi yüksek olanlar para kazanmanın daha önemli olduğunu düşünmektedirler.

“Bugün ki iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur” sorusuna cevap veren çalışanların eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. Buna göre lise mezunu çalışanların bu soruya katılma oranı diğer eğitim düzeylerine göre daha fazladır.

“İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır” sorusuna cevap veren çalışanların eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. Buna göre meslek yüksek okulu mezunu çalışanların bu soruya katılma oranı diğer eğitim düzeylerine göre daha fazladır. Yani meslek yüksek okulu mezunu çalışanlar iş dünyasının kendine özgü kuralları olduğuna daha fazla katılmaktadır.

**Tablo 24:** Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Eğitim Düzeyi Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Eğitim D.	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 31	İlköğretim	3	2	1		0
	Lise	10	4,2	0,63246	<b>Desteklendi</b>	
	MYO	8	4,5	0,53452		
	Fakülte	109	4,4352	0,75223	<b>F=6,026</b>	
	Y. Lisans	19	4,1053	1,10024		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 32	İlköğretim	3	3	1,73205		0,021
	Lise	10	4,4	0,5164	<b>Desteklendi</b>	
	MYO	8	4,5	1,06904		
	Fakülte	109	4,5505	0,67339	<b>F=02,760</b>	
	Y. Lisans	19	4,3684	0,89508		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 33	İlköğretim	3	3	1,73205		0,015
	Lise	10	4,3	0,48305	<b>Desteklendi</b>	
	MYO	8	4,5	1,41421		
	Fakülte	109	4,6606	0,8076	<b>F=2,926</b>	
	Y. Lisans	19	4,7368	0,45241		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 34	İlköğretim	3	3	1,73205		0,003
	Lise	10	4,5	0,52705	<b>Desteklendi</b>	
	MYO	8	5	0		
	Fakülte	109	4,6972	0,68725	<b>F=3,809</b>	
	Y. Lisans	19	4,6316	0,95513		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 35	İlköğretim	3	2,6667	1,52753		0,014
	Lise	10	4,5	0,52705	<b>Desteklendi</b>	
	MYO	8	5	0		

	Fakülte	109	4,4862	0,96815	<b>F=2,975</b>	
	Y. Lisans	19	4,5263	0,77233		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 36	İlköğretim	3	2,6667	1,52753		0,782
	Lise	10	2,7	1,63639	Desteklenmedi	
	MYO	8	2	1,06904		
	Fakülte	109	2,5046	1,46328	F=0,492	
	Y. Lisans	19	2,1053	1,37011		
	Doktora	1	2	.		
Önerme 37	İlköğretim	3	2	1		0
	Lise	10	4	1,33333	<b>Desteklendi</b>	
	MYO	8	5	0		
	Fakülte	109	4,5046	0,84573	<b>F=6,320</b>	
	Y. Lisans	19	4,2105	0,85498		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 38	İlköğretim	3	3	2		0,029
	Lise	10	4,1	0,99443	<b>Desteklendi</b>	
	MYO	8	4,75	0,46291		
	Fakülte	109	4,4404	0,94703	<b>F=2,570</b>	
	Y. Lisans	19	4,6316	0,59726		
	Doktora	1	3	.		
Önerme 39	İlköğretim	3	3	1,73205		0,928
	Lise	10	4,1	0,56765	Desteklenmedi	
	MYO	8	4,375	0,51755		
	Fakülte	109	4,7706	3,96427	F=0,272	
	Y. Lisans	19	4,2632	0,93346		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 40	İlköğretim	3	3	1,73205		0,017
	Lise	10	4	0,4714	<b>Desteklendi</b>	

MYO	8	4,875	0,35355	
Fakülte	109	4,3578	0,83359	<b>F=2,866</b>
Y. Lisans	19	4,3684	0,59726	
Doktora	1	4	.	

Tablo 24' e göre, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38 ve 40. sorulara ilişkin eğitim düzeyleri arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0,05$  ) Buna göre bankacılıkta etik algılamaları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 24 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 31, 35, 37, 38 ve 40. sorular için meslek yüksek okulu mezunu, 32 ve 34. sorular için fakülte mezunu, 33 soru için yüksek lisans mezunu çalışanların katılma oranı daha yüksektir. ( Ortalama değerleri daha yüksektir)

“Bankamızda işler, mevcut yasa, yönetmelik, tüzük ve mevzuata tam olarak uyularak yerine getirilir” sorusuna cevap veren çalışanların, eğitim düzeyleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Meslek yüksek okulu mezunu çalışanlarının bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamızda kimlik ve vergi numarası belgelenemeyen müşterilere mali hizmet verilmemesi yasağına tam olarak uyulmaktadır” sorusuna cevap veren çalışanların, eğitim düzeyleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Fakülte mezunu çalışanlarının bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“ Bankamızda hediye veya ağırlama karşılığı veya rüşvet alınarak kural dışı işlem yapılması söz konusu değildir” sorusuna cevap veren çalışanların, eğitim düzeyleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Yüksek lisans mezunu çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulmadığını daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız müşterileri ile ilgili bilgi ve belgeleri özenle saklar, yasal olarak bilgi ve belge verme gereken durumlar dışında hiçbir kurum ve kuruluşu vermez

pazarlama amacıyla satmaz” sorusuna cevap veren çalışanların, eğitim düzeyleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Fakülte mezunu çalışanlarının bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız bütün müşterilerine ulus, din, etnik köken, finansal ve toplumsal statü, cinsiyet gibi farklılıklar gözetmeden aynı kalitede hizmet verir.” sorusuna cevap veren çalışanların, eğitim düzeyleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Meslek yüksek okulu mezunu çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız çalışanları bankamız sırlarını özenle korur” sorusuna cevap veren çalışanların, eğitim düzeyleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Meslek yüksek okulu mezunu çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamızda çalışanların ve banka yönetici ve sermayedarlarının içeriden bilgi alarak ticaret yapmaları (insider trading) söz konusu değildir” sorusuna cevap veren çalışanların, eğitim düzeyleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Meslek yüksek okulu mezunu çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamızın kendine özel bir etik kodu ve ayrıntılı düzenlemeler içeren davranış kuralları vardır” sorusuna cevap veren çalışanların, eğitim düzeyleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Meslek yüksek okulu mezunu çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.



**Tablo 25:** İş Etiği Ölçeği İle Cinsiyet Arasındaki t Testi Sonuçları

Önermeler	Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 1	Kadın	62	2,1935	1,35306	Desteklenmedi t=0,012	0,913
	Erkek	88	2,2159	1,36835		
Önerme 2	Kadın	62	2,3387	1,41356	Desteklenmedi t=0,058	0,809
	Erkek	88	2,6818	1,37753		
Önerme 3	Kadın	62	3,0484	1,29852	Desteklenmedi t=0,453	0,502
	Erkek	88	3,4318	1,19188		
Önerme 4	Kadın	62	3,0000	1,17348	Desteklenmedi t=0,291	0,591
	Erkek	88	3,2614	1,17927		
Önerme 5	Kadın	62	3,5161	0,88228	Desteklenmedi t=2,375	0,125
	Erkek	88	3,4545	1,02732		
Önerme 6	Kadın	62	3,1452	1,08411	Desteklenmedi t=0,050	0,824
	Erkek	88	3,4205	1,13179		
Önerme 7	Kadın	62	2,1613	1,33298	Desteklenmedi t=0,047	0,829
	Erkek	88	2,2727	1,25696		
Önerme 8	Kadın	62	3,4839	1,02016	Desteklenmedi t=0,001	0,971
	Erkek	88	3,3068	1,03233		
Önerme 9	Kadın	62	3,3710	0,92743	Desteklenmedi t=3,863	0,051
	Erkek	88	3,0795	1,15690		
Önerme 10	Kadın	62	1,8871	0,95993	<b>Desteklendi</b> <b>t=12,746</b>	0,000
	Erkek	88	2,5455	1,27675		
Önerme 11	Kadın	62	2,5484	1,25028	Desteklendi t=0,075	0,785
	Erkek	88	2,8068	1,23044		
Önerme 12	Kadın	62	3,0484	1,17943	Desteklenmedi t=0,011	0,915
	Erkek	88	3,3636	1,09525		
Önerme 13	Kadın	62	2,5000	1,32751	Desteklenmedi t=0,056	0,814
	Erkek	88	2,8068	1,27629		

Önerme 14	Kadın	62	3,0484	1,12387	Desteklenmedi t=0,000	0,987
	Erkek	88	3,3636	1,12607		
Önerme 15	Kadın	62	2,5	0,96871	Desteklenmedi t=1,366	0,244
	Erkek	88	2,8068	1,08157		
Önerme 16	Kadın	62	1,8226	1,26667	Desteklenmedi t=0,596	0,442
	Erkek	88	1,7955	1,29705		
Önerme 17	Kadın	62	1,5645	1,18692	Desteklenmedi t=0,569	0,452
	Erkek	88	1,6591	1,21532		
Önerme 18	Kadın	62	2,2581	1,05732	Desteklenmedi t=0,933	0,336
	Erkek	88	2,3636	1,03643		
Önerme 19	Kadın	62	2,9677	1,08801	Desteklenmedi t=1,217	0,272
	Erkek	88	2,75	0,94355		
Önerme 20	Kadın	62	3,6452	1,32472	<b>Desteklendi</b> <b>t=4,806</b>	0,03
	Erkek	88	3,7273	1,13456		
Önerme 21	Kadın	62	3,4032	1,2507	Desteklenmedi t=0,117	0,733
	Erkek	88	3,2386	1,17422		
Önerme 22	Kadın	62	4,1452	1,34876	Desteklenmedi t=0,000	0,991
	Erkek	88	4,1136	1,29302		
Önerme 23	Kadın	62	3,2419	1,33625	Desteklenmedi t=0,055	0,815
	Erkek	88	3,2386	1,2594		
Önerme 24	Kadın	62	4,1452	1,02184	Desteklenmedi t=0,193	0,661
	Erkek	88	4,1136	0,97594		
Önerme 25	Kadın	62	3,2419	1,21041	Desteklenmedi t=0,022	0,884
	Erkek	88	3,4432	1,13318		
Önerme 26	Kadın	62	3,0323	1,34247	Desteklenmedi t=0,008	0,929
	Erkek	88	3,3523	1,25981		
Önerme 27	Kadın	62	2,0806	0,99669	Desteklenmedi t=3,828	0,052
	Erkek	88	2,2727	1,20084		
Önerme 28	Kadın	62	2,3065	1,2091	Desteklenmedi t=0,606	0,438
	Erkek	88	2,25	1,11675		

Önerme 29	Kadın	62	3,8226	1,34925	Desteklenmedi t=1,457	0,229
	Erkek	88	3,0795	1,23383		
Önerme 30	Kadın	62	3,7419	1,30491	Desteklenmedi t=0,037	0,847
	Erkek	88	3,7386	1,29094		

Tablo 25' e göre, 10 ve 20. sorulara ilişkin iki grup (kadın- erkek) arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0, 05$  ) Buna göre cinsiyet ve genel iş etiği algılamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 25 incelendiğinde, söz konusu etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 10 ve 20. sorularda erkek çalışanların katılma oranı, kadın çalışanlarına göre daha fazladır. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur” sorusuna cevap veren erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır. Erkek çalışanların bu soruya katılma oranı kadın çalışanlara göre daha yüksektir.

“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 kaybıdır” sorusuna cevap veren erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır. Erkek çalışanların bu soruya katılma oranı kadın çalışanlara göre daha yüksektir. Yani erkek çalışanlar için işin kar sağlama etik değerlerden daha önemlidir.

**Tablo 26:** Bankacılıkta Etik Ölçeği ile Cinsiyet Arasındaki t Testi Sonuçları

Önermeler	Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 31	Kadın	62	4,2131	0,96807	Desteklenmedi t=1,544	0,216
	Erkek	88	4,4091	0,76769		
Önerme 32	Kadın	62	4,3871	0,85612	Desteklenmedi t=2,902	0,091
	Erkek	88	4,5415	0,69330		
Önerme33	Kadın	62	4,4677	1,00356	<b>Desteklendi</b> t=6,586	0,011
	Erkek	88	4,6932	0,70070		
Önerme34	Kadın	62	4,5323	0,90023	<b>Desteklendi</b> t=6,779	0,010
	Erkek	88	4,7386	0,63417		
Önerme35	Kadın	62	4,3710	1,08995	<b>Desteklendi</b> <b>t=5,493</b>	0,020
	Erkek	88	4,5568	0,81449		
Önerme 36	Kadın	62	2,4516	1,6743	Desteklenmedi t=0,324	0,570
	Erkek	88	2,4318	1,42066		
Önerme 37	Kadın	62	4,2581	1,145	<b>Desteklendi</b> t=7,014	0,009
	Erkek	88	4,5114	0,80221		
Önerme 38	Kadın	62	4,4032	1,04740	Desteklenmedi t=2,268	0,134
	Erkek	88	4,4318	0,86828		
Önerme 39	Kadın	62	4,2581	0,86717	Desteklenmedi t=0,599	0,440
	Erkek	88	4,8409	4,39667		
Önerme 40	Kadın	62	4,2581	0,95704	<b>Desteklendi</b> <b>t=4,349</b>	0,039
	Erkek	88	4,3864	0,70192		

Tablo 26' ya göre, 33, 34, 35, 37 ve 40. sorulara ilişkin cinsiyet arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0, 05$  ) Buna göre bankacılıkta etik algılamaları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 26 incelendiğinde, söz konusu bankacılıkta etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı tüm sorular için erkek çalışanlarda daha yüksektir. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“Bankamızda hediye veya ağırlama karşılığı veya rüşvet alınarak kural dışı işlem yapılması söz konusu değildir” sorusuna cevap veren çalışanların, cinsiyet ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Erkek çalışanların bu soruya katılma oranı kadın çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız müşterileri ile ilgili bilgi ve belgeleri özenle saklar, yasal olarak bilgi ve belge verme gereken durumlar dışında hiçbir kurum ve kuruluşa vermez pazarlama amacıyla satmaz” sorusuna cevap veren çalışanların, cinsiyet ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Erkek çalışanların bu soruya katılma oranı kadın çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız bütün müşterilerine ulus, din, etnik köken, finansal ve toplumsal statü, cinsiyet gibi farklılıklar gözetmeden aynı kalitede hizmet verir.” sorusuna cevap veren çalışanların, cinsiyet ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Erkek çalışanların bu soruya katılma oranı kadın çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız çalışanları bankamız sınırlarını özenle korur” sorusuna cevap veren çalışanların, cinsiyet ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Erkek çalışanların bu soruya katılma oranı kadın çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamızın kendine özel bir etik kodu ve ayrıntılı düzenlemeler içeren davranış kuralları vardır” sorusuna cevap veren çalışanların, cinsiyet ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Erkek çalışanların bu soruya katılma oranı kadın çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

**Tablo 27:** İş Etiği Ölçeği İle Medeni Durum Arasındaki t Testi Sonuçları

Önermeler	Medeni Durum	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 1	Evli	86	2,2209	1,35821	Desteklenmedi t=0,174	0,677
	Bekar	62	2,2097	1,38063		
Önerme 2	Evli	86	2,5698	1,37662	Desteklenmedi t=0,477	0,491
	Bekar	62	2,5323	1,44537		
Önerme 3	Evli	86	3,3837	1,18985	Desteklenmedi t=1,199	0,275
	Bekar	62	3,1613	1,30815		
Önerme 4	Evli	86	3,2326	1,16492	Desteklenmedi t=0,056	0,813
	Bekar	62	3,0968	1,18335		
Önerme 5	Evli	86	3,4186	0,95135	Desteklenmedi t=0,043	0,836
	Bekar	62	3,5645	1,00198		
Önerme 6	Evli	86	3,4535	0,97808	<b>Desteklendi</b> <b>t=7,197</b>	0,008
	Bekar	62	3,1290	1,27374		
Önerme 7	Evli	86	2,2442	1,24557	Desteklenmedi t=0,862	0,355
	Bekar	62	2,2097	1,35667		
Önerme 8	Evli	86	3,5349	0,90356	<b>Desteklendi</b> <b>t=4,241</b>	0,041
	Bekar	62	3,1613	1,13359		
Önerme 9	Evli	86	3,1860	1,04613	Desteklenmedi t=0,219	0,640
	Bekar	62	3,2258	1,13685		
Önerme 10	Evli	86	2,1744	1,17014	Desteklenmedi t=0,472	0,493
	Bekar	62	2,4355	1,23635		
Önerme 11	Evli	86	2,6512	1,20555	Desteklenmedi t=0,539	0,464
	Bekar	62	2,7742	1,28573		
Önerme 12	Evli	86	3,2791	1,05887	Desteklenmedi t=1,672	0,198
	Bekar	62	3,2419	1,19679		
Önerme 13	Evli	86	2,7209	1,29843	Desteklenmedi t=0,000	0,999
	Bekar	62	2,6774	1,30289		

Önerme 14	Evli	86	1,7791	1,05609	<b>Desteklendi</b> <b>t=4,644</b>	0,033
	Bekar	62	1,8548	1,22604		
Önerme 15	Evli	86	1,6512	1,072	Desteklenmedi t=0,001	0,98
	Bekar	62	1,5806	1,0079		
Önerme 16	Evli	86	2,1744	1,25737	Desteklenmedi t=0,802	0,372
	Bekar	62	2,5323	1,30218		
Önerme 17	Evli	86	2,6744	1,19254	Desteklenmedi t=2,266	0,134
	Bekar	62	3,0806	1,17764		
Önerme 18	Evli	86	3,7326	1,04515	Desteklenmedi t=0,124	0,725
	Bekar	62	3,6613	1,03929		
Önerme 19	Evli	86	3,314	1,04332	Desteklenmedi t=2,487	0,117
	Bekar	62	3,0968	0,9358		
Önerme 20	Evli	86	3,4535	1,24293	Desteklenmedi t=0,390	0,533
	Bekar	62	3,3226	1,17032		
Önerme 21	Evli	86	1,9535	1,15715	Desteklenmedi t=0,783	0,378
	Bekar	62	1,9677	1,27996		
Önerme 22	Evli	86	3,314	1,32187	Desteklenmedi t=0,093	0,761
	Bekar	62	3,0323	1,30532		
Önerme 23	Evli	86	3,5116	1,23426	Desteklenmedi t=0,393	0,532
	Bekar	62	3,0645	1,31661		
Önerme 24	Evli	86	4,2907	0,82414	Desteklenmedi t=0,830	0,364
	Bekar	62	3,9194	1,13511		
Önerme 25	Evli	86	3,5698	1,14317	Desteklenmedi t=0,788	0,376
	Bekar	62	3,0323	1,13032		
Önerme 26	Evli	86	3,3488	1,25339	Desteklenmedi t=0,001	0,975
	Bekar	62	3,0484	1,32353		
Önerme 27	Evli	86	2,3023	1,1486	Desteklenmedi t=0,769	0,382
	Bekar	62	2,0645	1,08448		
Önerme 28	Evli	86	2,2558	1,15998	Desteklenmedi t=0,000	0,998
	Bekar	62	2,2581	1,11525		

Önerme 29	Evli	86	2,9419	1,27745	Desteklenmedi t=0,004	0,951
	Bekar	62	3,0484	1,29852		
Önerme 30	Evli	86	3,7674	1,27117	Desteklenmedi t=0,235	0,629
	Bekar	62	3,7097	1,32303		

Tablo 27' e göre, 6, 8, 14. sorulara ilişkin iki grup (evli- bekar) arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0,05$  ) Buna göre medeni durum ve genel iş etiği algılamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 27 incelendiğinde, söz konusu etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 6 ve 8. sorularda evli çalışanların katılma oranı, bekar çalışanlara göre daha fazladır. 14. soruda ise bekar çalışanların katılma oranı, evli çalışanlara göre daha fazladır. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir” sorusuna cevap veren çalışanların, medeni durumu ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Evli çalışanların bu soruya katılma oranı bekar çalışanlara göre daha yüksektir. Yani işletme kararlarının etik kurallarla ilgili olmadığını daha çok düşünmektedirler.

“Kamuoyunun iş etiğine olan güveni henüz fazla gelişmemiştir” sorusuna cevap veren çalışanların, medeni durumu ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Evli çalışanların bu soruya katılma oranı bekar çalışanlara göre daha yüksektir. Yani halkın iş etiğine güveninin tam oluşmadığını düşünmektedirler.

“Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur” sorusuna cevap veren çalışanların, medeni durumu ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Bekar çalışanların bu soruya katılma oranı evli çalışanlara göre daha yüksektir. Yani evli çalışanlar daha etiksel davranmaktadırlar.



**Tablo 28:** Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Medeni Durum Arasındaki t Testi Sonuçları

Önermeler	Medeni Durum	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 31	Evli	86	4,5349	0,66328	Desteklenmedi t=2,480	0,118
	Bekar	62	4,1148	0,93271		
Önerme 32	Evli	86	4,6047	0,65582	Desteklenmedi t=3,159	0,078
	Bekar	62	4,3710	0,77320		
Önerme 33	Evli	86	4,6860	0,88476	Desteklenmedi t=0,131	0,718
	Bekar	62	4,5484	0,64471		
Önerme 34	Evli	86	4,8023	0,54922	<b>Desteklendi</b> <b>t=14,635</b>	0,000
	Bekar	62	4,5161	0,84430		
Önerme 35	Evli	86	4,6744	0,77371	<b>Desteklendi</b> <b>t=8,451</b>	0,004
	Bekar	62	4,2903	0,99815		
Önerme 36	Evli	86	2,2791	1,39454	Desteklenmedi t=1,862	0,174
	Bekar	62	2,6774	1,47963		
Önerme 37	Evli	86	4,5116	0,95479	Desteklenmedi t=0,038	0,846
	Bekar	62	4,3548	0,77028		
Önerme 38	Evli	86	4,5465	0,86306	Desteklenmedi t=1,726	0,191
	Bekar	62	4,3226	0,93693		
Önerme 39	Evli	86	4,4535	0,66256	Desteklenmedi t=2,288	0,133
	Bekar	62	4,8710	5,25258		
Önerme 40	Evli	86	4,4884	0,66411	Desteklenmedi t=1,879	0,173
	Bekar	62	4,1774	0,87823		

Tablo 28' e göre, 34 ve 35. sorulara ilişkin medeni durum arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0,05$  ) Buna göre bankacılıkta etik algılamaları ile medeni durum arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 28 incelendiğinde, söz konusu bankacılıkta etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı tüm sorular için evli çalışanlarda daha yüksektir. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“Bankamız müşterileri ile ilgili bilgi ve belgeleri özenle saklar, yasal olarak bilgi ve belge verme gereken durumlar dışında hiçbir kurum ve kuruluşa vermez pazarlama amacıyla satmaz” sorusuna cevap veren çalışanların, medeni durum ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Evli çalışanların bu soruya katılma oranı bekar çalışanlara göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız bütün müşterilerine ulus, din, etnik köken, finansal ve toplumsal statü, cinsiyet gibi farklılıklar gözetmeden aynı kalitede hizmet verir.” sorusuna cevap veren çalışanların, medeni durum ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Evli çalışanların bu soruya katılma oranı bekar çalışanlara göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

**Tablo 29:** İş Etiği Ölçeği İle Çalışma Süresi Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Ç.Süresi	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 1	1 yıldan az	19	2,2105	1,18223	Desteklenmedi F=1,012	0,403
	1-5	70	2,1143	1,36777		
	5-10	39	2,4103	1,48178		
	10-15	13	2,5385	1,33012		
	15'den fazla	9	1,5556	1,01379		
Önerme 2	1 yıldan az	19	2,4211	1,50243	Desteklenmedi	0,803
	1-5	70	2,5429	1,52929		
	5-10	39	2,4103	1,20782		

	10-15	13	2,8462	1,21423	F=0,408	
	15'den fazla	9	2,8889	1,2693		
Önerme 3	1 yıldan az	19	3,1579	1,25889	Desteklenmedi	0,941
	1-5	70	3,2857	1,26426		
	5-10	39	3,3333	1,30451		
	10-15	13	3,3846	1,19293	F=0,195	
	15'den fazla	9	3	1,11803		
Önerme 4	1 yıldan az	19	3,0526	1,12909	Desteklenmedi	0,974
	1-5	70	3,1429	1,23107		
	5-10	39	3,2564	1,20782		
	10-15	13	3,0769	1,03775	F=0,124	
	15'den fazla	9	3,1111	1,16667		
Önerme 5	1 yıldan az	19	3,2105	1,03166	Desteklenmedi	0,761
	1-5	70	3,5429	1,01704		
	5-10	39	3,4615	0,88396		
	10-15	13	3,5385	0,96742	F=0,465	
	15'den fazla	9	3,5556	0,88192		
Önerme 6	1 yıldan az	19	3,1053	1,10024	Desteklenmedi	0,546
	1-5	70	3,4	1,14715		
	5-10	39	3,1282	1,10452		
	10-15	13	3,6154	0,96077	F=0,770	
	15'denfazla	9	3,3333	1,22474		

Önerme 7	1 yıldan az	19	2,3684	1,21154	Desteklenmedi  F=0,671	0,613
	1-5	70	2,1	1,30939		
	5-10	39	2,2564	1,22942		
	10-15	13	2,6923	1,37747		
	15'den fazla	9	2,1111	1,45297		
Önerme 8	1 yıldan az	19	2,8947	0,99413	Desteklenmedi  F= 1,450	0,221
	1-5	70	3,4143	1,05628		
	5-10	39	3,5128	1,02268		
	10-15	13	3,3077	0,85485		
	15'den fazla	9	3,6667	1		
Önerme 9	1 yıldan az	19	3	1,10554	Desteklenmedi  F=0,560	0,692
	1-5	70	3,1286	1,11539		
	5-10	39	3,3846	1,04164		
	10-15	13	3,2308	1,09193		
	15'den fazla	9	3,3333	0,86603		
Önerme 10	1 yıldan az	19	2,4737	1,17229	Desteklenmedi  F=1,156	0,333
	1-5	70	2,2571	1,23577		
	5-10	39	2,3077	1,21728		
	10-15	13	1,6923	0,75107		
	15'den fazla	9	2,6667	1,32288		
Önerme 11	1 yıldan az	19	3,1053	1,24252		

	1-5	70	2,7714	1,26458	Desteklenmedi F=1,481	0,211
	5-10	39	2,5897	1,20782		
	10-15	13	2,0769	1,03775		
	15'den fazla	9	2,6667	1,32288		
Önerme 12	1 yıldan az	19	2,9474	1,4327	Desteklenmedi F=0,493	0,741
	1-5	70	3,2429	1,1476		
	5-10	39	3,2564	1,16343		
	10-15	13	3,3077	0,75107		
	15'den fazla	9	3,5556	0,72648		
Önerme 13	1 yıldan az	19	2,6316	1,42246	Desteklenmedi F=0,480	0,75
	1-5	70	2,7143	1,29819		
	5-10	39	2,4872	1,27469		
	10-15	13	3	1,41421		
	15'den fazla	9	2,8889	1,16667		
Önerme 14	1 yıldan az	19	1,9474	1,12909	Desteklenmedi F=0,732	0,572
	1-5	70	1,6429	1,14253		
	5-10	39	1,9744	1,0879		
	10-15	13	1,8462	1,06819		
	15'den fazla	9	2	1,22474		
Önerme 15	1 yıldan az	19	2,4737	1,57651	<b>Desteklendi</b>	0,003
	1-5	70	1,4857	0,94398		
	5-10	39	1,5128	0,82308		

	10-15	13	1,6154	0,86972	<b>F=4,130</b>	
	15'den fazla	9	1,3333	0,5		
Önerme 16	1 yıldan az	19	2,7895	0,91766	Desteklenmedi  F=1,400	0,237
	1-5	70	2,4143	1,40901		
	5-10	39	2,1026	1,16517		
	10-15	13	2,0769	1,25576		
	15'den fazla	9	1,8889	1,2693		
Önerme 17	1 yıldan az	19	2,9474	1,22355	Desteklenmedi  F=0,222	0,926
	1-5	70	2,7714	1,30962		
	5-10	39	2,8718	1,03057		
	10-15	13	2,7692	1,23517		
	15'den fazla	9	3,1111	1,16667		
Önerme 18	1 yıldan az	19	3,2105	1,03166	<b>Desteklendi</b>  F=2,899	0,024
	1-5	70	3,6571	1,11493		
	5-10	39	3,6667	0,95513		
	10-15	13	4,2308	0,83205		
	15'den fazla	9	4,3333	0,5		
Önerme 19	1 yıldan az	19	3	0,88192	Desteklenmedi  F=1,182	0,321
	1-5	70	3,1	1,07878		
	5-10	39	3,3846	0,90657		
	10-15	13	3,2308	1,16575		
	15'den fazla	9	3,6667	0,70711		

Önerme 20	1 yıldan az	19	2,9474	1,22355	Desteklenmedi  F=0,787	0,535
	1-5	70	3,3857	1,23115		
	5-10	39	3,4872	1,1209		
	10-15	13	3,6154	1,44559		
	15'den fazla	9	3,3333	1,32288		
Önerme 21	1 yıldan az	19	2,3158	1,37649	Desteklenmedi  F=1,691	0,155
	1-5	70	2,0286	1,28505		
	5-10	39	1,7949	0,97817		
	10-15	13	2,2308	1,30089		
	15'den fazla	9	1,2222	0,44096		
Önerme 22	1 yıldan az	19	2,8421	1,25889	Desteklenmedi  F=0,562	0,691
	1-5	70	3,2	1,32534		
	5-10	39	3,2821	1,37551		
	10-15	13	3,4615	1,39137		
	15'den fazla	9	3	1		
Önerme 23	1 yıldan az	19	2,8947	1,32894	Desteklenmedi  F=1,252	0,292
	1-5	70	3,3	1,27802		
	5-10	39	3,2564	1,29204		
	10-15	13	3,8462	1,40512		
	15'den fazla	9	3,6667	1		
Önerme 24	1 yıldan az	19	3,7895	1,13426		

	1-5	70	4,1286	0,99158	Desteklenmedi F=1,000	0,41
	5-10	39	4,1795	0,88472		
	10-15	13	4,1538	1,28103		
	15'den fazla	9	4,5556	0,52705		
Önerme 25	1 yıldan az	19	3,5263	1,17229	Desteklenmedi F=0,982	0,42
	1-5	70	3,2	1,12417		
	5-10	39	3,5641	1,16517		
	10-15	13	3,1538	1,40512		
	15'den fazla	9	3,6667	1,11803		
Önerme 26	1 yıldan az	19	3,4737	1,21876	Desteklenmedi F=0,971	0,426
	1-5	70	3,3429	1,21447		
	5-10	39	3,0256	1,36666		
	10-15	13	3,1538	1,46322		
	15'den fazla	9	2,6667	1,58114		
Önerme 27	1 yıldan az	19	2,2105	1,18223	Desteklenmedi F=1,302	0,272
	1-5	70	2,1286	1,15371		
	5-10	39	2,1026	0,99459		
	10-15	13	2,2308	1,09193		
	15'den fazla	9	3	1,22474		
Önerme 28	1 yıldan az	19	2,4211	1,30451	Desteklenmedi	0,601
	1-5	70	2,2	1,11121		
	5-10	39	2,3077	1,17325		



	10-15	13	2,6154	1,3253	F=0,689	
	15'den fazla	9	1,8889	0,78174		
Önerme 29	1 yıldan az	19	3,4211	1,30451	Desteklenmedi  F=1,109	0,354
	1-5	70	2,8286	1,39327		
	5-10	39	3,1282	1,15119		
	10-15	13	2,6923	1,18213		
	15'den fazla	9	2,8889	0,92796		
Önerme 30	1 yıldan az	19	3,4211	1,46499	Desteklenmedi  F=0,976	0,423
	1-5	70	3,7286	1,27315		
	5-10	39	3,6667	1,4204		
	10-15	13	4,2308	0,83205		
	15'den fazla	9	4,1111	0,92796		

Tablo 29' a göre, 15 ve 18. sorulara ilişkin çalışma süreleri arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0,05$  ) Buna göre çalışma süreleri ve genel iş etiği algılamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 29 incelendiğinde, söz konusu etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 15. soruya 1 yıldan az çalışanların katılma oranı diğerlerine göre daha yüksekken, 18. Soruya 15 yıl ve üzeri çalışanların katılma oranı daha yüksektir. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bunun kimseye bir zararı yoktur” sorusuna cevap veren çalışanların, çalışma süreleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 1 yılda az çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Yani etik değerleri daha düşüktür.

“Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir” sorusuna cevap veren çalışanların, çalışma süreleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 15 yıl ve üzeri çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlara göre daha yüksektir.

**Tablo 30:** Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Çalışma Süresi Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Ç.Süresi	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 31	1 yıldan az	19	3,9444	1,21133	Desteklenmedi F=2,038	0,092
	1-5	70	4,2571	0,8109		
	5-10	39	4,5897	0,59462		
	10-15	13	4,3846	0,96077		
	15'den fazla	9	4,4444	1,01379		
Önerme 32	1 yıldan az	19	4,0526	1,12909	Desteklendi F=2,703	0,033
	1-5	70	4,4286	0,79073		
	5-10	39	4,641	0,5374		
	10-15	13	4,7692	0,43853		
	15'den fazla	9	4,6667	0,5		
Önerme 33	1 yıldan az	19	4,4737	0,96427	Desteklenmedi F=0,543	0,704
	1-5	70	4,5571	0,94233		
	5-10	39	4,6154	0,78188		
	10-15	13	4,7692	0,43853		
	15'den fazla	9	4,8889	0,33333		

Önerme 34	1 yıldan az	19	4,1579	1,34425	<b>Desteklendi</b>  <b>F=0,2591</b>	0,022
	1-5	70	4,7714	0,54298		
	5-10	39	4,5897	0,78532		
	10-15	13	4,7692	0,43853		
	15'den fazla	9	4,8889	0,33333		
Önerme 35	1 yıldan az	19	3,8421	1,42451	<b>Desteklendi</b>  <b>F=2,958</b>	0,022
	1-5	70	4,5286	0,81154		
	5-10	39	4,5385	0,96916		
	10-15	13	4,7692	0,43853		
	15'den fazla	9	4,7778	0,44096		
Önerme 36	1 yıldan az	19	2,5263	1,61136	Desteklenmedi  <b>F=0,747</b>	0,562
	1-5	70	2,5857	1,41926		
	5-10	39	2,3846	1,47996		
	10-15	13	2,0769	1,18754		
	15'den fazla	9	1,8889	1,36423		
Önerme 37	1 yıldan az	19	3,8947	1,37011	<b>Desteklendi</b>  <b>F=2,543</b>	0,042
	1-5	70	4,3429	0,89904		
	5-10	39	4,641	0,77755		
	10-15	13	4,6923	0,63043		
	15'den fazla	9	4,5556	0,88192		
Önerme 38	1 yıldan az	19	4	1,29099		

	1-5	70	4,5	0,73721	Desteklenmedi F= 1,703	0,153
	5-10	39	4,359	1,06344		
	10-15	13	4,4615	1,1266		
	15'den fazla	9	4,8889	0,33333		
Önerme 39	1 yıldan az	19	3,8947	1,32894	Desteklenmedi F=0,406	0,804
	1-5	70	4,9286	4,89697		
	5-10	39	4,5128	0,64367		
	10-15	13	4,2308	1,16575		
	15'den fazla	9	4,4444	0,52705		
Önerme 40	1 yıldan az	19	3,7895	1,27275	<b>Desteklendi</b> <b>F=2,789</b>	0,029
	1-5	70	4,3714	0,64091		
	5-10	39	4,4872	0,64367		
	10-15	13	4,3077	1,18213		
	15'den fazla	9	4,5556	0,52705		

Tablo 30' a göre, 32, 34, 35, 37 ve 40. sorulara ilişkin çalışama süreleri arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0, 05$  ) Buna göre bankacılıkta etik algılamaları ile çalışama süreleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 30 incelendiğinde, söz konusu bankacılıkta etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 34, 35, 40. sorularda çalışama süresi 15 yıldan fazla olan çalışanlarda daha yüksektir. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.) 32 ve 37. sorularda ise çalışama süresi 10- 15 yıl olan çalışanların sorulara katılma oranı daha yüksektir.

“ Bankamızda kimlik ve vergi numarası belgelenemeyen müşterilere mali hizmet verilmemesi yasağına tam olarak uyulmaktadır” sorusuna cevap veren çalışanların, çalışma süreleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 10- 15 yıl çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız müşterileri ile ilgili bilgi ve belgeleri özenle saklar, yasal olarak bilgi ve belge verme gereken durumlar dışında hiçbir kurum ve kuruluşa vermez pazarlama amacıyla satmaz” sorusuna cevap veren çalışanların, çalışma süreleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 15 yıldan fazla çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız bütün müşterilerine ulus, din, etnik köken, finansal ve toplumsal statü, cinsiyet gibi farklılıklar gözetmeden aynı kalitede hizmet verir.” sorusuna cevap veren çalışanların, çalışma süreleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 15 yıldan fazla çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamız çalışanları bankamız sırlarını özenle korur” sorusuna cevap veren çalışanların, çalışma süreleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 10- 15 yıl çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

“Bankamızın kendine özel bir etik kodu ve ayrıntılı düzenlemeler içeren davranış kuralları vardır” sorusuna cevap veren çalışanların, çalışma süreleri ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. 15 yıldan fazla çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani bankada etik kurallara uyulduğunu daha çok düşünmektedirler.

**Tablo 31:** İş Etiği Ölçeği İle İdari Pozisyon Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	İdari P.	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 1	Yok	80	2,3	1,37242	Desteklenmedi F=1,114	0,345
	İlk düzey	20	1,7	0,8645		
	Orta Düzey	42	2,2857	1,50261		
	Üst Düzey	8	2,125	1,3562		
Önerme 2	Yok	80	2,5625	1,4742	Desteklenmedi F=1,870	0,137
	İlk düzey	20	1,9	1,07115		
	Orta Düzey	42	2,7381	1,3979		
	Üst Düzey	8	2,875	0,99103		
Önerme 3	Yok	80	3,35	1,24372	Desteklenmedi F=2,009	0,179
	İlk düzey	20	2,9	1,41049		
	Orta Düzey	42	3,4286	1,19231		
	Üst Düzey	8	2,625	0,91613		
Önerme 4	Yok	80	3,25	1,18535	Desteklenmedi F=0,935	0,426
	İlk düzey	20	2,6	1,09545		
	Orta Düzey	42	3,2857	1,15369		
	Üst Düzey	8	2,875	1,24642		
Önerme 5	Yok	80	3,5375	0,9671	Desteklenmedi F=0,788	0,502
	İlk düzey	20	3,15	0,98809		
	O.Düzey	42	3,5	0,96903		

	Üst Düzye	8	3,625	0,91613		
Önerme 6	Yok	80	3,35	1,12621	Desteklenmedi F=1,212	0,307
	İlk düzey	20	2,95	1,09904		
	Orta Düzye	42	3,381	1,12515		
	Üst Düzye	8	3,375	1,06066		
Önerme 7	Yok	80	2,1625	1,24721	Desteklenmedi F=0,038	0,99
	İlk düzey	20	1,9	1,11921		
	Orta Düzye	42	2,4048	1,32627		
	Üst Düzye	8	2,75	1,75255		
Önerme 8	Yok	80	3,375	0,98566	Desteklenmedi F=0,449	0,718
	İlk düzey	20	3,45	1,14593		
	Orta Düzye	42	3,3571	1,0551		
	Üst Düzye	8	3,375	1,18773		
Önerme 9	Yok	80	3,225	1,09052	Desteklenmedi F=0,308	0,82
	İlk düzey	20	3	0,97333		
	Orta Düzye	42	3,1905	1,15269		
	Üst Düzye	8	3,5	0,75593		
Önerme 10	Yok	80	2,3625	1,24518	Desteklenmedi F=0,581	0,628
	İlk düzey	20	2,05	1,05006		
	Orta Düzye	42	2,1667	1,20804		

	Üst Düzye	8	2,5	1,06904		
Önerme 11	Yok	80	2,8375	1,24721	Desteklenmedi F=0,838	0,475
	İlk düzey	20	2,45	1,14593		
	Orta Düzye	42	2,619	1,24846		
	Üst Düzye	8	2,375	1,40789		
Önerme 12	Yok	80	3,2625	1,18795	Desteklenmedi F=0,866	0,461
	İlk düzey	20	3	1,1239		
	Orta Düzye	42	3,1905	1,13133		
	Üst Düzye	8	3,75	0,46291		
Önerme 13	Yok	80	2,6875	1,27878	Desteklenmedi F=1,028	0,382
	İlk düzey	20	2,25	1,16416		
	Orta Düzye	42	2,8095	1,38349		
	Üst Düzye	8	3	1,41421		
Önerme 14	Yok	80	2,6875	1,22209	Desteklendi F=0,895	0,445
	İlk düzey	20	2,25	0,82558		
	Orta Düzye	42	2,8095	1,00087		
	Üst Düzye	8	3	1,30931		
Önerme 15	Yok	80	1,8625	1,2195	Desteklendi F=3,489	0,017
	İlk düzey	20	1,2	0,41039		
	Orta Düzye	42	1,4048	0,79815		



	Üst Düzye	8	1,375	0,51755		
Önerme 16	Yok	80	2,625	1,33478	<b>Desteklendi</b> <b>F=3,642</b>	0,014
	İlk düzey	20	2,05	1,14593		
	Orta Düzye	42	1,881	1,10878		
	Üst Düzye	8	2,25	1,28174		
Önerme 17	Yok	80	3,0875	1,21378	<b>Desteklendi</b> <b>F=3,476</b>	0,018
	İlk düzey	20	2,3	1,08094		
	Orta Düzye	42	2,5714	1,17167		
	Üst Düzye	8	3,125	0,99103		
Önerme 18	Yok	80	3,4875	1,05535	<b>Desteklendi</b> <b>F=2,890</b>	0,038
	İlk düzey	20	3,85	1,1821		
	Orta Düzye	42	3,881	0,9423		
	Üst Düzye	8	4,375	0,51755		
Önerme 19	Yok	80	3,125	1,01102	Desteklenmedi F=1,650	0,18
	İlk düzey	20	3,5	1,10024		
	Orta Düzye	42	3,119	0,9423		
	Üst Düzye	8	3,75	0,88641		
Önerme 20	Yok	80	3,4375	1,15664	Desteklenmedi F=1,254	0,292
	İlk düzey	20	2,9	1,48324		
	Orta Düzye	42	3,5	1,1739		

	Üst Düzye	8	3,25	1,38873		
Önerme 21	Yok	80	2,1625	1,31634	Desteklenmedi F=2,027	0,113
	İlk düzey	20	1,9	1,25237		
	Orta Düzye	42	1,7857	0,9762		
	Üst Düzye	8	1,25	0,46291		
Önerme 22	Yok	80	3,1375	1,28027	Desteklenmedi F=0,465	0,707
	İlk düzey	20	3,05	1,39454		
	Orta Düzye	42	3,381	1,37845		
	Üst Düzye	8	3	1,19523		
Önerme 23	Yok	80	3,4625	1,27233	<b>Desteklendi</b> <b>F=0,882</b>	0,452
	İlk düzey	20	3,05	1,31689		
	Orta Düzye	42	3,1429	1,29862		
	Üst Düzye	8	3,25	1,38873		
Önerme 24	Yok	80	4,15	1,04458	Desteklenmedi F=2,459	0,065
	İlk düzey	20	3,7	1,0311		
	Orta Düzye	42	4,3571	0,65598		
	Üst Düzye	8	3,75	1,48805		
Önerme 25	Yok	80	3,45	1,10121	Desteklenmedi F=0,661	0,577
	İlk düzey	20	3,15	1,30888		
	Orta Düzye	42	3,2381	1,22593		

	Üst Düzye	8	3,625	1,18773		
Önerme 26	Yok	80	3,4	1,26891	<b>Desteklendi</b> <b>F=5,439</b>	0,01
	İlk düzey	20	2,55	1,09904		
	Orta Düzye	42	3,4286	1,25218		
	Üst Düzye	8	2	1,30931		
Önerme 27	Yok	80	2,275	1,16895	<b>Desteklendi</b> <b>F=2,765</b>	0,044
	İlk düzey	20	1,75	0,7864		
	Orta Düzye	42	2,0952	1,03145		
	Üst Düzye	8	3	1,41421		
Önerme 28	Yok	80	2,225	1,16895	Desteklenmedi F=1,020	0,386
	İlk düzey	20	2,55	1,19097		
	Orta Düzye	42	2,3333	1,16172		
	Üst Düzye	8	1,75	0,70711		
Önerme 29	Yok	80	2,975	1,38687	Desteklenmedi F=0,058	0,982
	İlk düzey	20	2,9	1,20961		
	Orta Düzye	42	3,0238	1,21952		
	Üst Düzye	8	2,875	0,83452		
Önerme 30	Yok	80	3,7625	1,2852	Desteklenmedi F=0,654	0,582
	İlk düzey	20	3,5	1,35724		
	Orta Düzye	42	3,7143	1,3666		
	Üst Düz.	8	4,25	0,70711		

Tablo 31' e göre, 15, 16, 17, 18, 23, 26, 27. sorulara ilişkin idari pozisyon arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. (  $p < 0, 05$  ) Buna göre idari pozisyonun olup olmaması ve genel iş etiği algılamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Tablo 31 incelendiğinde, söz konusu etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 15, 16 ve 23. sorulara idari pozisyonu olmayanların katılma oranı diğerlerine göre daha yüksekken; 17, 18 ve 27. sorulara üst düzeyde idari pozisyonu olanların katılma oranı daha yüksektir. 26. soruya katılma oranı ise orta düzeyde idari pozisyonu olanların oranı daha yüksektir. ( Ortalama değerleri daha yüksektir.)

“Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bunun kimseye bir zararı yoktur” sorusuna cevap veren çalışanların, idari pozisyonları ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. İdari pozisyonu olmayan çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani etik değerleri daha düşüktür.

“Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm” sorusuna cevap veren çalışanların, idari pozisyonları ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. İdari pozisyonu olmayan çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani etik değerleri daha düşüktür.

“Çalışan maaşları arz- talebe göre belirlenmelidir” sorusuna cevap veren çalışanların, idari pozisyonları ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Üst düzeyde idari pozisyonu olan çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir..

“Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir” sorusuna cevap veren çalışanların, idari pozisyonları ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Üt düzeyde idari pozisyonu olan çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir.

“Belirli bir hedefiniz varsa, ona ulaşmak için gereken her şey yerine getirilmelidir” sorusuna cevap veren çalışanların, idari pozisyonları ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. İdari pozisyonu olmayan çalışanların bu

soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani etik değerleri daha düşüktür.

“Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim” sorusuna cevap veren çalışanların, idari pozisyonları ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. İdari pozisyonu olmayan çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir.

“Gerçek anlamda etik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir” sorusuna cevap veren çalışanların, idari pozisyonları ve katılma oranları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Üst düzeyde idari pozisyonu olan çalışanların bu soruya katılma oranı diğer çalışanlarına göre daha yüksektir. Yani etik değerleri daha düşüktür.

**Tablo 32:** Bankacılıkta Etik Ölçeği İle İdari Pozisyon Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	İdari P.	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 31	Yok	80	4,3291	4,3291	Desteklenmedi F=1,1003	0,394
	İlk düzey	20	4,05	4,05		
	Orta Düzey	42	4,4524	4,4524		
	Üst Düzey	8	4,375	4,375		
Önerme 32	Yok	80	4,425	4,425	Desteklenmedi F=1,306	0,275
	İlk düzey	20	4,3	4,3		
	Orta Düzey	42	4,619	4,619		
	Üst Düzey	8	4,75	4,75		

Önerme 33	Yok	80	4,575	4,575	Desteklenmedi	0,7
	İlk düzey	20	4,45	4,45	F=0,475	
	Orta Düzye	42	4,6905	4,6905		
	Üst Düzye	8	4,75	4,75		
Önerme 34	Yok	80	4,7	4,7	Desteklenmedi	0,295
	İlk düzey	20	4,35	4,35	F=1,247	
	Orta Düzye	42	4,6905	4,6905		
	Üst Düzye	8	4,75	4,75		
Önerme 35	Yok	80	4,7	4,35	Desteklenmedi	0,124
	İlk düzey	20	4,35	4,35	F=1,953	
	Orta Düzye	42	4,6905	4,7381		
	Üst Düzye	8	4,75	4,75		
Önerme 36	Yok	80	2,4875	2,4875	Desteklenmedi	0,967
	İlk düzey	20	2,4	2,4	F=0,882	
	Orta Düzye	42	2,4048	2,4048		
	Üst Düzye	8	2,25	2,25		
Önerme 37	Yok	80	4,425	4,425	Desteklenmedi	0,28
	İlk düzey	20	4,05	4,05	F=1,290	
	Orta Düzye	42	4,5476	4,5476		
	Üst Düzye	8	4,375	4,375		

Önerme 38	Yok	80	4,3875	4,3875	Desteklenmedi  F=0,773	0,511
	İlk düzey	20	4,2	4,2		
	Orta Düzye	42	4,5476	4,5476		
	Üst Düzye	8	4,625	4,625		
Önerme 39	Yok	80	4,7625	4,7625	Desteklenmedi  F=0,129	0,943
	İlk düzey	20	4,4	4,4		
	Orta Düzye	42	4,4048	4,4048		
	Üst Düzye	8	4,5	4,5		
Önerme 40	Yok	80	4,3	4,7625	Desteklenmedi  F=0,383	0,766
	İlk düzey	20	4,35	4,4		
	Orta Düzye	42	4,3333	4,4048		
	Üst Düzye	8	4,625	4,5		

Tablo 32' ye göre, çalışanların idari pozisyonları ile bankacılıkta etik sorularına katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. ( $p > 0,05$ ).

Sonuç olarak, yapılan değerlendirmelerde çalışanların genel iş etiği algıları ve bankacılıkta etik algıları arasında yaşa, cinsiyete, medeni duruma, eğitim düzeyine, gelir düzeyine, çalışma süresine, sektöre ve idari pozisyonlara göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

## SONUÇ

Toplumda uyulması gereken çeşitli kurallar vardır. Bu bağlamda iş etiği, toplumsal sistemin bir parçası olan işletmelerde uyulması gereken kuralları yansıtır.

İşletmelerde etik değerlere ilişkin standartların oluşturulmasının kaynağında, verimliliği sağlamak ve kar elde etmek vardır. Etik, işletmeleri mükemmelliğe götüren bir süreçtir. Etik ilkeler ve kuralların işletmelerde uygulanması belirsizliği azaltarak, geleceğin tahmin edilmesinde ve çalışanların güvenli bir ortam içerisinde çalışmasında önemli bir gelişme sağlayacaktır.

Bu çalışmadaki bulgular doğrultusunda, bankalarda çalışanların iş etiğine yönelik tutumlar ile demografik faktörler arasında bir ilişki vardır hipotezi uygulamalı olarak sınanmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda bazı değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunurken, bazılarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Uygulamada test edilen demografik özellikler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, bankanın sektörü, çalışanın idari pozisyonu, çalışanın bankada çalışma süresidir. Buna ilişkin bulgular, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, bankanın sektörü, çalışanın idari pozisyonu, çalışanın bankada çalışma süresi ile iş etiği arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör ile çalışanların iş etiğine yönelik tutumları arasında anlamlı farklılıklar gözlenmektedir. Sonuçlara genel olarak bakıldığında, çalışanların iş etiğine yönelik tutumlarındaki hassasiyet, özel sektör çalışanlarında kamu sektörü çalışanlarına göre daha düşüktür. Bununla birlikte özel sektör çalışanlarının, çalıştıkları bankaların etik uygulamaları konusunda daha duyarlı davrandığı düşünülmektedir.

Araştırmada cinsiyet ile iş etiği tutumları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Soruların genelinde kadın çalışanların etik duyarlılığı erkeklere göre daha yüksektir. Fakat erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre, çalıştıkları bankaların etik uygulamaları konusunda daha duyarlı olduğunu düşünmektedirler. Cinsiyetin iş etiğine yönelik tutum ve davranışlarda farklılık göstermesinin nedeni kadın ve erkek rollerinin birbirinden farklılık göstermesidir.



Yaşın kişinin ahlaki durumunda etkisi olmaktadır. 30- 39 yaş arası çalışanların iş etiğine yönelik tutumları diğer yaş gruplarına göre daha duyarlı çıkmıştır. Bir bakıma bu tespit doğrudur. Buna göre yaş arttıkça etik değerler daha anlamlı olabilmekle beraber, durumun her zaman böyle olmadığı anlaşılmaktadır.

Eğitim düzeyi ile iş etiği tutumları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının genelinde iş etiğine yönelik tutumlarda meslek yüksek okulu mezunlarının daha duyarlı olduğu çıkmaktadır. Bu sonuç da eğitim düzeyinin etik tutumlarda çok da etkili olmadığını göstermektedir.

Çalışanların iş etiğine verdikleri önem gelir düzeylerine göre de anlamlı farklılıklar göstermektedir. Gelir düzeyi 0-1000 arasında olan çalışanların iş etiğine yönelik tutumları daha duyarlıdır. Yani gelir düzeyi arttıkça etiksel davranış azalmaktadır denilebilir.

Çalışanların bankalardaki idari pozisyonuna göre iş etiğine ilişkin tutumlarında anlamlı farklılıklar gözlenmektedir. Genel olarak idari pozisyonu olmayanların iş etiğine yönelik tutumları daha duyarsızdır.

Çalışanların bankada çalıştıkları çalışma sürelerine göre iş etiğine ilişkin tutumlarında anlamlı farklılıklar gözlenmektedir. Çalışma süreleri 1 yıldan az olan çalışanların, iş etiğine yönelik tutumları daha duyarsızdır. Çalıştıkları bankalardaki etik uygulamalara pek uyulmadığını düşünmektedirler.

Bu bulgulara dayanılarak; iş etiğinin çeşitli faktörlere bağlı olarak kişiden kişiye farklılık gösterdiği görülmektedir. Üniversitelerde iş etiği derslerine yer verilmesi geleceğin yöneticileri ve çalışanları için oldukça önemli görülmektedir. Böylece etik sorunlara daha duyarlı bireyler yetiştirilebilir. İşletmelerde etik kuralların benimsenmesi, uzun dönemde toplumun tüm kesimlerine yarar sağlayacaktır. Bu standartlar doğrultusunda hareket eden ekonomik yapılarda kaynaklar etkin bir şekilde kullanılacaktır. İşletmelerde oluşturulacak etik ortam, çalışanlarda bu bilincin gelişmesine neden olurken, çalışanlar aracılığı ile de toplumda da önemli etkiler yaratacaktır.

## KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2001) Toplam Ahlak Yönetimi Ahlakta Kalite Vurgusu. *Görüş Dergisi*, 92 – 93.
- Albez, A. Ve Yıldırım, S. (2005). Erzurum’ da Muhasebecilerin Meslek Etiği Tutumları. *Ekev Akademi Dergisi*, 9(23), 343-360.
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Atayman, V. (2005). *Etik*. İstanbul: Donkişot Yayınları.
- Audi, R. (1999). *The Cambridge Dictionary of Phisolophy*. New York: Cambridge University Press.
- Ay, Ü. (2009). İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim İle İlişkisi Üzerine Bir Çalışma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18( 2), 57-71.
- Aydın, İ. (2010). *Etik*.( 4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Balkan, B. ( 2006). Bankacılıkta Temel Etik Yaklaşım. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2006).
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(1), 145-158.
- Berkman Ü. ve Arslan, M. (2009). Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi. İstanbul: TÜSİAD.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*.(5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Birsel, M. (2007). İnsan Kaynakları Uygulamalarında Etik yaklaşımlar. S. Tevrüz (Ed.). *İş Hayatında Etik* (151-184). İstanbul: Beta Yayınları.
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2002). Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde Dönüşümcü Liderlik Tarzının Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 59-85.

- Brinkmann, J. (2002). Business and Marketing Ethics as Professional Ethics, Concepts, Approaches and Typologies. *Journal of Business Ethics*, (41), 159-177.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Çelik, S. (2010). İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışan Memnuniyeti İle İlişkisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 23-40.
- Çobanoğlu, E. (2007). Pazarlama Etiği. S. Tevrüz (Ed.), *İş hayatında Etik* (185-206). İstanbul: Beta Yayınları.
- Daştan, A. (2009). Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlendirmesi. *Marmara Üniversite İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 281-311.
- Demir, Ö. (2003). *İktisat ve Ahlak*. Ankara: Liberte Yayınları
- Demir, Y. (2005). İş Etiği Kavramı ve İşletmeler Açısından Önemi. *İller Bankası Genel Md. U. İ. B. AB ve Dış İl. Md.*, 1-14.
- Demirci, M. K. Ve Aydemir, M. (2006). Örgütsel Değerlerin İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışlarını Belirlemedeki Rolü: Bursa İlinde Gerçekleştirilen Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(2), 311-326.
- Dentchev, N. ve Gosselin, A. (2007). Business Ethics and Management Risks, Vilcox, M. W. ve Mohan, T. O. (Ed.). *Contemporary Issues in Business Ethics*. New York: Nova Science Publishers.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2003). *İşletme Yönetimine Giriş*. (6. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, A. (2004). *Genel Muhasebe*. (4. Baskı). Ankara: Detay Yayınları.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye’ de İş Ahlakı çalışmaları Mevcut Durum ve Yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3 (5), 41- 67.
- Erdal, M.Ü. (2001). *Mikro İktisat*. (4. Baskı). Ankara: İmaj Yayınları.
- Ertekin, Y. (2000). *Halkla İlişkiler*. (4. Baskı). Ankara: Yargı Yayınları.
- Ertürk, M. (2011). *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*. (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Etheredge, J. M. (1999 ). The Perceived Role of Ethics and Social Responsibility: An Alternative Scale Structure. *Journal of Business Ethics*, 18 (51), 51 – 64.
- Fırat, A. S. (2001). Çevre Etiği Kavramı Üzerine Düşünmek. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 58 (3), 106-126.
- Filizöz, B.(2003). İnsan Kaynakları Yönetiminde Uluslararası Yaklaşım Gerekliliği. *C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 161-180.
- Fritzsche, D. (1997). *Business Ethics A Global and Managerial Perspective*. New York: McGraw- Hill Companies.
- Görmez vd. (2009). Etik, Kültür ve Toplum.
- Göztaş, A. Ve Baytekin, E. P. (1997). Sosyal Sorumluk Kampanyaları İle Çocukların Bilinçlendirilmesi ve Eğitimi Türkiye’ den Bir Uygulama Örneği: Aygaz ‘Dikkatli Çocuk’ Kazalara Karşı Bilinçlendirme Kampanyası. *Jornal of Yaşar University*, 4(13), 1997-2015.
- Gözübüyük, A. Ş. (2004). *Hukuka Giriş*. (20. Baskı). Ankara: Turhan Yayınları.
- Gül, H. (2006). Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 10(9), 65-79.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Halıcı, A. (2000). İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası’ nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma ( Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000).
- İlhan, S. (2004) İş Ahlakı: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 258-275.
- İslamoğlu, G. (2007). Etik ve Güven. S. Tevrüz. (Ed.) *İş Hayatında Etik* (83-118). İstanbul: Beta Yayınları.
- İşgüden, B. Ve Çabuk, A. (2006) Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 59 – 86.
- Jones, C., Bos, R. T. ve Parker, M. (2005). *Business Ethics A Critical Approach*. London: Routledge.
- Kalayane, K. Ethics, Qualityof Work Life and Employee Job-related Outcomes: A Survey of HR and Marketing Managers in Thai Business. *School of Human Resource Management*. [y.y.]. 1-21.

- Kantarıcı, Z. (2007). İş Etiği ve Ahilik (Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007).
- Kılavuz, R. (2003). *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kılıç, R. (1996). *Ahlakın Dini Temeli*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Kısakürek, M. ve Alpan, N.(2010). Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, ( 47), 213-228.
- Kitapçı, O. Ve Dört Yol, İ.(2009). Tüketici Satın Alma Karar Sürecinde Aile Bireylerinin Etkileri: Kadının Değişen Rolü Sivas İlinde Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 331-348.
- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*. (6. Baskı) İstanbul: Beta Yayınları.
- Köseoğlu, M. A. ( 2007). Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması ( Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007).
- Kuçuradi, I. (2003). Etik ve Etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*. 7-9.
- Laczinac, G.R. ve Murphy, P.E. (2006). Normative Perspectives for Ethical and Socially Responsible Marketing. *Journal of Macromarketing*, (26), 154-177.
- Malloy, D. C. (1998) Codes of Ethics and Tourism: An Exploratory Content Analysis, *Tourism Management*, 19(5), 453- 461.
- McNamara, C. (1998). Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Talked of Managers. *Ethics Library*, 1 - 18.
- Mucuk, İ. (2001). *Pazarlama İlkeleri*. (13. Baskı). İstanbul: Türkmen Yayınları.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikleri ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Newton, L. H. (2005). *Business Ethics and the Natural Environment*. Australia: Blackwell Publishing.
- Nurmakhmatuly, A. ( 2009). Kamu ve Özel Sektör İşletmelerindeki Yöneticilerin İş etiğine ve Bireyseliğe İlişkin Tutum ve Davranışları Üzerinde Kültürlerarası Bir araştırma: Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan,

- Özbekistan, Türkmenistan ve Türkiye Örneği ( Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009).
- Nurmakhamatuly, A. (2010). Kazak ve Türk Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Tutum ve Davranışları. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 69-96.
- Ongun, H. S. (2006). İşletmelerde İş etiği Açısından Örgütsel Değişim Süreci ve Türk İş Gücünün İş Etiğine Yaklaşımı İncelenerek Türkiye' deki Değişiminin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006).
- Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 170- 195.
- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Özkalp E. ve Kırel Ç. (2003). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Özkalp E. ve Kırel. Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Pinnington, A., Macklin, R. Ve Campell, T. (2007). *Human Resorce Management Ethics and Employment*. New York: Oxford University Press Inc.
- Post, J. E. ve Fredick, W. C. (1996). *Business and Society*. (8. Baskı).
- Poulton, M. S. (2005). Organizational Storytelling, Ethics and Morality: How Stories Frame Limits of Behavior in Organizations. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*,. 10(2), 4-9.
- Robert, A. [y.y.]. A Holistic Approach to Business Ethics. *University of Southwestern*. 46-49.
- Sabuncuoğlu, Z. (2001). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*. (5. Baskı). Bursa: Ezgi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi* ( 4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset.
- Sims, R. L. ve Gegez, A. E. (2004). Attitudes Towards Business Ethics: A Five Nation Comparative Study. *Journal of Business Ethics*. (50), 253-265.
- Sproit, W.J.H. (2002). *Sosyoloji*. İstanbul: Seyir Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. (7. Baskı). Konya: Günay Ofset.

- Taş, H., Bingöl, S., Cebeci, E., Kartal, K., Zengince, M. (2005). Etik, Etik Mühendislik ve Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi. *TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Bildiriler Kitabı*, 83- 86.
- Tek, Ö. B. ve Özgül, E. (2005). *Modern Pazarlama İlkeleri, Uygulamalı Yönetimsel Yaklaşım*. İzmir: Birleşik Matbaacılık.
- Tepe, H. (1997). Etik ve Meslek Etikleri: Kavram ve Sorunlar. *Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi*, 71- 75.
- Tevrüz, S. ( Ed.). (2007). *İş Hayatında Etik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tierney, E. P. (1999). *İş Ahlakı*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Trevino, L. K. Ve Brown, M. E. (2004). Managing to be Ethical: Debunking Five Business Ethics Myths. *Academy of Management Executive*, 18(2), 69-81.
- Tutan A. (2006). İşletmelerde İş Etiğinin Değerlendirilmesi ve Bir Kamu Kurumunda Uygulanması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006).
- Türker, M. (2007). Yöneticilik ve Etik. S. Tevrüz. (Ed.). *İş Hayatında Etik* (119-150)İstanbul: Beta Yayınları.
- Ural T. (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uslu, A. (1996). İşletme Öğrencilerinin İş ahlakına Yönelik Tutum ve Davranışları. *M. Ü. Öneri Dergisi*, 1(5), 35-40.
- Uyargil C. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Varinli, İ. Ve Çatı, K. (2008). *Güncel Pazarlama Yaklaşımlarından Seçmeler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yaran, S. C. (2010). *Ahlak ve Etik*. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Yarcan, Ş. (2007). Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. *Turizm Araştırma Dergisi*. 18(1), 33-44.
- Yılmaz, E. ( 2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi ( Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006).
- Yılmaz A. ve Eroğlu C. (2008). *Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yüksel, B. (1999). Pazarlama Kararlarının Değerlendirilmesinde Bir araç: Pazarlama Etiği Döngüsü. *AKÜ: İİBF Dergisi*, (1), 57-66.
- Yüksel, F., Bozkurt, G. ve Güven, A. (2005). Yerel Yönetimlerde Etik Çerçevesinde Sosyal Sorumluluk Bilinci. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, s. 297-309.



## EK 1: ANKET FORMU

### **1. İŞLETME VE ÇALIŞANLARLA İLGİLİ TANITICI BİLGİLER**

#### **1. İşletmeniz hangi sektöre girer?**

(...) özel                      (... ) kamu

#### **2. Çalıştığınız işletmede çalışan eleman sayısı şu anda ne kadardır?**

(...) 0-50              (... ) 101-150 arası              (... ) 201'den fazla

(...) 51-100 arası              (... ) 151-200 arası

#### **3. İşletmenizde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?**

(...) 1 yıldan daha az              (... ) 5-10 yıl              (... ) 15 yıldan fazla

(...) 1-5 yıl                      (... ) 10-15 yıl

#### **4. Cinsiyetiniz nedir?**

(...) kadın                      (... ) erkek

#### **5. Kaç yaşındasınız?**

(...) 20-29 arası              (... ) 40-49 arası              (... ) 60'ın üzerinde

(...) 30-39 arası              (... ) 50-59 arası

#### **6. Medeni durumunuz?**

(...) evli              (... ) bekar

#### **7. Eğitim düzeyiniz?**

(...) ilköğretim              (... ) meslek yüksek okulu              (... ) yüksek lisans

(...) lise              (... ) fakülte              (... ) doktora

#### **8. Gelir düzeyiniz ne kadar?**

(...) 0-1000                      (... ) 1000-1500                      (... ) 1500-2000

(...) 2000-3000              (... ) 3000-4000                      (... )4000 ve üzeri

#### **9. İşletmede idari pozisyonunuz var mı?**

(...) yok                      (... ) orta düzey

(...) ilk düzey                      (... ) üst düzey

<b>2. İŞ ETİĞİ İLE İLGİLİ SORULAR</b>		<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
<b>1</b>	İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	Çalışan herkes farkında olsun veya olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	Kanun ve yasalara uyarsan, etiğe de uyumuş olursun.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	İş etiği genel olarak insanların davranışları ve beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	Kamuoyunun iş etiğine olan güveni henüz fazla gelişmemiştir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	“İş etiği” halkla ilişkiler ile ilgili bir kavramdır.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11</b>	Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	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.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

13	Bir tüketici olarak, araba sigortası talep ederken, hasara bakmaksızın en fazlasını almaya çalışırım.	1	2	3	4	5
14	Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.	1	2	3	4	5
15	Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bunun kimseye bir zararı yoktur.	1	2	3	4	5
16	Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.	1	2	3	4	5
17	Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	1	2	3	4	5
18	Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	1	2	3	4	5
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.	1	2	3	4	5
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.	1	2	3	4	5
21	İşyerimde her hafta belirli ürünlerin fiyatını artırırım ve üzerine "indirimde" diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.	1	2	3	4	5
22	Bir iş adamı detaylara takılarak gereksiz yere çabalamaz.	1	2	3	4	5
23	Belirli bir hedefiniz varsa, ona ulaşmak	1	2	3	4	5

	için gereken her şey yerine getirilmelidir.					
24	İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	1	2	3	4	5
25	İş dünyasında iyi olan bir kişi başarılı bir iş adamıdır.	1	2	3	4	5
26	Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.	1	2	3	4	5
27	Gerçek anlamda etik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	1	2	3	4	5
28	Fedakarlık yapmak etik değildir.	1	2	3	4	5
29	Bir kişiyi işine ve kararlarına göre yargılayabilirsiniz.	1	2	3	4	5
30	İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.	1	2	3	4	5
<b>3. <u>BANKACILIKTA ETİK</u></b>		<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
31	Bankamızda işler mevcut yasa yönetmelik tüzük ve mevzuata tam olarak uyularak yerine getirilir.	1	2	3	4	5
32	Bankamızda kimlik ve vergi numarası belgelemeyen müşterilere mali hizmet verilmemesi yasağına tam olarak uyulmaktadır.	1	2	3	4	5
33	Bankamızda hediye veya ağırlama karşılığı veya rüşvet alınarak kural dışı işlem yapılması söz konusu değildir.	1	2	3	4	5
34	Bankamız müşterileri ile ilgili bilgi ve belgeleri özenle saklar, yasal olarak bilgi ve belge verme gereken durumlar dışında hiçbir kurum ve kuruluşa vermez pazarlama amacıyla satmaz veya paylaşmaz	1	2	3	4	5
35	Bankamız bütün müşterilerine ulus, din, etnik köken, finansal ve toplumsal statü,	1	2	3	4	5

	cinsiyet gibi farklılıklar gözetmeden aynı kalitede hizmet verir.					
<b>36</b>	Rekabet şartları nedeniyle mevzuata ve etik ilkelere aykırı uygulamalara zaman zaman yer verilebilmektedir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>37</b>	Bankamız çalışanları bankanın sırlarını özenle korur	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>38</b>	Bankamızda çalışanların ve banka yönetici ve sermayedarlarının içeriden bilgi olarak ticaret yapmaları (insider trading) söz konusu değildir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>39</b>	Bankamızın değerleri açık ve net biçimde belirlenmiştir ve tüm çalışanlarımız ve banka üst düzeyi kendilerinden ne beklediğini açık ve net biçimde bilir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>40</b>	Bankamızın kendine özel bir etik kodu ve ayrıntılı düzenlemeler içeren davranış kuralları vardır.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>