

FATİH ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ AHLAKI VE EĞİTİM
TEZSİZ İŞLETME YÜKSEK LİSANS (MBA)
ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ALAN
ÇALIŞMASI

Hazırlayan

Abdullah UÇAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Halil ZAIM

FATİH ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ AHLAKI VE EĞİTİM
TEZSİZ İŞLETME YÜKSEK LİSANS (MBA)
ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ALAN
ÇALIŞMASI

Hazırlayan

Abdullah UÇAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Halil Zaim

**T.C.
FATİH ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ AHLAKI VE EĞİTİM
TEZSİZ İŞLETME YÜKSEK LİSANS (MBA)
ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ALAN
ÇALIŞMASI**

ABDULLAH UÇAN

NİSAN 2013

TEZ ONAYLAMA SAYFASI

Anabilim Dalı : İşletme
Enstitüsü : Sosyal Bilimler
Tez Konusu : İş Ahlakı Ve Eğitim: Tezsiz İşletme Yüksek Lisans
(MBA) Öğrenciler Üzerinde Bir Alan Çalışması
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Halil Zaim
Tez Tarihi : Nisan 2013

Bu tezin şekil ve içerik açısından Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Yazım Kılavuzunda belirtilen kurallara uygun formatta yazıldığını onaylıyorum.

Doç. Dr. Nizamettin BAYYURT
Anabilim Dalı Başkanı

İşletme Anabilim Dalı 51211020 numaralı öğrencisi Abdullah UÇAN tarafından hazırlanan bu tezin Yüksek Lisans Tezinde bulunması gereken yeterliliğe, kapsama ve niteliğe sahip olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Halil ZAİM
Tez Danışmanı

Tez Sınavı Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Halil ZAİM
Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR
Yrd. Doç. Dr. Ömer Fahrettin DEMİREL

İmza

.....
.....
.....

Bu tezin Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Yazım Kılavuzunda belirtilen kurallara uygun formatta yazıldığını onaylıyorum.

Doç. Dr. Mehmet KARAKUYU
Müdür

ÖNSÖZ

Yapmış olduğum bu tez çalışmam esnasında bana her türlü yardım ve desteği sağlayan, bilgi ve tecrübeleriyle beni yönlendiren başta değerli tez danışmanım Doç. Dr. Halil Zaim olmak üzere çalışmamda emeği geçen bütün hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Bunun yanında gerek tez çalışmalarım ve gerekse anket çalışmalarım sırasında bana desteğini esirgemeyen tüm kurum ve kişilere teşekkür ederim.

Hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Nisan 2013

Abdullah UÇAN

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
TABLO LİSTESİ	ix
KISA ÖZET	x
ABSTRACT	xi
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM	3
1. AHLAK KAVRAMI	3
1.2. Ahlakın Birey Ve Toplum İlişkisi	5
1.2.1. Birey Açısından Ahlak	5
1.2.1.1. Aile Etkisi.....	6
1.2.1.2. Akranların (Emsallerin) Etkisi	6
1.2.1.3. Yaşam Tecrübeleri	7
1.2.2. Toplumsal Açından Ahlak	7
1.3. Ahlak Teorileri	8
1.3.1. Sonuçsalcılık (Teleolojik) Teoriler	8
1.3.1.1. Egoizm (Bencillik) Teorisi.....	9
1.3.1.2. Erdem Ahlakı	9
1.3.1.3. Faydacılık Teorisi.....	10
1.3.2. Deontolojik Teoriler	12
1.3.2.1. Ödev Ahlakı	12
1.3.2.2. Haklar Teorisi.....	13
1.3.3.3. Adalet Teorisi.....	14

II. BÖLÜM.....	16
2. İŞ AHLAKI.....	16
2.1. İş Ahlakı Kavramı ve Önemi	16
2.1.1. İş Ahlakının Önemi ve Oluşturulmasının Nedenleri.....	18
2.2. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi	19
2.2.1. İş Ahlakının Avrupa’da ve ABD’ deki Gelişimi.....	20
2.2.1.1. Avrupa’ da İş Ahlakının Gelişimi	21
2.2.1.2. Amerika Birleşik Devletlerinde İş Ahlakının Gelişimi.....	22
2.3. Türkiye’ de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi	25
2.3.1. İş Ahlakı Ve Ahilik	25
2.3.2. Cumhuriyet Döneminde İş Ahlakı	28
2.4. İş Ahlakı Ve Sosyal Sorumluluk.....	30
2.5. İş Ahlakı ve Hukuk	31
2.6. İş Ahlakı ve Din	32
2.6.1. İş Ahlakı ve Yahudilik	34
2.6.2. İş Ahlakı ve Hıristiyanlık	35
2.6.3. İş Ahlakı ve İslamiyet	35
III. BÖLÜM.....	37
3. EĞİTİM.....	37
3.1. Eğitimin Tanımı Ve Önemi.....	37
3.2. Eğitim Türleri.....	39
3.2.1. Formel Eğitim	39
3.2.2. Formel Olmayan (İnformel) Eğitim	40
3.3. Eğitimin Tarihsel Gelişimi	41
3.3.1. Türkiye’de Eğitimin Tarihsel Gelişimi	42
3.3.1.1. Osmanlı Dönemi	42
3.3.1.2. Cumhuriyet Dönemi.....	44
3.4. Eğitimin Diğer Bilimlerle İlişkisi.....	44
3.4.1. Eğitim ve Ekonomi.....	44
3.4.2. Eğitim ve Hukuk	45
3.4.3. MBA (İşletme Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisansı).....	46

VI. BÖLÜM	48
4. İŞ AHLAKI VE EĞİTİM	48
4.1. İş Ahlakı Ve Eğitim: Tezsiz İşletme Yüksek Lisans (Mba) Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Çalışması	48
4.1.1. Çalışmanın Sınırları.....	48
4.1.2. Araştırmanın Amacı	48
4.1.3. Araştırmanın Kapsamı.....	49
4.1. 4. Araştırma Yöntemi.....	49
4.1.5. Araştırmanın Değerlendirilmesi.....	50
4.1.6. Araştırmanın Bulguları.....	50
4.1.6.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	50
4.1.6.2. İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim Ölçeklerine İlişkin Güvenirlilik Analizi.....	52
4.1.6.3. İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Cevapların Frekans Dağılımları.....	53
4.1.6.4. İş Ahlakı Uygulamaları ile Eğitim Arasındaki İlişkinin Analizi	59
4.1.6.5. İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitime İlişkin Hipotez Testlerinin Analizi.....	61
SONUÇ VE ÖNERİLER	70
KAYNAKÇA	76
EKLER	83

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AGİT	: Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı
BM	: Birleşmiş Milletler
GSMH	: Gayri Safi Milli Hâsıla
İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İGİAD	: İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği
İÖ	: İslamiyet'ten Önce
MBA	: Master of Business Administration (İş İdaresi Yüksek Lisansı)
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
PERYÖN	: Türkiye Personel Yönetim Derneği
STK	: Sivil Toplum Kuruluşlarına
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TTK	: Türk Ticaret Kanunundaki
TEDMER	: Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim, Kültür Örgütü

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1. : Ü.Berkman, M.Arslan, Dünya ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetim	31
Tablo 4.1: Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımı	50
Tablo 4.2: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımı	51
Tablo 4.3: Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyi Dağılımı	51
Tablo 4.4: Araştırmaya Katılanların İşletmedeki Statüleri	52
Tablo 4.5: İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim Ölçeklerine İlişkin Güvenirlik Analizi	52
Tablo 4.6: İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Firma Uygulamaları Frekans Dağılımı	53
Tablo 4.7: İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Kişisel Değerler Frekans Dağılımı	54
Tablo 4.8: İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Tutumları Frekans Dağılımı	55
Tablo 4.9: İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Eğitim Görmüş Olmanın Frekans Dağılımı	56
Tablo 4.10: İş Ahlakı Uygulamaları ile Eğitim Arasındaki İlişkinin Analizi	60
Tablo 4.11: İş Ahlakı ile Eğitim Arasındaki İlişkinin Analizi	61
Tablo 4.12: Firma Değerleri Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu	62
Tablo 4.13: Kikare Testi Sonuçları	62
Tablo 4.14: Kişisel Değerler Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu.....	63
Tablo 4.15: Kikare Testi Sonuçları	64
Tablo 4.16: Yönetici Tutumları Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu ...	64
Tablo 4.17: Kikare Testi Sonuçları	65
Tablo 4.18: Çalışma Arkadaşları Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu .	65
Tablo 4.19: Kikare Testi Sonuçları	66
Tablo 4.20: Eğitim ve Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu	66
Tablo 4.21: Kikare Testi Sonuçları	67
Tablo 4.22: İş Ahlakı ve Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu	67
Tablo 4.23: Kikare Testi Sonuçları	68
Tablo 4.24: İş Ahlakı ve Eğitim (Çalışmayla) İlgili Değerlendirme.....	69

Enstitüsü : **Sosyal Bilimler**
Anabilim Dalı : **İşletme**
Tez Danışmanı : **Doç. Dr. Halil ZAİM**
Tez Tarihi : **Nisan 2013**

KISA ÖZET

İŞ AHLAKI VE EĞİTİM TEZSİZ İŞLETME YÜKSEK LİSANS (MBA) ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ALAN ÇALIŞMASI

Abdullah UÇAN

Ahlak, insanların iyiyi ve kötüyü birbirinden ayırmasına yardımcı olan kurallar bütünüdür. Ahlak üzerinde çeşitli faktörlerin etkisi vardır. Bunların başlıcaları insanların yaşadıkları toplumun örf, adet, gelenek, görenek, yazılı ve yazısız kurallarıdır.

Çalışma hayatı içinde eğitimin iş ahlakını artırmada önemli bir etkisi vardır. Belirtmek gerekir ki eğitim, ahlaksal bir etkinlik olmanın yanında bireye bir takım önemli erdemleri kazandırmaktadır. Böylece eğitim, kişiyi olgunlaştırmakta ve iş ahlakı bakımından yeterli ve tutarlı düzeye taşımaktadır.

Son yıllarda, dünyada devam eden küreselleşme süreci iş ahlakına yeni boyutlar eklemiştir. İş dünyasında meydana gelen değişimler ve kültürler arası etkileşim iş ahlakına duyulan ihtiyacı daha ön plana çıkarmıştır. Ancak eldeki imkanlar nedeniyle iş dünyasında oluşan ahlaki sorun ve ikilemlerin çözümü günümüzde bu alanda da yeniliklerin üretilmesi zorunluluğunu ortaya koymuştur. Dünyanın küreselleşmesi ile birlikte ülkelerin siyasal, sosyo-kültürel ve ekonomik alanlarda bir takım eksikliklerin belirlenmesiyle iş dünyasında yeni çalışmaların ve alanların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, İş Ahlakı, Eğitim

University : **Fatih University**
Institute : **Institute of Social Sciences**
Department : **Management**
Supervisor : **Assist. Prof. Dr. Halil ZAIM**
Degree Awarded and Date : **April 2013**

ABSTRACT

BUSINESS ETHICS AND EDUCATION A STUDY ON MBA (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION) STUDENTS

Abdullah UÇAN

Ethics is the complete of the rules which help people to distinguish good or evil. The different factors have effects on morality. Primal of which are the rules of the society in which people live such as customs, usage, tradition, written and unwritten rules.

The education has an important role at the point of the rise of moral values of business life. It is needed to emphasize that education is, apart from being a moral activity, to earn some virtues which are accepted to be valuable to individual. Thus, education brings person to maturity and from the view of business morality, it brings person up to an enough and consistant level.

In recent years, the progress of globalization in the world adds new dimensions to business morality. Changes which come to existence in business life and interaction between different cultures put the place of the need of business morality more forward. However, moral issues which happen because of the reached conditions and the solution of dilemmas cause the necessity of the production of the novelty. With the globalization of the world in political, social-cultural and economic fields; with determination of some deficiencies of the countries, in business life new works and fields arise to lay the groundwork for.

Key Words: Ethics, Business Ethics, Education

GİRİŞ

Toplumlar tarih boyunca çeşitli sorunlarla karşılaşmıştır. Bunların nedenleri ekonomik, sosyal ya da politik alanlarda meydana gelen gelişmelere paralel olarak ahlaki yönden de gelişmemeleridir. İş ahlakı denince akla çeşitli kurallar bütünü gelir. İş Ahlakının içinde mal ve hizmetlerin işlevsel kalitesi, üretim ve tüketim sürecinde yer alan etik değerler gibi doğru ve yanlış belirleyici etmenler yer almaktadır.

Ahlakın tarihi gelişimi; çeşitli süreçlerden geçmiş olup toplumlarda yaşanan yönetsel, politik ve ekonomik değişimler iş dünyasına da yansımıştır. Tarihi süreç içerisinde oluşan gelişimlere bağlı olarak iş ahlakında da değişimler yaşanmıştır. Örneğin 20. yüzyılın başlarında Amerika ve Avrupa'daki ekonomik alanda meydana gelen değişim ve sosyalist akımların güçlenmesi iş ahlakı ile ilgili yeni araştırmaların yapılmasına yol açmıştır. Öyle ki 2000'li yıllara gelindiğinde iş ahlakı Avrupa'nın büyük bölümünde etkisini göstermiş ve toplumların çalışma hayatında sürekli belirleyici bir konuma gelmiştir. Buna bağlı olarak da Avrupa'da 2000'li yıllar iş ahlakı üzerine araştırmaların yapıldığı ve eğitim verildiği bir dönem haline gelmiştir.

Dünya'da yaşanan değişim ve gelişim rüzgârları, küresel pazarın oluşması ve artan rekabet koşullarını beraberinde getirmiştir. Hızla iş dünyasına giren bilgi teknolojisindeki yenilikler iş ahlakına olan gereksinimi artırmıştır. Bununla birlikte iş ahlakına yeterli önemi göstermeyen ülkelerde yaşanan yozlaşma ve buna bağlı olarak meydana gelen vurdumduymazlık ülkelerin ekonomisini tehdit eder hale gelmiştir.

Çalışmada MBA (Master of Business Administration) Eğitimi alan öğrencilerin İş Ahlakı kavramına bakışı ve iş ahlakına katkısı konusunda literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ahlak kavramının tanımı ve önemi, ahlakın birey ve toplum ilişkisi açıklanmaya çalışılmış ardından Ahlak teorileri; teleolojik ve deontolojik teoriler olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Sonuçsalcılık (teleolojik) teorilerinden egoizm teorisi, erdem ahlakı, faydacılık teorisi ile deontolojik teoriler olan ödev ahlakı, haklar teorisi, adalet teorisi konularına değinilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümde, iş ahlakı kavramı açıklanarak iş ahlakının tarihi dönemlerine, Dünya ve Türkiye'deki tarihsel gelişimine, ahilik sistemine ve sosyal sorumluluklara değinilmiştir. Üçüncü bölümde Eğitim kavramı ve türlerinin tanımları, eğitimin tarihsel gelişimi, Türkiye'de eğitimin Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet dönemindeki durumundan bahsedilmekte, ekonomi ve hukukla olan ilişkisine değinilmektedir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, konuyla ilgili Fatih Üniversitesi MBA Tezsiz Yüksek Lisans derecesine sahip çalışanların, İş ahlakı ve eğitim üzerine anket çalışması yer almaktadır.

I. BÖLÜM

1. AHLAK KAVRAMI

Ahlak kelimesinin kökeni Arapça “hulk veya (huluk)” Yunanca “lethos” ve Latince “mos, mores” anlamına gelmektedir. Arapça” hulk veya huluk” ve Latince “moralis” kelimeleri huy, karakter anlamını taşımaktadır. İngilizce ’de ahlak kelimesinin kökeni “ethics” Yunanca “lethos” ve Latince ”mos” kelimesine dayanmaktadır. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 5-6)

Ahlak, insanların iyiyi ve kötüyü birbirinden ayırmasına yardımcı olan kurallar bütünüdür. Bu kurallar, insanların içinde yaşadıkları toplumun örf, adet, gelenek, görenek kuralları ile yazılı ve yazısız kurallara göre de şekillenmektedir. (Bikun, 12)

Türk Dil Kurumu Felsefe Terimleri Sözlüğü'nde ahlak kavramı: "Belli bir dönemde belli insan topluluklarının benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen töresel davranış kurallarının yasalarının, ilkelerin toplamı; çeşitli toplumlarda ve çağlarda kapsamı ve içeriği değişen ahlaksal değerler alanı, bir kişi veya bir insan öbeğince benimsenen eylem kurallarının toplamı" (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Nobel Yayın Dağıtım 2) olarak ifade edilmektedir.

Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi'ne ise ahlak, "insanların toplum içindeki davranışlarını ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan

kurallar dizgesi, başka insanların davranışlarını olumlu veya olumsuz biçimde yargılamakta kullanılan ölçütler bütünü” (Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi 201-202) şeklinde anlatılmaktadır.

Ahlak, doğru ve yanlışın, iyi ve kötünün ne olduğunu açıklayan davranışın şeklini belirleyen kural koyucu olarak tanımlanmaktadır. (Michealand; Moore 69)

İnsanlar, ilk medeniyetlerin kurulmasından itibaren, kendi hal, hareket ve davranışlarını değerlendirmek amacıyla ahlakla ilgilenmişlerdir. Örneğin: Çin’de Konfüçyüs, Hindistan’da Buda ahlaklı yaşamının insanlara mutluluk sağladığını söylemişlerdir. Bunla birlikte ilahi bir ahlak sistemi getiren peygamberler de ahlak dışı davranışların sonucunda insanların pişmanlık duyacağını ya da davranışların insanlığı felakete götüreceği ifade edilmektedir. (Topçu, 13)

Ahlakın, hukuk ve dinle benzerlik gösteren birden fazla ortak yanı olduğu gibi benzerlik göstermeyen yönleri de vardır. Hukukun ceza saydığı, dinin haram kıldığı eylemler ahlaka da aykırıdır. Örneğin, dolandırıcılık, hırsızlık, tecavüz, cinayet gibi olaylar dine, hukuka ve ahlaka da aykırı müeyyideleri birbirinden farklıdır. Hukukun müeyyidesi mahkeme, hapisane, polis, zabıta gibi yollarla; dinin müeyyidesi ahiret hayatı ile ahlakın müeyyidesi ise toplumlarda iyi ahlaklı davranan kişilere değer vermesi ve yüceltmesi, kötü ahlaklı davranış gösteren kişileri ise toplumdan uzak tutması ve ilişkileri kesmesi şeklinde kendini gösterir. (Kıran, 5)

Ahlak, insanlar ve toplumlar arası ilişkilerde “iyi” ve “kötü” yü niteleyen davranışlardır. Ahlakın temel soruları doğru ve yanlışın ne olduğudur. “Doğru Nedir?” e cevap arar. Ahlakın görevi, bireyin uygun davranışlarını ve iyi insan olmanın özelliklerini belirleyen kuralların özüdür. (Murat, 69)

Ahlakın temelinde toplumsal ve kültürel yapı, din, çevre ve gelenekler belirleyici olabilmektedir. Bununla birlikte ahlak değişken olup kendisini oluşturan faktörlere bağımlı değildir. Değişen ve gelişen dünya koşullarında çalışma tutumu, çevre, kültürel

yapı dünyadaki gelişime paralel olarak şekillenmelidir. Örneğin geçmişe dayanılarak hareket edilen bir ahlak anlayışı yenilikleri engelleyeceği gibi günlük değerlere odaklanmış ahlak anlayışı da ahlaksızlığı getirecektir. (Murat, 69)

Ahlak, 20.yüzyılda bireylerin toplum karşısındaki durumu dikkate alınarak ele alınmıştır. Toplum refahının yükselmesi, teknolojinin ilerlemesi bu durumlara paralel olarak hukuk devleti anlayışı ve bilginin yaygınlaşması ile birlikte bireyin toplum ve ahlak yargıları karşısındaki durumu güçlenmiştir. (Gün, 41)

Ahlak anlayışı, eski Yunan'da başlayan Rönesans ve Aydınlanma çağındaki katı kurallardan arınarak hümanist bir yaklaşımla günümüze kadar gelmiştir. Hızlı teknolojik gelişmelerle birlikte bilinçli bireylerin yetiştiği modern toplumlarda kişilerin sorumluluk duyguları yalnızca kendilerine ve vicdanlarına karşı değil toplumu da kapsayan sorumluluk bilincine varmaktadır. Bununla birlikte ahlakın toplumsal ve bireysel yönlü bir ilişki olduğu söylenilebilmektedir. (Gün, 42)

1.2. Ahlakın Birey Ve Toplum İlişkisi

1.2.1. Birey Açısından Ahlak

Ahlakın var olması için ilk önce insanların toplu yaşamaları gerekmektedir. Tek yaşayan insanlarda ahlaktan söz edilemez. Ahlak insanların huzurlu yaşamaları ile toplumsal açıdan güven ve sadakat açısından önemli bir yere sahiptir. İnsanlar açısından ilişkilerin iyi şekilde yürümesini sağlayan değer sistemidir. (Güngör, 12-18)

Bireysel Ahlak, bireyin davranışlarına göre şekillenerek oluşmaktadır. Bireysel ahlakta birey toplumun değerini kendi iç dünyasına mal ederek benimsemektedir. Bireysel ahlakın oluşmasında, ailenin, arkadaşların, emsallerinin etkileri ve yaşam

tecrübeleri gibi faktörlerle şekillenmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 6) Bu faktörler aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

1.2.1.1. Aile Etkisi

Bireyler ahlaki standartlar oluşturmayı çocukluk yaştan itibaren ailenin yaşam şekli, çocuk yetiştirme ve davranış şekliyle başlamaktadır. Bireyin ahlaki seçiminde aile fertlerinin olumsuz hareketlere verdiği cezalar etkili olmakla birlikte aile üyelerinin olumlu ya da olumsuz hal ve hareketlerinde bireyin ahlaki yapısının oluşmasında etkilidir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 7)

Aile ahlak temeline dayanan önemli bir kurum olmakla birlikte toplumun önemli bir yapı taşı ve bir ahlak okuludur. (Topçu, 83-88) Ebeveynlerin davranışları çocukların ahlaki gelişimini etkilemektedir.

1.2.1.2. Akranların (Emsallerin) Etkisi

Birey ilerleyen yıllarda çocukluktan çıkıp yetişkinlik çağında sürekli etkileşimde bulunduğu emsallerinin etkisinde kalmaktadır. Çocuğun arkadaş çevresi ahlaklı ise çocuk yüksek ahlaklı bir kişiliğe sahip eğer arkadaş çevresi ahlaki bakımdan düşük ise çocuktaki ahlak gelişimde düşük olabilmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 7) Örneğin: “Arkadaşını söyle ki, sana kim olduğunu söyleyeyim” atasözünde olduğu gibi çocuk arkadaş çevresi kötü olan bir ortamda ise kötü, iyi ve paylaşımcı olan bir ortamda ise ahlaklı ve paylaşımcı olacaktır. Birey çocukluktan büyüme dönemine geçtiği evrede çevresindeki arkadaşlarının hal ve hareketlerinden etkilenmektedir. (Bikun, 19)

1.2.1.3. Yaşam Tecrübeleri

Bireyin hayat döngüsü içerisinde karşılaştığı olumlu veya olumsuz olaylar kendi ahlakını şekillendirmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım 7) Bu olaylar kişilerin inançlarını ve davranış şekillerini belirlemektedir.

1.2.2. Toplumsal Açından Ahlak

Ahlak olamadan hiçbir sosyal kurum yaşayamaz. Toplumların karşılaştıkları sosyal sorunların nedeni: Siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel alandaki gelişmelerin ahlaki yönlerinin ihmal edilmesidir. Modern dünya belirli ahlak anlayışlarının varlığını geliştirirken diğer taraftan da bu ahlaki anlayışları dikkate almanın zeminlerini yıkmaktadır. Bunun nedeni ise önceleri kabul görmüş bazı ahlaki değerler toplumsal değişimin etkisiyle sorgulanmaktadır. Bu değerler yavaş yavaş önemini yitirerek terk edilmektedir. Modernlik ahlaka ihtiyaç duymakta diğer taraftan da ahlakı imkânsız kılmaktadır. Yaşanan bu gelişmeler nedeniyle doğru ve yanlışın ne olduğu hakkındaki karmaşık ikilemlerden dolayı yöneticilere rehberlik edecek ahlaki kanıtlar açık değildir. (Akarsu, Mutluluk Ahlakı 45) Ancak toplum değişimle gelen yeni oluşumların etkisiyle rasyonel bir ahlak anlayışını talep etmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü 33)

Emile Durkheim 1930 yılında yazdığı 1937 yılında yayımlanan Meslek Ahlakı (La Morale Professionnelle) adlı eserinde “bir toplumsal kurum, ahlak disiplini olmadan yaşayamaz. Aksi halde, ortada sadece kişisel çıkar çatışmaları kalır. Toplumların bugün muzdarip olduğu sosyal sorunlar işte buradan kaynaklanmaktadır. Ekonomik hayat iki yüz yıldan beri görülmedik bir gelişmeye kavuşmuştur. Ekonomik hayattaki bu gelişmenin ahlak dışında kalması veya ahlaki yönleri ihmal etmesi toplumsal yaşam için bir tehlike teşkil etmektedir.” (Durkheim, 7) Şeklinde ifade etmektedir.

Toplumlar ahlak anlayışlarını kendileri şekillendirirler. Toplumların ahlak anlayışları farklılık gösterebilmekte ve toplumdaki her birey olaylara kendi penceresinden bakmaktadır. (Poole, 9)

Ahlakın ne bir yazılı kanunu nede kuralı vardır. Sosyal ahlak, toplumda düzenin sürdürülebilmesi için değişmeyecek bir unsurdur. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 9)

Herbert Spencer “Ahlak İlkeleri“ (The Principles of Ethics) adlı eserinde “Herkes ahlaklı olmayınca hiç kimse tümüyle ahlaklı olmaz” şeklinde ifade ediyor. İnsanlar ahlaki davranışlarda bulunurken olumlu veya olumsuz bir şekilde birbirlerini etkileyebilmektedir. 19. yüzyılda yaşamış olan Herbert Spencer ahlak konusunda tek kişinin ahlaklı olması yetmez veya tek bir konuda ahlaka uygun davranışların bulunması yeterli olmadığını hayatın her alanında ahlak ilke ve standartlarına uygun davranışların yürürlükte olması gerekmektedir. (Aktan, 2)

1.3. Ahlak Teorileri

Ahlak teorileri, teleolojik ve deontolojik olmak üzere iki grupta incelenmektedir.

1.3.1. Sonuçsalcılık (Teleolojik) Teoriler

Sonuçsalcılık açısından eylemler kendi başlarına iyi veya kötü değildir. Yapılan eylemleri iyi ya da kötü yapan eylemlerin sonuçlarıdır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Siyasal Kitabevi 12) Başka bir ifade ile sonuçsalcılık (teleolojik) teoriler eylemin doğruluğunu ya da yanlışlığını, iyiliğini veya kötülüğünü eylemin sonuçlarına göre saptamaktadır. Sonuçsalcılık teriminin amacı fiilin ahlaki açıdan istenen sonucunu

ortaya çıkarıyorsa doğru ve iyidir. Sonuçsalcılık teorileri, egoizm teorileri, erdem ahlakı ve faydacılık teorileri olmak üzere üçe ayrılmaktadır. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 9)

1.3.1.1. Egoizm (Bencillik) Teorisi

Egoizm asıl amacı çıkar olmakla birlikte yol gösterici olarak “kişisel çıkarı” kabul etmektedir. Egoizm kişi için doğru ve kabul edilen davranışları sonuçlarına göre ifade etmektedir. Birey kendisi için maksimum şekilde fayda sağlayacak fiilleri (eylemleri) seçme eğilimindedir. Egoizm “herhangi bir bireyin, başkalarına karşı ne bir yükümlülüğe mecbur olduğunu, ne de bir fedakârlığa katlanmak zorunda olduğunu ileri sürerek, davranışlar bireyin kendisi için en yüksek iyiye müsaade ediyorsa sergilenmeli” düşüncesini kabul etmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 33)

Egoistlere göre bir davranışın doğruluğunu ölçmek için uzun dönemli amaçları dikkate alırlar. Egoistler uzun vadede amaçları için kendilerine yarar sağlayacak kısa vadeli amaçlardan vazgeçebilen bir davranış sergileyebilmektedir. (Shaw, 46) Baier’e göre kişi herkesin iyiliğini düşünüp, olaylara ilkel yaklaşp, ilkelerini evrenselleştirmek istiyorsa ve bunları yaparken bencillik yapmıyorsa ahlaki bakış açısı benimsemektedir. (Frankena, 205)

1.3.1.2. Erdem Ahlakı

Erdem Ahlakı, bireyin eylemlerinin nihai amacı mutluluk olduğunu belirttiğinden mutluluk ahlakı da denilmekte, bireyci karakter taşımaktadır. Demokritos‘ la başlayan Sofistler, Sokrates ve Sokrates sonrası felsefe okullarında egemen olan erdem ahlakı ahlaki, davranış sergileyen kişinin erdem ve dürüstlüğü üzerinde durmaktadır. Birey erdem ilkelerini geliştirerek ahlaklı kişi olabilmektedir. Erdemli yaşamak demek, insanın

dünya düzeniyle, kendisiyle ve doğayla uyum içinde yaşamasını ifade etmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 35)

Ahlak düşünürlerinin çoğu mutlak mutluluğu erdemliliğin sonu ve onun kazancı olduğunu kabul etmektedir. Sokrates hiçbir kötünün mutlu olmadığını söylemektedir. Ahlakçılar insan kendi isteklerine kapanmış yaşayan egoistin ferdi varlığının dar sınırları içinde bulunmaya mahkûm olduğunu ancak insanın kendinden çıkıp etrafına yayılmasıyla mutluluğa erişebildiğini söylemektedir. (Topçu, 74-75)

1.3.1.3. Faydacılık Teorisi

Egoizm ve Faydacılık eylemlerin sonuçları ile ilgilenmektedir. Faydacılar egoistlerden farklı olarak, “en fazla sayıda insan” için “en yüksek düzeyde iyi” yi amaçlamaktadır. Ahlaki bir davranışı doğru kılan ilke faydacılara göre toplumun en yüksek seviyedeki mutluluğudur. Faydacılar iyiyi zevk ve mutluluk için kullanmaktadırlar. Bentham toplumu oluşturan bireylerle tek tek ilgilenmek yerine toplumu bir bütün olarak görerek toplumdaki herkesle ilgilenmiştir. Bentham’a göre toplumu oluşturan bireylerin çıkarlarının toplamı toplumun çıkarlarını oluşturmaktadır. Jeremy Bentham faydacılık ilkesini ”Eğer davranışlar en fazla bireyin mutluluğuna izin veriyorsa doğrudur, aksi halde yanlıştır” şeklinde ifade etmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 38-39)

Eylemin veya durumun iyi ya da kötülüğü fiilden (eylemden) etkilenen bireylere sağladığı yarara (faydaya) göre değişir. Faydacı yaklaşımda az kötü olan durumların hoş görülebilmesi için daha büyük bir kötülüğün oluşması gerekmektedir. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Siyasal Kitabevi 17)

Faydacılık teorisinde bir eylem maksimum faydayı en çok birey için sağlıyorsa ya da en az birey için en düşük düzeyde zarara sebep oluyorsa eylem birey için

ahlakidir. Bu durum faydanın ölçülebileceğini varsaymaktadır. Faydacılara göre “ne yaparsanız yapın ahlaki bir nedene sahip iseniz, bu genel refahı artıracaktır.”

Faydacılıkla ilgili önemli noktalara aşağıda değinilmektedir:

- Bireyin ahlaki yükümlülüklerinin en önemlisi kişinin içinde bulunduğu toplumdaki bireylere mutluluk sağlamaktır.
- Birey eylemlerinin iyi veya kötü olması, ahlaki bakımdan mutluluğu ya da faydayı artırmalarına veya azaltmalarına göre belirlenmektedir.
- Kişinin haz ve çıkar arayışı içinde ahlaki eylemlerde bulunmalarının nedeni egoistliktir ancak insanların birlikte yaşamaları bireyi mutlu olmak için yararlı olan iyilik ve doğrulara yöneltecektir. Bireysel karmaşıklık sonucunda egoizm çıkar gütmeye hale dönüşür.
- Faydacı eylemler sonuçları açısından değerlendirildiği için eylemlerin sonuçlarının bazı durumlarda değişebileceğine inanmaktadır.
- Faydacılık anlık kazanılan mutluluktan ziyade uzun dönemli mutluluğu gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım 39-40)

Faydacılık toplam fayda ile ilgilenme ve nasıl dağıtılacağı ile ilgilenmemesi nedeniyle faydacılığın adil olmadığı konusunda eleştirilmektedir. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Siyasal Kitabevi 17-18)

Faydacılık “ kişisel davranışların ahlaki değeri, sadece o davranışın ahlaki sonuçları tarafından belirlenir.” Bu nedenle faydacılık ekseriyetle sonuç merkezlidir. (Bikun, 23)

1.3.2. Deontolojik Teoriler

Deontolojik yaklaşım eylemlerin birey açısından niyetini ve haklarını ele alırken, sonuçsalcılık (teleolojik) yaklaşım ise eylemin sonuçlarını ele almaktadır. Deontolojik yaklaşım ilke olarak, “başkalarının sana karşı nasıl davranmasını istiyorsan, sen de o şekilde davran” olarak tanımlanmaktadır. Doğru eyleme ulaşmanın yolu; doğru ilke ve kuralları izlemekle, doğru araç ve gereçleri seçmekle mümkün olmaktadır. Ahlaki değerler açısından eylem, uygulayan kişinin niyetiyle belirlenmektedir. Evrensel olarak doğru eylem herkesçe ödev sayılmaktadır ve eylem toplumdan ziyade bireye dönüktür. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 42)

1.3.2.1. Ödev Ahlakı

Kant ödev kavramını, iyi istenç (irade) kavramına açıklık getirmek ve tam olarak belirlemek için inceler. (Akarsu, Ahlak Öğretileri 2: Ödev Ahlakı 63)

Ödev, her toplum ve zamanda yapısı değişmez. İnsanın vicdanı iyi ve mecburi olan ödevleri ahlaki varlık olarak ortaya koymaktadır. İnsan vicdanı iyiliği arar ve onu gerçekleştirmek için mecburilik yaratır. Ödevin kendisi evrensel, zamana ve topluma göre aldığı şekiller değişmektedir. (Topçu, 56)

Immanuel Kant (1724 - 1801), batı felsefesindeki “Ödev Ahlakının” en büyük temsilcisidir. Kant, kendinden önceki ahlak felsefecilerinden ahlaki ödevin gayesini oldukça farklı ele almıştır. Aristo gibi akla büyük önem vermiştir. Ahlakı pratik ahlak üzerine temellendirmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 42)

Kant ödevin temelini ahlak yasasına saygıda bulmakta ve bu nedenle eylemi yapma zorunluluğu vardır. (Akarsu, Ahlak Öğretileri 2: Ödev Ahlakı 1)

Immanuel Kant "Terör Metafiziğine Temel Koyma, Pratik Aklın Eleştirisi ve Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi" adlı eserleri önemli yer tutmaktadır. Kant ahlakın temelini ne doğanın içinde nede dışında aramakta doğrudan salt akıldan çıkarmaktadır. (Akarsu, Ahlak Öğretileri 2: Ödev Ahlakı 41-43)

1.3.2.2. Haklar Teorisi

Kant ahlakında "ne yapmalıyım? " sorunu haklar ahlakındaki karşılığı "nelere hakkım var? " biçiminde dile getirilmektedir. Thomas Hobbes (1588 - 1679) barış için tek koşul, başkalarına kendi özgürlüğün kadar ve kendi hakkı kadar hak tanımak demektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 45)

Haklar teorisi kant tarafından savunulmuş ve bazı eylemlerin sonuçlarına bakılmaksızın insanlık ve ahlaki acıdan bağlayıcıdır. Örneğin, tecavüz ve işkence etmek, soykırım yapmak ve cana kıymak (öldürmek) bu eylemlerin sonuçlarına bakılmaksızın kötü eylemlerdir. Haklar teorisinde zaman ve şarta bakılmaksızın değişmeyen evrensel doğrular vardır. Kant ahlakın temelini, ahlak yasası ve iyiliği isteme oluşturmakta herkes tarafından kabullenilen ve değişmeyen (nesnel) eylemlerdir. İnsanların eylemleri diğer insanlar içinde ilke ve yasa teşkil etmelidir. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Siyasal Kitabevi 11)

Birleşmiş Milletler (BM) insan hakları evrensel bildirisinde yer alan haklar ve özgürlükler (yasama, özgürlük, sağlık, gizlilik, mülkiyet) bireyin bu haklarına karar vericinin saygı göstermesi için haklar teorisi yol gösterir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 46)

Bireyin kararlarını ve fiillerini seçme özgürlüğünü koruma altına alınması olayın ahlaki olduğunu gösterir. Haklar teorisi bireyin devredilemez ahlaki haklara sahip olduğunu söylemektedir. (Bikun, 26)

1.3.3.3. Adalet Teorisi

Adalet kavramı, ilke, kural ve belirli durumlarda bireyin karşılaştığı sorunların çözümünde bireylere yol göstermesi için geliştirilen özel kurallardır. Bireylere sahip oldukları haklar, kabiliyetler, ihtiyaçlar ve çalıştıkları işler göz önünde bulundurularak görevler yüklenmelidir. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Siyasal Kitabevi 19)

Adalet teorisi, karar vericinin doğruluk, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerini dikkate alacak biçimde davranmasını ve yol göstermesini politika ve eylemlerin dağıtım ilkeleri üzerine odaklanmaktadır. Bu teoriye göre iki yol gösteren ilke vardır. İlki “Eşit temel özgürlükler ilkesi (prensibi)” diğeri ise “farklılık ilkesi (prensibi)”dir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 46-47)

Eşit Temel Özgürlükler ilkesi (Prensibi); John Rawls, birey eşit söz özgürlüğüne ve topluluğun haklarıyla karşılıklı uyum içinde olması gerektiğini söylemektedir. İnsanlar özgürlük konusunda eşit haklara sahiptir. Rawls özgürlüğün özgürlük için sınırlandırılabilceğı fakat refah için sınırlandırılmayacağından bahsetmektedir. Bu özgürlükler; Yasalarla ifade edilen haklar özgürlüğü, vicdan ve düşünce özgürlüğüdür. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 47)

Farklılıklar prensibi; bireyin sahip oldukları özelliklerde ve faydalarda herhangi bir sapma (değişiklik) olduğunda en az avantajlı olan insanların durumu tam eşitliğin olduğu duruma göre iyi ise adildir. Bireyin kendilerini ortak iş birliği sisteminin yararlanıcıları olarak görebilmesi bu ilkeye uymakla mümkündür. John Rawls’ ın orkestra benzetmesi farklı insanların farklı enstrümanlar çalarak ahenkli bir bütün oluşturduklarını söylemektedir. Adalet teorisinde John Rawls farklılık ve farklılığın neden hoş görülebilmesini “adil bir toplum, herkesin eşit olduğu bir toplum değil, farklılıkların veya eşitsizliklerin savunulabilceğı bir toplumdur” şeklinde ifade etmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 47)

Adalet teorisi olayın ahlaklı olması için, eylemlerin ve kararların fayda, mal ve sorumlulukların eşit dağıtımını koruma altına alması gerekmektedir. (Bikun, 28)

II. BÖLÜM

2. İŞ AHLAKI

2.1. İş Ahlakı Kavramı ve Önemi

İş Ahlakı, ahlak tarafından kabul edilmiş kuralların çalışma hayatında uygulanmasıyla ilgilidir. İngilizcede “Ethics in the Work Place” (İş Yerinde Ahlak) veya “Business Ethics” (İş Ahlakı) olarak bilinen bu konu ABD’ de 1960 ve 1970’ lerde “Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu” altında gündeme gelmiş, 1980’ lerde ABD ‘de ve birçok ülkede “İş Ahlakı - İş Etiği” olarak yoğunluk kazanmıştır. (Murat, 70)

İş Ahlakı, mal ve hizmet, üretim ve tüketim sürecinde iş dünyasında neyin doğru, neyin yanlış olduğunu ifade etmektedir. İş Ahlakı terim olarak çalışma ve meslek ahlakını da kapsamaktadır. Bir toplumda çalışma ahlakı denildiğinde işe ve çalışmaya karşı gösterilen tutum ve davranışlar anlaşılmaktadır. Toplumlarda işe yönelik tutumlar farklılık gösterebildiği gibi aynı toplumun farklı tabakalarında farklı yaklaşımlar oluşabilmektedir. Kimi toplumlar veya kesimler çalışmaya pozitif bakarken kimileri ise çalışmaktan daha çok dinlenmeyi ve eğlenceyi ön planda tutabilmektedir. Örneğin, Protestan mezhebinde çalışma bir ibadet iken, Hıristiyanlıkta genel olarak pek hoş karşılanmaz, İslam dini çalışmaya önem vermektedir. (Murat, 70)

Aristoteles “İnsanın erdemi insanın iyi olmasını ve kendi işini iyi gerçekleştirmesini sağlayan huy olmalı” demektedir. (Babür, 19)

İş Ahlakı, müteşebbis ve işçilerin ahlakıdır. Çalışan açısından işini düzgün yapması ve aksatmaması, işveren açısından ise çalışanın hakkını yani emeğinin karşılığını vermesidir. (Tabakoğlu, 37)

Taka 'ya “İş ahlakı, ekonomik faaliyetler ile toplumlarda dürüstlük ve adaletin gerçekleşmesi arasındaki ilişkiler ve söz konusu toplumlarda adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunan faaliyetlerin yanı sıra ekonomik uygulamaları inceleyen bir disiplindir.” Şeklinde iş ahlakını ifade etmektedir. İş ahlakı toplumları ekonomik, yasal ve ahlaki açıdan incelemektedir. (Taka, 99)

İş ahlakı, insan ve kuruluşların yaptıkları işe saygı duyma ve başkalarının da saygısını kazanmasını sağlayan ve iş hayatının kalitesini yükselten unsur olmaktadır. (Zaim, İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Ahlakı 103)

İş ahlakı, işletmecilik faaliyetlerine ahlaki ilke ve düşüncelerin uygulanmasıyla ortaya çıkan olgudur. Örneğin, insanların sözlerinde durmaması ahlak dışı davranış sayılıyorsa, işletmelerde hissedarlara, tedarikçilere, rakiplere, müşterilere vb. sözünde durmamakta ahlak dışı bir davranıştır. İşletmelerde ahlaki ilkelere (“iyi”, “güzel”, “doğru”) uymaya dikkat etmelidir. (Şahin; Yıldırım 57)

İş Ahlakı, ahlaki kurulların işletmenin, kurum, davranış ve politikalarını nasıl uygulayabileceği üzerine yoğunlaşmaktadır. İş ahlakı, ahlaki standartların, mal ve hizmet üretimi ve dağıtımını esnasında gelişmiş toplumların organizasyonlardaki ilgili kişilerin davranışlarına (hareketlerine) nasıl uygulanacağına ilişkin bir çalışmadır. Diğer bir ifade ile iş ahlakı, sadece ilke ve normların analizini kapsamamakta bununla birlikte belirli davranış türlerine bu analiz sonuçlarını uygulamaya yönelik girişimleri kapsamakta ve uygulamalı ahlak biçimidir. (Valesgues, 20)

2.1.1. İş Ahlakının Önemi ve Oluşturulmasının Nedenleri

Son yıllarda dünyada yaşanan hızlı küreselleşme ve değişim nedeniyle farklı kültürler arası etkileşim iş ahlakına olan ihtiyacı artırmıştır. İş dünyasında ahlaki sorun ve ikilemlerin çözümü için daha çok yaratıcılığa ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte iş ahlakının ilgili alanlarını çizmek oldukça güçtür. (Özgener, İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü 35)

Dünyanın gelişmesine paralel olarak toplumlardaki değişen yaşam şartları, toplumumuzda iş ahlakı ve ekonomik hayatla ilgili değerleri şu şekilde ifade edilebilmektedir:

- Alışverişlerde birbirlerini kandırmamak,
- Kendisinin hoşlanmadığı olayı, başkasına yapmamak,
- İhtiyaç sahibi kişilere yardım eli uzatmak,
- Borcu zamanı geldiğinde ödemek,
- İş görene ücretini hak ettiği kadar ve zamanında ödemesini yapmak,
- Haksız rekabetçi ortamdan kaçınmak ve haksız rekabet yapmamak,
- Terazide adil ve dürüst olmak,
- Çıkarıcı politikalar benimsemeden ihtiyaç anında ürünleri piyasaya sürmek,
- Mal ile ilgi yalan söylememek, ürünün özelliklerini bilip, kötü yönlerini belirtmek,
- Satıcı ve müşteri iken veya borcunu öderken ve alacağını tahsil ederken kolaylık göstermek ve gerektiğinde kendisinden fedakarlık yapmak,
- Yapılan pazarlık ve sözleşmeden sonra anlaşmaya sadık kalarak başkasıyla pazarlığa girmemek. (Dinçer, 88-89)

Dünyanın küreselleşmesi ile birlikte ülkelerin siyasal, sosyo-kültürel ve ekonomik alanlarda toplumların, farklı toplumlarla ilişkiler içinde olmaları çalışma hayatında bir takım eksikliklerin (ihtiyaçların) ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu eksiklikler aşağıdaki gibi ifade edilebilmektedir:

- Dünya nüfusundaki artışa paralel olarak yeterli istihdam olanaklarının oluşturulmamasıyla birlikte işsiz ve yoksul kişi sayısının artmasına zemin hazırlayıp akabinde siyasal ve sosyal sorunların oluşmasına neden olacaktır.
- İş dünyasının kontrolünde bulunan yeni geliştirilen askeri ve biyolojik teknolojiler belirli bir sorumlulukla ele alınmadığı durumda dünyayı yok edebilecek tehlikeler oluşacaktır.
- Küreselleşmeyle birlikte çok uluslu şirketlerde farklı kültürlerden gelen insanların çalışması yeni ahlaki sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.
- İş hayatında çalışanlara din, dil, etnik köken ve cinsiyet gibi konularda ayrımcılık yapılmamalıdır.
- İş ahlakı konusunda yazılı ahlak kuralları oluşturulmalı ve bu kurallara göre hareket edilmelidir.
- Çevre kirliliğinin artması iş dünyasını ve çevreye duyarlı toplumsal yapının oluşmasını zorunlu kılmaktadır. (Murat, 73-74)

2.2. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi

Tarihi gelişimi antik çağlara kadar uzanan iş ahlakı, Roma ve eski Yunan medeniyetinin önde gelen (yazar ve filozofları) ticari faaliyetlere ve işletmeciliğe olumlu bakmamaktadır. Bunun nedeni ise bu tarz faaliyetlerde para kazanma arzusu, yalanın olabileceği ve barbarlarla yapılan ticaret sonucunda toplumlarına yolsuzlukların bulaşmasından endişe edilmektedir. İş ve çalışmanın alt sınıfların görevi olduğunu aristokrasinin kabul edildiği toplumlarda fiziki çaba ve el emeği harcanan işler de küçümsenmektedir. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 39)

Bozkurt, Antik Yunanda tüccarın durumu, eski Roma'da Platon ve Çiçero'nun ifadelerini şu şekilde dile getirmektedir. Platon: "Yalan söylemeye ve aldatmaya alışık tüccarlara gelince, onlara kaçınılmaz bir kötülük olarak katlanabiliriz ancak." Çiçero:

”Tüccarlar yalan söylemeden kazancı elde edemezler, oysa yalandan daha utanç verici ne vardır.” (Bozkurt, 19)

İş ahlakının tarihi gelişimi; toplumların idari (yönetim), politik ve ekonomik alanlarında yaşanan değişim ve gelişimlerle paralellik göstermektedir. (Gök, 3) Dinler iş ve çalışma ahlakında ve bireylerin yaşamında önemli bir etkiye sahiptir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım 56)

Orta Çağ boyunca kilisenin iş ahlakı konusundaki düzenlemeleri azda olsa yapılan ticari faaliyetlerde sınırlayıcı etkide bulunmuştur. Örneğin, Faiz yasağı iş dünyası ve kilise arasında bir gerilim yaratmıştır. Yunan ve Roma medeniyetlerinde kökleri olan faiz yasağı 19.yüzyılın 2’nci yarısına kadar kilise tarafından korunmuştur. Kapitalizmin gelişme dönemindeki faiz yasağı ile ortaya çıkan gerilim, Protestan Reformcuları tarafından giderilmiştir. Bunun nedeni Protestanlıkta sermaye koyan kişinin faiz hakkı yasallaşarak dinen meşru sayılmıştır. İş dünyası ve kilise arasındaki uyumsuzluğun (faiz yasağın) kaldırılmasıyla birlikte, mesleki ve ticari başarıyı tanrısal bir lütf saymasıyla Protestanlık ve Kalvinizm, Kapitalizm için gerekli olan alt yapı hazırlanmıştır. İngiltere de faiz yasağı ile ilgili yasalar 1854’ te kaldırılmıştır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 41)

2.2.1. İş Ahlakının Avrupa’da ve ABD’ deki Gelişimi

20. yüzyılın başlarında Avrupa ve Amerika’daki sosyalist akımın güçlenmesi, geleneksel liberal anlayışın zayıflamasıyla İş Ahlakı ile ilgili araştırmalar başlamıştır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 43)

2.2.1.1. Avrupa' da İş Ahlakının Gelişimi

İşletmeciliğin bir meslek olarak ortaya çıkışı ve yönetim biliminin bir disiplin olarak belirmeye başladığı dönemdir. Bu zaman içerisinde F.W. Taylor Yönetim biliminin temelini atmaktadır. İşletme ve İşletmeciliğin amaçları, topluma sağladığı yararı, zararı ve işletmecilikte ahlaki değerlerin sorgulanmaya başlanması Liberal ve Sosyalist hareketler arasında yaşanmış olan etkili tartışmalar sorgulamanın oluşmasına neden olmuştur. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 43)

Birinci Cihan harbi öncesi iş ahlakı konusunda yapılan tartışmalar Sosyalist alternatif ve Kapitalizmin eleştirisi üzerinde durmuştur. Adam Smith (1727-1790) "Ahlakı Duygular Teorisi" adlı eserinde ahlak biliminin ilkelerini ortaya koymaya çalışmış ve ekonomi ile ahlak arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Yapılan tartışmalarda makro konular olan refahın paylaşımı ve devletin ekonomiye müdahalesi gibi konular tartışmaları oluşturmaktadır. İşletmeciliğin 19. yüzyılda toplum içerisinde benimsenen bir yer araması tartışmaların on dokuzuncu yüzyıla uzanan bir geçmişi olduğunu göstermektedir. Almanya'da Max Weber'in 1919 yılında "Protestan Ahlakı ve Kapitalizm Ruhu" adlı eseri ve Britanya' da R.H. Tawney'in "Din ve Kapitalizmin Yükselişi" adlı kitabı, 20. yüzyılın ilk döneminde yayınlanmış olan iş ahlakı konusu özellikle meslek ahlakı boyutuyla gündeme getiren çalışma olma niteliğini taşımaktadır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 43-44)

Savaş sonrası iyimserliğin azaldığı 1960'lı yıllarda sosyal ve ekonomik sorunlar, eşitsizlik ve artan beklentiler nedeniyle daha çok dikkat çekmeye başlamıştır. Çevre kirliliği, kentlerin sağlıksız gelişimi, şirketlerin aşırı güçlenmesi ve kimi yöneticilerin ekonomik ve siyasi hayata çok etkili olduğu düşüncesi "sistem karşıtı" tepkisel oluşumlara yol açmıştır. Bu dönemde medya, tüketiciler ve sivil toplum kuruluşları işletmeler topluma ne kadar katkı sağladığını sorgular hale gelmiş olup, çalışanların eğitim düzeyleri ve beklentileri yükselmiş, devletin denetleme ve düzenleme konusunda ağırlığını artırmıştır. (Berkman; Arslan 48)

İş ahlakı alanında 1980’li yılların ikinci yarısından itibaren hızlı bir şekilde kurumsallaşmaya geçiş görülmüştür. Dünyada İş Ahlakı Topluluğu, iş ve Meslek Ahlakı Enstitüsünün yanı sıra birçok uygulamalı ahlak merkezleri kurulmuştur. 1984 yılında iş ahlakıyla ilgili İsviçre’de Sankt Gallen Üniversitesinde araştırma bölümü kuruldu birkaç yıl sonra ise iş ahlakı alanındaki ilk profesörlüğü (kursüsü) Hollanda Nijenrode Üniversitesi işletme fakültesinde kuruldu. 1986 yılında ise Santa Clara Üniversitesinin desteğiyle kurulmuş olan Markkula Uygulamalı Ahlak merkezi bu alanda en aktif merkezlerden bir tanesidir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 64-65)

2000’li yıllara gelindiğinde iş ahlakı Avrupa’nın büyük bölümünde toplum üzerinde sürekli etkiye sahip farklı bir araştırma ve eğitim alanı haline gelmiştir. Avrupa’da bugün iş ahlakıyla ilgili yirmi beşin üzerinde kursü bulunmaktadır. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 65)

2.2.1.2. Amerika Birleşik Devletlerinde İş Ahlakının Gelişimi

Amerika Birleşik Devletinde iş ahlakının ikinci safhası şekillenmiştir. ABD’de iş ahlakı felsefe, siyaset ve dinden bağımsız olarak şekillenmiştir. Oysa Britanya’da yapılan çalışmalar ilahiyat ve felsefe kapsamında değerlendirilmiştir. İş ve meslek ahlakı ilkelerinin belirlenmesi, reklamların gerçeğe uygun olması, ticaret faaliyetlerinde standartların geliştirilmesi vb. konular (1920 -1950) yılları arasında ele alınmıştır. Mühendislik bu dönem içerisinde meslek haline gelmiştir ve ABD’de iş Ahlakıyla ilgili ilk Ampirik çalışmalar reklamcılık konulu akademik dergilerde yayınlanmıştır. İş ve Meslek ahlakına ilişkin Akademik yayınlar, konferanslar, yazı ve kurslar yöneticiliğin işletme sahipliğinden ayrılması ile birlikte yöneticilik mesleği kimliğinin oluşmasına yardımcı olmuştur. İş Ahlakında işletmenin iç ve dış sorunlarından kaynaklanan ahlaki sorunlar ortaya çıkmıştır. 1921 ‘de ilk teorik ve sistematik çalışma olan Border ve Hoper’ın “Bankacılık ve İş Ahlakı” Chicago’da yayınlanan ilk üniversitelerde okutulan İş Ahlakı kitabıdır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 44)

Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa’da 1950 - 1970 yılları arası ekonominin büyük bir gelişme ve ilerleme gösterdiği refahın arttığı yıllardır. Bu dönemde kitle üretimi yapan büyük firmalar ve uluslararası şirketler iş dünyasında önemli bir yer elde etmiştir. İşletme yöneticiliği firmaların hacimlerinin büyümesiyle yeni fonksiyonlar (Pazarlama, Pazar araştırması, Personel yönetimi, Halkla ilişkiler) oluşmaya başlamıştır. 1960’lı yıllarda iş ahlakı ile ilgili çalışmalarda önemli artış gözlenmiştir. Örneğin; ABD’de iş ahlakıyla ilgili programa fakülte ve yüksekokulların 1953’te %5,6’sı yer verirken 1967’de ise bu oran büyük ölçüde artış göstermektedir. Ancak bu dönemde derslerin sayısından çok derslerin içeriğinin genişlemiş olması önemli bir gelişmedir. Avrupa’ da ise 1950 – 1970 yılları arasında kilise ve teoloji çalışmaları önemli ölçüde etkilemiştir. Britanya’da iş ahlakıyla ilgili çalışmaları Anglikan kilisesi ile bağlantılı olmaktadır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 45)

Sanayileşmenin gelişmesiyle beraber 1960’lı yıllarda iş dünyasında önemli değişimler olmuştur. Ekolojik dengeyi bozacak olan nükleer atıklar, kirlenme gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu dönemde pazarlama mantığında yapılan değişiklikler tüketicilerin haklarını korumak için 1962 ‘de ABD Başkanı John F. Kennedy tarafından “Tüketici Haklarının Korunması” ile ilgili deklarasyon (bildirge) yayınlanmış bu deklarasyonda; Koruma hakları, bilgilendirme hakkı, seçme hakkı, haberdar olma hakkı’dır. Bununla birlikte işletmelerin “ne üretirsem” satarım anlayışına sahip işletmelerin iş ahlakı ve tüketici haklarına dikkat etikleri görülmektedir. (Köseoğlu; Bektaş 150)

Firmaların yolsuzluk ve skandallara karışması bu dönemde iş ahlakına olan ilgiyi artırmıştır. Birçok işletme toplumsal kaygıları nedeniyle çalışanlarının iş ahlakı eğitiminden geçmeleri gerektiğini belirtmiş ve bununla birlikte iş ahlakı alanında çalışmaların sayıları artmıştır. 1980’li yıllara gelindiğinde iş uygulamalarında işletme fakülteleri iş ahlakını inceleme alanı kabul etmeleri iş ahlakı eğitiminin iktisadi kuruluşlar ve eğitim kurumlarında daha fazla yer verilmesini sağlamıştır. Amerika Birleşik Devletlerinde ”Fortune 500” listesinde yer alan şirketler üzerinde yapılan ahlak

kodlu bir araştırmada sürekli yıllara göre yükselen bir artış görülmüş ve bu oranların yıllara göre dağılımları 1980 yıllarda %8, 1985 yılında %77 ve 1990 yılında bu oran %90'nın üzerine çıkmıştır. (zgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetsel Bir Yaklaşım 62-63)

20. yüzyılın son on yılında enformasyon teknolojisi ve internetin gelişmesi dünya'yı bir bütün haline getirip iletişimi yaygınlaştırmıştır. 1993 'te Sovyetler Birliđinin yıkılmasıyla sosyalist sistemin ckş, pazar ekonomisi Ćin'e kadar girmiştir. İř hacmi ve Pazar payının artması, bununla birlikte dünya nüfusunun cvreysi tehdit edebilecek duruma gelmesi firmaların neden olduğu cvresel sorunlar iř ahlakının kapsamına eklenmiştir. Küreselleřmenin gelişmesiyle ortaya çıkan ck uluslu ve küresel firmalarda iř ahlakı araştırmaları arasına giren kültürel farklılık ve ayrımcılık gibi önemli konular yer almıştır. ABD'de iř ahlakı dersi işletmecilik okullarının neredeyse tümünün müfredatına girmiştir. Firmaların en az devletler kadar ağırlılığının artmasıyla 21. yüzyılda iř ahlakı da küresel düzeyde önemi artan bir disiplin haline gelmiştir. (Arslan, İř ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye rnekleri 46)

İř Etiđi (Ahlakı) ilgili 2000'li yıllarda önemli kuruluşlar birck ülkede şubeler kurmuş ve küresel boyutta uygulama ağırlıklı calışmalar, forumlar ve toplantılar düzenlenmiştir. Bu kuruluşlara örnek olarak, Kore İř Etiđi Enstitüsü, Japonya İř Etiđi Araştırmaları derneği, Latin Amerika İř Etiđi Ağı (Branşı), Afrika İř Etiđi Ağı, Güney Afrika Etik Enstitüsü, Türkiye Etik Deđerler Merkezi, Ćin İř Etiđi Merkezi ve St. Petersburg İř Etiđi Merkezi gösterilebilmektedir. (Berkman; Arslan 56)

2.3. Türkiye’ de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi

2.3.1. İş Ahlakı Ve Ahilik

Kardeşlik anlamına gelen Ahi kelimesi Divan-ü Lugat-it Türk’te ise eli açık, cömert, yardım sever olarak tanımlanmaktadır. İbnBatuta “Dünyada bir eşi daha bulunmayan bir cemiyet” olarak tanımladığı ahilerin Türkmenlerin yaşamlarını sürdürdükleri her yerde olduğu ve evlenmemiş, sanat ve meslek sahibi gençlerden seçilmiş bir cemiyet olarak tanınmaktadır. (Aykut, 204)

Fütüvvet iş ve meslek ahlakına ait Türk dünyasında ilk örgüt teşkilatıdır. Ahiliğin kökeni fütüvvet teşkilatına dayanmaktadır. Anadolu’ya gelen Türkler arasında ahi birliklerin kurucuları Ahi Evran, Mevlana Celalettin Rumi ve Hacı Bektaş’ı Veli gibi toplumun önde gelen bilge ve örnek kişileri vardır. (Çağtay, 49)

Anadolu’da 13.yüzyıldan 20.yüzyıla kadar yaşamını sürdürmüş olan Ahilik teşkilatı Selçuklu Devletinin yıkılması sonrasındaki süreçte toprak bütünlüğü ve birliğin sağlanması, Osmanlı Devletinin kurulmasında aktif rol üstlenmiştir. Ahiler, toplumda sosyal, kültürel, ekonomik hayatın düzenlenmesinde etkili olmakla birlikte esnaf, tüccar ve diğer meslek gurupları birliğidir. (Hızlı, 20-21)

Şeyh Nasiruddin Mahmut El Hayi kısaca Ahi Evran ismiyle anılmıştır. 1205 yılında Anadolu’ya gelerek Kayseri’ye yerleşmiş ve burada debbağlık(deri işlemeciliği) mesleğini yapmakla birlikte bu mesleğin piri olarak bilinmektedir. Ahi Evran aynı zamanda otuz iki çeşit zanaatın da lideri olarak tanınmakta bununla birlikte sufi kimliğiyle irşat faaliyetlerinde bulunmuştur. (Şeker, 10)

İbnBatuta’nın seyahatnamesindeki notlarına göre ahiler ve zaviyelerin bulunduğu başlıca yerleşim yerleri arasında Antalya, Burdur, Milas, Denizli, Konya, Aksaray,

Niğde, Kayseri, Sivas, Gümüşhane, Erzincan, Erzurum, Tire, Manisa, Balıkesir, Bolu, Kastamonu ve Sinop bulunmaktadır. (Hızlı, 27)

İbnBatuta'nın gözlemleriyle dile getirip kaleme aldığı hususlarda Devletin siyasi otoritesinin (savaş, isyan vb.) aksadığı durumlarda şehirlerdeki Ahi Birlikleri duruma müdahale etmektedir. Böyle durumlarda şehrin asayişi, düzeni, korunması, savunulması vb. devlete ait askeri görevler ahi birlikleri tarafından üstlenilmektedir. Ahilik devlet için bazen bir tehdit bazen de kurtarıcı görev üstlenmektedir. (Şeker, 14)

Ahiliğin kuruluşunun en büyük amacı 10.yüzyıldan itibaren Türklerin kendi istekleriyle kitleler halinde Müslüman olmaları ve sonraki süreçte Anadolu'ya göçlerin başlamasıyla birlikte köklü bir değişimlerin yaşandığı bu dönemde o zamana kadar birbirinden ayrı yaşamış olan Türklerin aralarındaki birlik ve beraberliği sağlayıp yeni başladıkları yerleşik hayat tarzına (düzenine) alıştırmaktır. Orta Asya kültürüyle yetişen ve Moğol istilası sonucu Anadolu'ya gelen esnaf, sanatkâr ve tüccar Türklerin, yerli esnafla kaynaşması, anlaşması, kaliteli mal elde edebilmeleri, rekabet ortamı, birbirlerine bilgi ve tecrübe konusunda yardımcı olabilmeleri ahi teşkilatının kuruluşunun diğer bir amacıdır. Ahilik Teşkilatları esası Türk'ün örf ve adetleriyle, İslam inanç ve ahlakını bütünleştirerek kaynaştıran düşünce yapısına sahiptir ve her şey insanın dünya ve ahiret mutluluğunu kazanmasına yönelik düzenlenmiştir. Ahi teşkilatı kendi içinde kardeşleriyle dayanışmacı, üçüncü kişilerle uzlaşmacı bir yapıya sahiptir. (Özyılmaz, 56-57)

Abbasi Halifesi Nasır-Lidinillah (1180-1225) devletin içinde bulunabileceği siyasi, sosyal karışıkları bertaraf etmek ve herhangi bir otorite boşluğunda devletin gücünü fütüvvet teşkilatlarını otoritesi altına alarak artırmıştır. (Hızlı, 19)

Arapça kelime olan Fütüvvet Genç, Yiğit ve Cömert anlamlarına gelmektedir. Fütüvvet; yardımsever olmak, başkalarına kötülük yapmamak, cömert olmak, sözüne sadık olmak, başkalarına karşı kırıcı davranışlarda bulunmamak vb. olarak tanımlanmaktadır. Bunla birlikte fütüvvet “güzel ahlak, terbiye ve nezaket”

kelimeleriyle tarif edilmiştir. 8.yüzyıldan itibaren İslam dünyasında mutasavvıfların eserlerinde kullandıkları kavramdır. (Hızlı, 17-18)

Ahiler, meslek ve sanat alanlarında hiyerarşik sıralama olarak ifade ettiğimiz Çıraklık, Kalfalık, Ustalık olarak yetişmektedir. Ahilik teşkilatında mesleki eğitim ile birlikte çağın ihtiyacı olan alana göre dini, ahlaki ve sosyal bilgiler öğretilerek insanlar geliştirilmiştir. (Özyılmaz, 59)

Ahiliğin nizamlerine fütüvvetname denir. Kaynağını dinden almaktadır. Fütüvvetnamelerde üçü açık, üçü kapalı olmak üzere 6 ahi kuralı yazılmaktadır.

Açık olan kurallar:

1. Eli açık olmalı (ihtiyaç sahiplerine yardım etmeli, cimri olmamalı)
2. Kapısı açık olmalı (misafir ağırlamayı seven)
3. Sofrası açık olmalı (sofrasına oturan kişileri tok yolculamak)

Kapalı olan kurallar:

1. Gözü kapalı olmalı (hiç kimseye kötü gözle bakmamalı, insanların ayıplarını ve kusurlarını görmezden gelmeli)
2. Diline (Sözlerine) dikkat etmeli (kimseye kırıcı, kötü söz, yalan söylememeli ve insanların arkasından konuşmamalı)
3. Beline sahip olmalı (kimsenin namusuna, ırzına göz dikmemeli). (Çağtay, 162)

Ahi Evran “Letaifü-l Hikme” adlı eserinde iş ahlakının temeline dikkat çekerek esnaflar arasında oluşabilecek olumsuzluk, rekabet ve çatışmaları çözümlenebilmek için fütüvvetnameler gibi “Ahi Şeceranameleri” oluşturulmuştur. Türk tarihindeki ilk İş Ahlakı ilkeleri olma özelliğini taşımaktadır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 162)

Fütüvvetnamelerde ahilerin neleri giyebileceği ve neleri yiyeceği hakkında bilgi verilmiş ve iş ahlakını içeren 740 kurala bağlanmış olmakla birlikte bu kurullar kişilerin toplum içerisindeki konumuna (mevkisine) göre bilinmesi gereken sayı değişmektedir. Örneğin, Padişah ve Enbiya ve Evliyaların 740 tane kuralı bilmeleri gerektiği bildirilmiş bununla birlikte Ahiliğe yeni başlamış bir kişinin (üyenin) bu kurallardan en az 124 tanesini bilmesi gerekmektedir. Bu kuralların bir kısmına kısaca değinirsek: İş ve meslek sahibi olmak, yaptıkları işlerde uzman olmak, kazancı helal yoldan sağlamak, zamanı iyi değerlendirmeyi, disiplinli olmayı, oluşabilecek fırsat ve imkânları başkalarını düşünecek şekilde eşit bir biçimde yararlanmak, tüketici haklarına dikkat etmek ve tüketiciyi mağdur etmeme vb. şeklinde ifade edilmektedir. (Çağtay, 163)

Ahi Evran, Fütüvvetname' deki kurallar doğrultusunda halkın zarar görmesini engellemek, aşırı fiyat dalgalanmalarını ve kalitesiz mal üretimini engellemek için esnaf denetimlerinde bulunmaktadır. Örneğin, çarşı esnafının denetlenmesi sırasında bir kunduracı dükkânında beğenmediği, kalitesiz ve sağlam olmayan ayakkabıları dama atması nedeniyle halk arasında "Pabucu dama atmak" şeklinde anlatılan bu söz o ustanın kalitesiz mal ürettiği anlamını taşımaktadır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 161)

Anadolu'da beş asırdan uzun süre faaliyet göstermiş olan ahilik teşkilatı 1727 yılında Gedik teşkilatı oluşturulmuş ve sınırların genişlemesi ve gayrimüslim tebaanın artmasına paralel olarak çeşitli dinlerdeki kişilerin arasında ortak çalışma zorunluluğu doğmuş olan bu yeni oluşuma Gedik denilmiştir. XVII. yüzyıldan sonraki dönemlerde Lonca ya da Gedik teşkilatları Osmanlı ekonomisinin içinde bulunmuş olduğu duruma paralel olarak sürekli güç kaybetmiştir. (Hızlı, 32)

2.3.2. Cumhuriyet Döneminde İş Ahlakı

Türkiye Çoğunluğu Müslümanlardan oluşan toplumsal yapısı İslam dini ve geleneklerinden önemli ölçüde etkilenmiştir. Bu bakımdan iş ahlakı İslam'dan ayrı

düşünülmeyecektir. Türkiye’de iş ahlakı ilkeleri oluşturulurken İslam ahlakı ve İslam medeniyetinin zengin mirasından yararlanılmasının nedeni ise nüfusun çoğunluğu Müslüman olan ülkemizde insanlar için bu ilkeler meşru ve uygulanabilir olmasıdır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 42)

Türkiye’de 1920-1950 yıllar arasında İş Ahlakı ile ilgili gelişmelerin yavaş ilerlemesinin başlıca nedenleri; Türk Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyetin İlanı, Atatürk İnkılapları ve ikinci dünya savaşının oluşması gibi nedenlerden kaynaklanmıştır. Bu yıllar arasında yazılmış olan eserler dinsel sorunlara ağırlık verilmiştir. Bununla birlikte bu eserlerde savaş sonrası dönemlerdeki eğitimsizlik, yolsuzluk gibi sosyal sorun oluşturan konular üzerinde durulmuştur. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 81-82) Yaşanan sosyal sorunların başlıca nedenleri yetersiz eğitim ve düşük gelir düzeyinden kaynaklanmaktadır. (Akgemici; Özgener 53)

Türkiye’de 1980’li yıllarda ahlaka aykırı olarak ortaya çıkan iş davranışlarıyla ilgili temel endüstriyel ekonomide yapılan yanlışlar ve skandalların açığa çıkması kamu, iş dünyası ve akademik çevrelerin iş ahlakı sorunlarına eğilimlerini artırmıştır. Bununla birlikte “kitle iletişim araçlarındaki gelişmeler, global rekabet ve belirsizlikler, Türk Ticaret Kanunundaki (TTK) değişiklik, hükümetin ekonomi politikasındaki değişim, Türkiye pazarına yönelik uluslararası baskı, toplumsal çıkarların daha fazla dikkate alınması eğilimi vb.” gelişmeler iş ahlakına olan önemi artırmıştır. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 83)

Türkiye’de İş Ahlakının kurumsallaşması için meslek kuruluşları, akademik kurumlar ve Sivil Toplum Kuruluşlarına (STK) önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Türkiye’de faaliyet gösteren mesleki ve sivil toplum kuruluşları; İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD), Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER), Türkiye Personel Yönetim Derneği (PERYÖN) bunlardan bazılarıdır. (Torlak vd. 20-21)

2.4. İş Ahlakı Ve Sosyal Sorumluluk

İş ahlakı, uygulamalı ahlak bilgisi olmakla birlikte iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunlarla ilgilenmektedir. (Zaim, İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Ahlakı 29) Bauer'a göre sosyal sorumluluk "işletmenin faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkisini ciddi olarak dikkate almaktır." Şeklinde ifade edilmiştir. Sosyal sorumluluk işletmenin dış dünya ile ilişkisini ele alırken, ahlak ise iç ve dış ilişkileri kapsayan bir bütün olduğu söylenilmiştir. (Demir; Songür 159-160)

İşletmenin davranışlarını belirleyen çoğu zaman yazılı olarak belirtilmemiş fakat toplum tarafından benimsenmiş değerlere uymaya iş ahlakı ve sosyal sorumluk denilmektedir. (Demir; Songür 159) İş ahlakı konusunda dünya'da ve ülkemizde geçmiş dönemlerde kamu ve özel işletmelerde gayri ahlaki birçok olaylar yaşanmıştır. Örneğin dolandırıcılık, banka hortumlamaları, rüşvet, adam kayırma, sahtecilik gibi ahlak dışı durumlarla karşılaşılması üzerine bu konular üzerine çalışmalar yoğunlaşmıştır. (Alkan, 14)

Dünya'nın gelişmesi ile birlikte küresel pazarın oluşması, artan rekabet koşulları, bilgi teknolojisindeki hızlı gelişme iş ahlakına olan önemi artırmaktadır. İş ahlakı konusunda yapılan yozlaşma, vurdumduymazlık ülke ekonomisini etkilemekle birlikte ülkenin geleceğini de tehdit etmektedir. (Taşdelen, 5)

Kuruluşlar ve işletmeler önceki yıllara göre bilançoları, karları, mali sermayeleri yerini, dürüstlüğü, temizliği, itibarı, yardımseverliği, çevre ve çalışanına duyarlılığı ile değerlendirilmektedir. Örneğin, çevreye duyarsız ve yanıltıcı reklam işletmeyi veya kuruluşu kamu ya da özel sektör fark etmeksizin toplum içinde eski imajını, itibarını zedeleterek insanların kuruma olan güvenlerini sarsmaktadır. Kuruluşlar ve işletmelerin sorunları basın, medya ve yaygınlaşmış olan sosyal ağ yollarıyla gündeme gelerek imaj kaybetmeden dış denetimden önce kendileri çözebilmelidir. (Murat, 72)

Sosyal sorumluluk, işletmenin toplum tarafından benimsenen ödevleri yapıp benimsenmeyen davranıştan uzak durmasıdır. Sosyal sorumluluk İş Ahlakından ayrı düşünülmemelidir. İşletme sahibinin Ahlaklı kişiliğın verdiği tüm özelliklere sahip olmasının yanında işletmede üretim yapıldığında iç ve dış çevreye karşı ödev ve sorumluluklarının bilincinde olması gerekmektedir. İş Ahlakı ve Sosyal sorumluluk kavramı dış çevreye karşı bazen çelişebilir. Örneğın, özel bir işletmenin birincil amacı varlığını sürdürebilmek için kar sağlamaktır. İşletme varlığını sürdürüp karını maksimize etmek için çalıştırdığı personele asgari ücret ödemesi rasyonellik açısından doğru bir tercihtir fakat ahlaki açıdan bu davranış doğru olmamaktadır. (Murat, 77)

2.5. İş Ahlakı ve Hukuk

Yasal düzenlemeler suçı ve müeyyideyi belirler. Ahlak (etik) ise doğrunun yanında yanlış durum ve hareketlere de yer verir. Ahlak ve hukuk arasındaki ilişkiyi aşağıdaki tablo üzerinde “Etik - etik dışı ve yasal - yasal olmayan” şeklinde göstermiş olursak;

Tablo 2.0.1: Ü.Berkman, M.Arslan, Dünya ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetim İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 2009) 40.

		ETİK			
		IV.		I.	
		Etik ancak yasa dışı		Etik + Yasal	
		Örnek: STK olan Greenpeace’in çevre koruma ilintili bazı protesto eylemleri		Örnek: Vergi ödemek, iş yeri güvenliğini sağlamak	
YASAL OLMAYAN					YASAL OLAN
		III.		II.	
		Yasa dışı + Etik dışı		Etik dışı ancak yasa dışı değil	
		Örnek: Rüşvet vermek, sigortasız işçi çalıştırmak		Örnek: Şirket imkânlarını özel amaçları için kullanmak	
		ETİK DIŞI			

Etik kurallar ve yasa hükümleri bir bütünlük göstermekle birlikte birbirlerini desteklemektedir. Bu nedenle I. ve III. durumlarda ise kazancın vergisini ödemek, iktisadi kuruluşun güvenliğini sağlamak gibi durumlar sorunsuzdur. Yasal düzenlemeler ve etik kuralların çeliştiği II. ve IV. durumlarda ise özel amaçları doğrultusunda şirketin maddi ve sosyal imkânlarını kullanmak, STK' lar ise doğayı ve çevreyi korumak için protesto yapmaları gibi birinin kabullendiğini diğeri kabullenmemektedir. (Berkman; Arslan 39-40)

İktisadi faaliyetlerde İşletme yönetimi, personelin uyması gereken davranış ilkelerini yasa ve yönetmeliklerle belirlemesinin yeterli olmadığı durumlarda içsel mekanizmalarla desteklemesi gerekmektedir. Çalışanların yapmış oldukları iş ahlakına aykırı davranışların hukuki müeyyidelerinin (cezaların) belirlenmesi ve çalışanlara uygulanmasıdır. Hukuk dışı (kural tanımamazlık, yolsuzluk, çıkar sağlama, rüşvet vb.) uygulamaların giderilmesi için iş ahlakı ilkelerinin işletme yönetimi tarafından uygulanması gerekmektedir. (Kalabalık, 618)

2.6. İş Ahlakı ve Din

Ahlak ve iş ahlakı kavramı arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Bu iki kavramın kaynakları arasında din'in önemli yere sahip olduğu yapılan yerli ve yabancı çalışmalarla kabul edilmiştir. (Orman; Parlak 327)

Ahlak kuralları dine bağlı olduğu gibi dinden bağımsız şekilde de oluşabilir. İnsanın eylem ve davranışlarında dinsel kurullardan bağımsız olan ahlak kurallarına “din dışı ahlak” veya “laik ahlak” adı verilmektedir. Kişilerin eylem ve davranışlarını kutsal kitap ve diğer dini hükümlerle daraltmasına ise dini ahlak denmektedir. Dini ahlak, yer ve zamana göre şekillenmeyen kesin hükümleri vardır. Örneğin: dini ahlak savunucuları insanı güzele, iyiye ve doğruya götürenin iman olduğunu belirtir ve buna göre dini

inancı olmayan bir kişi ahlaki davranamaz, doğruyu yanlıştan ayıramaz. Laik savunucular ise, insanın dini inancı olmasa da ahlaki değer yargılarını kabul edeceğini ve bu yargılara uyacağını ifade ederler. (Murat, 71-72)

İslam ve diğer semavi dinlerin (Yahudilik, Hıristiyanlık) iş ahlakı konusundaki öğütleri işveren ve işçi arasında yaygınlaşmasını sağlamıştır. Dinler ahlakla ilgili öğütleri soyut öğütler vermekle kalmayıp başta peygamberler olmak üzere iman esas, ibadet ve toplumsal bağlarla pekiştirmektedir. (Yaran, 22)

İş dünyasında yaşanan skandalların medya, sosyal ağlar yoluyla insanları bilgilendirmesiyle birlikte araştırmacıların bu konuya odaklanmasını sağlamıştır. Enron, Arthur, World Com gibi işletmelerdeki yolsuzluk olayları ve ülkemizde yaşanan banka yolsuzlukları kamuoyunun iş dünyasına olan güvenini zedelemektedir. Ford, insanları ekonomik kararlarında dini referanslardan uzaklaştırmanın mantıklı bir nedeninin olmadığını ifade etmektedir. (Aydemir, 3)

İş ahlakının üzerinde durduğu adalet, dürüstlük, eşitlik, ilkeli yönetim vb. kavramları, insanın iş hayatında sürdürülebilir bir başarı elde edilebilmesi için iş hayatına uygulanması gerekmektedir. Doğru ve yanlış birbirinden ayırt etme gücüne sahip olan ve doğruyu seçebilen, ben merkezilik (bireysel menfaat)'ten çıkıp kendisi ve toplumun yararını düşünen insana güzel insan denmektedir. "Güzel İnsan" modeli iş ahlakı teorisinin merkezinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. İş ahlakı ilkesine göre hareket eden iktisadi kuruluşların uzun vadeli düzenli bir başarıya sahip olduğu buna paralel olarak işletme içi ve işletme dışı faktörlere yarar sağlayacağı belirtilmektedir. İş ahlakı ilkelerini benimsemeyen kamu ve iktisadi kuruluşların maddi kayıplarla birlikte güven kaybı da yaşayabilmektedir. Örneğin, cinsel taciz, yolsuzluk, ayrımcılık, iktisadi ve kamu kuruluşlarında ağır kayıplara neden olabilmektedir. ABD'de iş ahlakıyla ilgili yapılmış olan bir araştırmada çalışanların %40'nın yöneticilerin ise %65'nin iş yerinde ahlak dışı bir davranışla karşılaştıkları belirtilmektedir. İş ahlakı ilkelerinin uygulanması yalnız kamu ve iktisadi kuruluşlar açısından değil, birey, toplum

ve ülke refahı açısından önemli maddi ve manevi kazançlar sağlamaktadır. (Zaim, İş Ahlakı: Din ve Hayat Dergisi, www.dinvehayatdergisi.com)

Semavi dinler (Yahudilik, Hıristiyanlık, İslamiyet) iktisadi hayatla ilgili ahlaki ilkeler ve hükümler ortaya koymuş ve söz konusu ilkeler iş hayatının şekillenmesine katkı sağlamıştır. (Zaim, İş Hayatında Erdemli İnsan 30)

2.6.1. İş Ahlakı ve Yahudilik

Yahudilikte kutsal kitap Tevrat'taki iki grup "On Emir"den ikinci grubun son altısı tamamen ahlaki emirlerdir ve yapılması gerekenden önce yapılmaması gerekeni dile getirerek yasaklamaktadır. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 56) Diğer dinlerde ve özellikle semavi dinlerde benzerlik gösteren altı madde: Anne babaya saygı, insan öldürmenin, zina etmenin yalan yere şahitlik yapmanın ve komşu hakkına tecavüz etme bu maddeler arasında yer almaktadır. (Zaim, İş Hayatında Erdemli İnsan 35)

Yahudiliğin iktisadi faaliyetlere ilk zamanlarda "günah" gözüyle bakmış ve ilerleyen dönemlerde bu düşünce ortadan kalkmıştır. (Zaim, İş Hayatında Erdemli İnsan 35) Örneğin, Faiz yasağı Yahudi hukukunda iş ahlakına ait bir düzenleme olmasıyla birlikte ticari işlemleri etkilemekteydi bu yasakla birlikte oluşan etkiyi azaltmak için geliştirilen Iska (kar ortaklığına) dayalı sözleşmeler yapılmaktadır. Weber, Yahudiliğin gündelik yaşam içerisinde, kapitalizm ile sonuçlanacak bir rasyonalite getirilemeyişinin nedenini, Yahudilerin birbirlerinden faiz almayı Yahudi olmayan birinden faiz almalarına bağlamaktadır. Weber'in Yahudi iş ahlakı ile başka toplumlar arasında belirttiği bu ayırım kapitalizmin gelişmesi için rasyonalite ile toplumsal güven ilkeleriyle çelişmektedir. Fakat Sombart, Kapitalizmin gelişmesinde Yahudilik ve Yahudi iş ahlakının önemli bir yeri olduğunu belirtmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 56)

2.6.2. İş Ahlakı ve Hıristiyanlık

İş ahlakının kaynağı Hıristiyanlıkta Kutsal Kitap (Eski ve Yeni Ahit) olarak gösterilmektedir. (Kapu; Aybas 82) İlk dönemlerde iktisadi faaliyetlere ve para kazanmaya Hıristiyanlıkta erdemli faaliyet olarak bakılmamıştır. İlerleyen yüzyıllarda Protestanlığın gelişmesiyle Hıristiyanlıkta iktisadi faaliyetlere bakış açısı değişmiştir. (Zaim, İş Hayatında Erdemli İnsan 36-37)

Hıristiyanlık, diğer dinlerde olduğu gibi iş ahlakının gelişmesine katkı sağlamış, Çağın toplumunun sosyal yönden içinde bulunduğu sıkıntıyı birleştirici ve hoşgörü ile evrensel ahlaka sahip semavi dindir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 57) Hıristiyanlık, ilk önce bir Yahudi mezhebinin bir çeşidi olarak bilinmekteydi ve köleler arasında yayılan bir dindi. Hıristiyanlık ticareti insanların eksiklerini gidermek için bir hizmet aracı olarak görmüş ve Hıristiyan tüccarların mezhep ayrımcılığı yapmadan tüm insanlara dürüst davranmak, aynı iş ahlakı standartlarını uygulamalarını vaaz etmiştir. Buda evrensel bir iş ahlakının oluşmasında çok önemli bir yere sahiptir. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 40-41)

2.6.3. İş Ahlakı ve İslamiyet

İslam dininin iş ahlakıyla ilişkisi geçmiş yüzyıllara dayanmakla birlikte dört kaynaktan (Kur'an-ı Kerim, Peygamber Efendimizin s.a.v. Sünneti, icma-i ümmet ve kıyas) beslenmektedir. (Zaim, İş Hayatında Erdemli İnsan 37-38) İslam dinin ortaya çıkışı kadar geçmiş dönemlere dayanmaktadır. Hz. Muhammed'in tüccar olması ve hadisler iş ahlakı konusunda Kuran'daki ayetlerle iş ahlakı konusunun geçerli hükümlerini oluşturmaktadır. İslam dini iş ve ticaret faaliyetlerinin yapılması gerektiğini ve sadece Müslümanlara değil tüm insanlığa karşı doğruluk ve dürüstlük çerçevesinde yapılması gerektiğini belirtmektedir. Yahudilik ve Hıristiyanlıkta olduğu gibi faiz yasağı

İslam dininde de korunmaktadır. (Arslan, İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri 42)

İslamiyet'in iş ahlakının oluşmasında, İslam ahlakı ve uygarlığının bıraktığı zengin mirası önemli bir etki sağlamıştır. İslam ahlakı; erdem, ölçülü olma, doğruluk vb. ilkeler üzerine kurulmuştur. Müslüman toplumların en büyük ahlak kaynağı Kuran-ı Kerim, doğru ile yanlışlı, iyi ile kötüyü çevresine, ailesine ve nefesine karşı en büyük ahlak kaynağı kabul etmektedir. Hz. Muhammed'in hadisleri de önemli bir yol gösterici kaynaktır. Ünlü İslam Filozofu Gazali: " Nasıl ki tıp beden sağlığı ilmi ise, aynı şekilde ahlak da ruh sağlığı ilmidir." Şeklinde ahlakı ifade etmektedir. İslam ahlakı Kâtip Çelebi' ye göre insanın toplumdaki görevlerinin ve hareketlerinin herkese faydalı olmasını temel kural olarak belirtmektedir. (Özgener, İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım 58)

Uzak doğu'da, Malezya'ya İslam'ın gidişi Müslüman tüccarlar vesilesiyle olmuştur. Buraya giden tüccarlar güzel ahlak (güven, dürüstlük, inanç, eşitlik, adalet vb.) ilkelerini yaptıkları ticaretlere yansıtarak halkın dikkatini çekmişlerdir. Malezya halkı ile yapılan ticaret sayesinde insanların güveni kazanılmış, toplum bu dürüst ve inançlı insanları tanıyarak İslam dinini seçmişlerdir. (Orman, İktisat Tarihi ve Toplum)

III. BÖLÜM

3. EĞİTİM

3.1. Eğitimin Tanımı Ve Önemi

Eğitim “batı dilinde education” Latin kökenli olup çıkış noktası (orjini) bulunmaktadır. Bu çıkış noktalarından ilki “Educore- Beslemek, yükseltmek, desteklemek; ikincisi ise “Educere – Yükselmek, düzey kazanmaktır. (Varış, vd. 24) Ekonomik, sosyal ve felsefi gibi kaynaklardan hareket edilerek eğitim tanımlanmaktadır. Batı Felsefesi düşüncesinde “Realizm, rasyonalizm, idealizm ve pragmatizm” eğitim tanımlarında önemli yer tutmaktadır. (Gündüz, 7)

Eğitim kavramı için farklı farklı tanımlar yapılmıştır ve bunlardan bazıları;

Eğitim, bireyde ulaşılması gereken nokta veya bireyi istenilen şekle getirme sürecidir. (Fidan, 4)

Eğitim, önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde bireyin davranışında gelişmeler sağlayan planlı etkiler dizgisidir. (Oğuzkan, 6)

Eğitim ahlaksal bir etkinlik olmakla birlikte bireye değerli kabul edilen bir takım değerleri kazandırarak kişiye olgunlaştırmayı ve mükemmelliğe yaklaştırmayı amaçlamaktadır. (Yayla, 2)

Eğitim, kişiliğe ve sosyo - kültürel dokuya ilişkin kuvvetlerin etkileşimini üç zaman boyutu “dün, bugün, yarın” içinde ele alan dinamik bir süreç olduğundan, belirli, sınırlı ve durağan biçimde tanımlanmaktadır. (Varış, vd. 25)

Eğitiminde ahlakı, umumi terbiyeyi, bakıp ve büyütölmeye ihtiyaç duyan tek varlık insandır. (Kant, 25) İnsan ve yaşam arasında köprü gören eğitim toplumdaki değişme ve gelişmeye paralel olarak, insanın eğitilmesi, çevresinde olan değişim ve ilerlemeler karşısında yetiştirilmesinde önem kazanmaktadır. (Taymaz, 3)

Eğitim bireyin varoluşundan hayatı son buluncaya kadar sürmesiyle birlikte insanlığın gelişmesine paralel olarak uygarlık düzeyi fark etmeksizin her toplumda var olmaktadır. İlkel kabilelerde insanlar ihtiyaçlarını karşılamak için kullanmış oldukları araçları geliştirmeye çalışmış, çocuk genç ve yetişkinlere örgün olmayan eğitim vermiştir. Uygar toplumlarda ise sosyal yaşamı sürdürebilmek için farklı kurumlar geliştirilmiş ve eğitim için okullar açılmıştır. (Varış, vd. 12)

Eğitim sürecinde genç insanların bu süreçte kazandıkları bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekteşiir. Günümüzde okulların eğitim sürecinin oluşmasında önemli bir görev üstlenmektedir. Bununla birlikte eğitimi sadece okulla sınırlandırılmamalı ve okul dışında genç ve yetişkinleri bir mesleğe hazırlamak, hayata uyumlarını kolaylaştırmak için kısa süreli eğitim veren kurumlar bulunmaktadır. Eğitim toplumdaki “kültürleme” sürecinin bir parçasıdır. Toplumlar kendi kültürel değerlerini (örf, adet, gelenek ve görenek) bireye kazandırma sürecine kültürleme denilmektedir. İnsanların doğduğu, yaşadığı (yetiştiği) kültür tarafından belirlenmekte olup ailede, sokakta, iş yerinde vb. insanlar tarafından oluşan bilinçli veya bilinç dışı oluşan öğrenmeleri de kapsamaktadır. (Demirel; Kaya 2)

Eğitim bireye kaliteli bir yaşam seviyesi kazanmasını sağlayan önemli bir yol, toplum olarak gelişmiş, yaşam standartları yüksek bir düzeye sahip olmamıza ve ülkenin kalkınmasına, siyasal, ekonomik, hukuki, sosyo-kültürel alanda ileri bir bakış açısı kazanımını sağlamaktadır. (Peker, 5)

Eğitim, daima içinde bulunduğu toplumun ilkeleri (değerleri) ile paralel olan normların hayata geçirilmesini hedefleyen bir kurum olma görevini üstlenmiştir. (Işık, 25)

3.2. Eğitim Türleri

Eğitim Türlerini Formel Eğitim ve Formel Olmayan(İnformel) Eğitim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

3.2.1. Formel Eğitim

Formel Eğitim, önceden hazırlanmış belirli bir makam ve ortamda planlı ve programlı olarak öğretim yoluyla gerçekleştirilen eğitim şeklinde ifade edilmektedir. (şişman, 8)

Formel Eğitim belirli bir amaç içerisinde öğretmenler tarafından planlanan, uygulanan, izlenen eğitim sürecinde ve eğitimin sonunda değerlendirme işlemi yapılmaktadır. Okullardaki eğitim türüne formel eğitim denilmektedir. Ülkemizde her yıl binlerce insan okul dışında endüstri, tarım ve hizmet alanlarında meslekle ilgili bilgiyi, meslekte ilerlemeyi öğretmek, halk eğitim merkezleri, orduda asker yetiştirme vb. etkinlikler planlı belirli bir amaç doğrultusunda kısa vadeli bir formel bir eğitim örneğidir. (Fidan, 4)

Okul dışı eğitim ve okuldaki eğitim süreç olarak benzer özellikleri taşımasına karşın okuldaki eğitimden farkı belirli bir yaş, konu sınırlaması olmaması ve ihtiyaç duyuldukça yapılmasıdır. (Fidan, 5)

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitim Sisteminin Temeli belirlenmiş bununla birlikte sistem “Örgün Eğitim” ve “Yaygın Eğitim” olmak üzere iki biçimde ele alınmıştır. (www.hipotezkariyer.com 13.Kasım.2012)*

Milli Eğitim amaçlarına göre hazırlanmış olan, eğitim programlarının belirli bir yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireyleri okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitim türüne örgün eğitim denilmektedir. Örgün Eğitim; okul öncesi öğretim, ilköğretim, orta öğretim ve yükseköğretim sistemini meydana getirir. Bu eğitim türünde genel, meslek ve teknik eğitim programları uygulanır. (Fidan, 5)

Örgün eğitimin yanında veya dışında düzenlenen formel eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsamakla birlikte meslek dallarında yeterli bir seviyeye gelmek isteyen bireylere uygulanan eğitim biçimine yaygın eğitim denir. Örneğin, halk eğitim merkezleri, özel dershaneler, özel eğitim kursları vb. örnek verilmektedir. (www.hipotezkariyer.com 13. Kasım. 2012)

3.2.2. Formel Olmayan (İnformel) Eğitim

Bireyin yaşamı içerisinde belli bir plan ve programa bağlı olmaksızın kasıtsız kendiliğinden oluşan bir eğitim türüne formel olmayan (informel) eğitim denir. Bu süreçte kişi karşılaştığı durum ve içinde bulunduğu okul, aile, akran, medya, okuma, dinleme, arkadaş grupları, gözlem, taklit gibi yollarla gerçekleşir. (Şişman, 8-9)

* Nurettin Fidan, Okulda Öğrenme ve Öğretme kitabından da ulaşılabilmektedir.

Bireyler informal eğitim sürecinde sigara içmek, kopya çekmek, kötü söz söylemek (argo kelimeler kullanmak) gibi zararlı hareket ve istenmeyen davranışlar edinilebilmektedir. Toplumların büyümesi, nüfusun artması ve gelişmesi informal eğitim sürecinin yeterli olmaması ihtiyacı karşılamaması nedeniyle planlı eğitim yeri olan okullar kurulmuştur. (Fidan, 5-6)

Bir kurum içerisinde formel ve informal eğitim bir arada gerçekleşebilmektedir. Bu iki eğitim türünü birbirinden ayrı düşünülmemeli bununla birlikte formel ve informal eğitime belirli bir sınırla ayırmak mümkün değildir. (Erden, 17)

3.3. Eğitimin Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihinin varoluşu ile başlayan Eğitim tarihi ilkel toplumdaki, gelişmiş toplumlara her toplumda eğitimden söz etmek mümkündür. Yazının kullanılmadığı toplumlarda informal eğitim söz konusu olup yazının keşfedilmesiyle birlikte formel nitelik kazanmıştır. (Şişman, 48)

Eğitim tarih boyunca sürekli kendini geliştiren bir süreç olmuştur. İ.Ö. 3-4 yüzyıldan itibaren başlayan eğitim tarihine Eski Yunan'da yetişen filozoflar (Eflatun, Sokrates, Aristoteles) bu dönemde eğitime felsefi pencereden bakarak eğitimin gelişmesine önemli katkılar sunmuş ve Romalılarca pratikleştirilerek devam etmiştir. Skolastik düşüncenin Ortaçağda öneminin artması eğitimin Hıristiyan dünyasında gerilemesine neden olmuştur. İslam dünyasında 12. yüzyılda Farabi ve İbn-i Sina'nın eserleri eğitimin gelişmesinde önemli derecede etkili olmuştur. Avrupa'da kültür ve düşünce alanında yeniden doğuşun söz konusu olduğu Rönesans'tan sonra eğitim üzerindeki yeni görüşler ağırlık kazanmıştır. (Uras; Üstüner 120)

17. yüzyılda düşünürler başta Descartes olmak üzere "yöntem" çalışmış ve bu kavram üzerine odaklanmışlardır. Eğitimle ilgi süreci şu şekilde ifade edebiliriz: John Lock (1632 - 1704) eğitimi belli bir ilke'ye dayanak göstererek kurumsal bir bütünlüğe

gitme çabasını göstermiştir. Eğitimde formalist tutuma karşı ilk mücadelesini oluşturan Johann Basedow (1724-1790) Philanthrapinum ismini verdiği okulda Rousseau'nun oyuna verdiği önem üzerine durarak dönemin Üniwersal eğitim anlayışına uyarak okul kapılarını zengin, fakir tüm öğrencilere açmakla birlikte zengin öğrencilere sosyal liderliğe, fakir çocukları işçiliğe hazırlamaya çalışmaktadır. Eğitim uygulamaları ayrı olmakla birlikte kişileri sosyal tabakalara göre ayırma ve statüsüne göre eğitim vermektedir. (Varış, vd. 160-161)

Pestalozzi (1746 - 1827) “Leonard ve Gertrude” ve “Gertrude çocuklarını nasıl okutuyor” adlı eserinde eğitimle ilgili olan görüşlerini açıklamış olmasıyla beraber çocuğun güç ve yeteneklerinin doğal ve ahlaki olarak tanımlaması şeklinde eğitimi ifade etmektedir. Çocuğun gelişim yöntemlerine paralel olarak öğretim yönteminin belirlenmesi gerektiğini belirten ilk kişidir. (Varış, vd. 162)

20. yüzyılın önde gelen felsefecisi ve eğitimcisi olan Amerikalı John Dewey (1859 - 1952) eğitim üzerinde birçok eseri olan Dewey “Demokrasi ve Eğitim” adlı eserinde eğitim konusundaki düşüncelerini ifade etmektedir. (Uygun, 16)

3.3.1. Türkiye’de Eğitimin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de eğitimin tarihsel gelişimini Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi olarak ele alınmaktadır.

3.3.1.1. Osmanlı Dönemi

Osmanlı Devleti kendinden önceki Müslüman ve Türk devletlerinde olduğu gibi eğitim ve öğretime ülkenin her yerinde önem vermekle birlikte yaygın eğitim müesseseleri (Tekkeler, Zaviyeler, Dergâhlar, Camiler, Sahaflar, Ulema evleri, Meslevi haneler, köy odaları vb.)’dir. (Akyüz, 78)

Osmanlı Tarihinde Eğitim; Sıbyan okulları, Medreseler, Acemioğlanlar kışlaları, Enderun "Saray Mektebi" şeklinde dört başlık altında ifade edilmektedir:

Sıbyan Okulları: Vakıflar tarafından kurulan, kadılar tarafından denetlenen ve kazaskerler tarafından 18. yüzyıla kadar personel işleri görülmüş sonraki dönemlerde personel işleri şeyhülislamırlara bırakılmıştır. (Varış, vd. 142)

Medreseler: Osmanlı Döneminde ilk medrese Orhan Bey tarafından 1330'da İznik'te yaptırılmıştır. Osmanlı Padişahları bilime ve bilim insanına çok önem vermektedir. (Şişman, 55)

Sosyal birlik ve dayanışmanın eğitimle sağlanacağına inan Selçuklular tarafından medreseler kurulmuştur. Osmanlı Devletinde bu düşünceyle, Bursa, İznik, Balıkesir, Edirne medreseleri ile ilk- orta ve yüksek kısımlardan oluşan Süleymaniye ve Fatih medreseleri kurulmuştur. Fatih medresesi İstanbul'da Fatih Sultan Mehmet Han tarafından, Süleymaniye medresesi İstanbul'da Kanuni Sultan Süleyman tarafından kurulmuştur. Medreselerde Akli ilimler (Matematik, Astronomi, Tıp vb.) ve Nakli ilimler (Fıkıh, Tefsir, Hadis vb.) olmak üzere ikiye ayrılmıştır. (Varış, vd. 142)

Acemioğlanlar Kışlaları: Anadolu'nun köylerinde Yeniçeri askeri yetiştirmek için devşirme çocukların eğitildiği kurumlardır. Devşirme çocuklar bu kurumlarda okuma yazmayla birlikte dini bilgide öğretilmektedir. (Varış, vd. 143)

Enderun "Saray Mektebi": Saraya personel yetiştirmek üzere Murat Hüdavendigâr döneminde kurulmaktadır. Fatih Sultan Mehmet döneminden itibaren devlet adamı, kumandan yetiştirmek ve güzel konuşan personel yetiştirilecek şekilde yeniden düzenlenmektedir. (Varış, vd. 143)

Bu mektep yedi bölüm ya da kademededen oluşmakta, her bölümün sarayda ayrı bir hizmet oluşturmaktadır. Enderun'dan 1850'ye kadar 79 sadrazam, 3 şeyhülislam, 36

kaptan-ı derya yetiştirmiş olmakla birlikte birçok devlet adamıyla birlikte mimar, ressam, şair, tarihçi de yetiştirmiştir. 1929'a kadar varlığını sürdürmüştür. (Şişman, 57)

3.3.1.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet Döneminde eğitime büyük önem verilmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında eğitim alanında yapılan değişiklikler ve atılmış olan adımlar Cumhuriyet öncesi Türkiye'de düşük olan okur ve yazar oranının yükselmesi için yenilikler yapılmıştır. 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Öğretim birliği yasası) ile tüm okullar Maarif Nezareti'ne diğer bir ismiyle Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlanmıştır. Okur ve yazar nüfus oranını artırmak için millet mekteplerinin açılması, Latin alfabesinin kabulü, kadın eğitime önem verilmesi, eğitimde demokratikleşme ve laikleşme, dil ve tarih kurumu kurulmuştur. (Şişman, 60)

Maarif vekil Mustafa Necati zamanında Atatürk'ün davetiyle dünyaca ünlü Amerikalı Felsefeci ve Eğitimci John Dewey Türkiye'ye gelerek Türk eğitim sisteminin geliştirilmesi hakkında bir rapor hazırlamış ve hazırlamış olduğu raporda bir takım öneriler sunmaktadır. (Şişman, 61)

3.4. Eğitimin Diğer Bilimlerle İlişkisi

Eğitimin Hukuk ve ekonomi arasındaki ilişkisi şu şekilde ifade edilebilmektedir.

3.4.1. Eğitim ve Ekonomi

Eğitim ülkelerin yatırım yapmakla yükümlü oldukları bir alandır. Bu alanda yapılan yatırımlar gereksiz bir harcama olarak değil ileriye dönük en karlı yatırım olarak görülmelidir. Her koşulda olmasa da bir ülkenin okur yazar oranındaki artış ile ülkenin

ekonomisindeki artışı ve kişi başına düşen milli geliri tahmin etmek mümkün olmaktadır. (Çakmak, 37-38)

Türkiye’de eğitim faaliyetleri devlet ve özel sektör tarafından verilmektedir. Eğitimin finansman fonu kamu kaynaklarından (devlet gelirleri, il özel idareleri bütçeleri, vergiler, Milli eğitim Vakfınca sağlanan kaynaklar vb.) karşılanır. Kamu harcamalarının GSMH içindeki payı zaman içinde % 2-4,5 arasında bütçe içerisindeki payı % 10-22 arasında değişmektedir. (Şişman, 140)

Eğitim toplumların ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik, bilimsel vb. alanlarda ilerlemelerini sağlamaktadır. (Çakmak, 38-39)

Harbinson ve Myers 75 ülkenin kalkınma sorunlarını inceleyerek “bir ülkenin ekonomik gelişmişliği ile o ülkenin eğitim düzeyi arasında kuvvetli bir korelasyonun var olduğunu” bulmuştur. (Peker, 4)

Bireyin ekonomik etkinliğini geliştiren eğitimin bireye sağladığı kazanımlar:

- Meslek seçiminde diğer meslek ve işler hakkında araştırma yaparak seçtiği meslekte ikilem yaşamamaktadır.
- Seçtiği meslekte başarılı ve işinin toplumsal değerini bilmektedir.
- Mesleğinde başarılı, çalışmayı seven bir üretici ve tüketicidir.
- Gelir ve giderine dikkat ederek bir harcama planı çıkartmaktadır. (Varış, vd. 27)

3.4.2. Eğitim ve Hukuk

Bireylerin yaşamlarını kolaylaştırmak için hazırlanmış olan yazılı kurallara hukuk denilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti’nde bireyin eğitim hakkı ulusal yasalarla, uluslararası antlaşmalar ve belgeler (Birleşmiş Milletler Anayasası, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim, Kültür Örgütü bilinen ismiyle UNESCO, Avrupa Güvenlik ve İş Birliği

Teşkilatı kısaca AGİT, Uluslararası Çalışma Örgütü kısaca İLO vb.) belirtilmektedir. (Şıman, 92)

3.4.3. MBA (İşletme Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisansı)

MBA programının amacı bireyin (öğrencilerin) mesleki konuda yöneticilik vasıflarını geliştirecek şekilde işletme yönetimi eğitimi vererek verilen bilginin nasıl kullanılacağı öğretilmektedir. (Westedu: www.westeğitim.com)

Lisans Üstü Program olan MBA iş adamı ve iş kadınlarına yönelik olarak geliştirilmiştir. Amacı öğrencileri rekabetçi dünyada yöneticiliği üstlenecek düzeyde eğitmektir. ABD'deki Dartmouth College (Hanover, New Hampshire) 1902 yılında bu alanda ilk mezunlarını vermiştir. Dünyada birçok üniversitede bu eğitim uygulanılmaya başlandı ve son 30 yılda işletme dalında dünya genelinde birçok ülkede tercih edilir hale gelmektedir. Ülkemizde MBA'nın uzaktan eğitim programı olan e-MBA veren başlıca devlet ve vakıf üniversiteleri: Anadolu Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Işık Üniversitesi, Bilgi Üniversitesi, Fatih Üniversitesi vb. uzaktan eğitim veren üniversiteler bulunmaktadır. (Vikipedi Özgür Ansiklopedi: İşletme Yönetimi Yüksek Lisansı)

MBA programlarının çoğunda iş ahlakı için ayrılan özel bir sınıfın olmadığı ifade edilmektedir. (Richard, 201-211)

Financial Times en iyi 50 Global MBA programlarının etik, CSR (Kurumsal Sosyal Sorumluluk) ve sürdürülebilirlik konularını ders olarak verdikleri ifade edilmektedir. MBA programlarının %84'ü etik ve kurumsal sosyal sorumluluk konularını müfredatlarına eklemişlerdir. Buların çoğu tekil program olmakla birlikte etik ve sürdürülebilirlik konularında daha kombine eğitim verilmektedir. (Haski- Leventhal, 8)

EETF (Etik eğitimi görev gücü) Avrupa da akreditasyon gerekliliklerine etik eğitimi MBA müfredatına eklenilmiştir. EBEN (Avrupa iş etiği ağı) yıllık araştırma konferanslarını iş etiği üzerine yapmaktadır ve Avrupa iş geliştirme derneği küresel sorumluluk konularını anahtar mevzular olarak ele alınmaktadır. (Haski- Leventhal, 9)

VI. BÖLÜM

4. İŞ AHLAKI VE EĞİTİM

4.1. İş Ahlakı Ve Eğitim: Tezsiz İşletme Yüksek Lisans (MBA) Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Çalışması

4.1.1. Çalışmanın Sınırları

Eğitimin İş Ahlakı Uygulamalarına Etkisinin İncelenmesi: Fatih Üniversitesi MBA Tezsiz Yüksek Lisans Derecesine Sahip Çalışanlar Örneklemine Bir Uygulama

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, kapsamı, önemi, katkısı ve yöntemi açıklanmaya çalışılmış ve araştırma sonucunda elde edilen bulgulara değinilmiştir.

4.1.2. Araştırmanın Amacı

Tezsiz yüksek lisans derecesine sahip beyaz yakalı çalışanların iş ahlakı ve eğitime bakış açılarını tespit etmek ve iş ahlakı ile eğitim arasındaki ilişkiyi incelemektir.

4.1.3. Araştırmanın Kapsamı

Çalışma kapsamında 154 çalışan, yetkili veya yönetici pozisyonundaki (Doktora, Lisansüstü, Lisans ve Ön Lisans) mezunu katılımcıya demografik bilgiler, iş ahlakı uygulamaları ve eğitim ile ilgili bir anket uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini Fatih Üniversitesi mezunları oluşturmaktadır. Analizler sonucunda örneklemin evreni temsil yeteneği olduğu bulgulanmıştır.

4.1. 4. Araştırma Yöntemi

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket üç kısım olarak tasarlanmıştır. Birinci kısım katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi ve statülerinin yer aldığı demografik bilgilerden oluşmaktadır. İkinci kısımda iş ahlakı uygulamalarına ilişkin sorulara yer verilmektedir. İş ahlakı uygulamalarına ilişkin sorular (Özdemir; Yaman) tarafından geliştirilmiş ve Tunçay (2009) tarafından da kullanılmıştır. Üçüncü kısımda yer alan eğitime ilişkin sorular ise araştırmacı tarafından literatür taraması sonucu oluşturulmuştur. Daha sonra uzmanlarla görüşülerek son şeklini almıştır. Her iki ölçekte de 5’li Likert Ölçeği ile katılımcıların algıları ölçülmüştür. Ölçekte “1-Kesinlikle Katılıyorum” ve “5-Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde sıralanmakta ve katılımcıdan ifadeleri olumludan olumsuz doğru derecelendirmesi istenmektedir.

İş ahlakı uygulamalarına ilişkin soruların geçerlik ve güvenilirlikleri Tunçay (2009) tarafından yapılmış ve iş ahlakının genel güvenilirlik değeri Cronbach alfa katsayısı 0,865 olarak rapor edilmiştir. Bu araştırmada da iş ahlakının genel güvenilirlik değeri Cronbach alfa katsayısı 0,81 olarak bulgulanmıştır. Yine araştırmacı tarafından faktör analizi uygulanmış ve uygulamaların dört faktörde toplandığı belirlenmiştir. Bu faktörler; firma uygulamaları, kişisel değerler, yöneticilerin tutumu ve çalışma arkadaşlarının tutumları olarak isimlendirilmiştir. Bu çalışmada iş ahlakı uygulamaları her biri ayrı olarak değerlendirmeye alınmıştır.

4.1.5. Araştırmanın Değerlendirilmesi

Anket katılımcılara elektronik ortamda iletilmiş ve online doldurulmuştur. Böylelikle isim belirtilmemesi sağlanmış ve katılımcıların sorulara daha tarafsız cevap vermeleri için imkân tanınmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 15.0 istatistiksel paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Demografik değişkenler ile sorulara ilişkin frekans analizleri, değişkenler arasındaki ilişki için korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenirlikleri Cronbach alfa katsayısı ile elde edilmiştir. Hipotez testleri için kare analizleri yapılmıştır. Analizlerde anlamlılık seviyesi 0,05 olarak tespit edilmiş, anlamlılık seviyesi $p>0,01$ olması durumunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı ya da bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.1.6. Araştırmanın Bulguları

4.1.6.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Analizlerden elde edilen bulguların değerlendirmesi açısından katılımcıların demografik bilgileri önem arz ettiğinden ilk önce katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve statü bilgilerine burada yer verilmektedir. Katılımcıların yaşa göre dağılımı aşağıdaki tablo 4.1.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.1: Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımı

	n (kişi sayısı)	%	
Yaş	25 ve altı	18	11,7
	26-34	91	59,1
	35-44	35	22,7
	45 ve üstü	10	6,5
	Toplam	154	100

Katılımcıların %11,7'si (n=18) 25 yaşın altında, %59,1'i (n=91) 26 ile 34 yaş arasında, %22,7'si (n=35) 35 ile 44 yaş arasında ve %6,5'i (n=10) 45 yaş üstündedir. Buradan katılımcıların yarıdan fazlasının 34 yaş altında olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı Tablo 4.2'de yer almaktadır.

Tablo 4.2: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımı

		n (kişi sayısı)	%
Cinsiyet	Bay	113	73,4
	Bayan	41	26,6
	Toplam	154	100

Katılımcıların %73,4'ü (n=113) bay iken %26,6'sı (n=41) bayandır. Bu sonuçlardan görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğu erkektir. Katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı Tablo 4.3'te yer almaktadır.

Tablo 4.3: Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyi Dağılımı

		n(kişi sayısı)	%
Eğitim Düzeyiniz	Lisansüstü/MBA	109	70,8
	Doktora	7	4,5
	Lisans	34	22,1
	Ön Lisans	4	2,6
	Total	154	100

Katılımcıların %70,8'i (n=109) lisansüstü eğitime sahip iken %4,5'i (n=7) doktora yapmıştır. Katılımcıların %22,1'i (n=34) lisans derecesinde eğitim düzeyinde, %2,6'sı (n=4) ise ön lisans derecesinde eğitim düzeyindedir. Bu sonuçlardan katılımcıların büyük çoğunluğunun yüksek lisans yaptığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların statülerine göre dağılımı Tablo 4,4'te yer almaktadır.

Tablo 4.4: Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyi Dağılımı

		n (Kişi Sayısı)	%
Statü	Çalışan	90	58,4
	Yönetici	34	22,1
	Yetkili	30	19,5
	Toplam	154	100

Katılımcıların %58,4'ü (n=90) çalışan, %22,1'i (n=34) yönetici ve %19,5'i (n=30) yetkili pozisyonundadır. Bu sonuçlardan katılımcıların büyük çoğunluğunun çalışan olarak istihdam edildiği görülmektedir.

4.1.6.2. İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim Ölçeklerine İlişkin Güvenirlik Analizi

Güvenirlik bilgi toplama aracı olarak kullanılan ölçeğin duyarlı, tutarlı ve kararlı sonuçlar verme gücünü göstermektedir. Cronbach alfa katsayısı güvenilirlik analizinde kullanılan yöntemlerden birisidir. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değişen farklı değerler almaktadır. Katsayı 1'e ne kadar yakın olursa ölçek soruların birbiri ile ilgi derecesi ve tutarlılık seviyesi o derece yüksek olmaktadır. Bu şekilde soruların aynı özelliği ölçmeye çalıştığı ifade edilebilmektedir. (Tezbaşaran, 46) İş ahlakı uygulamaları ve eğitim ölçeklerine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4.5'te yer almaktadır.

Tablo 4.5. : İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim Ölçeklerine İlişkin Güvenirlik Analizi

Ölçek	Cronbach Alfa	Soru Sayısı
Firma Uygulamaları	0,77	10
Kişisel Değerler	0,60	7
Yöneticilerin Tutumu	0,79	8
Çalışma Arkadaşları Tutumu	0,74	5
İş Ahlakı (Toplam)	0,81	30
Eğitim	0,77	8

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0,60 ve daha yukarı olduğu için tamamının güvenilir seviyede olduğunu ifade etmek mümkündür.

4.1.6.3. İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Cevapların Frekans

Dağılımları

Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların yüzdeler dağılımları aşağıdaki 4.6'daki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4.6: İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Firma Uygulamaları Frekans Dağılımı

Firma Uygulamaları	Olumlu		Kararsız		Olumsuz		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kurumumuzda iş ahlakı yazılı olarak belirtilmiştir.	82	53,2	22	14,3	50	32,5	154	100
Kurumumuzda iş ahlakı zorlayıcı bir kural olarak yer alır.	59	38,3	37	24,0	58	37,7	154	100
Çalıştığım kurumda bizleri zaman zaman istenilmeyen davranışlara iten ya da zemin hazırlayan bir ortam yoktur.	74	48,1	29	18,8	51	33,1	154	100
Dürüstlüğü ödüllendiren mekanizmaların sık sık kullanılması bizi çalışmalarımızda motive eder.	130	84,4	14	9,1	10	6,5	154	100
Bizim için müşteri memnuniyeti ön plandadır.	123	79,9	17	11,0	14	9,1	154	100
Kurumumuzda güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının olduğunu düşünmekteyim.	112	72,7	21	13,6	21	13,6	154	100
İş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceği açık kurullarla belirtilmiştir.	85	55,2	34	22,1	35	22,7	154	100
Kurumumuzda çalışanların hiçbir şekilde hediye alıp vermesi uygun görülmemektedir.	45	29,2	46	29,9	63	40,9	154	100
İşletmenin iş ahlakı değerleri işletme stratejisinin başarısını artırmaktadır.	136	88,3	8	5,2	10	6,5	154	100
Çalışanlar, kurumdaki iş ahlakı modelini geliştirmek için önerdikleri fikirler ödüllendirilmektedir.	51	33,1	44	28,6	59	38,3	154	100

Tablo 4.7: İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Kişisel Değerler Frekans Dağılımı

Kişisel Değerler*	Olumlu		Kararsız		Olumsuz		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bazen kurumun fiziksel kaynaklarını (malzeme, araç, gereç v.b.) kişisel amaçlarım için kullanırım.	50	32,5	23	14,9	81	52,6	154	100
İş ahlakı ve sosyal sorumluluktan önce para gelir.	18	11,7	2	1,3	134	87,0	154	100
Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı çalışanlar bazen yasal olmayan yollara başvurabilirler.	29	18,8	18	11,7	107	69,5	154	100
Günümüzde iş ahlakı değerlerine aykırı davranış normal bir davranıştır. İş hayatında güç ve para böyle kazanılır.	22	14,3	15	9,7	117	76,0	154	100
Bir işin yapılabilir süresinin gereksiz uzatılabileceğini düşünmekteyim.	52	33,8	26	16,9	76	49,4	154	100
Çalışanlar kurumdan ihtiyaç duyduğu şeyleri habersiz eve götürebilirler.	13	8,4	12	7,8	129	83,8	154	100
Çalışanlar arkadaşlarını korumak için yöneticilere yalan söyleyebilirler.	26	16,9	40	26,0	88	57,1	154	100

* Ölçekteki ifadeler analizlerde ters kodlanmıştır.

Tablo 4.8: İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Tutumları Frekans Dağılımı

Yönetici Tutumları	Olumlu		Kararsız		Olumsuz		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kurumunuzda iş ahlakı değerlerine önem verildiğini düşünüyorum.	109	70,8	23	14,9	22	14,3	154	100
İstenmeyen davranışlar meydana geldiğinde çalışanlar önce sorgulanır, eğer gerekiyorsa ceza verilir.	105	68,2	25	16,2	24	15,6	154	100
İs ahlakına uygun davranıp, sorumluluklarımı yerine getirdiğimde yönetim tarafından terfi ettirileceğimi düşünmekteyim.	60	39,0	40	26,0	54	35,1	154	100
Ahlaki kaygıların verimlilikten daha üstün tutulması gerektiğini düşünüyorum.	110	71,4	35	22,7	9	5,8	154	100
Kurumumuzda uygun, istenilir, dürüst davranışlar sergilememizi sağlayacak rehber ve liderlerimiz vardır.	95	61,7	28	18,2	31	20,1	154	100
Kurumumuzda hakkını arayan ya da haksızlıkları ortaya koyan arkadaşlarımızı yöneticilerimiz destekler.	76	49,4	41	26,6	37	24,0	154	100
Çalışanlar arasında cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmamaktadır.	95	61,7	19	12,3	40	26,0	154	100
Terfi için aday belirlerken iş ahlakının etkisi düşünülmektedir.	95	61,7	26	16,9	33	21,4	154	100
Çalışma Arkadaşları Tutumu								
Çalışanlar kurumumuzda birbirine karşı dürüst ve saygılıdır.	104	67,5	28	18,2	22	14,3	154	100
Çalışanlar arasında karşılıklı güven ve sorumluluk ön plandadır.	102	66,2	39	25,3	13	8,4	154	100
Kurumumuzdaki çalışanlar geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerle rağmen yasal olmayan yollara başvurmazlar.	124	80,5	15	9,7	15	9,7	154	100
Çalışanlarımız çevremizi ve doğal kaynakları koruma konusunda hassas davranmaktadırlar.	99	64,3	32	20,8	23	14,9	154	100
Çalışanlar iş akdine sadakat gösterirler.	111	72,1	27	17,5	16	10,4	154	100

Tablo 4.9: İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitim ile İlgili Eğitim Görmüş Olmanın Frekans Dağılımı

Eğitim	Olumlu		Kararsız		Olumsuz		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Okul dışı eğitim ahlaki seviyeyi artırır.	128	83,1	16	10,4	10	6,5	154	100
Eğitim seviyesi arttıkça ahlaki bilinçlenme artar.	102	66,2	28	18,2	24	15,6	154	100
Ailedeki eğitimin ahlaki bilinci artırıcı etkisi vardır.	151	98,1	3	1,9	0	0,0	154	100
İş ahlakı eğitiminin, kişilerde ahlaki bilinci arttırdığını düşünüyorum.	129	83,8	19	12,3	6	3,9	154	100
Örgün eğitim veren kurumların, kişinin iş hayatındaki ahlaki gelişimine olumlu etki yaptığını düşünüyorum.	105	68,2	37	24,0	12	7,8	154	100
MBA eğitimlerinin iş ahlakına olumlu etki yaptığını düşünüyorum.	94	61,0	47	30,5	13	8,4	154	100
İş hayatında karşılaştığım eğitimli kişiler iş ahlakına çok sadık kişilerdir.	65	42,2	50	32,5	39	25,3	154	100
İş hayatında karşılaştığım eğitim düzeyi düşük kişiler iş ahlakına çok sadık kişilerdir.	35	22,7	64	41,6	55	35,7	154	100
MBA eğitiminin kişilerin iş ahlakını yükselteceğini düşünüyorum.	90	58,4	47	30,5	17	11,0	154	100

İş ahlakı uygulamalarından firma uygulamalarına ilişkin sorulardan “Kurumumuzda iş ahlakı yazılı olarak belirtilmiştir.” sorusuna olumlu cevap verenler katılımcıların %53,2’sini oluştururken, iş ahlakının kurum için zorlayıcı olduğu yönünde olumlu düşünenlerin oranı (%38,3) olumsuz düşünenlerinki ile (%37,7) hemen hemen aynıdır. Bununla birlikte katılımcıların yarısından biraz fazlası (%55,2) iş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceğinin açıkça belirtildiğini de ifade etmektedir.

“Çalıştığım kurumda bizleri zaman zaman istenilmeyen davranışlara iten ya da zemin hazırlayan bir ortam yoktur.” şeklindeki çalışma ortamına ilişkin soruya katılımcıların yarıya yakını (%48,1) olumlu cevap vermiştir. Benzer şekilde çalışma ortamının güvenilir ve sağlıklı olduğunu düşünen katılımcıların oranı %72,7 ile oldukça yüksektir.

Katılımcılar çalışma ortamlarını iş ahlakı açısından yüksek değerlerde düşündükleri gibi “İşletmenin iş ahlakı değerleri işletme stratejisinin başarısını artırmaktadır.” sorusuna da yüksek oranda (%88,3) olumlu yaklaşmaktadır. Bununla birlikte, katılımcıların iş ahlakını geliştirici önerilerde pek bulunmadıkları bu yönde yöneltilen soruya olumlu cevap verenlerin oranının %33,1 seviyesinde kalmasından anlaşılmaktadır. Esasen katılımcıların pek çoğu (%84,4) kurumlarında dürüstlüğü ödüllendiren mekanizmalar olduğuna inanmaktadır. Ancak kurumsal seviyede girişimde bulunmadıkları her iki soruya verdikleri cevaplardan ortaya çıkmaktadır.

Bu boyut kapsamında yöneltilen diğer bir soru da “Bizim için müşteri memnuniyeti ön plandadır.” şeklindedir. Diğer cevaplarla doğru orantılı olarak katılımcılar bu soruya da büyük oranda olumlu (%79,9) yaklaşmaktadır.

İş ahlakı uygulamalarının başka bir boyutu olan kişisel değerlerde toplam yedi soru analizde yer almıştır. Bu ölçekte yer alan ifadeler olumsuz cümleler şeklinde kurgulanmış, böylelikle katılımcıların tekdüze cevap vermelerin önüne geçilmeye çalışılmıştır. Analiz esnasında ters kodlama ile sorulara verilen cevapların uyarlaması yapılmıştır.

Bu sorular içerisinde katılımcıların hemen hemen tamamı (%87,0) “İş ahlakı ve sosyal sorumluluktan önce para gelir.” sorusuna olumsuz yaklaşım sergileyerek kişisel değer ile birlikte kurum itibarına verdikleri değeri de göstermiştir.

Benzer şekilde yüksek oranda (%83,8) olumsuz cevap verilen diğer bir soru da “Çalışanlar kurumdan ihtiyaç duyduğu şeyleri habersiz eve götürebilirler.” şeklindedir. Nitekim katılımcıların yarısından fazlası (%69,5) maddi sıkıntı içerisinde olursa da iş ahlakına değer verilmesi yönünde cevap vermiştir. Bu soruya paralel “Günümüzde iş ahlakı değerlerine aykırı davranış normal bir davranıştır. İş hayatında güç ve para böyle kazanılır.” sorusuna da katılımcılar %87 oranında olumsuz cevap vermiştir.

Bu boyut içerisinde yer alan “Bir işin yapılabilir süresinin gereksiz uzatılabileceğini düşünmekteyim.” ifadesine katılımcıların yarısı olumsuz yaklaşım sergilerken, %33,8’lik bir kısmı olumlu cevap vermiştir.

Katılımcılara “Çalışanlar arkadaşlarını korumak için yöneticilere yalan söyleyebilirler.” şeklinde yöneltilen ifadeye yarısından fazlası (%57,1) olumsuz cevap verirken, %26 gibi küçümsenmeyecek bir kesim kararsız kalmış ve %16,9 oranında olumlu yaklaşmıştır.

İş ahlakı uygulamalarının bir boyutu da yöneticilerin tutumuna ilişkindir. Katılımcılara yöneltilen sorulardan sekizi bu kapsamdadır. Katılımcıların çoğu (%70,8) “Kurumunuzda iş ahlakı değerlerine önem verildiğini düşünüyorum.” sorusuna olumlu cevap verdiği gibi “İstenmeyen davranışlar meydana geldiğinde çalışanlar önce sorgulanır, eğer gerekiyorsa ceza verilir.” sorusuna da yüksek oranda (%68,2) olumlu cevap vererek yönetimin iş ahlakı konusundaki sert tutumlarını gözler önüne sermektedir.

Bu boyuttaki sorulardan “Kurumumuzda uygun, istenilir, dürüst davranışlar sergilememizi sağlayacak rehber ve liderlerimiz vardır.” sorusuna %61,7 oranında olumlu yanıt verilerek yöneticilerin iş ahlakına ilişkin örnek davranışlarda bulunduğu ifade edilmektedir. Nitekim “Kurumumuzda hakkını arayan ya da haksızlıkları ortaya koyan arkadaşlarımızı yöneticilerimiz destekler.” şeklindeki soruya da

katılımcıların yarısının (%49,4) olumlu cevap vermesi yöneticilerin hassasiyetini göstermektedir.

Katılımcıların çoğu (%71,4) “Ahlaki kaygıların verimlilikten daha üstün tutulması gerektiğini düşünüyorum.” şeklindeki soruya olumlu cevap vermelerine karşın sadece %39’u “İş ahlakına uygun davranıp, sorumluluklarımı yerine getirdiğimde yönetim tarafından terfi ettirileceğimi düşünmekteyim.” sorusuna olumlu yaklaşmaktadır.

İş ahlakı uygulamaları açısından çalışma arkadaşlarının tutumu da belirleyici olmaktadır. Katılımcılar çalışanların sözleşmelerine uygun çalıştıklarına %72,1 oranında olumlu cevap vermiştir. Çalışanların geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerle rağmen yasal olmayan yollara başvurmayacaklarını belirten soruya %80,5 oranında yüksek seviyede olumlu cevap verilmiştir.

Çalışanlar birbirine karşı dürüst ve saygılı davranıp davranmadığını ölçmeye yönelik yöneltilen soruya katılımcıların %67,5’si olumlu cevap verirken, %14,3 gibi bir oran aynı görüşte olmamıştır. “Çalışanlar arasında karşılıklı güven ve sorumluluk ön plandadır.” sorusuna verilen cevaplar da benzerlik göstermektedir. Katılımcıların %66,2’si olumlu, %8,4’ü olumsuz cevap vermiş, %25,3’ü kararsız kalmıştır.

Çalışanların iş ahlakı kapsamında çevreye karşı davranışlarını ölçmek üzere tasarlanan “Çalışanlarımız çevremizi ve doğal kaynakları koruma konusunda hassas davranmaktadırlar.” sorusuna katılımcıların %64,3’ü olumlu yaklaşım sergilerken, %14,9’u olumsuz cevap vermiştir.

4.1.6.4. İş Ahlakı Uygulamaları ile Eğitim Arasındaki İlişkinin Analizi

İş ahlakı uygulamaları ile eğitim arasındaki ilişkinin analizi için korelasyon analizi yapılmıştır. Büyüköztürk tarafından da ifade edildiği gibi yorumlamada üzerinde tam bir anlaşma sağlanmış aralıklar bulunmamaktadır (32). Ancak sıklıkla kullanılabilir aralıklar olarak 0,70’den yüksek katsayılar yüksek seviyede ilişkiye, 0,30 ile 0,70 arası katsayılar orta seviyede ilişkiye ve 0,30’dan daha az katsayılar düşük seviyede ilişkiye işaret etmektedir.

İş ahlakı uygulamaları ile eğitim arasında 0,01 ve 0,05 seviyesinde anlamlı ilişkiler olduğu Tablo 4.10'da görülmektedir. Firma uygulamaları ile eğitim arasında anlamlı ve pozitif yönde orta seviyede bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,314$, $p<0,01$). Kişisel değerler ile eğitim arasında ise anlamlı ve pozitif yönde orta seviyede bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,302$, $p<0,01$). Yönetici tutumları ile eğitim arasında anlamlı ve pozitif yönde orta seviyede bir ilişkiye rastlanılmaktadır ($r=0,346$, $p<0,01$). Benzer şekilde çalışma arkadaşları tutumu ile eğitim arasında anlamlı ve pozitif ancak düşük seviyede bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,272$, $p<0,01$).

Pozitif ve anlamlı ilişkiler, değişkenlerin her ikisinde de aynı yönlü değişim olacağını belirtmektedir. Örneğin firma uygulamalarındaki anlamlı bir artış eğitimde de bir artış olacağını göstermektedir. Veyahut eğitime ilişkin algılardaki olumlu bir artış firma uygulamalarına da olumlu yansıtacaktır.

Tablo 4.10: İş Ahlakı Uygulamaları ile Eğitim Arasındaki İlişkinin Analizi

		1	2	3	4	5
1. Firma Uygulamaları	Korelasyon Katsayısı	1				
	Anlamlılık (Çift taraflı)					
	N	154				
2. Kişisel Değerler	Korelasyon Katsayısı	,225**	1			
	Anlamlılık (Çift taraflı)	,005				
	N	154	154			
3. Yönetici Tutumu	Korelasyon Katsayısı	,676**	,211**	1		
	Anlamlılık (Çift taraflı)	,000	,009			
	N	154	154	154		
4. Çalışma Arkadaşları	Korelasyon Katsayısı	,607**	,204*	,626**	1	
	Anlamlılık (Çift taraflı)	,000	,011	,000		
	N	154	154	154	154	
5. Eğitim	Korelasyon Katsayısı	,314**	,302**	,346**	,272**	1
	Anlamlılık (Çift taraflı)	,000	,000	,000	,001	
	N	154	154	154	154	154

* Korelasyon 0,05 seviyesinde (çift taraflı) anlamlıdır.

** Korelasyon 0,01 seviyesinde (çift taraflı) anlamlıdır.

Tablo 4.11’de eğitim ile iş ahlakı arasındaki ilişkinin analizi yer almaktadır.

Tablo 4.11: İş Ahlakı ile Eğitim Arasındaki İlişkinin Analizi

		1	2
1. Eğitim	Korelasyon Katsayısı	1	
	Anlamlılık (Çift taraflı)		
	N	154	
2. Ahlak	Korelasyon Katsayısı	,398**	1
	Anlamlılık (Çift taraflı)	,002	
	N	154	154

** . Korelasyon 0,01 seviyesinde (çift taraflı) anlamlıdır.

Genel olarak iş ahlakı ile eğitim arasında anlamlı ve pozitif yönde orta seviyeye yakın bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,398$, $p<0,01$).

4.1.6.5. İş Ahlakı Uygulamaları ve Eğitime İlişkin Hipotez Testlerinin Analizi

İş ahlakı uygulamaları ve eğitime ilişkin algıların demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve kıkare testi ile analizler yapılmıştır.

H1: İş ahlakı uygulamalarından firma değerleri katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

H2: İş ahlakı uygulamalarından kişisel değerler katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

H3: İş ahlakı uygulamalarından yönetici tutumları katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

H4: İş ahlakı uygulamalarından çalışma arkadaşları katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

H5: Eğitime ilişkin algılar katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

“İş ahlaki uygulamalarından firma değerleri katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek amacıyla firma değerleri ve katılımcının MBA durumuna ilişkin Tablo 4.12’deki çapraz tablo oluşturulmuştur.

Tablo 4.12: Firma Değerleri Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu

		Katılımcı MBA Durumu		Toplam	
		MBA Derecesine Sahip Değil	MBA Derecesine Sahip		
Firma Değerleri	Olumlu	n	15	40	55
		%	33,3%	36,7%	35,7%
	Kararsız	n	30	65	95
		%	66,7%	59,6%	61,7%
	Olumsuz	n	0	4	4
		%	,0%	3,7%	2,6%
Toplam		n	45	109	154
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Firma değerlerine olumlu ve olumsuz yaklaşanların oranı hemen hemen aynıdır. MBA derecesine sahip olanlardan olumlu veya olumsuz görüş bildirenler %3,5 kadar daha fazladır.

Bu aradaki farkın anlamlı olup olmadığını araştırmak amacıyla kıkare testine başvurulmuş ve sonuçları Tablo 4.13’te gösterilmiştir.

Tablo 4.13: Kikare Testi Sonuçları

	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Derecesi (Çift Taraflı)
Pearson Kikare Testi	2,008 ^a	2	,366
İhtimalat Oranı	3,119	2	,210
Lineer-Lineer İlişkisi	,001	1	,974
Geçerli Örneklem Sayısı	154		

Tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı gibi anlamlılık derecesi 0,01'den büyük olduğu için hipotez desteklenmemiştir. Sonuç olarak iş ahlakı uygulamalarından firma değerleri açısından katılımcıların fikirleri MBA derecesine sahipliği bakımından farklılaşmamaktadır (kikare=2,008, s.d.=2, p>0,01).

“İş ahlakı uygulamalarından kişisel değerler katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek maksadıyla kişisel değerler ve katılımcının MBA durumuna ilişkin Tablo 4.14'deki çapraz tablo oluşturulmuştur

Tablo 4.14: Kişisel Değerler Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu

		Katılımcı MBA Durumu		Toplam
		MBA Derecesine Sahip Değil	MBA Derecesine Sahip	
Kişisel Değerler	Olumlu n	2	3	5
	%	4,4%	2,8%	3,2%
	Kararsız n	24	38	62
	%	53,3%	34,9%	40,3%
	Olumsuz n	19	68	87
	%	42,2%	62,4%	56,5%
Toplam	n	45	109	154
	%	100,0%	100,0%	100,0%

MBA derecesine sahip olanlar kişisel değerlere daha olumsuz yaklaşırken (%62,4), MBA derecesine sahip olmayanlar daha kararsız bir tutum sergilemektedir (%53,3).

Bu aradaki farkın anlamlı olup olmadığını araştırmak maksadıyla kikare testine başvurulmuş ve sonuçları Tablo 4.15'te gösterilmiştir.

Tablo 4.15: Kikare Testi Sonuçları

	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Derecesi (Çift Taraflı)
Pearson Kikare Testi	5,272 ^a	2	,072
İhtimalat Oranı	5,250	2	,072
Lineer-Lineer İlişkisi	4,815	1	,028
Geçerli Örneklem Sayısı	154		

Tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı gibi anlamlılık derecesi 0,01'den büyük olduğu için hipotez desteklenmemiştir. Sonuç olarak iş ahlakı uygulamalarından kişisel değerler açısından katılımcıların fikirleri MBA derecesine sahipliği bakımından farklılaşmamaktadır (kikare=5,272, s.d.=2, p>0,01).

“İş ahlakı uygulamalarından yönetici tutumları katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek maksadıyla firma değerleri ve katılımcının MBA durumuna ilişkin Tablo 4.16'daki çapraz tablo oluşturulmuştur.

Tablo 4.16: Yönetici Tutumları Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu

		Katılımcı MBA Durumu		Toplam	
		MBA Derecesine Sahip Değil	MBA Derecesine Sahip		
Yönetici Tutumu	Olumlu	n	23	46	69
		%	51,1%	42,2%	44,8%
	Kararsız	n	19	52	71
		%	42,2%	47,7%	46,1%
	Olumsuz	n	3	11	14
		%	6,7%	10,1%	9,1%
Toplam	n	45	109	154	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Yönetici tutumlarına olumlu ve olumsuz yaklaşanların oranı hemen hemen aynıdır. MBA derecesine sahip olmayanlar daha olumlu (%51,1) görüş bildirirken veya MBA derecesine sahip olanlar daha kararsız (%47,7) ve daha olumsuz (%10,1)

görüş bildirmiştir. Bu aradaki farkın anlamlı olup olmadığını araştırmak maksadıyla kıkare testine başvurulmuş ve sonuçları Tablo 4.17’de gösterilmiştir.

Tablo 4.17: Kikare Testi Sonuçları

	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Derecesi (Çift Taraflı)
Pearson Kikare Testi	1,183 ^a	2	,553
İhtimalat Oranı	1,198	2	,549
Lineer-Lineer İlişkisi	1,170	1	,279
Geçerli Örneklem Sayısı	154		

Tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı gibi anlamlılık derecesi 0,01’den büyük olduğu için hipotez desteklenmemiştir. Sonuç olarak iş ahlakı uygulamalarından yönetici tutumları açısından katılımcıların fikirleri MBA derecesine sahipliği bakımından farklılaşmamaktadır (kikare=1,183, s.d.=2, p>0,01).

“İş ahlakı uygulamalarından çalışma arkadaşları katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek maksadıyla çalışma arkadaşları ve katılımcının MBA durumuna ilişkin Tablo 4.18’de çapraz tablo oluşturulmuştur.

Tablo 4.18: Çalışma Arkadaşları Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu

		Katılımcı MBA Durumu		Toplam	
		MBA Derecesine Sahip Değil	MBA Derecesine Sahip		
Çalışma Arkadaşları	Olumlu	n	34	72	106
		%	75,6%	66,1%	68,8%
	Kararsız	n	10	32	42
		%	22,2%	29,4%	27,3%
	Olumsuz	n	1	5	6
		%	2,2%	4,6%	3,9%
Toplam	n	45	109	154	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Çalışma arkadaşlarına olumlu ve olumsuz yaklaşımların oranı hemen hemen aynıdır. MBA derecesine sahip olanlardan olumsuz görüş bildirenler %2 kadar daha fazladır.

Bu aradaki farkın anlamlı olup olmadığını araştırmak maksadıyla kıkare testine başvurulmuş ve sonuçları Tablo 4.19’da gösterilmiştir.

Tablo 4.19: Kikare Testi Sonuçları

	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Derecesi (Çift Taraflı)
Pearson Kikare Testi	1,470 ^a	2	,480
İhtimalat Oranı	1,539	2	,463
Lineer-Lineer İlişkisi	1,458	1	,227
Geçerli Örneklem Sayısı	154		

Tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı gibi anlamlılık derecesi 0,01’den büyük olduğu için hipotez desteklenmemiştir. Sonuç olarak iş ahlakı uygulamalarından çalışma arkadaşları açısından katılımcıların fikirleri MBA derecesine sahipliği bakımından farklılaşmamaktadır (kikare=1,470, s.d.=2, p>0,01).

“Eğitime ilişkin algılar katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek maksadıyla eğitim ve katılımcının MBA durumuna ilişkin Tablo 4.20’de çapraz tablo oluşturulmuştur.

Tablo 4.20: Eğitim ve Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu

		MBA		Total	
		MBA Derecesine Sahip Değil	MBA Derecesine Sahip		
Eğitim	Olumlu	n	24	67	91
		%	53,3%	61,5%	59,1%
	Kararsız	n	20	41	61
		%	44,4%	37,6%	39,6%
	Olumsuz	n	1	1	2
		%	2,2%	,9%	1,3%
Toplam		n	45	109	154
		%	100,0%	100,0%	100,0%

MBA derecesine sahip olanlar eğitime daha olumlu yaklaşırken (%61,5), MBA derecesine sahip olmayanlar daha kararsız kalmaktadır (%44,4). Bu aradaki farkın anlamlı olup olmadığını araştırmak amacıyla kıkare testine başvurulmuş ve sonuçları Tablo 4.21’de gösterilmiştir.

Tablo 4.21: Kikare Testi Sonuçları

	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Derecesi (Çift Taraflı)
Pearson Kikare Testi	1,149	2	,563
İhtimalat Oranı	1,110	2	,574
Lineer-Lineer İlişkisi	1,045	1	,307
Geçerli Örneklem Sayısı	154		

Tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı gibi anlamlılık derecesi 0,01’den büyük olduğu için hipotez desteklenmemiştir. Sonuç olarak eğitim açısından katılımcıların fikirleri MBA derecesine sahipliği bakımından farklılaşmamaktadır (kikare=1,149, s.d.=2, $p>0,01$).

“İş ahlakına ilişkin algılar katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezini test etmek amacıyla iş ahlakı ve katılımcının MBA durumuna ilişkin Tablo 4.22’deki çapraz tablo oluşturulmuştur.

Tablo 4.22: İş Ahlakı ve Katılımcı MBA Durumu Çapraz Tablosu

		MBA		Toplam
		MBA Derecesine Sahip	MBA Derecesine Değil	
Ahlak	n	8	12	20
	Olumlu %	17,8%	11,0%	13,0%
	n	37	94	131
	Kararsız %	82,2%	86,2%	85,1%
	n	0	3	3
	Olumsuz %	,0%	2,8%	1,9%
Toplam	n	45	109	154
	%	100,0%	100,0%	100,0%

MBA derecesine sahip olmayanlar iş ahlakına daha olumlu yaklaşırken (%17,8), MBA derecesine sahip olanlar daha kararsız kalmaktadır (%86,2).

Bu aradaki farkın anlamlı olup olmadığını araştırmak amacıyla kıkare testine başvurulmuş ve sonuçları Tablo 4.23'te gösterilmiştir.

Tablo 4.23: Kikare Testi Sonuçları

	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Derecesi (Çift Taraflı)
Pearson Kikare Testi	2,423	2	,298
İhtimalat Oranı	3,193	2	,203
Lineer-Lineer İlişkisi	2,091	1	,148
Geçerli Örneklem Sayısı	154		

Tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı gibi anlamlılık derecesi 0,01'den büyük olduğu için hipotez desteklenmemiştir. Sonuç olarak iş ahlakı açısından katılımcıların fikirleri MBA derecesine sahipliği bakımından farklılaşmamaktadır (kikare=2,423, s.d.=2, $p>0,01$).

Tablo 4.24: İş Ahlakı ve Eğitim (Çalışmayla) İlgili Değerlendirme

Ad soyad	Eser adı	Eğitim Durumu	Yayın yeri	Sonuç
Nilhun Doğan	İş Etiğinin Kurumsal Sosyal Sorumluluktaki Rolü	Üniversite, yüksek lisans	Marmara Üniv. S.B.E. YL tez 2007	Sosyal Sorumluluk Açısından “üst ve alt kademedeki yöneticiler arasında fark olmadığı sonucu elde edilmiştir.
Mehmet Halit Yıldırım, Şerife uğuz	İş Etiği ve üniversite öğrencilerinin Etik algısını ölçmeye yönelik araştırma	Aksaray Üniversitesi: Kamu Yönt, İşletme Böl. 1,2,3,4 Sınıf	Organizasyon ve Yönetim Bilimi dergisi Cilt:4, Sayı:1 2012. Sayfa:177	Aksaray Üniv. İ.İ.B.F. Kamu Yönt. Ve İşlt. Böl. Üzerine yapılan araştırma işletme böl. Öğrn. Etik algısı daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Etik Açısından öğrenim durumuna göre Anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmektedir.
Kurban Ünlüoñen Atınç Olcay	Otel İşletmelerindeki iş görenlerin ahlaki sorumlulukları yerine getirmesinde Eğitim düzeyinin önemi üzerine uygulama	İlköğretim Lise ve dengi Üniversite	Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi dergisi Sayı:2 sayfa:91-112. 2003	Personelin Eğitim Düzeyi ve Ahlakı sorumluluk bilinci arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki ve güçlü bir bağ olduğu ifade edilmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe Ahlakı sorumluluk geliştiği ifade edilmektedir.
Ömer Toprak Şuaip Özdemir	İGİAD 2008 İş Ahlakı Raporu		İGİAD Yayınları	Eğitim Düzeyi ve Ahlakı İlkeler Arasında Anlamlı ilişki bulunduğu ifade edilmektedir.
Ulaş Çakar Yasemin Arbak	İşletme Eğitiminin Ahlakı değerlendirmeler üzerine etkisi	Üniversite 1,2,3,4 Sınıf	Akdeniz Üniv. İ.İ.B.F Dergisi:16, 2008 Sayfa:(1-19)	İşletme Eğitimin etkisine bağlı olarak, İşletme öğrencilerinin Ahlakı değerlendirmeleri; Uluslararası ilişkiler ve İktisat bölüm. Öğrencilerine göre farklılaşmamaktadır.
Habib Akdoğan	İktisat ve İşletme Alanında verilen eğitim içerisinde Etiğın Yeri ve Önemi		Ekonomi Yaklaşımı, Cilt:19, Sayı:67, 2008, Sayfa: 85	Meslek Etiğinin Ders Olarak Okutulması ifade edilmektedir.
Jai Ghorpade	Ethics in MBA programs: The rhetoric, the reality, and a plan of action.		Journal of Business Ethics 10.12 1991. 891-905.	MBA öğrencilerinin Ahlakı gelişimini garanti edecek, onları ahlaken gelişkin tutacak bir şeyin olduğuna inanılması için hiçbir sebep olmadığı ifade etmektedir.
Joel M.Evens, Linda K. Trevino. Gary R. Weaver	Who’s in the Ethics Driver’s Seat? Factors influencing ethics in the MBA Curriculum		Academy of Management Learning & Eication	İş hayatında ihtiyaç duyulan iş etiği sağlamak için MBA programlarındaki iş etiği dersinin artırılması gerektiğini ifade edilmektedir.
M. Segon, C. Booth.	Business ethics and CSR as part of MBA curricula 2009	An analysis of student preference.	İnternational Review of Business Researchpapers	MBA öğrencileri iş ahlakı konusunda iyi iş ve sosyal yaşam temel esas kabul etmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ahlak, insanların iyiyi ve kötüyü birbirinden ayırmasına yardımcı olan kurallar bütünüdür. Bu kurallar, insanların içinde yaşadıkları toplumun örf, adet, gelenek, görenek kuralları ile yazılı ve yazısız kurallara göre de şekillenmektedir. Ahlak, doğru ve yanlışın, iyi ve kötünün ne olduğunu açıklayan davranışın şeklini belirleyen kural koyucu olarak tanımlanmaktadır.

Ahlak, özetle, nasıl yaşamamız gerekir sorusuna cevap arayan bir felsefe disiplini dir. (Uğur, 4) İş ahlakı da benzer şekilde iş hayatındaki doğru ve yanlış davranışları kapsamaktadır. İş Ahlakı, ahlak tarafından kabul edilmiş kuralların çalışma hayatında uygulanmasıyla ilgilidir. İş ahlakını bu açıdan kısaca yazılı olmayan ve insanlar arasında uyulması gereken kurallar bütünü olarak tanımlayabiliriz. (Gök, 8) İş ahlakı terim olarak çalışma ve meslek ahlakını da kapsamaktadır.

Bir toplumda çalışma ahlakı denildiğinde işe, çalışmaya karşı gösterilen tutum ve davranışlar anlaşılmaktadır. Toplumlarda işe yönelik tutumlar farklılık gösterebildiği gibi aynı toplumun farklı tabakalarında farklı yaklaşımlar oluşabilmektedir.

Dünya’da yaşanan değişim ve gelişim rüzgârları küresel pazarın oluşması ve artan rekabet koşullarını beraberinde getirmiştir. Hızla iş dünyasına giren bilgi teknolojisindeki yenilikler iş ahlakına olan gereksinimi artırmıştır. Son yıllarda dünyada yaşanan hızlı küreselleşme ve değişim nedeniyle farklı kültürler arası etkileşim iş ahlakına olan ihtiyacı doğurmuştur. İş dünyasında ahlaki sorun ve ikilemlerin çözümü için daha çok yaratıcılığa ihtiyaç duyulmaktadır.

Bununla birlikte iş ahlakına yeterli önemi göstermeyen ülkelerde yapılan yozlaşma ve buna bağlı olarak meydana gelen vurdumduymazlık ülkelerin ekonomisini tehdit eder hale gelmiştir.

Dünya nüfusundaki artışa paralel olarak yeterli istihdam olanaklarının oluşturulmamasıyla birlikte işsiz ve yoksul kişi sayısının artmasına bununla birlikte siyasal ve sosyal sorunların oluşmasına neden olmaktadır.

İş dünyasında yaşanan skandalların medya, sosyal ağlar yoluyla insanları bilgilendirmesiyle birlikte araştırmacıların bu konuya odaklanmasını sağlamıştır. İş Ahlakının üzerinde durduğu adalet, dürüstlük, eşitlik, ilkel yönetim vb. kavramların iş hayatında sürdürülebilir bir başarı elde edilebilmesi için bu kavramların uygulanması gerekmektedir.

Bu çerçevede, yöneticiler için iş ahlakına ilişkin tartışmalar bir tehdit veya zayıflık olarak algılanmamaktadır. Aksine günümüz endüstrilerinin mükemmellik ve yüksek kaliteye ulaşma çabalarının doğal bir uzantısı olarak düşünülmektedir (Nalbant).

Bireyin ahlaklı olmasında aile ile birlikte eğitim kurumlarının yadsınamaz önemde bir yeri olmasıyla (Özen) birlikte bir işletmede ahlakın yerleştirilmesi üst yönetime düşmektedir (Demir; Songür, 165).

Eğitim, önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde bireyin davranışında gelişmeler sağlayan planlı etkiler dizisidir. Eğitim, bireyde ulaşılması gereken nokta veya bireyi istenilen şekle getirme sürecidir. Eğitim ahlaksal bir etkinlik olmakla birlikte bireye değerli kabul edilen bir takım değerleri kazandırarak kişiyi olgunlaştırmayı ve mükemmelliğe yaklaştırmayı amaçlamaktadır.

MBA amacı bugünün rekabetçi dünyasında yönetim sorumluluğunu üstlenebilecek bireyler haline getirecek şekilde eğitmektir (Kılınçer, 2008, 40). Özen (2011) tarafından belirtildiği gibi lider her konuda olduğu gibi ahlak konusunda da örnek olmak durumundadır. Yöneticiler ahlaki liderlik sergileyerek iş ahlakının işletmeye yerleşmesini sağlayabilmektedir (Demir; Songür). Bu sebeple bu

çalışmanın amacı günümüz rekabetçi işletmelerinde yöneticiliği üstlenecek bireylerin eğitim durumlarının tespit edilerek iş ahlakı ile olan ilişkisinin araştırılması olarak belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında 154 çalışan, yetkili veya yönetici pozisyonundaki katılımcıya demografik bilgiler, iş ahlakı uygulamaları ve eğitim ile ilgili bir anket uygulanmıştır. Analizler sonucunda örneklemin evreni temsil yeteneği olduğu bulgulanmıştır.

İş ahlakı uygulamalarından firma uygulamalarına ilişkin soruların frekans analizi neticesinde katılımcıların büyük bir çoğunlukla çalışma ortamını güvenilir ve sağlıklı olduğunu düşünmelerine karşın iş ahlakının kurum için zorlayıcı bir faktör olmadığı yönünde bir sonuçla karşılaşılmaktadır. İş ahlakı yazılı olarak ve iş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceğinin açıkça belirtilmesine rağmen böyle bir sonuçla karşılaşılması önceki çalışma bulguları ile örtüşmemektedir.

Firma uygulamalarına ilişkin diğer bir sonuç da katılımcılar çalışma ortamlarını iş ahlakı açısından yüksek değerde düşündükleri gibi iş ahlakı değerlerinin işletme stratejisinin başarısını artırdığını belirtmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların iş ahlakını geliştirici önerilerde ve kurumsal seviyede girişimde bulunmadıkları görülmektedir. Bu duruma en büyük etkenin kurumlardaki ödüllendirme mekanizmasının sağlıklı işletilmemesi olduğu cevaplardan anlaşılmaktadır.

İş hayatında davranışların ahlaki olup olmaması toplumsal normların yanında tamamen kişilere göre değişebilmektedir. (Uğur, 13) Öte yandan işletmelerde bir kişinin ahlaka uygun olmayan davranışlarda bulunması diğerlerinin de ahlak dışı davranmasına neden olabilmektedir. (Çelik, 3) Kişisel değerler açısından katılımcıların iş ahlakına yüksek seviyede değer verdiği görülmektedir. Benzer şekilde yöneticilerin de iş ahlakına yüksek önem attıkları anlaşılmaktadır. Yöneticilerin bu konudaki hassasiyetleri ahlaki kaygıların verimlilikten daha önemli olduğu kanaatinin hasıl olmasına sebep olmaktadır. Çelik (2010) da iş ahlakı ile verimlilik arasındaki ilişkiye vurgu yapmaktadır. Ancak katılımcılar iş ahlakına uygun davranışların terfi imkanları açısından pek de şanslı olmadıklarını da

düşünmektedir. Özdemir ve Yaman (2008) da terfi imkanı olduğuna kısmen katılım olduğunu belirtmektedir. Tunçay (2008) de bu çalışmayla benzer sonuçları rapor ederken Çelik (2010) tam tersi durumdan bahsetmektedir.

Çalışma kapsamında kurum çalışanların hediye alıp verilmesi uygun görülmektedir. Özdemir ve Yaman (2008) tarafından yapılan çalışmanın bulguları tam tersi iken Tunçay (2008) ve Çelik (2010) benzer sonuçları rapor etmektedir. Çelik (2010) hediyelerin kurumun içinde yer aldığı herhangi bir iş veya anlaşmayla ilgili olmaması gerektiğini belirtmektedir.

İş ahlaki uygulamaları açısından katılımcılar çalışma arkadaşları ile uyum içerisinde olduklarını göstermektedir. Çalışma arkadaşları ile aralarındaki ilişkileri dürüstlüğe ve saygıya dayanan bir ilişki olarak tanımlamaktadır. Yılmaz (2009) de çalışmasında çalışanların en önem verdiği ahlaki değer olarak dürüstlüğü altını çizmektedir. Nitekim çalışanların geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerle rağmen yasal olmayan yollara başvurmayacakları yönünde bir sonuçla karşılaşmaktadır. Diğer çalışmalar da aynı sonuçları bulgulamıştır (Özdemir ve Yaman, 2008; Tunçay, 2009; Çelik, 2010). Ancak Yılmaz (2009) tarafından açıkça ifade edildiği gibi ahlak dışı davranmaya yönelten güçlü faktörün düşük yaşam standardı ve mali sıkıntı olduğu da unutulmamalıdır.

İş ahlaki uygulamaları ile eğitim arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiştir. İş ahlaki uygulamaları ile eğitim arasında pozitif bir ilişki ilişkiye rastlanmaktadır.

İş ahlaki uygulamaları ve eğitime ilişkin algıların demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla aşağıdaki beş adet hipotez geliştirilmiş ve kıkare testi ile analizler yapılmıştır.

H1: İş ahlaki uygulamalarından firma değerleri katılımcıların MBA yapp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

H2: İş ahlaki uygulamalarından kişisel değerler katılımcıların MBA yapp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

H3: İş ahlaki uygulamalarından yönetici tutumları katılımcıların MBA yapp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

H4: İş ahlakı uygulamalarından çalışma arkadaşları katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

H5: Eğitime ilişkin algılar katılımcıların MBA yapıp yapmadıklarına göre farklılaşmaktadır.

Analizler sonucunda ne iş ahlakı uygulamalarına ne de eğitime ilişkin algıların katılımcının MBA durumuna göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır.

Sonuç olarak iyi işin iyi ahlakla özdeşleştiği ifade edilebilir. Eğitim ile iş ahlakı uygulamaları arasında pozitif bir ilişki olmasına karşın eğitim seviyesi açısından yönetici ve çalışanların farklılaşmadığı araştırmanın ortaya koyduğu bulgudur. Ancak seviye ayırmaksızın tüm personel iş ahlakı konusunda eğitime ihtiyaç duyduğu da bir gerçektir. Nitekim Demir ve Songür (1999), Özen (2011), Uğur (2009) ve Nalbant (2005) da eğitimin üzerinde durmaktadır.

Yaptığımız mülakatlarda elde edilen sonuçlarda MBA eğitiminin mesleki bilgiyi artırdığı ve iş hayatında sorgulamayı öğrettiği belirtilmektedir. Akabinde Aile, din, ve politika etik karar verme süreci üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Benzer sonuçları Akbaba; Erenler (2011), Evens, vd. (2006) elde edilmiştir.

Bu kapsamda işletmelerde iş ahlakına ilişkin yazılı kuralların oluşturmasına yönelik çalışmalar yapılması önem arz etmektedir. Her ne kadar yönetim ve çalışmaların tutumu iş ahlakına yönelik pozitif olsa da etik dışı davranışlarla karşılaşılmasını önlemek, işletmelerin varlıklarını korumak, hata ve yolsuzlukların önüne geçebilmek ve kurum itibarına bir zarar gelmesini önleyebilmek için yazılı kurallar ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, açık iletişim politikaları ile iş ahlakının gelişmesine katkıda bulunulabilir. İş ahlakına uymayan davranışların yönetime haber verilebilmesi ve gerekli tedbirlerin alınabilmesi için bu yönde davranış sergileyenlerin ödüllendirilmesi teşvik edici bir mekanizma olarak görülebilir.

Adil ve eşit uygulamaların olması çalışan tutumlarını da belirleyici olmaktadır. Özellikle ücretlendirme, terfi ve tazminat gibi insan kaynakları yönetimine ilişkin uygulamalarda gösterilecek hassasiyet çalışanların iş ahlakına azami dikkat ve özeni göstermesi sağlanabilecektir.

Bunlarla birlikte yöneticilerin eğitim seviyelerine göre herhangi bir farklılaşma olmaması, eğitim müfredatının gözden geçirilmesine işaret edebilir. Bu sebeple yüksek öğretimde derslerin ve içeriklerinin belirlenmesinde girişimcilik kültürüne ve iş ahlakına özel bir yerilmesi uygun olacaktır.

Çalışmada iş ahlakı uygulamaları ile eğitim arasındaki ilişkinin varlığı korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Demografik açıdan eğitim seviyesine göre farklılaşmalar da incelenmiştir. Bu konuya ilgi duyan araştırmacıların nedensellik ilişkisine yönelmeleri işletmelerdeki davranışlar için daha açıklayıcı olabilir. Ayrıca araştırmacıların iş ahlakı uygulamaları ile üretkenliği artırıcı veya azaltıcı örgütsel tutum ve davranışları ile ilişkisini araştırmaları işletmelerin verimliliğine katkı sağlayıcı olacaktır. Bununla birlikte insan kaynakları uygulamalarının da iş ahlakına etkisi diğer bir araştırma konusu olabilir.

Çalışma sonuçları değerlendirilirken çalışmanın kesitsel olarak Fatih Üniversitesi mezunlarından alınan bir örnekleme ilişkin olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca çalışmada kullanılan anket tamamen kişisel yargıları yansıtmaktadır. Bu sebeple zamanla değişiklik gösterebileceği gibi farklı örnekleme farklı sonuçlar verebilecektir.

Çalışma farklı örneklemlerde uygulanarak tekrarlanabileceği gibi iş ahlakı uygulamalarında eğitimin öneminin ortaya konabilmesi için meslek içi eğitimlerle ilişkisi araştırılabilir. Ayrıca iş ahlakının işletmelere yerleştirilebilmesi için üst yönetim desteği bir gereklilik olduğundan iş ahlakı uygulamalarının liderlik ve örgütsel destekle etkileşimi incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, Atilla. Esra Erenler, "Etik Karar Verme ve Cinsiyet Farklılıkları Üzerine Bir Araştırma" Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 31, Aralık (2011): 447- 464.
- Akdoğan, Habib. "İktisat ve İşletme Alanında verilen Eğitim İçerisinde Etiğin Yeri ve Önemi," Ekonomi Yaklaşımı, Cilt:19, Sayı:67, (2008):85.
- Akarsu, Bedia. Ahlak Öğretileri 2, Immanuel Kant'ın Ahlak Felsefesi, "Ödev Ahlakı", İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, (1979): 63.
- Akarsu, Bedia. Mutluluk Ahlakı. İstanbul: İnkılap Kitapevi, 1998.
- Akgemici, Tahir. Şevki Özgener, "Türkiye'de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sayı 7, (2002): 53.
- Aktan, Çoşkun Can. Temiz Bir Toplum Yapısı Oluşturulmasında Toplum Ahlak yöntemi Perspektifi: Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri. Ankara: Hak-İş Yayınları, 2001.
- Akyüz, Yahya. Türk Eğitim Tarihi. İstanbul: Alfa Yayınları, 1999.
- Alkan, Şükrü. "Sempozyum Açılış Konuşması," İş Ahlakı Sempozyumu, İstanbul: İGİAD Yayınları, (2008): 14.
- Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. SPSS Uygulamaları. Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2007.
- Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi. Ana Yayıncılık ve Sanat ürünleri Pazarlama A.Ş. 15. Bası, Cilt 1. (1986) 201 - 202.
- Aristoteles, Nikhomakhos'a Etik, Çev. Saffet Babür, Ankara: Ayraç Yayınevi, 1998.
- Arslan, Mahmut. İş ve Meslek Ahlakı. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım, 2001.
- Arslan, Mahmut. İş ve Meslek Ahlakı. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2005.

- Arslan, Mahmut. İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri. Ankara: Siyasal Kitabevi, 3.Baskı, 2012.
- Aydemir, Muzaffer. Kutsal Metinlerde İş Ahlakı: Kuran-ı Kerim Örneği, (www.idc.sdu.edu.tr) Sayfa:3
- Aykut, A. Sait. “İbnBatuta”. İstanbul: DİA, TDV Yayınları, C.XIX, (1999): 204.
- Berkman, Ümit. Mahmut Arslan, Dünya ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 2009
- Bikun, Refik İsa. İslamic Business Ethics, Çev. Ahmet Yaşar, İş Ahlakı. İstanbul: İGİAD Yayınları, 2004.
- Bozkurt, Veysel. Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği. Bursa: Alesta Yayınları, 2000.
- Büyüköztürk, Şener. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Kiabı. Ankara: Pegem Yayınları, 10. Baskı. 2009.
- Cafer Sadık Yaran, Erdem ve Ekonomi Dini: Felsefi Açından İş Ahlakı, İstanbul: İGİAD Yayınları, (2008): 22.
- Çağtay, Neşat. Bir Türk Kurumu Olan Ahilik. Ankara: Türk Tarih Kurumları Yayınları, 1997.
- Çakar, Ulaş. Yasemin Arbak. “İşletme Eğitiminin Ahlaki Değerler Üzerine Etkisi,” Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi:16, (2008): 1-19.
- Çakmak, Özlem. Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi:11, (2008): 37 – 38.
- Çelik, Sibel. İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışan Memnuniyeti ile İlişkisi. İstanbul: İGİAD Yayınları, Cilt: 3, Sayı: 5. (2010): 21- 40.
- Demir, Hulusi. Neşe Songür, Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, (1999): 159 – 160.
- Demirel, Özcan. Zeki Kaya, Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2007.
- Dinçer, Ömer. Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası. İstanbul: Alfa Yayınevi, 2. Baskı, 1992.
- Doğan, Nilhun. İş Etiğinin Kurumsal Sosyal Sorumluluktaki Rolü Ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. (2007). İstanbul.
- Durkheim, Emile. Meslek Ahlakı. Çev. M. Karahasan, İstanbul, M.E.B Yayınları, 1986.

- Durmuş, Beril, E. Serra Yurtkoru, Murat Çinko. Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi. İstanbul: Beta Yayınları, Baskı: 4, 2011.
- Erden, Münire. Öğretmenlik Mesleğine Giriş. İstanbul: Alkım Yayınları, 2001.
- Fidan, Nurettin. Okulda Öğrenme ve Öğretme. Ankara: Pegem Akademi, 3.Baskı, 2012.
- Ghorpade, Jai. "Ethics in MBA programs: The rhetoric, the reality, and a plan of action." Journal of Business Ethics 10.12 (1991): 891-905.
- Gök, Sibel. İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:5, Sayı: 1, (2008): 3.
- Gün, Funda. İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu ve Halkla İlişkiler, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, (1994): 41.
- Gündüz, Hasan Basri. Eğitim Okul ve Sınıf Yönetimi. Ankara: Asil Yayın, 2004.
- Güngör, Erol. Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak. İstanbul: Ötüken Neşriyat A.Ş, 1995.
- Haski- Leventhal, Debbie. Corporate Responsibility and Responsible Management Education in the Eyes Of MBA Students. The MGSM- PRME MBA Global Student Survey. 2012.
- Hızlı, Mefail. "Ahiliğin Anadolu’daki Gelişim süreci," Ahilik, (İstanbul: Kırklareli Üniversitesi Yayınları, (2011): 20-21.
- Hoffman, Micheal and Mills Moore. 1990 Business Ethics: Reading and Cases in Corporate Morality, McGraw- Hill Publication. New York) 69.
- Işık, Nuran Erol. Bilim, Etik Ve Eğitim İlişkisi Üzerine, Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi, Sayı: 423, (2003/1): 25.
- Joel M, Evens. Trevino K, Linda. Weaver R, Gary. "Who’s in the Ethics Driver’s Seat? Factors Influencing Ethics in the MBA Curriculum" Academy of Management Learning & Education, Vol:5, No:3. (2006): 278-293.
- Kalabalık, Halil. Teorik Ve Pratik Yönleriyle Ahlak. "İdarede Etik Davranışlar Ve Bunları Destekleyen Mekanizmalar" Editör: Recep Kaymakcan, Mevlüt Uyanık. İstanbul, Dem Yayınları, 2007.
- Kant, Immanuel. Eğitim Üzerine. Çeviren: Ahmet Aydoğan, İstanbul: İz Yayıncılık, 2006.

- Kapu, Hüsni. Meryem Aybas, Yahudi, Hıristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:23, Sayı:1, (2009): 82.
- Kıran, Şükriye Burcu. İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (2006): 5.
- Kırel, Çiğdem. Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları, 2000.
- Köseoğlu, Mehmet Ali. Çetin Bektaş, İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci Süleyman Demirel üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sayı:13, (2008): 150.
- Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Eğitim Temel Kanunu, 24.Haziran.1973 Sayı: 14574, No: 1739.<http://www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.asp?ara=4&Submit=Listele>
- Murat, Sedat. "İş Ahlakı ve Uygulamaları," İş Ahlakı Sempozyumu. İstanbul: İGİAD Yayınları, (2008): 70.
- Nalbant,Z. Eser. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi. Cilt: 12, Sayı: 1, (2005).
- Oğuzkan, Ferhan. Eğitim Temelleri Sözlüğü. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları, 1974.
- Orman, Sabri. Zeki Parlak, İstanbul Ticaret Odası "İşletmelerde İş Etiği", İstanbul, İTO Yayınları, 2009.
- Orman, Sabri. İktisat Tarihi ve Toplum. İstanbul, Küre Yayınları, 2001.
- Özen, Yener. Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı: 4, (2011): 173-189.
- Özkan Kılınçel, Z.Bilge. Türkiye'deki Öğrencilerin İşletme Alanında Yüksek Lisans Eğitimi Almak Amacıyla ABD'ye Gönderilme Nedenleri ve ABD'de ve Türkiye'deki İşletme Programlarının Kıyaslanması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (2008). Ankara.
- Özmedir, Şuayip. Fikret Yaman. Afyon'daki Yerel ve ulusal Perakendecilerde Çalışan Satış Elemanlarının İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Açısından Karşılaştırılması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları. Cilt: 13, Sayı: , (2008): 88-94.

- Özgener, Şevki. "Ahlakın kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü," İş Ahlakı Dergisi. İstanbul: İGİAD Yayınları, Cilt:1, Sayı:1, (2008): 31-54.
- Özgener, Şevki. İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım. Ankara: Nobel Yayın, 2004.
- Özyılmaz, Ömer. "Ahilik ve Çağdaş Uygulamalar Arasında Mesleki Teknik Eğitim Sistemimiz," Ahilik, İstanbul: Kırklareli Üniversitesi Yayınları, (2011): 56- 57.
- Peker, Ömer. Yönetici Eğitimi. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No:257, 2.Baskı, 1994.
- Richard T, De George. "The Status of Business Ethics: Past and Future" Journal of Business Ethics 6.3. 1987: 201-211.
- Ross, Poole. Ahlak ve Modernlik. Çev. Mehmek Küçük, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1993.
- Segon, M., Booth, C. Business ethics and CSR as part of MBA curricula: An analysis of student preference. International Review of Business Research Papers, 5(3), 2009: (72-81).
- Şahin, Levent. Kadir Yıldırım, "İşletmelerde İş Ahlakı Uygulamaları için Genel Çerçeve," İş Ahlakı Dergisi. İstanbul: İGİAD Yayınları, Cilt:1, Sayı:1, (2008): 57.
- Şeker, Cengiz. "Ortaçağ Batı Avrupa Esnaf Loncaları ve Ahilik Teşkilatı: Kökenler ve Özerklik," Ahilik, İstanbul: Kırklareli Üniversitesi Yayınları, (2011): 10.
- Şişman, Mehmet. Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem Akademi, 2010.
- Tabakoğlu, Ahmet. "Ahilik ve İş Ahlakı," İş Ahlakı Sempozyumu. İstanbul: İGİAD Yayınları, (2008): 37.
- Taka. Iwao, " BusinessEthics in Japon", Journal of Business Ethics, Vol:16, (1997): 99.
- Taşdelen, H. Musa. "İktisadi Hayat ve Ahlak Üzerine," İGİAD Bülten, İstanbul: İGİAD Yayınları, (2003): 5.
- Taymaz, A. Haydar. Okul Yönetimi. Ankara: Pegem Yayınları, 2003.
- Tezbaşaran, Ata. Likert Tipi Ölçek Geliştirme Klavuzu. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1997.
- Topçu, Nurettin. Ahlak. İstanbul: Dergâh Yayınları, 2005.
- Torlak, Ömer. Şuayip Özdemir, Erkan Erdemir, İGİAD İş Ahlakı Raporu, İstanbul: İGİAD Yayınları, (2008): 20-21.

- Tuncay, Sibel. İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (2009). İstanbul.
- Ünlüonen, Kurban. Atınç Olcay. “Otel İşletmelerindeki İş Görenlerin Ahlakı Sorumlulukları Yerine Getirmesinde Eğitim Düzeyinin Önemi Üzerine Bir Uygulama”. Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:2, (2003): 91-112.
- Uğur, Gülfer. İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Olgusu: Kuram ve Bankacılık Sektöründe Uygulama: Konya Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (2009). Konya.
- Uras, Meral. Mehmet Üstüner, Eğitim Üzerine. Ankara: Sevinç Matbaacılık, 2002.
- Uygun, Selçuk. “Eğitimin Tarihsel Temelleri”, Eğitim Bilimine Giriş. Editör: Figen Eres, Ankara: Maya Akademi Yayınları, 2007.
- Valesgues, Manuel G. Business and Ethics: Concepts and Cases, New Jersey: Prentice-Hall, 1988.
- Varış, Fatma. Tanju Gürkan vd. Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1991.
- Vikipedi Özgür Ansiklopedi. İşletme Yönetimi Yüksek Lisansı 27.03.2013
- William F. Frankena, ethics. (Prentice- Hall, Inc, 1973), Çev. Azmi Aydın, Etik, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2007.
- William H. Shaw, Business Ethics, (California: Wadsworth Publishing Company, (1991): 46.
- Yaran, Cafer Sadık. Erdem ve Ekonomi: Dini Felsefesi Açısından İş Ahlakı, İstanbul: İGİAD Yayınları, (2008): 22.
- Yayla, Ahmet. Eğitim Kavramının Etik Açısından Analizi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:1 (2005): 2.
- Yıldırım, Mehmet Halit. Şerife Uğuz. “ İş Etiği Ve Üniversite Öğrencilerinin Etik Algısını Ölçmeye Yönelik Araştırma”. Organizasyon ve Yönetim Bilimi Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, (2012): 177.
- Yılmaz, Aydın. “Belediye Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğu” (07.02.2009) <http://www.etikturkiye.com/etik/yerel/3AydinYilmazer.pdf>
- Zaim, Halil. İş Hayatında Erdemli İnsan. İstanbul: Empati Matbaacılık, 2012.

Zaim, Halil. “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Ahlakı,” İş Ahlakı Dergisi.
İstanbul: İGİAD Yayınları, Cilt:1, Sayı:2, (2008): 103.

Zaim,Halil. “İş Ahlakı” Din ve Hayat Dergisi. Sayfa: 3.
www.dinvehayatdergisi.com/eski/isyazi6.html.

www.hipotezkariyer.com (18-19). 13. Kasım. 2012.

Westedu www.westeğitim.com 19.Mart.2013.

EKLER

Fatih Üniversitesi Mezunlarını kapsayan İş Ahlakı ve Eğitim konulu yapmış olduğumuz anket, bilimsel çalışmada kullanılacaktır. Sorulara vereceğiniz cevapları çalışma ortamınızı göz önünde tutarak cevaplamanızı bekliyoruz. Kurum ve kuruluşla ilgi doldurmuş olduğunuz bilgiler tamamen gizli tutulacaktır. Anket çalışmamıza katılımınız nedeniyle teşekkür ederiz.

Yaşınız:

25 ve altı

26-34

35-44

45 ve üstü

Cinsiyetiniz:

Bay

Bayan

Eğitim Düzeyiniz:

Ön Lisans

Lisans

Lisansüstü (MBA)

Doktora

Statünüz:

Çalışan

Yönetici

Yetkili

Aşağıdaki soruların sorulara cevabınız şu şekilde olmalıdır:

Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum,

Kesinlikle Katılmıyorum

	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
Firma Uygulamaları					
Kurumumuzda iş ahlakı yazılı olarak belirtilmiştir.					
Kurumumuzda iş ahlakı zorlayıcı bir kural olarak yer alır.					
Çalıştığım kurumda bizleri zaman zaman istenilmeyen davranışlara iten ya da zemin hazırlayan bir ortam yoktur.					
Dürüstlüğü ödüllendiren mekanizmaların sık sık kullanılması bizi çalışmalarımızda motive eder.					
Bizim için müşteri memnuniyeti ön plandadır.					
Kurumumuzda güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının olduğunu düşünmekteyim.					
İş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeyeceği açık kurullarla belirtilmiştir.					
Kurumumuzda çalışanların hiçbir şekilde hediye alıp vermesi uygun görülmemektedir.					
Kurumumuzda çalışanların hiçbir şekilde hediye alıp vermesi uygun görülmemektedir.					
Çalışanlar, kurumdaki iş ahlakı modelini geliştirmek için önerdikleri fikirler ödüllendirilmektedir.					
Kişisel Değerler					
Bazen kurumun fiziksel kaynaklarını (malzeme, araç, gereç v.b.) kişisel amaçlarım için kullanırım.					
İş ahlakı ve sosyal sorumluluktan önce para gelir.					
Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı çalışanlar bazen yasal olmayan yollara başvurabilirler.					
Günümüzde iş ahlakı değerlerine aykırı davranış normal bir davranıştır. İş hayatında güç ve para böyle kazanılır.					
Bir işin yapılabilir süresinin gereksiz uzatılabileceğini düşünmekteyim.					
Çalışanlar kurumdan ihtiyaç duyduğu şeyleri habersiz eve götürebilirler.					
Çalışanlar arkadaşlarını korumak için yöneticilere yalan söyleyebilirler.					

	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
Yönetici Tutumları					
Kurumunuzda iş ahlakı değerlerine önem verildiğini düşünüyorum.					
İstenmeyen davranışlar meydana geldiğinde çalışanlar önce sorgulanır, eğer gerekiyorsa ceza verilir.					
İş ahlakına uygun davranıp, sorumluluklarımı yerine getirdiğimde yönetim tarafından terfi ettirileceğimi düşünmekteyim.					
Ahlaki kaygıların verimlilikten daha üstün tutulması gerektiğini düşünüyorum.					
Kurumumuzda uygun, istenilir, dürüst davranışlar sergilememizi sağlayacak rehber ve liderlerimiz vardır.					
Kurumumuzda hakkını arayan ya da haksızlıkları ortaya koyan arkadaşlarımızı yöneticilerimiz destekler.					
Çalışanlar arasında cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmamaktadır.					
Terfi için aday belirlerken iş ahlakının etkisi düşünülmektedir.					
Çalışma Arkadaşları Tutumu					
Çalışanlar kurumumuzda birbirine karşı dürüst ve saygılıdır.					
Çalışanlar arasında karşılıklı güven ve sorumluluk ön plandadır.					
Kurumumuzdaki çalışanlar geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerle rağmen yasal olmayan yollara başvurmazlar.					
Çalışanlarımız çevremizi ve doğal kaynakları koruma konusunda hassas davranmaktadırlar.					
Çalışanlar iş akdine sadakat gösterirler.					
Eğitim					
Okul dışı eğitim ahlaki seviyeyi artırır.					
Eğitim seviyesi arttıkça ahlaki bilinçlenme artar.					
Ailedeki eğitimin ahlaki bilinci artırıcı etkisi vardır.					
İş ahlakı eğitiminin, kişilerde ahlaki bilinci arttırdığını düşünüyorum.					

	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
Örgün eğitim veren kurumların, kişinin iş hayatındaki ahlaki gelişimine olumlu etki yaptığını düşünüyorum.					
MBA eğitimlerinin iş ahlakına olumlu etki yaptığını düşünüyorum.					
İş hayatında karşılaştığım eğitilmiş kişiler iş ahlakına çok sadık kişilerdir.					
İş hayatında karşılaştığım eğitim düzeyi düşük kişiler iş ahlakına çok sadık kişilerdir.					
MBA eğitiminin kişilerin iş ahlakını yükselteceğini düşünüyorum.					