

İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı*

Recep Yücel**, Gamze Ebru Çiftci***

Öz: Günümüzde küreselleşmenin neden olduğu gelişme ve değişimlerin sonrasında, iş etiği daha hassas ve önemli hale gelmiştir. Bu anlamda çalışmada öncelikle etik ve iş etiğinin tanımı, kapsamı ve önemi ele alınmıştır. Bu çalışma, geliştirilen "iş etiğine uygun tutum ve davranışlar" ölçeği kullanılarak bir kamu yükseköğretim kurumunda iş etiği davranış algısının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Yapılan araştırmada survey yöntemi tercih edilmiştir. Bu amaçla hazırlanan anket, toplam 317 çalışana uygulanmıştır. Veriler frekans, t-testi ve ANOVA testleri kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, araştırmaya katılan çalışanların iş etiğine yönelik davranış algılarının olumlu yönde olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca bu algılamada çalışanların demografik özelliklerinden yaş, eğitim düzeyi, medeni durum açısından anlamlı farklılıkların olduğu, cinsiyet, görev süresi ve gelir düzeyi açısından ise anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Ahlak, İş Etiği, İş Etiği Davranışı, Etik İklim.

Sanayi Devrimi sonrasında işletmelerin makine odaklı iş görmesi ile seri üretim artmış, bu süregelen üretim işletmeler arası rekabeti arttırarak bazı toplumsal sorunların gündeme gelmesine yol açmıştır. Özellikle kaynakların kıtlığı, kitle üretimi, teknolojik ilerlemeler ve en önemlisi küreselleşme olgusu gibi gelişmelerin rol aldığı bu sorunlar, işletme sahiplerinin ve çalışanların davranışlarına da yansımıştır. Günümüze kadar gelen bu süreçte, gerek toplumsal refahın sağlanması gerekse iş ortamlarının şeffaf ve sürdürülebilir olması açısından etik konusu daha çok tartışılır hale gelmiştir.

* Bu çalışma 10-12 Mayıs 2012 tarihlerinde Konya Selçuk Üniversitesi'nde düzenlenen 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde bildiriler olarak sunulmuştur.

** Yrd. Doç. Dr., İşletme Bölümünde yardımcı doçenttir. Çalışma alanları; yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, bilgi yönetimi, etik ve iş etiği. *İletişim:* Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kampüs Yerleşkesi, Yahşihan 71450 Kırıkkale. Elektronik posta: akademik71@gmail.com Tel: +90 357 4242/2341 Fax: +90 318

*** Gamze Ebru ÇİFTÇİ, İşletme anabilim dalında doktora öğrencisidir. *İletişim:* Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kampüs Yerleşkesi, Yahşihan 71450 Kırıkkale. Elektronik posta: eb_ru27@hotmail.com Tel: +90 357 4242/2443 Fax: +90 318 357 3335.

Bu gelişmeler ışığında gündeme daha çok gelen iş etiğinin ve iş görenlerin etik davranışlarının küreselleşmenin bir sonucu olarak, işletmelerin rekabet çabalarında artık en önemli unsurlar olduğu söylenebilir. Özellikle, müşterilerin bilgiye kolay ulaşması ve bununla birlikte bilinçlenmenin artmasıyla, işletmenin imajı, iş görenin müşterilere karşı gösterdiği etik davranış şekilleri, işletmenin tercihinde artık çok büyük bir etken haline almıştır.

Günümüzde toplum ve iş yaşamında iş etiğine uygun davranışlar oldukça hassas konular arasındadır. Bu nedenle, işletmeler, ekonomik büyüklük yanında dürüstlük, çevreci yaklaşımı, itibarı ve işletmelerin nitelikleri ile de toplumda bir imaj yaratmaktadırlar. Bu da, işletmenin büyüme ve performans grafiğinde oldukça etkilidir. Çevreye duyarlılık, çalışanlarına arasındaki adaletsiz yaklaşımlar, müşteri memnuniyetini göz ardı etme, müşteri şikayet ve taleplerini önemsememe ve halkı yanıltan tanıtımlar yapılması işletmelerin toplum karşısında imajını sarsmaktadır. Böylece, müşteri zihninde işletme, kötü bir konum elde etmekte ve bu işletmelerin ürettiği mal ve hizmetlere olan talep ve hisse senetlerinin değeri düşmekte, kalifiye iş gücü açısından cazip bir işyeri olmaktan çıkmakta, devlet tarafından kara listeye alınmakta, medyanın hedefi haline gelmektedir (Parlak ve Orman, 2009, s. 313). İş etiğine uymayan işletmelerin karşısındaki risk ve tehlikenin bu denli büyük olması, denetimlerini kendileri iş etiği ilkeleri vasıtasıyla yapmalarını zorunlu kılmaktadır.

İşletmelerin sürdürülebilirliğinde ve etkinliğinde, iş etiğinin önemi bir kez daha ortaya çıkmakta ve bu kavramları birbirinden ayrı düşünmek mümkün görülmemektedir. Bu bağlamda çalışanların, “güvenliğini sağlamak, iş ortamını sağlık koşullarına uygun olarak düzenlemek, tatminkar bir ücret politikası izlemek, sendikal faaliyetlere karşı hoşgörülü olmak, gizli yöntemlerle gözetlememek, seçiminde ve terfisinde liyakati esas almak, mesleki yeterliliğine ve güvenilirliğine yönelik duygusal taciz ve onur kırıcı davranmamak, ırk ve cinsiyet ayrımcılığı yapmamak, çocuk ve kadın emeğini sömürmemek, iş yeri ortamında cinsel taciz olaylarını önlemek ve çeşitli sosyal hakları sağlamak gibi emeğin kalitesini de yükseltici ahlaki ilkelere dayalı uygulamalar bütünü, işletme güvenilirliğinin ve verimlilik artışının ana koşulları arasında yer almaktadır.” (İlhan, 2009, s. 2).

İş etiği davranışlarının boyutları küresel rekabet ortamında da sıkça tartışılan konular arasındadır. Başka bir ifade ile teknolojik ve beşeri geliş-

melerle birlikte, insanın olduğu her yerde, bu konunun daha önemli hale geldiği görülmektedir. Öte yandan, kurumlar açısından baktığımızda, özel kurumlarda olduğu gibi, kamuda da müşteri memnuniyeti boyutu çok önemli olmamakta ve kamu kurumları için iş görenin etik ilkelere bağlılığı ve davranışlarına yansıtmasında güçlükler yaşanabilmektedir. Bununla birlikte, kamu yöneticileri çalışanların iş etiği kurallarına uyma yönündeki otokontrolünü sağlamakta da zorluklar yaşamaktadır. Bu nedenle, kamu kurumu olan bir yükseköğretim kurumunun idari çalışanlarının, iş etiğine ilişkin tutum ve davranış algılarının ortaya konulması ve yukarıda belirtilen soruna çözüm önerileri oluşturmak bu araştırmanın temel amacını teşkil etmektedir. Çalışma iki bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde, etik ve iş etiği kavramı tanımlarıyla beraber açıklanmaya çalışılmış, ikinci bölümde ise araştırma metodolojisi ile değerlendirmeye yer verilmiştir.

Kuramsal Çerçeve

Etik Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Etik; Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos”, Latince ise davranış ve alışkanlık anlamında olan “morality” sözcüğünden türetilmiştir. Bu kavram Arapçada ahlak anlamına gelen “hulk” kelimesinden dilimize geçmiştir (Taş, Bingöl ve Cebeci, 2005, s. 84). Genel olarak etik, bireylerin davranışlarını övmek veya yermek için geliştirilmiş kıstaslar olarak kabul edilebilir (Jones, Bos ve Parker, 2005, s. 13). Thiroux’e (1998) göre etik, insan davranışında neyin doğru ve yanlış olduğu ile davranışın kontrolü ile ilgili bir kavramdır. “Etik, insanın ve insan davranışlarının iyi, kötü, doğru ya da yanlış olduğuna karar vermenin neye göre algılandığı ile ilgili sorulara yanıt arar, ahlaki karar ve yargılarda kişisel ilginin veya diğer insanların ilgilerinin ne derecede etkili olduğunu araştırır” (akt., Celep, Doyuran, Sarıdede ve Değirmenci, 2004, s. 1). Özkalp ve Kirel (2003, s. 231) ise etiği, dar ve geniş anlamına ayırarak bir tanım yapmışlardır ve dar anlamda etiği; öncelikle istenebilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılması, geniş anlamda ise bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, neyin yapılacağı ya da yapılmayacağı, isteneceği ya da istenmeyeceği, sahip olunacağı veya olunmayacağı biliniş şeklinde yorumlamışlardır. Tüm bu tanımlarla birlikte etiğin ahlaki karar ve yargılarda kişisel ilginin veya diğer insanların ilgilerinin ne derecede etkili olduğunu araştırdığını söyleyebiliriz.

Etik ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Bu yaklaşımlar teleolojik ve deontolojik etik olarak ikiye ayrılmaktadır. Teleolojik yaklaşımlar bencillik ve faydacılık, deontolojik ise haklar ve adalet ilkesini kapsamaktadır. Bunların kısaca açıklamaları aşağıda verilmiştir.

Teleolojik Etik Yaklaşımı: Bu yaklaşıma göre bir eylem, kendi başına iyi ya da kötü olmayıp, onu iyi ya da kötü yapan eylemin sonucudur. Başka bir ifade ile bu yaklaşım bir eylemin iyi, kötü, doğru veya yanlış olmasını, sonuçlarına göre saptamaktadır. Teleolojik teorilere göre, bir eylem istenen sonuca ulaşırsa, o zaman ahlaki açıdan doğru ve iyidir. Teleolojik etik, kararların sonuçları ve amaçları üzerinde durur ve buna bakılarak etik veya etik dışı olarak nitelendirilebilir. Teleolojik yaklaşım, bencillik ve faydacılık olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bencillik, kendisine yol gösterici olarak “bireysel çıkarı” kabul etmekte ve birey için doğru ve kabul edilebilir davranışları tanımlamaktadır. Bireyin kendisi için en iyi şekilde sonuçlanacak eylemleri seçmesi gerektiğini ifade etmektedir. Ancak, bencillikten farklı olarak faydacılar, “en fazla sayıda insan” için “en yüksek düzeyde iyi”yi sağlamayı amaçlamaktadır (Özgener, 2004, s. 33).

Deontolojik Etik Yaklaşımı: Kant tarafından geliştirilmiş bu yaklaşım, ilkeli karar verme sistemi olarak tanımlanabilir ve ikna ediciliği yüksek, kapsamı geniş bir etik anlayıştır. Bu sistemlerde karar, faaliyet ve davranışların tercihinde sonuçlardan çok, ilke ve kuralların doğruluğu önemlidir. Deontolojik yaklaşım, “başkalarının sana karşı nasıl davranmasını istiyorsan, sen de o şekilde davran” ilkesine odaklanmaktadır. Doğru eylem ve araç ile olanakları seçmek, doğru ilke ve kuralları izlemekle olmaktadır. Bu yaklaşımın kapsamında haklar teorisi; yönetsel kararların yasama ve güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, özgür konuşma ve mülkiyet haklarına uyumu ifade etmektedir. Bu teori, yükümlülük ve ilkelerden daha çok haklar üzerinde odaklanmaktadır (Özgener, 2004, s. 42). Adalet teorisi ise eşit olan bireylere eşit, olmayanlara da eşit olmayacak şekilde davranmaktır.

İş Etiğinin Tanımı ve Kapsamı: İş etiğine ilişkin alanda yapılan taramada birçok tanıma rastlanmış ve çalışmada yaygın olanlardan bazıları verilmeye çalışılmıştır. İş etiği; iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, rehberlik eden prensipler ve standartların toplamının yanı sıra ortak karar alma sürecinde değerlerin yansıtılma kapasitesi olarak tanımlanabilir. İş etiğinin odak noktası, işletme politikaları ve davranışlar için etik standartların nasıl uygulanacağıdır (Kirel, 2000, s. 6). Dentchey ve Gosselin’in (2007, s. 107)

yapmış oldukları diğer bir tanım da ise iş etiği; “uygulamalı etik sanatının, etik kurallarını ve prensiplerini ticari bir bağlam içinde inceleyen, iş ortamında ortaya çıkabilecek çeşitli ahlak ve etik problemlerini ve ticaret içindeki kişilerin herhangi özel görev veya yükümlülüklerini inceleyen formudur.” İş etiğinin yapısını ise işletme ahlakı, bireysel ve sosyal ahlak oluştururken; müşteriler, rakipler, ortaklar, yasal ve siyasal yapıdan oluşan gruplar ise bu yapıyı etkileyen dış çevre faktörleridir (Uslu, 1996, s. 35).

Kirel (2000), iş etiğinin dürüstlük, sözünde durmak, doğaya saygılı olmak, hakça davranış, haksızlıklara karşı çıkmak, adil olmak, kanaat sahibi olmak gibi değerlerle ilgilenmek olduğunu vurgulamaktadır. Yine bu gibi etik değerler genel olup, bunların kesin çizgilerle belirlenmesi zordur.

İş etiği, ahlaki standartların örgütlenmesinde iş yerinde çalışanların davranışlarına uygulanması ile ilgilidir. İş etiği böylece normatif bir çalışmadır ki, yöneticiler ve diğer çalışanların kesin durumlarda uygulaması gereken zorunluluklardır (Buchholz ve Rosenthal, 1998, s. 263). İş etiğinde karar vermede ulaşılan ahlaki yargılar mantıklı, olaylara dayanan, o anda geçerli ahlaki ilkelere uygun olmalıdır. Arslan’a (2005) göre herhangi bir ahlaki kararda tarafların durumu çok iyi anladıklarından emin olunmanın yanında, ahlaki çözümün kamuoyu önünde savunabilirliği de olmalıdır. Eğer bu kararlar kamuoyunda savunulamıyorsa, bu durum verilen karar hakkında şüpheye neden olur. Dolayısı ile iş etiği iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlışları ele almakla birlikte iş etiğinin, etiğin bir alt bölümü olduğunu söyleyebiliriz ve genel olarak işyerinde neyin doğru ve yanlış olduğunu bilmek ile doğru olanı yapmak olarak kabul edilebilir.

İş etiğinin gelişim sürecine baktığımızda 1960’lı yıllara kadar, iş etiğine ilişkin sorunlar genelde dini açıdan ele alınmıştır. Bu bağlamda “din adamları ve düşünürlerin belli dini prensiplerin iş faaliyetlerine uygulanabileceğini belirterek bir zemin oluşturdukları görülür” (Kirel, 2000, s. 10-11). Ancak, 1970’lere gelince iş etiğine ilişkin teoriler oluşmuş ve dini düşünürlerin önerdiği ilkeler konuya katkı sağlamışlardır. Bu dönemde işletmeler toplumsal imaj konusunda daha duyarlı hale gelirken, sosyal taleplerde artış göstermiştir. Böylece akademisyenler özellikle yönetim ve pazarlamada iş etiğine yönelik araştırmalarla, iş adamlarının davranış biçimlerini ortaya koymaya başlamışlardır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, s. 150).

İş Etiği ve Etik İklim İlişkisi

Çalışanların iş etiği sorunları ile başa çıkmaya etki eden ve doğru davranışın ne olduğuna dair ortak kabuller örgütün “etik iklimini” oluşturmaktadır. İş görenlerin kabul edilen veya edilmeyen davranışlarının neler olduğunu ayırt etmelerinde, etik kritik bir araçtır (Erondu, Sharland ve Okpara, 2004, s. 350). Etik iklim, çalışanların herhangi bir durumda karşılaştıkları olayları değerlendirmelerinde, doğru ve yanlışın ne olduğuna karar vermelerinde aktif bir rol alır. Bu anlamda etik iklim, örgüt içi ilişkileri ve çalışanların tutumlarını şekillendiren ve örgütsel performansın önemli faktörlerinden birisidir. Bu nedenle, örgütün etik iklimi ile çalışanların tutumları arasındaki muhtemel ilişkileri anlayabilmek oldukça önemlidir (Elçi ve Alpkan, 2009, s. 298-299).

Çalışanlar, örgütün normları ve değerlerinin kendilerine uyumlu olduğuna inandıkları sürece örgütsel bağlılık seviyeleri de artabilir. Ancak Chonko ve Hunt’a (1985) göre bazı çalışmalar etik kodların çalışanların tutumları ve davranışları üzerinde çok az etki ettiğini göstermektedir. Bu durum, örgütlerde etik kodlar olduğu durumlarda bile, çalışanların bunların farkında olmaması ile açıklanabilir. Bu nedenle, çalışanların etik kodların farkında olması, onların o örgütte var olup olmadıklarından daha önemli bir durumdur. Etik iklimin önemi ise tam olarak bu noktada ortaya çıkmaktadır. Etik iklim, çalışanlar tarafından algılanan bir kavram olduğu için, her durumda çalışanların tutum ve davranışları üzerinde çok daha etkilidir (Valentine ve Barnett, 2003, s. 361).

Hunt, Wood ve Chonko’nun (1989) yaptıkları bir çalışmada, etik değerlerin yalnızca sosyal birer konu olmadıkları, daha çok “yönetilebilir” birer kavram oldukları vurgulanmıştır. Hunt ve arkadaşlarının çalışmasından çıkardığı bu sonuç çerçevesinde de, çalışanların iş etiği davranışlarına uygun çalışma ortamlarının oluşturulması ve bu ortamın kendi içinde kontrolünü sağlamasının yönetimin önemli bir fonksiyonu olduğunu söylemek mümkündür. Bunun için de, özellikle çalışmanın amacını kapsayan hangi davranışların iş gören açısından etik ve etik dışı davranış olarak algılandığı yönetimin irdelenmesi gereken önemli bir unsurdur. Bu irdeleme sonucunda, iş ortamında iş etiği davranışlarının tüm çalışanlar tarafından özümsemesi sağlanabilecektir. Bu davranış ilkeleri yazılı olduğu gibi yönetici tarafından gösterilecek geri bildirimler de etik ilkelerin çalışanların benimsenmesine yardımcı olacaktır. Fakat ilk aşamada iş görenin etik davranışlarının irdelenerek algı düzeyinin anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle bir işletmede etik ilkelere varlığı ancak çalışanlara anlatıldığında önem kazanmaktadır.

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırma, betimleme ve uygulama esaslarına dayandırılarak tasarımlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini, bir yükseköğretim kurumunda görev yapan toplam 757, örneklemini ise 317 iş gören oluşturmaktadır. Evren ve örneklemini teşkil eden iş görenler, devlet memuru statüsünde çalışmaktadır. Anket formu için evrene ulaşılmaya çalışılmış, fakat konunun hassasiyeti bakımından çoğu iş gören tarafından anket uygulaması reddedilmiştir. Yaklaşık 10 anket formu ise eksik doldurulduğundan dolayı araştırmaya dahil edilememiştir. Anket formu, bizzat araştırmacı tarafından dağıtılırken, iş görenlerin tarafsız ve dürüst cevap vereceği varsayımına dayandırılarak kesinlikle kimlik bilgisi alınmayacağı ve bilimsel bir çalışma olduğu güvencesi sağlanarak doldurulması sağlanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen “İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek geliştirilirken, geçerliliğin ve güvenilirliğin sağlanması açısından, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış, ülkemizde ve uluslararası yazımda sıkça kullanılan iki ayrı ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Yararlanılan ölçeklerin ilki, “Çok Boyutlu İş Etiği Profili Ölçeği” (Multidimensional Work Ethic Profile, MWEP), Miller, Woehr ve Hudspeth (2002) tarafından geliştirilmiş 7 boyutlu 53 maddelik ölçektir. Diğeri ise Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen “İş Etiğine Yönelik Tutumlar” (Attitude Towards Business Ethics Questionnaire, ATBEQ) ölçektir (Sims ve Gegez, 2004, s. 253-265). Ölçeğin iç tutarlılığı ve güvenilirliği için araştırmaya geçmeden önce 30 kişilik iş gören gurubuna anket formu birebir görüşmeler neticesinde uygulanmıştır. Ayrıca form, bu konuda bilimsel yeterliliğe sahip olduğu düşünülen bir akademisyenin bilgisine de başvurulup gerekli düzenlemeler yapılarak tamamlanmıştır. Ön gruptan elde edilen verilerinin istatistiksel değerlendirilmesi sonucunda Cronbach’s alpha katsayısı 0,863 bulunmuştur. Bu nedenle araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği açısından yeterli olduğu düşünülmüş ve araştırmaya geçilmiştir.

Hipotez

Araştırmada, iş görenin iş etiği tutum ve davranış algısı ölçülmeye çalışılmış, bunun yanı sıra çalışanların demografik özellikleri ile iş etiği tutum ve

davranışları arasında ilişkinin durumuna yönelik aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H1: İş görenlerin cinsiyeti ile iş etiği davranış algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: İş görenlerin medeni durumları ile iş etiği davranış algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H3: İş görenlerin yaşları ile iş etiği davranış algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H4: İş görenlerin eğitimi ile iş etiği davranış algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H5: İş görenlerin görev süreleri ile iş etiği davranış algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

H6: İş görenlerin aylık geliri ile iş etiği davranış algısı arasında anlamlı farklılık vardır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada kolayda örneklem metodu seçilmiş, verilerin elde edilmesi için ise anket formu kullanılmıştır. Anket, bizzat araştırmacı tarafından, iş görenlere konunun hassasiyeti nedeni ile gerekli açıklamalar yapılarak bırakılmış aynı gün içerisinde olmak kaydıyla geri alınmıştır. Anket formu “iş etiği tutum ve davranış ölçeği” 30, iş görenin demografik bilgileri 7 olmak üzere toplam 37 sorudan oluşturulmuş ve ölçek formunda 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, her bir soru için iş görenlerin görüşleri 1’den (kesinlikle katılıyorum) 5’e (hiç katılmıyorum) şeklinde puanlandırılmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde “SPSS 16.0” paket programı kullanılmıştır. Ölçekte genel maksimum ve minimum değerler istatistiki olarak hesaplanarak maksimum sayı değerine ulaştıkça ölçek sonucu olumlu olarak değerlendirilmiştir (Sayı değeri artıktıkça olumluluk düzeyi artmaktadır). Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev süresi, medeni durumları ve aylık gelirleri bağımsız değişken; iş etiği tutum ve davranış algısı bağımlı değişken olarak modellenmiştir. Analizde, “t-Testi”, “ANOVA” ve frekans analizlerinden yararlanılmıştır. Anlamlılık seviyesinde “ $p < 0,05$ anlamlı farklılık vardır”, “ $p > 0,05$ anlamlı farklılık yoktur” şeklinde yorumlanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi ve Değerlendirilmesi

Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Analizi

Araştırmanın bu bölümü, anket yolu ile elde edilen veriler ve değerlendirmeleri kapsamaktadır. Bu bağlamda öncelikle araştırmaya katılanların yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum ve gelir seviyesini içeren demografik bilgilerinin frekans analizleri ve değerlendirilmesine yer verilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcı İş Görenlerin Demografik Bilgilerinin Frekans Analizi

	Frekans	Yüzde
Yaş		
18-25	30	9,5
26-35	82	25,9
36-45	144	45,3
46-55	57	18
56 üstü	4	1,3
Cinsiyet		
Kadın	94	29,7
Erkek	223	70,3
Eğitim		
İlköğretim	11	3,5
Lise	105	33,1
Yüksekokul	81	25,6
Üniversite	106	33,4
Lisansüstü	14	4,4
Medeni Durum		
Evli	245	77,3
Bekar	72	22,7
Görev Süresi		
0-3	80	25,2
4- 7 yıl	27	8,5
8-12 yıl	54	17
12- 14 yıl	42	13,3
14 yukarı	114	36
Aylık Gelir		
1000 TL ve altı	14	4,4
1001-1500 TL arası	97	30,6
1501-2500 TL arası	192	60,6
2501-3500 TL arası	12	3,8
3500 TL üstü	2	0,6
Toplam	317	100

Tablo 1’de, iş görenlerin yaş dağılımına bakıldığında, %45,4’ünün 36-45 yaş aralığında olduğu ve en az yaş aralığının ise %1,3’lük oranla 56 yaş ve üstü olduğu tespit edilmiştir. İş görenlerin cinsiyet durumunun, %70,3 gibi yüksek bir oranla erkek; eğitim açısından ise çoğunluğun lise veya üniversite mezunu olduğu ve medeni durumlarının ise %77,3’lük çok yüksek bir oranla evli olduğu görülmüştür. Katılımcıların görev sürelerine bakıldığında, %25,2’sinin 0-3 yıl, % 36’nın 14 yıldan daha fazla görev yaptığı, %60,6’sının 1501-2500 TL gelir düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 2.

Katılımcı İş Görenlerin İş Etiği Tutum ve Davranış Ölçeği Genel Ortalaması

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
İş Etiği	317	58	146	114,85	15,521

Tablo 2’de, iş görenlerden elde edilen verilerden ölçeğin minimum ve maksimum değerlerini ve ölçek genel ortalamasına ulaşmak için yararlanılan tanımlayıcı istatistik (Descriptives Statitic) analizi sonucu görülmektedir. Sonuçta, ölçek puanı, minimum-maksimum 58-146 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin genel ortalaması ise 114,85 ±15,521’dir. Bu ortalamanın maksimum değere yakınlığından dolayı, iş görenlerin iş etiği tutum ve davranışlarının olumlu olduğu söylenebilir.

Tablo 3.

İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği Frekans Analizi

	1		2		3		4		5	
İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kurumlar kararlarını etik kurallara göre										
1 değil,	35	11	49	15	26	8,2	127	40,1	80	25,2
ekonomik tutumlara göre almalıdır.										



2	Ahlaki değerlerin iş dünyasıyla ilgisi yoktur.	19	6	25	7,9	12	3,8	125	39,4	136	42,9
3	Bir kurumun tek amacı kar etmektir.	19	6	19	6	18	5,7	169	53,3	92	29
4	Amaçlarımıza ulaşmak için çok çalışmaya gerek yoktur.	18	5,7	37	12	18	5,7	123	38,8	121	38,2
5	Başarılı olmak için çok çalışmaya gerek yoktur.	21	6,6	31	9,8	21	6,6	192	40,7	115	36,3
6	İşsiz bir yaşantıyı tercih ederim.	8	2,5	9	2,8	10	3,2	94	29,7	196	61,8
7	Çalışmamın tek amacı para kazanmaktır.	51	16	50	15,8	12	3,8	122	38,5	82	25,9
8	Çok çalışmaktan daima şikayet ederim.	12	3,8	11	3,5	21	6,6	171	53,9	102	32,2
9	Çalışmadan elde ettiğim bir başarıya veya terfiden rahatsız olmam.	48	15,1	55	17,4	20	6,3	91	28,7	103	32,5
10	Emekliliğim gelse asla çalışmam.	49	15,5	38	12	91	28,7	81	25,6	58	18,3
11	İşimde zamanı kullanma konusunda çaba harcamam.	21	6,6	36	11	24	7,6	140	44,2	97	30,6

12	Daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih ederim.	15	4,7	44	13,9	36	11,4	132	41,6	90	28,4
13	Çok boş zamanım olduğunda kendimi daha iyi hissederim.	16	5	33	10,4	22	6,9	145	45,7	101	31,9
14	Ailevi ve kişisel sorunlarımı işe yansıtabilirim.	10	3,2	34	10,7	12	3,8	113	35,6	138	43,5
15	Kendi çıkarlarımı işletme çıkarlarımın daima üstünde tutarım.	10	3,2	22	6,9	12	3,8	113	35,6	160	50,5
16	Çalışma arkadaşlarımla işletmeye zarar verecek davranışları beni rahatsız etmez.	20	6,3	10	3,2	12	3,8	110	34,7	165	52,1
17	Mesai saatleri içinde özel işlerimle uğraşmam beni rahatsız etmez.	9	2,8	29	9,1	37	11,7	126	39,7	116	36,6
18	Bazen amirlerime yalan söyleyebilirim.	2	0,6	45	14,2	30	9,5	124	39,1	116	36,6



19	Yakınlara işte öncelik sağlanması normaldir.	18	5,7	22	6,9	34	10,7	127	40,1	116	36,6
20	Çalışanların dinlenme saatlerini fazlasıyla uzatmaları normaldir.	17	5,4	21	6,6	23	7,3	143	45,1	113	35,6
21	Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında hediyeler alabilir.	23	7,3	26	8,2	29	9,1	115	36,3	124	35,1
22	Mesaim dışında kurumum için gönüllü çalışmak istemem.	25	7,9	38	12	48	15,1	116	36,6	90	28,4
23	Kurumun bazı araç-gereçlerini kendi işim için eve götürebilirim.	8	2,8	17	5,4	22	6,9	129	40,7	141	49,5
24	Çalıştığım insanların aynı cinsten olmasını isterim.	23	7,3	17	5,4	30	9,5	134	42,3	113	35,6
25	Tatil amaçlı bazı zamanlarda hastalık izni alabilirim.	12	3,8	33	10,4	30	9,5	133	42	100	34,4
26	Kurum içinde çıkar çatışmaları olması bana normal gelir.	16	5	46	4,5	30	9,5	117	36,9	108	34,1



27	Şahit olduğum haksız bir duruma daima göz yumarım ve amirlerime bildirmem.	8	2,5	15	4,7	23	7,3	130	41	141	44,5
28	Çalışma arkadaşlarımla bazen yüksek sesle konuşurum.	12	3,8	104	32,8	31	9,8	101	31,9	69	21,8
29	Çalışma arkadaşlarımla özel hayatlarını merak ederim.	3	0,9	15	4,7	24	7,6	113	35,6	162	51,1
30	Çalışma ortamında kılık/kiyafetime özen gösteririm.	148	46,7	108	34,1	21	6,6	21	6,6	19	6

5 = Hiç Katılmıyorum 4 = Katılmıyorum 3 = Kararsız 2 = Katılıyorum 1= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 3'te, 1 ve 2 numaralı önermeye (%40,1) (%42,9) iş görenlerin yarıya yakın kısmı hiç katılmayarak iş ve etik ilişkisini benimsedikleri görülmektedir. 3 numaralı önermeye (%53,3) iş görenlerin yarıdan daha fazlası katılmayarak işletmelerinin tek amacının kâr olduğu düşüncesini onaylamamışlardır. 4 ve 5 (%38,2) (%40,7) numaralı önermelere iş görenlerin yarıya yakın kısmı kesinlikle katılarak, amaç ve başarıya ulaşmak için çok çalışmanın gerekliliğini desteklemişlerdir. 11, 12 ve 13 numaralı önermelere ise (%44,2), (%41,6), (%45,7) iş görenlerin yarıya yakın kısmı katılarak iş yerinde boşa zaman geçirmeyi iş etiği açısından onaylamamışlardır.

14 ve 15 numaralı önermelere ise (%43,5), (%50,5) iş görenlerin yaklaşık yarısı kesinlikle katılarak kurumun çıkarlarını bireysel çıkarlarından daha çok önemsedikleri belirtmişlerdir. 16 numaralı önermeye (%52,5) iş görenlerin yarısından fazlası kesinlikle katılarak çalışma arkadaşlarının işletmeye zarar verecek davranışlarından rahatsız olacağını ifade etmişlerdir. 17 numaralı önermeye (%39,7) iş görenlerin yaklaşık yarısı hiç katılmayarak mesaiye özel iş takibinin kendilerini rahatsız edeceklerini belirtmişlerdir.

18 numaralı önermede ise (%39,1) (%36,6) iş görenlerin yaklaşık yarısından fazlası katılmayarak amirlere bazen yalan söylemeyi onaylamamışlardır. 19 numaralı önermeye (%40,1) iş görenlerin yaklaşık yarısı hiç katılmayarak iş ortamında yakınlarına öncelik verilmesini desteklememişlerdir. 20 numaralı önermeye (%45,1) iş görenlerin yaklaşık yarısı hiç katılmayarak dinlenme saatlerini uzatılmasını uygun bulmamışlardır. 23 numaralı önermeye (%49,5) iş görenlerin yarısı hiç katılmayarak iş araç ve gereçlerini eve götürmeyi onaylamamışlardır. 24 numaralı önermeye (%42,3) iş görenlerin yarıya yakın kısmı katılmayarak iş ortamında aynı cins insanlarla çalışma gibi bir tercihlerinin olmadıklarını belirtmişlerdir. 25 numaralı önermeye ise (%42) iş görenlerin yarısına yakın kısmı katılmayarak dinlenme amaçlı hastalık izni kullanmayı onaylamamışlardır. 27 numaralı önermeye (%44,5) iş görenlerin yaklaşık yarısı hiç katılmayarak iş ortamındaki haksızlıklara sessiz kalma ve amirlere bildirmemeyi onaylamamışlardır. 29 numaralı önermeye (%51,1) iş görenlerin yarısından fazlası hiç katılmayarak iş arkadaşlarının özel hayatlarını merak etmedikleri görülmüştür. Ölçekteki en son önerme olan 30 numaralı önermeye ise (%46,7) iş görenlerin yaklaşık yarısı kesinlikle katılarak, iş ortamında kılık-kıyafete özen gösterilmesini desteklemişlerdir.

Bulguların ANOVA ve t-Testi Analizleri ve Değerlendirilmesi

Bu bölümde ankete katılanların yaş, eğitim, görev süresi, aylık geliri içeren demografik özellikleri ile iş etiği tutum ve davranış algısı arasında anlamlı farklılıklara bakmak için ANOVA ve cinsiyet ve medeni durum için ise t-Testi analizleri yapılmış ve hipotezlerin test edilmesine ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 4.

Eğitim, Yaş, Görev Süresi ve Gelir hakkındaki ANOVA Testi Sonuçları

N=317		ANOVA			
<u>Bağımsız</u> <u>Değişken</u>	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Toplaması Ortalaması	F	Sig
Yaş	3067,414	4	766,853	3,275	0,012*
Eğitim	6058,689	4	1514,672	6,745	0,000*
Görev Süresi	2060,556	4	515,139	2,170	0,07
Aylık Gelir	1622,459	4	405,615	1,669	0,15

$p < 0,05$ anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4'te ankete katılan iş görenlerin yaş, eğitim, görev süresi ve aylık gelir bağımsız değişkeni ile "iş etiği tutum ve davranış" ölçeği bağımlı değişkeni arasındaki anlamlı ilişkiyi incelemek için yapılan ANOVA analiz sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda, katılımcı iş görenlerin yaşı ($F=3,275$, $p=0,012$) ve eğitim düzeyi ($F=6,745$, $p=0,000$) arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuca dayanılarak H3 ve H4 araştırma hipotezleri kabul edilmiştir. Eğitim ve iş etiği arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için, Post Hoc-Tukey Testi yapılmıştır. Bu test sonucunda, üniversite ve üstü eğitim düzeyi ile ilkökul ve lise düzeyi arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Dolayısı ile iş görenlerin eğitim düzeyi arttıkça, iş etiği tutum ve davranışının olumlu yönde arttığı söylenebilir. Yaş ile iş etiği davranışı arasında ise yapılan Post Hoc-Tukey testi sonucunda 18-25 yaş grubunun 56 yaş ve üstü grubu arasında ($p=0,036$, Mean Difference=23,267) $p<0,05$ düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. 18-25 grubunun iş etiği tutum ve davranışının daha olumlu olduğu görülmüştür.

İş görenlerin görev süreleri ile aylık gelirleri arasında ($F=2,170$, $p=0,072$; $F=1,669$, $p=0,150$) $p>0,05$ olduğundan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu nedenle H5 ve H6 hipotezleri reddedilmiştir. Diğer yandan, benzeri çalışmalarda da iş etiği davranışında demografik özellikler incelenmiş ve farklı bulgulara ulaşılmıştır. Örneğin Nurmakhmatuly (2009), Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkiye'de yöneticilerin iş etiği ve bireysellikliğe ilişkin tutum ve davranışlarını demografik açıdan incelemeye çalışmış ve iş etiği duyarlılık düzeyinin en yüksek 60 üstü yaş grubunda olduğu sonucuna ulaşmıştır. Allman, Page ve Roberts (2000) ise yaşla etik ilişkisini araştırdığı ve okullarda yaptığı çalışmada büyük öğrencilerin gençlere göre daha etik davrandıklarını tespit etmiştir (Pepperas, 2002'den akt., Ay, 2005). Pooner ve Smith (1984) ise yaş faktörünün etiksel davranışı pozitif yönde etkilediğini ve yaşça büyük olanların iş etiğine uygun davranma eğiliminin daha fazla olduğunu ortaya koymuştur (akt., Ural, 2003, s. 3). Bu çalışmada ise bu sonuçların aksine, 18-25 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha çok iş etiğine uygun davrandığı görülmüştür. Bunun nedenleri arasında, kamu kurumlarında iş gören alımlarının sınav ile yapılması ve eğitim düzeyinin diğer yaş gruplarına göre yüksek olması veya aday memurluk sıfatından dolayı genç yaş grubunun etik davranışlarında daha dikkatli olma zorunluluğunun bulunması olabilir. Çünkü iş görenlerin asli memur statüsüne sahip olabilmeleri için belli bir adaylık süresini herhangi bir disiplin cezası almaksızın tamamlamaları gerekmektedir. Bu süre içe-

risinde, kurum tarafından yasal olarak tanımlanmış etik davranışlarının ihlali iş görenler açısından asli memurluk statüsüne transferi için sıkıntılar yaratabilecektir.

Bu çalışmada elde edilen başka önemli bir sonuç ise eğitim düzeyi ile iş etiği tutum ve davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olmasıdır. Çalışmada, eğitim düzeyi arttıkça etik davranışın arttığı gözlemlenmiştir. Nurmakhamatuly'ün (2009) yapmış olduğu araştırma, bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Nurmakhamatuly'e göre, iş görenlerin eğitim düzeyi arttıkça iş etiği duyarlılığı da artmaktadır. Yılmaz'ın (2009), belediye yöneticilerinin iş etiğine yönelik tutumları üzerine yaptığı çalışmada, çapraz tablo karşılaştırmalarında ve yapılan testlerde yöneticilerin seviyesi, yaşı, eğitimi ve pozisyonlarında belirgin bir farklılığa rastlanmamıştır. Yılmaz, bunun nedenini genel kabul görmüş ahlaki değerler ve sosyal sorumluluklar ile belediye yöneticilerinin büyük çoğunluğunun üniversite mezunu, aynı yaş grubunda olması ve ortak kültürün paylaşımı gibi faktörlerden kaynaklandığını belirtmiştir. Bu çalışmada, iş ahlakının değişmesi ve yerleşmesinde öncelikli faktörün eğitim olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada iş görenlerin gelirleri ile iş etiği tutum ve davranışları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Fakat bu sonucun, iş görenlerin devlet memuru statüsünde çalışması ve aylık gelirleri arasında çok fark olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İş görenlerin görev süreleri ile iş etiği tutum ve davranış algıları arasında da, gelir düzeyinde olduğu gibi anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Başka çalışmalarda da, örneğin, Harris (1990) şirkette kıdemli yöneticilerin kıdemsizlere göre, iş ahlakına daha fazla önem verdiklerini saptamışlardır. Ancak, Nurmakhamatuly'in (2009) çalışmasında aynı işletmede 10 yıldan fazla çalışan yöneticiler iş etiğine duyarsız iken, 1-2 yıl arasında çalışan yöneticilerin ise daha duyarlı oldukları görülmüştür.

Bütün bu çalışmaların iş görenlerin iş etiği davranışlarında farklı sonuçlara ulaşılıyor olmasında, yaşanan toplumsal ve örgüt kültürünün, işletmenin statüsünün (kamu veya özel şirket olması, aile şirketi olması vb.) ve işletmenin yönetim özelliklerinin birbirinden farklılık göstermesinin etkili olduğu düşünülmekle beraber, ayrı bir araştırma konusu olarak incelenmesi gerekmektedir. Çünkü bazı toplumların örgüt yapılarında etik olarak kabul edilen bir davranış, başka bir toplumun örgüt yapısında etik dışı bir davranış olarak algılanabilmektedir. Bu da etik davranış algısını, bir toplumun içinde olduğu kadar, toplumların sahip olduğu kültürler arasında oldukça değişkenlik gösterebileceği düşünülmektedir.

Tablo 5.*İş Görenlerin Cinsiyet ve Medeni Durum t-Testi Analiz Sonuçları*

Bağımsız Değişken	t	Serbestlik Derecesi	Sig	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı
Cinsiyet	1,626	110	0,107	4,498	2,766
Medeni Durum	-2,047	157,343	0,015*	-4,258	1,779

 $p < 0,05$ anlamlı farklılık vardır.

Tablo 5'te iş görenlerin cinsiyeti ve medeni durum bağımsız değişkeni ile "iş etiği tutum ve davranışı" bağımlı değişkeni arasında anlamlı farklılığın araştırılması için en çok iki grup arasında kullanılan independent t-Testi analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş görenlerin cinsiyeti ile iş etiği davranış algısı arasında ($p=0,682$), $p > 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca bakılarak H1 hipotezi reddedilmiştir. İş görenlerin medeni durumları ile iş etiği arasında ise ($p=0,015$), $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuş ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın ise, medeni durumu bekar olan iş görenlerin, iş etiği tutum ve davranışlarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Bekar katılımcıların iş etiği davranışının daha olumlu olmasının aynı zamanda yaş düzeyinin düşük olması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü bu yaş grubundaki iş görenlerin etik davranışları daha olumlu olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 6.*Grup İstatistik*

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Ortalama Hata
Ölçek	Evli	244	114,00	16,339	1,046
	Bekar	71	118,25	11,703	1,389

Diğer araştırmalar iş etiğinin cinsiyet ile ilişkisinde farklı sonuçlar elde etmişlerdir. Örneğin Chonko ve Hunt (1985), pazarlama yöneticileri üzerine yaptıkları araştırmada kadın pazarlamacıların etik sorunlara erkek pazarlamacılarından daha duyarlı olduklarını saptamıştır.

Erturhan ve Filizöz'ün (2011) 150 banka çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, "çalışanların iş etiğine yönelik tutumları ile demografik faktörler arasında bir ilişki vardır hipotezi uygulamalı olarak" sınınanmıştır.

Değerlendirmelerde iş etiği önermeleri cinsiyet açısından ayrı ayrı değerlendirilmiş ve önermeler arasında anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Her iki araştırmada da cinsiyet açısından iş etiği davranışları bakımından farklılaşma görülmüştür. Ancak, bu araştırmada cinsiyet açısından bir farklılık bulunmamasının, araştırma yapılan sektörlerin farklı olması veya iş görenlerin farklı meslek gruplarına sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Yaşadığımız yüzyılda, toplumsal etik kavramının iş ortamına taşınması ve tartışılması, iş etiğinin oluşmasına ve gelişmesine neden olmuştur. Özellikle küresel, teknolojik, bilgi ve iletişimdeki gelişmelerle ve yeniliklerle beraber, iş etiğinin hassasiyeti ve iş yaşamına getirdiği ilke ve sorumlulukların ihtiyacı daha kritik bir hale gelmiştir. Kuşkusuz günümüzde işletmelerin kârlılığı ve büyümesi kadar, müşteri bakış açısından toplumdaki imajı, yeri ve faaliyetlerindeki devamlılığı da oldukça hayatidir. Bu gelişmelere paralel bir biçimde, iş etiği davranışları hususuna yönelik olarak yapılan çalışmalar da artış göstermiştir.

Bu alanda yapılan araştırmalar (Chonko ve Hunt, 1985; Erturhan ve Filizöz, 2001; Harris, 1990; Nurmakhamatuly, 2009) göstermiştir ki iş etiği kültürel farklılıklar taşımakla beraber, iş görenin demografik özelliklerine göre de farklılık göstermektedir. Bu yöndeki çalışmalarda varılacak en önemli sonuçlardan biri, “eğitim”in iş etiği tutum ve davranışında gösterdiği pozitif etkidir. Yapılan çalışmalarda bazı demografik özelliklerde farklı sonuçlar alınmasına karşın eğitimin iş etiği davranış yönündeki olumlu etkisi bu çalışmada da olduğu gibi desteklenmektedir. Çalışanların iş etiği tutum ve davranışlarının, işletmenin sürdürülebilirliği, imajı, hem de çalışanların işletmeye bağlılığı açısından çok hassas ve kilit bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle, iş görenin iş etiğine uygun tutum ve davranış konusunda eğitilmesi ve bunun devamlılığı sağlanması gerekir.

Sonuç olarak, iş görenlerin iş etiği tutum ve davranış algısını incelemek amacıyla yapılan bu araştırmada, katılımcı iş görenlerin algısının genel anlamda olumlu olduğu görülmüş, iş görenlerin demografik özelliklerinde ise bazı anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu özellikler, iş görenlerin eğitim düzeyi, yaşı ve medeni durumudur. Çalışmada, eğitim düzeyinin artmasının iş etiği davranışına olumlu etki gösterdiği tespit edilmiştir. Yaş değiş-

keninde ise, 18-25 yaş grubunda bu olumluluk görülmüştür. Bekarların evli iş görenlere göre iş etiğine daha yatkın davranış algısı göstermesinin bu sonuçlara paralel olduğunu göstermektedir. Yine 18-25 yaş grubunun daha etik davranışa yatkın olması da, kamuda işe alımda 2000 yılından itibaren KPSS ile yapılması ve işe yeni başlayanların çoğunluğunun eğitim düzeyinin üniversite olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bekar iş görenlerin aynı zamanda yaşlarının genç olması da iş etiği davranışlarının olumlu olması ile ilişkili olduğuna işaret etmektedir.

Çalışmada dikkat edilecek önemli sonuçlardan biri, iş görenler arasında genel kabul görmüş iş etik davranışını reddeden iş gören sayısının azımsanmayacak nicelikte olmasıdır (Bkz. Tablo 3). Zira her bir iş gören, kurumun devamlı birer temsilcisi durumundadır. Dolayısı ile “tüm” işletme çalışanları sağlıklı bir örgütsel dokunun yapılması ve de özellikle müşteri açısından olumlu imaj sağlamak için etik ilkeleri ve davranış biçimlerini benimsemeli ve faaliyetlerine yansıtmalıdır. Bu görüşten hareketle yöneticiler, etik davranışlarla ilgilenmeli ve bunları ödüllendirmeye zaman ayırmalı, örgütsel politika ve amaçların temelinde yatan etik prensipleri kurumsallaştırabilmek için bu prensipleri çok iyi bir biçimde tanımlamalı ve çalışanlarına aktarmalıdır.

Bu nedenle, hem özel hem de kamu sektöründe işletme sahibi ve yöneticiler, iş görenin iş etiği tutum ve davranışlarını benimsemeleri için, işletmede var olan ve kodlanmış olan etik, güçlü bir iletişim ağı ile aktarılmalıdır. Özellikle etik dışı davranışların çalışanlarda norm haline gelmesi dikkatle izlenilmeli, gerekli tedbirler alınmalıdır. Yöneticiler, iş etiği ilkelerinin benimsenmesinde çalışanlarına örnek olmalı ve etik konusunu teşkil eden denetimleri yerinde ve zamanında yapmalıdır. Gerekirse hizmet içi eğitimler ve seminerlerle bu eksikliği telafi etmelidir.

Employees' Perceptions towards Ethical Business Attitudes and Conduct*

Recep Yücel**, Gamze Ebru Çiftçi***

Abstract: In today's globalized world, business ethics has become a sensitive and important issue. In this regard, this paper will firstly discuss the definition, scope and importance of ethics and business ethics. The purpose of this survey type study is to analyze the perception of business ethics in a public higher education institution through a scale titled "ethical attitudes and conduct in the workplace". For this purpose, a questionnaire was applied to a total of 317 employees. The data were analyzed using frequency, t-test and ANOVA tests. The findings of the study tend to indicate that the participants hold positive attitudes towards ethical business conduct. The demographic characteristics, such as employees' age, education level, and marital status cause significant differences in perceptions, whereas, gender, period of employment, and income level do not have a significant impact on perceptions.

Key Words: Ethics, Morals, Business Ethics, Business Ethics Conduct, Ethical Climate.

Insensitivity to the environment, unfair treatment to employees, ignoring customer complaints, demands, and customer satisfaction, conducting misleading promotions and advertisements may undermine the image of enterprises. Such conduct makes a negative impression on customers; declines the value of goods and services produced by these companies; depicts an unattractive workplace image for skilled labor; causes the enterprise to be blacklisted by the government; and makes it a target for the media (Parlak & Orman, 2009, p. 313).

* This paper was revised after being presented at the 11st National Management Congress, Konya Selçuk University, Turkey, 10-12 May 2012.

** Correspondence: Recep YÜCEL, Ph.D., is an assistant professor in Business Administration. His fields of study are management and organization, organizational behavior, human resources management, knowledge management, ethics and business ethics.
Contact: Kırıkkale University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business, University Campus, 71450, Kırıkkale, Turkey. E-mail: akademik71@gmail.com Phone: +90 357 42 42/2341 Fax: +90 318 357 3335.

*** Gamze Ebru Çiftçi, Ph.D., is a student of Business Administration. Contact: Kırıkkale University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business, University Campus, 71 450, Kırıkkale, Turkey. E-mail: eb_ru27@hotmail.com Phone: +90 357 42 42/2443 Fax: +90 318 357 3335.

“The whole set of applications based on moral principles, such as ensuring the safety of its employees, arranging the business environment in accordance with health regulations, conducting a satisfactory remuneration and a merit-based selection and promotion policy, being tolerant of union activities, not monitoring the employees discreetly, refraining from emotional abuse directed towards employees’ professional competence and reliability, disallowing racial and gender discrimination, not exploiting the labor of women and children, preventing acts of sexual harassment in the workplace, and providing social rights, are among the main conditions of reliability and productivity of the enterprise” (İlhan, 2009, p. 2).

Within the framework of institutions, customer satisfaction in the public sector is not as emphasized as the one in private institutions, and employees’ commitment to ethical principles and transferring them to behavior may have flows. Besides, public authorities are having difficulties in ensuring employees’ compliance with the codes of business ethics. Therefore, revealing the perceptions related to ethical business attitudes and behavior of the administrative staff of a public higher education institution and offering solutions to the problem mentioned above constitute the basic purpose of this research.

Theoretical Framework

Definition and Scope of Ethics

Ethics is derived from the Greek word “ethos” meaning “character”. The word “morality” comes from Latin with a meaning of behavior and habits. This concept has been transferred into Turkish from the Arabic word “hulk”, which means morals (Taş, Bingöl, & Cebeci, 2005, p. 84). In general, ethics can be considered as the criteria for praising or criticizing the behavior of individuals (Jones, Bos, & Parker, 2005, p. 13). According to Thiroux (1998), ethics is about controlling human behavior as to what is right and wrong. “Ethics searches for answers to questions about the perception criteria for good or bad, right or wrong human behavior, and investigates the impact of personal interest, or the interest of others in moral decisions and judgments” (as cited in Celep, Doyuran, Saridede, & Değirmenci, 2004, p. 1). Özkalp and Kirel (2003, p. 231) make a distinction between narrow and broad definition of ethics. In the narrow sense, ethics is primarily a pursuit for researching and understanding a world that is desirable, and in the broad sense, it is the cognition of what we are allowed to do, ask for and own.

Theoretical Approaches to Ethics

Teleological Approach: According to this approach, an action in itself is not good or bad; the result of the action renders it good or bad. Teleological approach is divided into selfishness and utilitarianism. Selfishness is guided by “individual interest”, and defines the right and acceptable behavior for the individual (Özgener, 2004, p. 33).

Deontological Approach: This approach, which was developed by Kant, can be described as a principled decision-making system. It is a highly convincing ethical understanding with a wide range of scope. This theory focuses on rights, rather than obligations and principles (Özgener, 2004, p. 42). Its theory of justice is based on “equals should be treated equally and non-equals unequally.”

Definition and Scope of Business Ethics

The focal point of business ethics is how to administer ethical standards for business policies and conduct (Kirel, 2000, p. 6). Dentchey and Gosselin (2007, p. 107) have defined business ethics as “a form of the art of applied ethics, examining ethical rules and principles within a commercial context, analyzing various moral and ethical problems that may arise in the business environment and particular tasks or obligations of business people”. The structure of business ethics consists of business morals, individual and social ethics; customers, competitors, partners, legal and political groups are external environment factors affecting this structure (Uslu, 1996, p. 35). Kirel (2000) emphasizes that business ethics deals with such values as, honesty, commitment, respect to the environment, fair conduct, equality, and justice. Business ethics are certain requirements that must be applied by managers and other employees (Buchholz & Rosenthal, 1998, p. 263). In ethical decision-making in business, moral judgments should be logical, factual and should comply with currently valid moral principles. According to Arslan (2005), in any moral judgment, parties should understand the situation very well and the moral solution should also be able justifiable publicly.

By the 1970s, theories of business ethics were formed and religious thinkers also contributed to the discussions. During this period, the social demands increased and businesses became more sensitive to their social images. Thus, academics began to reveal the business conduct of business people by carrying out research in business ethics in management and marketing (Bektaş & Köseoğlu, 2008, p. 150).

Relation between Business Ethics and Ethical Climate

Ethics is a critical tool to help employees make a distinction between acceptable and unacceptable behavior (Erondu, Sharland, & Okpara, 2004, p. 350). Ethical climate is one of the important factors of organizational performance that shape inter-organizational relationships and attitudes of the employees. Hence, it is very important to understand the possible relationships between organization's ethical climate and employees' attitudes (Elçi & Alpan, 2009, p. 298-299).

According to Chonko and Hunt (1985), some studies show that codes of ethics only have a minimal effect on employees' attitudes and behaviors. This can be explained by employees' unawareness of the existence of codes of ethics in organizations. Ethical climate is perceived by employees, therefore is much more effective on employees' attitudes and behavior (Valentine & Barnett, 2003, p. 361). In a study by Hunt, Wood, and Chonko (1989), ethical values are emphasized to be not only social subjects, but rather "manageable" concept.

Method

Population and Sample

Population of the study is 757 employees working in a higher education institution, 317 of which are taken as a sample. The sample and the universe of the study are civil servants. The questionnaire was sent to the whole population, however was rejected by some employees due to the sensitivity of the topic. 10 questionnaires were not included in the study because of missing information.

Hypothesis

The study measures employees' perception of business ethics attitudes and behavior, as well as tests the following hypotheses analyzing the relationship between some demographics and ethics behavior:

H1: There are some significant differences between the gender and business ethics perceptions of the employees.

H2: There are some significant differences between the marital status and

business ethics perceptions of the employees.

H3: There are some significant differences between the age and business ethics perceptions of the employees.

H4: There are some significant differences between the education level and business ethics perceptions of the employees.

H5: There are some significant differences between the period of employment and business ethics perceptions of the employees.

H6: There are some significant differences between the monthly income and business ethics perceptions of the employees.

Data Collection Tool

“Perceptions of Business Ethics Attitudes and Behavior Scale” which has been developed by the researcher was used in the study. This data collection tool is based on two scales; the first one is “Multidimensional Work Ethic Profile” (MWEP), developed by Miller, Woehr and Hudspeth (2002), consisting of 7 sub-scales and 53 items. The second scale is “Attitude towards Business Ethics Questionnaire” (ATBEQ), developed by Neumann and Reichel (1979) (Sims & Gegez, 2004, pp. 253-265). To ensure the internal consistency and reliability of the scale, face to face interviews with 30 people were conducted and they were asked to respond to the questions during the interview. Also a specialist was consulted in order to make the necessary adjustments in the question form. The result of statistical analysis (Cronbach’s alpha coefficient) of data obtained from the pilot group is 0.863.

Data Collection

The survey form “Business Ethics Attitudes and Behavior Scale” consists of 37 questions, 30 of them are 5-point Likert scale type questions and 7 of them ask some details about the demographics of the participants. The answers to the Likert type questions are numbered from 1 (strongly agree) to 5 (strongly disagree). In data analysis, “t-test”, “ANOVA” and frequency analyzes were used. Significance level was accepted as “ $p < 0.05$ ”. “ $p > 0.05$ ” indicates an insignificant difference.

Data Analysis and Evaluation

The age demographics show that 45.4% of participants are between 36 and 45 years. 56 years and above are the smallest age group with 1.3%. The gender distribution of employees is 70.3% male, and the majority of them are high school or university graduates. 77.3% of them are married. When the period of employment is analyzed, 25,2 % participants have 0-3 years, 36% have more than 14 years of experience, and 60.6% of participants have 1501-2500 TL income.

Descriptive statistics was used to calculate the minimum and maximum values and simple arithmetic average of the responses. The scale score was found to be minimum-maximum 58-146. The overall average of the scale is 114.85 ± 15.521 . Due to its proximity to the maximum value, this average tends to indicate that employees have positive business ethics attitudes and behaviors.

ANOVA and t-Test Analysis and Evaluation of Findings

Table 1 shows the results of the ANOVA analysis carried out to examine the significance of the relationship between independent variables such as age, education level, period of employment, and monthly income of the participants and the “business ethics, attitudes and behavior” scale.

Table 1.

ANOVA Results for Age, Education, Period of Employment, and Income

N=317		ANOVA			
Independent variable	Sum of Squares	Degree of freedom	Mean Square	F	Sig
Age	3067,414	4	766,853	3,275	0,012*
Education	6058,689	4	1514,672	6,745	0,000*
Period of Employment	2060,556	4	515,139	2,170	0,07
Monthly Income	1622,459	4	405,615	1,669	0,15

* $p < 0,05$ indicates significant difference

As a result of the statistical analysis, a statistically significant difference was observed between the scale and participants’ age ($F = 3.275, p = 0.012$) and education level ($F = 6.745, p = 0.000$) at $p < 0.05$ level. Based on this result, the research hypotheses H3 and H4 were accepted. Post Hoc-Tukey test was

conducted to find out the source of the significant difference, and the test results showed that the source is university graduate and post-graduate participants and primary and high school graduate participants. Therefore, this indicates that as the level of education goes up, attitudes towards business ethics become more positive. Post Hoc-Tukey test that was carried out to spot the source of the difference between age and behavior of business ethics demonstrated that participants of 18-25 years have statistically significant attitudes compared to the participants of 56 years and older ($p = 0.036$, Mean Difference = 23.267), $p < 0.05$. 18-25 age group held more positive work ethic attitudes and behavior than the latter group.

Monthly income and period of employment ($F = 2.170$, $p = 0.072$ and $F = 1.669$, $p = 0.150$), $p > 0.05$ did not display any significant differences; consequently H5 and H6 hypothesis were rejected. On the other hand, in similar studies, these demographic characteristics were observed to have different impacts on business ethics conduct. For example Nurmakhamatuly (2009), analyzed the attitudes and behaviors of managers towards business ethics and individualism in Azerbaijan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Uzbekistan and Turkey, and found that some demographics have a connection with business ethics conduct. According to the study, the highest level of business ethics awareness has been observed in the oldest age group (60 and above). Also, Allman, Page, and Roberts (2000) investigated the relationship between age and ethics in schools and found that older students behave more ethically than younger ones (Pepperas, 2002 as cited in Ay, 2005). Pooner and Smith (1984) express that the age factor has a positive influence on ethical behavior and senior employees are more likely to behave in accordance with the work ethic (cited in Ural, 2003, p. 3). However, this study has produced results that are contrary to others and showed that participants of 18-25 years comply more with business ethics. Some of the reasons for this finding could be that public institutions hire employees depending on standardized test scores, that the education level of the youngest group is higher than other age groups and that young employees are generally on probation in their initial years, which makes them pay more attention to ethical conduct. To be able to get tenure posts, new hires in government posts need to complete a period of time without getting any disciplinary action, and any violation of a legally defined ethical behavior may impede their promotion.

In this study, an increase of ethical behavior has been observed with increasing levels of education. Nurmakhmatuly's (2009) research supports the findings of this study. Yilmazer's research (2009) on municipal administrators' attitudes towards business ethics uses cross-table comparisons and statistical tests and does not find a significant difference caused by the age, education, and position of managers.

This study does not indicate any significant difference between attitudes towards business ethics and monthly income of the participants. However this result may be resulting from the fact that participants are civil servants and there are only minimal differences in their monthly incomes.

Period of employment does not seem to lead to a significant difference in terms of perceptions of business ethics. In Harris' study (1990), senior managers in a company were reported to care more about business ethics than their subordinates. However, Nurmakhmatuly'in (2009) study shows that administrators working in the same company for more than 10 years are relatively insensitive to business ethics, while the administrators working for 1-2 years were reported to be more sensitive.

For analyzing the relationship between attitude towards business ethics and participants' gender and marital status, independent t-tests were used. The test did not produce statistically significant differences ($p = 0.682$) at $p > 0.05$ level.

Other studies have obtained different results in terms of the relationship between gender and business ethics. For example, Chonko and Hunt's (1985) research on marketing managers concluded that female marketers are more susceptible to ethical problems than their male counterparts.

Erturhan and Filizöz (2011) did a study on 150 bank employees and tested whether attitudes towards business ethics are related to demographic factors. Gender was seen to be the source of statistically significant differences in some statements of the business ethics scale. In short, there are some studies displaying gender's influence on perceptions; however in this study no such difference was observed. This could be attributed to the difference of participants' work fields and occupations.

Results and Discussion

Studies in this area (Chonko & Hunt, 1985; Erturhan & Filizöz, 2001, Harris, 1990; Nurmakhmatuly, 2009) have shown that attitudes towards

business ethics bear cultural differences as well as demographic characteristics. By looking at the literature, one can reach the conclusion that “education” makes a positive influence in business ethics attitudes and behavior.

As a result, attitude and behavior of employees who participated in this study were generally seen to be positive towards business ethics. Demographic characteristics of the participants such as education level, age and marital status created some significant differences in perceptions. Another finding of this study is, an increase in the level of education positively affects ethical business conduct. In terms of age, the most positive perceptions were observed in 18-25 age group. Single participants responded more positively than the married participants, which might as well relate to the age variable. The reason underlying the positive perceptions of young people could be the entrance exam (KPSS) which has been in practice in the public sector hiring since 2000. Another factor that may have an effect on difference is that new recruits are mostly university graduates, and as mentioned before, education level plays a role in business ethics perceptions. As single participants generally tend to be of younger age, it is likely to see similar patterns in their business ethics perceptions.

One of the important results of the study that needs attention is relatively high number of employees who reject the generally accepted ethical business conduct. Each employee is a representative of the organization they work for, so this fact should be taken into consideration by employers and administrators in the organization.

Therefore, employers, managers and administrators in both private and public sector should make an effort for their personnel to adopt the attitudes and behaviors of business ethics by communicating the existing codes of ethical conduct in the workplace. Employees should be closely monitored in order not to allow the violation of the ethical conduct to become a norm in the company. Managers should set role models for their employees in the adoption of business ethics principles, and perform timely monitoring and supervision. In-service training and seminars should be organized when needed.

References/Kaynakça

- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlâkı* (2. bs.) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ay, C. (2005). İşletmelerde etiksel karar almada kültürün rolü. *Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12 (2), 53-65.

Bektaş, Ç., & Köseoğlu, M. A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 145-158.

Buchholz, R. A., & Rosenthal, S. B. (1998). *Business ethics: The pragmatic path beyond principles to process*. New Jersey: Prentice Hall.

Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U., & Değirmenci, T. (2004, Temmuz). *Eğitim örgütlerinde çok-boyutlu iş etiği ve örgütsel adanmışlık*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildiri, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya. <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/145.pdf> adresinden 20 Ekim 2012 tarihinde dinlenmiştir.

Chonko, L. B., & Hunt, S. D. (1985). Ethics and marketing management: An emperical examinaton. *Journal of Business Research*, 13 (4), 339-359.

Dentchey, N. A., & Gosselin, D. P. (2007). *Business ethics and management risks*. In M. W. Vilcox & T. O. Mohan (Eds.), *Contemporary issues in business ethics* (pp. 107-120). New York: Nova Science Publishers.

Elçi, M., & Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.

Erondu, E. A., Sharland, A., & Okpara, J. O. (2004). Corporate ethics in Nigeria: A test of the concept of an ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51, 349-357.

Erturhan, H., & Filizöz, B. (2011). İş etiği ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12 (2), 139-157.

Harris, D. (1990). Ethical values of individuals at different levels in the organizational hierarchy of a single form. *Journal of Business Ethics*, 9, 741-750.

Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53 (3), 79-90.

İlhan, S. (2009). İş ahlakı: Kuramsal bir yaklaşım [Elektronik versiyon]. *Afyon Karahisar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 258-275.

Jones, C., Bos, R. T., & Parker, M. (2005). *Business ethics a critical approach*. London: Routledge.

Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1211.

Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. A. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validationof a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (3), 451-489.

Neumann, Y., & Reichel, A. (1979). *The development of Attitudes toward Business Ethics Questionnaire (ATBEQ): Concepts, dimensions, and relations to work values* [Working Paper]. Ben Gurion University of Negev, Israel.

Nurmakhmatuly, A. (2009). *Kamu ve özel sektör işletmelerinde yöneticilerin iş etiğine ve bireyselciliğe ilişkin tutum ve davranışları üzerinde kültürlerarası bir araştırma: Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Türkmenistan ve Türkiye örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.

Özgener, Ş. (2004). *İş ahlakının temelleri: Yöneltil bir yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2003). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Parlak, Z., & Orman, S. (2009). *İş etiği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını (Yayın No. 23).

Sims, R. L., & Gegez, E. (2004). Attitudes towards business ethics: A five nation comparative study. *Journal of Business Ethics*, 50 (3), 253-265.

Taş, H., Bingöl, S., & Cebeci, E. (2005). Etik, etik mühendislik ve etik kavramının tarihsel gelişimi. *TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Öğrenci Kurultayı Bildiriler Kitabı* içinde (s. 83-86). http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/30862565f5882a5_ek.pdf adresinden 08.02.2012 tarihinde edinilmiştir.

Ural, T. (2003). *İşletme ve pazarlama etiği*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Uslu, A. (1996). İşletme öğrencilerinin iş ahlakına yönelik tutum ve davranışları. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 1 (5), 35-40.

Valentine, S., & Barnett, T. (2003). Ethics code awareness, perceived ethical values and organizational commitment. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 4, 359-367.

Yılmaz, A. (2009). *Belediye yöneticilerinin iş ahlâkı ve sosyal sorumluluğu*. <http://www.etikturkiye.com/etik/yerel/3AydinYilmazer.pdf> adresinden 07.02.2009 tarihinde edinilmiştir.