Eurasian Academy of Sciences
Eurasian Business & Economics Journal
2016 Volume:S2 382-392
Published Online October 2016 (http://econstat.eurasianacademy.org)
http://dx.doi.org/10.17740/eas.econ.2016-MSEMP-77

The Impact of Demographic Variables as a Determinative of Business Ethics

Tuğrul OĞUZHAN*, Mustafa Kemal TOPÇU**

* Kara Harp Okulu- Turkish Military Academy, Ankara, Türkiye
** Ankara Sanayi Odası, Ankara Chamber of Industry, Ankara, Türkiye

E-mail: toguzhan@kho.edu.tr*, topcumustafakemal@yahoo.com**
Copyright © 2016Tuğrul Oğuzhan, Mustafa Kemal Topçu
This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

The ethical evaluations and expectance about the job environment has begun to change as a result of the increase in the amount of qualified employees in today's organizations. Because of that reason, business ethics which helps to define the right or wrong, by applying the work rules and procedures according to job requirements, plays an important role for the organizations. While it is said that business ethics is shaped as a result of the job related subjects like the organizational attitudes, manager's behaviors and other employee attitudes, personal values and demographic variables may also create diversity in the context of moral development. In this research, gender, age, education and position variables which have a correlation with moral development was used to express the differences in outcomes of business ethics perception and its dimensions. As a second aim, it has been tried to depict the impacts of business ethics education on business ethics perception. After the evaluation of the data collected from one hundred fifty four participants with questionnaire methodology, ıt was indicated that business ethics perception which is formed by workfellow attitudes dimension has diversified according to education level and the meaningful diversification was occurred among the participants who have undergraduate degree and MBA degree. When it is about the personal values forming the business ethics perception, the meaningful diversification occurred among the employees and managers according to the position variable. The last important finding within this research was that the business ethics education had a significant and meaningful effect on business ethics perception.

Keywords: Business ethics, Education, Age, Gender, Position, Education level.

JEL: M10, M14, M19

İş Ahlakının Belirleyicisi Olarak Demografik Faktörlerin Etkisi

ÖZET

Günümüz örgütlerinde nitelikli personelin artması ile birlikte iş ortamına dair beklentiler ve işyerindeki etik hususlarla ilgili değerlendirmeler çeşitlenmeye başlamıştır. Bu anlamda işin gereği olarak neyin doğru neyin yanlış olduğunu ifade eden ve bunu uygun kural ve prosedürlerle gerçekleştirilmesini sağlayan iş ahlakı kavramı önem kazanmaktadır. İş ahlakının genel anlamda iş ile ilgili hususlar neticesinde örgütlerin tutumları, yöneticilerin yaklaşımları ve çalışma arkadaşların işe yönelik tutumları çerçevesinde şekillendiği yazında ifade edilirken ahlaki gelişim anlamında kişisel değerler ve demografik özellikler de bu kapsamda farklılık yaratabilecektir. Çalışmada bu kapsamda demografik değişkenlerden daha önce de yazında ahlak gelişimi ile bağıntısı olduğu belirlenen cinsiyet, yaş, eğitim ve statü değişkenlerinin iş ahlakı algısında farklılık yaratıp yaratmayacağı tespit edilmeye çalışılmış ve iş ahlakı eğitiminin iş ahlakı algısı üzerinde etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Yüz elli dört katılımcıdan anket yöntemiyle elde edilen veriler analiz edildiğinde iş arkadaşlarının tutumu ile şekillenen iş ahlakı kapsamında ön lisans mezunu olanlar ile yüksek lisans yapanlar arasında farklılık oluştuğu; kişisel değerlendirmekleler yönüyle ise çalışanların iş ahlakı algısı ile yöneticilerin ki arasında farklılıklar oluştuğu tespit edilmiştir. İş ahlakının geliştirilmesinde önem arz eden iş ahlakı eğitimlerinin ise anlamlı ve aynı yönlü etkilerin olduğu çalışmada tespit edilen diğer önemli bir bulgudur.

Anahtar Kelimeler: İş ahlakı, İş ahlakı eğitimi, Yaş, Cinsiyeti Statü, Eğitim seviyesi

1. GİRİŞ

İş ahlakı kavramı içinde kişi, toplum ve firmaları barındıran ve tüm bu evrene dair davranışların temel kurallarıyla ilgilenen bir özelliğe sahiptir. Pastin (1984) tarafından yapılan çalışmada iş ahlakı kişi örgüt ve toplumun davranışlarına esas olan temel kuralların uygulanması olarak tanımlanır. Kişiden başlayarak örgüt ve toplum seviyesinde öz eleştirileri yapabilmeyi esas aldığı ve bu eleştirilerin sonucuna uygun olarak gelişim beklediği için ahlak uygulamaları işin zor kısmını oluşturmaktadır (Şahin & Demir, 2011).

İş yaşamında doğru ve yanlışların neler olduğuna vurgu yapan iş ahlâkı, toplumun içinde var olan çalışan, tüketen vb. tüm kesimleri ilgilendirmekte; bununla beraber örgütsel çevreyi ve örgüt yaşantısının her alanını içinde barındırmaktadır (Kırel, 2000). Bu nedenle örgüt içinde rol alan tüm bireyler arasında, örgütle alış veriş ve ilişki içinde bulunanlar ya da örgütün çevresinde bulunan diğer örgütler arasında karşılaşılan ahlaki sorunların hepsini iş ahlakı kapsamında değerlendirmek gerekir (Arslan, 2001).

Örgütler toplum yaşantısı dâhilinde iyi ve de toplum tarafından kabul gören güvenilir bir imaj elde etmek istiyorlar ise, devletle ve rakipleriyle olan ilişkilerinde ahlaki standartlara uygun olarak hareket etmeleri temel bir koşul olarak önem arz etmektedir. Günümüzde, örgütlerde çalışanların nitelikli personel arasından seçilmesi ve işe alındıktan sonra ise kişisel gelişim ve kariyer yönetimi uygulamaları ile geliştirilmeleri örgüt ortamında beklentilerin değişimine yön vermiştir. Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe daha yüksek beklentiler örgütlerde kendini hissettirmektedir. Böylece eski alışkanlıkların yerine yeni talepler oluşmakta ve sonuç olarak da muhakeme edilmesi gereken yeni etik sorunlar örgütte kendini göstermektedir(Donaldson ve Gini, 1990).

Sosyo-ekonomik bir süreçten bahsedildiğinde örgüt ve çevresinde bulunan tüm aktörlerin ilişkilerini normlarıyla düzenleyen iş ahlâkı, sadece örgütlere sorumluluk yüklemek yerine çalışanlara da belli sorumluluklar yükler. Çalışanların, sözleşmelerine bağlı kalmaları, dürüst bir şekilde disiplin anlayışı ile çalışmaları, menfaatlerinden uzak durup yağcılık yapmamaları, örgütün işletme fonksiyonlarına ilişkin sırlarını dışarıya sızdırmamaları, toplum tarafından kabul görmeyen davranışları uygulamamaları, örgütü temsil edecek şekilde hareket etmeleri vb. bu sorumlulukların başında gelmektedir (İlhan, 2005).

Araştırmada bu kapsamda iş ahlakının oluşumunda ve geliştirilmesinde, uygulanmasında büyük sorumlulukları olan çalışanların iş ahlakı olgusunun oluşumunda belirleyici olabilecek demografik faktörlerin etkisi araştırılacaktır. Bu güne kadar yapılan çalışmalarda iş ahlakının örgütsel anlamda değerlendirilmesi ve firma sorumluluğu, yükümlülüğü olarak görülmesi çalışanların da bu olgu içerisindeki payının öneminin tam anlaşılamamasına neden olmuştur. Çalışmada bireysel öneme vurgu yapılarak demografik faktörlerin yaratacağı farklılıklar araştırılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

İş ahlakı, örgüt çalışanların davranışlarının yönlendirilmesinde kullanılan ahlaki ilkeler ve standartları içermektedir. Bu nedenle bir örgütte iş ahlakı ile ilgili sorunlardan bahsedildiğinde muhakeme ve çözüm için genel ahlaki sorunlar kapsamında esas alınan yöntemler kullanılmaya devam edecektir. Yani, doğruluk, dürüstlük, sözde durmak, mükemmelliği hedeflemek diğer davranışlarda ahlaki esas olduğu gibi iş ahlakında da temel teşkil etmektedir.

Yöneticiler, örgüt ortamında bireysel değerler ile örgüt değerleri arasında köprü oluştururlar (McHugh, 1992) Bu nedenle örgütlerde ahlaki değerlerin temel oluşturduğu ve kabul gördüğü bir iklim yaratılmasında,

muhakemeler sonucunda kararların bu ahlaki gerçeklerle donatılmış çalışma ortamına uygun olarak alınmasında yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler ahlakın temelleri gereğince çalışanlar arasında dürüstlük, güven ve sorumluluk kavramlarının yerleşmesini sağlamak durumundadırlar. Örgütte ahlaki esaslara dayalı bir yapı oluşturmak için yöneticiler, sahip oldukları azim, heyecan, bilgi, denetim kabiliyeti, iletişim becerisi, çalışkanlık, insan sevgisi, sezgi gücü, duygusallık, olgunluk, kararlarında açık olma, objektif olma, hoşgörü, dürüstlük, yaratıcılık, güvenilirlik, vb özellikleri ile tüm etkinliklerini sergilemelidirler (Elbeyi ve Güçer, 2007).

Hızlı bir değişimin yaşandığı, rekabetin sürdürülebilir bir yaşam için olmazsa olmaz hale geldiği bir ortamda örgütün büyümesi ve karlılığı için, yöneticilerin ilişki içerisinde olduğu tüm gruplara karşı iş ahlâkının gerektirdiği davranış ölçütlerine göre hareket etmesi gerekir. Gerçek örgüt değerlerinin yaratılabilmesi için iş ahlakına duyarlı bir şekilde işletme fonksiyonlarının yerine getirilmesi önem kazanmaktadır(Elbeyi ve Güçer,2007). Bu nedenle işletmelerde güveni tesis etmek için çalışanlara da ahlaki sorumlulukla yaklaşmak gerekmektedir.

Günümüzde, çalışan kesimin sürekli bir eğitim ve geliştirme anlayışı içerisinde daha nitelikli hale gelmesi bireylerin örgüt içerisinde hem kimliğini ortaya koyma, hem kendi kazanımlarını arttırma hem de örgüte kazanımlar sağlama yönünde beklentilerinde değişimler oluşmasına neden olmaktadır. Bu şekilde oluşan yeni talepler ve beklentiler etik anlayışının da değişmesine ve örgütlerde muhakeme edilmesi gereken yeni etik ikilemlerin oluşmasını tetikleyebilmektedir. Emeğin her ortamda kabul gören temel bir üretim faktörü olması nedeniyle iş ahlakı kapsamında oluşan yeni ikilemler örgütsel yapının da değişimini öngörmekte ve yeni bir yapının oluşumunda emeğin niteliklerinin esas alınmasını ve yapının buna göre şekillendirilmesini gerektirmektedir. Emeğin bu değişimle yükselen kalitesi, iş verimliliğine de etki edecek ve sermayenin yoğun, teknolojinin üst düzeyde olduğu ve makroekonomik politikaların da uygulandığı örgütlerde iş verimliliği kavramı emeğin kalitesine ve yönetimine bağlı olarak değişecektir. Böyle bir ortamda ise iş ahlakı kavramı daha büyük bir önem arz etmeye başlayacaktır (Cesur ve Topçu, 2010).

Örgütte verimlilik kavramı ve iş ahlakı değerlendirmesinde çalışanlara verilen sorumluluklar önem arz etmekte ve verimliliğin yükseltilmesinde çalışan sorumluluğu arttıkça iş ahlakı kavramı esas unsur olarak önemini arttırmaktadır. Bu bağlamda; çalışanlarla ilgili yapılacak tüm bireysel ve örgütsel düzenlemeler önem arz etmekte ve iş ahlakının oluşumunda bireyin katkıları daha fazla kendini gösterebilmektedir. İş yeri koşulları kapsamında iş güvenliğine ve sağlığa yönelik düzenlemeler; özlük hakları ve sosyal ilişkilere yönelik ücret düzenlemeleri, hakların sendikal anlamda savunulması gibi yaklaşımlar; performans kapsamında liyakat ve yeterliliği ön planda tutmak; bireysel farklılıklar kapsamında ırk ve cinsiyet ayrımcılığı yapmamak, çocuk ve kadın emeğini sömürmemek gibi ahlaki ilkelere dayalı uygulamaların tamamı işletme güvenilirliğinin ve verimlilik artışının ana koşulları arasında yer almaktadır (İlhan, 2005).

Örgütlerde verimlilik adına yapılacak olan tüm bu düzenlemelerin temel amacı çalışanların örgütün politika oluşturma ve karar sürecine katılımını geröekleştirmek ve böylelikle çalışanların iş ahlakını benimseyerek uygun davranışlar içinde bulunmasını sağlamaktır. Örgütler bunu ne kadar başarılı uygularsa başarı, performans ve verimlikleri olumlu yönde artış gösterecek ama tersi davranışlar da örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyebilecektir (Tunçay, 2009).

Bu doğrultuda çalışanların ahlaki gelişimi üzerinde tesir eden değişkenler önem arz etmektedir. Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisine göre bireyler birbirlerini takip eden ahlaki gelişim seviyelerini izlemekte ve

cezalandırma korkusundan başlayarak başka insanlar için kaygılanmaya, onları düşünmeye kadar gidecek olan düşük seviyeden yükseğe doğru ilerlemektedirler (Kohlberg ve Hersh, 1977).

Yaş değişkeni bu gelişim sürecinde yazında yapılan çalışmalarda önem arz eden bir değişken olarak görülmektedir. Yaş kavramı, bilişsel gelişim kuramı gereğince değerlendirildiğinde bir gelişimi ifade eder ve kuramın esası olan zaman içinde daha az gelişmiş düşünce formlarından daha gelişmiş düşünce formlarına doğru değişimin gerçekleşmesine işaret eder (Moon, 1986). Yaş, bu nedenle bilişsel gelişimin gerçekleşmesi açısından gerekli olan bu yönüyle de ahlaki gelişimi de etkileyen bir değişkendir. Rest, Davison ve Robbins (1978) ve de Rest ve Thoma (1985) tarafından yapılan çalışmalarda etik sorunlarla ilgili yapılan muhakeme ve yargılamalarda okulda geçen yıllar ve yaşın bireylerin yargılama şeklini etkilediği ifade edilmektedir. Martin, Shafto ve Vandeinse (1977) ve de White (1975) tarafından da yaşın ahlaki gelişim puanlamasında anlamlı bir etkisinin olduğu vurgulanmıştır. Yaşça büyük olmanın ve eğitim seviyesinin daha yüksek olmasının ahlaki gelişim seviyesinde de üst basamaklardaki davranışları sergilemeyi sağladığı Gielen (1996) ve Moon (1986) tarafından tespit edilmiştir.

Yaş ve eğitimin ahlaki gelişime etkisi yönünde Rest ve arkadaşları (1999) ve Rest, Narvaez, Thoma ve Bebeau (2000) tarafından yapılan çalışmalarda da, her iki değişkenin de anlamlı ve çok önemli etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Etik ikilemlerdeki muhakeme ve karar verme yetisi açısından Moon (1986), yaptığı meta analizde sosyal bilimler öğrencileri ile mühendislik bilimlerinde okuyan öğrenciler arasında bir kıyaslama yapmış ve sosyal bilimlerde okuyan öğrencilerin daha yüksek uzlaşım puanları aldığını tespit etmiştir. Bu da göstermektedir ki okunan okulun ahlaki muhakemeye anlamlı etkileri olmaktadır.

Cinsiyet değişkeni de ahlaki değişim ilişkisi kapsamında yoğunlukla incelen ve önem arz eden ama farklı yönde bulguların elde edildiği bir değişkendir. Walker, de Vries ve Trevethan (1987), Walker (1989) ve Stephens (2009) tarafından yapılan çalışmalarda ahlaki gelişim yönüyle cinsiyetin anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmesine karşın Haan, Langer, ve Kohlberg (1976); Holstein (1976); Weinreich-Haste (1977) yaptıkları çalışmalarında erkeklerin anlamlı bir şekilde daha yüksek ahlaki gelişim puanları aldıklarına dair tespitler sunmuşlardır. Diğer bazı çalışmalarda ise kadınlar erkeklerden ahlaki gelişim bakımından daha üst basamaklarda yer almışlardır (Tolunay, 2001, Bebeau, 2002; Cesur, 1997; Park ve Johnson, 1984;).

Görülmektedir ki iş ahlakı genel ahlak prensipleri doğrultusunda örgütün tüm mensupları tarafından uyulması ve uygulanması gereken kurallar bütününü içermektedir. Bu nedenle de kişilerin ahlaki gelişimi ve bu gelişimde temel teşkil eden demografik değişkenler iş ahlakının da oluşması ve uygulanmasında önem arz edecektir. Bu doğrultuda mevcut çalışma kapsamında iş ahlakı algısında demografik değişkenlerin etkilerinin neler olabileceği kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1:Çalışanların iş ahlakı boyutlarına yönelik algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2: Çalışanların iş ahlakı boyutlarına yönelik algısı yaşa göre anlamlı bir fark gösterir.

H3: Çalışanların iş ahlakı boyutlarına yönelik algısı eğitim seviyesine göre anlamlı bir fark gösterir.

H4: Çalışanların iş ahlakı boyutlarına yönelik algısı statüye göre anlamlı bir fark gösterir.

H5: Ahlak üzerine verilen eğitim çalışanların iş ahlakı algısını anlamlı bir şekilde etkiler.

3. ARAŞTIRMANIN TASARIM VE YÖNTEMİ

Çalışma; uygulamalı ve betimsel bir araştırmadır. Kuramdan ve görgül çalışmalardan yola çıkılarak hazırlanan çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş ahlakı boyutları üzerinde demografik faktörlerin farklılık yaratıp yaratmadığı araştırılmış ve iş ahlakı üzerine verilen bir eğitimin etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde Ankara Sanayi Odası tarafından verilen insan kaynakları yönetimi kurslarına katılan kursiyerler oluşturmaktadır.

Uygulamada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi uygulanmıştır Toplam kırk beş sorudan oluşan ankette demografik değişkenler olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve statü değişkenlerine ait veriler toplanmıştır. 175 kursiyere anket dağıtılmış ve 154 tanesi analiz için uygun bulunmuştur. Örnekleme ait bilgiler aşağıda gösterilmiştir:

		Sayı	Yüzde
Yas	1-25	18	11,7%
	26-36	91	59,1%
	37-44	35	22,7%
	45-	10	6,5%
Cinsiyet	Erkek	113	73,4%
	Kadın	41	26,6%
Eğitim	MBA	109	70,8%
	Ph.D.	7	4,5%
	Lisans	34	22,1%
	ÖnLisans	4	2,6%
Statü	Çalışan	90	58,4%
	Yönetici	34	22,1%
	Yetkili	30	19,5%

Şekil 1 Örnekleme ait betimleyici istatistikler

Anket tekniğiyle elde edilen verilerin analizi SPSS18 ve AMOS16 yazılımlarıyla yapılmıştır. Araştırmada öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiş, her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Model doğrultusunda değişkenler arası ilişkileri tespit etmek için korelasyon analizleri; hipotezleri test etmek için varyans analizleri ve yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır.

Tunçay (2009) tarafından oluşturularak çalışmada kullanılan iş ahlakı ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi araştırmacı tarafından yapılmış ve Cronbach Alpha testi 0.865 olarak belirlenmiştir. Mevcut çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha testi sonucu 0,828'dir. 1.00'a çok yakın olduğundan soruların güvenilir olduğuna göstermektedir. Ölçek 4 alt faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler ve ankette yer alan maddeler aşağıdaki gibidir;

1. faktör; Firma uygulamaları şeklinde adlandırılmış olup 1-11 arasındaki sorular, firma uygulamalarında iş ahlâkının mevcudiyetine ait sorulardır.

2. faktör; Kişisel değerler şeklinde adlandırılmış olup 12-22 arasındaki sorular, çalışanların iş ahlakı kapsamındaki kişisel değerlerini ölçmeye yöneliktir.

3. faktör; Yöneticilerin Tutumu şeklinde adlandırılmış olup 23-30 arasındaki sorular iş ahlakı algısında yöneticilerin tutumunu değerlendirmeye yöneliktir.

4. faktör; Çalışma Arkadaşları şeklinde adlandırılmış olup 31-36 arasındaki sorular iş ahlakı algısında çalışma arkadaşlarının tutumunu ölçmeyi amaçlamaktadır.

Uçan (2013) tarafından geliştirilen ve dokuz maddeden oluşan İş ahlakı eğitimi ölçeği ise tek faktörlü bir yapıdadır. Ölçeğin Cronbach Alpha testi Uçan (2013) tarafından yapılan çalışmada 0,77 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,792 olarak tespit edilmiştir. Bu skor ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4. BULGULAR

Araştırmada öncelikle iş ahlakı ve iş ahlakı eğitimine ilişkin verilerin ortalamaları, standart sapmaları, korelasyon değerleri incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. İş ahlakı değerlendirildiğinde algıların ortaya yakın bir seviyede gerçekleştiği ve kişisel değerlere dayalı olarak geliştirilen iş ahlakı algısının düşük seviyede olduğu görülmektedir (Ort.=1,991; ss.=0,45). Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde değişkenlerin hepsinin birbiri ile anlamlı ilişkilerinin olduğu görülmektedir.

Tablo 1 Değişkenlere ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon değerleri

	Ort.	S.S.	FİRMA	YONETIM	ARKADAS	KISISEL_2	EGITIM
FİRMA	2.562	0.49	(0,828)				
YONETIM	2.475	0.69	,611**				
ARKADAS	2.414	0.57	,389**	,546**			
KISISEL_2	1.991	0.45	,281**	,349**	,158*		
EGITIM	2.239	0.55	,295**	,362**	,182*	,346**	(0,792)

*p< .05 ** p< .01 ( ) Güvenilirlik

Değişkenler arasındaki anlamlı ilişkilerin tespitinden sonra hipotezleri test etmek, farklılıkları tespit etmek ve bağılı değişkenler üzerindeki etkileri belirleme, açıklama güçlerini ortaya koymak üzere SPSS16 programı kullanarak analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler öncesi verilerin parametrik testlere uygunluğu, Kolmogorov-Simirnov testi ile araştırılmış ve test sonucu, verilerin normal dağılıma sahip olduğu bulunmuştur. Bu analizler sonucu, t testi ve ANOVA testlerinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Cinsiyetin iş ahlakı algısını farklılaştırıp farklılaştırmadığına yönelik t-testi uygulanmış ve yapılan test sonucunda anlamlı sonuçlar elde edilememiş ve ilk hipotez reddedilmiştir.

Demografik değişkenlerden yaşa göre iş ahlak algısının fark yaratıp yaratmadığı ANOVA testi uygulanarak test edilmiştir. Yapılan test sonucunda yaş gruplarına göre iş ahlakı boyutlarında herhangi bir farklılığın oluşmadığı görülmüştür. Bu nedenle ikinci hipotez de reddedilmiştir.

Eğitim seviyesine göre yapılan incelemede eğitim seviyesinin iş ahlakı algısının arkadaşların tutumu boyutunu farklılaştırdığı tespit edilmiştir. Bu boyut için ön lisans mezunu olanlar ile MBA yaparak lisansüstü eğitimini tamamlayanlar arasında algı açısından farklılık oluştuğu görülmektedir. Anlamlı fark oluşan grupların ortalamalarına bakıldığında ise ön lisans mezunu olanların MBA yapanlara oranla iş ahlakı algısı kapsamında iş arkadaşlarının tutumundan daha fazla etkilendiği söylenebilir. Test sonucu Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2 Eğitim Seviyesi açısından İş ahlakı iş arkadaşlarının tutumu boyutu Anova - Tukey HSD Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı fark
ARKADAS	Gruplararası	2,891	3	,964	3,060	,030	1-3
	Gruplariçi	47,234	150	,315			
	Toplam	50,124	153				

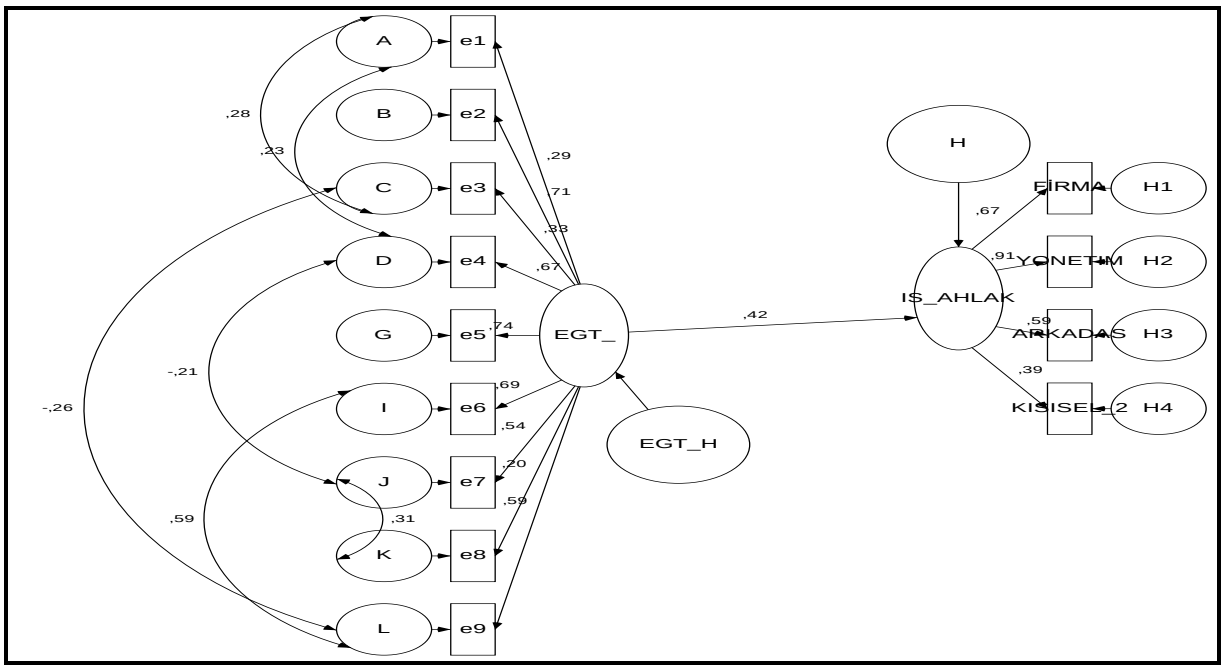
p<0,05

Statüye göre yapılan incelemede ise iş ahlakı algısının kişisel değerler boyutu üzerinde, statünün bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Statü kapsamımda çalışan, yönetici, yetkili grupları oluşturulmuş; çalışan ve yöneticiler açısından iş ahlakı algısının kişisel değerler boyutu yönüyle anlamlı bir farklılık oluştuğu tespit edilmiştir. Grupların ortalamaların bakıldığında çalışanların yöneticilere göre iş ahlakı kapsamında kişisel değerlere daha fazla önem verdiği görülmektedir. Test sonucu Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3 Statü İş ahlakı kişisel değerler boyutu Anova - Tukey HSD Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı fark
KISISEL_2	Gruplararası	1,650	2	,825	4,134	,018	1-2
	Gruplariçi	30,131	151	,200			
	Toplam	31,781	153				

Son hipotez kapsamında iş ahlakı eğitiminin oluşan algıda etkisini görmek üzere AMOS16 programı kullanılarak bir yol analiz gerçekleştirilmiş ve test sonucunda iş ahlakı eğitiminin iş ahlakı algısı (β_{EGT}=0,42 p<0,001) üzerinde anlamlı ve aynı yönlü etkilerinin olduğu görülmüştür. Bu sonuç ile son hipotez de kabul edilmiştir.



GFI: ,912/ AGFI: ,862/ CFI: ,943/ TLI: ,923/ NFI: ,866/ RMSEA: ,063/ CMIN/DF:1,611

Şekil 2 Yol Analizi Modeli ve Analiz Sonuçları

Model doğrultusunda İş ahlakı eğitiminin iş ahlakı boyutları üzerine etkilerine bakıldığında ise eğitimin en büyük etkisinin yönetimin ve yöneticinin tutumunun iş ahlakı üzerindeki etkilerini gösteren yönetim boyutu üzerinde olduğu ve bu boyutu anlamlı olarak etkilediği (βyönetim=0,91 p<0,001) görülmektedir. Bu da göstermektedir ki yönetim anlamında yapılacak her hamle iş ahlakının gelişmesine en büyük katkıyı sağlayacaktır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada iş ahlakını oluşturan dört boyutla ilgili olarak çalışanların algılarının oluşmasında demografik değişkenlerin farklılık yaratıp yaratmadığı tespit edilmeye çalışılmış ve iş ahlakı eğitiminin bu kapsamda iş ahlakı ve boyutları üzerine anlamlı etkilerinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Örgütsel yaşantı içerisinde iş ahlakı algısı örgütteki uygulamalar, yöneticinin ve çalışanların tutumları ile kişisel değerlerden etkilenmektedir. Yapılan çalışmada iş ahlakının oluşumunda dört boyutunda birbiri ile anlamlı ilişkilerinin olduğu tespiti bir bütün olarak örgütsel ve bireysel faktörlerin iş ahlakı algısının oluşumunda etkili olduğu savını desteklemektedir.

Ahlak gelişim kavramı tüm ahlak türü ve süreçlerinde geçerli bir kavramdır ve demografik anlamda çeşitli değişkenlerden etkilenmektedir. İş ahlakı kapsamında demografik değişkenlerin etkilerine bakıldığında yazını destekleyecek şekilde bulgular elde edilmiştir. Eğitimin iş ahlakı algısını anlamlı olarak farklılaştırdığı bulgusu Rest vd. (1999) ve Rest vd. (2000), Moon (1986), tarafından yapılan çalışmaları da desteklemektedir. Eğitim anlamında seviye yükseldikçe çalışma arkadaşlarından etkilenerek oluşan iş ahlakı algısı daha az görülmektedir.

Bu tespit daha fazla bireyselleşmenin gerçekleştiği ve ahlak anlamında bireysel muhakemenin esas olacağına işaret edebilir. Ön lisans mezunlarının iş algısında ise arkadaşların tutumu daha fazla önem arz etmektedir.

Çalışmada cinsiyet yönüyle iş ahlakı boyutlarına yönelik anlamlı bir farklılık oluşmaması da yazındaki bulgularla paralellik arz etmektedir. Walker, de Vries ve Trevethan (1987), Walker (1989) ve Stephens (2009) tarafından da belirtildiği gibi cinsiyet ahlaki gelişme açısından ve ahlaki meselelerin muhakeme edilerek algılanmasında bir farklılık yaratmamaktadır. Bu tespit sonucunda işin doğru şekilde yapılması üzerine oluşturulan kural ve prosedürlerin cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kabul gördüğü söylenebilir.

Statü esas alınarak farklılıkları belirlemeye yönelik yapılan testte ise iş ahlakı algısının kişisel değerler boyutunda çalışan ve yönetici statülerinin farklılığa neden olduğu görülmüştür. Araştırma sonunda çalışanların iş ahlakı algısındaki kişisel değerlere verdiği önem yöneticilere göre daha fazla olup çalışanların iş ve işin yerine getirilmesinde ahlaki sorumlulukları üstlenme konusunda eğilimlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu tespit sonucunda İlhan (2005) tarafından da belirtildiği gibi iş ahlakı kapsamında çalışanların sözleşmelerine bağlı kalmaları, dürüst bir şekilde disiplin anlayışı ile çalışmaları, menfaatlerinden uzak durup yağcılık yapmamaları, örgütü temsil edecek şekilde hareket etmeleri gibi sorumlulukları yöneticilere oranla daha fazla üstlenecekleri söylenebilir. Bu örgüt açısından önemli bir bulgu olup otokontrol sistemlerini hayata geçirmeye destek sağlayabilecek bir yapıdadır. Yöneticilerin ise bunun farkında olarak personelini güçlendirmesi iş ahlakının örgütte sağlam temellere oturmasını sağlayabilecektir.

İş ahlakı eğitiminin algı üzerinde anlamlı ve aynı yönlü etkileri se çalışmada tespit edilen önemli bir diğer bulgudur. Örgüt ortamında iş ahlakına yönelik olarak yapılacak eğitim ve yetiştirme programları ahlaki gelişimin sağlanmasına katkı da bulunarak bireylerin iş ahlakı algılarının yükselmesini sağlayacaktır.

Araştırma dâhilinde bazı kıstılar çalışmayı sınırlandırmaktadır. Çalışma evren anlamında Ankara Sanayi Odası tarafından düzenlemen kurslara katılan katılımcılar arasında uygulamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle kamu kurumlarında veya özel sektörde bulunan çeşitli firmalarla analizlerin uygulanması daha kapsamlı ve farklı sonuçların elde edilmesine vesile olacaktır. Bu şekilde araştırmanın genişletilmesi ile elde edilen daha fazla veri neticesinde daha anlamlı ve açıklayıcı sonuçlara ulaşılması sağlanacaktır.

REFERENCES

- Arslan, M. (2001) İş ve Meslek Ahlakı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Bebeau, M. J. (2002). The defining issues test and the four component model: Contributions to professional education. Journal of Moral Education, 31(3), 271-295.
- Binks, Martin, VALE, Philip. (1990). Entrepreneurship and Economic Change, London: McGraw-Hill Book Company.
- Cesur, S. (1997). The relationship between cognitive and moral development. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cesur, S., & Topçu, M. S. (2010). Değerlerin Belirlenmesi Testinin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması ve Yaş, Eğitim, Cinsiyet ve Ebeveyn Eğitiminin Ahlaki Gelişim ile İlişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 19, 106-125.
- Donaldson, T., Gini, A. R. (1990) Case Studies In Business Ethics, New Jersey: Prentice-Hall.
- Elbeyi, P.,& Güçer E. (2007), "İşletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma", Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi, Bahar. 32-49.
- Gielen, U. P. (1996). Moral reasoning in cross-cultural perspective: a review of Kohlbergian research. World Psychology, 2(3-4), 313-333.
- Gielen, U., & Lei, T. (1994). The measurement of moral reasoning. In L. Kuhmerker (Ed.), Kohlberg's legacy for the helping professions (pp. 61-81). Alabama: Doxa Books.
- Haan, N., Langer, J., & Kohlberg, L. (1976). Family patterns of moral reasoning. Child Development, 47, 1204-1206.
- Holstein, C. B. (1976). Irreversible, stepwise sequence in the development of moral judgment: a longitudinal study of males and females. Child Development, 47, 51-61.
- İlhan, S. (2005). İş ahlakı: Kuramsal bir yaklaşım. AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 258-275
- Kırel, Çiğdem. (2000) Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kohlberg, L., & , R.H. Hersh (1977). "Moral development: A review of the theory", Theory into Practice, 16, 2, , 53-59.
- Martin, R. M., Shafto, M., & Van Deinse, W. (1977). The reliability, validity, and design of the Defining Issues Test. Developmental Psychology, 13(5), 460-468.
- McHugh, F., (1992), İş Ahlakı (Ethics in Business'in çevirisi), İstanbul: TÜSİAD yayınları
- Onaran, O. (1981) Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara: Ankara Üniversitesi SBF Yayınları.
- Park, J. Y., & Johnson, R. C. (1984). Moral development in rural and urban Korea. Journal of Cross-cultural Psychology, 15(1), 35-46.
- Pastin, Mark (1984) "Ethics as an Integrating Force in Management", Journal of Business Ethics, Volume:3, No:11, s.293.
- Rest, J. R. & Thoma, S. J. (1985). Relation of moral judgment development to formal education. Developmental Psychology, 21(4), 709-714.

- Rest, J. R., Davison, M. L., & Robbins, S. (1978). Age trends in judging moral issues: A review of cross-sectional, longitudinal, and sequential studies of the Defining Issues Test. Child Development, 49, 263-279.
- Rest, J. R., Narvaez, D., Bebeau, M. J., & Thoma, S. J. (1999). A Neo-Kohlbergian approach: The DIT and Schema Theory. Educational Psychology Review, 11(4), 291-324.
- Rest, J. R., Narvaez, D., Thoma, S. J., & Bebeau, M. J. (2000). A Neo-Kohlbergian Approach to morality research. Journal of Moral Education, 29(4), 381-395.
- Rest, J. R. & Thoma, S. J. (1985). Relation of moral judgment development to formal education. *Developmental Psychology*, *21*(4), 709-714.
- Şahin, A., & Demir, M. H. (2011). Yönetici İkilemi, İş Ahlakı. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1(1).
- Stephens, D.G. (2009). A correlation study on parental attachement and moral judgment competence of millenial generation college students, Unpublished doctoral dissertation, The Graduate College at the University of Nebraska, Lincoln, Nebraska.
- Tolunay, A. (2001). The relationship between religiosity, dogmatism and moral reasoning, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunçay, S. (2009). İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Walker, L. J. (1989). A longitudinal study of moral reasoning. Child Development, 60, 157-166.
- Walker, L. J., de Vries, B., & Trevethan, S. D. (1987). Moral stages and moral orientations in real-life and hypothetical dilemmas. Child Development, 58, 842-858.
- Weinreich-Haste, H. (1977). Some consequences of replicating Kohlberg's original moral development study on a British sample. Journal of Moral Education, 7, 32-39.
- White, C. (1975). Moral development in Bahamian school children: A cross-cultural examination of Kohlberg's stages of moral reasoning. Developmental Psychology, 11(4), 535-536.