

Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların Ahlaki Tutum ve Davranışları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: İstanbul Örneği

Makalenin

Geliş Tarihi / Received: 16.05.2019

Kabul Tarihi/Accepted: 22.08.2019

Gökçen ÇATLI ÖZEN*
Burcu CAN**

Öz

Bu araştırmada, kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin kendilerini ve mesai arkadaşlarını ahlaki olarak nasıl değerlendirdiği sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmaya Türkiye’de İstanbul ilinde 120 kamu çalışanı ve 120 özel sektör çalışanı katılmıştır. Ankete katılım sağlayan 118’i kadın, 122’sini erkek olmak üzere toplam 240 kişi ile çalışılmıştır. Araştırma sonucundan elde edilen veriler, teleolojik ve deontolojik kuram temelinde bir yaklaşımla teorik ahlak ve pratik ahlak arasında uyum aranmıştır. Analizin ilk basamağında kamu ve özel sektör çalışanlarının ahlaki tutum ve davranışları değerlendirilmiş, ikinci basamağında kamu ve özel sektör çalışanlarının tutumları karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak, kamuda ve özel sektörde çalışan bireyler, kendilerinin mesai arkadaşlarından daha çok ahlak kurallarına dikkat ettiklerini ve kendilerini daha ahlaklı bulduklarını ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: *Ahlaki Tutum ve Davranış, Ahlak, İş Ahlakı, İş Ahlakı Kuramları.*

* Dr. Öğr. Üyesi Gökçen ÇATLI ÖZEN, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyoloji Anabilim Dalı, gokcenozen@aydin.edu.tr; gokcencatli1@gmail.com
Orcid: 0000-0002-0375-3986

** Burcu CAN, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Bölümü, canburcu3444@gmail.com
Orcid: 0000-0002-5125-2430
Doi Num: 10.17932/IAU.AIT.2015.012/ait_v06i1006

A Sociological Research on the Ethical Attitudes and Behaviors of Public and Private Sectors Workers: The Case of Istanbul

Gökçen ÇATLI ÖZEN*

Burcu CAN**

Abstract

In this research, an answer to the question of how people work in the public and private sectors and how working chambers are morally evaluated are asked. Studies in the province of Istanbul, Turkey participating in 120 public sector employees and private sector employees of 120. A total of 240 people, 118 women and 122 men, were studied in the survey. The data obtained from the research, our teleological and deontological theories have been searched for harmony between theoretical morality and practical morality. In the first step of the analysis, the moral attitudes and behaviors of the public and private sector employees were evaluated and in the second step, the attitudes of the public and private sector employees were compared. As a result, individuals working in the public and private sectors state that they pay more attention to morality and find themselves more ethical than their colleagues.

Keywords: *Moral Attitude and Behavior, Ethics, Business Ethics, Business Ethics Theories.*

* Gökçen ÇATLI ÖZEN, Asst. Prof., Istanbul Aydın University, Faculty of Arts and Sciences, Sociology Department, Florya Campus, gokcenozen@aydin.edu.tr; gokcencatli1@gmail.com
Orcid: 0000-0002-0375-3986

** Burcu CAN, Istanbul Aydın University, The Graduate Institute of Social Sciences, Sociology Department,, canburcu3444@gmail.com
Orcid: 0000-0002-5125-2430

Doi Num: 10.17932/IAU.AIT.2015.012/ait_y06i1006

Giriş

Günlük hayatta ahlaki problemlerin ve ikilemlerin en çok karşılaştığı alanlardan biri olarak ekonomi dünyası görülmektedir (Özgener, 2018:19). Özellikle sanayileşme sonrası oluşan ahlaksal boşluğun neden olduğu problemler günümüz iş dünyasında da varlığını sürdürmektedir. Zira kâr kaygısıyla kimi işletmelerin ahlak kurallarını ihmal etmesi ve bu ihmallerin toplumsal alanı tehdit eder nitelikte olması ahlaki problemlerin başında gelmektedir. Bu nedenle sanayileşme sonrası oluşan yeni iş alanlarına uyarlanmış iş ahlak kurallarına ihtiyaç her geçen gün artmaktadır (Arslan, 2012:21).

Ahlak, Türk Dil Kurumu'na göre; bir toplumda kişilerin uymak mecburiyetinde olduğu davranış biçimleri, iyi haller ve huylar şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2000:23). Aynı zamanda ahlak, Arapça kökenli “hulk” sözcüğünün çoğuludur. “Hulk” sözcüğü insanın yaratılışı gereği gerçekleştirdiği davranışına karşılık gelmekte ve töre, gelenek, görenek, alışkanlık, yerleşik hale gelmiş duygululuk durumu, huy ve karakter anlamlarını çoğul olarak kapsamaktadır (Gündüz, 2010:2). Ayrıca ahlak araştırmaları “hulk” sözcüğüne karşılık gelen adet, alışkanlık ve gelenek gibi özelliklerinin farklı dillerde de ahlakı tanımlamak için kullanılan ‘ethos’, ‘moralis’ ve ‘muşa’ kavramlarının ortak özellikleri arasında da kabul edildiğini söylemektedir (Koca, 2016:131). Bu nedenle ahlakın var oluş nedenleri arasında insan faaliyetlerinin toplumsal düzeni bozmayacak şekilde düzenlenmesi ihtiyacına dayandırılmaktadır (Arslan, 2012:17). Bununla birlikte, toplumların bir arada barış içerisinde yaşayabilmesi ve geçimlerini sağlayabilmesi için gerekli görülen ahlak, toplum tarafından belirlenen ve kabul edilen davranışları kapsamaktadır. Bireylerin doğuştan getirdiği özellikler yanında sosyal yaşam içinde varlık kazanan ahlak, insana ait bir olgu olarak da tanımlanmaktadır (Torlak, 2013:5).

Ahlaki tercihlerimiz çoğu zaman duygu ve bilgi ekseninde şekillenmektedir. Neyin iyi neyin kötü olduğuna dair edindiğimiz tutumlarımız arkadaş seçiminden, eş seçimine, iş-meslek seçiminden, semt seçimine, yemeklerden giyime kadar toplumsal alanlarda davranışlarımıza yön vermektedir. Latince “aptus” sözcüğünden türetilen tutum kavramının içeriğine bakılacak olursa eylem için uygun ve hazır

olma anlamını içerdiği görülmektedir (Hogg ve Vaughan, 2017:163). Bu nedenle tutumlar bir uyarıcının duygusal, davranışsal ve bilişsel bilgiler temelinde gruplandırılmasını kapsamaktadır (Taylor ve vd., 2010:140). Sosyal psikologlar tutumların doğuştan getirilmediğini, yaşantı sonucu kazanıldığını ve bireylerin karşılaşılan tutum nesnesine yönelik olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirdiğini söylemektedir (Hogg ve Vaughan, 2017:184). Sahip olunan düşünce, inanç, dünya görüşü, yaşam tasarımı gibi davranışları önceleyen tutumlar, tercih sıralaması yapan ve karar vermeyi sağlayan bir eğilim olarak görülmektedir (Gündüz, 2010:75). Bu durumda ahlaki değerler, bireylerin kararlarını ve kararlarının temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla tutum nesnesine yönelik deneyimlerimiz davranışlarımızı şekillendirmede etkili olmaktadır.

Durkheim, insanlar arasında barış ve düzenin var olmasını, ahlaksal bir düzene bağlamaktadır (Durkheim, 2016:57). Sosyolojik olarak iş dünyasının toplumsal hayat için önemi düşünüldüğünde, iktisadi sahanın iş ahlak disiplinine sahip olması toplumsal uyum ve düzen adına gerekli görülmekte, iş dünyasının ahlak prensiplerinden uzak kalması ya da ertelemesi, toplumsal düzeni tehdit eden bir durum olarak değerlendirilmektedir. Zira toplumsal yaşantı ve ekonomik faaliyetler bir bütünün parçaları olarak hareket etmektedir. Bu nedenle iş ahlakı, genel ahlak kurallarından ayrı bir oluşum olarak görülmemektedir. İş ahlakı, iş yaşamının davranış kurallarını tanımlamaya ve açıklamaya çalışan, iş görenler ve paydaşları arasında nasıl hareket edebileceğini inceleyen, önerilerde bulunan bir çalışma alanına karşılık gelmektedir (Bektaş, 2016:46-47). Yani iş ahlakı, ahlaki standartların işletme politikaları, kurumları ve davranışları üzerine nasıl uyarlanacağı üzerine yoğunlaşmaktadır (Velasquez, 1992:16).

Geçmişten günümüze ahlak tanımları yapılırken, insan yaşamının amacı ve eylemleri farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Toplumların ahlak referanslarının değişiklik göstermesi (kozmos, din, insan) farklı ahlak yaklaşımlarına neden olmaktadır. 21. yüzyılın dünyasında öncelikli problemi ahlaki olarak neyin iyi neyin kötü olduğuna dair fikir birliğinin sağlanamamasıdır. Bu nedenle iş ahlakı tartışmaları tarihsel önemini sürdürmektedir. Kamu ve özel sektörde çalışanların ahlaki tutum ve davranışlarının sosyolojik olarak araştırıldığı bu çalışmada, ahlak

teorilerine başvurulma nedeni ise iş ahlakının felsefe boyutunun olmasıdır. İş ahlakı teorilerinden teleoloji ve deontoloji yaklaşımları araştırmamıza yön verecektir.

Teleoloji terimi, Grekçe’de “telos” kelimesinden türetilen bir kavram olarak tanımlanmaktadır. “Telos” kelimesi sonuç veya amaç anlamına gelmektedir. Teleoloji kuramına göre eylem(ler) kendi başına değerlendirilmemelidir. Çünkü bir eylem tek başına ne iyidir ne de kötüdür. Ahlaki eylemler sonuçlarına bağlı olarak doğru ya da yanlış şeklinde açıklanırlar (Bektaş, 2016:30-31; Cevizci, 2012:113; Arslan, 2012:27; Macit, 2009:84). Eylemin ahlaki olarak değerlendirilmesi, istenilen sonucu ortaya çıkarmasına bağlıdır ancak o zaman eylem ahlaki açıdan doğru bir davranış olarak kabul edilir. Teleolojik (sonuç odaklı) yaklaşımda kendi içinde hazcılık, ahlaki egoizm ve yararcılık yaklaşım olarak incelenmektedir.

Grekçe görev anlamına gelen “duty” sözcüğünden türeyen Deontoloji kavramı, teleolojik yaklaşımın tam tersi bir durumla ahlaki eylemi değerlendirir. Deontolojik kuramda bir eylemin sonucu ne olursa olsun ahlaki eylemi engellememelidir. Eylemin sonucuna bakılarak o eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar verilmemeli, sonuçtan önce niyete bakılmalıdır. Bu anlayışa göre niyet, amaçlar ve araçlar ne olursa olsun ahlak öğretilerine uygun olmalıdır (Bektaş, 2016:34; Torlak, 2013:29). Deontoloji olarak bilinen ödev ahlakının batı felsefesindeki en önemli temsilcilerinden biri olan Kant, *Pratik Aklın Eleştirisi* adlı yapıtında, ödev ahlaki için, ahlaklılığı ödev adı altında buyurmayı akıllıca bir davranış olarak görür. Çünkü insanlar kendi çıkarları söz konusu olduğunda ahlaklılığı seçmeyebilirler. Kant, *ahlak yasasıyla ilişkimize tek vermemiz gereken adlar ödev ve yükümlülüktür*, önermesini yapar ve ahlaklılığı ödevde uygun davranışta aramaktadır (Kant, 2014:91). Deontolojik yaklaşım da kendi içinde; adalet teorisi, erdem ahlakı, Kant ahlakı ve Rölativist yaklaşım olarak incelenmektedir.

Ahlakın ne olduğu, ahlaki olarak neyin değerli bulunduğu, hangi davranışın doğru, hangi davranışın yanlış kabul edildiği, iyi ile kötünün neye göre belirlendiği sorusuna verilen cevapların ahlak kuramcılarının göre de değişim göstermesi iş ahlakı üzerine yapılan çalışmalara çeşitlilik kazandırmakta, iş ahlakı uygulamalarını çoklu parçalara ayırmaktadır.

Ahlaki kararların, eylemlerin sonucuna göre değerlendirilmesini öngören teleolojik yaklaşımlar, ahlaki kararların, eylemlerin sonucuna göre değerlendirilmemesini öngören deontolojik yaklaşımlar (Bektaş, 2016:30-34) iş ahlaki çalışmalarına kaynaklık etmektedir.

Bununla birlikte iş ahlakı adı altında belirgin normlara duyulan ihtiyaç sanayileşme ile başlasa da, iş ahlakı insanlık tarihinde her daim var olmuştur (Arslan, 2012:39). Yalnız sanayileşme öncesi insanların ekonomik faaliyetleri sürdürürken ahlaki mükemmellik içerisinde olduğu yanlışlığına düşülmemelidir (Ülgener, 1981:195). Fakat sanayileşmeyle birlikte kapitalist sistemin ivme kazanması; ticari faaliyetlerin uluslararası bir boyut kazanarak yaygınlaşmasına, sınırsız üretim ve tüketimin olağan bir durum haline gelmesine ve beraberinde geniş çaplı ahlaki deformasyonun yaşanmasına neden olmuştur. Süreç içerisinde ahlak kuralları aşınarak erozyona uğramış ya da iş dünyası ahlak kurallarını görünmez kılmıştır. Bu nedenle iş dünyasının yol açtığı ekolojik ve ekonomik krizler sadece doğduğu yeri değil, tüm dünyayı etkisi altına almış ve iş hayatında yeni önemler alınmasını gerekli kılmıştır. Ahlak kurallarının birçok iş alanına göre uyarlanması ve dünya çapında geçerli iş ahlak kurallarının oluşması insanlığın geleceği için öncelik kazanmıştır.

Durkheim'e göre iktisadi hayatın düzenlenmesi, ahlaklaşması gerekmektedir. Zira başıboş kuralsız bir iş dünyası toplumsal düzeni bozacağı gibi genel ahlakı da zayıflatacaktır (Durkheim, 1962:21).

Sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik alanlarda iş ahlakının yerleşmiş olmasına duyulan ihtiyacın getirisi olarak bilimsel anlamda birçok çalışma literatürde yerini almıştır. Bu çalışmada ahlak üzerine yapılan akademik çalışmalar incelenmiş, kamu ve özel sektör alanlarında iş ahlakı üzerine pek çok çalışmalar yapıldığı tespit edilmiştir. Fakat yapılan akademik çalışmalar arasında iş dünyası mensuplarının aynı kıstaslarla hem kendilerini hem mesai arkadaşlarını değerlendirdiği çalışmalara rastlanmamıştır.

Ahlaksal problemlerin var oluşu birçok faktörden kaynaklanıyor olsa da asıl etken bireyin kendisini haklı bulması ve yaptığı davranışı ahlaki olarak kabul etmesidir. Fakat bireyin bu yaklaşımı diğerleri için geçerli olmamakta, başkalarını değerlendirirken kabul görmüş ahlak ilkelerine

tam bir uygunlukla yargıya varabilmektedir. Dolayısıyla yaşanan ahlaki problemler için diğerlerinin eylemleri gerekçe gösterilmekte ve birey kendisini vuku bulan ahlak sorunsalının dışına itebilmektedir.

Bu doğrultuda çalışmamız için ahlak, ahlaki tutum ve davranışlar, iş ahlakı ve iş ahlakı kuramları incelenmiş ve literatür araştırmasına dayalı olarak kamu ve özel sektörde çalışanların, kendilerini ahlaki olarak nasıl gördükleri, mesai arkadaşlarını ahlaki olarak nasıl değerlendirdiği, ahlak ilkelerinin kendileri için ne ifade ettiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Kapsamı

Bu çalışma, kamu ve özel sektörde çalışanların ahlaki tutum ve davranışlarını anket tekniği ile incelenmesini kapsamaktadır. Araştırmada, verilerin tarafsız olması ve istatistiksel veriler elde edilebilmesi için anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu soruları; ahlak ve iş ahlakı üzerine literatür taraması yapılarak Dr. Öğr. Üyesi Gökçen Çatlı Özen eşliğinde hazırlanmış ve Etik Kuruldan onay alınmıştır.

Araştırmamız için kamu sektöründen, İstanbul ilinde bir belediye ve özel sektörden üç otel bizzat ziyaret edilerek yöneticilerden gerekli izinler alınmıştır. Gerekli izin onayı alındıktan sonra 30 Mayıs 2019 - 28 Haziran 2019 tarihleri arasında yüz yüze anket çalışması uygulanmış ve sahada katılımlı gözlemlerde bulunulmuştur.

Anket formlarından elde edilen verilerin analizinde, SPSS kullanılmış ve elde edilen bulgular yorumlanarak, sonuç ve öneriler oluşturulmuştur.

Yöntem

Araştırmanın Örnekleme

Araştırma örnekleme için tesadüfi olmayan kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Tesadüfi olmayan kolayda örnekleme tekniğinde anket formuna cevap veren her katılımcı örnekleme dâhil edilir. Kolayda örnekleme, zaman tasarrufu sağladığı için ekonomik bir teknik olarak kabul edilmektedir (Haşiloğlu vd., 2015:20).

Araştırma örneklemini İstanbul ilinde, Eyüp ilçesinde faaliyet gösteren Eyüp Belediyesi çalışanları, İstanbul ilinde Şişli ilçesinde faaliyet gösteren Ramada Plaza ByWyndham İstanbul City Center Otel çalışanları, İstanbul

ilinde Topkapı ilçesinde faaliyet gösteren Mercure İstanbul Otel çalışanları ve İstanbul ilinde Beşiktaş ilçesinde faaliyet gösteren ZimmerBosphorus Otel çalışanları oluşturmaktadır.

Çalışmamızın sınırlılığı, Türkiye genelinde değil, yalnız İstanbul ilinde bir ilçe belediyesinde 120 çalışana ve üç otel sektöründe 120 çalışana uygulanmış olmasıdır. Bu nedenle araştırma sonuçları sadece örnekleme sınırlandırılmıştır.

Çalışmamızda toplamda 250 anket formu uygulanmıştır. Anket formlardan 10'u veri kaybı sebebiyle analiz dışı bırakılarak toplamda 240 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmamız kapsamında veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümdeki soru tipi, çoktan seçmeli olarak hazırlanan, kişisel ve örgütsel değişkenlerden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise, çalışanların ahlakî tutum ve davranışlarını tespit etmek amacıyla 5'li Likert-tipi ifadelerinin bulunduğu önermeler yer almaktadır.

Anket formunun birinci ve ikinci bölümünde yer alan ifadeler, ana hipotez ve alt hipotezleri kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- H_1 - Kamuda ve özel sektörde çalışanların kendini ahlaklı bulma düzeyi ile iş arkadaşlarını ahlaklı bulma düzeyi farklıdır;
- H_2 - Kamuda ve özel sektör çalışanları için din iş ahlakının oluşmasında ana faktör değildir;
- H_3 - Kamu ve özel sektörde var olan iş ahlakı bireyin ahlakını etkiler;
- H_4 - Kamuda ve özel sektörde çalışanlar ahlakî davranışlarını yaptırımı göre belirlemez, ahlak kurallarına yaptırım olmadan uyar;
- H_5 - Kamuda ve özel sektörde kıdem arttıkça kurallar çıkar doğrultusunda esner;
- H_6 - Kamuda ve özel sektörde çalışanlar performanslarına göre hak ettikleri maaşı almadıklarını düşünür;

- H₇- Kamuda ve özel sektörde eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar iş ahlakına daha çok uyar;
- H₈- İş ahlakı ilkelerine uyum söz konusu olduğunda çalışanlar kendi çıkarları için ilkeleri ihmal edebilirler;
- H₉- Kamu sektörü kurumlarının ve özel sektör kuruluşlarının kendi içinde barındırdığı birtakım ilkeleri vardır.

Bulgular

Tablo 1. Araştırmaya katılanların iş ve meslek bilgilerinin analizi

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	118	49,4
	Erkek	122	50,6
Yaş	18-25	43	18,0
	26-34	103	42,7
	35-42	57	23,8
	43-50	26	10,9
	51-58	10	4,2
	59 ve üzeri	1	0,4
Eğitim Durumu	Okur-Yazar	3	1,3
	İlköğretim	9	3,8
	Ortaöğretim	59	24,7
	Ön Lisans	63	26,4
	Lisans	89	36,8
	Lisans Üstü	17	7,1

Annenin Eğitim Durumu	Okur-Yazar	36	15,2
	İlköğretim	94	39,7
	Ortaöğretim	74	31,2
	Ön Lisans	18	7,6
	Lisans	12	5,1
	Lisans Üstü	3	1,3
Babanın Eğitim Durumu	Okur-Yazar	17	7,1
	İlköğretim	77	32,2
	Ortaöğretim	98	41,0
	Ön Lisans	17	7,1
	Lisans	26	10,9
	Lisans Üstü	4	1,7
Medeni Durum	Bekâr	98	40,8
	Evli	127	52,9
	Eşinden Ayrılmış	15	6,3
Toplam		240	%100

Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımına bakıldığında,%49,4'ü kadın, %50,6'sı erkek olduğu görülmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında,18-25 yaş aralığı %18, 26-34 yaş aralığı %42,7, 35-42 yaş aralığı %23,8, 43-50 yaş aralığı %10,9, 51-58 yaş aralığı %4,2, 59 ve üzeri %0,4 olarak görülmektedir. Araştırmaya katılanların eğitim dağılımına bakıldığında, %36,8'i lisans ve %7,1'i yüksek lisans derecesine sahip iken, %1,3'ünün okur-yazar, %24,7'sinin ortaöğretim olduğu görülür. Annelerin eğitim durumu;%15,2'si okur-yazar, %39,7 ile ilköğretim mezunu,% 31,2'si ortaöğretim, %7,6'sı ön lisans, %5,1'i lisans ve %1,3'ü lisansüstü iken, babalarda ise %7,1'i okur-yazar, %32,2'si ilköğretim, %41,0 ile ortaokul, % 7,1'i, ön lisans, %10,9'u lisans ve %1,7'si lisansüstüdür. Son olarak 240 katılımcıdan %52,9'u evli, %40,8'i bekâr ve %6,3'ü eşinden ayrılmış olarak sınıflandırılmıştır.

Tablo 2. Araştırmaya katılanların iş ve meslek bilgilerinin analizi

Katılımcıların İş ve Meslek Bilgileri			
	Frekans	Yüzde	
Aylık Gelir	Asgari Ücret	18	7,6
	2020 – 4000 TL	140	58,4
	4001 – 6000 TL	58	23,9
	6001 – 8000 TL	17	7,1
	8001 TL ve üzeri	7	2,9
Hizmet Süresi	0 – 2	75	31,3
	3 – 8	110	45,8
	9 – 14	29	12,1
	15 – 20	12	5,0
	21 yıl ve üzeri	14	5,8
İş Yerindeki Pozisyon	İşçi	129	54,2
	Memur	45	18,9
	Şef	29	12,2
	Müdür Yardımcısı	4	1,7
	Müdür	18	7,6
	Genel Müdür	1	0,4
	Diğer	12	5,0
Toplam	240	%100	

Katılımcıların aylık gelirleri; %58,4'ü 2020-4000 TL, %2,9'u 8001 TL ve üzeri, %7,6'sı asgari ücret, %23,9'u 4001-6000 TL, %7,1'i ise 6001-8000 TL şeklinde görülmektedir. Katılımcıların %45,8'i 3-8 yıl aralığında çalıştıkları kuruma hizmet verdikleri görülmektedir. 9-14 yıl hizmet süresine sahip olanlar %12,1'ini, 0-2 yıl arasında olanlar %31,3'ünü, 15-20 yıl %5'ini ve 21 yıl ve üzeri %5,8'ni oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmaya katılanların %54,2'si işçi statüsünde görev yaparken, %18,9'u memur, %12,2'si şef, %1,7'si müdür yardımcısı %7,6'sı müdür ve %0,4'ü ise genel müdür statüsünde görev yapmaktadır.

Tablo 3. Yapılan iş ile görev tanımı uyumu ve iş yeri disiplin kurallarının uygulanıyor olup olmaması

		Frekans	Yüzde
Yapılan İş / Görev Tanımının Uyumu	Evet	215	89,9
	Hayır	25	10,1
İş Yerinde Disiplin Kurallarının Olup Olmadığı	Evet	229	95,8
	Hayır	11	4,2
Toplam		240	%100

Katılımcıların %89,9'unun yaptığı iş ile görev tanımının uyumlu olduğunu belirtmişlerdir. Görev tanımı ile yaptığı işi uyumlu bulmayanların yüzdesi ise %10,1'dir. Katılımcıların %95,8'i çalıştıkları iş yerinde disiplin kurallarının olduğunu belirtirken, %4,2'si disiplin kurallarının bulunmadığını ifade etmektedirler.

Tablo 4. Araştırmaya katılanların kendilerini ve mesai arkadaşlarını ahlaklı bulma düzeyi

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Toplam%
İş yerimde ahlak kurallarına mesai arkadaşlarımdan daha çok dikkat ederim.	%34,0	%49,6	%11,8	%3,8	%0,8	100
Mecbur kalırsam yalan söyleyebilirim.	%3,3	%6,7	%23,8	%32,5	%33,8	100
Mesai arkadaşlarımdan kendi çıkarlarını korumak için bile olsa yalan söylemelerini doğru bulmuyorum.	%35,0	%38,3	%17,9	%7,1	%1,7	100

Mesai arkadaşlarım görevi gereği edindiği kurumsal ve kişisel verileri üçüncü kişilerle paylaşmaz.	%23,4	%36,4	%35,6	%3,3	%1,3	100
Görevim gereği edindiğim kurumsal ve kişisel verileri üçüncü kişilerle paylaşmam.	%41,7	%50,0	%6,3	%1,3	%0,8	100

Katılımcıların “iş yerinde ahlak kurallarına mesai arkadaşlarımdan daha çok dikkat ederim” önermesine %34’ü tamamen katılmakta, %49,6’sı ise katılan grupta yer almaktadır. Toplamda %83,6’sı iş yerinde ahlak kurallarına mesai arkadaşlarından daha çok dikkat ettiklerini ifade etmektedirler.

Katılımcıların “mecbur kalırsam yalan söyleyebilirim” önermesine %3,3’ü tamamen katılıyorum, %6,7’si ise katılıyorum ifadesinde yer almaktadır. Toplamda %10 katılımcı bu ifadeye katılmaktadır. Katılımcıların %23,8’i kararsız kalmaktadır. Katılımcıların %32,5’i bu ifadeye katılmamakta, %33,8’i ise tamamen katılmamaktadır. Toplamda %66,3 katılımcı bu ifadeye katılmamaktadır. Katılımcıların “mesai arkadaşlarının kendi çıkarlarını korumak için bile olsa yalan söylemelerini doğru bulmuyorum” önermesine %35’i tamamen katılmakta, %38,3’ü ise katılmaktadır. Toplamda %73,3 katılımcı bu ifadeye katılmaktadır. Kararsız kalanların oranı ise %17,9’u göstermektedir. Katılımcıların %7,1’i bu ifadeye katılmadığını, %1,7’si ise tamamen katılmadığını bildirmiştir. Toplamda %8,8 katılımcı bu ifadeye katılmamaktadır.

Katılımcılardan “mesai arkadaşlarım görevi gereği edindiği kurumsal ve kişisel verileri üçüncü kişilerle paylaşmaz” önermesine %23,4’ü tamamen katılmakta, %36,4’ü ise katılmaktadır. Ayrıca %35,6’sı bu konuda kararsız olduklarını ifade etmektedir. Katılımcıların %3,3 katılmamakta, %1,3’ü ise bu duruma tamamen katılmamaktadır.

Katılımcıların %50’si “görevim gereği edindiğim kurumsal ve kişisel verileri üçüncü kişilerle paylaşmam” önermesine katılırken, %41,7’si bu ifadeye tamamen katılmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların iş ahlakı ile dini duygular arasında kurdukları ilişki

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Toplam
İş ahlakımı sahip olduğum dini değerler belirlemez.	%24,4	%24,4	%9,7	%26,1	%15,5	%100

Katılımcıların %24,4'ü "iş ahlakımı sahip olduğum dini değerler belirlemez" önermesine tamamen katılmakta ve yine %24,4'ü ise katılmaktadır. %26,1'i bu önermeye katılmamakta, %15,5'i ise tamamen katılmamaktadır. Ayrıca %9,7'si kararsız kalmaktadır.

Tablo 6. Araştırmaya katılanların kıdem ve iş ahlakı kurallarına uyma ilişkileri

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Toplam
İş ahlak kurallarına işveren, temsilci veya ilgili amirlikler uyar.	%20,9	%42,7	%22,2	%10,5	%3,8	%100
Ahlak anlayışım ve davranışlarım bulunduğum mevkiinin yükselmesine göre değişmez.	%52,5	%42,1	%2,9	%1,7	%0,8	%100
Mesai arkadaşlarımla ahlak anlayışları ve davranışları buldukları mevkiinin yükselmesine göre değişmez.	%18,3	%27,1	%44,2	%6,7	%3,8	%100

Katılımcıların %42,7'si “iş ahlak kurallarına işveren, temsilci veya ilgili amirler uyar” ifadesine katılıyor, %20,9'u tamamen katılmakta, %22,2'si kararsız kalmakta, %10,5'i katılmamakta ve %3,8'i tamamen katılmamaktadır.

Katılımcıların %52,5'i “ahlak anlayışım ve davranışlarım bulunduğum mevkiinin yükselmesine göre değişmez” ifadesine tamamen katılıyor, %42,1'i katılıyor, %2,9'u kararsız kalmakta, %1,7'si katılmamakta ve %0,8'i tamamen katılmamaktadır.

Katılımcıların %44,2'sinin “mesai arkadaşlarımla ahlak anlayışları ve davranışları buldukları mevkiinin yükselmesine göre değişmez” ifadesine katılmakta kararsız kaldıkları görülürken, %27,1'i bu ifadeye katılmakta, %18,3'ü tamamen katılmakta, %6,7'si katılmamakta ve %3,8'i tamamen katılmamaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların iş ahlaki kurallarına uyma düzeyleri

	Tamamen Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Toplam
İş yeri ahlak kurallarına uyma ile ilgili herhangi bir yaptırım uygulanmasa da ahlak kurallarına uyarım.	%44,8	%50,2	%3,8	%1,3	%0,0	%100
İş yeri ahlak kurallarına uyma ile ilgili herhangi bir yaptırım uygulaması da iş arkadaşlarımla ahlak kurallarına uyar.	%16,7	%42,9	%31,7	%6,3	%2,5	%100

İş yerimde doğruluk, adalet, dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına saygı, hoşgörü, tutumluluk, şeffaflık gibi ahlak ilkelerine uyulması güvende hissetmemi sağlar.	%50,8	%40,8	%4,6	%2,5	%1,3	%100
Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler iş ahlakı kurallarına daha çok uyar.	%9,2	%17,1	%17,9	%36,3	%19,6	%100
İş yerimin çıkarlarımı tehlikeye atmadan iş yeri imkânlarını kullanarak kendi menfaatime iş yapabilirim.	%7,2	%9,7	%12,7	%43,9	%26,6	%100

Katılımcıların %50,2'si "iş yeri ahlak kurallarına uyma ile ilgili herhangi bir yaptırım uygulaması da ahlak kurallarına uyarım" ifadesine katılmakta iken, %44,8'i tamamen katılmakta, %3,8'i kararsız kalmakta ve %1,3'ü katılmamaktadır.

Katılımcıların %42,9'u "iş yeri ahlak kurallarına uyma ile ilgili herhangi bir yaptırım uygulaması da iş arkadaşlarım ahlak kurallarına uyar" ifadesine katılmakta, %16,7'si tamamen katılmaktadır. %31,7'si kararsız kalmakta, %6,3'ü katılmamakta ve %2,5'i tamamen katılmamaktadır.

Katılımcıların %50,8'i "iş yerimde doğruluk, adalet, dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına saygı, hoşgörü, tutumluluk, şeffaflık gibi ahlak ilkelerine uyulması güvende hissetmemi sağlar" ifadesine tamamen katılmakta iken, %40,8'i katılmakta, %4,6'sı kararsız kalmakta, %2,5'i katılmamakta ve %1,3'ü tamamen katılmamaktadır.

Katılımcıların %36,3'ü "eğitim düzeyi yüksek olan bireyler iş ahlakı kurallarına daha çok uyar" ifadesine katılmamakta iken, %19,6'sı tamamen katılmamakta, %17,9'u bu konuda kararsız kalmakta, %17,1'i katılmakta ve %9,2'si ise tamamen katılmaktadır.

Katılımcıların %43,9'u "iş yerimin çıkarlarını tehlikeye atmadan iş yeri imkânlarını kullanarak kendi menfaatime iş yapabilirim" ifadesine katılmamakta, %26,6'sı tamamen katılmamakta, %12,7'si kararsız kalmakta, %9,7'si katılmamakta ve %7,2'si tamamen katılmaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların ücret politikalarına karşı duruşu

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Toplam
Yaptığım işe göre hak ettiğim ücreti almıyorum.	%13,9	%23,9	%31,5	%24,4	%6,3	%100
İş performansına göre aldığı ücreti hak etmeyen iş arkadaşlarım var.	%25,9	%23,0	%32,6	%14,2	%4,2	%100

Katılımcıların %31,5'i "yaptığım işe göre hak ettiğim ücreti almıyorum" ifadesine katılmakta kararsız iken,%24,4'ü katılmamakta, %23,9'u katılmakta, %13,9'u tamamen katılmakta ve %6,3'ü tamamen katılmamaktadır.

Katılımcıların %32,6'sı "iş performansına göre aldığı ücreti hak etmeyen iş arkadaşlarım var" ifadesine katılmakta kararsız iken, %25,9'u tamamen katılmakta, %23'ü katılmakta, %14,2'si katılmamakta ve %4,2'si tamamen katılmamaktadır.

Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Araştırmamız, kamuda ve özel sektörde çalışanların kendilerini ve iş arkadaşlarını ahlaklı bulma düzeyleri farklıdır ana hipotezi üzerine kurulmuştur. Bilimsel araştırmalarda iki grup arasında değişimin rastlantısal olup olmadığı incelenmek istenirse, ölçümler arasında farkı belirleyen hipotez testlerinden yararlanır. Yalnız bu farklılıklar ölçekler aracılığıyla ifade edilebiliyorsa bunlara istatistik hipotezler denilmektedir.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular ana hipotezimizi doğrular niteliktedir. Fakat bazı alt hipotezler uygulanan önermeler doğrultusunda doğrulanmamıştır.

Hipotezlerin sınıandığı sorular ve bulgular aşağıda incelenmiştir:

H₁. Kamuda ve özel sektörde çalışanların kendini ahlaklı bulma düzeyi ile iş arkadaşlarını ahlaklı bulma düzeyi farklıdır: Katılımcıların toplamda %83,6'sı iş yerinde ahlak kurallarına mesai arkadaşlarından daha çok dikkat ettiklerini ifade etmektedirler. Katılımcıların %66,3'ü mecbur kalırsam yalan söyleyebilirim ifadesine katılmadığını belirtmiştir. Katılımcıların toplamda %73,3'ü mesai arkadaşlarının kendi çıkarlarını korumak için bile olsa yalan söylemelerini doğru bulmadıklarını ifade etmektedirler. %59,8'i ise mesai arkadaşların görevi gereği edindiği kurumsal ve kişisel verileri üçüncü kişilerle paylaşmaz ifadesine katıldığını bildirmektedir. %91,7'si görevim gereği edindiğim kurumsal ve kişisel verileri üçüncü kişilerle paylaşmam ifadesini onaylamaktadır. Elde edilen bu oranlar doğrultusunda H₁ hipotezi doğrulanmaktadır.

Alt Hipotezlere bakılacak olursa;

H₂. Kamu ve özel sektör çalışanları için din, iş ahlakının oluşmasında ana faktör değildir: H₂ hipotezi için katılımcıların %48,8'i din, iş ahlakının oluşmasında ana faktör değildir demektedir. Bu bulgular hipotezimizi doğrulamaktadır.

H₃. Kamuda ve özel sektörde var olan iş ahlakı bireyin ahlakını etkiler: H₃ hipotezi sınıandığı katılımcıların %91,6'sı iş yerinde doğruluk, adalet, dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına saygı, hoşgörü, tutumluluk, şeffaflık gibi ahlak ilkelerine uyulması güvende hissetmemi sağlar demektedir. Elde edilen bu bulgular hipotezimizi doğrulamaktadır.

H₄. Kamuda ve özel sektörde çalışanlar ahlakî davranışlarını yaptırımı göre belirlemez, ahlak kurallarına yaptırım olmadan uyar: H₄ hipotezi sınıandığında katılımcıların %95 oranında iş yeri ahlak kurallarına uyma ile ilgili herhangi bir yaptırım uygulanmasa da ahlak kurallarına uyarım demektedir. %59,6'sı iş yeri ahlak kurallarına uyma ile ilgili herhangi bir

yaptırım uygulamasına da iş arkadaşlarım ahlak kurallarına uyar ifadesine katılmaktadır. Elde edilen bu bulgular hipotezimizi doğrular niteliktedir.

H₅. Kamuda ve özel sektörde kıdem arttıkça kurallar çıkar doğrultusunda esner: Katılımcıların %63,6'sı iş ahlak kurallarına işveren, temsilci veya ilgili amirlikler uyar ifadesine katılmaktadır. %94,6'sı ise ahlak anlayışım ve davranışlarım bulunduğum mevkiinin yükselmesine göre değişmez demektir. Katılımcıların toplamda %45,4'ü mesai arkadaşlarımın ahlak anlayışı ve davranışları buldukları mevkiinin yükselmesine göre değişmez ifadesine katılmaktadır. Elde edilen bu bulgu H₅ hipotezini doğrulamamaktadır.

H₆. Kamuda ve özel sektörde çalışanlar performanslarına göre hak ettikleri maaşı almadıklarını düşünür: Oranlar incelendiğinde çıkan sonuçlara göre katılımcıların %37,8'i yaptığım işe göre hak ettiğim ücreti almıyorum ifadesine katıldığı görülmektedir. Ayrıca %48,9'u iş performansına göre aldığı ücreti hak etmeyen iş arkadaşlarım var demektir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda H₆ hipotezi doğrulanmaktadır.

H₇. Kamuda ve özel sektörde eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar iş ahlakına daha çok uyar: H₇ hipotezi sınılandığında katılımcıların %55,9'u eğitim düzeyi yüksek olan bireyler iş ahlakı kurallarına daha çok uyar ifadesine katılmamaktadır. Elde edilen bu bulgu H₇ hipotezini doğrulamamaktadır.

H₈. İş ahlakı ilkelerine uyum söz konusu olduğunda çalışanlar kendi çıkarları için ilkeleri ihmal edebilirler: H₈ hipotezi için katılımcıların %70,5'i "iş yerimin çıkarlarını tehlikeye atmadan iş yeri imkânlarını kullanarak kendi menfaatime iş yapabilirim" ifadesini onaylamamaktadır. Bu bağlamda H₈ hipotezi doğrulanmamaktadır.

H₉. Kamu sektörü kurumlarının ve özel sektör kuruluşlarının kendi içinde barındırdığı birtakım ilkeleri vardır: Katılımcıların %95,8'i iş yerinde geçerli disiplin kuralları var demektir. H₉ hipotezi elde edilen bulgular neticesinde doğrulanmaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Çalışma ortamlarında iş ahlakı, tüm çalışanları bağlayıcı nitelikte olmasına rağmen iş ahlakına uygun olmayan davranışların sıklıkla gündeme gelmesi, kurum ve kuruluşların öznesi olan çalışanların ahlaki tutum ve davranışlarına dikkat çekmektedir. Bu nedenle araştırmamızda, kamu ve özel sektörde çalışanların ahlaki tutum ve davranışları ele alınarak iş ahlakı çalışmalarına katkı sağlanmak istenmiştir.

Çalışmamız, daha önce yapılan iş ahlakı araştırmalarından farklı bir bakış açısıyla konuyu ele almaktadır. Özellikle çalışanların ahlak için ne düşündüğü, kendisini ve mesai arkadaşlarını ahlakilik bağlamında nasıl değerlendirdiği incelenmektedir. Yapmış olduğumuz bu çalışma sonucunda çalışanların kendilerini diğer çalışanlara kıyasla daha ahlaklı bulduğu verilerine ulaşılmıştır. Bu veriler doğrultusunda her çalışanın, bireysel ahlakını değerlendirirken genel ve iş ahlakı kurallarına tam olarak uyduğunu ifade ettiği düşünülürse, ekonomi ve iktisadi faaliyetlerin gerçekleştiği iş örgütlerinde açığa çıkan ve kamu vicdanında ahlaki olarak kabul görmeyen tutum ve davranışların müsebbibinin kim olduğu sorusu ile karşı karşıya kalınmaktadır.

Sonuç olarak; araştırmaya katılanların kendilerini ve mesai arkadaşlarını ahlaklı bulma düzeyine göre; ahlak anlayışı herkes tarafından farklı algılanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Önermemizde bireylerin kendilerini ve çalışan arkadaşlarını ahlaki olarak değerlendirmeleri istenmiştir. “İş yerinde ahlak kurallarına mesai arkadaşlarımdan daha çok dikkat ederim” önermesine yapılan puanlamalar katılanlar ve tamamen katılanlar birlikte değerlendirildiğinde; katılımcılar %83,6 oranında kendilerini daha ahlaklı gördüklerini belirtmişlerdir. Çıkan sonuçları herkes ahlak kurallarına daha çok uyuyor ya da herkes ahlak kurallarına daha az uyuyor bakış açısıyla değerlendirdiğimizde, çalışanların her biri kendi ahlak anlayışı ve davranışına göre kendisini olumlarken, karşısındakini olumlamadığı görülmektedir. Bu durum ise bir özeleştirici sorunu yaşadığına işaret etmektedir. Zira çalışanların kendilerinden farklı ahlaki tutum ve davranışları değerlendirirken, ortaya çıkan problemlerde kusur oranının kendisinde düşük, diğer çalışanlarda ise bu oranın yüksek olduğu kanısına vardıkları görüşüne ulaşılmıştır.

Ahlaki tutum ve davranış bireysel olarak farklılık gösterse de ahlak ilkelerinden, evrensel inanışta da doğru kabul edilmeyen yalan kavramının iş ahlakında olan yeri araştırılmış ve katılımcılardan mecbur kalırsam yalan söyleyebilirim önermesinin puanlanması istenmiştir. Katılımcıların, %66,3'ün mecbur kalsa bile yalan söylemeyeceğini ifade etmesi ahlak ilkelerinin ortak değerler olarak görüldüğünü göstermektedir. Yine mesai arkadaşları içinde %73,3 oranında yalan söylenilmesini doğru bulmadıkları sonucuna ulaşmıştır. Her iki önermenin oranlarına bakıldığında bireyin kendisine daha anlayışlı olduğu görülmektedir. Ayrıca bu önerme teleolojik kuramın yararçılık yaklaşımı dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bentham'ın yararçılık yaklaşımında toplumsal fayda, toplumdaki bireylerin tek tek çıkarlarının toplamından oluşmaktadır (Arslan, 2012:29). Yararçı ahlakta, ahlak kaideleri çıkar doğrultusunda esnetilebilir veya ahlak kaidelerinin tersi yönünde hareket edilebilir. Fakat çalışanların mecbur kalırsa bile yalan söylemeyi doğru bulmaması bireysel ve toplumsal yararı yine ahlak ilkelerine uygunlukta aradığını düşündürmektedir.

Toplumsal yarar ve bireysel yarar, ahlak ilkelerine uygun davranışın gerçekleşmesine bağlı görülmektedir. Dolayısıyla elde edilen bu bulgular yararçı ahlak yaklaşımı ile tutarlı bir bütün oluşturmamaktadır. Bu nedenle çalışanların yalan söylemek zorunda kalmayacağı şeffaf ortamların ve çalışma koşullarının oluşturulması son derece önemli görülmektedir.

Ayrıca araştırmaya katılanların kendilerini ve mesai arkadaşlarını ahlaklı bulma düzeylerini belirlemek için yönelttiğimiz diğer bir soruyu incelediğimizde, mesai arkadaşların görevi gereği edindiği kurumsal ve kişisel verileri üçüncü kişilerle paylaşmaz önermesine katılım oranları %59,8 olarak görülmektedir. Yine aynı ifadeyi bireyin kendisini değerlendirmesi için yönelttiğimizde, “görevim gereği edindiğim kurumsal ve kişisel verileri üçüncü kişilerle paylaşmam” önermesine katılım oranı ise; %91,7'ye yükselmektedir. Ben ve diğerleri arasında görülen bu farklılık “ben” üzerinde yoğunlaşmaktadır. Özellikle katılımcıların “ben ve diğerleri” önermesine yaklaşımları, araştırmamız için önemli bulgular sunmaktadır. Zira her iki bakış arasında %31,9 oranında fark ortaya çıkmaktadır. Bu bakış açısıyla; “ben” olgusunun ahlaki açıdan tarafsız olarak değerlendirilmediği görülmektedir.

Öte yandan araştırmamızın bir diğer sorusunda katılanların kıdem ve iş ahlakî kurallarına uyma ilişkileri incelenmiştir. İş ahlak kurallarına işveren, temsilci veya amirlikler uyar önermesine katılım oranı %63,6'dır. Bir iş yerinde en alt düzeyden en üst düzeye iş ahlakî kurallarının geçerli olması, örgütsel bütünlüğün oluşturulmasında son derece önemlidir. Kuralların her çalışan için geçerliliği, adam kayırılmaması adaletin tesisi için oldukça önemli görülmelidir.

Yine iş ahlak kuralları ve kıdem ilişkisini incelediğimiz, ahlak anlayışım ve davranışlarım bulunduğum mevkiinin yükselmesine göre değişmez önermesinde çalışanlar, %94,6 oranda mevki farkı gözetmeksizin ahlak anlayışlarının değişmeyeceğini ifade etmişlerdir. Aynı önermeyi mesai arkadaşları için puanladıklarında ise %45,4 oranında bir sonuca ulaşılmıştır. Bu durumda katılımcılar hem kendilerinin hem de mesai arkadaşlarının iş ahlakî kurallarına uyduğunu ifade etmişlerdir. Fakat oranlara bakıldığında yine ben merkezli ahlak anlayışı ortaya çıkmıştır.

İş ahlakî kurallarına uyma ile ilgili diğer bir önermede katılımcıların %95'i iş yeri, ahlak kurallarına uyma ile ilgili herhangi bir yaptırım uygulaması da ahlak kurallarına uyarım önermesine katılmaktadır. Aynı önermeyi mesai arkadaşları içinde cevaplamalarını istediğimizde, iş yeri ahlak kurallarına uyma ile ilgili herhangi bir yaptırım uygulaması da iş arkadaşlarımız ahlak kurallarına uyar önermesine %59,6 oranında cevap verilmiştir. Bu önerme, Deontoloji olarak bilinen ödev ahlakî yaklaşımı dikkate alınarak hazırlanmıştır. Deontolojinin en büyük temsilcisi olan Kant'a göre, bireyler koşulsuz ahlakîliği seçmeli ve her koşulda doğru olanı yapmalıdır (Arslan, 2012: 24). Ancak bu şekilde mutlu bir yaşama ulaşılabilir. Bu yaklaşımla yukarıda geçen önermemizde çalışanların ahlak kurallarına uyma ile ilgili herhangi bir yaptırıma gerek duymamaları ve bu yönde cevap vermeleri ahlak kurallarının çalışanlar tarafından ödev olarak görüldüğünü düşündürmektedir. Fakat bu aşamada bireysel ahlakî farklılıklar göz önüne alındığında iş ahlakî kurallarının net ve anlaşılır bir şekilde çalışanlara sözlü ve yazılı olarak bildirilmesi, gerekli eğitimlerin verilmesi gerektiği dikkatten kaçmamalıdır. Zira her çalışan kendi davranışlarını daha ahlakî bulduğuna göre iş yeri uygulamalarında sıklıkla ahlakî ikilemlerin yaşanması muhtemel görülmektedir.

Katılımcıların iş ahlakı kurallarına uyma düzeyini incelediğimiz, iş yerimin çıkarlarını tehlikeye atmadan iş yeri imkânlarını kullanarak kendi menfaatime iş yapabilirim önermesini değerlendirdiğimizde ise katılımcıların %70,5 oranında bu önermeye katılmadığı görülmektedir. İş ahlakı kuralları gereği mesai saati içinde verilen görevlerin icrası gerekmektedir. Bunun dışında işin gereği olsun ya da olmasın genel kabul görmüş ahlak kuralları gereği iş yeri imkânlarının şahsi menfaatlere kullanılması iş hukukunda da uygun görülmemiş taraflarca haklı nedenle fesih sebebi olarak sayılmıştır. Dolayısıyla iş kanununda da bu düzenleme yerini almıştır. Araştırmamız sonucunda çalışanların bu önermeye %70,5 oranında katılmaması, iş ahlakı düzenlemelerinin olumlu sonuçları olarak görülmektedir.

Ayrıca genel ahlak ilkelerinin iş ahlakındaki önemine binaen hazırlanan iş yerinde doğruluk, adalet, dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına saygı, hoşgörü, tutumluluk, şeffaflık gibi ahlak ilkelerine uyulması güvende hissetmemi sağlar önermesinde %91,6 katılım oranına ulaşılmıştır. Katılımcılar bu önermede ahlak ilkeleri için hemfikir bir yaklaşım sergilemişlerdir. Bununla birlikte ahlak ilkeleri ile iş ahlakı uygulamalarını özdeşleştirildiği görülmektedir. Çalışma alanı farklılık gösterse de ahlak ilkelerine uyulması çalışanlar için güven ortamı oluşturulmasına katkı sağlayacağını düşündürmektedir. Çalışılan ortama güvenle bağlanmanın ve çalışılan ortama ait hissetmenin iş performansına katkı sağlayacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle iş ahlak kurallarının var olması kadar uygulanıyor olması da son derece önemlidir.

Araştırmamızda diğer taraftan eğitim ve ahlak ilişkisini incelemek amacıyla hazırladığımız, eğitim düzeyi yüksek olan bireyler iş ahlakı kurallarına daha çok uyar önermesine verilen yanıtlara bakıldığında; önermenin %55,9 oranında kabul edilmediği görülmektedir. Geçmişten günümüze eğitilmiş insan sayısının arttığı düşünüldüğünde elde edilen bu bulgu; bilimin, doğanın ve milletlerin tarihi gelişim ahlakının, yerel ve evrensel ahlak öğretilerinin eğitim kurumlarınca bireylerin eğitimine yeteri kadar yansıtılmadığı ve çalışan kesim tarafından bunun büyük bir yüzdeyle görünür olduğunu düşündürmektedir. Toplumsal olarak eğitilmiş insanların ahlak kurallarına daha çok uyması beklenirken, eğitim kurumlarının neden bu ihtiyacı karşılayamadığı sorgulanmalıdır.

Geçmişten günümüze toplumsal yaşamın üzerinde önemle durduğu adalet kavramı, araştırmamızın incelediği başka bir önermedir. Adalet yaklaşımlarının arasında John Rawls'in adalet teorisi son zamanların en önemli çalışması olarak görülür. Rawls için adalet, düşünce sisteminin bir ürünü olup karşılıklı anlaşmaya dayalı olmalıdır (Rawls, 1999:3). Rawls'ın adalet yaklaşımında eşit olan bireylere eşit, eşit olmayan bireylere eşit olmayacak şekilde bireylerin içinde bulunduğu şartlar, sorumlulukları, yetenek ve kabiliyetleri göz önünde bulundurularak görev paylaşımında bulunulmalıdır (Arslan, 2012:33). Günümüzde ise iş dünyasında adil olmak, adaleti gözetmek belki de en çok tartışılan konular arasındadır. Bu nedenle araştırmamızda katılımcıların ücret politikalarına karşı duruşu incelendiğinde, “yaptığım işe göre hak ettiğim ücreti almıyorum” önermesini cevaplayan katılımcılardan %31,5'inin kararsız kaldığı görülmektedir. Ve yine iş performansına göre aldığı ücreti hak etmeyen iş arkadaşlarım var önermesine katılmakta kararsız kalınma oranı %32,6 olarak tespit edilmiştir. Fakat hak ettiğim maaşı almıyorum önermesine katılanlar ve tamamen katılanlar birlikte değerlendirildiğinde %37,8'i hak ettikleri maaşı almadıklarını söylemektedirler. Yine katılımcıların mesai arkadaşlarım almış oldukları ücreti hak etmiyorlar ifadesi için katılanlar ve tamamen katılanlar birlikte değerlendirildiğinde %48,9 oranına ulaşılmıştır. Kurum ve kuruluşlarda çalışanların emeğine karşılık aldıkları ücret-maaş ödemelerini, çalışanların kendi bakış açlarına göre değerlendirilmesi zor bir konu olmakla beraber önemli bir yaklaşımdır. Eşit işe eşit ödemenin yapılması, çalışanların performansına ve yeteneğine göre iş dağılımının olması, örgüt içinde çatışmayı ve kıskançlığı önleyeceği gibi, çalışma performansını da yükseltecektir. Aynı zamanda işteki hantallığı engelleyeceği gibi çalışanı motive ederek işteki başarı ve azmi artıracığı öngörülmektedir.

Ayrıca katılımcıların iş ahlakı ile dini değerler arasında kurdukları ilişkiyi incelediğimiz, “iş ahlakımı sahip olduğum dini değerler belirlemez” önermesine %48,8'i katılmakta, %41,6'sı ise katılmamaktadır. Araştırmamızda iş ahlakını dini değerlerden ayrı tutan görüşün baskın çıktığı görülmektedir. Bu durumda dini değerlerin iş ahlakı değerlerinden farklı değerlendirildiği söylenebilir.

Araştırmamızın kavramsal ve kuramsal çerçevesinde dini ahlak ve kapitalizm başlığı altında, dini ahlakın iktisadi sahada etkileri üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, Weber'in Protestan ahlakı, Sombart'ın Yahudi ahlakı ile kapitalizmi ilişkilendirmesi (Arslan, 2012:40) ve daha sonraki çalışmalara ışık tutması, din-ekonomi ilişkisini İslami sahaya da taşıdığı görülmüştür. Bununla birlikte İslam ekonomisi ve kapitalizm temelde faiz uygulamaları ile örtüşmese de büyük bir adaptasyon sorunu yaşamadığı (Arslan, 2012:42) görüşler arasındadır. Türkdoğan, ülkemizde iş ahlakı ve din üzerine yapılan araştırmaların yanlı, Batı eksenli bir bakış açısıyla değerlendirildiğini söylemektedir. Dahası Batı tarzı bir modelin geliştirilme çabasında olunduğunu, bu durumda dinin birleştirici gücünün, dayanışma ve yardımlaşma dinamiklerinin, ekonomi dünyasında görünmez kılındığını bildirmektedir. Ayrıca Türkdoğan, araştırmacı antropolog olan Thomas P. Rohlen'nin bir Japon bankasının işçi alımı sırasında yaşananlara dair gözlemlerini paylaşmaktadır. Japon bankası, iş alımlarında adayları üç aylık gibi bir zaman diliminde manevi eğitime tabi tutmaktadır. Bu eğitimde toplumsal ilişkilere dayalı kültür aktarımı yapılmaktadır. Özellikle bu manevi eğitimin Batı dünyasının aksine sadece bankanın iyiliği için değil bütün toplumun iyiliği için verildiğini aktarmaktadır. Rohlen, daha da önemlisi Japon eğitiminde seküler-kutsal veya toplumsal-bireysel ayrımı amaçlayan bir yaklaşımın olmadığını, ahlakın bir bütün olarak değerlendirildiğini, halktan beslenen değerler sisteminin çalışanlara aktarıldığını ve böylece iş örgütlerinin halktan kopuk bir yapıya doğru dönüşüm yaşamadığını söylemektedir (Türkdoğan, 2016:88).

Ülkemiz açısından da din motifinin iş dünyasından uzaklaştırılması, Batılı düşünce tarzına yakın iş ahlakı örgütlenmesinin artıları ve eksileri derinlemesine incelenmelidir. İbn Haldun ve Marx, dinin ekonomi dünyası üzerinde etkilerini tali olarak görse de dinin etkilerini yok saymamışlardır. Özellikle İbn Haldun, dini rengin, toplumun ve devletin gücünü artıracağını, birlik ve beraberlik duygusunu pekiştireceğini (İbn Haldun, 2017:378) vurgulamaktadır. Durkheim'de dinin, kolektif hayatı yönlendiren ve şekillendiren bir güç olduğunu söylemektedir (Durkheim, 2016:203).

Kanaatimizce yukarıda bahsedilen din-iş ilişkisi bireysel ve toplumsal olarak yeniden gözden geçirilmelidir. Sanayileşmeyle birlikte cemaat toplumundan cemiyet toplumuna doğru dönüşüm yaşayan ülkemizde, kültürel motiflerin taşınmasında devre kayıpları yaşanmaktadır. Türk iş ahlak yapısının oluşturulmasında Batı'ya öykünen bir model tercih edilmektedir. Oysa Türk iş ahlakı son derece köklü bir geçmişe sahiptir. Ahilik teşkilatı gibi bir örgütlenmenin bertaraf edilmesi Türk iş dünyası için önemli bir kayıp olarak görülmelidir. Ülkemizde iş ahlakı çalışmalarında Protestan ahlakı, Yahudi iş ahlakı gibi İslam iş ahlakı da gündeme gelmelidir. İslam iş ahlakı kodları günümüz şartlarına göre oluşturulmalı ve dinin fonksiyonel gücünden yararlanılmalıdır. İhtiyacın doğru okunması, iş dünyasının öncelikli işi olarak görülmelidir. İslam iş ahlakı çalışmalarının, kapitalist üretim ve tüketim kültürünün revize edilmesinde bir avantaj olarak kullanılmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Öneriler

Çalışma, iş yeri kültürünü kapsadığı için üç ayaklı bir masa etrafında şekillenmiştir: “İş ahlakı – birey - diğerleri”. O yüzden araştırmamızda, çalışanların öncelikle kendilerini ardından iş arkadaşlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Zira sosyal bir varlık olan insanın, birlikte üretilen iş odağında başkaları hakkında ne düşündüğü gibi kendilerini nasıl gördükleri de önemlidir.

Çalışmanın özellikle de İstanbul araştırma evreninde yapılması kozmopolit kültürü tanımlaması bakımından önemlidir. Dolayısıyla İstanbul, özellikle de iş ortamında bireyden bağımsız biçimlenen pek çok kültürden insanları bir araya getirebilmektedir. Bu nedenle kurum ve kuruluşlarda neyin iyi ve neyin kötü olarak kabul edildiği anlaşılır bir şekilde belirtilmelidir. Rutin aralıklarla iş ahlakı eğitim seminerleri verilerek, farkındalık artırılmalıdır. Bu sayede olası yanlış anlaşılımların ve hatalı uygulamaların önüne geçilerek daha huzurlu bir çalışma ortamı sağlanabilir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş ahlakı uygulamalarında yetersiz kalması, toplumsal olarak da olumsuzluk arz etmektedir. Ekonomi dünyasının doğaya ve çevreye verdiği tahribat düşünüldüğünde, iş ahlakı çalışmalarının ihmal edildiği açıkça görülmektedir. Bu aşamada devlet politikaları önem kazanmaktadır. Eğitim kurumlarında ahlak ve iş ahlakı

adı altında çalışmalar yapılmalı ve toplumsal bilinç oluşturulmalıdır. İş alanlarına göre iş ahlak kodlarının hazırlanması, eğitim müfredatında ders olarak işletilmesi, genç nesillerin meslek seçiminde ve çalışma hayatında daha bilinçli ve duyarlı tutum ve davranış geliştirmesine olanak sağlayacağını düşündürmektedir.

İnsanlar en çok görüp duyduklarına aşına olurlar. Bu sebeple ahlakla ilgili olumlu toplumsal mesajların kamu spotu olarak verilebileceği, böylece daha çok yaygınlık kazanacağı düşünülmektedir. Kanaatimizce sağlıklı bir iş ahlakının işleyebilmesi için en önemli öge eğitimidir. Eğitim, ailede başlayıp eğitim kurumlarında devam eden bir unsur olmakla birlikte, bireyin yetişkinlik evresinde de öğrendikleriyle birlikte süregelmektedir.

Kaynakça

Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı* (Genişletilmiş 3. baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Bektaş, Ç. (2016). *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk* (1. baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Cevizci, A. (2012). Etik. *Felsefe* (Ed: A. Cevizci, 1. baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, (Ünite 5).

Durkheim, E. (1962). *Meslek Ahlakı* (2. baskı). (M. Karasan, Çev.) İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

_____. (2016). *Ahlak ve Toplum* (1. Baskı). (D. Çenesiz, Çev.) İstanbul: Pinhan Yayıncılık.

Gündüz, M. (2010). *Ahlak Sosyolojisi* (Yenilenmiş 2. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

Haldun, İ. (2017). *Muhaddime* (15. baskı, Cilt Güven Mücellit). (S. Uludağ, Çev.) İstanbul: Dergah Yayınları.

Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Oğuzhan, A. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, Cilt:2, Sayı 1, 2015:19-28, Doi:10.5505/pibyd.2015.47966, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/424146>, Erişim Tarihi: 20 Haziran 2019.

Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (2017). *Sosyal Psikoloji* (Orjinal Kitabın Yedinci Edisyonundan 3. baskı). (İ. Yıldız, & A. Gelmez, Çev.) Ankara: Ütopya Yayınevi.

Kant, I. (2014). *Pratik Aklın Eleştirisi* (5. baskı). (İ. Kuçuradi, Ü. Gökberk, ve F. Akatlı, Çev.) Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.

Koca, S. (2016). Ahlak Kavramı Üzerine Etimolojik ve Semantik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 57:2, ss.121-135 doi:10.1501/Ilhfak_0000001455,http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/37/2133/22075.pdf, Erişim Tarihi: 23 Ocak 2019.

Macit, M. H. (2009). Teleolojik Etik Anlayışın Deontolojik Eleştirisi. *Kaygı Dergisi*, (13), 83-93.

Özgener, Ş. (2018). *İş Ahlakının Temelleri Yöneltil Bir Yaklaşım* (4. baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O. (2010). *Sosyal Psikoloji* (2. baskı). (A. Dönmez, Çev.) Ankara: İmge Kitabevi Yayıncılık.

TDK, Türk Dil Kurumu Yayınları, (2000). (2. Baskı).

Torlak, Ö. (2013). Etik, Ahlak ve İş Ahlakı. *İş Etiği*. (Ed: N. Tokgöz, 1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, (Ünite 1, 3).

Türkdoğan, O. (2016). *İş Ahlakımız ve İşçi Kültürünün Yükselişi*. Konya: Çizgi Kitabevi.

Ülgener, S. F. (1981). İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı. İstanbul: Der Yayınları.

Rawls, J. (1999). A TheoryJustice: Copyright 1971, http://www.consiglio.regione.campania.it/cms/CM_PORTALE_CRC/servlet/Docs?dir=docs_biblio&file=BiblioContenuto_3641.pdf, Erişim Tarihi: 17 Ocak 2019.

Velasquez, M.G. (1992). *Business Ethics: Concepts and Cases*, 3.B., New Jersey, Prentice-Hall, Inc., s.16.