

İŞ ETİĞİ VE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ETİK ALGILARINI ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Halit YILDIRIM

Aksaray Üniversitesi İİBF

Yrd. Doç. Dr.

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Aksaray

yildirimh@gmail.com

Şerife UĞUZ

Aksaray Üniversitesi S.B.E.

Arş. Gör.

serifeuguz@hotmail.com

Özet

Bu çalışma, geleceğin iş dünyasında yer alacağı düşünülen üniversite öğrencilerinin etik ilkelere uygun davranıp davranmadıklarını belirlemek ve etik algılarını ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu bağlamda çalışmada işletme ve kamu yönetimi öğrencilerinin etik algıları karşılaştırılmıştır. Araştırmada verilerin değerlendirilmesinde Neumann ve Reichel (1979)'ın geliştirdikleri 'İş Etiğine Yönelik Tutumlar' (ATBEQ) Ölçeği kullanılmıştır. Veriler Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi işletme ve kamu yönetimi öğrencilerinden toplanmıştır. Elde edilen bulgular istatistiki analize tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgulara göre; iş etiğinin ve etik algısının çeşitli faktörlere göre kişiden kişiye farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca işletme bölümü öğrencilerinin etik algılarının kamu yönetimi bölümü öğrencilerinin etik algısından daha güçlü olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, İş Etiği, Etik Algısı

Alan Tanımı: Örgütsel Davranış (İşletme ve Yönetim)

BUSINESS ETHICS AND A RESEARCH TO MEASURE THE ETHICAL PERCEPTIONS OF UNIVERSITY STUDENT

Abstract

This study project to determined university students' behave convenient or not to ethical principles, and to measure their perceptions of ethic. In this context, the ethical perceptions of students' perceptions of ethic are compared who in public and business administration. Business Ethics and Attitudes Towards' Scale developed by Neumann and Reichel use to evaluation the data. The data obtained

from students in both of business management and public administration departments. The findings are analysed. According to the results, business ethics and ethical perception varies from person to person depending on various factors. In addition, the students' ethical perception in business administration is stronger than the students' in public administration.

Key Words: *Ethics, Business Ethics, Perceptions of Ethic*

Field Definition: *Organizational Behavior (Business Administration and Management)*

JEL Code: M10, L26, L29.

1. GİRİŞ

Etik ve iş etiği kavramlarına ilişkin tartışmalar çok eski zamanlara dayanmakla birlikte gün geçtikçe araştırmacılar ve uygulamacılar tarafından bu kavramlara yöneltilen ilgi de artan bir seyir almaktadır. Akademisyenler felsefi etik tartışmalarından yola çıkarak çeşitli bilim disiplinlerinde etik tartışmaları başlatmışlardır. İşletme bilimi de sahip olduğu fonksiyonlar bakımından etik tartışmaların yaygınlaştığı bir bilimdir (Karakaş, 2008: 1).

Öte yandan her gün artan sayıda organizasyon, iş etiği çerçevesinde yeniden düzenlemekte ve bu girişimi kamuoyuna bildirerek, yoğun rekabet ortamında kendilerine güvenli bir çalışma alanı oluşturmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla iş dünyasında yaşanan gelişmeler örgütlerin iş etiği ilkeleri doğrultusunda faaliyet göstermelerini giderek bir tercihten çok gerekliliğe dönüştürmüştür (Yılmaz ve Bayraktaroğlu, 2012: 2). Bu bağlamda çalışmada geleceğin iş dünyasında yer alacak bireyler olan üniversite öğrencilerinin iş etiğine ilişkin algıları araştırma sonuçlarına dayalı olarak çeşitli yönleriyle ele alınmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Etik Kavramı

Etik kelimesi köken olarak Yunanca karakter anlamına gelen *ethos* sözcüğünden türetilmiştir (Özgener, 2006: 5). Latince davranış, alışkanlık anlamında olan 'morality' dir. Türkçede ise; Arapça'dan 'hulk' kelimesinden türemiş olan ahlak anlamına gelmektedir (Taş vd., 2005: 84). Felsefenin bir dalı olarak düşünülen etik konusunun kökleri 2500 yıl öncesine kadar uzanmaktadır (Yılmaz ve Çevik, 2011: 165). Etik davranış biçimlerini kapsadığı için insanların var oluşundan beri bulunmaktadır, insanların yapmış olduğu her türlü yapılanmalar etiğin var olduğu ve ne şekilde işlendiği hakkında bilgi vermektedir (Taş vd., 2005: 84). Etik kavramını tanımlamak kolay olmamakla birlikte, ortak bir tanım

geliştirmek birçok bilim adamı için zor olmuştur. İlk olarak, etik kararlar basit değildir. Tanımları gereği karmaşıklardır. Asırlardır filozoflar doğru etik kararlarda en iyi yaklaşımları yapma konusunda tartışmaktadır (Trevino and Brown, 2005: 274).

Felsefe disiplini olarak etiğin kurucusu kabul edilen Aristo etiği, insanın günlük hayatında faydalı olacak davranışların keşfi olarak tanımlamıştır (Daly ve Mattilla, 2007). Immanuel Kant' a göre ise; 'etik, kendimizi nasıl mutlu edeceğimizi değil, mutluluğumuzu nasıl değerli kılacağımızı gösteren bir doktrindir' (Özgener, 2009: 6). Etik; her şeyden önce istenilebilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün faaliyet ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapıp ya da yapılmayacağını; neyin istenip ya da istenmeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunmayacağını bilmesidir (Özkalp ve Kirel, 2010: 504).

2.2. İş Etiği

İş etiği, örgütlerde, işe yönelik amaçlar ve bunlara ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler, görev ve sorumluluklar ile örgüt üyelerinin takındığı tutum ve davranışları araştıran; bunları iyi, kötü, doğru ve yanlış şeklinde tanımlayan sistematik bir düşünce topluluğudur (Bolat ve Seymen, 2003: 69). İş etiği, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları incelemektedir (Arslan, 2005: 4). Etik kavramına nazaran, iş etiğinin tartışılmaya başlanması çok eskilere dayanmamaktadır. 1960' lı yıllardan itibaren akademik çalışmalara yoğun bir şekilde konu olmuş ve 1985'ten sonra akademik bir çalışma alanı haline gelmiştir. Dolayısıyla iş etiği ile ilgili alanyazın, konunun popülerlik kazanmasıyla birlikte hızla zenginleşmeye başlamıştır (Donaldson, 2001). Günümüzün artan rekabet koşullarında da, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için, gerek örgütsel güveni sağlamalarında gerekse yüksek iş yaşam kalitesi sunmalarında iş etiğini benimsemeleri ve uygulamaları önemli hale gelmiştir (Aliyev, 2010).

İş etiğine yöneltilen ilginin artması ve iş etiğinin önem kazanmasının nedenlerinden birisi de, işletmelerin etiğe uygun olarak iş görmeleri için kamu baskısıyla gelişen sosyal sorumluluk anlayışıdır. Diğer bir neden iyi etik anlayışının iyi işle özdeş olduğunun fark edilmesidir ve çeşitli çıkar gruplarının çıkarlarını dengeleme ihtiyacının gittikçe önem kazanmasıdır (Dean, 1997: 1638). Bir diğer neden ise, başarılı yöneticilerin etik konusundaki tartışmaları, bir tehdit ya da zayıflık olarak değil, günümüz işletmelerinin, mükemmellik ve yüksek kaliteye ulaşma çabalarının doğal bir uzantısı şeklinde algılamalarıdır (Özgener, 2002: 179).

Bu kapsamda; ulusal ve uluslararası anlamda işletmelerin artan güçleri, bazı eylemlere yönelik sosyal baskıların artması, şirketler içinde yönetsel gücün öneminin artması, farklı çıkar gruplarının şirket faaliyetleri üzerindeki haklarının farkına varması, örgütlerin kendilerini tekrar düzenleme ihtiyaçlarının artması gibi faktörler de iş etiğinin öneminin artması ve gelişmesinin nedenlerindedir (Lozano, 1996: 227).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın yöntemi süreç olarak aşağıdaki biçimde ele alınmıştır.

3. 1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın temel amacı, geleceğin iş dünyasında yer alacağı düşünülen üniversite öğrencilerinin etik ilkelere uygun davranıp davranmadıklarını belirlemek ve etik algılarını ölçmektir.

Bu çalışmanın ana kitlesini Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme ve Kamu Yönetimi bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya sadece bir fakülte ve iki bölümün öğrencileri dahil edilmiş olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Buna rağmen, elde edilen sonuçların konuyla ilgili önemli ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir.

3. 2. Örneklem Süreci ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada örneklem tespitinde kolayda örneklem yöntemi uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında ise anket tekniği kullanılmıştır. Ankette kullanılan ölçekler ise Neumann ve Reichel (1979) 'in geliştirdiği *İş Etiğine Yönelik Tutumlar*' (ATBEQ) ölçeğinden uyarlanmıştır. Kullanılan ölçeğe ilişkin bir pilot çalışma yapılmış olup ölçekte yer alan bazı ifadelerin anlaşılmadığı, ayırt edici bir özellik taşımadığı ya da özellikle boş bırakıldığı için ilgili ifadeler ölçekten çıkarılmış olup 24 ifadeye yer verilmiştir. Öğrencilerin, etik algılarına ilişkin düşünceleri, (1) *Kesinlikle Katılmıyorum*, (2) *Katılmıyorum*, (3) *Kararsızım*, (4) *Katılıyorum*, (5) *Kesinlikle Katılıyorum* beşli likert tipi ölçek kullanılarak alınmıştır. Toplam 806 kullanılabilir anket analize dahil edilmiştir.

3.3. Araştırmada Cevap Aranacak Sorular ve Hipotezler

Araştırmada cevap aranacak temel sorular ile araştırmanın temel hipotezleri Tablo 1'deki gibi özetlenebilir.

Tablo 1: Araştırmanın Temel Varsayım ve Hipotezleri

Araştırmanın Soruları	Araştırmanın Hipotezleri
1. Kamu Yönetimi bölümü ve İşletme Bölümünde okuyan öğrencilerin etik algıları arasında anlamlı bir fark var mı?	H₀: Kamu Yönetimi ve İşletme Bölümünde okuyan öğrencilerin etik algıları arasında anlamlı bir fark yoktur H₁: Kamu Yönetimi ve İşletme Bölümünde okuyan öğrencilerin etik algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Kadın ve Erkek öğrencilerin etik algıları arasında anlamlı bir fark var mı?	H₀: Kadın ve Erkek öğrencilerin etik algıları arasında anlamlı bir fark yoktur H₁: Kadın ve Erkek öğrencilerin etik algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
3. Birinci öğretim ve İkinci(Gece) öğretimde öğrenim gören öğrencilerin etik algıları arasında anlamlı bir fark var mı?	H₀: Birinci öğretim ve İkinci(Gece) öğretimde öğrenim gören öğrencilerin etik algıları arasında anlamlı bir fark yoktur. H₁: Birinci öğretim ve İkinci(Gece) öğretimde öğrenim gören öğrencilerin etik algıları arasında anlamlı bir fark vardır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma bulgularının bir bütün olarak daha iyi açıklanabilmesi için SPSS 15.00 programından yararlanılmıştır. Anket sonuçları değerlendirilirken, tablolarla ve grafiklerle gösterilere anlamlı hale getirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde ‘t’ testi kullanılmıştır.

4. 1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan cevaplayıcılara ilişkin demografik özellikler aşağıdaki Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Cevaplayıcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Özellik		N=806	Özellik	N=806	
		%		%	
Yaş	17-20	34.1	Bölüm	İşletme	60.8
	21-24	59.7		Kamu Yönetimi	39.2
	25+	6.2			
	Toplam	100		Toplam	100
Cinsiyet	Kadın	54.7	Sınıf	1	26.6
	Erkek	45.3		2	26.9
	Toplam	100		3	22.6
Öğretim Durumu	Birinci öğretim	52.9		4	23.9
	İkinci Öğretim	47.1			
	Toplam	100	Toplam	100	

Araştırma kapsamına dahil edilen işletme ve kamu yönetimi bölümü öğrencilerinin demografik özelliklerini şu şekilde özetleyebiliriz. Toplam 806 öğrencinin %54.7' si bayan, %45.3' ü erkek, %34.1'i 17-20 yaş, %59.7' si 21-24 yaş ve %6.2' si ise 25 yaş ve üstünde; %52.9.'u birinci öğretim, %47.1'i ikinci öğretim; %26.6'sı birinci sınıf, %26.9'u ikinci sınıf, %22.6'sı üçüncü sınıf, %23.9'u dördüncü sınıf ve %60.8'i işletme, %39.2'si ise kamu yönetimi bölümündedir.

4.2. Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa Katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Öğrencilerin etik algılarına yönelik ölçeğinin alfa katsayısı 0,716'dır.

4.3. Ölçekte Yer Alan İfadelere İlişkin Frekanslar

Araştırmaya katılanların ölçekte yer alan ifadelerle katılım derecelerinin yüzdeleri aşağıdaki Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun bazı ifadeleri etik bulmadıkları görülmektedir. Örneğin “*Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez.*” ifadesine katılmayanların oranı %75 düzeyinde gerçekleşmiştir. Benzer bir şekilde “*Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır*” ifadesi %73 düzeyinde olumsuz bir yargı olarak görülmüş ve etik dışı olarak değerlendirilmiştir. Friedman'ın (1970) öne sürdüğü “işletmelerin toplumsal sorumluluğu, amaçlanan azami karı gerçekleştirmektir. Aksi takdirde işletme rekabet gücünü kaybedecektir” görüşünün cevaplayıcılar tarafından benimsenmediği iş dünyası için etik değerlerin anlamlı olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Tablo 3: Ölçekte Yer Alan ifadelere İlişkin Frekans Tablosu

1) Kesinlikle katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3)Kararsızım, 4)Katılıyorum ve 5) Kesinlikle katılıyorum.	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır.	33	34	11	14	8
İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.	21	32	15	20	12
Çalışan herkes farkında olsun veya olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.	13	28	20	29	10
Kanun ve yasalara uyarisan, etiğe de uymuş olursun.	10	24	20	34	12
İş etiği genel olarak insanların davranışlarıyla beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.	6	13	23	44	14
İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.	13	25	20	32	10
Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır	44	29	10	10	7
İş etiği halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	9	18	26	35	12
Kamuoyunun iş dünyasına olan güveni henüz fazla gelişmemiştir.	10	17	28	33	12
Bugün ki iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.	40	31	13	10	6
Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	15	23	16	30	16
Bir tüketici olarak, araba sigortası talep ederken, hasara bakmaksızın en fazlasını almaya çalışırım.	27	28	20	16	9
Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.	48	22	14	10	6
Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez.	50	25	10	10	5
Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.	27	30	15	18	10
Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	10	21	26	27	16
Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	10	14	18	36	22
İşyerimde her hafta belirli ürünlerin fiyatını artırırım ve üzerine “indirimde” diye yazarım.. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.	43	21	13	14	9
Belirli bir hedefiniz varsa ona ulaşmak için gereken her şey yerine getirilmelidir.	12	17	13	28	30
İş dünyasında iyi olan bir kişi başarılı bir işadamdır.	11	20	21	33	15
Gerçek anlamda etik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir	31	29	20	15	5
Fedakârlık yapmak etik değildir.	31	28	21	13	7
Bir kişiyi işine ve kararlarına göre yargılayabilirsiniz.	23	25	23	21	8
İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.	16	19	19	24	22

4.4. Ölçeğe İlişkin “t” Testi Sonuçları

Tablo 4: Bölümlere İlişkin İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Bölümünüz		N	Ortalama*	Standart sapma
Toplam etik puanı	İşletme	490	65,0633	10,47004
	Kamu	316	68,6551	11,39331

*Etik ölçeğinde yer alan 24 maddenin toplamına ilişkin ortalamaları temsil etmektedir.

Tablo 4’te araştırma kapsamına dahil edilen öğrencilerin işletme ve kamu yönetimi bölümüne ilişkin ortalama değerler yer almaktadır. Ölçek puanları değerlendirildiğinde işletme bölümü öğrencilerinin ortalama değerlerinin kamu yönetimi bölümü öğrencilerinin ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu farkın rastlantısal mı yoksa gerçek anlamda bir farkın göstergesi mi olduğunu belirleyebilmek için Bağımsız Örneklem “t” Test tablosunu incelememiz gerekir.

Tablo 5: İş Etiği Ölçeği ile İşletme ve Kamu Yönetimi Öğrencileri Arasındaki ‘t’ Testi Sonuçları

		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Toplam Etik Puanı	Equal variances assumed	1,562	,212	4,592	804	,000
	Equal variances not assumed			4,509	630,979	,000

Tablo 5’te görüldüğü gibi, bölümlere göre etik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem ‘t’ testi yapılmıştır. Elde edilen, $t(804) = 4,592$, $p = ,000 < ,001$ sonuçları etik algısı açısından bölümlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre H_0 hipotezi reddedilmiş, H_1 hipotezi doğrulanmıştır. Bu durumda işletme bölümü öğrencilerinin kamu yönetimi bölümü öğrencilerine göre etik algısının daha olumlu olduğu söylenebilir. İşletme bölümü öğrencilerinin aldıkları birçok derste sosyal sorumluluk ve etik konularının işlendiği bilinmektedir. Konu hakkında daha çok bilgilendirildikleri için işletme bölümü ile kamu yönetimi bölümü arasında işletme bölümünün lehine bir fark olması bu şekilde izah edilebilir.

Tablo 6: Cinsiyete İlişkin İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Cinsiyet		N	Ortalama*	Standart sapma
Toplam etik puanı	Kadın	441	65,0385	10,40371
	Erkek	365	68,2027	11,40525

*Etik ölçeğinde yer alan 24 maddenin toplamına ilişkin ortalamaları temsil etmektedir.

Tablo 6’da araştırma kapsamına dahil edilen öğrencilerin cinsiyetlerine ilişkin ortalama değerler yer almaktadır. Ölçek puanları değerlendirildiğinde bayan öğrencilerin ortalama değerlerinin erkek öğrencilerin ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7: İş Etiği Ölçeği ile Kadın ve Erkek Öğrencileri Arasındaki ‘t’ Testi Sonuçları

		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Toplam Etik Puanı	Equal variances assumed	1,945	,164	-4,114	804	,000
	Equal variances not assumed			-4,079	745,497	,000

Tablo 7’de görüldüğü gibi, cinsiyete göre etik algılarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem ‘t’ testi yapılmıştır. Elde edilen, $t(804) = -4,114$, $p = ,000 < ,001$ sonuçları etik algısı açısından cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre H_0 hipotezi reddedilmiş, H_1 hipotezi doğrulanmıştır. Bu durumda bayan öğrencilerin erkek öğrencilere göre etik algısının daha olumlu olduğu söylenebilir.

Tablo 8: Öğretim Durumuna İlişkin İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Öğretim Durumu		N	Ortalama*	Standart sapma
Toplam etik puanı	Normal Ö.	426	66,1174	10,82939
	İkinci Ö.	380	66,8684	11,13807

*Etik ölçeğinde yer alan 24 maddenin toplamına ilişkin ortalamaları temsil etmektedir.

Tablo 8’de araştırma kapsamına dahil edilen öğrencilerin öğretim durumuna ilişkin ortalama değerler yer almaktadır. Ölçek puanları değerlendirildiğinde normal öğretim öğrencilerinin ortalama değerlerinin ikinci öğretim öğrencilerinin ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 9: İş Etiği Ölçeği ile Normal ve İkinci Öğretim Öğrencileri Arasındaki ‘t’ Testi Sonuçları

		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Toplam Etik Puanı	Equal variances assumed	,003	,958	-,970	804	,332
	Equal variances not assumed			-,968	788,003	,333

Tablo 9’da görüldüğü gibi, öğretim durumuna göre etik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem ‘t’ testi yapılmıştır. Elde edilen, $t(804) = -,970$, $p = ,333 > ,05$ sonuçları etik algısı açısından öğretim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı göstermektedir. Buna göre H_0 hipotezi kabul, H_1 hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda normal ve ikinci öğretim öğrencileri arasında etik algı puanlarının arasında bir farklılık yoktur.

5. SONUÇ

Bu çalışmadaki bulgular doğrultusunda, üniversite öğrencilerinin iş etiğine yönelik tutumları ile öğrencilerin bölüm, cinsiyet ve öğretim durumlarına ilişkin faktörler arasında bir ilişki vardır hipotezleri uygulamalı olarak sınanmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda, etik algısı açısından öğretim durumuna göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilirken (p anlamlılık seviyesi $> ,05$); cinsiyete (p anlamlılık seviyesi $< ,001$) ve bölümlere (p anlamlılık seviyesi $< ,0001$) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Elde edilen sonuçlara göre; iş etiğinin ve etik algısının kişiden kişiye farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda işletme öğrencilerinin etiğe ilişkin algılamaları kamu yönetimi öğrencilerinden daha güçlüdür. Son yıllarda işletme bölümü öğrencilerinin aldıkları birçok derste sosyal sorumluluk ve etik konularının işlendiği bilinmektedir. Geleceğe yönelik düşünüldüğünde bu durum olumlu bir gelişme olarak görülebilir. Üniversitelerde iş etiği derslerine yer verilmesi geleceğin iş dünyasında yer alacak bireyler olacağı düşünülen üniversite öğrencileri için oldukça önemlidir. Böylece etik sorunlara daha duyarlı bireyler yetiştirilebilir. Çalışma sadece bir üniversitenin bir fakültesinde yapılmıştır bu sınırlılıkları aşmak için farklı üniversitelerde de benzer araştırmalar yürütülerek alan yazına katkıda bulunulabilir.

KAYNAKÇA

- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde ‘Dönüşümcü Liderlik Tarzı’ nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 59-85.
- Daly, S. P. ve Mattilla, M. M. (2007). Darwin and Ethics: Using Natural Selection to Understand Ethical Business and Organizational Behavior, *EJBO: Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 12 (2), http://ejbo.jyu.fi/articles/0501_1.html. (Erişim: 02. 08. 2012).
- Dean, J. (1997). Examining the Profession and the Practice of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, Vol. 16, 1637-1649.
- Donaldson, J. (2001). Multinational Enterprises, Employment Relations and Ethics. *Employee Relations*, 23(6), 627-642.
- Friedman, Milton (1970), “The Social Responsibility of Management is to Increase Profits”, *The New York Times Magazine*, September 13, ss. 32-37.
- Karakaş, G.H. (2008). *Satış Yönetiminde Etik; Satışçıların Etik Algılamalarının Demografik Faktörler İle İlişkisini Ölçmeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Lozano, J. M. (1996). Ethics and Management: Controversial Issue. *Journal of Business Ethics*, 15(2), 227-236.
- Özgener, Ş. (2002). İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1), 175-199.
- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*. (4. Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Schulze, N. (1997). İşletme Etiği Konusuna Kavramsal Bir Yaklaşım. *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4), 35-51.
- Taş, H., Bingöl, S. ve Cebeci, E. (2005). *Etik, Etik Mühendislik ve Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi*. TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Bildiriler Kitabı, 83-86.
- Trevino, L. K. & Brown, M. E. (2005). Managing to be Ethical: Debunking Five Business Ethics Myths. (Ed.: John Storey, Graeme Salaman, Jon Billsberry). *Strategic Human Resource Management: Theory and Practice*. London: SAGE Publications Ltd.
- Yılmaz, A., Çevik, H. (2011). Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi’nde Uygulama. *Journal of Administrative Sciences*, 9 (2), 161-189.