

İŞ YAŞAMINDA ÇALIŞANLARIN ETİK OLMAYAN İŞ UYGULAMALARINA YÖNELİK TUTUM VE DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI

Salih YEŞİL*

Selçuk Ferit DERELİ**

ÖZET

Son zamanlarda dünya çapında yaşanan çeşitli etik skandallar, etik konusuna dikkatleri çekmiş ve konu üzerinde çalışmaların artmasına ön ayak olmuştur. Konu, gerek özel gerekse kamu sektörü açısından büyük önem arz eden ve şirketlerin uzun dönemde yaşamlarını sürdürmelerinde en etkili faktörlerden biri olarak gösterilmektedir.

Bu çalışmada çalışanların etik dışı uygulamalara yönelik algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Özellikle çalışanların çeşitli özellikleri açısından etik dışı uygulamalara yönelik tutum ve davranışlarının farklılık gösterip göstermediği irdelenmiştir. Çalışma uygulama bağlamında özel ve kamu sektörünü kapsamakta ve elde edilen verileri karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda elde edilecek bulguların işletmelerde politika yapıcılar açısından önemli çıktılar ortaya koyacağı düşünülmektedir. Çalışma sonuçların kamu ve özel sektöre ışık tutması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Etik, İş Etiği, Etik Dışı Davranışlar

Jel Kodları: M12, M14

*Yrd. Doç. Dr., KSÜ, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

**Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD.

A FIELD STUDY ON PERCEPTION OF EMPLOYEES TOWARD UNETHICAL WORK PRACTICES

ABSTRACT

In today's business world, competitiveness has been the first priority and staying alive and obtaining sustainable competitive advantages have become very difficult. Within this circumstance, companies need to be creative, productive and reflect ethical behavior so that they can achieve successful performance outcomes. Several researchers have pointed out that ethic is associated with important performance outcomes such as profitability, image, competitive advantages. On the other hand, according to recent researches, ethical values such as protecting society and environment, respecting fundamental rights of people and integrity as many others are being avoided by business world across the globe. Because of this fact, ethic has been the subject of many research and debate among the academe and practitioners. Especially ethic scandals that have occurred in the recent times have taken the attention of people on ethic and as a result the number of research on this topic has increased. The topic, ethic, is considered to be an important and it is shown as one of the most influential factors over the long term life of the companies.

Because ethic is a topic associated with every disciplines, firm and society and thus defined in various ways and investigated. Therefore, it is really hard to define ethic in a conclusive manner. Ethic is generally defined as complete moral values and rules that explain what is right and wrong. Similarly there is no consensus on the definition of work ethic. Work ethic concerns what is right and wrong in business situations and doing the right things. There are various unethical practices that can be observed across the business organizations. Based on the literature reviews regarding unethical practices across the companies, the unethical practices can be divided into two categories; socio-cultural and psychological. Socio-cultural types include favoritism, corruption, discrimination and etc. Psychological type covers several practices such as mobbing, intimidation, cruelty, and fraud and etc. There are several ones that can be added to list of both socio-cultural and psychological types. The type and degree of these unethical practices vary depending on the sector and company and people involved. There are various reasons that these unethical practices are being experience within corporate world. The reasons behind the unethical practices within firms derive from both personal and organizational characteristics. In order to tackle the unethical issues, organizations need to monitor their practices and identify the unethical practices and try to find the root cause of these practices and try to resolve them. Sometimes organizations struggle to identify the unethical issues and subsequently resolve them because the unethical issue has various dimensions and it is difficult to determine whether the issue is ethical or unethical. These types of situations are also likely to occur in business word and require more effort into understanding and resolving the issue.

Business ethic is relatively new concept within business discipline and has been a growing subject and has become more important topic especially during 1970s. As explained above ethic and business ethic topics have become important research topics and thus they have been investigated through several theoretical and empirical studies. We also aimed to study this subject within Turkish context, considering the fact that ethical values are not well recognized and well implemented within corporate business world in Turkey as some recent studies have reflected. In order to increase importance of

work ethic values, its understanding and its implementation, it is important to conduct this type of research and spread the result within the corporate world. Academic world need to put extra effort in this subject matter so that a considerable amount of research is conducted in different sectors across the country.

In this study, we focused on the work ethic and tried to measure the attitude of the employees toward unethical practices. Especially, this study investigates whether the attitude of the employees toward unethical practices differ based on demographic characteristics. This study cover both private and public sector. We selected one private and one public institution and collected the data from the employees from both institutions and then compared the result of the study between private and public sector. We used survey technique for the data collection. We conducted a through literature review and established the theoretical part of the study. We also searched for the best scale in order to measure the research variables. We have taken the research scales from the previous well known studies and conducted our research. Data was collected from two institutions, one private and one public institution. In order to compare the result, data was collected from both private and public institution.

In this study, the participants have reflected the similar views in general on unethical practices based on different sector and demographic characteristics, yet there were differences regarding to different unethical practices. This study compared the results based on sex, age, education and sector (private and public). The analyses have done on the public and private separately and mixed samples. There were some different views on different unethical practices. The differences were occurred sometimes in terms of the degree on “do not agree” or in terms of between “agree” and “disagree”. The results reflected the fact that employees from both private and public sector have conscious thoughts regarding the unacceptability of unethical practices in the workplace. This result is satisfactory because employees from both public and private sector have opposite views regarding unethical practices in the workplace. They have also reflected different degree of views on the different value statements regarding unethical work practices.

These results show that both private and public sector organizations need to pay attention to attitudes of the employees regarding unethical practices. They need to better explain ethical and unethical practices. In order for organization to be ethical in their practices and operations, they need to make sure that ethical practices are understood and well implemented among the employees. For this reason they need to explain the importance of ethic and its implication for the better view of the organization among the public and other institutions and consequently for the successful performance.

Keywords: Ethic, Business Ethics, Unethical Behaviour

JEL Codes: M12, M14

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında rekabet ön plana çıkmış, hayatta kalma ve sürdürülebilir rekabetçi avantajlar elde etme zorlaşmıştır (Yücel vd. 2009). Böyle bir dünyada işletmelerin başarıya ulaşmaları ancak üretken, yaratıcı, yenilikçi ve etik davranışlar sergileyerek mümkün olabilecektir (O'Toole, 2009). Gök (2009), etik konusunun iş yaşamında kârlılık, imaj ve rekabet avantajı gibi hayati öneme sahip konularla ilişkisinden dolayı işletmeler ve çalışanlar için önemli bir konu olduğunu belirtmiştir. Daha geniş bir perspektiften baktığımızda ise, etik son zamanlarda gündemden düşmeyen ve akademisyenler, politikacılar ve iş adamları nezdinde çok tartışılan bir konu olmuştur.

Torlak vd., (2008), iş dünyasında olması gereken haklara saygı gösterme, dürüstlük, güven, doğruluk, şeffaflık, kamu mallarına saygı, toplum ve çevreyi gözetmek gibi birçok unsurun gerek Türkiye' de gerekse Dünyada göz ardı edilmeye başlandığını belirtmişlerdir. Bu değerlere verilen önemin azalması ekonomi, çalışanlar, işletmeler ve toplum için büyük tehlikeler oluşturmaktadır. Özellikle son yıllarda yaşanan güven sarsıcı birçok olay ve Enron, Worldcom, ve HealthSouth gibi firmaların etik olmayan davranışlarının birçok kişiye ve topluma getirdiği zararlar kamuoyunun tepkisini çekmiş ve ciddi tartışmalara neden olmuştur (Berry, 2007; Weber, 2006: 61). Bu bilgiler ışığında iş etiği konusunun neden bu denli önemli hale geldiğini ve etik dışı davranışların neden dikkatleri üzerine topladığını anlamak pek zor olmayacaktır.

İş etiği konusu çok eskilere dayanmayan ve hatta yeni olarak nitelendirilebilecek bir konudur (Ülgen ve Mirze, 2010: 477; Robertson, 2002: 361). Robertson (2002: 361), iş etiğinin büyümeye devam eden yeni bir alan olduğunu ve özellikle 1970'li yıllardan itibaren daha önemli hale geldiğini belirtmiştir. İşletmelerde etik konusunun önemli bir konu olup anlaşılması ve uygulanması büyük önem taşımaktadır. Diğer taraftan etik dışı uygulamaların bilinmesi ve bunlardan kaçınılması da işletmelerin başarısı açısından büyük önem arz etmektedir.

Etik dışı iş uygulamaları en genel anlamıyla örgüt içerisinde meydana gelen olumsuz davranışları ifade etmektedir. Etik olmayan davranışların varlığı çalışanlar arasında fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara yol açtığı gibi iş yerinde düşük performans gösterilmesi

gibi durumlara da neden olabilmektedir. Bu tür olumsuzlukların var olması iş yaşamı kalitesinin düşmesinin en temel belirleyicilerinden biridir.

Bu çalışmanın ana teması da iş etiği konusu olup, işletmelerde çalışanların etik dışı uygulamalara yönelik algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada, etik dışı uygulamalara yönelik çalışanların algıları gerek özel gerekse kamu sektörü bazında karşılaştırıldığı gibi, aynı zamanda çalışanların demografik özellikleri açısından da karşılaştırılmaktadır. Çalışma özel ve kamu sektörlerinden birer işletme üzerinde uygulanmış ve elde edilen veriler karşılaştırılmıştır.

1. ETİK VE İŞ ETİĞİ KAVRAMLARI VE KAPSAMI

Etik konusu genel olarak her disiplini, işletmeleri ve toplumları ilgilendiren bir konu olması nedeniyle literatürde farklı şekillerde tanımlanmakta ve araştırılmaktadır. Burada daha çok işletme disiplini çerçevesinde konuya bakılacak ve bu perspektiften tanımlanıp tartışılacaktır.

Ülgen ve Mirze (2004: 439), etiğin, “kişi ya da grubun neyin doğru, neyin yanlış olduğu ile ilgili olarak davranışlarını yönlendiren ahlaki değerler ve ilkeleri içeren kurallar topluluğu” olduğunu ifade etmişlerdir. Steiner ve Steiner (2006: 180) etiği, “iyi ve kötünün doğru ve yanlışın, haklı ve haksızın ne olduğuna dair bir çalışma” olarak nitelendirmişlerdir. Daft (1991: 92), etik konusunun net bir şekilde tanımının zor olduğunu ifade etmiş ve genel anlamda etiği “bireyin ya da grubun neyin doğru ya da neyin yanlış olduğu konusunda davranışlarını yöneten ahlaki prensipler ve değerler” olarak tanımlamıştır. Berry (2007: 46), etiğin “ahlaki konuları, bu bağlamda ele alınan ahlaki alternatiflerin seçilmesi ve ahlaki uygulamalar konusundaki tartışmaları” içerdiğini belirtmiştir

İş etiği konusuna gelince, üzerinde anlaşmaya varılmış herhangi bir tanım olmayıp literatürde farklı tanımlara rastlamak mümkündür. Parker (2005: 442), iş dünyasında etik konusunu “ahlaki bağlamda uygun davranış ve kararların ortaya konması” olarak tanımlamıştır. Torlak vd. (2008: 21), iş etiğinin derecesi ve önemi farklılaşmakla birlikte her dönemde var olan, işletmeleri ilgilendiren ve uğraştıran bir konu olduğunu ifade etmişlerdir. Fakat özellikle yirminci yüzyılda etik

konusunun önem ve değeri artmıştır. Bunda da sanayileşmenin getirdiği birçok sorunun etkisi vardır. Ayrıca son yıllarda ön plana çıkan çevre sorunları, işsizlik, yaşanan şirket skandalları, nüfus artışı ve gelir dağılımındaki eşitsizlik gibi dünyada yaşanan birçok sorun iş etiği konusunun önemine dikkatleri çekmiştir (Torlak vd., 2008: 21). Robertson (2002: 361), iş etiği konusunun ahlaki değerlerin karmaşık işletme problemlerine uygulanması şeklinde ortaya çıktığını ifade etmiştir. İş etiğinin işletme faaliyetlerini yöneten kurallarla ilişkili olduğu gibi aynı zamanda işletme uygulamalarında yerleşik bulunan değerlerle de ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ülgen ve Mirze (2004: 449), iş etiğini “işyerinde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak” olarak tanımlamışlardır. Mafunisa (2000: 248), etik kavramını kamu sektörü bağlamında ele almış ve etiği “belli bir çevrede kamu çalışanları tarafından geliştirilmiş olan kabul edilebilir iş kültürü” olarak tanımlamıştır. Başka bir çalışmada iş etiği şu şekilde tanımlanmıştır “iş dünyasında iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın, haklı ve haksız olaylara dair bir çalışma”dır (Steiner ve Steiner, 2006: 180).

Steiner ve Steiner (2006: 181), çeşitli etik davranışların (örneğin, doğruyu söyleme, adil olma, kanunlara uyma, dürüstlük, yaşamı koruma ve haklara saygılı olma gibi) yüzyıllar öncesinden günümüze kadar gelen bir geçmişe sahip olduklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan bazı etik uygulamaların ise (Örneğin şirketler çalışanlarının uzan dönem sağlıklarından sorumludurlar) son zamanlarda ortaya çıkmakta olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, işletmelerin eylemlerinin etik ya da etik olmadıklarını belirlemek çoğu zaman kolay olsa da, birçok durumda yapılan eylemlerin etik veya etik olmadığı konusunda karar vermek pek de kolay değildir.

2. İŞLETMELERDE ETİK DIŞI UYGULAMALAR

İşletmeler mal ve hizmet üretirken isteyerek ya da istemeyerek etik dışı uygulamalarla karşılaşabilmektedirler. Nitekim, Torlak vd., (2008: 10), işletmelerin faaliyetlerini yürütürken çeşitli etik dışı eylemler içerisinde bulunabildiklerini ifade etmişlerdir.

İşletmelerde çok çeşitli alanlarda etik dışı uygulamalara rastlamak mümkündür. Gül (2006), işletmelerde etik dışı davranışların hem bireysel hem de örgütsel nedenleri olduğunu belirtmiştir. Etik dışı

davranışlar ile ilgili literatür incelendiğinde genel olarak bu tür davranışların iki kategori altında toplanabileceğini belirtmiştir. Bunlar sosyo-kültürel-ekonomik türler ve psikolojik türler olarak iki ana grupta incelenmektedir. Sosyo-ekonomik ve kültürel türler (Gül, 2006: 69): ayrımcılık, kayırma, yolsuzluk, rüşvet, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, yaranma ve yakınlığı kullanma, yobazlık ve bağınazlık, engelleyici olma ve yanlış yönlendirme. Psikolojik türler ise (Gül, 2006: 70); korkutma, bencillik, işkence, şiddet, saldırganlık, zorbalık ve hile. Torlak vd., (2008: 10) iş ortamında yaşanan bazı etik dışı uygulamaları şu şekilde özetlemişlerdir; yolsuzlukların artması, haksız rekabet uygulamalarının yaygınlaşması, rüşvetin önlenmesinde karşılaşılan zorluklar, işe ve işyerine karşı sorumsuzca davranışlar sonucunda oluşan iş kaybı ve israf, müşterilere ve çevreye zararlı ürün ve davranışları önemsememe, çalışanların haklarını görmezden gelme, onlar arasında hiçbir ilkeye dayanmayan ayrımcılık yapma.

Gruys (1999, aktaran, Sacket ve DeVore, 2009) literatürde yer alan çalışmalardan yola çıkarak 87 farklı etik dışı davranış tanımlamış ve rasyonel sıralama ve faktör analiz teknikleri kullanılarak 11 etik dışı davranış kategorisi belirlemiştir. Bunlar şu şekildedir:

- Hırsızlık ve benzeri davranışlar (para ve mal çalmak, mal ve hizmetlerin hediye edilmesi, çalışanlara tanınan indirimden kötüye kullanılması),
- Mülkiyete zarar verme (tahrip etme, zarar verme, malları imha etme, üretimi baltalama),
- Bilginin kötüye kullanılması (gizli bilgileri açığa çıkarma, kayıтта sahtecilik),
- Zaman ve kaynakların kötüye kullanılması (zaman israfı, puantaj kartındaki bilgileri değiştirme, çalışma vaktinde özel işlerle uğraşma),
- Güvenliğe riayet etmeden davranma (güvenlik önlemlerine riayet etmeme, güvenlik önlemlerini öğrenmeme),
- İşe devam konusunda yetersizlik (özürsüz devamsızlık veya geç kalma, hastalık izninin kötüye kullanılması),
- Düşük çalışma kalitesi (kasıtlı olarak yavaş veya baştan savma çalışma),
- Alkol kullanımı (işte alkol kullanılması, işe alkollü gelme),
- Uyuşturucu kullanımı (işte uyuşturucu bulundurma, kullanma ve satma),

- Uygunuz sözler sarf etme (müşterilerle tartışma, iş arkadaşlarını sözle taciz etme),
- Uygunuz fiziki davranışlar (iş arkadaşlarına fiziksel saldırı, iş arkadaşlarına fiziki cinsel taciz).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı, evreni ve örneklemini, yöntemi ve analizi ve hipotezleri konularında bilgiler verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, işletmelerde çalışanların etik dışı uygulamalara yönelik algılarını kamu sektöründen ve özel sektörden birer işletmede ölçmektir. Araştırmadan elde edilen veriler kamuda ve özelde çalışanlar ve çalışanların demografik özellikleri açısından karşılaştırılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini

Araştırma kamu sektörü ve özel sektör olmak üzere iki işletmede yapılmıştır. Kamu alanını kamuya bağı bir kuruluş, özeli ise tekstil sektöründen bir firma oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini bu iki işletmede tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Hazırlanan anketlerden 200 tanesi kamudaki işletmeye, 150 tanesi ise özel işletmeye gönderilmiştir. 350 anketten kamu sektörüne gönderilen 200 anketin 100 tanesi ve özel sektöre gönderilen 150 anketin 100 tanesi geri dönmüştür. Bu yüzden araştırmada 100 özel sektör, 100 kamu alanı olmak üzere 200 anket kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Anket özellikle çok sayıda deneğe ulaşması avantajından yararlanmak amacıyla tercih edilmiştir. Oluşturulan soru formu, deneklerin demografik özellikleri ve etik dışı iş uygulamalarına yönelik soruları

içeren iki ana bölümden oluşmuştur. Çalışmada kullanılan etik dışı iş uygulamaları sorularının 16 tanesi (Şimşek, 1999), 4 tanesi (Taşçı, 2010), 1 tanesi (Gül, 2006), 2 tanesi (Bayram, 2005) ve 2 tanesi (Başel, 2007) çalışmalarından alınarak ankete uyarlanmıştır. Ayrıca bu araştırmaya 8 soru daha oluşturularak sunulmaya hazır hale getirilmiştir. Sorular için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum a karşılık gelmektedir.

3.4. Araştırmanın Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 16.0 paket programında değerlendirilmiştir. Analizler için frekans, t testi, One Way Anova testleri kullanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Daha öncede belirtildiği gibi, çalışmanın amacı; iş yaşamında çalışanların etik olmayan iş uygulamalarına yönelik algılarını ölçmektir. Konu ile ilgili oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: *Çalışanların etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıları sektöre göre farklılık göstermektedir.*

H2: *Çalışanların etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.*

H3: *Çalışanların etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıları yaş aralığına göre farklılık göstermektedir.*

H4: *Çalışanların etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıları eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.*

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu kısımda araştırmanın verilerinin analizi neticesinde elde edilen sonuçlar sunulmakta ve tartışılmaktadır.

4.1. Araştırmanın Betimsel Sonuçları

Aşağıda araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri ve genel olarak etik dışı iş uygulamalarına yönelik tutumlarının istatistikleri verilmiştir.

Tablo 1. Çalışanların İlişkin Kişisel Bilgiler

		Frekan s	Yüzd e (%)			Frekan s	Yüzd e (%)
Sektör	Özel	100	50	Cinsiyet	Bayan	73	36.5
	Kamu	100	50		Erkek	127	63.5
	Toplam	200	100		Toplam	200	100
Yaş	20-25	24	12	Eğitim düzeyi	Önlisans	37	18.5
	26-31	70	35		Lisans	71	35.5
	32-37	60	30		Yüksek Lisans	12	6
	38-45	38	19		Doktora	3	1.5
	46-	8	4		Diğer	77	38.5
	Toplam	200	100		Toplam	200	100

Tablo 1. incelendiğinde ankete katılan çalışanların; % 50' sinin özel, % 50' sinin kamu sektöründen oluştuğu görülmektedir. Bunların % 36,5' ini bayanlar, % 63,5' ini ise erkekler oluşturmaktadır. Uygulanan anket sonucunda katılanların en çok yaş aralıklarını % 35' lik oranla 26-31, devamında ise % 30' la 32-37, % 19'la 38-45, % 12 ile 20-25, % 4' le 46- yaş aralıkları takip etmektedir. Eğitim açısından incelediğinde en üst seviyenin % 38,5 ile diğer başlığı altında verilen ilk ve ortaöğretim mezunlarına ait olduğu görülmektedir. Bunu takiben % 35,5' le lisans, % 18,5' le önlisans, % 6'yla yüksek lisans, % 1,5 ile doktora mezunu çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 2. Etik Dışı Davranışları Ölçmeye Yönelik Soruların İstatistikleri

A		Frekans	Ortalama	Standart Sapma
A1	Yöneticilerimiz çalışanların olumsuz davranışlarına göz yumar	200	2,1100	,87276
A2	Yapılan işin değerlendirilmesinde cinsiyet önemli bir kriterdir	200	2,5600	1,11021
A3	Personel seçim sürecinde tanıdığı olan bireylere öncelik tanınır	200	2,7600	1,14848
A4	Çalışanlara gelişme ve ilerlemeleri için eşit fırsatlar verilmez	200	2,5550	1,08298
A5	Terfilerde performans değerlemenin sonuçları önemli bir kriter değildir	200	2,4550	1,09727
A6	Ücret artışlarında çalışanların sorumlulukları göz önüne alınmaz	200	2,5950	1,20759
A7	Firmamızda çıkarıcılık ya da adam kayırma gibi olumsuz davranışlara izin verilir	200	2,4350	1,09167
A8	Yöneticilerimiz verdikleri sözleri genellikle tutmazlar	200	2,7900	1,15437
A9	Firmanızda yolsuzluk ya da rüşvet gibi olumsuz davranışlara göz yumulur	200	2,0400	,94491
A10	Yöneticilere yakın olmak ödüllendirmede önem taşır	200	2,4750	1,04154
A11	İstenilmeyen davranışlar meydana geldiğinde; nedeni araştırılmadan, çalışan ile görüşülmeden, ceza verilir	200	2,3900	1,06940
A12	İşe alım sürecinde tüm başvurular, liyakat kurallarına göre değerlendirilmez	200	2,5750	1,03427
A13	Gerekli niteliklere sahip olmayan bireylerin işe yerleştirilmesi, diğer çalışanları huzursuz etmez	200	2,2900	1,02035
A14	Firmamızda yolsuzluklara göz yumulması, diğer bireylere olumsuz örnek oluşturmaz	200	2,1200	,95927
A15	İşyerinizde çalışanlar şahsi çıkarları için başkalarının haklarını çiğner	200	2,6450	1,11137
A16	Firmamızda yönetmeliklere uygun davranılmaz	200	2,9300	1,23805
A17	Farklı kültür ve düşüncelere hoşgörü yoktur	200	2,3800	1,02511

A18	Çalışanlar haklarını yasal olmayan yollarla ararlar	200	2,1850	,97752
A19	Çalışanlardan bazıları gereksiz yere el üstünde tutulmaktadır	200	2,7250	1,26784
A20	Etik yönetmeliğinin kuralları ve uygulaması kurumda çalışan herkes için aynı şekilde uygulanmamaktadır	200	2,6100	1,09723
A21	Çalışanlara fazla mesai yapılması hususunda baskı yapılmaktadır	200	2,2950	1,09727
A22	Çalışanların siyasal tercihlerine göre ayrımcılık yapılmaktadır	200	2,2000	1,05621
A23	Çalışanlar yönetimin etik olmayan kararlarına her zaman uymalıdır	200	2,3950	1,07459
A24	Firmamızda yöneticiler kendi çıkarları için etik olmayan bir uygulama içerisinde olduğunda cezalandırılmaz	200	2,3550	1,10684
A25	Çevremizde yanlış olarak nitelendirilen davranışlar Firmamızda da yanlış olarak nitelendirilmektedir	200	2,6650	1,19158
A26	Çalışanlar arasında verilen işi yapmamak için sürekli mazeretler üretilir	200	2,3750	1,04875
A27	Bir çalışanın başarısı diğer bir çalışan tarafından kendi başarısıymış gibi gösterilir	200	2,6400	1,18635
A28	Çalışanların iyi niyet ve inançları sürekli olarak suiistimal edilir	200	2,5550	1,21423
A29	Çalışanlara, yapılan iş karşılığında verilen hediyeler garip karşılanmaz	200	2,4950	1,09818
A30	Firmamızın kaynaklarının kişisel amaçlarla kullanımı doğal karşılanır	200	2,2300	1,04044
A31	Terfi ve ödüllendirmelerde keyfi uygulamalar mevcuttur.	200	2,5350	1,18567
A32	Yöneticiler çalışanlarına kendi özel işlerini de yaptırabilirler.	200	2,4700	1,20681
A33	Çalışanlar, mesleğe yeni başlayan çalışanlara yardımcı olmazlar	200	2,0900	1,04275

Tablo 3'e bakıldığında etik dışı iş uygulamalarına yönelik olarak tüm cevaplayıcıların görüşleri yer almaktadır. Bu tablodaki bilgilerden ortaya çıkan sonuç, katılımcıların etik dışı iş uygulamalarına dönük

olarak verilen önermelere yönelik algılarının katılmıyorum şeklinde olduğu söylenebilir. Bu durum işyerlerinde etik dışı uygulamaların pek olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3. Etik Dışı Davranışları Ölçmeye Yönelik Soruların Frekans Verileri

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
A1	48 (%24)	98 (%49)	40 (%20)	12 (%6)	2 (%1)	200 (%100)
A2	27 (%13.5)	88 (%44)	48 (%24)	20 (%10)	17 (%8.5)	200 (%100)
A3	20 (%10)	85 (%42.5)	34 (%17)	45 (%22.5)	16 (%8)	200 (%100)
A4	24 (%12)	94 (%47)	44 (%22)	23 (%11.5)	15 (%7.5)	200 (%100)
A5	33 (%16.5)	90 (%45)	45 (%22.5)	17 (%8.5)	15 (%7.5)	200 (%100)
A6	30 (%15)	90 (%45)	33 (%16.5)	25 (%12.5)	22 (%11)	200 (%100)
A7	33 (%16.5)	95 (%47.5)	37 (%18.5)	22 (%11)	13 (%6.5)	200 (%100)
A8	16 (%8)	84 (%42)	52 (%26)	22 (%11)	26 (%13)	200 (%100)
A9	61 (%30.5)	88 (%44)	39 (%19.5)	6 (%3)	6 (%3)	200 (%100)
A10	30 (%15)	87 (%43.5)	52 (%26)	20 (%10)	11 (%5.5)	200 (%100)

A1 1	35 (%17.5)	95 (%47.5)	39 (%19.5)	19 (%9.5)	12 (%6)	200 (%100)
A1 2	17 (%8.5)	99 (%49.5)	53 (%26.5)	14 (%7)	17 (%8.5)	200 (%100)
A1 3	40 (%20)	97 (%48.5)	36 (%18)	19 (%9.5)	8 (%4)	200 (%100)
A1 4	52 (%26)	94 (%47)	39 (%19.5)	8 (%4)	7 (%3.5)	200 (%100)
A1 5	28 (%14)	75 (%37.5)	49 (%24.5)	36 (%18)	12 (%6)	200 (%100)
A1 6	35 (%17.5)	47 (%23.5)	23 (%11.5)	87 (%43.5)	8 (%4)	200 (%100)
A1 7	35 (%17.5)	89 (%44.5)	52 (%26)	13 (%6.5)	11 (%5.5)	200 (%100)
A1 8	46 (%23)	99 (%49.5)	33 (%16.5)	16 (%8)	6 (%3)	200 (%100)
A1 9	25 (%12.5)	89 (%44.5)	33 (%16.5)	22 (%11)	31 (%15.5)	200 (%100)
A2 0	21 (%10.5)	94 (%47)	44 (%22)	24 (%12)	17 (%8.5)	200 (%100)
A2 1	43 (%21.5)	100 (%50)	23 (%11.5)	23 (%11.5)	11 (%5.5)	200 (%100)
A2 2	50 (%25)	97 (%48.5)	24 (%12)	21 (%10.5)	8 (%4)	200 (%100)
A2 3	37 (%18.5)	89 (%44.5)	44 (%22)	18 (%9)	12 (%6)	200 (%100)
A2 4	44 (%22)	82 (%41)	47 (%23.5)	13 (%6.5)	14 (%7)	200 (%100)

A2 5	27 (%13.5)	83 (%41.5)	42 (%21)	26 (513)	22 (%11)	200 (%100)
A2 6	34 (%17)	99 (%49.5)	35 (%17.5)	22 (%11)	10 (%5)	200 (%100)
A2 7	25 (%12.5)	93 (%46.5)	32 (%16)	29 (%14.5)	21 (%10.5)	200 (%100)
A2 8	34 (%17)	85 (%42.5)	41 (%20.5)	16 (%8)	24 (%12)	200 (%100)
A2 9	31 (%15.5)	89 (%44.5)	44 (%22)	22 (%11)	14 (%7)	200 (%100)
A3 0	48 (%24)	89 (%44.5)	23 (%21.5)	9 (%4.5)	11 (%5.5)	200 (%100)
A3 1	35 (%17.5)	84 (%42)	39 (%19.5)	23 (%11.5)	19 (%9.5)	200 (%100)
A3 2	40 (%20)	87 (%43.5)	31 (%15.5)	23 (%11.5)	19 (%9.5)	200 (%100)
A3 3	60 (%30)	91 (%45.5)	31 (%15.5)	7 (%3.5)	11 (%5.5)	200 (%100)

Tablo3'teki verilere bakıldığında, etik dışı uygulamalara yönelik olarak katılımcıların benzer fikir ve düşüncelere sahip oldukları söylenebilir. Bir önceki tablonun farklı bir ifade şekli olarak düşünebileceğimiz bu tablodan da benzer yorumlar yapılabilir. Diğer taraftan unutulmaması gereken önemli bir nokta da, etik dışı iş uygulamaları konusunun hassas bir konu olduğu ve genelde işletmelerin iç sorunları arasında yer almasıdır. Bu tür sorunlara yönelik sorular sorulduğunda, bu konularda konuşulmak istenmemekte veya bu konuların dışarıya aktarılmasına hoş bakılmamaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, etik dışı iş uygulamalarına dönük olarak sorulan sorulara, genelde “katılmıyorum” şeklinde cevaplar gerçeği yansıtmıyor olabileceği şüphesini beraberinde getirmektedir. Herkesin bildiği gibi

günümüzde kamu ve özel sektörde birçok etik dışı iş uygulamalarına rastlamak mümkündür. İşe alım, yükseltme ve performans değerlendirmelerde yapılan ve sıkça duyduğumuz çifte standart gibi etik dışı uygulamalar bunlardan en bariz olarak görülenleri ve duyulanlarıdır. Çalışmaya katılan kişilerin bir kısmının (%20) kararsız olarak soruları cevaplamaları belki de bu şüphemizi destekleyen bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

4.2. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Analizler ve Sonuçlar

Bu kısımda araştırma için belirlenmiş hipotezlerin analizleri, sonuçları ve tartışmaları yer almaktadır.

4.2.1. Etik Dışı İş Uygulamaları ve Sektör İlişkisi

Araştırmamızda ele alınan en önemli konulardan birincisi, etik dışı iş uygulamaları ile sektör ilişkisidir. Bu bağlamda, etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıların sektöre göre farklılık göstereceği temel fikrinden hareketle şu hipotez oluşturulmuştur. H1: Çalışanların etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıları sektöre göre farklılık göstermektedir. Hipotezin test edilmesi amacıyla t testi uygulanmış ve Tablo 4' te görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tabloya sadece etik dışı iş uygulamalarının sektörlere göre anlamlı farklılık gösteren sonuçları konulmuştur. Diğer sonuçlar anlamlı nitelik taşımadığından dolayı tabloda yer almamıştır.

Tabloya bakıldığında, A1, A2, A3, A4, A6, A8, A9, A12, A14, A16, A19, A20, A22, A25, A27, A28, A29, A31 ve A32 kodlu etik dışı iş uygulamalarının sektörlere (kamu ve özel) göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Diğer kalan uygulamalar açısından anlamlı farklılıklar bulunmamış ve tabloda da gösterilmemiştir. Özel sektör ve kamu sektörü açısından anlamlı farklılık gösteren etik dışı iş uygulamalar ise şunlardır: Yapılan işin değerlendirilmesinde cinsiyetin önemli bir kriter olduğu, personel seçim sürecinde tanıdığı olan bireylere öncelik tanındığı, çalışanlara gelişme ve ilerlemeleri için eşit fırsatlar verilmediği, ücret artışlarında çalışanların sorumluluklarının göz önüne alınmadığı, yöneticilerin verdikleri sözleri genellikle tutmadığı, firma/kurumda yolsuzluk ya da rüşvet gibi olumsuz davranışlara göz yumulduğu, işe alım veya görevde yükselme sürecinde tüm başvuruların, liyakat

kurallarına göre değerlendirilmediği, firma/kurumda yolsuzluklara göz yumulmasının, diğer bireylere olumsuz örnek oluşturmadığı, firma/kurumda yönetmeliklere uygun davranılmadığı, çalışanlardan bazılarının gereksiz yere el üstünde tutulduğu, etik yönetmeliği kurallarının ve uygulanması kurumda çalışan herkes için aynı şekilde uygulanmadığı, çalışanların siyasal tercihlerine göre ayrımcılık yapıldığı, çevrede yanlış olarak nitelendirilen davranışların firma/kurumda da yanlış olarak nitelendirildiği, çalışanların iyi niyet ve inançlarının sürekli olarak suiistimal edildiği, çalışanlara, yapılan iş karşılığında verilen hediyelerin garip karşılanmadığı, terfi ve ödüllendirmelerde keyfi uygulamaların mevcut olduğu, yöneticilerin çalışanlarına kendi özel işlerini de yaptırabildiği gibi farklılıklar görüldüğü gözlemlenmektedir ($p < 0.05$). Bu farklılıkların ise, verilen etik dışı uygulamaya katılma ya da katılmama şeklinde olmaktan ziyade, katılmamanın derecesine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Yani etik dışı uygulamalara yönelik katılmama derecesi özel ve kamu açısından değişmektedir. Bazı önermeler açısından kamuda katılmama derecesi güçlü iken, bazı önermelerde özelde katılmama derecesi daha güçlü gözükmektedir. Tablodaki sorulara verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında bu bariz bir şekilde görülmektedir.

Sadece, A3, A8, A16 ve A19, A25 kodlu önermeler için durum biraz farklılık arz etmektedir. A3 kodlu önerme, personel seçim sürecinde tanıdığı olan bireylere öncelik tanır şeklinde olup, bu önermeye verilen cevaplar kamu ve özel olarak değişmektedir. Özelde çalışanlar bu önermeye katılırken, kamuda çalışanlar katılmamaktadır. Kamuda son zamanlarda alımlarda KPSS yoluyla alınması kamuda böyle bir yargının oluşmasında etkili olurken, özelde tanıdık, aileden veya çalışanların tanıdıklarına öncelik verilmesi ise bilinen bir gerçektir. Bundan dolayı ilgili önermeye verilen cevaplar kamu ve özel açısından farklılık göstermektedir. A8 kodlu önerme ise, yöneticiler verdikleri sözleri tutmazlar şeklindedir. Bu önermeye verilen cevaplar kamu ve özel açısından farklılık göstermektedir. Özelde çalışanlar bu önermeye daha olumlu yaklaşırlarken, kamuda çalışanlar daha olumsuz bakmaktadırlar. A16 kodlu önerme iş ortamında yönetmeliklere uygun davranılmaz şeklinde olup kamu çalışanları buna katılırken, özel çalışanlar katılmamaktadırlar. Bu da gerçekten çok ilginç bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Genelde kamuda yönetmeliklere uyulması beklenirken

özelde böyle bir algının ortaya çıkması farklı bir sonuç olarak nitelendirilebilir. A19 kodlu önerme ise, çalışanların bazıları gereksiz yere el üstünde tutulmaktadır şeklinde olup bu önerme kamu ve özel açısından farklılık göstermiştir. Kamuda çalışanlar bu önermeye katılmadıklarını belirtirken, özelde çalışanlar böyle bir durumun olduğunu belirtmişlerdir. A25 kodlu önerme ise, çevrede yanlış olarak nitelendirilen davranışlar işletmemizde de yanlış olarak nitelendirilmektedir. Bu önermeye kamuda çalışanlar olumlu bakarken, özelde çalışanlar olumsuz bakmışlardır. Elde edilen bu sonuçlar çalışmanın birinci hipotezini kısmen destekler niteliktedir.

Tablo 4. Kamu ve Özel Sektör Farklılıklarının İstatistik ve T-testi Sonuçları

		Ortalama eşitlikler için T-testi							
		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t			Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t
A1	Özel	1,8600	,99514	-4,218	A19	Özel	3,1400	1,50434	4,888
	Kamu	2,3600	,64385			Kamu	2,3100	,78746	
A2	Özel	2,7900	1,40917	2,988	A20	Özel	2,9500	1,32097	4,599
	Kamu	2,3300	,62044			Kamu	2,2700	,66447	
A3	Özel	3,1900	1,36104	5,698	A22	Özel	1,8600	1,05428	-4,798
	Kamu	2,3300	,65219			Kamu	2,5400	,94730	
A4	Özel	2,7700	1,35479	2,858	A25	Özel	3,1400	1,41436	6,134
	Kamu	2,3400	,65474			Kamu	2,1900	,63078	
A6	Özel	2,8800	1,51277	3,427	A27	Özel	2,8300	1,41461	2,289
	Kamu	2,3100	,69187			Kamu	2,4500	,86894	
A8	Özel	3,2700	1,37698	6,453	A28	Özel	2,7900	1,52617	2,783
	Kamu	2,3100	,56309			Kamu	2,3200	,72307	
A9	Özel	1,8300	1,15518	-3,216	A29	Özel	2,8800	1,34300	5,282
	Kamu	2,2500	,60927			Kamu	2,1100	,56667	

A1 2	Özel	2,7800	1,26794	2,85 3	A3 1	Özel	3,1400	1,50434	4,29 1
	Kamu	2,3700	,67652			Kamu	2,3100	,78746	
A1 4	Özel	1,8900	1,16250	- 3,48 4	A3 2	Özel	2,9500	1,32097	3,49 3
	Kamu	2,3500	,62563			Kamu	2,2700	,66447	
A1 6	Özel	2,2600	1,29973	- 9,08 8					
	Kamu	3,6000	,69631						

4.2.2. Etik Dışı İş Uygulamaları ve Cinsiyet İlişkisi

Çalışmada dikkate alınan diğer bir konu ise, etik dışı iş uygulamalar ile cinsiyet ilişkisidir. Bu bağlamda oluşturulan hipotez şu şekildedir; H2: Çalışanların etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bu hipotezin test edilmesi için bir önceki hipotezde olduğu gibi t testi özel, kamu ve karma (özel ve kamu birlikte) olarak ayrı ayrı uygulanmış ve ayrı ayrı tablolarda gösterilmiştir. Bunun böyle yapılmasıyla etik dışı uygulamalara yönelik algıların cinsiyet bağlamında farklılık gösterip göstermediğinin her bir sektör ve birleştirilmiş olarak test edilmesi amaçlanmıştır. Bahsi geçen analiz sonuçları neticesinde sadece anlamlı sonuçlar tabloleştirilmiştir.

Tablo 5. Kamu ve Özel Sektör Cinsiyet Dağılım Farklılıklarının İstatistik ve T-testi Sonuçları

		Ortalama eşitlikler için T-testi							
		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t			Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t
A2	Bayan	2,2466	,92467	2,393	A1 6	Bayan	2,6164	1,06236	2,097
	Erkek	2,0315	,83511	2,599		Erkek	2,7874	1,37223	2,314
A8	Bayan	2,3151	,87997	2,404	A2 5	Bayan	2,3973	,82898	2,439

	Erkek	2,7008	1,20393	2,669	Erkek	2,7323	1,21138	2,601
A14	Bayan	2,7123	1,04721	2,291				
	Erkek	2,7874	1,20600	2,401				

Tablo 5'e bakıldığında karma olarak yani tüm kamu ve özel sektörden katılımcıların etik dışı uygulamalara yönelik algılarının cinsiyet bağlamında farklılık gösterip göstermediğine yönelik analiz sonuçları yer almaktadır. Bu tabloda, sadece, A2, A8, A14, A16, A25 kodlu etik dışı iş uygulamalarının cinsiyet bağlamında farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu uygulamalara (yapılan işin değerlendirilmesinde cinsiyetin önemli bir kriter olduğu, yöneticilerin verdikleri sözleri genellikle tutmadıkları, yönetmeliklere uygun davranılmadığı ve çevrede yanlış olarak algılanan davranışların firma/kurumda da yanlış olarak nitelendirildiği) yönelik önermelerde farklılıklar gözlemlenmektedir ($p < 0.05$). Bu farklılıklar katılıyorum veya katılmıyorum şeklinde olmaktan ziyade, katılmamanın derecesine göredir. Katılımcıların hepsi bu önermelere farklı derecelerde katılmamakta ve bu çerçevede anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Tablo 6'da ise hipotez sadece özel sektör işletmesinde test edilmiş ve anlamlı sonuçlar tabloda gösterilmiştir. Özel sektörde çalışan erkek ve bayanlar arasında yapılan işin değerlendirilmesinde cinsiyetin önemli bir kriter olduğu konusunda farklılıklar gözlenmektedir ($p < 0.05$). Yukarıda olduğu gibi buradaki farklılık aritmetik ortalamaların gösterdiği gibi katılmamanın derecesi noktasında oluşmuştur. Bu sonuçlar ikinci hipotezimizin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 6. Özel Sektör Cinsiyet Dağılım Farklılıklarının İstatistik ve T-testi Sonuçları

		Ortalama eşitlikler için T-testi		
		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t
A2	Bayan	2,2963	1,20304	2,170
	Erkek	2,9726	1,44311	2,360

Diğer taraftan aynı hipotezin kamu sektöründe test edilmesi sonucunda erkek ve bayanlar arasında etik dışı iş uygulamalarına yönelik herhangi bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç tabloda gösterilmemiştir.

4.2.3. Etik Dışı İş Uygulamaları ve Yaş Dağılımı İlişkisi

Çalışmada ortaya çıkarılmak istenen bir başka konu ise, etik dışı iş uygulamalarına yönelik olarak algıların yaş dağılımları açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu çerçevede şu hipotez geliştirilmiştir; H3: Çalışanların etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıları yaş aralığına göre farklılık göstermektedir. Hipotez, Anova metodu ile özel, kamu ve birleştirilmiş olarak ayrı ayrı test edilmiş ve tablolaştırılmıştır. Tablolarda sadece istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar gösterilmiştir.

Hipotez tüm katılımcılar dikkate alınarak test edilmesi sonucunda Tablo 7’deki sonuçlar elde edilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi, sadece A5 kodlu etik dışı iş uygulamasının sektöre göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu uygulamada “terfilerde performans değerlemenin önemli bir kriter olmadığı önermesi” yaş dağılımı açısından farklılık göstermiştir ($p<0.05$). Farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla Anova kapsamında Tukey testi yapılmış ve sonuçlar farklılığın (20-15) ile (38-45) yaş grupları arasında olduğunu göstermiştir ($P<0.05$).

Tablo 7. Kamu ve Özel Sektör Yaş Dağılım Farklılıklarının İstatistik ve Anova Sonuçları

	Yaş Dağılımı	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
A5	20-25	24	2,0417	,80645	3,123	,016 $p<0.05$
	26-31	70	2,3286	1,15120		
	32-37	60	2,6167	,95831		
	38-45	38	2,8158	1,29145		
	46 ve üzeri	8	1,8750	,64087		
	Toplam	200	5,4550	,09727		

Hipotez sadece özel sektör katılımcıları açısından test edilmesi durumunda ise Tablo 8'deki sonuç elde edilmiş ve bu sonuçta yukarıdaki sonuçla benzer nitelik taşımaktadır. Anova kapsamında yapılan Tukey testi, yukarıdakine benzer sonuçlara işaret etmektedir.

Tablo 8. Özel Sektör Yaş Dağılım Farklılıklarının İstatistik ve Anova Sonuçları

	Yaş Dağılımı	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
A5	20-25	10	1,6000	,84327	3,307	,014 p<0.05
	26-31	34	2,5294	1,52226		
	32-37	31	2,6774	1,16582		
	38-45	21	3,2381	1,51343		
	46 ve üzeri	4	1,5000	,57735		
	Toplam	100	2,5900	1,40054		

Aynı hipotez kamu çalışanlarının yaş dağılımları açısından test edildiğinde, A17 ve A20 kodlu etik dışı iş uygulamaları açısından farklılık olduğu görülmektedir. Bu uygulamalar ise “etik yönetmeliği kurallarının ve uygulanmasının kurumda çalışan herkes için aynı şekilde uygulanmadığı ve farklı kültür ve düşüncelere hoşgörü olmadığı” şeklindedir ve bu iki etik dışı uygulamaya yönelik algılar yaş dağılımları açısından anlamlı farklılık göstermiştir (p<0.05). A17 önermesine yönelik algılardaki farklılığın hangi yaş grupları arasından olduğunu belirlemek amacıyla Anova kapsamında Tukey testi yapılmış ve sonuçlar farklılığın (32-37) ile (38-45) yaş grupları arasında olduğunu göstermiştir (p< 0.05). Yine benzer olarak A20 önermesine yönelik algılardaki farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu tespit etmek niyetiyle Anova kapsamında Tukey testi yapılmış ve sonuçta farklılığın (26-31) ile (32-37) yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir (p< 0.05). Bu durum farklılıkların bütün yaş gruplarından ziyade sadece belli yaş grupları arasında olduğunu göstermektedir. Farklılıkların özellikle lisans eğitim düzeyi ile lise ve altı eğitim düzeyi grupları arasında olduğu görülmektedir. Bu durumun eğitim düzeyi farklılığından kaynakladığı yorumu yapılabilir. Diğer taraftan bu yaş grupları araştırmada en fazla temsil edilen gruplardır.

Tablo 9. Kamu Sektörü Yaş Dağılım Farklılıklarının İstatistik ve Anova Sonuçları

	Yaş Dağılımı	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
A17	20-25	14	2,3571	,49725	3,377	,013 p<0.05
	26-31	36	2,5556	,55777		
	32-37	29	2,7586	,68947		
	38-45	17	2,1765	,39295		
	46 ve üzeri	4	2,2500	,50000		
	Toplam	100	2,5100	,59450		
A20	20-25	14	2,0714	,26726	3,191	,017 p<0.05
	26-31	36	2,1111	,52251		
	32-37	29	2,6207	,82001		
	38-45	17	2,1765	,72761		
	46 ve üzeri	4	2,2500	,50000		
	Toplam	100	2,2700	,66447		

4.2.4. Etik Dışı İş Uygulamaları ve Eğitim Düzeyi İlişkisi

Etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıların eğitim düzeyi açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi çalışmanın diğer bir amacını ve bağlı hipotezini oluşturmuştur. Bu konuda geliştirilen hipotez şöyledir; H4: Çalışanların etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıları eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir. Hipotez, Anova yöntemi ile kamu, özel ve karma olarak test edilmiş ve ayrı ayrı tablolarda gösterilmiş ve tartışılmıştır.

Hipotezin karma olarak yani kamu ve özelden tüm katılımcıların birlikte olduğu data seti ile test edilmesi sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Test sonucuna göre A1, A3, A5, A6, A8, A12, A16, A19, A20, A25 ve A29 kodlu etik dışı iş uygulamalarına yönelik algılar eğitim düzeyi açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer uygulamalar açısından ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir.

A6-8-25 önermelerine yönelik yapılan Tukey testi lise ve altı eğitim düzeyine sahip gruplar ile lisans ve önlisans eğitim düzeylerine sahip gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir (p<

0.05). A1-3-5-12-16-19-20-29 önermelerine yönelik yapılan Tukey testi lise ve altı eğitim düzeyi ile lisans eğitim düzeyine sahip gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir ($p < 0.05$). Bu sonuçlar da farklılıkların sadece belli eğitim düzeyine sahip gruplarda olduğunu göstermektedir. Bunlar da lise ve altı eğitim düzeyine sahip grup ile lisans eğitim düzeyine sahip olan grup arasındadır. Bu iki grup arasında da belirgin bir eğitim düzeyi farklılığı görülmektedir. Diğer taraftan daha öncede ifade edildiği gibi bu iki grup araştırmada en fazla temsil edilen gruplar olma niteliği taşımaktadırlar.

Eğitim düzeyi açısından farklılıkların belirlendiği etik dışı iş uygulamaları ise şu şekildedir; “Personel seçim sürecinde tanıdığı olan bireylere öncelik tanındığı, terfilerde performans değerlendirme sonuçlarının önemli bir kriter olmadığı, ücret artışlarında çalışanların sorumluluklarının göz önüne alınmadığı, yöneticilerin verdikleri sözleri genellikle tutmadığı, işe alım sürecinde tüm başvuruların, liyakat kurallarına göre değerlendirilmediği, firma/kurumda yönetmeliklere uygun davranılmadığı, çalışanlardan bazılarının gereksiz yere el üstünde tutulduğu, etik yönetmeliğinin kurallarının ve uygulaması firma/kurumda çalışan herkes için aynı şekilde uygulanmadığı, çevrede yanlış olarak nitelendirilen davranışların firma/kurumda da yanlış olarak nitelendirildiği, çalışanlara, yapılan iş karşılığında verilen hediyelerin garip karşılanmadığı, yöneticilerin çalışanların olumsuz davranışlarına göz yumduğu” .

Tablo 10. Kamu ve Özel Sektör Eğitim Düzeyi Dağılım Farklılıklarının İstatistik ve Anova Sonuçları

	Yaş Dağılımı	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
A1	Önlisans	37	2,0270	,86559	2,535	0,42 $p < 0.05$
	Lisans	71	2,2676	,82735		
	Yüksek Lisans	12	2,5000	,67420		
	Doktora	3	2,6667	,57735		
	Lise ve altı	77	1,9221	,91430		
	Toplam	200	2,1100	,87276		
A3	Önlisans	37	2,5946	1,09188	3,020	0,19 $p < 0,05$
	Lisans	71	2,5070	,95429		

	Yüksek Lisans	12	2,6667	,98473		
	Doktora	3	2,3333	,57735		
	Lise ve altı	77	3,1039	1,30368		
	Toplam	200	2,7600	1,14848		
A5	Önlisans	37	2,3243	1,05552	2,657	0,34 p<0,05
	Lisans	71	2,2254	,75965		
	Yüksek Lisans	12	2,2500	1,05529		
	Doktora	3	2,3333	,57735		
	Lise ve altı	77	2,7662	1,32681		
	Toplam	200	2,4550	1,09727		
A6	Önlisans	37	2,2973	,93882	3,742	0,006 p<0,05
	Lisans	71	2,3521	,94262		
	Yüksek Lisans	12	2,4167	,66856		
	Doktora	3	2,3333	,57735		
	Lise ve altı	77	3,0000	1,49561		
	Toplam	200	2,5950	1,20759		
A8	Önlisans	37	2,4595	,96017	7,224	0,000 p<0,05
	Lisans	71	2,4648	,92321		
	Yüksek Lisans	12	2,4167	,90034		
	Doktora	3	2,6667	,57735		
	Lise ve altı	77	3,3117	1,30040		
	Toplam	200	2,7900	1,15437		
A12	Önlisans	37	2,4324	,80071	4,011	0,04 p<0,05
	Lisans	71	2,2676	,77382		
	Yüksek Lisans	12	2,6667	,88763		
	Doktora	3	2,6667	,57735		
	Lise ve altı	77	2,9091	1,26888		
	Toplam	200	2,5750	1,03427		
A16	Önlisans	37	2,9730	1,27990	3,384	0,11 p<0,05
	Lisans	71	3,2394	1,04833		
	Yüksek Lisans	12	3,1667	1,19342		

A19	Doktora	3	3,6667	,57735	3,385	0,11 p<0,05
	Lise ve altı	77	2,5584	1,32281		
	Toplam	200	2,9300	1,23805		
	Önlisans	37	2,3243	,94440		
	Lisans	71	2,5493	1,07953		
	Yüksek Lisans	12	2,7500	1,28806		
	Doktora	3	2,0000	,00000		
	Lise ve altı	77	3,1039	1,48310		
	Toplam	200	2,7250	1,26784		
A20	Önlisans	37	2,3243	,88362	3,692	0,006 p<0,05
	Lisans	71	2,4225	,93598		
	Yüksek Lisans	12	2,3333	1,15470		
	Doktora	3	2,3333	,57735		
	Lise ve altı	77	2,9740	1,24577		
	Toplam	200	2,6100	1,09723		
	Önlisans	37	2,2973	,93882		
	Lisans	71	2,3662	,97452		
	Yüksek Lisans	12	2,5833	,90034		
A25	Doktora	3	2,3333	,57735	5,647	0,000 p<0,05
	Lise ve altı	77	3,1429	1,38331		
	Toplam	200	2,6650	1,19158		
	Önlisans	37	2,6216	1,00971		
	Lisans	71	2,1127	,82027		
	Yüksek Lisans	12	2,3333	,65134		
	Doktora	3	2,0000	,00000		
	Lise ve altı	77	2,8312	1,31192		
	Toplam	200	2,4950	1,09818		
A29	Önlisans	37	2,6216	1,00971	4,607	0,001 p<0,05
	Lisans	71	2,1127	,82027		
	Yüksek Lisans	12	2,3333	,65134		
	Doktora	3	2,0000	,00000		
	Lise ve altı	77	2,8312	1,31192		
	Toplam	200	2,4950	1,09818		

Hipotez sadece özel sektör katılımcıları açısından test edildiğinde ise Tablo 11'deki sonuçlar elde edilmiştir. Hipotez testinde anlamlı farklılıklar şu uygulamalar açısından belirlenmiştir(A6-A7-A11-A12-A15); “Ücret artışlarında çalışanların sorumlulukları göz önüne alınmadığı, firmada çıkarıcılık ya da adam kayırma gibi olumsuz

davranışlara izin verildiği, istenilmeyen davranışlar meydana geldiğinde; nedeni araştırılmadan, çalışan ile görüşülmeden, ceza verildiği, işe alım sürecinde tüm başvuruların, liyakat kurallarına göre değerlendirilmediği, işyerinde çalışanlar şahsi çıkarları için başkalarının haklarını çiğnediği” ($p<0.05$). Diğer etik dışı iş uygulamalarına yönelik alguların eğitim düzeyi açısından farklılık göstermediği yine Anova sonucunda bulunmuş fakat tabloda gösterilmemiştir. Farklılıkların hangi eğitim düzeylerine sahip gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Anova kapsamından Tukey testi yapılmıştır. A6-7-12 önermelerine yönelik yapılan Tukey testi önlisans ve lise ve altı eğitim düzeyine sahip gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir ($p< 0.05$). A11-15 önermelerine yönelik yapılan Tukey sonucunda lisans ile önlisans eğitim düzeylerine sahip gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür ($p< 0.05$). Yine bu sonuçlar da yukarıda belirlenen sonuçları teyit eder niteliklere sahiptir.

Tablo 11. Özel Sektör Eğitim Düzeyi Dağılım Farklılıklarının İstatistik ve Anova Sonuçları

	Yaş Dağılımı	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
A6	Önlisans	15	2,0000	1,06904	2,790	0,45 $p<0.05$
	Lisans	17	2,5882	1,46026		
	Yüksek Lisans	2	3,5000	,70711		
	Lise ve altı	66	3,1364	1,55797		
	Toplam	100	2,8800	1,51277		
A7	Önlisans	15	1,6000	,91026	3,023	0,33 $p<0.05$
	Lisans	17	2,5882	1,58346		
	Yüksek Lisans	2	3,0000	1,41421		
	Lise ve altı	66	2,7576	1,38187		
	Toplam	100	2,5600	1,40216		
A11	Önlisans	15	1,6000	,63246	4,916	0,003 $p<0.05$
	Lisans	17	3,2353	1,56243		
	Yüksek Lisans	2	1,0000	,00000		

	Lise ve altı	66	2,5000	1,37281		
	Toplam	100	2,4600	1,39566		
A12	Önlisans	15	2,3333	,81650	3,034	0,33 p<0.05
	Lisans	17	2,2353	1,03256		
	Yüksek Lisans	2	4,0000	1,41421		
	Lise ve altı	66	2,9848	1,34155		
	Toplam	100	2,7800	1,26794		
A15	Önlisans	15	1,8000	,94112	3,082	0,31 p<0.05
	Lisans	17	3,1176	1,61564		
	Yüksek Lisans	2	3,5000	,70711		
	Lise ve altı	66	2,8030	1,37247		
	Toplam	100	2,7200	1,40043		

Hipotez, sadece kamu çalışanları açısından test edilmiş fakat etik dışı iş uygulamalarına yönelik algılar ile eğitim düzeyi arasında herhangi belirgin bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada çalışanların etik dışı uygulamalara yönelik tutum ve algıları ölçülmüş ve özellikle çalışanların demografik özellikleri açısından etik dışı uygulamalara yönelik tutum ve davranışlarının farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Çalışma uygulama bağlamında özel sektörü ve kamu sektörünü kapsamakta ve elde edilen verileri karşılaştırmaktadır.

Günümüz iş dünyasında başarılı olmak birçok faktöre bağlı olarak değişen bir durum haline almıştır. İşletmeler yaratıcı, yenilikçi ve rekabetçi olmanın yanında sosyal sorumluluk bilinci içinde, etkin halkla ilişkiler ve etik davranışlar çerçevesinde ancak başarıya ulaşabilmekte ve bunu sürdürebilmektedirler. Fakat günümüzde etik dışı iş uygulamalarını sıkça duymakta, okumakta veya bizzat yaşamaktayız. İş dünyası açısından etik dışı uygulamaların getirdiği birçok zararlar olabileceği gibi, etik davranıldığında birçok avantajlar elde edilebilmektedir. Etik

işletmelerin toplum ve müşteri nezdinde daha olumlu bir imaja sahip oldukları, daha başarılı insanları kendine çekebildikleri ve rekabet yarışında ön sıralarda yer aldıkları ilgili yazında sıkça ifade edilmektedir.

Kamu ve özel sektörde etik dışı iş uygulamalarını ele alan bu çalışmada, çalışanların bu uygulamalara yönelik algı ve tutumları ölçülmüş ve bu algı ve tutumların demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen betimsel bulgulara göre katılımcıların etik dışı iş uygulamaları önermelerine yönelik algılarının katılmıyorum şeklinde olduğu söylenebilir. Bu sonuç, özel ve kamuda etik dışı uygulamaların pek olmadığı şeklinde yorumlanabildiği gibi diğer taraftan etik dışı uygulamalara yönelik olarak katılımcıların benzer fikir ve düşüncelere sahip oldukları şeklinde de yorumlanabilir. Araştırmada sektör ve demografik özellikler açısından yapılan karşılaştırma sonuçlarına göre, katılımcıların her ne kadar birçok etik dışı iş uygulamasına yönelik benzer fikir ve düşüncelere sahip oldukları belirlense de, bazı önermeler açısından farklılıkların olduğu ve bu farklılıklarında özellikle verilen önermelere katılmamanın derecesine, katılma veya katılmama şeklinde olduğu söylenebilir. Çalışmada etik dışı iş uygulamalarına yönelik algılar sektör, cinsiyet, yaş dağılımı ve eğitim düzeyleri noktasında karşılaştırılmıştır. Ayrıca analizler cinsiyet, yaş dağılımı ve eğitim açısından özel, kamu ve birleşik olarak ayrı ayrı yapılmıştır. Aşağıda bu sonuçlar özetlenmiştir.

• Araştırmanın birinci hipotezi, çalışanların etik dışı iş uygulamalarına yönelik algıları sektöre göre farklılık göstermektedir şeklindedir. Analiz sonuçlarına sektör açısından bakıldığında bazı önermelere (A1, A2, A3, A4, A6, A8, A9, A12, A14, A16, A19, A20, A22, A25, A27, A28, A29, A31 ve A32) yönelik algı ve tutumlardaki farklılıkların katılmama derecesine göre var olduğu belirlenirken, bazı önermeler (A3, A8, A16 ve A19, A25) açısından farklılıklar katılma ve katılmama şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu durum kamu ve özel sektör açısından etik dışı iş uygulamalarına yönelik farklılıkların olabileceğini teyit etmektedir. Gerek kamu gerekse özel sektör çalışanlarının bazı etik dışı uygulamalara yönelik olumlu ve olumsuz bakış açıları olabilmektedir. Bu durum, özellikle uygulamada ciddi sorunlara yol açabilecektir. Örneğin, etik dışı bir uygulamaya olumlu bakılması veya etik dışı uygulamanın kamu veya özelde uygulanması gerek çalışanlar

gerekse uygulayan kamu veya özel işletmesi açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Bu bağlamda konunun daha detaylı irdelenmesi ve düzeltici önlemlerin alınması büyük önem arz etmektedir. Elde edilen sonuçlar çalışmanın birinci hipotezini de kısmen desteklemektedir.

- Analiz sonuçlarına cinsiyet açısından bakıldığında, sonuçlar özel, kamu ve birleşik olarak değerlendirilebilir. Analizler kamu ve özel birleştirilerek yapıldığında bazı önermelere (A2, A8, A14, A16, A25) yönelik algı ve tutumların farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Fakat bu farklılıklar katılma veya katılmama şeklinden ziyade katılmamanın derecesinden kaynaklanmaktadır. Analizler sadece özel sektör katılımcıları dikkate alınarak yapıldığında, sadece A2 önermesi cinsiyet bağlamında farklılık göstermiş ve burada da farklılık, katılmamanın derecesinden kaynaklanmıştır. Diğer taraftan kamu katılımcıları dikkate alındığında hiç farklılık belirlenmemiştir. Bu sonuçlar etik dışı iş uygulamalarına yönelik algı ve tutumların cinsiyet bağlamında benzer olduğunu ve farklılıkların olsa da bunların olumlu veya olumsuz olmaktan ziyade “katılmıyorum” un derecesinden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Bu sonuç, erkek ve bayanlar açısından etik dışı uygulamalara yönelik benzer algı, tutum ve tepkilerin var olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar çalışmanın ikinci hipotezinin destek bulmadığını göstermektedir.

- Sonuçlara yaş dağılımı noktasında bakıldığında genel olarak çoğu önermeye yönelik algı ve tutumlar benzer nitelik taşımaktadır. Fakat farklılıkların nerede olduğu noktasında baktığımızda katılımcıların tümü yani özel ve kamu sektörü dikkate alındığında sadece A5 kodlu önermeye yönelik farklılığın olduğu belirlenmiştir. Bu önerme terfilerde performans değerlemenin önemli bir kriter olmadığı şeklinde olup, farklılığın (20-15) ile (38-45) yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Benzer sonuç sadece özel sektör katılımcıları dikkate alındığında da ortaya çıkmış ve farklılığın da yine aynı yaş gruplarında olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan etik dışı iş uygulamalarına yönelik algı ve tutumlar sadece kamu çalışanları dikkate alındığında, A17 ve A20 kodlu önermelerde farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu önermeler etik yönetmeliği kurallarının ve uygulanmasının kurumda çalışan herkes için aynı şekilde uygulanmadığı ve farklı kültür ve düşüncelere hoşgörülü olunmadığı konularına ilişkindir. A17 önermesine yönelik farklılıklar (32-37) ile (38-45) yaş grupları arasında belirlenirken, A20 önermesine yönelik

farklılıklar (26-31) ile (32-37) yaş grupları arasında belirlenmiştir. Bu sonuçlar, özel ve kamu sektörü çalışanlarının etik dışı iş uygulamalarına yönelik her ne kadar benzer fikir ve düşüncelere sahip olsalar da bazı noktalarda farklı düşüncelere sahip olduklarını göstermektedir. Diğer taraftan sonuçlara daha dikkatli bakıldığında, farklılık olan konuların özel ve kamu açısından farklılık gösterdiği söylenebilir. Özelde A5 kodlu önerme noktasında farklılık varken, kamuda, A17 ve A20 kodlu önermelerde bazı yaş dağılımları açısından farklılık bulunmuştur. Sonuçlara genel olarak bakıldığında etik dışı uygulamalara yönelik benzer fikirlerin olduğu ama bazı yaş grupları açısından bazı önermelere karşı farklı fikirlerin olduğunu söyleyebiliriz. Bu farklılıkların yaş grupları arasında var olan olaylara bakış açısı ve tecrübe gibi birçok açıdan var olan farklılıklardan kaynaklandığını belirtebiliriz. Birçok önermeye yönelik benzer fikir ve düşüncenin var olması da, gerek kamu gerekse özel sektör açısından takdire değer bir konudur diyebiliriz. Elde edilen sonuçlar çalışmanın üçüncü hipotezini de çok kısmi olarak desteklemektedir.

• Analiz bulgularına eğitim düzeyleri açısından bakıldığında özel, kamu ve karma olarak katılımcıların bazı önermeler açısından farklı fikir ve düşüncelere sahip oldukları ve bunların da sadece belli eğitim düzeyi grupları açısından doğru olduğunu ifade edebiliriz. Kamu ve özel tüm katılımcıları dikkate alan analiz sonuçlarına baktığımızda, A1, A3, A5, A6, A8, A12, A16, A19, A20, A25 ve A29 kodlu önermelere yönelik katılımcıların algılarında ve tutumlarında farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Bu farklılıkların da bazı önermeler için lisans ve lise ve altı eğitim düzeyine sahip gruplar ile, bazı önermeler için ise lisans ve önlisans eğitim düzeylerine sahip gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar da eğitim düzeyinin olaylara bakış açısını değiştirdiğini ve bu çalışmada da etik dışı iş uygulamalarına yönelik önermeler açısından farklılık doğurduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına sadece özel sektör açısından bakıldığında A6, A7, A11, A12 ve A15 kodlu önermeler açısından farklılıklar belirlenmiş ve bu farklılıkların yine yukarıdakine benzer şekilde bazı önermeler için lisans ve lise ve altı eğitim grupları, bazı önermeler için ise, lisans ve önlisans eğitim düzeyine sahip gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, özel sektörde, farklı eğitim grupları arasında farklı algıların ve tutumların olduğunu göstermektedir. Sadece kamu katılımcıları noktasında bakıldığında etik dışı uygulamalara

yönelik algılarda ve tutumlarda farklılığa rastlanmamıştır. Bu durum, kamuda eğitim düzeyi açısından farklı gruplar arasında benzer algıların ve tutumların olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlar çalışmanın dördüncü hipotezini de kısmen desteklemektedir.

Elde edilen bu sonuçlar özet olarak değerlendirildiğinde çalışmaya katılanların etik dışı iş uygulamalarından birçoğuna yönelik algılarının ve tutumlarının benzer nitelik taşıdığını söyleyebiliriz. Fakat bunun yanında gerek sektör gerekse yaş ve eğitim düzeyleri açısından bazı önermelere yönelik farklı algıların ve tutumların da olduğu bu çalışmada belirlenmiştir. Bu sonuç, bir açıdan sevindirici nitelik taşımaktadır çünkü etik dışı iş uygulamalarına yönelik toplu bir karşı tutum ve algı söz konusudur. Diğer taraftan ise, her ne kadar bütün katılımcılar hemfikir olmasa da bazı etik dışı iş uygulamalarının halen var olduğunu ve uygulandığını katılımcıların görüşleri doğrultusunda söyleyebiliriz. Bu bağlamda kamu ve özel işletmelere büyük görevler düşmektedir. Kamu ve özel işletmeler başarılı olmak istiyorlarsa etik davranmak ve bunun bütün çalışanlar nezdinde kabul görmesini ve uygulanmasını teyit etmek durumundadırlar. Aksi takdirde etik olmayan işletmeleri çalışanlar, müşteriler ve toplum asla kabul etmeyecektir. Bu tür işletmelerin etik işletmelere göre hayatta kalma şansları da her zaman daha az olacaktır.

KAYNAKÇA

Başel, R (2007). **Özel Öğretim Kurumlarında Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlar (Denizli İli Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Bayram, S (2005). **İşletme Etiği ve Çalışanların Şirketlerinde Mevcut Olan Etik Uygulamalara İlişkin Alguların Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Dereli, S. F (2012). **İş Yaşamında Etik Olmayan İş Uygulamalarına Yönelik Tutum ve Davranışları Üzerine Bir Alan Çalışması**, Yüksek Lisans Projesi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Gök, S (2009). **Çalışma Hayatında İş Etiği: Bir Alan Araştırması, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt: 59, <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/53>, (20.12.2011).

Gül, H. (2006). **Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama**, **Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 10, ss. 65-79.

İpbüker, C., Ç. GökseL ve R. Deniz (2005). **Mühendislik Etiği, Etik Ders Notları**, <http://www.belgeler.com/blg/2e6f/etik-ders-notlari> (Erişim: 13.09.2011).

Kirel, Ç (2000). **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Lefkowitz, J (2006). **The Constancy Of Ethics Amidst The Changing World Of Work**, **City University of New York Human Resource Management Review**, Vol: 16, No: 2, pp. 245-268.

Özdoğan, B. F (2007). **Pazarlamada Tüketim ve Tüketici Ahlakı**, Editör: **Mahmut Arslan**, Ankara: Siyasal Kitapevi.

Pieper, A. (1994). **Etiğe Giriş**, Çev.: V. Atayman ve G. Sezer, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sackett. R. P. ve, J. C. DEVORE (2009). **Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı**, Çev.: B. Öz, İstanbul: Literatür Yayınları.

Sözbilir, N. (2000). **Türkiye Muhasebe Uygulamalarında Etiksel Boyutlar**, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları.

Steiner, A. G. ve F. J. Steiner (2006). **Business, Government and Society**, U.S.A: The McGraw-Hill Compaines Inc.

Ően, M. L. (2005). **Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkaran Bubi Tuzakları: Hediye ve Kişisel Kullanım Amacıyla Yapılan Bağışlar**, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını, 361-368.

Şimşek, B. (1999). **Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İŐ Etiğine Yönelik Değerlerin Tespit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma**, YayınlanmamıŐ Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Taşçı, K (2010). **zel Sektör ve Kamu Sektöründe İŐ Etiği Algısı ve KarŐılaŐtırılması**, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tengilimoęlu, D. ve Y. Öztürk (2008). **İŞletmelerde Halkla İlişkiler**, Ankara: Seękin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ő.

Torlak, . Ő. zdemir ve E. Erdemir (2008). **İGIAD İŐ Ahlakı Raporu**.

Usta, A. (2010). **Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlâki Yükümlülüęüne Yönelik Bir Değerlendirme**, İnönü Üniversitesi, Türk İdare Dergisi, (468), 159-181.

Ülgen, H. ve K. Mirze (2010). **İŞletmelerde Stratejik Yönetim**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ő.