

Y KUŞAĞI ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ETİK DAVRANIŞ ALGILARININ İNCELENMESİ



Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
KAÜİİBFD
Cilt. 8, Sayı 16, 2017
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 25.05.2017 Yayına Kabul Tarihi: 14.09.2017

Serol Karalar
Arş.Gör.Dr.
Trakya Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi,
serolkaralar@trakya.edu.tr

Canan Çetin
Prof.Dr.
Marmara Üniversitesi
İşletme Fakültesi,
canancetin@marmara.edu.

Burçak Vatansever
Bahçeşehir Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü,
burcak.vatansever@gss.ba
u.edu.tr

ÖZ Etik, sosyal hayatı ve iş dünyasını düzenleyen ve doğru kararlar alınmasına yardımcı olan bir kavramdır. Bireylerin etik ikilemler karşısında sahip oldukları algı ve sonucunda sergiledikleri davranış işletmeler üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler yaratmaktadır. Günümüz iş dünyasında yer almaya başlayan Y kuşağı bireylerin etik davranış algıları diğer kuşaklardan farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle, Y kuşağı mensubu olan ve hali hazırda işletmelerde görev yapan veya gelecekte iş dünyasına girecek olan öğrencilerin etik davranış ile ilgili algılarının incelenmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, iş yaşamında büyük bir yer edindiği görülen Y kuşağına mensup öğrencilerin etik davranış algılarının irdelenmesi olarak belirlenmiştir. Belirlenen amaçla, İstanbul'daki bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde İşletme alanında lisans ve yüksek lisans öğrenimi gören 549 öğrenci üzerinde bir anket çalışması yürütülmüştür. Elde edilen verilere uygulanan analizler sonucunda; cinsiyet, medeni durum, öğrenim görülen üniversite, eğitim durumu ve yaş değişkenleri ile etik davranış algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Y kuşağı, öğrenci, etik davranış

JEL Kodu: M10, M40, D23

Alanı: İşletme

Türü: Araştırma

DOI:10.9775/kauibfd.2017.019

Atıfta bulunmak için: Karalar, S., Çetin, C. & Vatansever Durmaz B. (2017). Y kuşağı üniversite öğrencilerinin etik davranış algılarının incelenmesi, *KAÜİİBFD* 8(16), 415-432.

ANALYZING GENERATION Y UNIVERSITY STUDENTS' PERCEPTIONS of ETHICAL BEHAVIOUR



Kafkas University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
KAUJEASF
Vol. 8, Issue 16, 2017
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 25.05.2017

Accepted Date: 14.09.2017

Serol KARALAR
Res.Assist., Ph.D.,
Trakya University
Faculty of Economic and
Administrative Sciences,
serolkaralar@trakya.edu.tr

Canan ÇETİN
Prof.
Marmara University
Faculty of Business
Administration,
canancetin@marmara.edu.tr

Burçak
VATANSEVER
DURMAZ
Bahçeşehir University
Institute of Social Sciences,
burcak.vatansever@gss.bau.
edu.tr

ABSTRACT | Ethics is a notion that organizes social life and business world and that helps to make right decisions. Perceptions of individuals' against ethical dilemmas and behaviours displayed afterwards have positive and negative effects on enterprises. Perceptions of ethical behaviour of Generation Y individuals who have started to appear in today's business world, might differ from other generations. Therefore, it is important to analyze students' perceptions of ethical behaviour who are members of Generation Y and work in the enterprises or who will join the business world in the future. In this context, the purpose of this study has been determined as examining perceptions of ethical behaviour of Generation Y students who gain a respectable place in business life. For this purpose, a questionnaire has been conducted on 549 undergraduate and graduate students who study in the department of business administration at one state and one private university in Istanbul. After analyzing the data; statistically significant differences have been found between gender, marital status, type of university, educational level, age variables and perception of ethical behaviour.

Keywords: Generation Y, student, ethical behaviour

Jel codes: M10, M40, D23,

Scope: Business

Type: Research

Cite this Paper: Karalar, S., Çetin, C. & Vatansever Durmaz B. (2017). Analyzing generation Y university students' perceptions of ethical behaviour, *KAUJEASF* 8(16), 415-432.

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana bir tartışma konusu olan etik kavramı, iş dünyasında görülen etik ikilemler ve etik sapmalar nedeniyle iş etiği kavramı adı altında araştırmacılar tarafından ele alınmaya başlamıştır. İşletme alanında bilimselliğin artması, iş etiği kavramının gelişmesine olanak sağlamıştır. İş etiğinin öneminin işletmeler ve paydaşları tarafından anlaşılması ve çeşitli mesleklere özgü etik ilkeler belirlenmesi zorunluluğunun ortaya çıkmasından dolayı meslek etiğini kavramı da gelişimini sürdürmektedir.

Kişilik, cinsiyet, eğitim durumu, gelir düzeyi gibi birçok farklı özelliğe sahip bireyler iş dünyasında bir arada çalışmaktadırlar. Yaş unsuru bu özelliklerden bir tanesini oluşturmaktadır. İş dünyası, emeklilik dönemine doğru ilerleyen çalışanların yanı sıra kariyerlerinin henüz başında olan genç çalışanları da bünyesinde barındırmaktadır. Bu bireyler arasındaki yaş farkı kimi zaman kuşak çatışmasına yol açabilmektedir. İş dünyasındaki kuşak farklılığı, etik ile ilgili konular üzerindeki algının da farklılaşmasına neden olabilmektedir. Diğer taraftan, iş dünyasında hali hazırda görev yapan veya yakın gelecekte iş dünyasına adım atmaya hazırlanan üniversite öğrencilerinin etik davranış algılarının irdelenmesinin önem taşıdığı söylenebilir.

Bu çalışmada, iş dünyasında büyük bir yer edinmeye başlayan Y kuşağı bireylerin etik davranış algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, İşletme alanında lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim gören öğrenciler üzerinde bir anket çalışması uygulanmıştır. Etik davranış ve Y kuşağı ile ilgili yazına yer verilmesinin ardından, yapılan araştırmanın bulguları ortaya koyulmuştur.

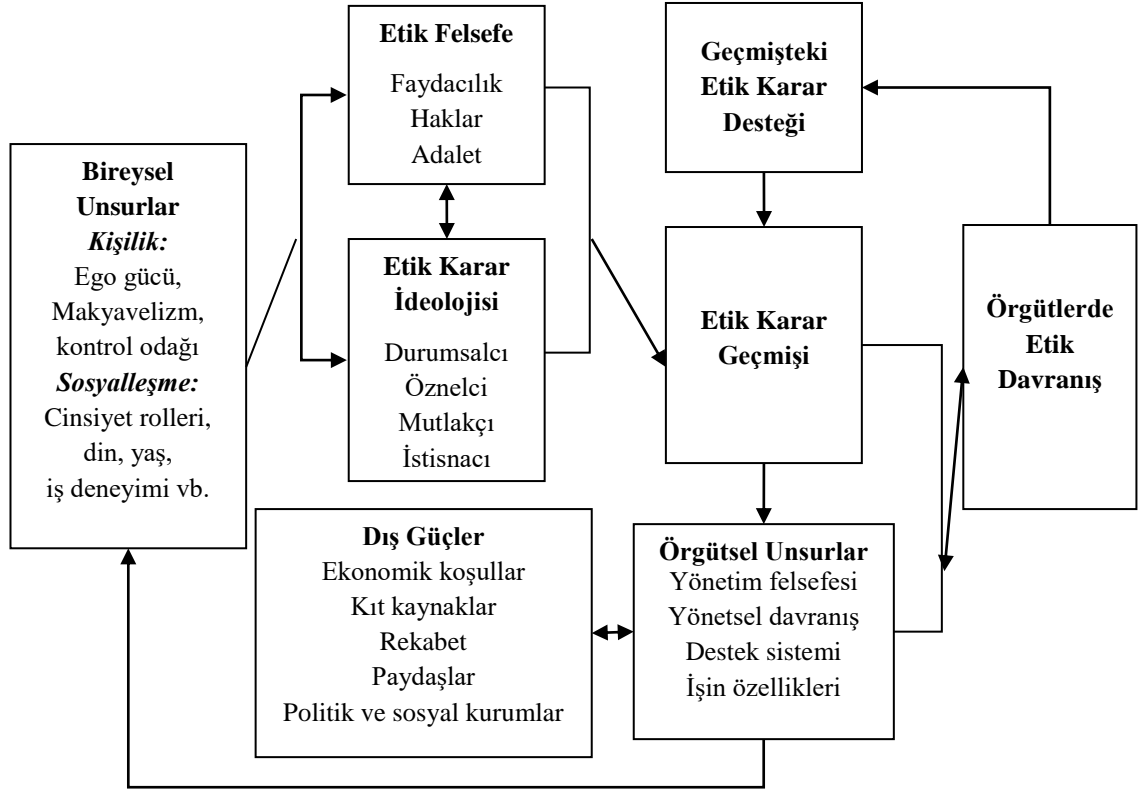
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Etik Davranış

İçinde bulunduğumuz yüzyılın başlarında özellikle ABD'de yaşanan Enron ve WorldCom skandalları kamuoyunun dikkatini etik konusuna çekmiş, iş etiği ile ilgili yapılan araştırmalar ve verilen eğitimlerin sayısı hızla artmıştır (Suen, Cheung & Mondejar, 2007, s. 257). Örgütsel açıdan etik üzerindeki dikkatin önemli bir kısmı, geleceğin iş dünyası liderlerinin geçmişte yapılan hataları tekrarlamamaları için yüksek öğretim kurumlarında iş etiğinin öğretilmesi üzerine odaklanmıştır (Robbie & Keeping, 2004, s. 221). Yaşanan bu gelişmeler, iş etiğinin öğrenilip öğrenilemeyeceği konusundaki tartışmaları da ortaya çıkarmıştır. Günümüzde iş dünyası, sosyal sorumlu davranma konusunda büyük bir baskı altında kalmaktadır. Müşterilerin, devlet yetkililerinin ve işletme yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu Milton Friedman'ın ünlü "*Bir işletmenin tek sorumluluğu kar elde etmektir.*" sözünün geçerli olmadığını düşünmektedir (Finegan, 1994, s. 747). Friedman karşıtı düşünce yapısının giderek yaygınlaşması, yaşanan etik skandallar ve konunun günden güne önem kazanması, işletmeleri ve çalışanları etik davranışa doğru

yönelmektedir. İşletme alanı açısından etik davranış, kabul edilebilir ve iyi iş davranışına götüren işletme kurallarını ifade etmektedir (Van Zyl & Lazenby, 2002, s. 112). Kurallar, kanunlar, örgüt ilkeleri ve adalet tarafından yönlendirilen yasal temelli etik davranışların yanı sıra iş etiği kapsamında incelenen ve kişiler arası ilişkileri tanımlayan sosyal temelli etik davranışlar bulunmaktadır (Smith & Oakley, 1997, s. 40). Bu çalışma kapsamında, söz konusu etik davranışlar ele alınmaktadır. Örgütsel düzeyde uygulanan sosyal sorumluluk programları, daha çok bireysel bir uygulama olan etik olmayan davranışları da beraberinde getirmektedir (Barraquier, 2011, s. 28). Buradan yola çıkılarak, kurumsal açıdan sosyal sorumlu ve etik davranmanın bireyler temelinde etik davranışın sağlanması ile gerçekleştirilebileceği söylenebilir.

Anlaşılması ve yönetilmesi zor bir kavram olan etik davranış, birçok unsurun etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Söz konusu unsurların oldukça fazla olması etik davranışın daha karmaşık bir yapıya sahip olmasına neden olmaktadır. Şekil 1'de çalışanların etik davranma ve davranmama nedenleri görülmektedir.



Şekil 1. Etik Davranış Modeli/Kaynak: Stead, Worrell & Stead, 1990, s. 237.

Şekil 1'de görüldüğü gibi; çalışanların etik davranışlarını etkileyen unsurlar genel olarak bireysel, örgütsel ve dışsal unsurlardır. Söz konusu unsurlar arasında tek yönlü veya karşılıklı ilişkilerin olduğu söylenebilir. Bu çalışmada; cinsiyet, yaş, iş deneyimi gibi bireysel unsurların etik davranış algısı üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Örgütler etik farkındalık, etik eğitim, etik eylem ve etik liderlik aşamalarından oluşan süreci gerçekleştirmeleri halinde örgüt içinde etik davranışı sağlayabilmektedirler (Boone & Kurtz, 2013, s. 44). Söz konusu unsurlardan bir tanesinin eksik olması durumunda işletmelerde etik davranıştan söz etmek mümkün olmamaktadır. İşletmelerin etik dışı davranışlarının altında yatan nedenler ise şu şekilde sıralanabilir (Fassin, 2005, s. 270):

- Hissedarlar, personel, müşteriler, tedarikçiler ve medya gibi paydaşların baskıda bulunmaları
- Toplumun evrimleşmesi ve insanların kişiselleşmeleri
- Ekonominin küreselleşmesi
- Kısa dönemli taktiklerin uygulanması
- Finansal konuların baskın hale gelmesi
- İşletmelerin daha yasal hale gelmeleri, buna karşılık yasal sistemin zaman ve maliyet açısından etkin olmaması
- İletişim ve medyanın orantısız önem kazanması
- İşletmelerde ödül ve değerlendirme sisteminin bulunması
- Üst yönetimin belirlemiş olduğu bir stratejinin uygulamaya koyulmasının güç olması
- Para, güç ve başarı gibi unsurların işletmeleri motive etmesi
 - Girişimcilerin rasyonelleşme psikolojisine sahip olmaları

Birçok örgüt, etik davranış ile ilgili politikalarını çalışanlarına ve kamuya aktarabilmek için kurumsal etik kodlar oluşturma stratejisini kullanmaktadır. Genellikle geniş kapsamlı olan ve tüm üyeleri içeren ilkeleri benimseyen bu kodlar, bir çalışanın bazı özel durumlarda karşılaşacağı etik ikilemler için kullanılabilir bir rehber özelliği taşıyamamaktadır (Finegan, 1994, s. 747). Çalışanlar önceden oluşan değerleri nedeniyle farklı etik davranış algısına sahip olabilmektedirler.

2.2. Y Kuşağı ve Etik

Günümüz iş yaşamında aktif bir şekilde görev yapan dört kuşak olduğu kabul edilmektedir. Bu kuşaklar; 1927-1945 yılları arasında doğan gelenekselci kuşak, 1946-1964 doğumlu bebek patlaması kuşağı, 1965-1980 yılları arasında dünyaya gelen X kuşağı ve 1981-1999 doğumlu Y kuşağı olarak sıralandırılabilir (Castellano, 2014, s. 40). Bu çalışmada, bahsedilen kuşakların en genci olan Y kuşağı ele alınmaktadır.

İlgili yazında Y kuşağı; “*Bana bak*” kuşağı (Myers & Sadaghiani,

2010, s. 225), www kuşağı, dijital kuşak, E kuşağı, Net kuşağı, siber çocuklar gibi (Tolbize, 2008, s. 4) farklı isimlerle anılmaktadır. Çocukluk döneminde ebeveynleri tarafından zaman programları yapılan, riskten kaçınıp fırsatlardan yararlanmaları istenen, başarılı olmaya zorlanan Y kuşağı üyeleri yetişkinlikte kendilerine ve geleceklerine güvenen, gruplar halinde çalışmayı tercih eden, hedef odaklı, narsist ve iddialı bireyler haline gelmişlerdir (VanMeter, Grisaffe, Chonko & Roberts, 2013, s. 95). Dolayısı ile Y kuşağı üyelerinin, kendilerinden önce gelen kuşaklardan farklı özellikler gösterdikleri ve bu özelliklerin iş yaşamına da yansiyabileceği söylenebilir.

Bebek patlaması kuşağının ve X kuşağının çocukları olan Y kuşağı üyeleri satın alma gücü olan, ebeveyn kontrolü olmadan kendilerini ifade edebilen, yaşamlarının büyük bir çoğunda bilgisayara ve internete doğrudan erişme imkanına sahip olmuş bireylerdir (Freestone & Mitchell, 2004, s. 122). Devlete ve mevcut kurumlara karşı kuşkucu bir yaklaşıma sahip olduğu düşünülen Y kuşağı tutuculuk, iyimserlik ve idealistlik açısından bebek patlaması kuşağı ile ortak özellikler göstermektedir. Ayrıca Y kuşağı üyeleri siyasi ve sosyal olarak oldukça aktiftirler (Beard, 2003, s. 218). Y kuşağının, 1960'lardan bu yana sosyal açıdan aktif ilk kuşak olması beklenmektedir (Smola & Sutton, 2002, s. 365). Bu nedenle, Y kuşağı bireylerin sosyal temelli etik davranış algılarının daha yüksek olması beklenebilir.

Küreselleşme ve internet çağında doğup büyüyen Y kuşağı bireyler, işgücüne katılan en genç kuşağı oluşturmaktadır (Mosley, Mosley & Pietri, 2014, s. 222). 2015 yılı itibari ile ABD'deki işgücünün %25'ini oluşturan Y kuşağının, 2020 yılında küresel işgücünün %50'sini kaplayacağı tahmin edilmektedir (IBE, 2015, s. 1). Türkiye'de ise, Avrupa'nın pek çok ülkesindeki toplam nüfustan daha fazla sayıda Y kuşağı üyesi yaşamaktadır (Adıgüzel, Batur & Ekşili, 2014, s. 174). Buradan hareketle, Türkiye'de genç ve dinamik bir işgücü potansiyelinin olduğu söylenebilir.

Tablo 1'de, Y kuşağı üyelerinin özellikleri ve iş ile ilgili tutum ve görüşleri görülmektedir.

Tablo 1. Y Kuşağının Özellikleri

Özellik	Y Kuşağına Yansıması
Olumlu özellikler	Teknoloji meraklısı, farklılığa uyum sağlayan ve anlayış gösteren, çoğul görevlendirmede başarılı
Olumsuz özellikler	Yazın yeteneği konusunda eksiklik, kısa dikkat süresi, düşük örgütsel bağlılık
İşyeri özellikleri	Teknolojiyi işyerine uyumlaştırma konusunda çok iyi olma, anında geri besleme ve takdir talep etme, birden fazla işverene ve çoklu kariyere sahip olmayı isteme, kurallara ve düzenlemelere alışkın olma ve bunları uygulamaya hazır olma

Giyim	Rahat hissettiren her kıyafet
İş çevresi	Ofis ve evde esnek çalışma saatleri talep etme
Motivasyon	Özel hayatı devam ettirme
Danışmanlık	Sürekli geri besleme alma ihtiyacı duyma
Birikim	Kişisel ilişkiler
Kariyer hedefi	Birçok paralel kariyer oluşturma, aynı anda birçok işe sahip olma

Kaynak: ERC, 2013, s. 5.

Tablo 1’de görülen unsurların konu ile ilgili araştırmalardan derlendiği ve Y kuşağı bireylerini genel bir açıdan değerlendirdiği söylenebilir. Tabloda yer verilen unsurların bireyler temelinde değişiklik gösterebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Önceki kuşaklara kıyasla farklılığa daha fazla tolerans gösterme ve takım olarak daha kolay çalışma, iletişim ve bilgi teknolojileri konusunda yeteneğe sahip olma, sorunları ve fırsatları genç bakış açısı ile görme gibi olumlu özellikleri de bulunan Y kuşağı, sadakat ve iş etiği konusunda zayıf görülmektedir (Myers & Sadaghiani, 2010, s. 226).

Diğer taraftan enformasyon ve bilgi çağıının şekillendirdiği Y kuşağının bireyci, tüketimci, anlık zevklere odaklı ve sadakat duygusundan uzak olmakla birlikte, sürdürülebilirlik, etik, sosyal sorumluluk gibi kavramlara sahip çıkan bir profil çizdiği de belirtilmektedir (Altuntuğ, 2012: 204). Bu açıdan, iş dünyasında büyük bir yer edinen ve gelecekte iş yaşamının hakimi olması beklenen Y kuşağının etik davranış algısının irdelenmesi önem taşımaktadır.

Günümüzde iş dünyasında sahip olduğu konum nedeniyle Y kuşağını ele alan etik araştırmaların sayısı giderek artmaktadır. 2008 yılında yürütülen İş Dünyası Anketi’ne göre; Y kuşağı bireylerinin sadece %22’si akranlarının etik olduğunu, %58’i kendilerini etik bulduğunu belirtmiştir.

Buradan hareketle, Y kuşağı çalışanların %42 ila %78’inin etik olmayan iş uygulamalarına dahil olma olasılığı bulunduğu belirtilmektedir (Van Meter vd., 2013, s. 95). Söz konusu araştırma, Y kuşağı üyelerinin etik dışı davranışlarda bulunmaya eğilimli olduğunu ortaya koymaktadır.

Etik Kaynak Merkezi (ERC)’nin 2011 yılında ABD’de yapmış olduğu bir araştırmada ise Y kuşağı üyelerinin %35’inin iş yararı için etik dışı bir davranışa göz yumabileceği, kendilerinden büyük kuşaklara kıyasla etik dışı davranışları daha kolay gözlemleyebildikleri ancak bu davranışlarla başa çıkma konusunda daha az tecrübeye sahip oldukları ve sosyal etkileşimin etik ile ilgili algılarını daha çok etkilediği belirlenmiştir (ERC, 2013).

Yapılan bu araştırma, etik dışı davranma eğiliminin ve sosyal temelli etik davranış ile ilgili Y kuşağının algısının yüksek olması konusunu desteklemektedir.

Yapılan bir diğer araştırmaya göre, iş dünyasındaki davranışların etik olup olmadığına ilişkin Türkiye'deki Y kuşağı ile dünyadaki akranları arasında ilginç farklılıklar bulunmaktadır. Dünya'da Y kuşağı üyelerinden, iş dünyasının etik kurallara saygılı olduğunu düşünenlerin oranı %54 iken Türkiye'de bu oran %39'da kalmıştır (www.deloitteegitimvakfi.org.tr, 17.01.2014). Aynı kurum tarafından 2017 yılında yapılan araştırmaya göre dünyada bu oran %65'e yükselmiştir (www.deloitte.com, 2017).

Tarihteki en tüketim odaklı ve etik açıdan en farklı kuşak olması nedeniyle Y kuşağının, iş dünyasının görünüşünü değiştirebileceği düşünülmektedir (Pelton & True, 2004, s. 64). Buradan hareketle, Y kuşağı bireylerin etik davranış algısını inceleyen araştırmaların var olmakla birlikte sayısının artması gerektiği belirtilebilir. Ayrıca Demirkaya vd. (2015)'nin araştırmasında ortaya koyulduğu gibi; Türk toplum yapısı, bireylerinin kişilik özellikleri ve çalışma hayatı üzerindeki yönetim algısı ilgili uluslararası yazında yer alan kuşaklar arası farklılıklarla paralellik göstermemektedir.

Bu nedenle, etik davranış algısı anlamında da ülkemizin özelliklerine göre kuşaklar arası farklılıkların araştırılması ve iş yaşamında buna bağlı politikaların oluşturulmasının daha uygun olduğu görülmektedir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, İstanbul'da bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde İşletme alanında lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin etik davranış algılarının incelendiği araştırmanın sonuçlarına ve bu sonuçlar üzerinde yapılan yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, iş yaşamında büyük bir yer edindiği görülen Y kuşağının üyeleri olan üniversite öğrencilerinin etik davranış algılarının irdelenmesi olarak belirlenmiştir.

Yeni milenyuma girilmesi ve değişen iş dünyasına yeni bir kuşağın katılması ile birlikte çalışanlar arasındaki kuşak farklılıklarının yöneticiler tarafından doğru yönetilmesinin önemi artmıştır. Kuşak farklılıklarının anlaşılması; çalışan verimlilik düzeyinin, inovasyonun ve örgütsel vatandaşlığın geliştirilmesi için yöneticiler tarafından kullanılabilir bir araç olarak görülmektedir (Smola & Sutton, 2002, s. 363).

Kuşaklar arasındaki farklılık, etik davranış algısı üzerinde değişikliğe neden olabilmektedir. Ayrıca, gelecekte karar alma pozisyonlarında görev alacak üniversite öğrencilerinin etik davranış algılarının incelenmesi gerekmektedir. Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçların, ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, Y kuşağı öğrencilerin etik davranış algılarını ortaya koyan bu çalışmanın önem taşıdığı söylenebilir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul'da bulunan bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde İşletme alanında lisans ve yüksek lisans öğrenimi gören öğrenciler oluşturmaktadır. Belirlenen evrenin oldukça büyük olması nedeniyle bir örneklem seçme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın evreni içerisinden, tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile bir örneklem seçilmiştir.

Geçtiğimiz yıllarda yaşanan etik skandalların merkezinde İşletme bölümü mezunlarının olması ve bugünün öğrencilerinin geleceğin etik suçlusu olma olasılığının bulunması nedeniyle (Zopiatis & Krambia-Kapardis, 2007, s. 648) İşletme alanında öğrenim gören üniversite öğrencileri araştırma kapsamına alınmıştır. Y kuşağı üniversite öğrencilerinin araştırmaya dahil edilme nedeni olarak ise nüfusun ve İşletme eğitimi gören öğrencilerin içerisinde büyük bir yer kaplamaları ve gelecekte etik çatışmaları da içeren karar alıcı roller üstlenecek olmaları (Pelton & True, 2004, s. 64) gösterilebilir.

Araştırmaya 549 öğrenci katılmış olup araştırma evreninden elde edilen örneklem büyüklüğünün; araştırmacıların genel olarak kabul ettiği %95 güvenilirlik düzeyinde $n=333$ ($N=2500$) ile $n=357$ ($N=5000$) arasında olmasının yeterli kabul edilmesi (Cohen, Manion & Morrison, 2007, s. 104) nedeniyle oldukça yeterli olduğu söylenebilir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde, Smith & Oakley (1997) tarafından geliştirilen ve etik davranış ile ilgili senaryolardan oluşan 16 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek yasal temelli (9 ifade) ve sosyal temelli (7 ifade) etik davranışlar olmak üzere iki boyuttan meydana gelmektedir. Kullanılan ölçek 5'li Likert tipi (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) ifadeler içermektedir. Anketin ikinci bölümünde, etik davranış algısının katılımcıların sosyo-demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla sorular yöneltilmiştir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bilimsel çalışmaların en doğru sonuçlara ulaşmalarını engelleyen birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu çalışmanın en temel sınırlılığı, anket çalışmasının İstanbul'daki bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde yürütülmesidir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri okulların seçilmek zorunda kalınması ve araştırmanın katılımcı öğrencilerin verdikleri cevaplara göre şekillenmiş olması diğer sınırlılıkları oluşturmaktadır. Ayrıca etik davranış algısının ölçülmesi zor bir konu olduğu ve aslında gözlem yolu ile ölçülmesi gerektiği de göz önünde

bulundurulmalıdır. Ancak bu sınırlılık zaman kısıtı nedeni ile ortadan kaldırılamamıştır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

İstanbul'da öğrenim lisans ve yüksek lisans öğrencileri üzerinde yürütülen anket çalışmasından elde edilen veriler SPSS 17.0 istatistik paket programı yardımı ile değerlendirilmiş ve ortaya çıkan sonuçlar üzerinde yorumlar yapılmıştır. Sonuçların elde edilmesinde faktör analizi, Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 2'de, araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
<u>Cinsiyet</u>			<u>Eğitim Durumu</u>		
Kadın	287	52,3	Lisans	351	63,9
Erkek	262	47,7	Yüksek Lisans	198	36,1
Toplam	549	100,0	Toplam	549	100,0
<u>Yaş</u>			<u>Lisans ise Sınıfı</u>		
18-23 yaş	337	61,4	1. Sınıf	98	17,9
24-29 yaş	165	30,1	2. Sınıf	74	13,5
30-36 yaş	47	8,6	3. Sınıf	79	14,4
Toplam	549	100,0	4. Sınıf	87	15,8
			4. Sınıf üzeri	13	2,3
			Yüksek Lisans	198	36,1
			Toplam	549	100,0
<u>Medeni Durum</u>			<u>İş Deneyimi</u>		
Bekar	504	91,8	Var	389	70,9
Evli	45	8,2	Yok	160	29,1
Toplam	549	100,0	Toplam	549	100,0
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
<u>Üniversite</u>			<u>18 Yaşına Kadar Yaşanılan Yer</u>		
Devlet	371	67,6	Köy	46	8,3
Vakıf	178	32,4	İlçe merkezi	121	22,0
Toplam	549	100,0	İl Merkezi	90	16,4
			Büyükşehir	292	53,3
			Toplam	549	100,0

Tablo 2'de görüldüğü gibi; katılımcıların çoğunluğu kadın, 18-23 yaş aralığında, bekar, devlet üniversitesinde öğrenim gören, lisans öğrencisi, özellikle yüksek lisans öğrencileri arasında iş deneyimi olan ve 18 yaşına kadar büyükşehirde yaşamış bireylerden oluşmaktadır.

Etik davranış algısı alt boyutlarının ortaya koyulması amacı ile faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma kapsamındaki veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett testi kullanılmıştır. KMO değerinin 0,848 ve Bartlett testinin anlamlı (Sig. 0,000<0,05) bulunması (Eroğlu, 2010, s. 322) nedeniyle araştırmada kullanılan veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirtilebilir.

Uygulanan faktör analizinin sonucunda; tek başına bir boyut oluşturan bir ifade, binişik olduğu tespit edilen üç ifade ve orijinal boyutlara uymayan iki ifade analiz kapsamına alınmamıştır. Faktör analizi sonrasında geriye kalan ifadelerin dahil edildiği güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; etik davranış algısı ölçeğinin Cronbach Alfa (α) katsayısının 0,760 (Sosyal temelli etik davranışlar alt boyutu için $\alpha=0,638$ ve yasal temelli etik davranışlar alt boyutu için $\alpha=0,648$) olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, alt boyutların ve ölçeğin tamamının güvenilir olduğu söylenebilir.

Faktör analizi sonucunda ortaya koyulan faktör yüklerine Tablo 3'te yer verilmektedir.

Tablo 3. Keşfedici Faktör Yükleri

Madde No.	Faktör Bileşenleri	
	Faktör 1 (Sosyal Temelli)	Faktör 2 (Yasal Temelli)
S11	,699	
S8	,689	
S12	,678	
S6	,668	
S16	,659	
S13	,655	
S5		,838
S7		,798
S9		,700
S14		,572

Faktör yüklerinin belirlenmesinde ve faktörlerin isimlendirilmesinde varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizinde tespit edilen faktörler yazına uygun olarak iki alt boyutu oluşturmaktadır.

Faktör analizi sonucunda ortaya koyulan başlangıç özdeğerleri ve varyans yüzdeleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Faktör Özdeğerleri ve Varyans Yüzdeleri

Boyut	Başlangıç Özdeğerleri		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
Sosyal Temelli Etik Davranış	3,198	31,984	31,984
Yasal Temelli Etik Davranış	1,853	18,525	50,509

Kaiser'in geliştirmiş olduğu kurala göre, özdeğeri 1'den büyük olan faktörlerin yorumlamaya dahil edilmesi gerekmektedir (Ledesma & Valero-Mora, 2007, s. 2). Faktör özdeğerleri ve varyans yüzdelerine göre; sosyal temelli etik davranış alt boyutu toplam varyansın %31,984'ünü açıklamaktayken yasal temelli etik davranış alt boyutu ile birlikte toplam varyansın %50,509'unu açıkladığı görülmektedir. Minimum varyans açıklama oranı araştırmacılar tarafından %50 olarak kabul edilmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2005, s. 223). Buradan yola çıkılarak, faktör analizi sonucunda etik davranış ölçeğinde belirlenen boyut sayısının yeterli olduğu ve yazın ile örtüştüğü belirtilebilir.

Araştırmada kullanılan veri setinin normal dağılım varsayımının değerlendirilmesi için Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır (Eroğlu, 2010, s. 322). Likert tipli ölçeklerin kullanıldığı araştırmalarda, katılımcıların aynı maddeye yoğunlaşmaları nedeniyle dağılım normalden sapmaktadır (Bryne, 2010, s. 103). K-S testi uygulanmasının ardından verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle, araştırmada parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Etik davranış algısının sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin değerlendirilmesi amacı ile Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis Testleri uygulanmıştır. Uygulanan test sonuçlarına göre; $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde iş deneyimi ile etik davranış algısı ve iki alt boyutu, öğrenim görülen sınıf ile etik davranış algısı ve iki alt boyutu, 18 yaşına kadar yaşanan yer ile etik davranış algısı ve iki alt boyutu, cinsiyet ile yasal temelli etik davranış algısı, eğitim durumu ile sosyal temelli etik davranış algısı, yaş ile sosyal temelli etik davranış algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anlamlı bulunan ilişkilere ait Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	N	Z	Sig.
Etik Davranış Algısı	Cinsiyet	549	-4,749	,000
	Kadın	287		
	Erkek	282		
Sosyal Temelli Etik Davranış Algısı	Cinsiyet	549	-5,228	,000
	Kadın	287		
	Erkek	282		
Etik Davranış Algısı	Medeni Durum	549	-4,672	,000
	Bekar	504		
	Evli	45		

Sosyal Temelli Etik Davranış Algısı	Medeni Durum	549	-2,912	,004
	Bekar	504		
	Evli	45		
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	N	Z	Sig.
Yasal Temelli Etik Davranış Algısı	Medeni Durum	549	-4,432	,000
	Bekar	504		
	Evli	45		
Etik Davranış Algısı	Üniversite	549	-3,387	,001
	Devlet	371		
	Vakıf	178		
Sosyal Temelli Etik Davranış Algısı	Üniversite	549	-3,450	,001
	Devlet	371		
	Vakıf	178		
Yasal Temelli Etik Davranış Algısı	Üniversite	549	-3,921	,000
	Devlet	371		
	Vakıf	178		
Etik Davranış Algısı	Eğitim Durumu	549	-3,521	,000
	Lisans	351		
	Yüksek Lisans	198		
Yasal Temelli Etik Davranış Algısı	Eğitim Durumu	549	-4,440	,000
	Lisans	351		
	Yüksek Lisans	198		

İstatistiksel olarak anlamlı bulunan ilişkilerde yer alan sıra ortalamalarına bakıldığında;

- Erkek katılımcıların etik davranış algısı ve sosyal temelli etik davranış algısının daha geniş olduğu, ankette yer alan ifadeleri kadın katılımcılara kıyasla daha etik buldukları, bir kadın yönetici tarafından yönetilmenin bazı çalışanların zoruna gidebileceği düşüncesiyle erkek adayın işe alınması ve işleri kötü giden bir restoran-bar sahibi olarak genç ve çekici garsonların istihdam edilmesi gibi ifadeleri daha etik bulabildikleri, bunun da erkek katılımcıların söz konusu ifadeleri daha normal karşılamaları ile kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanabileceği söylenebilir.

- Bekar katılımcıların etik davranış, sosyal temelli etik davranış ve yasal temelli etik davranış algısının evli katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu ancak bu durumun katılımcıların büyük çoğunluğunun bekar olmaları nedeniyle gerçekleşebileceği veya evli katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları ailelerine karşı sorumluluklarından dolayı etik dışı kabul edilebilecek durumlardan kaçındıkları, bekar katılımcıların ise bu konuda daha rahat davranabildikleri belirtilebilir.

- Devlet üniversitesinde öğrenim gören Y kuşağı öğrencilerin vakıf üniversitesinde okuyan katılımcılara kıyasla etik davranış, sosyal temelli etik

davranış ve yasal temelli etik davranış algısına ait beklentilerinin daha yüksek olduğu ve anketteki ifadelerin etik davranışa uygun olduğunu daha fazla düşündükleri görülmektedir.

- Lisans öğrenimi gören katılımcıların etik davranış ve yasal temelli etik davranış beklentilerinin yüksek lisans öğrenimi gören katılımcılara göre daha yüksek olduğu, bunun nedeninin ise lisans öğrenimi gören katılımcıların iş deneyimlerinin çok fazla olmaması, etik dışı davranışlara pek rastlamamaları ve ankette yer alan etik dışı kabul edilebilecek ifadeleri iş yaşamında yapmanın getirebileceği olumsuz sonuçları tahmin edememeleri olduğu söylenebilir.

Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre, istatistiksel açıdan anlamlı bulunan farklılıklara ilişkin elde edilen bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	N	X ²	Sig.
Etik Davranış Algısı	Yaş	549	9,123	,010
	18-23 yaş	337		
	24-29 yaş	165		
	30-36 yaş	47		
Yasal Temelli Etik Davranış Algısı	Yaş	549	14,518	,001
	18-23 yaş	337		
	24-29 yaş	165		
	30-36 yaş	47		

Kruskal-Wallis Testi sonucunda belirlenen sıra ortalamaları değerlendirildiğinde;

- 18-23 yaş aralığında bulunan katılımcıların kendilerinden büyük olan Y kuşağı öğrencilerine kıyasla etik davranış ve yasal temelli etik davranış algısına ait skorlarının daha yüksek olduğu, ankette yer ifadeleri daha etik buldukları ortaya koyulmuştur. Y kuşağı içerisinde en genç grup olan 18-23 yaş arası katılımcıların iş deneyimlerinin olmaması veya çok az olması ve diğer gruplara göre daha genç olmaları nedeniyle etik dışı olarak algılanabilecek konularda daha cesur davranabildikleri belirtilebilir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütler farklı özelliklere sahip çalışanları aynı amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya getirmektedirler. Söz konusu farklılıklar bir sinerji yaratmanın yanı sıra örgüt içerisinde zaman zaman çatışmalara neden olabilmektedir. Bu çatışmaların oluşmasında en önemli sebeplerden bir tanesinin, çalışanlar arasındaki yaş farkı olduğu söylenebilir. Farklı kuşaklara mensup çalışanların fikir ayrılığına düştüğü unsurlardan biri etik davranışlardır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda yoğun bir şekilde iş dünyasına giren ve örgütlerde büyük bir yer edinen Y kuşağı, üniversite öğrencilerini de kapsamaktadır. Dolayısı ile, hem iş dünyasında aktif bir şekilde görev yapan

bireyleri hem de gelecekte karar verici rollerde yer alacak üniversite öğrencileri ile Y kuşağının etik davranış algısının incelenmesi önem taşımaktadır.

Belirtilen önem doğrultusunda gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre; diğer gruplara kıyasla erkek, bekar, devlet üniversitesinde öğrenim gören, lisans öğrencisi ve 18-23 yaş aralığında olan Y kuşağı katılımcıların etik davranış skorlarının daha yüksek olduğu, ankette yer alan ifadeleri (*Ürün pazarlama stratejisinin bir parçası olarak bir üretici, ürününün rengini değiştirmiş ve başka özellikleri değişmemiş olmasına rağmen “Yeni ve geliştirilmiş” olarak pazarlamıştır.; Bir şirket, yabancı bir ülkenin resmi bir yetkilisine 350.000 Dolar “danışmanlık” ücreti ödemiştir. Buna karşılık bu yetkili, şirkete 10 Milyon Dolar kar sağlayacak bir ticari anlaşma için yardımda bulunma sözü vermiştir.; Bir işveren, bir yönetici pozisyonu için eşit niteliklere sahip iki adayın başvurularını kabul etmiş, ancak bir kadın tarafından yönetilmenin bazı çalışanların zoruna gideceğini düşünmesi nedeniyle erkek adayı işe almıştır.; Bir denetçi yasal bir finansal raporlama yöntemi seçmiş, ancak kamusal bilgi olabilecek bazı yüz kızartıcı finansal olayları gizlemiştir. vb.*) daha fazla etik buldukları, etik dışı olarak algılanabilecek davranışlara göz yummaya daha çok eğilim gösterdikleri ortaya koyulmuştur. Bu sonuçlar, kadın katılımcıların sosyal temelli etik davranış algısının daha yüksek olduğunu, sosyal konularda etik dışı davranmaya eğilimli olabileceklerini ve yüksek lisans öğrencilerinin yasal temelli etik davranış algısının daha geniş olduğunu ortaya koyan ve bu çalışmada kullanılan ölçeğin alındığı Smith & Oakley (1997)'in çalışması, yaşı daha büyük öğrencilerin etik açıdan risk almaya daha eğilimli olduklarını belirleyen Ludlum & Moskaloinov (2005)'un araştırması, iş deneyiminin etik farkındalığı artırıp daha etik davranmaya yönelttiğini tespit eden Eweje & Brunton (2010)'in çalışması ve medeni durumun etik davranış algısı ile bir ilişkisi bulunmadığını ortaya çıkartan Başak, Uzun & Arslan (2010)'in araştırması ile ters düşmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar; öğrenciler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalardan kadın katılımcıların etik konularda daha hassas olduklarını belirleyen Sleeper, Schneider, Weber & Weber (2006), Keith, Pettijohn & Burnett (2008), Stappenbelt (2013) ile Wang & Calvano (2015)'nin araştırmaları; daha genç öğrencilerin hile yapmaya ve etik dışı davranmaya daha eğilimli olduklarını belirleyen Klein, Levenburg, McKendall & Mothersell (2007) ile Smyth, Davis & Kroncke (2009) ve lisans öğrencilerinin kişisel olarak etik dışı davranmayı daha normal karşıladıklarını ortaya koyan Molnar, Kletke & Chongwatpol (2008)'un çalışmaları ile örtüşmektedir.

Araştırma sınırlılıklarının ortadan kaldırılması için; gelecekte yapılacak araştırmalarda anket çalışmasının yürütüldüğü örneklemin genişletilmesi, örneklemin tamamına ulaşılmaya çalışılması, farklı şehirlerde ve üniversitelerde

anket çalışmasının yapılması önem taşımaktadır. Ayrıca araştırma kapsamında ele alınan etik davranış algısı başka değişkenler ile birlikte incelenerek bu kavramlar arasındaki olası ilişkiler ortaya koyulabilir.

5. KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., & Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 165-182.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Geliştirilmiş 4. Baskı, İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 203-212.
- Barraquier, A. (2011). Ethical behaviour in practice: Decision outcomes and strategic implications. *British Journal of Management*, 22, 28-46.
- Başak, T., Uzun, Ş. & Arslan, F. (2010). Yoğun bakım hemşirelerinin etik duyarlılıklarının incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 52, 76-81.
- Beard, K. F. (2003). College student attitudes toward advertising's ethical, economic, and social consequences. *Journal of Business Ethics*, 48, 217-228.
- Boone, E. L., & Kurtz, L. D. (2013). *Çağdaş işletme, 2. Bölüm: Bugünün iş etiği çevresi ve ilişkili sosyal sorunlar*. G. Acar (Çev.), A. Yalçın (Çev. Ed.), 14. Basımdan Çeviri, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS basic concepts, applications, and programming*. Second Edition, New York: Taylor and Francis.
- Castellano, G. W. (2014). *Practices for engaging the 21st century workforce: Challenges of talent management in a changing workplace*. New Jersey: Pearson Education.
- Cohen, L., Manion L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. 6th Edition, New York: Routledge.
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E. & Atan, Ö. (2015). Kuşakların yönetim politikası beklentilerinin araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 186-204.
- Eroğlu, A. (2010). Bölüm 10: Çok değişkenli istatistik tekniklerin varsayımları. *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Ethics Resource Center-ERC (2013). *Generational differences in workplace ethics: A supplemental report of the 2011 national business ethics survey*. USA.
- Eweje, G. & Brunton, M. (2010). Ethical perceptions of business students in a New Zealand university: do gender, age and work experience matter?, *Business Ethics*, 19(1), 95-111.
- Fassin, Y. (2005). The reasons behind non-ethical behaviour in business and entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 60, 265-279.
- Finegan, J. (1994). The impact of personal values on judgments of ethical behaviour in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 13, 747-755.
- Freestone, O., & Mitchell, W. V. (2004). Generation Y attitudes towards e-ethics and

- internet-related misbehaviours. *Journal of Business Ethics*, 54, 121-128.
- Institute of Business Ethics-IBE (2015). Business ethics across generations. *Business Ethics Briefing*, 48, 1-6.
- Keith, N. K., Pettijohn, C. E. & Burnett, M. S. (2008). Ethics in advertising: Differences in industry values and student perceptions. *Academy of Marketing Studies Journal*, 12, 281-96.
- Klein, A. H., Levenburg, M. N., McKendall, M. & Mothersell, W. (2007). Cheating during the college years: How do business school students compare?. *Journal of Business Ethics*, 72(2), 197-206.
- Ledesma, D. R., & Valero-Mora, P. (2007). Determining the number of factors to retain in EFA: An easy-to-use computer program for carrying out parallel analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 2(2), 1-11.
- Ludlum, M. P. & Moskaloinov, S. (2005). Russian student views on business ethics: Post-Enron. *College Student Journal*, 39(1).
- Molnar, K. K., Kletke, G. M. & Chongwatpol, J. (2008). Ethics vs. IT ethics: Do undergraduate students perceive a difference?. *Journal of Business Ethics*, 83(4), 657-671.
- Mosley, C. D., Mosley, Sr. C. D., & Pietri, P. H. (2014). *Supervisory management: The art of inspiring, empowering and developing people*. Ninth Edition, Stamford: Cengage Learning.
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business Psychology*, 25, 225-238.
- Pelton, L. E., & True, L. S. (2004). Teaching business ethics: Why gen Y?. *Marketing Education Review*, 14(3), 63-70.
- Robbie, C., & Keeping, M. L. (2004). Perceptions of ethical behaviour among business faculty in Canada. *Journal of Academic Ethics*, 2, 221-247.
- Sleeper, J. B., Schneider, C. K. Weber, S. P. & Weber E. J. (2006). Scale and study of student attitudes toward business education's role in addressing social issues. *Journal of Business Ethics*, 68(4), 381-391.
- Smith, L. P., & Oakley III, F. E. (1997). Gender-related differences in ethical and social values of business students: Implications for management. *Journal of Business Ethics*, 16, 37-45.
- Smola, W. K., & Sutton, D. C. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 363-382.
- Smyth, L. S., Davis, R. J. & Kroncke, O. C. (2009). Students' perceptions of business ethics: Using cheating as a surrogate for business situations. *Journal of Education for Business*, 84(4), 229-239.
- Stappenbelt, B. (2013). Ethics in engineering: Student perceptions and their professional identity development. *Journal of Technology and Science Education (JOTSE)*, 3(1), 3-10.
- Stead, E. W., Worrell, L. D., & Stead, G. J. (1990). Integrative model for understanding and managing ethical behavior in business organizations, *Journal of Business Ethics*, 9, 233-242.

- Suen, H., Cheung, S., & Mondejar, R. (2007). Managing ethical behaviour in construction organizations in Asia: How do the teachings of Confucianism, Taoism and Buddhism and globalization influence ethics management?. *International Journal of Project Management*, 25, 257-265.
- Tolbize, A. (2008). *Generational Differences in the Workplace*. The Research and Training Center on Community Living at the University of Minnesota, USA.
- VanMeter, A. R., Grisaffe, B. D., Chonko, B. L., & Roberts, A. J. (2013). Generation Y's ethical ideology and its potential workplace implications. *Journal of Business Ethics*, 117, 93-109.
- Van Zyl, E., & Lazenby, K. (2002). The relation between ethical behaviour and work stress amongst a group of managers working in affirmative action positions. *Journal of Business Ethics*, 40, 111-119.
- Wang, C. L. & Calvano, L. (2015). Is business ethics education effective? An analysis of gender, personal ethical perspectives, and moral judgment. *Journal of Business Ethics*, 126(4), 591-602.
- Zopiatis, A. A., & Krambia-Kapardis, M. (2007). Ethical behaviour of tertiary education students in Cyprus. *Journal of Business Ethics*, 81, 647-663.
- <http://www.deloitteegitimvakfi.org.tr/UserFiles/Documents/Deloitte%20Millennials%20Turkey%20Report%2017.01.14.pdf>, 17.01.2014.
- <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>, The Deloitte Millennial Survey 2017.