



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Başaran YILMAZ

X VE Y KUŞAKLARININ İŞ AHLÂKI EĞİLİMLERİ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Başaran YILMAZ

X VE Y KUŞAKLARININ İŞ AHLÂKI EĞİLİMLERİ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Doç. Dr. Beyhan Aksoy

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019

**Akdeniz Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

Başaran Yılmaz'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Beyhan AKSOY (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Ü. Şerife DURMAZ (İmza)

Tez Başlığı: X ve Y Kuşaklarının İş Ahlâkı Eğilimleri: Ampirik Bir Araştırma

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 26/06/2019

Mezuniyet Tarihi : 25/07/2019

(İmza)  
Prof. Dr. İhsan BULUT  
Müdür

## AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “X ve Y Kuşaklarının İş Ahlâkı Eğilimleri: Ampirik Bir Araştırma” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

**Başaran YILMAZ**





**T.C.**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU**  
**BEYAN BELGESİ**



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

<b>ÖĞRENCİ BİLGİLERİ</b>	
<b>Adı-Soyadı</b>	<b>Başaran Yılmaz</b>
<b>Öğrenci Numarası</b>	<b>20165258006</b>
<b>Enstitü Ana Bilim Dalı</b>	<b>Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri</b>
<b>Programı</b>	<b>Tezli Yüksek Lisans</b>
<b>Programın Türü</b>	<b>(X) Tezli Yüksek Lisans ( ) Doktora ( ) Tezsiz Yüksek Lisans</b>
<b>Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı</b>	<b>Doç. Dr. Beyhan AKSOY</b>
<b>Tez Başlığı</b>	<b>X ve Y Kuşaklarının İş Ahlakı Eğilimleri: Ampirik Bir Araştırma</b>
<b>Turnitin Ödev Numarası</b>	

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ..... sayfalık kısmına ilişkin olarak, ...../...../..... tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % .....

alıntılar dahil % ..... 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

( X ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdeler sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

**Gerekçe:**

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

...../...../.....

(imzası)

Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı

## İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
ÖZET.....	vii
SUMMARY.....	viii
TEŞEKKÜR.....	ix
ÖNSÖZ.....	x
GİRİŞ.....	2

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KUŞAK FARKLILIKLARI VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KUŞAKLAR

1.1. Kuşak Kavramı.....	4
1.2. Kuşak Sınıflandırması.....	5
1.2.1. Sessiz Kuşak.....	7
1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı.....	8
1.2.3. X Kuşağı.....	9
1.2.4. Y Kuşağı.....	10
1.2.5. Z Kuşağı.....	11
1.3. Türkiye’de Kuşak Çalışmaları.....	14

### İKİNCİ BÖLÜM

#### İŞ AHLÂKI: YAKLAŞIMLAR VE İLKELER

2.1. Ahlâk Kavramı ve Etik İlişkisi.....	16
2.2. Din, Hukuk, Kültür ve Ahlâk Olgusu.....	19
2.2.1. Ahlâk ve Din.....	19
2.2.2. Ahlâk ve Hukuk.....	21
2.2.3. Ahlâk ve Kültür.....	22
2.3. Çalışma Yaşamında Etik İlkeler.....	24
2.4. Etik Yaklaşımlar.....	27
2.4.1. Teleoloji Etiği.....	29
2.4.1.1. Faydacılık Kuramı.....	30
2.4.1.2. Bencillik(Egoizm) Kuramı.....	31
2.4.2. Deontoloji Etiği.....	32

2.4.2.1. Haklara Dayalı Ahlâki Yaklaşım .....	33
2.4.2.2. Adalet Yaklaşımı.....	33
2.4.3. Erdem Etiği .....	34
2.5. İş Ahlâkı Tanımı.....	35
2.6. İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi .....	37
2.6.1. İş Ahlâkının Dünyada Gelişimi .....	38
2.6.2. İş Ahlâkının Türkiye'deki Gelişimi.....	41
2.6.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	41
2.6.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem .....	43

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### X VE Y KUŞAKLARININ İŞ AHLÂKI EĞİLİMLERİ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı .....	46
3.2. Araştırma Problemi .....	46
3.3. Araştırma Hipotezleri .....	48
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	48
3.5. Araştırmanın Yöntemi .....	49
3.5.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Katsayıları.....	49
3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	52
3.7. Araştırmanın Bulguları.....	53
3.7.1. Demografik Bulgular .....	53
3.7.2. Kuşaklara ve Katılımcıların Demografik Durumlarına Göre İş Ahlâki Eğilimlerinin İncelenmesi.....	55
3.7.3. İş Ahlâki Eğilimlerinin Anova (Tek Yönlü Varyans) Analizi.....	58
3.7.4. Yönetimde Etik İklimin Sağlanmasındaki Etik İlkelerin Kuşaklara Göre İncelenmesi .....	67
<b>SONUÇ .....</b>	<b>71</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>74</b>
<b>İNTERNET KAYNAKLARI .....</b>	<b>81</b>
<b>EK1- ANKET FORMU.....</b>	<b>82</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>85</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Etik Sınıflandırmasının Özeti.....	29
---	----





## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Literatürde Kuşak Sınıflandırması Özeti .....	6
Tablo 1.2: Kuşaklar Hakkında Özet Bilgiler .....	12
Tablo 3.1: Ölçüm Araçları, Güvenilirlik ve Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	50
Tablo 3.2: Demografik Bulgular .....	53
Tablo 3.3: X ve Y Kuşaklarına Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	55
Tablo 3.4: X ve Y Kuşaklarına Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	56
Tablo 3.5: X ve Y Kuşaklarına Göre İş Ahlâkının Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	56
Tablo 3.6: Cinsiyetlere Göre Deontolojik Etik Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	56
Tablo 3.7 : Cinsiyetlere Göre Teleoloji Etik Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	57
Tablo 3.8: Cinsiyetlere Göre Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	57
Tablo 3.9: Medeni Duruma Göre Deontolojik Etik Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	57
Tablo 3.10: Medeni Duruma Göre Teleolojik Etik Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	58
Tablo 3.11: Medeni Duruma Göre Erdem Etik Eğiliminde Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	58
Tablo 3.12: Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlarına Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları .....	59
Tablo 3.13: Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlarına Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları .....	59
Tablo 3.14: Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlarına Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları .....	60

Tablo 3.15: Katılımcıların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Süreye Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	61
Tablo 3.16: Katılımcıların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Süreye Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	61
Tablo 3.17: Katılımcıların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Süreye Göre İş Ahlâkının Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları .....	62
Tablo 3.18: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	63
Tablo 3.19: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	64
Tablo 3.20: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre İş Ahlâkının Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	64
Tablo 3.21: Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	65
Tablo 3.22: Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	66
Tablo 3.23: Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İş Ahlâkının Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	66
Tablo 3.24: Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları .....	67
Tablo 3.25: Y Kuşağına Göre Yönetimde Etik İklimin Sağlanması İçin Olması Gereken Etik İlkeler Yönelik Önem Düzeyleri.....	68
Tablo 3.26: X Kuşağına Göre Yönetimde Etik İklimin Sağlanması İçin Olması Gereken Etik İlkeler Yönelik Önem Düzeyleri.....	69

## KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
İĞİAD	Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği
KGEK	Kamu Görevlileri Etik Kurulu
TEDMER	Türkiye Etik Değerler Merkezi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TUGİAD	Türkiye Genç İş Adamları Derneği
TUSİAD	Türkiye Sanayi ve İş Adamları Derneği



## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, X ve Y kuşağı çalışanlarının iş ahlâkı değerlerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bununla birlikte, araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, çocuk sayıları, asıl meslekleri, işyerindeki pozisyonları, iş hayatında toplam çalışma süreleri, kurumda çalışma süreleri, eğitim durumları ve aylık gelirleri) göre iş ahlâkı değerlerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Kuşak, belirli yıllarda doğup büyüyen, aynı sosyo-ekonomik, politik ve kültürel olayları deneyimleyen, benzer inanç ve değer yargılara sahip olan insanlar topluluğu olarak tanımlanmaktadır. İş ahlâkı ise kişilerin neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair sahip oldukları inanç, değer ve tutumlar olarak ifade edilmektedir.

Bu çalışmanın verileri, ülkemizde bir kamu kurumunda çalışanlardan anket yoluyla elde edilmiştir. Ankette demografik soruların yanı sıra etik eğilimler ölçeği ve etik iklimin sağlanmasında önemli rol oynayan değerler yer almıştır. Toplanan veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde X ve Y kuşaklarının iş ahlâkı eğilimleri anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte, demografik değişkenlerden yalnızca katılımcıların işyerindeki pozisyonları ve öğrenim durumlarına göre iş ahlâkının teleoloji etiği açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu araştırmada bir örgütün yönetiminde etik iklimin sağlanmasındaki gerekli olan etik ilkelerin, kuşaklara göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre, X kuşağı çalışanları, Y çalışanlarına göre bağlılık, sevgi ve hümanizm ilkelerini daha fazla önemsedikleri bulunmuştur. Ancak bu ilkeler açısından, X ve Y kuşağı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sonuç olarak kuşaklar arasında yönetimde etik iklimin sağlanmasında gerekli olan etik ilkelere verilen önem düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** X kuşağı, Y kuşağı, iş ahlâkı, etik iklim

**SUMMARY**  
**BUSINESS ETHICS TENDENCIES OF X AND Y GENERATIONS: AN**  
**EMPIRICAL STUDY**

The aim of this study is to determine whether the tendencies of business ethics of employees of X and Y generation are differentiated. Furthermore, it is another aim of the study to determine whether the tendencies of business ethics differ according to demographic characteristics (gender, marital status, number of children, primary occupations, positions in the workplace, total working hours in the work life, working hours in the institution, educational status and monthly income) of participants. The generation is defined as a community of people born and growing in certain years, experiencing the same socio-economic, political and cultural events and having similar beliefs and values. Business ethics is expressed as the beliefs, values and attitudes that people have about what is right and what is wrong.

The data of this study were obtained by surveys from employees in a state agency in Turkey. In addition to the demographic questions in the survey, the ethical tendencies scale and the values that play an important role in ensuring the ethical climate have taken place. The data collected were analyzed by using SPSS program. As a result of the analyzes, there was no significant difference between the X and Y generations. However, according to the positions of the participants in the workplace and their educational status, a significant difference was found in terms of teleological ethics of business ethics. In this study, it was examined whether the ethical principles required for ensuring the ethical climate in the management of an organization differ according to the generations. Accordingly, it is found that employees of generation X attach importance to more about the principles of loyalty, affection and humanism than employees of generation Y. However, in terms of these principles, there is no significant difference between the X and Y generations. As a result, it has been found that the importance levels given to the ethical principles necessary for ensuring the ethical climate in management do not differ between generations.

**Keywords:** generation X, generation Y, business ethics, ethical climate.

## TEŞEKKÜR

Bu tezin her aşamasında deneyimlerini paylaşan, yaptığı önerileri, gösterdiği sabrı ve yardımları için tez danışmanım, değerli hocam Doç. Dr. Beyhan AKSOY'a, bu çalışmanın veri analizinde yardımlarını esirgemeyen ve bilgi ve birikimlerini aktaran Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KOÇANCI hocama, tüm öğrencilerine eşit mesafede yaklaşan ve engin bilgilerini bizlere aktaran Anabilim Dalı Başkanı sayın Prof. Dr. Muhammed Karataş hocama, kişisel olarak gelişmemde yardımcı olan ve desteklerini eksik etmeyen Prof. Dr. Abdülkadir KÖKOCAK hocam ve diğer hocalarıma, desteğini sürekli olarak hissettiğim değerli lisans hocam Dr. Öğr. Üyesi Cihan YÜKSEL'e, bana her türlü imkânı sağlayan ve desteğini her zaman hissettiğim canım babam Nurettin YILMAZ'a ve diğer aile üyelerime, bu süreçte bana inanan ve beni yalnız bırakmayan arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak özellikle araştırma kısmında verileri toplamamda bana yardım eden ve beni destekleyen değerli abim ADEM ERKAN'a teşekkürlerimi sunarım.

## ÖNSÖZ

Ahlâk insanlığın başlangıcından itibaren var olan, toplumlar üzerinde etkisini sürdüren ve de tutum ve davranışlar üzerinde etkileri olan bir olgudur. Ahlâki tutumlar ve davranışların ise insanlığın başlangıcından itibaren izleri gözlemlenebilmektedir. Ahlâk insanlığa hizmet etmekte, yanlış doğrudan ayırt etmekte, çalışma hayatında da geniş etkiler yaratmaktadır. İş ahlâkına uyulması, örgütsel açıdan sürdürülebilirlik ile çalışma yaşamında barış ve uzlaşmanın önemli bir simgesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda bu çalışma, X ve Y kuşakları arasında iş ahlâki eğilimlerinin farklılaşım farklılaşmadığını tespit ederek, örgütsel düzeyde ortaya çıkabilecek olası anlaşmazlıkları ve çatışmaları önlemeyi amaçlamaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde kuşak kavramı ve kuşak sınıflandırmaları ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise ahlâk ve iş ahlâki kavramı ele alınarak etik teorilerine değinilmiş ve iş ahlâkının dünyada ve ülkemizdeki gelişimi ele alınmıştır. Son bölümde ise araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise, araştırma sonuçları değerlendirilerek, çalışmayla ilgili önerilerde bulunulmuş ve değerlendirmeler yapılmıştır.

**Başaran YILMAZ**

**Antalya, 2019**

## GİRİŞ

1980'li yıllardan itibaren küreselleşmeyle birlikte gelişen teknoloji, iş hayatında ürün ve hizmet çeşitliliğini artırmıştır. Bunun yanında bilgi teknolojilerindeki gelişim ve kültürel değişimler toplumsal yapıyı, örgütlenme biçimlerini, çalışma şekillerini ve bireyleri büyük ölçüde etkilemektedir. Enformasyon teknolojilerindeki gelişim, herhangi bir yerde gerçekleşen bir olay ile ilgili bilgilerin, tüm dünyada kısa zamanda ulaşılabilir düzeye gelmesini sağlamıştır. Liberal politikalar ise tüm dünyada kamu kesiminin rolünü giderek azaltmış, buna karşılık özel sektörün ve örgütlerin küresel pazar içinde işlevselliğini ve sorumluluğunu artırmıştır. Bu durum örgütler arası rekabetin artmasına neden olmuştur. Örgütlerin bu koşullarda varlıklarını sürdürebilmeleri ve tüketiciler tarafından tercih edilebilir olmaları için bazı ilkelere bağlı olmaları önem kazanmıştır. Örgütler bu koşullarda hem rekabet avantajını elde etmek, hem de tüketicilerin güvenini kazanıp piyasada daha kalıcı hale gelmek için etik ilkelere eskiye nazaran daha fazla önem vermeye başlamıştır (Akıncı, 2013: 85).

Günümüzde örgütler, uluslararası düzeyde rekabet avantajı elde etmek için itibar yaratmak zorundadır. Örgütlerin böyle bir itibarı elde etmeleri için ise etik ilkelerin davranış normu olarak benimsenmesi gerekmektedir. Örgütsel açıdan iş ahlâkını davranış normlarına dayandıran örgütler, güvenilirliklerinin ve ürünlerin tercih potansiyelini artırmakta, kısa zamanda kurumsallaşabilmekte ve müşteri tabanını sürekli olarak genişletmektedir. Bunun sonucunda rekabet avantajını elde eden ve toplumun desteğini alan örgütler uzun dönemde piyasada ayakta kalmaktadırlar. Örgütlerin iş süreçlerini ve amaçlarını tanımlayan ahlâki ilkeler, çalışanların ve yöneticilerin nasıl davranması gerektiğini, neyi yapıp neyi yapmamaları gerektiğini belirlemektedir (Akıncı Vural ve Bat, 2011: 37).

Çalışma hayatında neyin doğru neyin yanlış olduğunu simgeleyen iş ahlâkı, sosyo-ekonomik süreci tüm boyutlarıyla kapsamaktadır. Birini işe almak, kaynak tahsisini gerçekleştirmek, çalışanların iş disiplini oluşturmak, zaman çizelgesi oluşturmak, çalışmanın boş zamana göre daha değerli olduğunu göstermek, firmanın hedeflerini belirlemek gibi konuları içermektedir. Bunun yanında bu süreçte çalışan-çalışan, çalışan-yönetici, örgüt-örgüt arasında ortaya çıkacak olan tüm sorunlar da iş ahlâkı kapsamındadır (İlhan, 2005: 261-263).



Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet baskısı ve örgütlerin kısa zamanda kâr etme güdüsü iş hayatında ahlâki ilkelere duyulan ihtiyacı giderek artırmaktadır. Bununla birlikte haksız rekabet uygulamaları, yolsuzlukların artması ve çalışanlar arasındaki farklılıklar iş ahlâkının önemini artırmaktadır (Zaim, 2008: 103). İş hayatının, tüm tarafların çıkarlarını gözetken çoğulcu bir anlayış yerine tekilci bir özellik göstermesinin neden olduğu ahlâki sorunlardaki çoğalmanın, konuya olan ilgideki artışla ilişkisi vardır. Sonuç odaklı ve bireyselci değerlerin hâkimiyeti, yöneticilerin artan gücü ile birleşince örgütlerde ahlâki sorumluluklar daha fazla zarar görmüş ve bu da iş ahlâki konusuna dikkat çekmeyi gerekli kılmıştır (Aksoy ve Koçancı, 2019). Bu bağlamda etik değerler, üretim sürecinde bütünleştirici rol oynamakta ve işyerinde çalışanların davranışlarını doğrudan etkilemektedir.

Toplumsal ve ekonomik değişimlerin yanında çalışan kesimin çalışma kültürü bakımından giderek farklılaşmasından dolayı örgüt tabanında çalışanların algı ve beklentilerinde de değişiklikler meydana gelmiştir. Tarihsel olarak aynı yıllarda doğup büyüyen, benzer ekonomik, siyasi ve kültürel olayları deneyimleyen kişiler kuşak olarak tanımlanmaktadır. Literatürde kuşaklar Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z kuşağı olarak çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Her kuşak farklı zamanlarda büyümüş ve kendi dönemlerine ait önemli olaylardan etkilenmiştir. Bu açıdan, kuşaklar kendi içlerinde benzerlik gösterirken, diğer kuşaklardan farklı davranışlar sergilemektedirler. Bununla birlikte çalışma hayatına yeni katılanların eğitim düzeyi, öncekilere göre daha yüksektir ve çalışma hayatından beklentileri de farklılaşmaktadır. Değişen çalışan profili, örgütlerde pek çok yaklaşımın yanında etik değerlere yönelik bakış açısının da değişmesine yol açmaktadır. Bu açıdan, örgütlerde var olan eski alışkanlıklarla yeni istekler bir araya gelmekte ve bunun sonucunda etik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda bu tez, farklı değerlere sahip olan kuşakların iş ahlâki eğilimlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Örgütleri etik açıdan ele almak ve çalışanların iş ahlâki konusunda bilinçlenmesini sağlamak tezin bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde kuşak kavramı ele alınmıştır. Çalışma yaşamında kuşakların hangi kesimi oluşturduğu, kuşaklar arasındaki farklılıkların neler olduğuna dair literatür derlemesi yapılmıştır. Bununla birlikte kuşakların oluşturulmasında etkili olan olaylar ayrıntılı şekilde verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise ahlâk kavramı ele alınmış, ahlâk ve etik karşılaştırılması yapılmıştır. Bunun yanında etik yaklaşımlar ele alınmıştır. İş ahlâkı kavramı üzerinde durulmuş ve iş ahlâkının dünyada ve Türkiye’de gelişimi incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise bir kamu kurumunda çalışan X ve Y kuşaklarının iş ahlâkı eğilimlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı ve bir örgütte etik iklimin sağlanmasında etik ilkelere olan önem düzeyleri ölçülmüştür.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### KUŞAK FARKLILIKLARI VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KUŞAKLAR

#### 1.1. Kuşak Kavramı

Kuşak teriminin sözlük anlamına bakıldığında toplum bilimleri sözlüğü; “yaklaşık olarak 25-30 yıl yaş kümelerini oluşturan nesil, batın, bireyler öbeği ve jenerasyon” olarak tanımlamaktadır. Türk Dil Kurumu Felsefe Bilimleri Sözlüğü ise kuşağı “yaklaşık olarak aynı yıllarda doğan, aynı dönemin şartlarını, sıkıntılarını, ekonomik, sosyolojik, siyasal ve psikolojik olaylarını paylaşmış ve benzer ödevlerle yükümlü olan kişiler topluluğu olarak tanımlamaktadır”. Tarih felsefesi ve kültür tarihinde ise kuşak kavramı, yeni bir anlayış ve yeni bir bakış açısında, yeni biçimlerde birleşen ve öncekilerden belirgin farklılığı olan kişiler topluluğu olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>1</sup>.

Biyolojik olarak kuşak tanımı, kişinin ailesi ve çocukları arasındaki zaman dilimi içinde doğan kişiler topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan yapılan tanımda, günümüz koşullarında çocuk yapma kararının giderek ertelenmesi nedeniyle böylesi bir sınıflandırma uzun bir zaman dilimine denk geleceği için kuşak olgusunun doğru tanımlanmasından giderek uzaklaşacağı anlamına gelmektedir (Yıldırım, 2018: 42). Kuşak kavramı sosyolojik açıdan ele alındığında, belli tarihler arasında doğmuş, aynı sosyo-ekonomik, politik olaylardan etkilenmiş, benzer inanç ve değer yargılarına sahip insanlar topluluğu olarak açıklanmaktadır (Süral Özer vd., 2013: 125).

1830-1840 yılları arasında pozitivist bilimin kurucusu olarak kabul edilen ve kuşaklar ile ilgili ilk bilimsel çalışmaları başlatan Auguste Comte, kuşaklar arası değişikliklerin tarih boyunca sürekli hareket eden dinamikler olduğunu ortaya koyarak, sosyal açıdan ilerlemenin sadece nesilden nesile aktarılan birikimler ve deneyimler ile mümkün olduğunu vurgulamıştır (Akduman ve Yükselbilgili, 2015: 424).

Kupperschmidt'e göre ise kuşak, hayatın önemli evrelerinde aynı olayları yaşayan ve doğumları birbirine yakın olan gruplar olarak tanımlanmaktadır (Kupperschmidt'ten akt. Scoot Rood, 2010: 80). Mannheim ise, aynı nesillere ya da yaş grubuna ait kişiler, tarihsel ve sosyal süreçte aynı olayları deneyimledikleri için bu durumun her kuşağa özgü karakteristik yapıları oluşturduğunu belirtmiştir (Mannheim'den akt. Pendergast, 2009: 506).

<sup>1</sup> [http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c7529a810b6c8.51218303](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c7529a810b6c8.51218303)  
(erişim tarihi: 11.12.2018)

Literatüre genel olarak bakıldığında kuşak kavramı, belirli zaman aralığında doğan, yaşadıkları dönemde önemli siyasi, tarihsel, ekonomik ve sosyolojik olayları yaşayan ve bu olayların kuşakların ortak inanç, tutum ve değerlerini oluşturduğu kişiler topluluğu olarak tanımlanabilir.

Her kuşak farkı zamanlarda büyüyen ve onları birbirinden ayıran değerler sistemlerini oluşturan aile, medya, önemli sosyal ve ekonomik olaylar ve popüler kültür tarafından etkilenmişlerdir. Bu doğrultuda kuşaklar kendi içlerinde benzer özellikler gösterirken diğer kuşaklardan farklı davranışlara ve değerlere sahiptirler. Kuşaklar arası farklı tutum, değer, inanç ve davranışlar çalışma hayatında kuşkusuz çatışmaları da beraber getirmiştir. Kuşaklar arası çatışmalar son yüzyılda güncel bir konu olarak karşımıza çıksa da daha önceki dönemlerde ünlü filozof ve düşünürler tarafından da dile getirilmiştir:

“Eğer halkımızın geleceği, bugünün sorumsuz gençlerine dayanacaksa sonucu pek umutlu görmüyorum. Bütün gençler anlatılmayacak kadar dengesiz hareketler sergilemektedir. Çocukluğumuzda bize büyüklerimize karşı saygılı ve ölçülü olmayı öğretmişlerdi. Fakat bugünün gençleri, sınırlandırılmaya karşı çıkmakla birlikte son derece kibirli ve sabırsızca davranmaktadırlar.” (Hosiod, M. Ö. 800)

“Bugünün gençleri lüksten hoşlanıyor. Kötü davranışlar benimsiyor, olumsuz tutumlar kazanıyor. Büyüklerine hiç saygı göstermiyorlar ve sporla ve beden eğitimiyle ilgileneceklerine boş zaman geçirmeyi seviyorlar.” (Sokrates, M. Ö. 450)

“Bugünlerde gençler kontrolden çıkmış durumda, kaba bir şekilde yemek yiyorlar ve yetişkinlerine karşı saygısız davranıyorlar...” (Aristo)

## 1.2. Kuşak Sınıflandırması

Literatürde kuşakların sınıflandırılmasında dikkate alınan yaş grupları konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Mahoney (1976) kuşaklar arasında 10 yıl (Mahoney'den akt. Parry ve Urwin, 2011: 89), Lamm ve Meks (2009) 20 yıl, Wong ve arkadaşları (2008) 15-18 yıl olduğunu ileri sürmektedir. Ancak toplumların kültürel yapıları birbirlerinden farklı olmakla birlikte ekonomik ve sosyal olaylar da toplumdan topluma değişmektedir. Nitekim doğum yılları esas alınarak yapılan kuşak sınıflandırması ABD temelli olarak düşünüldüğünde, genel olarak kabul edilen bu sınıflandırmanın diğer ülkeler için de geçerli olup olmayacağı önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır (Adıgüzel vd., 2014: 170). Literatürdeki kuşakların sınıflandırılması aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

**Tablo 1.1: Literatürde Kuşak Sınıflandırması Özeti**

Yazarlar	Kuşaklar				
	Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması Kuşağı	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı
Appelbaum ve vd.		1943-1960	1961-1981		
Chen ve Choi		1946-1964	1965-1979	1980+	
Gürsoy vd.		1943-1960	1961-1980	1981-2000	
Lyons vd.	1945 öncesi	1945-1964	1965-1979	1980-2000	
Parker ve Chusmir	1946 öncesi	1946-1964			
Cennamo ve Gardner		1946-1961	1962-1979	1980-2000	
Jurkiewicz		1946-1962	1963-81		
Jurkiewicz ve Brown	1925-1942	1943-1960	1961-1981		
Sessa vd.	1925-1945	1946-1963	1964-1982	1983+	
Wong vd.		1945-1964	1965-1981	1982-2000	
Smola ve Sutton		1946-1964	1965-1977		

**Kaynak:** Parry, E. ve Urwin, P. (2011), Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence, *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96.

Tablo 1.1’de verilen çalışmalar incelendiğinde kuşak sınıflandırmalarının ABD ve Kuzey Avrupa temelli olduğu görülmektedir. Nitekim, Chen ve Choi (2008)’nin sağlık sektöründe kuşaklar arası yaptıkları çalışma (Chen ve Choi, 2008: 595-615), Jurkiewicz ve Brown (1998)’un ve Jurkiewicz (2008)’in çalışmaları (Lyons ve Kuron, 2014: 35), Sessa ve arkadaşları (2007)’nin kuşaklar arası liderlik davranışları üzerine yaptıkları çalışma ABD’de yapılmıştır (Sessa ve Brown, 2007: 47-71). Wong ve arkadaşları (2008)’nin kuşak çalışması Avustralya’da yapılmıştır (Wong vd., 2008: 878-890). Tablo 1.1’de görüldüğü üzere Bebek Patlaması kuşağının sınıflandırmasında başlangıç ve bitiş yılları 1943-1964 yılları arasında alındığı görülmektedir. X kuşağının sınıflandırmasına bakıldığında ise, başlangıç yıllarında farklılıkların olduğu görülürken, bu kuşağın bitiş yılının ise genel olarak 1979-1981 yıllarının alındığı görülmektedir. Wong ve arkadaşları (2008) ve Lyon ve arkadaşlarının (2014) yaptıkları sınıflandırmada, X kuşağının başlangıç yıllarının farklı olması; çalışmanın yapıldığı ülkelerdeki toplumsal, siyasi, ekonomik olaylar ve kültürel farklılıkların olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Tablo 1.1’de Y kuşağına bakıldığında, literatürde genel anlamda tarih aralığı olarak bir uzlaşma gözlemlenmektedir.

Bunun nedeni ise, özellikle 1980 sonrasında teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin etkisiyle dünyanın bir yerinde meydana gelen bir gelişmenin diğer ülkeleri de etkilemesidir.

Ülkemizde yapılan kuşak çalışmaları incelendiğinde genel olarak Kuzey ABD kökenli olan kuşak sınıflandırmasına yakın bir sınıflandırmanın yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmanın ışığında ele alınan X ve Y kuşaklarına yönelik ülkemizde yapılan sınıflandırma şu şekildedir (Demirkaya vd., 2015: 189; Toruntay, 2011: 74; Akduman ve Yükselbilgili, 2015: 426; Yıldırım, 2018: 67; Çemberci vd., 2014: 60; Göksel ve Güneş, 2017: 812; Aydın ve Başol, 2014: 3; İlic ve Yalçın, 2017: 137):

- X Kuşağı: 1964-1979
- Y Kuşağı: 1980-2000

Kuşakların sınıflandırma biçiminin yanı sıra isimlendirilmesi de kültürden kültüre değişiklik göstermektedir. Nitekim İsrail’de kuşakların sınıflandırılmasında savaşlar büyük rol oynarken, ABD’de toplumsal olaylar ve doğum oranları büyük rol oynamaktadır. Bu açıdan ülkemiz için Sessiz Kuşak ve Bebek Patlaması Kuşağı’nın başlangıç ve bitiş yılları diğer ülkelerle farklılık göstermektedir (İlic ve Yalçın, 2017: 138). ABD’deki Bebek Patlaması Kuşağı’nın bitişinde dönemin başkanı F. Kennedy’nin öldürülmesi rol oynarken, ülkemizde 1961 darbesi ve 1961 anayasa değişikliği rol oynadığı görülmektedir (Süral Özer vd., 2013: 124). Bu bağlamda bu çalışmada, X kuşağı için 1964 ve 1979 yılları aralığı ve Y kuşağı için ise 1980 ve 2000 yılları aralığı kullanılacaktır.

### **1.2.1. Sessiz Kuşak**

Geleneksel kuşak olarak da adlandırılan sessiz kuşak (the silent generation) üyeleri 1922-1945 yılları arasında doğanlar için söylenmiştir. Bu neslin üyeleri Büyük Depresyon ve Birinci ve İkinci Dünya Savaşı’ndan büyük oranda etkilenmiştir. Muhafazakâr ve disiplinli olan bu kuşak mali zorluklar içinde yaşayan kuşak olarak da tanımlanmaktadır (Tolbize, 2008: 2). Bu nesil, dönemde yaşanan önemli olaylardan dolayı karşılaştıkları durumlara karşı çok tedbirli davranmaktadırlar. Bu kuşakta doğan insanların kültürel öğeleri içinde sosyal gruplar ve sıkı komşuluk ilişkileri bulunmaktadır. Toplumun temel değerleri ise sadakat, sıkı çalışma, otoriteye karşı saygı ve toplumun değerlerine sıkı bağlılık bulunmaktadır (Akdemir vd. 2013: 14). Çağımızın büyükleri olan bu kişiler karar vermekte oldukça sıkıntılar çeken, sonuç odaklı, çıkarım yapabilen ve tartışmacı bir yapıya sahiptirler (Çemberci vd., 2014: 59). Bunun yanında bu kuşağın karakteristik özelliklerine

bakıldığında uyumlu, tutkulu, savaş ve mali açıdan zor günler geçirdiklerinden dolayı başarı ve daha iyi bir sosyal statü elde etmek için hırslanmış kuşak oldukları görülmektedir.

Günümüzde çalışma hayatında sayıları oldukça az olan bu nesil otoriteye saygılı, çalışkan, yeniliklere kapalı, risk alma konusunda isteksiz olarak nitelenmektedir. Günümüz Türkiye'sinde Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre 65 yaş ve üstü çalışanların iş gücüne katılım oranı %11,9 olarak gerçekleşmektedir<sup>2</sup>.

### 1.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı

1946-1964 yılları arasında doğan bu kuşağa Bebek Patlaması (Baby Boomers) kuşağı denilmektedir. Bu kuşağa Bebek Patlaması kuşağı denilmesinin nedeni, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra gerçekleşen aşırı nüfus artışından ötürüdür. Bu dönem büyük bir ekonomik gelişme kaydedilmesinin yanı sıra toplumsal hayatın aile merkezli olarak sınıflandırıldığı döneme rastlamaktadır. Bu kuşak, yaşanan aşırı nüfus artışından dolayı toplumu yeniden şekillendiren kuşak olarak da görülmektedir (Chen ve Choi, 2008: 602).

Bebek Patlaması kuşağı döneminde kronolojik olarak toplumsal hayatı etkileyen olaylara bakıldığında, 1940-1950 dönemlerinde yüksek doğum oranlarının yanı sıra, şehirleşme oranının artması, 1960'lı yıllarda kolej eğitime olan ilginin artması ve yine bu yıllarda insan haklarını savunulmasında derin bir iz bırakan "68 kuşağının" etkisi görülmektedir (Demirkaya vd., 2015: 188). Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) yaşanan olayların bu kuşağı etkilediği görülmektedir. Nitekim dönemin ABD Başkanı J. F. Kennedy'nin vurulması, küresel düzeyde yaşanan kadın hakları ve insan hakları hareketleri, Vietnam Savaşı ve Ay'a gerçekleştirilen seyahat gibi olaylar örnek verilebilir (Toruntay, 2011: 70).

Bebek Patlaması kuşağının karakteristik özelliklerine bakıldığında sıkı çalışan ve özverili olan, işkolikliğiyle ön planda olan, takım çalışmasını önemseyen ve ücretin işteki başarıya göre verilmesi gerektiğine inanan bireyler olarak karakterize edilmektedir. Kariyer açısından ise bu kuşak derece derece terfi edilmesi gerektiğine inanmaktadır (Tolbize, 2008: 3-5). Bu kuşak, çalışma yaşamında işe bağlılığın uzun çalışma saatleriyle ölçüldüğünü düşünmektedir. Bebek patlaması kuşağı çalışmaya pozitif bakan, güçlü bir iş ahlakını içeren, uzun saatler ve sıkı çalışarak karakterize edilmiş; işverenlere bağlılıklarıyla ön plana çıkan kuşaktır (Wallace, 2006: 138).

<sup>2</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644> (erişim tarihi: 11.12.2018)

### 1.2.3. X Kuşağı

1964-1979 yılları arasında doğan bireyler X kuşağı olarak ifade edilmektedir. X kuşağı ismi Douglas Coupland'ın "Generation X: Tales for on Accelerated Culture" adlı kitabından alınmıştır. Bu kuşağa "tembel kuşak", "ilgisiz kuşak", "görünmez kuşak", "MTV", "karanlık kuşak" ve bireyci ve özgürlükçü bir yapıya sahip olduklarından dolayı "YIFFIES (Young individualistic, freedom minded and few)" de denilmektedir. (Reisenwitz ve Iyer, 2009: 91-92). Ayrıca bu kuşağın, X kuşağı olarak adlandırılmasının bir diğer nedeni de, ABD'deki reklamcılık uzmanlarının 52 milyon hedef kitle olarak belirledikleri genç insanı kodlamak için kullanmalarındadır (Yıldırım, 2018: 53). X kuşağı ara kuşak anlamına gelen geçiş dönemi kuşak olarak da nitelenmektedir. Bunun nedeni ise o yıllarda yaşanan önemli değişim ve dönüşümlerden kaynaklanmaktadır (Erden Ayhün, 2013: 100).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan refah artışı maliyetini devletlerin karşılayamaması üzerine ve 1974'te gerçekleşen petrol kriziyle birlikte 1945'ten sonra ortaya çıkan sosyal devlet anlayışı yerini liberal politikalara bırakmıştır. Böyle bir dönemde büyüyen X kuşağı, ekonomik belirsizliklerle yaşadığı gelecek kaygısı nedeniyle çok çalışmaya, kariyer yapmaya ve çok para kazanmaya odaklanmıştır (Altuntuğ, 2012: 205-206).

X kuşağı bireyleri kendi sorumluluklarını çok erken yaşta alarak yetiştikleri için iş ortamında da yönetilmekten çok yaratıcılıklarını kullanarak ulaşacakları hedefler istemektedirler. Geleneksel iş odaklı çalışma şekillerinden çok, sınırların daha az belirgin olduğu yerde çalışmak isteyen bu kuşak üyelerin çalışma stili, doğrudan yönetilmeden kendi özgürlüklerini de kullanabilecekleri bir şekilde kendisinden beklenenlere ulaşma çabası olarak ifade edilmektedir (Toruntay, 2011: 74). Bu kuşak çalışmayı sadece bir iş olarak görmektedir ve iş ilişkilerinde arkadaş canlısı olarak karakterize edilmiştir. Bunun yanında video oyunları ve kişisel bilgisayarlarında sürekli olarak geribildirim almaya alışkın olan bu kuşak çalışma hayatında da üstlerinin geri bildirim vermesine önem vermektedir (Smola ve Sutton, 2002: 352).

X kuşağının çalışma hayatındaki karakteristik özelliklerine bakıldığında Bebek Patlaması kuşağına (ebeveynlerine) göre daha az işkolik olduğu görülmektedir. Bunun yanında problem çözme odaklı, yaratıcı, yenilikçi, bir şeyler öğrenmek için verilen fırsatlara önem vermektedirler. Bu nesil ekonomik belirsizliklerle büyüdüğü için, risk almaktan kaçınmaktadır. Buna karşılık çalışma şartlarındaki değişime açık ve iyimser



oldukları görülmektedir (Wallace, 2006: 138). Tulgan, iş hayatında X kuşağı çalışanlarını motive eden unsurları ve değerleri şu şekilde belirtmektedir; geribildirime önem veren, bireyciliğe karşı, hiyerarşi ve otoriteye karşı olumsuz bir bakış açısı gösteren, boş zaman yerine yeni bir şeyler öğrenmeye gayret gösteren ve uzun vadeli ödüller yerine kısa vadeli ödülleri önemsemektedirler (Tulgan'dan akt. Pendergast, 2009: 11).

#### 1.2.4. Y Kuşağı

1980-2000 yılları arasında doğan kişiler Y kuşağı olarak sınıflandırılmaktadır. Milenyum kuşağı olarak da bilinen Y kuşağı teknoloji dünyasında doğan dijital kuşağın ilk dalgasını oluşturmaktadır. Y kuşağındaki “y” harfi İngilizce “youth” kelimesinden türetilmiştir (Andrea vd., 2016: 92-93). Y kuşağı literatürde, sonraki kuşak (Nexters), www kuşağı (Generation www), dijital kuşak (The Digital Generation), internet kuşağı (Generation E), eko patlaması kuşağı (Echo Boomers), teknoloji tutkunu kuşak (tech savvy), yap ya da öl kuşağı (The Do-or-Die Generation), iyi hisseden kuşak (The Feel-God Generation) olarak da nitelenmektedir (Tolbize, 2008:4). Bunun yanında Latif vd. (2014) bu kuşağı “Y kuşağı” yerine “2000 kuşağı” olarak nitelendirmişlerdir (Latif, Uçku ve Demir'den akt. Serbest, 2014: 155). 1980'den itibaren teknolojinin gelişmesiyle ve giderek dijitalleşen dünyada büyüyen Y kuşağı çok küçük yaşta teknolojik aletlerle tanışmıştır. Çevresindeki insanlara kolay ulaşabilen bu nesil dünyada yaşanan ekonomik krizlerden diğer kuşaklara oranla daha kötü etkilenmiştir. Fakat buna rağmen geleceğe dair iyimserliklerini korumaya devam etmektedirler (Adıgüzel vd., 2014: 173).

Y kuşağının doğduğu dönemlerde gerçekleşen tarihsel olaylara bakıldığında, 1991 Sovyet Rusya'nın çöküşü, 11 Eylül terör saldırısı, 1989 Berlin duvarının çöküşü gibi olayların olduğu görülmektedir (Toruntay, 2011: 75-76).

Demografik açıdan X kuşağını takip eden Y kuşağı gelişen teknolojiyi kendi hayatlarına hızlı bir şekilde entegre eden kuşak olup değer ve tutumları açısından da önceki kuşaklara göre büyük farklılıkları bulunmaktadır (Keleş, 2011: 129-131). Bir önceki kuşaklara göre eğitim seviyesi yüksek olan Y kuşağı özgürlükçü bir yapıya sahip olup, teknoloji tutkunu olarak nitelenmektedir (Göksel ve Güneş, 2017: 812). Bu kuşağın, farklı kültür ve etnik kökenlerden bireyler ile iletişimi en yüksek olması nedeniyle bir önceki kuşaklara göre kültürel zenginliğinin daha fazla olduğu söylenebilir. Bunun yanında teknolojiyi günlük hayatlarında sürekli olarak kullandıkları için medya ve reklamların etkisinde kalan bu neslin diğer nesillere göre markayı önemsedikleri belirtilmiştir (Aydın

ve Başol, 2014: 3-4). Literatürde Y kuşağı, genel olarak girişimcilik ruhuna sahip, sabırsız, özgüveni yüksek, bürokrasiden hoşlanmayan, esnekliği ön planda tutan, değişime çabuk uyum sağlayan ve bireyci özellikleriyle tarif edilmektedir (İlic ve Yalçın, 2017: 137; Karabekir vd., 2016: 60-61; Altuntuğ, 2012: 206).

Çalışma yaşamında sadakat duyguları X kuşağına göre zayıf olduğu belirtilen Y kuşağı, iş ve özel yaşam dengesine de önem vermektedir. Bu açıdan uzaktan çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimlerine daha sıcak bakmaktadırlar (Akdemir vd., 2013: 18). Otoriteyi reddeden ve çalışma hayatında sürekli olarak “neden” sorusunu sordukları için “Generation Why” olarak da bilinen bu kuşak, rutin bir iş yerine, çoklu ve karmaşık bir işi tercih etmektedirler. Y kuşağı üyeleri yaptıkları işte kendini geliştirme ve kariyer yapma imkânı görmediklerinde işlerini kolayca değiştirebilirler. Bu nedenle verimlilik hedefleyen firmaların iş süreçlerini bu neslin karakteristik özelliklerine göre şekillendirdiği görülmektedir (Çemberci vd., 2014: 61-62).

Jorgensen (2006: 43) bu kuşağın karakteristik yapılarının bilgili ve teknoloji bağımlısı, girişimcilik ruhuna sahip, değişime kolayca ayak uydurabilen, iyi eğitilmiş ve gelişime sürekli açık, geleceğe karşı iyimser bakan, iş ve yaşam dengesine her şeyden çok önem veren, dayanışma ve işbirliği içinde olduklarını belirtmektedir. Bununla birlikte Y kuşağının, iş konusunda oldukça seçici oldukları bilinmektedir. Bu kuşaktakiler mezun olduktan sonra kendilerine uygun iş bulamadıkları takdirde, beklentilerinin altında bir işte çalışmak yerine işsiz kalmayı tercih etmektedirler (Serbest, 2014: 150).

### **1.2.5. Z Kuşağı**

2000 yılı ve sonrası doğan kişiler Z kuşağı olarak ifade edilmektedir. Bu kuşak ileri derecede teknolojiye sahip bir dünyada doğmuştur ve bundan dolayı bilgiye ulaşmak bu nesil için çok kolaydır. Bu kuşak facebook kuşağı (Facebook Generation) ve dijital yerlileri (Digital Natives) olarak da bilinmektedirler. Günümüzde birçok kaynakta bu kuşağa, çoklu iş (multitasking) yapabildikleri için “M kuşağı” da denmektedir (Serbest, 2014: 151).

Bu kuşak sürekli olarak değişime açıktır ve gündelik yaşamlarında pratik olmayı tercih etmektedirler. Z kuşağındakiler Y kuşağına göre mücadele etmeyi sevmemektedirler (Andrea vd., 2016: 93). Z kuşağı, sabit bir hat veya geleneksel bir internet bağlantısından bağımsız; tabletler, telefonlar ve kablosuz internet dünyasına sahiptirler. Bunun yanında literatürde Z kuşağının gündelik yaşamının çoğunda telefon yer aldığı için, bu kuşağın

genetiğinde teknolojiye sahip olduğu ileri sürülmektedir (Kırpık ve Akdemir, 2017: 190). Bu kuşak henüz çalışma hayatında tam anlamıyla yer almadığı için bu kuşağın iş yaşamıyla ilgili yönlerini açıklamak şimdilik güç olacaktır.

Literatür ışığında kuşaklar hakkında bilgiler yukarıda bahsedilmiştir. Çalışmanın amacını ortaya koymaya yardım etmesi amacıyla kuşaklar hakkında bilgiler aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 1.2: Kuşaklar Hakkında Özet Bilgiler**

	SESSİZ KUŞAK	BEBEK PATLAMASI	X KUŞAĞI	Y KUŞAĞI	Z KUŞAĞI
Tarih Aralığı	1925-1945	1946-1964	1965-1979	1980-2000	2000-
DÖNEMİ ETKİLEYEN OLAYLAR	İkinci Dünya Savaşı, Kore Savaşı, Büyük Bunalım, New Deal, Atom Bombası, TV'nin icadı, Şirketlerdeki Yükseliş, Büyük Depresyondan Yeni Kurtulan Ebeveynler Tarafından Yetiştirildiler, Zor Şartlarda Büyüdüler ve Bunu Refah Dönemleri İzledi.	Sivil Haklar, Vietnam Savaşı, Kadın Hakları Hareketi, Soğuk Savaş, Uzay Seyahati, Tarihte En Yüksek Boşanmalar ve İkinci Evlilikler, Savaş Sonrası Bebekler (70'lerin Radikalleri ve 80'lerin Yuppileri)	Watergate Skandalı, AIDS, Enerji Krizi, Cinsiyet Eşitliği, Aktivizm, Berlin Duvarının Yıkılışı, Boşanma Oranlarında Artış, Toplu İşten Çıkarmalar	Dijital Medya, Çocuk Odaklı Dünya, Okul Çekimleri Terör Saldırıları Enron Şirketinin Çöküşü, Basra Körfezi Savaşları, Bilgi Çağının Yükselişi, Bilgisayar ve Cep Telefonlarının Ön Plana Çıkması, İnternetin Ağları	Bilgi Çağının Hızlı Yükselişi, İnternetin Yaygın Hale Gelmesi, Dot Com Balonu, Dijital Küreselleşme
TANIMLAYAN KELİMELER	Sadık	Umutlu	Şüpheli	Şimdi	İnternet olmadan asla
DEĞERLER	Aile/Toplum	Başarı	Zaman	Benlik	İnternet Ortamına Göre Değişebilme
KARAKTERİSTİK YAPILARI	Uyumlu, Aile Odaklı, Fedakar, Sorumluluk Sahibi, Sıkı Çalışan, Vatansever,	Savaş Karşıtı, Eşit Haklar, Eşit Fırsatlar, Endişeyi Bırak, Farklılık Yap, İyimser, Takım	Denge, Eğlence, Kurallara Uymama, Örgütsel Bağlılığı	Doyumsuz, Tüketici, Aşırı Eğlence, Girişimci, Son Derece	Sanal Ortama Göre Şekillenmektedir.

	Hiyerarşi, Önce Görev Sonra Zevkler, Yetkiye Saygılı, Tasarruflu, Dengeleyici	Odaklı, Kişisel Zevk ve Refah, Kişisel Gelişim, İşe Bağlı, Daima Genç	Yüksek, Bağımsız, Küresel, Düşünürler, Kendine Güvenen, Pragmatik	Yavaş Anlayış, Şimdi!, İyimser, Vatansever, Kendine Güvenen, Sosyal Çevreci Kendinden Emin	
OLUMLU YÖNLERİ	Kararlı, Sadık, Detaycı, Dikkatli, Çalışkan	Azimli, Girişken, Görev Bilinci Yüksek, Takım Oyuncusu, İlişki Odaklı	Adapte Olan, Bağımsız, Otoriteye Sadık, Farklılık Oluşturan Teknolojik Bilgiye Sahip	Gerçekçi, Çoklu Görev Kabiliyeti, Teknoloji Meraklısı	Çoklu Görev Kabiliyeti, Farkındalıkları Yüksek, Esnek, Bilinçli, Toplumsal Olaylara Duyarlı
OLUMSUZ YÖNLERİ	Değişimi Sevmeyen, Çatışmayı Sevmeyen, Tepkisiz, Çekingen	Teknolojiyi Kullanmayan, Tartışmayı Sevmez, Süreç Odaklı	Sabırsız, Şüpheli, Tembel Olarak Algılanan, Eleştirel, Sonuç Odaklı	Planlamaya ve Gözetime İhtiyaç Duyulan, Deneyimsiz, İş Her Şey Değildir, İş Değiştiren	Sosyal İlişkilerde Zayıf, Arkadaşlıklarını Sosyal Medyada Edinen, Hazırcı

**Kaynak:** Yıldırım, A. (2018). *X ve Y Kuşaklarının Esnek Çalışmaya Olan Bakış Açılırları: Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 63-65.

Tablo 1.2’de görüldüğü üzere her kuşağın benzerlikleri olduğu gibi farklı karakteristik yapıları da bulunmaktadır. Sessiz kuşağın, sıkı çalışan, yetki ve hiyerarşiye saygılı, sorumluluk sahibi ve sadık olması, değişimden hoşlanmama gibi özellikleri en belirgin karakteristik yapılarını oluşturmaktadır. Bebek Patlaması kuşağı ise savaş karşıtı, takım çalışmasına yatkın, kişisel refah ve gelişime önem veren özellikleri ile tanımlanmaktadır. X kuşağı, işine sadık, iş dışındaki boş zamana önem veren, kendine güvenen ve eleştirel bir yapıya sahip olma gibi özelliklere sahiptir. Y kuşağı ise teknolojiyi hayatının büyük çoğunluğunda kullanma, girişimci olma, kendine güvenme ve esnek çalışmaya daha yatkın olma gibi özellikleri ile tarif edilebilir. Z kuşağı üzerine yapılmış çalışmaların sınırlı olması ve bu kuşağın iş hayatına tam olarak girmemiş olmasından dolayı, bu kuşağın en belirgin özellikleri teknolojiye son derece hâkim ve teknolojiyi hayatlarının her aşamasında kullandıkları belirtilmektedir.

### 1.3. Türkiye’de Kuşak Çalışmaları

Son yıllarda kuşaklar üzerine yapılan çalışmalar giderek artmaktadır. Bu araştırmalar, kuşakların değer yargıları, çalışma değerleri, karakteristik özellikleri ve tüketim olgusu gibi birçok değişkenle ilişkilendirilmiştir. Kuşak kavramı, ABD temelli olduğu düşünüldüğünde, dünya literatüründe kuşaklar ile ilgili çok fazla araştırma bulunmaktadır. Bununla birlikte ülkemizde de kuşaklar üzerine yapılan çalışmalar, kısıtlı olsa da araştırmaların sayısının giderek arttığı gözlemlenmektedir.

Türkiye’de kuşaklar hakkında yapılan çalışmalara bakıldığında, kuşaklar arası farklılıkların olduğunu saptayan araştırmalar olduğu gibi, benzerliklerin olduğu çalışmalar da bulunmaktadır. Aydın ve Başol’un (2014), X ve Y kuşaklarının çalışmanın anlamında bir değişiklik olup olmadığı üzerine yaptıkları çalışmada, X ve Y kuşaklarının çalışmayı ifade ediş biçiminde herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Akduman ve Yükselbilgili (2015) ise işkolikliğin, kuşaklara göre herhangi bir farklılık gösterip göstermediği üzerine bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, işkoliklik ile kuşaklar arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Göksel ve Güneş’in (2017), örgütsel sessizlik davranışında X ve Y kuşağı arasındaki farklılığı tespit etmeye yönelik yaptıkları araştırmalarında, X ve Y kuşakları çalıştıklarının örgütte sessiz kalmadıkları, bu doğrultuda her iki kuşak arasında örgütsel sessizlik davranışı arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Toruntay’ın (2011) X ve Y kuşaklarının takım rolleri üzerine yaptığı tez çalışmasında, X ve Y kuşakları çalışanların takım içinde benzer davranışları gösterdikleri bulunmuştur.

Kırpık ve Akdemir (2017), Y ve Z kuşakları arasında iş tutum farklılıklarına yönelik bir araştırma yapmıştır. Çalışmada rekabetçi, esnek, geleneksel, bağımsız ve otoriter mükemmeliyetçi iş tutum boyutları incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre, Y ve Z kuşaklarının bağımsız, otoriter mükemmeliyetçi ve esnek iş tutumu boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna karşılık rekabetçi ve geleneksel iş tutumu boyutlarında herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Keleş (2013), X, Y ve Bebek patlaması kuşaklarının girişimcilik eğiliminin farklılaşması üzerine bir çalışma yapmıştır. Kuşaklar arası girişimcilik eğilimini ise beş bileşenle değerlendirmiştir. Bunlar; başarıya ihtiyacı, içsel kontrol odaklılık, bağımsız olma, yaratıcılık eğilimi ve risk alabilme eğilimleridir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, Y kuşağı, X ve Bebek patlaması kuşağına göre yaratıcılık ve risk alabilme eğiliminin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşılık, üç kuşak arasında başarıya ihtiyacı, içsel kontrol odaklılık ve bağımsız olma girişimcilik

eğilimleri ile anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yıldırım'ın (2018) X ve Y kuşaklarının esnek çalışmaya olan bakış açılarının farklılıklarını ortaya koymayı amaçladığı tez çalışmasında, Y kuşağının X kuşağına göre esnek çalışmaya daha olumlu baktığı saptanmıştır. Süral Özer ve arkadaşları (2013) ise, Bebek patlaması, X ve Y kuşaklarının iş görme anlayışı ve iş değerleri arasındaki farklılıkları ortaya koymayı amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, Bebek patlaması kuşağının diğer kuşaklara göre çalışkanlık ve sorumluluk gibi kavramlara daha fazla önem vermektedirler. Bunun yanında bu kuşağın, çalıştığı örgüte diğer kuşaklardan daha çok sadık olduğu bulunmuştur. X kuşağı ise diğer kuşaklara göre en disiplinli kuşak olarak tespit edilmiştir. Buna karşılık X kuşağının diğer kuşaklara göre çalıştığı örgüte daha az sadık kaldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre Y kuşağının, diğer kuşaklara göre esnekliğe önem veren ve en az katı olan kuşak olduğu saptanmıştır.

Yalçın ve İliç (2017), X ve Y kuşaklarının liderlik algısı ve iş değerlerine yönelik bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, X kuşağı, liderlerin karizmatik ve ödüllendirme gücünden etkilenirken, Y kuşağı uzmanlık gücüne önem veren liderlerden etkilenmektedirler. Bunun yanında, X kuşağı iyi bir gelir elde edeceği örgütte çalışmak isterken, Y kuşağı çalışanların sosyal sorumluluğu yüksek ve esnek çalışma koşullarına sahip bir örgütte çalışmayı istemektedirler. Gürbüz (2015) ise kuşaklar arası örgütsel bağlılık, iş tatmini, işe ve örgüte bireysel ve iş ahlâkı değerlerinin farklılaşp farklılaşmadığı üzerine bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, kuşaklar arası iş tatmini ve işe ve örgüte bireysel değerlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık, Bebek patlaması kuşağının, X ve Y kuşağına göre örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Y kuşağı ise örgütsel bağlılık düzeyi en az kuşak olarak tespit edilmiştir. Araştırmada bir diğer değişken olarak kullanılan iş ahlâkı boyutunda, boş zaman, sıkı çalışma, bağımsızlık ve hazdan kaçınma olarak dört bileşen ele alınmıştır. Bebek patlaması kuşağı, X ve Y kuşağına göre boş zaman geçirmeye daha olumsuz bakmaktadır. X kuşağındakiler ise literatürdeki genel bilgilerin aksine, Y kuşağına göre boş zamanın hayatı daha anlamlı kılacağını belirtmişlerdir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ AHLÂKI: YAKLAŞIMLAR VE İLKELER

#### 2.1. Ahlâk Kavramı ve Etik İlişkisi

Davranışların iyi ve kötü olarak tanımlanması insanlık tarihi kadar eskidir. Hangi davranışın iyi, hangi davranışın kötü olduğuna dair en eski tartışmaların ise Antik Yunan dönemine kadar uzandığı bilinmektedir. İyi ve kötüyü tanımlamayı amaçlayan ahlâk felsefenin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Coşkun ve Vural, 2011: 67-68). Ahlâk sözcüğü Arapça “hulk” kelimesinden türetilmiş olup din, karakter, tabiat gibi anlamlara gelmektedir (Diken ve Çelebi, 2015: 214).

Ahlâk, kişilerin iyi olarak nitelendirdikleri kurallara uymakla yükümlü oldukları davranış biçimidir. Webster’s Ninth New Collegiate sözlüğünde ahlâk, neyin iyi ve neyin kötü olduğuyula ilgilenen, manevi olarak görev ve yükümlülükle bağlantılı olan bir disiplin olarak tanımlanmaktadır. Yine Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi’nde “ahlâk, insanların toplum içindeki davranışlarını ve birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan kurallar ve ilkeler dizgesi, başka insanların davranışlarını olumlu ve ya olumsuz biçimde yargılamakta kullanılan ölçütler bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Özgener, 2000: 6-7).

Akbaş’a (2014: 24) göre ahlâk, “insanlara davranışlarının neyin doğru olduğu” sorusuna yol gösterici olan ilkeler ve standartlardır. Doğan’a (2007: 42) göre ise ahlâk, bir toplumun belirli bir dönemde eğitim, töre, alışkanlık, düşünce, inanç gibi kavramlarla iç içe geçmiş ve kurallar ve yasaklarla topluma yerleşmiş yaşama biçimidir.

İnsanların davranışlarını oluşturan faktörlerden biri olan ahlâk, insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde nasıl davranılması gerektiğini betimlerken, kendiliğinden oluşmuş değer yargılarının tüm topluma yansması olarak görülmektedir (Diken ve Çelebi, 2015: 214). Ahlâk, toplumu uzlaştırıcı, toplumda dayanışmayı sağlayıcı ve toplumu uzlaştırıcı bir unsurdur. Ahlâk, toplumların yalnızca bireysel değerlerini değil, toplumsal değerlerini de esas almaktadır (Özgener, 2000: 7-8).

Literatürde ahlâk konusuna ilginin artmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler şunlardır (Şahin ve Yıldırım, 2008: 59; Akıncı Vural ve Bat, 2011: 33):

- İyi bir işin, iyi ahlâkla özdeşleşmesi,
- İşin ahlâki değerlere uygun olması için kamu baskısının artması ve bunun neticesinde sosyal sorumluluk ilkesinin vurgulanması,

- Küreselleşmeyle beraber, örgütte farklı kültüre sahip insanlar bir arada çalışmaya başladığından, ahlâka ilişkin düzenlemelere daha fazla ihtiyaç duyulması,
- Çeşitli çıkar gruplarının menfaatlerini dengeleme ihtiyacının önem kazanması,
- Yöneticiler için iş yaşamı ve ahlâk konusundaki tartışmaların bir zayıflık veya tehdit olarak değil, günümüz örgütlerinin mükemmellik ve yüksek kaliteye ulaşma çabalarının doğal bir uzantısı olarak algılanması,
- Dünya genelinde çevresel problemlerin artmaya başlaması,
- Hem bireyler hem de örgütler arasındaki ilişkilerin karşılıklı güvenin gerekliliği ve birbirlerinin çıkarlarına saygı gösterilmesi düşüncesinin yaygınlaşmasıdır.

Etik kavramı ise Yunanca “ethos” kelimesinden gelmektedir ve iki farklı anlamda kullanılmaktadır. İlk anlamına göre etik, alışkanlık, gelenek, görenek anlamlarında ve töreye uygun olarak davranmaya alışkın kişi olarak tanımlanmaktadır. Daha dar olan ikinci anlamına göre etik, kişinin davranışlarını kurallara göre ve iyiyi gerçekleştirmek için, bunları alışkanlık haline getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Bayrak, 2011: 6-7).

Etik kavramı ile ilgili kaynaklar incelendiğinde felsefi ve sosyolojik açıdan ele alındığı ve ahlâk kavramı ile birlikte davranış normları, kültür, değerler gibi kavramlar ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu açıdan etik, kurallara dayalı insan davranışlarını, normlara uymanın içsel sorumluluğunu inceleyen bir felsefe dalıdır (Diken ve Çelebi, 2015: 217).

Türk Dil Kurumu’na göre etik, “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Felsefe Terimleri Sözlüğüne göre ise etik, “felsefenin ödev, yükümlülük, sorumluluk ve erdem gibi kavramları analiz eden, doğruluk veya yanlışlık ile iyi veya kötüyle ilgili ahlâki yargıları ele alan, ahlâki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan felsefe dalı” olarak tanımlanmaktadır<sup>3</sup>. Etik ile ilgili diğer betimleyici tanımlar şu şekilde özetlenebilir (Sayım, 2015: 23-24):

- Etik, ahlâkın temellerini inceleyen bir felsefe dalıdır.
- Ahlâk fenomenlerinin teorik olarak incelenmesidir.
- Etik, ahlâkın özünü araştıran, insanın kişisel ve toplumsal hayatındaki davranışları ile ilgili sorunları ele alıp inceleyen bilim dalıdır.

Literatür incelendiğinde, etik ile ahlâk kimi zaman birbirinin yerine kullanılsa da kuram ve uygulama bakımından birtakım farklılıkları bulunmaktadır. Etik ile ahlâkın özdeş

<sup>3</sup> [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) (erişim tarihi: 10.11.2018)



olmamasının nedenlerinden biri, etiğin ahlâk felsefesi olması, ahlâkın ise etiğin araştırma konusu olmasından kaynaklanmaktadır (Aydın, 2002: 6). Etik, kurallara uymayı gerektirirken; ahlâk insanların nasıl davranması gerektiği hakkındaki normları ifade etmektedir. Etik davranmak, kişinin kendi öz kararlarına bağlıdır. Ahlâk yaşanan bir olgu olarak karşımıza çıkarken, etik ise bu olguyu sorgulayan felsefe dalıdır (Coşkun ve Vural, 2011: 69). Bu açıdan bakıldığında ahlâkın, etiğe göre çok daha geniş kapsamlı olduğu söylenebilir. Ahlâk, etiğin günlük yaşamın pratiğine yansıyan kurallar bütünüdür. Etik ise soyut kavramlara dayanmaktadır ve bu soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışmaktadır. Ayrıca etik ilkeler, bireylerin özelliklerine göre değil, evrensel kabul gören kavramlara dayalı olarak geliştirilmektedir (Aydın, 2002: 7).

Akbaş'a göre etik, iyi ve doğrunun teorisi iken, ahlâk bu teorinin uygulanması durumunda ortaya çıkmaktadır. Ahlâk insanların iç ve dış ilişkilerinde veya insanların devletle olan ilişkilerinde kendisinden beklenen davranışları ve toplumsal düzeni sağlayan kurallar olarak nitelendirilmektedir. Bir kişi veya toplumun faaliyetleri diğer bireylere fayda veya zarar veriyorsa burada etik bir durumdan bahsedilmektedir (Akbaş, 2014: 24). Diğer bir görüşe göre, ahlâk neyin doğru veya yanlış, iyi veya olduğunu değerlendirirken, etik, sergilediğimiz ahlâki tutumların altında yatan değer yargılarını ele almaktadır. Bu bağlamda etik ahlâk felsefesini ifade etmektedir (Diken ve Çelebi, 2015: 217).

Ahlâk kavramına zaman açısından bakıldığında, değer yargılarının çeşitli gruplarda değişik anlamlar ifade ettiği, hatta aynı gruplar içinde de bu değer yargılarının anlamının değiştiği görülmektedir. Eskiden yasaklanmış davranışlar, değişen zaman ve koşullara bağlı olarak teşvik edilen davranışlara dönüşebilmektedir. Ancak etiğin evrensel bir özellik taşıdığı düşünüldüğünde, meslek etiğine ilişkin ilkelerin (medya etiği, tıp etiği, hukuk etiği, biyoetik) evrensel olma arayışı vardır ve kolay kolay değişmemektedir (Aydın, 2002: 7-8).

Bunun yanında literatürde ahlâk ve iş ahlâkı terimleri yerine etik ve iş etiği gibi terimlerin kullanımının arttığı görülmektedir. Ancak literatür incelendiğinde, çalışma hayatında iş ahlâkı ve iş etiği kavramlarının aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. İş etiği veya iş ahlâkı, iş hayatındaki mal ve hizmet üretimi ve tüketimi sürecinde neyin doğru veya neyin yanlış olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte iş etiği veya iş ahlâkının, iş ilişkilerinin düzenlenmesi, çalışma ortamında güvenin oluşturulması, dürüstlük, saygı ve iş barışının sağlanması gibi konuları inceleyen iki kavram olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, bu tezin bundan sonraki bölümlerinde, iş ahlâkı ve iş etiği kavramları aynı anlamda kullanılacaktır.

## 2.2. Din, Hukuk, Kültür ve Ahlâk Olgusu

Din, kültür ve hukuk ahlâk ile yakından ilişkilidir. Din ve ahlâk ilişkisinde dinin ahlâki davranışları şekillendirmekte ve insanları iyiye ve doğruya yönlendirmekte olduğunu söyleyebiliriz.

Hukuk ve ahlâk ilişkisinde ise hukuk kavramının alt etkenleri arasında ahlâk, ahlâk kavramının alt etkenleri arasında hukuk yer almaktadır. Hukuk ve ahlâk toplumsal düzeni sağlayan, toplum düzenini bozan davranışlarda maddi veya manevi yaptırımları olan, yapı olarak farklı ancak aynı işlevi gören iki olgudur.

Kültür, grup veya toplumların ahlâki değerlerinin oluşmasında büyük bir öneme sahiptir. Her toplumun kendine özgü ahlâki davranış kuralları ve değerleri bulunmaktadır; bu değerler ve davranış kuralları kültürden kültüre değiştiği gibi, bir toplumun içindeki gruplara göre de farklılık gösterebilir. Bu bağlamda din, kültür ve hukukun, bir toplumun ahlâki davranış ve değerlerinin oluşmasında önemli rolleri bulunmaktadır.

### 2.2.1. Ahlâk ve Din

Tarihin başlangıcından bu yana dinler, ahlâki olarak bazı temel değerler sunmaktadır. Semavi dinler açısından bakıldığında, Hristiyanlık, Yahudilik ve İslam dinleri kendilerine özgü bir ahlâki standartlar geliştirmiştir. Bunun yanında Hristiyanlığın Katolik ve Protestanlık mezhepleri iş ahlâkına birbirinden farklı yaklaşmışlardır. Protestanlık, çalışmayı, ticareti, tasarrufu ve yatırımı destekleyen bir iş ahlâki anlayışı sunarken, Katoliklik geleneksel feodal üretim ilişkilerini ve kişiyi maddi dünyadan olabildiğince uzaklaştırmayı destekleyen bir yaklaşımı benimsemiştir (TUSİAD, 2009: 40). Hristiyan ahlâki, iş faaliyetlerine herhangi bir kısıtlama getirmemiş ancak faizi dinen yasaklamıştır. Faiz yasağı, Protestan reformcuların girişimiyle son bulmuştur. Bu da Hristiyan ahlâkının gelişiminde Protestanlığın önemini artırmıştır (Kınran, 2006: 19).

Protestan ahlâki ilahi takdir öğretisine dayanmaktadır. İlahi takdir öğretisine göre, günahı olan bir birey, Tanrı için çalışmalıdır. Bu teoriye göre, cennete girecek olan kişiler, Tanrı tarafından seçilmişlerdir. Protestanlığın ilahi takdir öğretisinde kişinin ekonomik başarısı, bireyin Tanrı tarafından seçilmiş olduğunun kanıtı olarak görülmektedir. Birey ise, seçilmiş olup olmadığına dair belirsizlikten kurtulmak için sürekli olarak çalışmaya yönlendirilmektedir (Torun, 2002: 92-93).

Max Weber, "Protestan Ahlâki ve Kapitalizmin Ruhunu" adlı kitabında, kapitalizmin gelişmesini hızlandıran Protestanlığı ve Protestan ahlâkını ele almıştır. Ancak Weber'in

kapitalizmden kastı, endüstriyel kapitalizmdir. Weber, kapitalizm ile kâr elde etme güdüsünün aynı şey olmadığını iddia etmektedir. Weber'e göre, kâr elde etme güdüsü her dönemde bulunmasına rağmen, endüstriyel kapitalizmi ortaya çıkaran şey, disiplinli çalışmayı, kişilerin dünyevi zevklerden uzak durmasını ve elde ettiği kârı yatırıma dönüştürmesini sürekli olarak teşvik eden Protestan ahlâkıdır (Yardımcıoğlu ve Atmalı, 2018: 585). Weber'e göre, kapitalizmin tamamlayıcı ve zorunlu olmak üzere iki şartı vardır. Tamamlayıcı şart, yer ve zamanda ortaya çıkmıştır. Zorunlu şart ise dünyaya dönük asketizm yani çileciliktir (Torun, 2002: 91; Çetin, 2016: 75).

Weber'e göre, kapitalist ruhun geri planında Kalvinizm, Pretizm, Baptizm ve Metodizm gibi Protestan çevreler bulunmaktadır. Bu dini gruplar en geniş anlamıyla püritanizm olarak da adlandırılan asketizm ile karakterize edilen hayat tarzını yansıtmaktadır (Bodur, 1990: 82). Bu dini gruplar arasından Kalvinizm, kapitalizmin doğuşu aşamasında asketizm anlayışına farklı bir yorum getirmiştir. Katoliklerin bireyi dünyadan uzaklaştıran anlayışının aksine, Kalvinizmde sıkı çalışma teşvik edilerek kişiyi dünyaya yönlendiren görüş öne çıkmaktadır (Gelici, 2007: 22).

Weber'e göre bir görev olarak atfedilen çalışma dürtüsü, modern endüstride bir iş adamının tipik yapısını oluşturmaktadır. Kişi sadece çalışmak zorunda olduğu için çalışmamalı, aynı zamanda çalışmayı arzu etmelidir. Weber'e göre bireyin çok çalışması, bireyin tatmin kaynağını oluşturmaktadır. Bununla birlikte Weber, çalışmayı, kişinin erdemli bir birey olmasını sağlayan bir faaliyet olarak açıklamaktadır (Bodur, 1990: 84).

Weber'e göre, reformdan sonra ekonomik anlamda gelişmiş Batılı ülkelerin hepsi Protestandır. Weber'in teorisinde Protestanlık, sıkı çalışmayı, dünyevi çileciliği, başarı güdüsünü ve öz-disiplini sürekli olarak teşvik etmiştir (Arslan, 2012: 127). Weber, böyle bir dünyevi çileciliğin, kapitalizmin gelişmesinde önemli rolü olduğunu ifade etmiştir.

İslam dininde ahlâk anlayışı; rüşvet almamak, yalan söylememek, müşteriye aldatmamak ve ölçü ve tartıda hile yapmamak başta olmak üzere kaynağını Kur'an ve hadislerden alan pek çok ilkeyle çalışma hayatını düzenlediği belirtilmektedir. İslam dinindeki bu düzenlemeler, iş ahlâkını kapsayan; tevhid, hilafet, adalet ve benzeri üstün prensiplerle düzenlenmiştir (Kaya ve Çinemre, 2013: 9). Bu prensiplerde bir bireyin ahlâklı bir birey olması için güven sahibi, alçakgönüllü, doğru, adaletli, iyi, cömert, ağırbaşlı, rüşvet ve dolandırıcılığa karşı olması gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir (Abuznaid, 2009: 283-286). Bu bağlamda, İslam kültüründe iş yaşamı deyince, bir yandan

bireyin çalışma hayatına girip gelirini temin etmek, diğer yandan da insan ruhuna ahlâki anlamda derinlik katması amaçlanmaktadır (Kaya ve Çinemre, 2013: 11).

İslam iktisadında tasavvuf inancının çalışma hayatına kattığı değer ahlâktır. İslam iktisadında iş ahlâki konusunda İbn Sina'nın verdiği tavsiyeler örnek olarak gösterilebilir. “Ezerek, boğuşarak ve zorlayarak elde edilen her fazla (artık); utançla ve günahla kazanılan her kâr, miktarı çok büyük olsa da önemsizdir, değersizdir ve yararsızdır. Ancak temiz kazançla elde edilen fazlalık (artık), miktarı az olsa da daha bereketli ve daha kazançlıdır (Kurtuluş, 2005: 749-750). İslam dini başta olmak üzere diğer dinlerin de iş ahlâkına yönelik tavsiyeleri, iş ahlâkının tüm çalışanlar arasında yaygınlaşması ve yerleşmesinde büyük rol oynamıştır.

Genel olarak dinlerin ortak özelliği, insanları kötü alışkanlıklardan uzak tutmak ve ahlâklı bir birey yapmaktır (Erçömek, 2017: 7-8). Bu bağlamda ahlâkın toplumda kalıcı hale gelmesinde dinlerin önemli etkisi bulunmaktadır. Ancak din, ahlâkın esas olarak çıkış noktası değildir. Din, insan ve doğaüstü arasındaki ilişkiyi temel almaktadır ve buna uygun ahlâki bir sistem düzenlemektedir. Buna karşılık ahlâkın temelinde, insanların birbirlerine zarar vermemeleri ve sadece dünyevi ilişkiler yer almaktadır (Arslan, 2012: 17).

Sonuç olarak dini öğretiler, içinde birçok ahlâki değeri taşımakta ve insanlara iyi ve doğruya dair yollar sunmaktadır. Ancak, ahlâkın kaynağı sadece din değildir. Bunun da ötesinde ahlâk farklı kültür ve dinden olan toplumların bir arada yaşamalarını sağlayacak ortak değerler ve ilkeler içermektedir (TUSİAD, 2009: 41).

### **2.2.2. Ahlâk ve Hukuk**

Ahlâk ile hukuk arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır çünkü ahlâki ilkeler zaman içinde hukuk normları haline gelmiştir. Örneğin, tüketici hakları, iş güvenliği, çevre gibi problemler ABD’de 1950-1960 yıllarında gündeme gelmiştir. Bu problemlere ilişkin hukuki düzenlemeler ise 1960-1970’li yıllarda yapılmıştır. Bununla beraber, ahlâk kuralları ve ilkeleri, özellikle örgütlerde yazılı hale getirilmiş ve bunlara uymayanlara maddi-manevi yaptırımlar uygulanmıştır. Diğer taraftan ahlâk kuralları ile hukuk arasındaki uyum toplumsal düzen için de önem arz etmektedir. Zira ikisi arasındaki uyum toplumsal düzeni pekiştirirken, aralarındaki uyumsuzluk ise toplumda karışıklıklara yol açacaktır (TUSİAD, 2009: 39). Hukuk kuralları toplumsal düzeni sağladığı gibi, bireylerin haklarını, dokunulmazlığını ve mülkiyetini siyasal yetkenin haksız müdahalesine karşı korumaktadır. Hukuk ve ahlâk arasındaki diğer bir ilişki, hukuk kurallarının bireye özel bir yer veren bir

etik sistemini varsaymasıdır. Buna göre, insanın bir onuru, bir değeri ve özsel değeri vardır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 1. maddesinde de açıkça belirtildiği gibi insanlar özgür doğar ve haklar bakımından birbirleriyle eşittir. Yine insanlar akıl ve vicdanla donatılmışlardır ve birbirlerine kardeşçe davranmalıdırlar. Bunun da ötesinde yükümlülük, hak, ödev, adalet gibi kavramlar hem hukuk hem de ahlâk kurallarında yer almaktadır (Tepe, 2009: 163).

Ahlâk ve hukuku birbirinden ayıran önemli bir fark, değişme faktöründe ortaya çıkmaktadır. Kanun koyucu, suçun ya da ahlâk dışı bir olayın yaptırımını ağırlaştırabilir veya hafifletebilir. Bir fiili suç sayan ve ceza yaptırımına bağlayan kanun çıkarabilir ya da kaldırabilir. Oysa ahlâk kurallarının bu şekilde değiştirilmesi söz konusu olmamaktadır. Diğer yandan, hukuk kuralları ve ahlâk kişinin dışı yansıyan davranışlarını düzenlemektedir (Börk ve Kavas, 2015: 93). Hukuk ve ahlâk arasındaki diğer bir ayrım, yaptırım gücünde kendini göstermektedir. Hukuk yaptırım gücünü, devletin kanunlarından alırken, ahlâkın ise yaptırım gücü toplum tarafından gerçekleştirilmektedir. Toplumun, kötü davranan bir kişiyi toplum dışına itmesi, iyi davranan kişiyi ise yüceltmesi ahlâkın yaptırım gücünü oluşturmaktadır (Diken ve Çelebi, 2015: 216).

### **2.2.3. Ahlâk ve Kültür**

Kültür bir insan topluluğunun üyelerini, diğer toplumlardan farklılaştıran, inanç ve değerler bütünüdür. Kültür, insanların özgün yapılarını ortaya koyan, duygu ve davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre kültür, bir toplumun sahip olduğu değerler, davranış kalıpları, inançlar ve kimlikler olarak tanımlanmaktadır (Alas, 2006: 37). Schein (2002) kültürü bir grubun, dış çevredeki yaşamsal sorunlarını ve kendi içlerinde bütünleşmeye yönelik problemlerini çözerken zaman içerisinde öğrendikleri şeyler olarak tanımlamaktadır. Schein'e göre böyle bir öğrenme kesintisiz olarak devam eden davranışsal, duygusal ve anlayışsal bir süreçtir. Buna göre bir kültürün en derin seviyesi bir grubun paylaştığı dilin, duyguların, davranışların, sezgilerin ve değerlerin esas belirleyicisi anlayışsal seviye olacaktır (Schein, 2002: 7). Ahlâk ise, bir toplum veya grubun neyin doğru veya neyin yanlış olduğuna dair standartlar bütünüdür (Alas, 2006: 237). Hofstede (1991: 5) kültürü, insan zihninin ortaklaşa programlanması olarak nitelendirmektedir. Bu tanıma göre, bir grubun veya topluluğun hayat deneyimleri, başka grup ve topluluk tarafından bir olaya ve olguya farklı tutum ve davranış sergilemesine neden olabilmektedir.

Etik okulları arasında ahlâkın, evrensel kurallar bütünü olup olmadığına ilişkin görüş farklılıkları bulunmaktadır. Deontoloji okulu, bir eylemin doğası gereği doğru ve yanlış olduğunu ileri sürmekte ve buna bağlı olarak da ahlâk kurallarının evrensel olduğunu vurgulamaktadır. Bir eylemin ahlâkiliğini ortaya çıkan sonuca göre ele alan teleoloji okuluna göre, ahlâki ilkelerin uyulması gereken kurallar olduğunu ve bu bağlamda ahlâki ilkelerin kişinin amacına göre değişebildiğini vurgulamaktadır. Evrenselci görüşe göre ise, tüm insanlar aynı ahlâki hakları ve kuralları paylaşmaktadır ve kültürün, ahlâki kuralların geçerliliğiyle ilgili olmadığını iddia etmektedir (Healy, 2007: 12). Ancak evrenselcilik görüşünün bu savını bütün olarak kabul etmek doğru olmayacaktır. Çünkü bir toplumun kültüründeki bir davranış, ahlâki olarak görülebilirken, diğer toplumlarda ahlâki bir davranış olmayabilir. Ahlâki yargılar, çevresel durumlardan ve bir toplumun sahip olduğu kültüre göre değişebilmektedir. Bu nedenle kültür, ahlâki davranışların oluşmasında önemli bir rolü bulunmaktadır

Toplumun sahip olduğu kültürel özelliklerin, o toplumdaki bireylerin iş ve ahlâka yönelik olan tutumları üzerine etkili olabileceği savı ilk olarak Alman sosyolog Max Weber tarafından ortaya atılmıştır. Weber'e göre Protestan çalışma ahlâkına sahip toplumlar çalışmaya daha fazla odaklıdır ve bu dini ve kültürel yapıların kapitalizmin gelişmesinde önemli bir rolü olduğunu savunmaktadır (Ünal ve Çelik, 2010: 223-224). Din kültürünün öğelerinden biri olarak ele alınmakta ve bu yüzden dinin kültürü biçimlendirmedeki etkisi önem kazanmaktadır. Bununla birlikte ahlâk ve din ilişkisi ayrıntılı olarak önceki başlıkta verilmiştir.

Ahlâklı bir birey olmak kişilik özelliği olduğu kadar aynı zamanda kültürel bir olgudur. Toplumda ahlâki yapının güçlendirilmesi, eğitimle aktarılacak da öğretilmektedir. Bu aktarımda da, aile yapısı, din, kültür, gelenek ve görenekler önemli bir yere sahiptir. Ahlâk kavramı gerek bireylerin iş hayatları, gerekse gündelik hayatları üzerinde rolü olan önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı kültürlerde iş ahlâkına yönelik farklı değerler ve algılamalar söz konusu olabilmektedir. Nurmakhmatuly'nin (2010) Kazak ve Türk yöneticilerinin iş ahlâkına ilişkin tutum ve davranışları üzerine yaptığı çalışmada, Türk yöneticilerin, Kazak yöneticilere göre iş ahlâki duyarlılığının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Arslan (2012), Türk ve Çinli yöneticilerin iş kültürü ve iş ahlâki üzerine yaptığı çalışmada, iş ahlâki kriteri olarak Protestan çalışma ahlâkını esas almıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, Türk yöneticilerin Çinli yöneticilere göre daha yüksek iş ahlâki değerlerine sahip olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni ise, Çinli

yöneticilerin batılı kültür ve ahlâki değerlerden, Türk yöneticilere göre daha az etkilendiği şeklinde yorumlanmıştır (Arslan, 2012: 233-244). Ünal ve Çelik'in (2008: 56-57) Türk ve Kanadalı öğrencilerin iş ahlâkı değerlerini karşılaştırdığı çalışmanın sonuçlarına göre, Türk öğrencilerin, iş ahlâkının çalışmanın gerekliliği, boş zamana yönelik olumsuz tutum, sadelik ve zevklerden uzak durma, para ve zaman kullanımı boyutlarını Kanadalı öğrencilere göre daha fazla önemsedikleri bulunmuştur.

Kültürel değerler ise, bir kişinin veya toplumun hayatını yönlendirmesinde aracılık eden ilkeler olarak tanımlanmaktadır. Kuşaklar arası tartışmalar olmakla birlikte, kültürel değerler de kuşaklar arasında değişim gösterebilir. Zira Inglehart'ın (2008a) yaptığı çalışmada, Batı dünyasında genç kuşaklar ile yaşlı kuşaklar arasında farklılıkların olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaşlı kuşaklar, ekonomik ve fiziki güvenliğe önem verirken, genç kuşaklar kendini ifade etme ve özerkliğe önem vermektedir (Mannheim'den akt. Morsümbül, 2014: 138). Kuşaklar ve kültürel değerler arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışmada Bowman (2010), muhafazakârlık, güç ve değişime açıklık değerlerinde kuşaklar arasında farklılıkların olduğunu bulmuştur (Bowman'dan akt. Morsümbül, 2014: 75).

Shwartz'ın kültürel değer yaklaşımında insanları motive eden ve onların hayatına rehberlik eden on temel değer tanımlanmıştır. Bu değerler, güç, başarı, hazcılık, özerklik, yenilikçilik, hümanizm, yardımseverlik, geleneksellik, uyumluluk ve güvenlidir. Bu çalışmanın "Kuşak Sınıflandırması" başlığı altında verilen Tablo 2'de de gösterildiği gibi, kuşakların farklı karakteristik yapıları ve değerleri bulunmaktadır. Shwartz'ın değerler yaklaşımından yola çıkarak X kuşağı, yardımseverlik, geleneksellik, uyumluluk, güvenlik ve hazcılık değerlerine sahipken, Y kuşağı ise güç, başarı, hümanizm, yenilikçilik ve özerklik gibi değerleri önemsedikleri görülmektedir (Morsümbül, 20014: 141-142).

Bu bağlamda, kültürün toplumun düşünce ve değerler bütününe şekillendirdiği gibi, iş, ahlâk ve iş ahlâkı gibi olgular üzerinde de etkisinin olduğu söylenebilir. Kültürler arası çalışmalarda, bu değerler farklılık gösterse de evrensel olarak bazı ahlâki ilkelerden bahsetmek mümkündür. Hoşgörü, dayanışma, yardımlaşma, adalet gibi değerler evrensel ahlâki ilkelere örnek gösterilebilir (İĞİAD Raporu, 2018: 83).

### **2.3. Çalışma Yaşamında Etik İlkeler**

Rekabetin sürekli olarak arttığı günümüz iş dünyasında, örgütlerin faaliyetlerini devam ettirmeleri ve toplumsal desteği alması, o örgütte etik iklimin sağlanmasıyla

mümkün olmaktadır. Etik, neyin doğru, neyin yanlış olduğunu tanımlayan standartlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. İklim ise örgütsel yaşamın niteliğini ve örgütteki mevcut durumların çalışanlar tarafından algılanış biçimi olarak ifade edilmektedir. Etik iklim kavramı ise örgütlerden beklenen, örgüt yönetimi tarafından desteklenen ve ödüllendirilen davranış olarak tanımlanmaktadır. Etik iklim, bir örgütteki çalışanların mevcut sorunları değerlendirerek hangi davranışın kabul edilebilir, hangi davranışların kabul edilemez olduğu hakkında karar vermelerini sağlamaktadır (Büte, 2011: 171-173).

Örgütlerin topluma karşı saygın bir kimlik kazanmasında etik değerler önemli bir yere sahiptir. Bir örgütün toplum tarafından nasıl algılandığı, toplumdaki bireylerin yanı sıra örgüt üyelerinin sahip olduğu etik algılar tarafından da şekillenmektedir. Örgüt çalışanlarının etik değerleri ise o örgütün etik iklimin oluşmasında önemli bir oynamaktadır (Gerçek, 2017: 953). Örgütlerde farklı etik iklimin oluşmasında faaliyet etkinliği, sosyal sorumluluk, kurallar, standartlar, kanunlar ve kişisel ahlâk gibi faktörler etkili olmaktadır (Büte, 2011:173).

Kamu etiği, yönetimde etik, kamu hizmeti olarak ifade edilen yönetsel etik, bir örgütün doğru davranışlarda bulunarak başarıya ulaşmak için ihtiyaç duyduğu ilkeler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle, yönetsel davranışlarda, uyulması beklenen davranış kuralları veya ilkeler olarak tanımlanan yönetsel etik, örgütlerin ve idari kurum ve kuruluşların her türlü eylem ve işlemlerinde yapılmaması gereken davranış biçimlerini ve yapılması gereken davranışları içeren ilke ve standartlardan oluşmaktadır. Liyakat, dürüstlük, adalet, eşitlik, hesap verebilirlik, tutumluluk, tarafsızlık gibi değerler bir örgütün uyması gereken etik ilkeler olarak belirtilmektedir ve bu değerleri benimseyen yönetim de etik yönetim olarak ifade edilmektedir (Usta ve Kocaoğlu, 2015: 154-155). Bununla birlikte ülkemizde yürürlükte olan 5176 sayılı kanuna dayalı olarak hazırlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uyması gereken etik davranış ilkelerini belirtmektedir. Buna göre bu etik ilkeler, dürüstlük, kamu hizmeti bilinci, tarafsızlık, saygı ve sevgi, saygınlık, güven, çıkar çatışmasından kaçınma, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, tutumluluk, saydamlık, savurganlıktan kaçınma olarak belirtilmektedir.<sup>4</sup> Bunun yanında her meslek için ortak sayılabilecek ve bir örgütün yönetiminde de uyulması gereken etik ilkeler adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, insan hakları, tarafsızlık, hümanizm, hukukun üstünlüğü, hoşgörü, sevgi, saygı, açıklık,

<sup>4</sup> <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050413-6.htm> (erişim tarihi: 01.01.2019)



demokrasi, laiklik ve mahremiyete özen gibi değerler belirtilmektedir. Bu ilkeler ise, örgütsel açıdan aşağıdaki gibi değerlendirilmektedir (Aydın, 2002: 47-60; (Bilgen, 2014: 6-9).

- Adalet: Örgüt içinde yöneticilerin görev ve sorumlulukları çalışanlara eşit bir şekilde dağıtmaktan sorumlu olduklarını vurgulamaktadır.
- Eşitlik: Bir örgütteki farklı gruplara eşitlik sağlanması için farklı uygulamaların ve düzenlemelerin yapılmasını işaret etmektedir.
- Dürüstlük ve Doğruluk: Bir örgütteki yöneticilerin, etik ilkeleri hayata geçirmede astlarına ve üstlerine güven sağlaması gerektiğini vurgulamaktadır.
- Sorumluluk: Bir örgütteki çalışana verilen bir görevin istenilen nicelik ve nitelikte yerine getirilmesini ifade etmektedir.
- Bağlılık: Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemelerini ifade etmektedir.
- Tutumluluk: Örgütün amaçlarına uygun olarak tüm maddi ve manevi kaynakları en etkin biçimde kullanılmasını vurgulamaktadır.
- İnsan Haklarına Önem: İnsanların devredilemeyen, dokunulamayan ve vazgeçilemez özellikteki hakları olarak tanımlanmış olup, yöneticilerin etik değerleri arasında öncelikli unsurlarından olması gerektiğini vurgulamaktadır.
- Sevgi ve Hoşgörü: Bir örgütteki iş görenlerin birbirleriyle kurdukları iletişimde sevgi ve hoşgörü içerisinde olmasını ifade etmektedir.
- Demokrasi: İnsanı değerli bir varlık olarak gören, insanın beşeri açıdan geliştirilmesini amaçlayan ve eğitim sürecinde öğretilbilir ve böyle bir ortamın oluşturulmasını yöneticilerin büyük bir rolünün olduğuna işaret etmektedir.
- Tarafsızlık: Bir örgütteki yöneticinin çalışanlarına belirli tutum ve düşünceler arasında tercih yapmamayı vurgulamaktadır ve tarafsızlık ilkesi örgütlerde uygulanabildiği ölçüde güven uyandırmaktadır.
- Açıklık: Yöneticilerin eleştiriye açık, objektif ve kişiye özel davranışların yöneticilerin açık olmasına imkân sağlamaktadır.
- Emeginin Hakkını Verme: Çalışanın hizmet veya üretim için örgütte harcadığı emeğe karşılık hak ettiği değerin kendisine verilmesini ifade etmektedir.
- Yasadışı Emirlere Direnme: Çalışanlar yöneticiler tarafından kanuna aykırı ve yerine getirilmesi istenen bazı talimatlarla karşılaşabilmekte ve bazen bu talimatları

yerine getirmektedirler. Oysa bu durumda hukuki anlamda suç sayılabilecek bu tür davranışlara karşı yöneticilerin kesin bir duruş sergilemeleri gerekmektedir.

#### **2.4. Etik Yaklaşımlar**

Felsefenin bir dalı olan ve bir insanı iyi kılan şeylerin neler olduğunu sorgulayan etik en temelde teorik ve uygulamalı etik olarak ikiye ayrılmaktadır. Teorik etik, normatif ve betimleyici etik türlerini kapsarken, uygulamalı etik ise özel alanlarla ilgili genel sorunları tartışmaktadır ve genel ahlâki ilkeleri özel alanlara uygulamaktadır (Cevizci, 2002: 7-8). Bunun yanında etik çalışmalarında farklı sınıflandırmalar da mevcuttur. Etik tarihsel olarak incelendiğinde klasik, modern, postmodern olarak sınıflandırıldığı, işlevi açısından bakıldığında, normatif, betimleyici ve meta etik olarak sınıflandırıldığı, bunun yanında kişi ve medeniyetlere göre Yunan, Roma, Aristo, Kantçı etik olarak da sınıflandırıldığı görülmektedir.

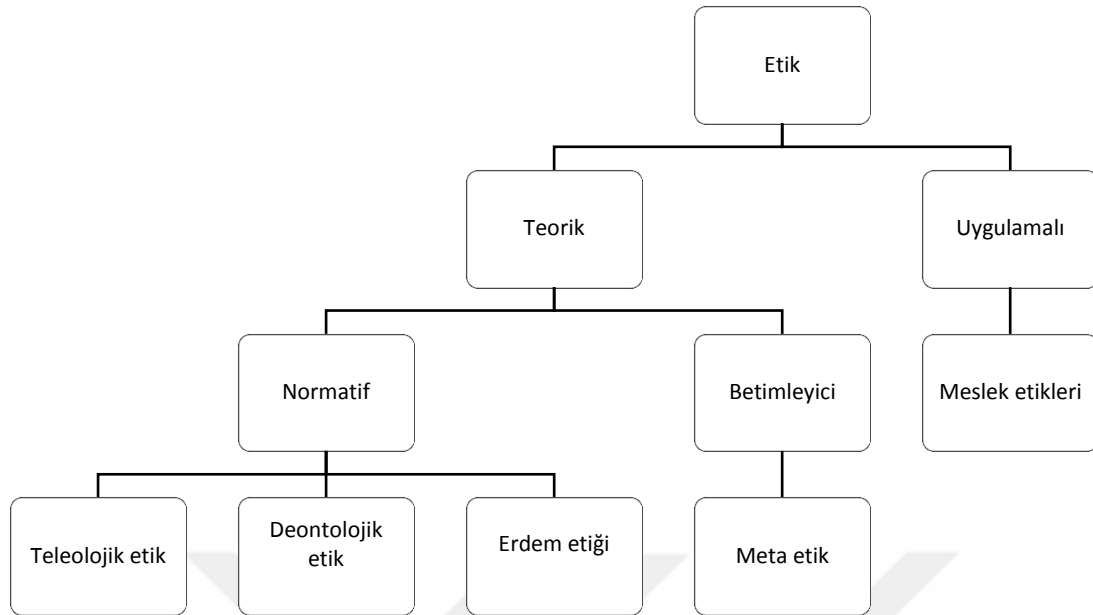
Kolçak (2013) etik türleri denildiğinde, bireysel ve iş etiği olmak üzere iki türden bahsetmiştir. Bununla birlikte Kolçak (2013) ve Aydın (2012) etikle ilgili kuramsal yaklaşımları etik sistemleri olarak isimlendirmiştir. Bunlar; kural etiği, toplumsal sözleşme etiği, kişisel etik ve amaçlanan sonuç etiğidir (Kolçak ve Aydın'dan akt. Koçyiğit, 2017: 24). Kural etiğinin temsilcisi olan Immanuel Kant'a göre iyi yaşamın tek yolu ilkelere ve kurallara uygun davranmaktır. Bir bireyin erdemli sayılabilmesi için, ahlâki ilkeleri içselleştirmesi gerekmektedir. Toplumsal sözleşme etiğinin öncüsü Jean Jack Rousseau'dur. Rousseau'ya göre otorite ve özgürlük arasındaki denge en önemli olgudur. Bu görüşe göre, bir eylemin ahlâki doğruluğu, belli bir toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenmektedir. Son olarak, kişisel etik sisteminin en önemli temsilcilerinden biri olan Martin Buber, etiğin bireyin vicdanına göre belirlendiğini savunmaktadır. Buber'e göre vicdan, gerçekleştirilen eylemlerde, doğru ve yanlış ayırıp, bireyin doğru karar vermesine yardım eden, bireyin içinden gelen sestir. Amaçlanan sonuç etiği, genellikle faydacılık olarak bilinmektedir ve en önemli temsilcisi John Stuart Mill'dir. Bu tür etik, elde edilecek sonuçlara odaklanmaktadır ve haz arama ve acıdan kaçma üzerine kurulmuştur (Aydın, 2002: 20-32).

Etik teorileri ve bu teorilere dayalı etik sınıflandırmaları farklı açılardan yararlar sağlayacaktır. Tarihsel sürecin daha iyi takip edilmesi, teoriler arasındaki benzerlik veya farklılıkların daha iyi anlaşılması ve etik teorileri ortaya atan medeniyetlerin veya kişilerin teori üzerinden nasıl bir etkiye sahip olduğunun anlaşılması bu faydalar arasında

sayılmaktadır (Koçyiğit ve Karadağ, 2016: 284-285). Bu tezde ise etik teorilerinin en temelde teorik ve uygulamalı etik, teorik etiğin altında ise normatif ve betimleyici etik olarak ikiye ayrıldığı sınıflandırma esas alınmıştır.

Normatif etik, ahlâki ilkelerin kuramsal açıdan temellendirilişini vermektedir. Toplumsal grupların idealini yansıtan bir davranış normatiftir. Olanı değil de olması gerekeni ifade eden normatif etik, etik yargıların önemli özelliğini yansıtmaktadır (Koçyiğit ve Karadağ, 2016: 285-286). Normatif etik, iş etiğine uygun kararların ve davranışların nasıl olması gerektiğiyle ilgilenmektedir. Bu açıdan normatif etik “reçetesel bir yaklaşım” içermektedir. Betimleyici etik ise çalışma hayatındaki ilişkilerin ahlâki boyutunu ele almaktadır ve mevcut olan etik içerikli davranışlar üzerinde durmaktadır. Bu açıdan betimleyici etik ise “çözümleyici bir yaklaşım” içermektedir (TUSİAD, 2009: 33). Betimleyici etik ahlâk ve ahlâki eylem bağlamında, olması gereken yerine olanla ilgilenmektedir. Bu etik yaklaşımda, etik daha ziyade seyirci ya da gözlemleyici durumundadır; ahlâki olaylara dışardan bakmaktadır ve bunları bilimsel bir yaklaşımla tasvir etmektedir (Cevizci, 2002: 6).

Normatif teoriler teleoloji, deontoloji ve erdem etiği olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Teleoloji etiği, bir davranışın ahlâkiliğini o davranışın sonucunun topluma fayda sağlama açısından ele almaktadır. Deontoloji etiği, bir eylemin ahlâkiliğini o eylemin iyi ya da kötü olup olmadığına göre değerlendirmektedir. Erdem etiği ise bir eylemin ahlâkiliğini o eylemin iyi ya da kötü olup olmamasına göre değil, eylemi gerçekleştiren kişinin karakterine ve erdemine göre değerlendirmektedir. Etik teorileri, Koçyiğit ve Karadağ’ın (2016) sınıflandırması esas alınarak aşağıda sunulmaktadır.



**Şekil 2.1. Etik Sınıflandırmasının Özeti**

**Kaynakça:** Koçyiğit, M. ve Karadağ, E. (2016). Etik Teorilerine Dayalı Bir “Etik Eğilimler Ölçeği” Geliştirme Çalışması, *İş Ahlakı Dergisi*, 9(2), 283-307.

Meslek etiği, mesleğin uygulanması süreçleri ile ilişkilidir. Meslek etiği, bir mesleği icra eden kişi veya kişilerin uymak zorunda olduğu ahlâki ilkeler olarak tanımlanmaktadır ve meslek etiği ilkeleri yazılı olmak zorunda değildir. Ancak bu kuralların yazılı olması, mesleğe yeni giren kişi veya kişilere aktarılmasını ve öğretilmesini daha kolay hale getirmekte ve kuralların yerleşmesine imkân sağlamaktadır (Coşkun ve Vural, 2011: 69-70). Meslek sahibi bir kişinin, kendisine verilen bir işi mesleki açıdan değerlendirerek, kendisinden beklenen hizmeti vermesi, meslek etiğinin gereklerindedir. Meslek etiği, çalışma ahlâkının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır ve bir örgütün ve toplumun etik anlayışından da etkilenmektedir. Herhangi bir mesleğin uygulanmasında, çalışanlar meslek etiğine ne kadar bağlı kalırsa, o meslek toplumun gözünde o kadar saygı ve güven kazanmaktadır (Koçyiğit, 2017: 39).

#### **2.4.1. Teleoloji Etiği**

Teleolojik yaklaşıma göre bir kişi, grup ya da topluluğun bir eylem veya davranışı kendi başına iyi ya da kötüyü temsil etmemekte, eylemi iyi ya da kötü yapanın, o eylemin sonucu olduğunu vurgulamaktadır (Börk ve Kavas, 2015: 96). Diğer bir deyişle teleolojik yaklaşım, bir eylemin herhangi bir kişi açısından arzu edilen sonuca ulaşması durumunda ahlâki açıdan kabul edilebilir olmasını ifade eden bir ahlâk felsefesidir (Torlak, 2003: 101).

Bu açıdan teleolojik yaklaşım sonuç odaklıdır. Başka bir tanıma göre teleolojik yaklaşım, bir davranışın sonucunun iyi olmasından dolayı o davranışın doğru olmasını ifade etmektedir. Bu yaklaşımdaki amaç en iyi çıktıyı elde etmektir (Sayım, 2015: 28).

Sonuçsalıcı yaklaşım olarak da adlandırılan teleolojik yaklaşıma göre, örneğin çalışanların motivasyonlarını artırmak için onlara doğruyu söylememekte bir problem bulunmamaktadır. Eğer eylem, çalışanların motivasyonlarını artıracak faydalı bir sonuç doğuracaksa iyi olarak görülmektedir (Akıncı, 2013: 87). Teleolojik etik teorileri kendi içerisinde faydacılık ve bencillik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

#### **2.4.1.1. Faydacılık Kuramı**

Faydacılık kuramını Jeremy Bentham ve John Stuart Mill ortaya atmıştır. Bentham toplumu bir bütün olarak ele alarak, toplumsal faydanın bireysel çıkarların tek tek toplamından oluşacağına vurgu yapmaktadır. Bentham buradan yola çıkarak doğru eylemi, insan refahını maksimum düzeye çıkaran davranış olarak tanımlamaktadır. J. S. Mill ise faydayı, kişiye verdiği hazzın ve acının görelî niteliklerine göre dikkate almaktadır. Ancak Bentham ve Mill acının ve zevkin nitelikleri hakkında farklı yaklaşım ortaya koymalarına rağmen, haz ve mutluluğu nihai değer kabul ettikleri için faydacılar arasında gösterilmektedirler. Onlara göre haz tek başına iyi ve değerli bir şeydir ve bir şey iyi ise bir kişiye mutluluk getirdiği için iyidir (Arslan, 2012: 29).

Sosyal hedonizmin biçimlerinden olan faydacılık, bir eylem toplumun çoğunluğu için yarar, geri kalan kişiler için zarar veriyorsa bile bu eylemin ahlâki olduğunu savunmaktadır. Bu durumda faydacı bir karar almak şu adımları kapsamaktadır. Belli bir durumda alternatif davranışların belirlenmesi, davranıştan etkilenecek her bir kişi için ortaya çıkacak fayda ve zararın tahmin edilmesi, en çok fayda ya da en az zarar getirecek davranışın belirlenmesidir. Bu bağlamda bu teori bireyden çok topluma odaklanmaktadır (Torlak, 2003: 102).

Faydacılar, davranışları sonuçlarına göre değerlendirmektedir ve kısa dönemdeki bir mutluluğu maksimum düzeye çıkarmaktan ziyade, uzun dönemdeki mutluluğu gerçekleştirmeyi amaçlamaktadırlar (Börk ve Kavas, 2015: 96-97). Çalışma yaşamında “performansa göre ödeme sistemi” bu yaklaşım temelinde değerlendirilmektedir. Faydacılık yaklaşımının Amerika Birleşik Devletleri’nde rekabet, kâr maksimizasyonu, bireycilik, bencillik ve fazla çalışma gibi kavramların ahlâki olarak görülmesi ile destek bulmuştur (Arıkan, 1995: 176). Faydacı kurama göre bir davranışın bireye sağladığı

toplam fayda, diğ er davranışın sağladığı toplam faydadan yüksek ise bu davranış ahlâki olarak doğru kabul edilmektedir.

Faydacı etik kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki olan davranışsal fayda yaklaşımı, belirli bir faaliyetin en iyi faydayı nasıl yaratacağı ve alternatif faaliyetler arasında bireye maksimum faydayı sağlayacak en iyi alternatifi seçmesi gerektiğini savunan görüştür. İkinci anlayış olan kural fayda felsefesinde ise, belirli bir durumda ahlâki bir davranış için kurallar önemlidir. Bu bağlamda bu yaklaşımda fayda, kurallarda tanımlanan eyleme göre değerlendirilmektedir (Akbaş, 2014: 25). Davranışsal faydacılara göre yalan söylemek iyi sonuçlar verecekse, yalan söylemek ahlâki açıdan doğrudur. Kısaca davranışsal faydacılar yapılan eylemin etkilerini ele aldıkları için, davranışın iyi ya da kötü olmasıyla ilgilenmemektedir. Kuralcı faydacılar ise ahlâki kurallar sunmaktadır. Bu kurallara uyan herkes sonuç olarak en çok faydayı elde etmektedir. Davranışsal fayda yaklaşımının aksine, bu faydacılık türünde eylemin ahlâki açıdan kötü olmasına rağmen bireye fayda sağlayacağını kabul etmemektedir. Çünkü kuralcı fayda kuramına göre, bir eylemin ahlâki olup olmadığı, neyin doğru neyin yanlış olduğunu gösteren ahlâki kurallara göre belirlenmektedir (Kirel, 2000: 33-34).

#### **2.4.1.2. Bencillik(Egoizm) Kuramı**

Ahlâk felsefesi çerçevesinde bencillik (egoizm), bir bireyin kendini düşünerek eylemlerde bulunması gerektiğini öngören, sadece kişisel istek ve arzuları doğrultusunda yaşamayı savunan öğretiye denilmektedir. Egoizm kuramı, faydacılık yaklaşımdan, eylemle ilgili sonuçların eylemi gerçekleştiren kişiye göre değerlendirilmesi bakımından ayrılmaktadır (Börk ve Kavas, 2015: 98).

Bencillik kuramı, Adam Smith'in savunduğu liberal ekonomisiyle birlikte modern ekonomide de önemli bir ahlâk kuramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bencillik kuramında bir davranış, kararı alan kişinin kısa ve uzun vadeli çıkarları konusunda özgürce karar alabilmesi durumunda ahlâki olarak kabul edilmektedir (Bulut, 2011: 16). Egoizm teorisinde, herhangi bir bireyin sergilediği davranışlar kendisi için en yüksek faydayı sağlıyorsa sergilenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda egoizm kuramı, bir davranışın doğruluğunu ölçmek için toplumun değil bireyin uzun vadeli çıkarlarını dikkate almaktadır. Eylemler değerlendirilirken, diğ er kişilerin çıkarları dikkate alınmamaktadır (Doğan, 2007: 62).

Egoizmin iki türü bulunmaktadır. Bunlar hazcılık (hedonizm) ve aydın egoizmdir. Hedonizmde bir eylemin doğru olup olmadığını belirleyen etken, kişinin kendi çıkarlarını maksimize etmesidir. Yani burada başkalarının çıkarları değil, kişinin kendi çıkarlarını gözetmesi önem arz etmektedir (Bayrak, 2011: 19). Bireysel etik bencillik olarak da adlandırılan hedonizmde, her zaman bireyin çıkarlarını gözettiği için, ahlâk felsefecileri tarafından bunu etiğin korumacı temeli olarak kabul etmemektedir (Kırel, 2000: 42). Aydın egoizm teorisi ise, hedonizmin aksine sadece kişinin çıkarları değil, başkalarının çıkarları da göz önüne alınmaktadır. (Bayrak, 2011: 19). Bu değerlendirme ise sıkıntıdan kaçınma ve haz elde etme duygusundan kaynaklanmaktadır. Burada kişi kendi çıkarlarını gözetse de, kendi amaçlarına ulaşmak için başkalarının çıkarlarını da gözetmektedir (Kırel, 2000: 42). Felsefeciler tarafından aydın egoizm olarak nitelendirilen bu egoizm türünde uzun dönem esas alınmaktadır.

#### **2.4.2. Deontoloji Etiği**

Deon kelime anlamı olarak “görev ve sorumluluk” anlamına gelmektedir. Deontolojik kuram ile anılan İmanuel Kant’a göre, ahlâki bir eylem her koşulda ortaya konması gereken bir davranıştır. Bu kurama göre sonuç önemli değildir. Bir eylem olumlu sonuç doğursa bile bu eylem ilkesel olarak doğru olmayabilir (TUSİAD, 2009: 35). Kantçı bir yaklaşım olan deontoloji kuramına göre, örneğin örgütlerin çalışanlara sağlayacağı sağlık ve güvenlik imkânları insanlara saygı ilkesinin gereğidir (Akıncı, 2013: 87).

Bu yaklaşıma göre, bir eylemin ahlâkiliği eylemin kendisinin iyi ya da kötü olup olmadığına göre ele alınmaktadır. Sergilenen davranışın ahlâkiliğini kişinin niyeti belirlemektedir. Deontolojik teori, ahlâk ile kişisel menfaatleri birbirinden tamamen ayıran ahlâk felsefesidir. Bu teoriyi geliştiren Kant’a göre, ahlâki davranışların ilk nedeni duygular değil, akıldır. Kant’a göre ahlâki davranışlar durum ne olursa olsun sergilenmesi gereken davranışlardır (Börk ve Kavas, 2015: 98). Bu yaklaşım, zamana göre elde edilen bilgi birikimin veya mesleğin tanımından gelen sonuca göre belirlenen, yapılması gereken ya da yapılmaması gerekenlerin ön plana çıkartılması olarak ifade edilmektedir (Sayım, 2015: 29).

Deontolojik etik kuramında tarafsızlık, eşitlik ve evrensellik gibi ölçütler bulunmaktadır. Deontolojik etik teorileri, bir eylemin sonucunun fayda sağlamasından ziyade mutluluk ve acıdan bağımsız olarak, bir eylem gerçekten doğru olduğu için o eylemin etik olacağı görüşüne dayanmaktadır (Koçyiğit ve Karadağ, 2016: 287).

#### 2.4.2.1. Haklara Dayalı Ahlâki Yaklaşım

Deontolojik yaklaşımın insan odaklı olması Haklar Teorisinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu bağlamda Haklar Teorisi hukuk devleti ile hayat bulup, İnsan Hakları Bildirgesi ile somutlaşmıştır (TUSİAD, 2009: 35). Bu kuram, demokrasinin iş ve özel hayatı düzenlemesiyle birlikte öne çıkmıştır. Haklar teorisi Immanuel Kant tarafından savunulmuştur. Kant'ın haklara dayalı ahlâki teorisine göre, insanlar doğuştan belirli haklara sahiptirler. Bu haklar zaman ve şartlar ne olursa olsun değişmemektedir (Arslan, 2012: 24). Haklara dayalı ahlâki yaklaşımın temelinde kişilerin, kurumlar veya örgütler karşısında sahip oldukları hakların tanınması yatmaktadır. Hak temelli etik görüş etik hakları, bireylerin bakış açısından ifade etmektedir (Börk ve Kavas, 2015: 99). Kant'a göre bir davranışın sonuçları ne olursa olsun birey için ahlâki olarak bağlayıcı olmaktadır. Örneğin, tecavüz etmek, adam öldürmek, işkence yapmak gibi davranışlar sonuçları iyi ya da kötü olsun kötü eylemlerdir (Arslan, 2012: 24).

Haklara dayalı ahlâki yaklaşımın üç temel özelliği bulunmaktadır. Birinci olarak tüm bireylerin ve grupların insan haklarına saygılı olması, ahlâki bir görev olarak kabul edilmektedir. Diğer bir özelliği, insanların bağımsız bir şekilde diğer insanlarla eşit bir şekilde hak sahibi olduğunu iddia edebilmeleridir. Son olarak ise insanların sahip olduğu hak, bireylerin sergilediği davranışlara ahlâki bir zemin oluşturmaktadır. Bu çerçevede, hakların toplumdan ziyade bireylerin bakış açısıyla değerlendirilmesi ve bireylerin karşılıklı ahlâki ödevlere sahip olması hak temelli ahlâk anlayışını ifade etmektedir. Bu açıdan haklara dayalı ahlâki yaklaşım, insanların birbirlerine karşı belirli ahlâki görevleri olduğu ve hakların toplumun değil bireylerin bakış açılarına göre değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Torlak, 2003: 106).

#### 2.4.2.2. Adalet Yaklaşımı

Adalet yaklaşımı John Rawls'ın "A Theory of Justice" isimli çalışmasıyla ortaya atılmıştır. Bu yaklaşımda adaletin, karşılayıcı adalet, cezalandırıcı adalet, süreçsel adalet ve dağıtıcı adalet olmak üzere dört türü bulunmaktadır. Karşılayıcı adalet, kişinin geçmişte uğradığı zararların kapatılmasını ifade etmektedir. Cezalandırıcı adalet, kişinin kanunlara ve kurallara uymadığında cezalandırılmasını ifade etmektedir. Süreçsel adalet ise anlaşmalarda ve karar süreçlerindeki adaleti tanımlamaktadır (Bayrak, 2011: 21). Dağıtıcı adalet teorisine göre örgütte verilen ödüller, çalışanın ürettiği çıktı oranında verilmelidir. Diğer bir deyişle, iyi ile kötü birbirinden ayrılmalı, verilecek ödüller ve cezalar buna göre



oluşturulmalıdır (Arslan, 2012: 27). Dağıtıcı kavramını öne süren Rawls, bu kuramı üç ilkeyle temellendirmiştir. Bu ilkeler, eşit özgürlük ilkesi, farklılık ilkesi ve fırsat eşitliği ilkeleridir (Börk ve Kavas, 2015: 98-99).

Eşit özgürlük ilkesi, kişinin düşüncelerini ifade etme özgürlüğü, yaşama hakkı, seçme ve seçilme hakkı gibi birçok temel hakkı kapsamaktadır. Farklılık ilkesi, toplumdaki dezavantajlı kişilerin korunmasını istemektedir. Örgütsel açıdan ise bu ilke yöneticilerin kaynakları etkin kullanması gerektiğine atıf yapmaktadır. Bir yönetici kaynakları etkin kullanmadığı takdirde, toplumun daha az üretken olmasına neden olacaktır. Toplumun daha az üretken olması ise daha üretken olabilecek dezavantajlı kişilere gerekli faydayı sağlamayacaktır. Fırsat eşitliği ilkesi ise, örgütlerin kişilerin yeteneklerine ve göstermiş oldukları performansa göre değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Gerekli yeteneği olmayan veya beklenen performansı sergilemeyen kişilere kendilerini geliştirmeleri için ihtiyaç duydukları eğitim ve öğretime girmekte eşit haklara sahip olmaları gerektiğini vurgulamaktadır (Kirel, 2000: 40-41).

Bunun yanında adalet teorisinde üç temel prensip bulunmaktadır (Arıkan, 1995: 177). Bunlardan adalet dağıtım prensibi, yöneticinin çalışanlara dil, din, ırk, cinsiyet gözetmeksizin adil davranması ile ilgilenmektedir. Doğruluk prensibi, örgütün çalışanlarına adil olması ve çalışanlarında örgütün sağlayacağı faydayı kabul etmesi, çalışanların örgüt kurallarına uyması gerektiğine işaret eden anlayıştır. Doğal görev prensibi ise, yöneticilerin yardıma ihtiyacı olan çalışana yardım etme, çalışanlarına psikolojik ve fiziksel olarak zarar vermeme gibi görevlerine işaret etmektedir.

### **2.4.3. Erdem Etiği**

Köklerini Antik Yunan politika ve ahlâk felsefesinden alan erdem etiği, en sistematik biçimini Aristoteles'in "kişi nasıl yaşamalıdır?" sorusu ile almıştır. Erdem etiğinde bu sorunun cevabı "kişi erdemli bir şekilde yaşamalıdır" şeklindedir. Sokrates, Platon ve Aristoteles'in ortak ürünü olan erdem etiğine göre kişi, yalnız kendi karakteristik özelliklerinin erdemli olmasıyla mükemmelleşebilecekleri görüşüne dayanmaktadır (Küçükalp, 2008: 73-74). Erdem etiği, bireyin kendini mutlu edecek davranışlara yönelmesi gerektiğini öne sürmektedir. Erdem etiği bireyci olmasıyla birlikte, kişinin erdem ve dürüstlüğüne vurgu yapmaktadır. Bu sebeple, tüm ilke ve kurallar göz önünde bulundurulması kaydıyla bireylerin niyeti ve karakteri önemlidir. Dürüst ve erdemleri gelişmiş olan bir birey, ahlâki davranma konusunda da tutarlı olacaktır. Erdem etiği

teorisine göre, birey kurallarla, çevresiyle ve insanlarla uyum içinde yaşıyorsa, o birey erdemlidir (Bulut, 2011: 24).

Sokrates, erdemli olmayı bilgi sahibi olmakla özdeşleştirmektedir. Sokrates'e göre, bireyin ahlâki olmayan bir davranış sergilemesi kişinin bilgisizliğinden kaynaklanmaktadır. Aristoteles ise erdemli olmayı, bireyin toplum içindeki yaşamıyla ilişkilendirmektedir. Buna göre kişi, ahlâki bilgiyi ve erdemleri, toplum içerisinde yaşadığı deneyimlerle elde etmektedir (Küçükalp, 2008: 74). Aristoteles erdemleri ahlâki erdem ve akıl erdemi olarak ikiye ayırmaktadır. Ahlâki erdem, kişinin iradesiyle ve karakteriyle ilgilenmektedir ve bireye doğru karar vermede yol göstermektedir. Akıl erdemi ise direkt olarak akıl ile ilgilenmektedir. Akıl erdemine göre insan gerçek özünü tam bilgiye eriştiğinde ortaya çıkarmaktadır. Bu sayede bilen aklın erdemsiz bir davranış sergilemediği bir etik anlayıştır (Özgener, 2000: 26).

Erdem etiği, toplumsal açıdan soyut birey anlayışına dayanan teleoloji etiğinden farklıdır. Buna karşılık, teleoloji etik kuramında bir davranış, belirli bir sonuca göre gerçekleştirildiğinde o davranış ahlâki bir eylem olarak kabul edilmemektedir. Erdem etiğinde toplumlar kültürel bakımdan farklılıklar gösterebildiği için erdem anlayışlarının da farklılaşabileceği görüşünü savunmaktadır (Küçükalp, 2008: 79). Erdem etik teorisine yapılan en önemli eleştirisi, bir kişinin ahlâki değerlerindeki değişimi dikkate almamasıdır.

## 2.5. İş Ahlâki Tanımı

İş ahlâkı, en basit anlamda çalışmaya karşı sergilenen olumlu tutumlardır. Bu kavram kişinin yaptığı işe karşı sorumlu olmasını ifade eden bir norm olarak da ifade edilmektedir (Diken ve Çelebi, 2015: 220). Konfüçyüs iş ahlâkını “hiç ulaşamayacakmışsın ya da kaybetmeyecekmişsin gibi çalış” sözüyle çalışmanın önemini vurgulayan bakış açısıyla ifade etmiştir (Börk ve Kavas, 2015: 92).

İş ahlâkının ne anlama geldiği üzerine herkes tarafından aynı ölçüde kabul edilebilir olan bir tanım bulunmamaktadır. Psikoloji ansiklopedisi iş ahlâkını genel bir davranış, ahlâk kodu veya davranış kuralları bütünü, yaşam tarzları hakkında araştırma olarak 3 farklı açıdan ele almaktadır. Bu tanımlamalardan ilki Budizm ve Hristiyan iş ahlâkının bakış açısını; ikincisi Protestan ahlâkının bakış açısını, üçüncüsü ise meta-etik olarak adlandırılan psikoloji dalının bakış açısını yansıtmaktadır. Philip V. Lewis'in (1985) literatürdeki tanımlamalardan yola çıkarak iş ahlâkının tanımını sentezlemiştir. Buna göre

iş ahlâkı “spesifik durumlarda ahlâki olarak doğru bir şekilde davranmayı sağlayan ilkeler, standartlar, kodlar ve kurallar bütünü” olarak tanımlamıştır (V. Lewis, 1985: 378).

İş ahlâkı, çalışanların ödüle önem vermeden moral değerlerini ve inançlarını, yaptıkları işe yansıtması olarak tanımlanabilir (Özdemir ve Yaman, 2008: 84). Diğer tanıma göre iş ahlâkı; “Bir meslekle ilgili herkes tarafından benimsenmiş, genel kabul görmüş ve o mesleğe mensup olanların amaçlarına ulaşmak için gayret ettikleri, aykırı hareket edenleri kınama, ayıplama, yalnızlığa terk etme, iş birliği yapmama gibi yollarla cezalandırdıkları, ideal tavır, davranış ve düşünce biçimidir (Öztürk, 2002: 9).

Swenson ve Wood’un (2003) tanımına göre iş ahlâkı; “belirli bir zaman ve kültürde faaliyet gösteren örgütlerin nelerin kabul edilebilir, nelerin kabul edilemez olduklarını ortaya koyma çalışmalarıdır. Bu tanıma göre iş ahlâkı, kültürel farklılığa vurgu yapmakta, kültürel farklılığı göz ardı eden iş ahlâkı bakış açısının anlamsız olacağına altını çizmektedir (Swenson ve Wood’dan akt. Bayraktaroğlu ve Yılmaz, 2012: 119). Kırel (2000: 4) iş ahlâkını, “iş dünyasında davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamı” olarak tanımlamaktadır. İş ahlâkı denildiğinde akla ilk olarak bir toplumda çalışmaya karşı sergilenen tutum ve davranışlar gelmektedir. Bu açıdan iş ahlâkı toplumdan topluma değişebileceği gibi, toplumun farklı katmanları arasında da farklılık göstermektedir. Örneğin, toplumun bazı kesimleri için çalışma merkezi bir rol oynarken, bazı kesimleri için ise eğlence ve dinlenme daha ön planda tutulmaktadır.

Bektaş ve Köseoğlu (2008: 146-147) iş ahlâkını iki ayrı bakış açısıyla ele almaktadır. Yazar ilk olarak iş ahlâkını, ahlâki açıdan tanımlamaya çalışan uygulamalı iş etiği olarak adlandırmaktadır. İkinci olarak da, çalışma hayatında iş değerlerinin nasıl değiştirilip geliştirilebileceği hakkında tavsiyeler veren, doğru ve yanlış arasındaki kavramların göz önüne alınması gerektiğini vurgulayan normatif iş etiği olarak ifade etmektedir. İş ahlâkı, sosyal sorumluluk ilkelerini ve rakipler ile ilişkileri içerdiği gibi, insanlara karşı adil ve dürüst olunmasını bu bağlamda paydaşların örgüt hakkında iyi düşüncelere sahip olmasını da içermektedir (Gök, 2010: 552).

Miller ve arkadaşları, iş ahlâkının sadece tek bir yapıda değil, aynı zamanda tutum ve davranışlarla bağlantılı olan çoklu bir yapı içerisinde olduğunu belirtmektedirler (Miller ve arkadaşlarından akt. Meriac vd., 2009: 209). Bu açıdan iş ahlâkının özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Ünal ve Çelik, 2010: 222-223):

- Çok boyutlu bir yapı içerisindedir,

- Doğuştan değil, sonradan öğrenilmiştir,
- Herhangi bir dini inanca bağlı olması gerekmez,
- Sadece bir mesleğe özgü değil, tüm meslekler ve çalışma faaliyetleriyle ilgilidir,
- Davranış boyutunda görülebilen bir yapıdadır,
- İnanç ve tutumlarla ilgilidir.

İş ahlâkı kavramı çok geniş bir kavram olup çalışma ahlâkını, meslek ahlâkını ve işletme ahlâkını da kapsamaktadır. Ancak bu kavramların birbirlerinden farklılıkları bulunmaktadır. Çalışma ahlâkı, bir toplumda işe yönelik tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Çalışma ahlâkı toplumsal ve kültürel değerlerden etkilendiği için toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Meslek ahlâkı ise, sadece bir mesleğe özgü olan fakat tüm dünyada geçerliliği aynı olan değerlerdir (Akbaş, 2014: 26). İşletme ahlâkı ise bir örgütün kurumsal ahlâkını temsil etmektedir. Bir çalışanın işine zamanında gelmesi, çalışma ahlâkını temsil etmektedir. Bir hekimin gereksiz yere ilaç yazmaması, meslek ahlâkının gereğidir. İşletmenin fonksiyonları göz önüne alındığında, tüketicin korunması pazarlama fonksiyonunu, işe alımlarda ayrımcılık yapılmaması insan kaynakları fonksiyonunu, hissedarlara ve devlete doğru bilgi vermek muhasebe fonksiyonunu ilgilendirmektedir. İşletmenin her bir fonksiyonunun kendine özgü ahlâki ilkeleri ise işletme ahlâkının gereğidir (Yılmaz, 2014: 18). Son yıllarda hızla gelişen teknoloji ve küreselleşmeyle birlikte farklı kültürlerin birbirleriyle olan etkileşimi de iş ahlâkına olan ilgiyi artıran sebeplerdendir.

İş ahlâkı, çalışanların bireysel düşüncelerini esas alarak örgütün ilkeleri doğrultusunda hareket etmelerini sağlayan standartlar içermektedir. Bu standartlar ise çalışanların verimliliğini artırmakta, iş ilişkilerinin ve çalışma sisteminin düzenli bir şekilde yürümesini sağlamaktadır.

## 2.6. İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi

Son yıllarda iş ahlâkına yönelik ilgi artsa da aslında yeni bir konu değildir. Tarihi gelişimi antik çağlara kadar uzanan iş ahlâkı, sanayi toplumu öncesinde dini değerler üzerine oturtulmuş bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Antik çağlarda çeşitli filozofların görüşleri ve dönemin toplumsal değerleri ile beslenen iş ahlâkı, asıl önemini ise Hristiyanlık, Yahudilik ve İslam gibi dinlerden almıştır (Erçömek, 2017: 14). Nitekim Yahudilik serveti, Tanrının bir lütfu olarak gördüğü gibi, Yahudi kutsal kitaplarından sayılan Talmud'da ise fiyat kontrolü, adalet, kalite ve özel mülkiyet hakkında hükümler yer

almaktadır. Yine Yahudi hukukunda faiz yasağı iş ahlâkına yönelik yapılan bir düzenleme olarak çıkartılmıştır. Zerdüş dininin ahlâki yapısının temelini, iyi düşünce ve iyi eylem oluşturmaktadır. Hristiyanlık dininin ise evrensel iş ahlâkının oluşumunda büyük etkisinin olduğu vurgulanmaktadır. Hristiyanlık, tüccarların tüm insanlara karşı dürüst olması gerektiğini vurgulamaktadır ve iş ahlâkı uygulamalarının gelişmesinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. İslam dininde ise iş ve ticaret önemli olarak görülmekte, bunun yanında sadece Müslümanlara değil tüm insanlara karşı dürüst ve doğru olunması gerektiği vurgulanmaktadır (Arslan, 2012: 39-42). Görüldüğü üzere, iş ahlâkının ilk ortaya çıkışında dini değerler ve gelenekler büyük önem arz etmektedir.

İş ahlâkı kavramı kapitalizm ile birlikte gelişmeye başlamıştır. 20. yüzyılda ise küreselleşmeyle birlikte iş ahlâkının önemi artmış ve örgütlerin ahlâki davranması uluslararası düzeyde gereklilik haline gelmiştir. 20. yüzyılda işletmecilik literatüründeki gelişmeyle iş ahlâkının da bununla birlikte geliştiği öne sürülmektedir. Literatür incelendiğinde, dünyada iş ahlâkı incelenirken genel olarak dönemsel açıdan aşağıdaki kronoloji kullanılmaktadır (Torlak, 2003: 11).

1900-1920: İş dünyasında ahlâk arayışı dönemi

1920-1950: İş dünyasında profesyonellik ve iş ahlâkı dönemi

1950-1970: İş dünyasında büyüyen ölçekler ve iş ahlâkında karmaşıklık dönemi

1970-1990: Önleyici ve düzenleyici iş ahlâkı arayışı dönemi

1990-.....: Küresel işletmecilik ve küresel iş ahlâkı dönemi

### **2.6.1. İş Ahlâkının Dünyada Gelişimi**

İş ahlâkı, endüstri toplumu öncesinde dini değerler ve gelenekler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemlerde dinsel inançlar, çalışma ilişkileri, iş değerleri ve ekonomik sürecin biçimlendirilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. 19. yüzyılın başlarında piyasada gelenekler ön plana çıkmaktadır ve özellikle ABD’de örgütlerin değerlendirildiği kıstas içine etik, sosyal sorumluluk ve insan hakları da girmiştir (Gök, 2008: 4). 19. yüzyılın başlarından ortalarına kadar geçen sürede işletmeciliğin bir meslek olarak ortaya çıkmasıyla birlikte iş yeri güvenliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi işletmeciliğin etik yönleri dile getirilmiş ve bunların bazıları için yasal düzenlemeler oluşturulmuştur (Akbaş, 2014: 28).

20. yüzyılın başlarında Avrupa ve ABD’de liberal anlayışın zayıflayıp sosyalist düşüncenin güçlenmesiyle birlikte iş ahlâkı konusundaki araştırmalar yoğunlaşmaya

başlamıştır. 1900-1920 dönemlerinde Kıta Avrupa'sında işçilerin tazminat hakları ve reklamlarda gerçek bilgilendirmenin yapılması, ABD'de kadın ve çocukların çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi ahlâki konular tartışılmıştır (Yılmaz, 2014: 9-10). Bunun için ABD'de Daha İyi İşletmecilik Dairesi kurulmuş ve üniversitelerde iş ahlâki dersleri yer almaya başlamıştır. Özellikle bazı mesleklerde (gazetecilik, muhasebecilik ve hukukçuluk) iş ahlâki merceğe altına alınmaya başlanmıştır (Arslan, 2012: 43).

1920-1950 yılları arasında iş ahlâkına yönelik tartışmalar genel olarak kapitalizmin eleştirisi ve sosyalizmin sunduğu alternatifler etrafında ele alınmıştır. Bu tür tartışmaların temeli ise 19. yüzyıla kadar dayanmaktadır. O dönemde iş ahlâki üzerine Durkheim'in "Meslek Ahlâki", Weber'in "Protestan Ahlâki ve Kapitalizmin Ruhu" ve Hurvey'in "Din ve Kapitalizmin Yükselişi" gibi eserler yazılmıştır (Kınran, 2006: 49). Bu dönemde iş ahlâki, Avrupa'da ilahiyat ve felsefi kapsamında değerlendirilirken, ABD'de ise din, felsefe ve siyasetten bağımsız bir disiplin haline gelmiştir. Daha önce kişisel bir sorun olarak görülen iş ahlâki, yerini işletme merkezli iş ahlâkını bırakmıştır. 1921'de Chicago'da yayınlanan Borden ve Harper'ın "Bankacılık ve İş ahlâki" kitabı da bu alandaki ilk teorik çalışma olmuştur (Hancyk Başar, 2016: 49).

Bu dönemin karakteristik özelliği, mesleki ahlâk ilkelerinin oluşturulmaya başlanmasıdır. İş ahlâki konusunda ilk ampirik çalışmalar ABD'de reklamcılık ile ilgili dergilerde yapılmıştır. Yine bu dönemde Britanya'da kurulan Endüstriyel Yönetim Enstitüsü'nün faaliyete geçmesiyle iş ahlâki, ilahiyat, felsefe ve iktisattan bağımsız ele alınmıştır (Arslan, 2012: 45). Bu yıllarda bir diğer gelişme ise yöneticilik ve işletme sahibinin ayrılmasıyla birlikte iş etiği ve yönetici etiği konularının önem kazanmaya başlamış olmasıdır (TUSİAD: 2009: 46).

1960'lı yıllarda modern endüstrinin gelişimiyle çevre kirliliği, nükleer ve zehir atıklar artmış, bu durum şehirlerde ciddi ekolojik problemlere neden olmuştur. İşletme okulları da bu olumsuz değişimlere çeşitli yollarla tepkiler vermiştir. Yönetim üzerine çalışan akademisyenler bu sorunları ele alarak, şirketlerin etik değerler ve sosyal sorumlulukları üzerine makale yazmıştır (De George, 1987: 202). Bu dönemde iş ahlâki hala kişisel bir sorun olarak algılanmaya devam etmiştir. 1967'de ABD'deki okulların %17'si iş ahlâkiyle ilgili dersler vermiştir. Avrupa'da ise 1950-1970 yılları arasında iş ahlâki ile ilgili çalışmalarda Kilise ve teleoloji önemli bir rol oynamıştır (Arslan, 2012: 45).

İş ahlâkının gelişimi ise 1970’li yıllarda başlamıştır. Bu yıllarda rüşvetlerin artması, DC-10 ve Watergate skandallarının ortaya çıkmasıyla etik üzerine ilgi artmıştır. İşletmelerin ahlâki değerler ve sosyal sorumlulukları üzerine birçok konferanslar, seminerler düzenlenmiştir ve üniversitelerde “etik” konusu ders olarak verilmeye başlanmıştır (De George, 1987: 202). Bu yıllarda örgütler iş ahlâkına daha duyarlı hale gelmiştir. Bunda yönetim ve pazarlama alanlarında iş ahlâkını tanımlamaya çalışan akademik araştırmaların etkisinin olduğu söylenebilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 150). Bunun yanında 1970’li yılların sonuna doğru, rüşvet, aldatıcı reklamlar, güvenli şekilde üretilmeyen ürünler ve fabrikaların doğal çevreye atık bırakması gibi birçok etik meseleler ortaya çıkmıştır. Bu nedenle bu yıllardan itibaren iş ahlâkı üzerine birçok akademik çalışmalar yapılmıştır ve bu araştırmalar etik konularda iş adamlarının nasıl hareket etmeleri gerektiğine odaklanmıştır (Fraedrich vd., 2011: 13).

Etik kavramı örgüt ve yönetim literatüründe 1980 sonrasında daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. 1960 ve 1980 yılları arasında örgütlerin sosyal sorumluluğu başlığı altında ele alınan etik, 1980’den sonra başta ABD olmak üzere birçok ülkenin üniversitelerinde ve okullarında ders olarak verilmeye başlanmıştır (Akıncı, 2013: 87). İş ahlâkı General Electric, Chase Manhattan, General Motors, Atlantic Richfield, Caterpillar ve S. C. Johnson & Son gibi küresel açıdan önde gelen firmalar tarafından önemli bir gündem konusu haline gelmiştir. Bu yüzden bu firmaların birçoğu, etik meseleleri ele almak için etik ve sosyal politika komiteleri kurmuştur (Fraedrich vd., 2011: 13-14). İş ahlâkı ilgili uluslararası organizasyonların bu dönemde kurulmasıyla birlikte iş ahlâkı toplumda önemli bir konu haline gelmiştir (Şahin ve Yıldırım, 2008: 58). Bunlardan en önemlisi ise Avrupa İş Ahlâkı Örgütüdür (European Business Ethics) (Kınran, 2006: 50).

1990’lı yıllarda Anglo-Amerikan işletmelerin, örgüt ve çevresi arasındaki ilişkiye önem vermesiyle, iş etiğinin uluslararası düzeyde bir dalga oluşturduğu görülmektedir. Sürdürülebilir kalkınma, saydamlık, dürüstlük kavramları iş etiği anlayışında öncelikle yer almakta ve bu değişimden birçok örgüt etkilenmektedir (Gök, 2008: 5).

2000’li yıllarda ise Enron, Tyco, Adelphia, Ahold, Parmalat gibi şirketlerin hileli finansal raporlamalarının ortaya çıkmasıyla iş etiği bu yıllardan itibaren küresel boyutta önem kazanmıştır. Bu bağlamda iş dünyası için en önemli yönetim konularından biri olan iş ahlâkı, küresel açıdan rekabet etmek ve avantaj elde etmek isteyen şirketler için de önemli bir konu haline gelmiştir (TUSİAD: 2009: 559). İş ahlâkı, günümüz örgütlerinin eğitim programlarında da her geçen gün daha fazla yer almaktadır.

## 2.6.2. İş Ahlâkının Türkiye'deki Gelişimi

Eski Türklerde toplumsal hayatı, önemli ölçüde dinsel gelenekler düzenlemiştir. Bunun yanında töre, örf ve adetlerin ahlâki prensipler ve adaletin işleyişinde büyük rolü bulunmaktadır. Ülkemizde iş ahlâkına ilişkin gelişmelerin değerlendirilmesi için, ahlâkın tarihsel seyrinin incelenmesi gerekmektedir. Bu açıdan, aşağıda Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası dönemde ahlâk ve iş ahlâkı üzerine gelişmeler ana hatlarıyla ele alınmaktadır.

### 2.6.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Cumhuriyet öncesi dönemde adalet ve etik kurallarının işleyişi, inanç sistemlerinin etkisinde kalmıştır. Bu dönemde iş ve meslek ahlâkını düzenleyen ilk örgüt fütüvvet teşkilatıdır. Meslek ahlâkı ilkelerini ilk kez yazılı halde ortaya koyan bu örgüt, 1180-1225 yılları arasında Abbasi halifesi Nasir li Dinillah tarafından desteklenip güçlendirilmiştir (Arslan, 2012: 157). Günümüzdeki esnaf ve sanatkâr odaları birliği niteliğine sahip olan Fütüvvet zümreleri, genel olarak büyük şehirlerde teşkilatlanmışlardır. Bu esnaf teşekkülleri bağlı oldukları mesleğe ait bütün işleri yönetmektedir ve üyeleri arasındaki anlaşmazlıkları gidermektedir. Ayrıca bu teşkilatların ürün kalitesi, fiyatlar, ücretlerle ilgili yetkiye sahip oldukları görülmektedir. Bunun yanı sıra fütüvvetnamelerde çalışanların uymaları gereken ahlâki ilkeler belirtilmiştir. Eserlerde işlenerek toplum ve İslam dini ile giderek bir bütün haline gelmiş olan bu ilkeler şu şekilde özetlenebilir (Tabakoğlu, 2009: 232-245).

- Cömertlik fütüvvettedir.
- Fütüvvet kişinin içiyle dışının bir olmasındandır.
- Fütüvvet, bilgice ve yaşça daha büyük olanlara hürmet, küçük olanlara merhamet göstermektedir.
- Fütüvvet, insanın bir başkasına kıyasla üstünlük görmemesidir.
- İyiliği kötülüğe tercih etmek fütüvvettedir.

Fütüvvet anlayışının devamı niteliğinde olan Ahilik ise 18. yy'dan 19. yy'a kadar Anadolu'da ve Balkanlar'da yaşamış olan Türklerin meslek ve sanat alanlarında ahlâki açıdan gelişmelerini sağlayan müessesenin adıdır. Türklerin Anadolu'ya yerleşmesinde büyük rol oynayan Ahilik teşkilatı aynı zamanda çalışmayı yücelten, işçi ve işveren arasındaki çatışmayı önleyen, kaliteli mal üretmeyi ilke edinen ve üretici-tüketici arasındaki memnuniyeti sağlayan roller üstlenmiştir (Öztürk, 2002: 3-4). Ahi kelimesi



kardeşlik anlamına gelmektedir. Dîvânu Lugâti't - Türk'te ahilik, cömert ve eli açık manasında kullanılmaktadır. İbn Batuta'ya göre ise ahi, sanat ve meslek sahibi evlenmemiş gençlerden seçilme ve kendisine liderlik ünvanı verilerek bu kişinin yönetimindeki topluluğun temsil ettiği hareket olarak tanımlanmaktadır. Ahi örgütü üyelerin mesleklerinde uzman olmalarını sağlayarak bu kişilerin çalışma hayatında aktif olarak rol almasını hedefleyen, yine üyelerin ahlâki düzeyini yükseltmeyi amaçlayan ve iş dünyasına insancıl boyutlar kazandıran bir kuruluştur. İyiliğin, kardeşliğin, doğruluğun ve bunun gibi güzel değerleri yapısında barındıran Ahilik, yaşadığı dönemde ahlâk, kalite-standart, denetim, eğitim-bilim ve üretici-tüketici ilişkilerinde etkili olmuştur (Arslan, 2012: 157-159):

Ahilik teşkilatının en önemli özelliği, eğitim işlevi görmesidir. Çırakların yetiştirilmesi için meslek eğitimlerinin yanı sıra her meslek grubu üyelerine ahlâki eğitimler verilmiştir. Ahilik teşkilatının verdiği eğitimler ise, İslam ahlâkıyla bağdaşan düzeyde gerçekleşmiştir. Teşkilat, işsizliğe ve aylaklığa kötü gözle bakan, üyelerine helal kazancı tasvip eden, işletmelerin ürettiği mala özen göstermesini sağlayan ve dürüstlüğü ön planda tutan iş ahlâkını oluşturmuştur (Mahiroğulları, 2008: 145-146).

Ahi örgütünün kurucusu olan Ahi Evran “Letaifü-l Hikme” adlı eserinde meslek sahipleri arasında çatışma ve rekabeti düzenleyecek kuralların gerekli olduğunu vurgulayarak iş ahlâkının temeline işaret etmektedir. Bunun sonucunda ise fütüvvetnameler gibi “Ahi Seçerenameleri” oluşturulmuştur. Bu eserler Türk tarihinde iş ahlâki ilkelerinin ilk örnekleri olarak bilinmektedir. Bu iş ahlâki ilkelerini içeren fütüvvetnamelerde 740 kural bulunmaktadır ve Ahiliğe ilk girecek olan kişinin bunların en az 124 tanesini bilmesi beklenmektedir. Bu ilkelerinin temel nitelikleri arasında; iş ve meslek sahibi olmak, çalışma ilişkilerinin insani boyutta olması, planlı, kaliteli ve standart mal üretimi, üretim faaliyetlerinde doğruluk, işbölümü ve uzmanlaşma, helal kazanç ve mesleki ve ahlâki eğitim gibi konular yer almaktadır (Arslan, 2012: 162-163). Anadolu'da Selçuklular tarafından kurulan ve daha sonra Osmanlı Devleti'nin kuruluş yıllarına kadar devam eden Ahilik, toplumumuzda uzun süre sosyal, ekonomik ve kültürel hayatı düzenleyen bir rol oynamıştır.

16. yüzyılda Osmanlı Devleti'nde sosyal ve ekonomik dengenin bozulması, Avrupa'daki sanayileşme hızına ayak uyduramama, köyden kente göçün hızla artması ve devletin zayıflaması gibi nedenler, ahilik sisteminin çökmesine neden olmuştur ve devlet müdahalesiyle gayrimüslimleri de kapsayan Lonca (Gedik) sistemine geçilmiştir. Loncalar

iş ahlâkı ve çalışma disiplini korumak, gelenek ve göreneklere uyum sağlamak, sürekli iş değiştirilmesinin önüne geçmek gibi ilkeleri benimsemiştir. Loncalar ekonomik hayatta çalışma koşullarını ve etik ilkeleri düzenleyen toplumda esnaf ve sanatkârlığın değerini vurgulayıcı ve denetleyici bir rol üstlenmiştir (Akgemci ve Özgener, 2002: 51-52). Loncalar kuruluşları itibariyle üyelerinin iş ahlâkı ve sosyal sorumluluk bilincini ayakta tutarak faaliyetlerini sürdüren ve meslek sahiplerine saygınlık kazandıran kuruluşlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, Loncalara üye olanlar arasında sıkı dayanışma ve karşılıklı denetim vardır (Özgener, 2000: 64).

Sanayinin gelişmesiyle birlikte her meslekte işçi sayısı artmış ve Lonca teşkilatları faaliyetlerini sürdüremez hale gelmiştir. 18. Yüzyılın sonlarına doğru Avrupa ve ABD’de sanayinin hızla gelişmesi, Avrupa’da üretilen ürünlerin ülkeye gümrüksüz girmesiyle birlikte Batı’da Loncalar çökmüşlerdir. Osmanlı Devleti’nde ise savaş yıllarında Lonca sisteminin işleyişi aksamıştır ve toplumda üstlendikleri rolü yerine getiremez hale gelmişlerdir. 1912 yılında ise loncalar tamamen kaldırılmıştır ve yerini günümüzde hala var olan Sanayi ve Ticaret Odaları almıştır (Yılmaz, 2014: 16).

#### **2.6.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem**

1920 yılından itibaren Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyetin ilanı, Atatürk inkılaplarının uygulanması ve İkinci Dünya Savaşı’nın gerçekleşmesinden dolayı Türkiye’de iş ahlâkının gelişimi yavaş gerçekleşmiştir. Ancak Atatürk inkılaplarıyla birlikte ahlâk konusuna önem vererek bir dönüşüm yaratmak istemiştir. Bunu da şu sözleri ile açıklamıştır: “Milli ahlâkımız medeni esaslara ve hür fikirlere göre temniye ve takviye olunmalıdır. Bu çok önemlidir. Bilhassa dikkatinizi çekeriz, korkutma esasına dayanan ahlâk bir fazilet olmadıktan sonra iltimada da şayan değildir” (Kınran, 2006: 68). Bu yıllarda ahlâki sorunlar yoksulluk ve yetersiz eğitimden kaynaklanmıştır ve savaş yılları olması nedeniyle ahlâki olmayan davranışlar artış göstermiştir (Yılmaz, 2014: 16).

1950 ile 1960 yılları arasında ise ülkemizde ekonomik ve yönetsel denetim yetersizliğinden kaynaklanan birtakım problemler meydana gelmiştir. Ekonomik, yönetsel ve toplumsal alandaki ahlâki değerlerin artırılması hükümetlerin izlediği politikalarda sıklıkla yer almıştır. 1950-1980 yılları arasında hükümet politikalarında özellikle yönetimin tarafsızlığı ve yolsuzluklarla mücadele yer almıştır (Bayrak, 2011: 58-59).

1980’den sonra ülkemizde bazı kırılmalar meydana gelmiştir. 1973 Petrol Krizi’nden sonra dünya ile birlikte ülkemiz de liberal ekonomik politikaları benimsemiştir.

Bunun yanında enformasyon teknolojilerinin gelişimiyle, ahlâk dışı bir olayın dünyanın herhangi bir yerinde kolayca erişilebilir hale gelmesini sağlamıştır. Bu dönemde gerçekleşen ahlâk dışı olaylar ve davranışların ortaya çıkmasıyla birlikte iş ahlâkı konusunda gerek kamu ve akademik çevre, gerekse iş dünyasının farkındalığının artmasında enformasyon teknolojileri önemli bir rol oynamıştır (Özgener, 2000: 69). İş ahlâkı konusunda bu endişe aslında yeni değildir. Ancak bu dönemde kitle iletişim araçlarının gelişmesi, Türkiye pazarına yönelik uluslararası baskı, toplumsal çıkarların daha fazla dikkate alınması eğilimi, iş ve ticaret kanunlarında değişimler gibi birçok faktör iş ahlâkının giderek önem kazanmasında büyük rol oynamıştır.

Ancak 1980’li yılların sonlarında adaletin ağır işleyişi, profesyonel yöneticilik anlayışının yaygınlaşmaması, rüşvetlerin artması, kısa zamanda aşırı kâr elde etme arzusu ülkemizde yolsuzlukların artmasına sebep olmuştur ve çıkarıcı ahlâkın egemenlik alanını genişletmiştir. Bu gibi nedenler yolsuzluklarla yapılan mücadeleyi ve ekonomide ahlâki ortamın sağlanmasını güçleştirmiştir. Bu durumun engellenmesi için ise 2003 yılında dönemin hükümetinin ilan ettiği Eylem Planı’nda yolsuzlukla ilgili bir bölüm yer almıştır. Bu bölümde Avrupa Konseyi Yolsuzlukla İlgili Ceza ve Medeni Kanun Sözleşmesi’nin onaylanması, ceza kanunundaki yolsuzluğa karşı yaptırımların artırılması ve siyasi partilerin bütçe finansmanında saydamlığın artırılması amaçlanmıştır. Nitekim 2003 yılında çıkarılan Bilgi Edinme Kanunu da kamuda yolsuzluğun önlenmesi için önemli bir adımdır (Bayrak, 2011: 59-61). Bunun yanında Türkiye’de yolsuzluk ve iş ahlâkı konusunda faaliyet gösteren kamu kuruluşu 2004 yılında kurulan Başbakanlığa bağlı olan Kamu Görevlileri Etik Kurulu’dur (Diken ve Çelebi, 2015: 226). 5176 no’lu Kanun’la kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun (KGEK) görevi ilgili kanunda şu şekilde belirtilmiştir; “Kurul, kamu görevlerinin görevlerini yürütürken, uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla kendiliğinden veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir”.<sup>5</sup> Bu açıdan KGEK, kamu çalışanlarının etik davranmasını sağlayarak rüşvet ve yolsuzlukların önüne geçmeyi amaçlamaktadır.

1990’lı yıllarda ülkemizde akademik düzeyde daha fazla ilgi görmeye başlayan iş ahlâkı, örgütler açısından da önemli bir konu haline gelmiştir (Akgemci ve Özgener, 2002:

<sup>5</sup> <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5176.html> (erişim tarihi: 09.02.2019)

57). Ülkemizde iş ahlâkına yönelik ilk çalışmalara örnek, 1992 yılında Türkiye Sanayi ve İş Adamları Derneği'nin (TUSİAD) yayınladığı “İş Ahlâkı” ve Türkiye Genç İş Adamları Derneği'nin (TUGİAD) yayınladığı “İş Ahlâkı ve Türkiye’de İş Ahlâkına Yönelik Tutumlar” adlı raporlar gösterilebilir. Yine bu yıllarda iş ahlâkı konusu üniversite müfredatlarına alınmaya başlanmış ve ilk olarak Bilkent Üniversitesi İşletme Fakültesi Yüksek Lisans programlarında okutulmaya başlanmıştır (Kınran, 2006: 69).

2001 yılında kurulan Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER), etik değerlerin toplumun her kademesinde yaygınlaşması amacıyla çalışmalar yapmıştır. Son dönemlerde Türkiye’deki etik konusunda gelişmelerin değerlendirildiği “Etik Barometresi” araştırmasıyla öne çıkan TEDMER, bunun yanında Ulusal Etik Zirvesi adı altında iş adamları ve kamu temsilcilerinin olduğu sempozyum organize etmektedir. İş ahlâkı konusunda en ciddi çalışmaları yapan bir diğer sivil toplum kuruluşu İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneğidir (İGİAD) (Eğri ve Sunar, 2010: 60-61). İş ahlâkı ile ilgili akademik araştırmalara, teorik ve pratik çalışmalara yardım ve öncülük yaparak iş ahlâkının tüm iktisadi kurumlara ve iş dünyasına uygulanmasının önünü açmak İGİAD’ın hedefleri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte iş dünyasında yardımlaşma, dayanışma ve ahlâkın hâkim olduğu bir ortam yaratmak, ahlâkın rekabet gücü oluşturması için üyelerinin kârlarını artırıcı birliktelikler oluşturmayı hedeflemektedir<sup>6</sup>. Bununla birlikte İGİAD, 2008 yılından itibaren yılda 2 defa olmak üzere İş Ahlâkı Dergisi yayımlamaktadır. İş ahlâkı dergisinde, iş ahlâkı konusu çeşitli yöntemler çerçevesinde disiplinler açıdan ele alan uygulamalı ve kuramsal çalışmalar yayımlanmaktadır. Bu doğrultuda İGİAD, örgüt içerisindeki ahlâki sorunlara odaklanmayı, siyasi ve kültürel çevrenin örgütler üzerindeki etkilerini ele almayı ve toplumda örgütlerin yerini analiz etmeyi amaçlamaktadır.<sup>7</sup> İGİAD, 2008 yılında iş ahlâkı konusunda bir rapor, 2018 yılında ise “Türkiye’de Nesiller Boyu İş Ahlâkı Araştırması” adlı bir araştırma gerçekleştirmiştir ve “İş Ahlâkı” başlıklı bir çeviri kitap hazırlamıştır.

<sup>6</sup> <https://igiad.org.tr/hedefler> (erişim tarihi: 14.02.2019)

<sup>7</sup> <http://isahlakidergisi.com/> (erişim tarihi: 15.02.2019)

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### X VE Y KUŞAKLARININ İŞ AHLÂKINA YÖNELİK EĞİLİMLERİ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Günümüz örgütlerinde, kuşaklar arasındaki farklılıklar çatışma nedenlerinden biri olarak görülmekte ve konu örgütler ve çalışma yaşamı yazınında da ilgi görmektedir. Ancak yapılan araştırmaların hem kısıtlı hem de ABD kökenli olduğu görülmektedir.

Ahlâki değerlerin örgütlerin uzun vadede ayakta kalmasını sağlamadaki etkisi, özellikle örgütlerin faaliyetlerinden etkilenen kesimlerin karşılıklı olarak sorumluluklarını yerine getirmeleri durumunda mümkün olduğundan, bu değerler üzerinde yapılacak çalışmalar daha fazla önem kazanmaktadır.

Bir örgütün başarısı için önem arz eden iş ahlâkının yüksek olduğu toplumlarda gelişmişlik düzeyinin de yüksek olduğu görülmektedir (TUSİAD, 2009: 38). Yeni kuşaktan bireylerin çalışma hayatına girmeye başlamasıyla önceki kuşaktan olan çalışanların beklenti ve algıları arasındaki farklılıklar daha da belirgin hale gelmektedir. Bu bağlamda araştırma, kuşakların değer farklılıklarına dair temel bir iddiayı ön kabul olarak alan X ve Y kuşağı tartışmasını iş ahlâki eğilimleri bakımından ölçerek sürdürmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca iş ahlâki ile ilgili çalışma yaşamındaki bilincin gelişmesini sağlayarak, iş ahlâki kavramına dikkat çekmeyi ve konu hakkında bireysel ve toplumsal bazda duyarlılığın gelişmesini sağlamayı da amaçlanmaktadır.

#### 3.2. Araştırma Problemi

Tarihsel olarak aynı dönemde doğan ve dönemin ekonomik, siyasi, toplumsal ve kültürel değerleriyle büyüyen kişiler kuşak olarak tanımlanmaktadır. Literatürde kuşakların sahip olduğu değerlerin kuşaklar arasında farklılaştığı iddiası savunulmaktadır. Egri ve Ralston (2004) yaptıkları çalışmada bebek patlaması kuşağının, X kuşağına göre uyma, güç ve güvenlik değerlerini daha fazla önemsediklerini bulmuşlardır. Çalışmada ayrıca X kuşağının, Y kuşağına göre başarı ve güç değerlerini daha çok önemsedikleri bulunmuştur (Egri ve Ralston'dan akt. Gürbüz, 2015: 15). Süral Özer ve arkadaşlarının (2013: 138-139) kuşakların değerleri üzerine yaptıkları çalışmada, Y kuşağının dürüstlük ve milliyetçiliğe X kuşağına göre daha az önem verdiği ve Y kuşağının aile bağları ve geleneksel bağlarının

önceki kuşaklara göre daha zayıf olduğu bulunmuştur. Bir tarafta iş konusunda tecrübeli, bireyselliğe önem veren, otoriteye saygı duyan, sonuç odaklı çalışan ancak teknolojide yetersiz X kuşağı varken; diğer tarafta eğitim seviyesi yüksek, teknolojiden iyi anlayan, esnek çalışmayı seven, süreç odaklı çalışan, iş ve sosyal hayat dengesine önem veren ancak iş sadakati düşük olan Y kuşağı bulunmaktadır. Değerlerin ve beklentilerin farklılaştığı iş hayatında da kuşaklar arasında çıkabilecek uyumsuzluklar ve anlaşmazlıklar da kaçınılmaz olmaktadır.

Bilgi teknolojilerinin gelişmesi, tüm üretim faktörlerinin esnekleşmesine ve mavi yakalı işçi sınıfı yerine yüksek vasıflı olarak nitelenen beyaz yakalı işçi sınıfının ortaya çıkmasına yol açmıştır. John Carroll, yeni çalışan kesimi “barışık kişilik” ve bu kesimin kültürlerini de “barışık kültür” olarak nitelendirmektedir. Buna göre yeni çalışan kesimi, püriten ahlâktan uzak, yani dünyevi zevklerin yerine çalışmaya mutlak önem vermekten uzak, buna karşılık içinden geldiği gibi davranan, hazzı önem veren, otoriteden hoşlanmayan kişiler olarak nitelendirilmektedir (Carroll’dan akt. Bozkurt, 2000: 43-44). Bunun yanında iş ahlâkında da oldukça önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Genç kuşakların günümüzde anti-bürokratik, boş zaman etkinliklerini önemseyen ve içinde bulunulan ana odaklanan ve hedonist (hazcı) değerleri taşıyan bir karaktere sahip oldukları ifade edilmektedir. Nitekim Bozkurt’un (2000: 65-150) Y kuşağı üzerine yapmış olduğu çalışmada, püriten ahlâkın en önemli değerlerinden olan “çalışmak hayattaki her şeyden önemlidir” anlayışına katılımcıların %74,2’sinin katılmadıkları görülmektedir. Araştırmada ayrıca genç kuşağın hedonist kültürün önemli değerlerinden olan “anı yaşamak”, “kendin ol” ve “mutluluk” gibi değerleri önemsedikleri bulunmuştur.

Ayrıca bir örgütte yönetim süreci, alınan karar ve politikalar herkesin yararına olacak şekilde uygulamayı, çalışanların eşit bir şekilde değerlendirilmesini, emeğin değerinin verilmesini, hakların ve sorumlulukların adil olarak paylaşımını ve çatışmaların örgüt ve bireylerin yararını gözetecek şekilde çözümlenmesini gerektirmektedir. Bu süreç içinde örgütsel uygulamalar, çıkabilecek sorunların çözümünde bazı genel kuralları rehber olarak almayı gerektirmektedir. Bu noktada çalışanların davranışlarına yön veren, doğru ve yanlış ayırımının genel kabul gören ölçülere göre belirlenmesinde etik ilkeler önemli bir rol üstlenmektedir (Aydın, 2002: 39-45). Bu araştırma kapsamında sadece X ve Y kuşağı ele alınmıştır. Bunun nedeni ise diğer kuşakların çalışma hayatından emekli olması ya da sayıca çok az olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu bağlamda, araştırmamızın evrenini oluşturan X ve Y kuşaklarının sahip olduğu farklı deneyimler ve değerlere sahip olduğundan yola çıkarak bu tezin ana problemini, “kuşakların iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmakta mıdır?” sorusu oluşturmaktadır. Bununla birlikte, iş ahlâkı eğilimi katılımcıların gelirleri, eğitim durumları, medeni durumları, işyerindeki pozisyonları, cinsiyetleri, çalışma hayatındaki geçirdikleri süreleri bakımından da incelenmiştir. Ayrıca bu araştırmada, X ve Y kuşaklarına göre yönetimde etik iklimin sağlanmasında gerekli olan etik ilkelere katılımcıların verdikleri önem düzeyleri tanımlayıcı istatistiki analizlerle incelenecektir.

### 3.3. Araştırma Hipotezleri

Yukarıda verilen tartışmalar ışığında araştırma hipotezlerimiz aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

H<sub>1</sub>: X ve Y kuşaklarının iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.

H<sub>2</sub>: Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.

H<sub>3</sub>: Katılımcıların medeni durumlarına göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.

H<sub>4</sub>: Katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.

H<sub>5</sub>: Katılımcıların çalışma hayatındaki toplam çalışma sürelerine göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.

H<sub>6</sub>: Katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.

H<sub>7</sub>: Katılımcıların aylık gelirlerine göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.

### 3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Adana ilinde bir kamu kurumunda görev yapan, sözleşmeli ve kadrolu memur, sözleşmeli ve kadrolu işçi çalışanlarla yapılmıştır. Araştırmanın kamu kurumunda görev yapan çalışanlara yapılması sebebiyle, kullanılan örneklem araştırmanın bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen bulguların başka kültürlere, bölgelere, sektörlere ve çalışan gruplarına genellenmesi amaçlanmamaktadır.

### 3.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde yaş, cinsiyet, asıl meslek, medeni durum, gelir, kurumda çalışılan süre, eğitim durumu ve kurumdaki pozisyon gibi katılımcıların demografik ve kişisel bilgilerine yönelik sorular sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde kuşakların iş ahlâkı eğilimlerini ölçmeye yönelik “etik eğilimler ölçeği” kullanılmıştır. İş ahlâkı değişkeniyle ilgili 26 maddeden oluşan ölçek Koçyiğit’in (2017) doktora çalışmasından alınmıştır. Bu bölümde yer alan iş ahlâkıyla ilgili maddeler, teleolojik etik, deontolojik etik ve erdem etiği olmak üzere 3 faktör altında sınıflanmıştır. Etik eğilimler ölçeğinde, 4’lü likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan katılma düzeyleri, 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=katılıyorum ve 4=kesinlikle katılıyorum değerleriyle belirtilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde ise yönetimde etik iklimin sağlanması için 21 ilke verilmiştir. Bu ilkeler Aydın’ın (2002) “Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik” adlı kitabından alınmıştır. Bu bölümde katılımcılardan, bu ilkelere ne derece önem verdiklerini derecelendirmeleri istenmiştir. Önem düzeyi 1’den 5’e kadar derecelendirilmiştir; 1=hiç önemli değil, 2=önemli değil, 3=biraz önemli, 4=önemli, 5=çok önemli değerleri ile belirtilmiştir.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versiyon 22.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Analiz edilmek üzere bilgisayar ortamına aktarılan veriler, güvenilirlik, faktör analizi, anova (tek yönlü varyans), çapraz (crosstab) ve t-testi analizlerine tabi tutulmuştur. Demografik değişkenler için ise frekans dağılımı yapılmış olup, ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuştur.

#### 3.5.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Katsayıları

Koçyiğit ve Karadağ (2016) tarafından geliştirilen ve yayımlanan “Etik Eğilimler Ölçeği” bu tez kapsamında araştırmaya katılan X ve Y kuşaklarının etik eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Yapı geçerliliğinin sınanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve güvenilirliğin sınanması amacıyla da Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır.



**Tablo 3.1: Ölçüm Araçları, Güvenilirlik ve Doğrulamalı Faktör Analizi**

Ölçek Maddeleri	Standardize Parametre Değerleri	Ortalama Cronbach Alpha Değeri( $\alpha$ )
<p><b>Teleoloji Etik</b>            Bir eylemin değerini eylemin sonucu belirler.            Mutluluk hayatın en büyük amacıdır.            İnsanlar acıdan kaçıp hazzıya yöneldiği takdirde mutluluğa ulaşır.            Kişi gelecek için endişelenmek yerine anın keyfini çıkarmalıdır.            Kişinin ne yapması gerektiği ve nasıl davranması gerektiği bütünüyle içinde bulunduğu duruma bağlıdır.            İnsan kendi varlığını mümkün olan her yolu kullanarak korumak zorundadır.            Bir şey mutluluğa katkı yaptığı oranda istenir.            Mutluluk insan eylemlerinin nihai amacıdır.            Fedakârca davranışlar bireysel ya da toplumsal mutluluğu artırdığı oranda iyidir.            Kişi iki eylem arasında seçim yapmak zorunda kaldıysa en fazla haz ve mutluluk getirecek eylemi seçmelidir.</p>	<p>,49 ,57 ,61 ,31 ,47 ,52 ,56 ,51 ,40 ,52</p>	,91
<p><b>Deontoloji Etik</b>            İnsan sorumlu bir varlıktır ve insanlık gereği gerçekleştirilmesi gereken bazı ödevleri vardır            Bir eylemde eylemin sonucundan çok niyet önemlidir.            İnsan doğru olanı yaptığında kendine yakışanı yapmış olur.            İnsan ilkeli olmalıdır ve hayatında bu ilkelere uymalıdır.            Kişi sadece kendisi için değil, diğer insanların gelişimi için de çaba sarfetmelidir.            Ahlâki eylem, evrensel ölçütlere göre de ahlâki olan eylemdir.            Kişinin eylemde bulunurken sırf zorunluluktan dolayı belli ilke ya da kurallara uyması o eylemleri ahlâki yapmaz.            Bir kişide bulunması gereken en önemli niteliklerden birisi o kişinin adil olmasıdır.            Bir kişinin yaptıkları, onun iç ahlâkının yansımasıdır.            Ahlâklı kişi iki eylem arasında seçim yapmak zorunda kalırsa bunu aklını kullanarak, rasyonel bir biçimde yapan kişidir.            Hayatta akli başında, akılselim tercihler yapan kişi erdemli kişidir.</p>	<p>,46 ,42 ,58 ,67 ,67 ,56 ,42 ,56 ,46 ,45 ,39</p>	,72
<p><b>Erdem Etiği</b>            Bir eylemin ahlâki olma durumunu, eylemi yapan kişinin karakteri ve erdemliliği belirler.            Bir kişiyi ahlâki olarak değerlendirirken en çok dikkat edilmesi gereken şey kişinin iyi niyetli ve sağduyulu olmasıdır.            Bir kişinin yaptığı şeyler kadar, o kişinin nasıl biri olduğu da eylemlerini değerlendirmede önemlidir.            Erdemli eylem değerini, o eylemin altında yatan erdemli güdülerden, saiklerden alır.            Kişi iyi davranışı dış baskılar sonucu yapmışsa erdemli sayılmaz, o davranışı içinden gelerek gerçekleştirilmesi gereklidir.</p>	<p>,47 ,23 ,47 ,67 62</p>	,77

Etik Eğilimler Ölçeği'nin yapı geçerliliği ve güvenilirliğinin sınanması amacıyla faktör analizi ve cronbach alpha ( $\alpha$ ) değerleri Tablo 3.1'de verilmiştir. Yapılan güvenilirlik çalışmaları sonucunda tüm ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının 0,80 olduğu

belirlenmiştir. Ayrıca ölçme aracının her alt boyutu için iç tutarlılık katsayıları da incelenmiştir. Buna göre ölçeğin teleolojik etik boyutu için  $\alpha=.91$ , deontolojik etik boyutu için  $\alpha=.72$ , erdem etiği boyutu için ise  $\alpha=.77$  olarak hesaplanmıştır. Literatürde cronbach alpha genel kabul değeri 0,70 olarak ifade edilmektedir (Kiliç, 2016: 47; Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19). Bu bağlamda elde edilen  $\alpha$  değerleri, araştırma ölçeğinde kullanılan ölçüm aracının ve boyutlarının iç tutarlılık ölçütünü sağladığını göstermektedir.

Ölçme modeline ait standardize edilmiş parametre değerleri Tablo 3.1’de verilmiştir. Tablodaki faktör ağırlıkları maksimum olabilirlik metoduna göre standardize edilmiş ve katsayı tahminleri olarak hesaplanmıştır. Bütün katsayılar 0,01 önem derecesinde anlamlı bulunmuştur. Ancak erdem etiği faktörüne ait 4 tane ifadenin (bir kişide bulunması gereken en önemli niteliklerden birisi o kişinin adil olmasıdır; bir kişinin yaptıkları, onun iç ahlâkının yansımasıdır; ahlâklı kişi iki eylem arasında seçim yapmak zorunda kalırsa bunu aklını kullanarak, rasyonel bir biçimde yapan kişidir; hayatta akli başında, akliselim tercihler yapan kişi erdemli kişidir) deontoloji etik faktörüne geçtiği saptanmıştır. Literatür incelendiğinde, etik kuramlarının temel savları ve ölçütleri bakımından, kimi zaman birbiriyle örtüştüğü, kimi zaman da ters düştüğü görülmektedir. Teleolojik ve deontolojik etik kuramları, belirli durumlarda eylemlerin doğru ya da yanlış veya yükümlülük olup olmadığıyla ilgili yargıda bulunmayı sağlayan kuramlar olarak sınıflandırılmaktadır (Kart, 2006: 101-103). Erdem etiği ise eylem merkezli etikten ziyade eyleyen merkezli olan “ne tür insan olmalıyım” sorusunu soran etik kuramı olarak açıklanmaktadır. Erdem etiği kuramının doğrudan dile getirilmemiş, diğer normatif etik kuramları gibi belirli ilkelerinin olduğu (saygılı olma, adil olma ve dürüst olma vb.) ve normlaştırabilecekleri ileri sürülmektedir. Erdem etiğinin, doğru eylemin ne olduğundan hareketle iyi ve doğru kavramları nasıl türetildiğini açıklayabileceği düşünülür. Bu durumda erdemli bir kişi olmak, doğru olanı yapmak için zaruri bir koşul olduğu kadar, aynı zamanda yeterli bir koşuldur. Erdem etiği bunu yaparken deontoloji etiğinin izlediği yola benzer bir yol izlemektedir. Deontoloji etik kuramında rasyonellik, ahlâk kuralı ve doğru eylem arasında kurulan bağlantılara yönelik temel önermeleri olduğu dile getirilmektedir. Çözülmemiş bir ikileme karşılaşıldığında, deontoloji etiği bu sorunu ahlâk kuramı bağlamında ele alırken, erdem etiği “benim durumda erdemli eyleyen olsaydı ne yapardı?” sorusu ile bu ikilemi aşmaya çalışacaktır. Eylem ve erdem birbirini gerektirmesi gibi, ilkeler ve karakteristik özellikler de birbirlerini gerekli kılmaktadır. Bu açıdan erdem etiği kuramının “kişisel özellikler olmadan ilkelerin, ilkeler olmadan da

kişisel özelliklerin önemsiz olacağı” ifadesinin, deontoloji etiği ile benzerlikler gösterdiği söylenebilir (Kart, 2006: 101-108). Bu bağlamda, araştırmada kullanılan “Etik Eğilimler Ölçeği”nde bulunan erdem etik faktörüne ait 4 ifadenin deontoloji etiği faktörüne geçmesi, literatürde ileri sürülen erdem etiği ile deontoloji etiğinin yapı itibarıyla birbirleriyle benzerlikler gösterdiği iddiasından kaynaklanabilir.

Parametrik testler arasında yaygın olarak kullanılan t testi, ANOVA gibi tek değişkenli; MANOVA ve faktör analizi gibi çok değişkenli teknikler, normallik varsayımına dayanmaktadır. Literatürde normallik varsayımının sağlanmasının, bu testlerin yapılabilmesi için bir önkoşul olduğu ifade edilmektedir. Normallik varsayımının ihlal edilmesinin, analiz sonuçlarını ve analizin istatistiksel sonuçlarının geçerliliğini düşürdüğü ifade edilmektedir (Demir vd., 2016: 132). Bu doğrultuda yapılan analizler sonucu, bu araştırmanın verilerinin parametrik dağılım olduğu görülmüştür ve araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği çıkmıştır.

### **3.6. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini, araştırmanın yapıldığı Adana ilindeki bir kamu kurumunun faaliyet raporlarından elde edilen bilgilere göre 9.547 çalışan oluşturmaktadır. Bu çalışanlardan 1.322’si kadrolu memur, 461’i sözleşmeli memur, 792’si kadrolu işçi ve 6.972’si ise 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile çalışan sözleşmeli işçilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise 0.05 hata payı ve %95 güven düzeyi hesaplanarak araştırmanın yapıldığı kamu kurumundaki 20-39 (Y kuşağı) ve 40-55 (X Kuşağı) yaşları arasındaki 370 çalışan olarak belirlenmiştir. Hedeflenen örneklem grubuna ulaşmak için, zamanın kısıtlı olması ve katılımcı bulma işleminin hedeflenen örneklem büyüklüğüne kadar devam etmesi nedeniyle kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Anket uygulanmadan önce katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş olup, katılımcıların nelere dikkat etmesi gerektiği anlatılmıştır. Anket formlarının yaklaşık olarak yarısı yüz yüze yapılmış olup, geri kalanları ise katılımcıların iş yoğunluğundan ötürü öğle tatillerinde doldurulup toplanmak suretiyle yapılmıştır. Alan araştırmasında toplamda 384 kişinin anket formunu doldurması sağlanmış olup, bunlardan 13 tanesi anket formlarının eksik doldurulması ve araştırma kapsamına dahil edilmeyen kuşaktan yani 55 yaş üzerindeki kişilerden (Bebek Patlaması Kuşağı) olmaları nedeniyle ölçek analizlerine dahil edilmemiştir. Buna bağlı olarak geri kalan 371 anket formu araştırmada kullanılmak üzere uygun bulunmuş ve analiz edilmiştir.

### 3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada anket yöntemi ile elde edilen verilere, çeşitli istatistikî analizlerin uygulanması sonucu ulaşılan bulgulara aşağıda yer verilmiştir. Bu bölümde verilerle ilgili tanımlayıcı istatistikler, araştırma amacına yönelik olarak oluşturulmuş olan hipotezlerin test edilmesine yönelik sonuçlar yer almaktadır.

#### 3.7.1. Demografik Bulgular

Araştırmada elde edilen demografik bulgular Tablo 3.2’de verilmiştir. Tablo 3.2’ye göre araştırmaya katılan 371 çalışanın yaşa göre dağılımına bakıldığında %64,4’ünün (239) Y kuşağı, %35,6’sının (132) ise X kuşağı olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetine göre dağılımına bakıldığında %36,9’unun (137) kadın, %63,1’inin (234) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, %69’unun (256) evli, %31’inin (115) bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuk sayıları incelendiğinde %34,2’sinin (127) çocuğunun olmadığı, %62,3’ünün (231) 1-3 arasında, %3,5’inin (13) 4 ve üzeri çocuğa sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.2: Demografik Bulgular**

	N	%
<b>Yaş</b>		
20-39 (Y kuşağı)	239	64,4
40-55 (X kuşağı)	132	35,6
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	137	36,9
Erkek	234	63,1
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	256	69
Bekâr	115	31
<b>Çocuk Sayısı</b>		
Çocuğum yok	127	34,2
1-3	231	62,3
4 ve üzeri	13	3,5
<b>Asıl Meslek</b>		
Yöneticiler	3	0,8
Profesyoneller	162	43,7
Teknisyenler ve yardımcı profesyoneller	42	11,3
Büro işleriyle uğraşanlar	25	6,7
Hizmet ve satış çalışanları	9	2,4
Zanaatkârlar ve ilişkili ticari çalışanlar	14	3,8
Makine operatörleri ve benzerleri	46	12,4
Askeri meslekler	6	1,6
Mesleğim yok	64	17,3

<b>İşyerindeki Pozisyon</b>		
Sözleşmeli memur	81	21,8
Sözleşmeli işçi	105	28,3
Kadrolu memur	145	39,1
Kadrolu işçi	40	10,8
<b>Çalışma Hayatında Geçen Süre</b>		
1-10 yıl	196	52,8
11-20 yıl	129	34,8
21-30 yıl	39	10,5
31 yıl ve üzeri	7	1,9
<b>İşyerinde Çalışılan Süre</b>		
1-10 yıl	325	87,6
11-20 yıl	35	9,4
21 yıl ve üzeri	11	3
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlkokul	31	8,4
Ortaokul	32	8,6
Lise	102	27,5
Üniversite	185	49,9
YL ve üzeri	21	5,7
<b>Aylık gelir</b>		
1001-2000	-	-
2001-3000	156	42
3001-4000	97	26,1
4001-5000	77	20,8
5001-6000	31	8,4
6001 ve üzeri	10	2,7

Katılımcıların meslek grupları incelendiğinde, en fazla mensubu olunan meslek grubunu %43,7 (162) ile “profesyoneller” (öğretmenler, mühendisler, iktisadi ve idari bilimler mezunları, mali müşavirler, uzmanlar ve müfettişler) oluşturmaktadır. Bununla birlikte %11,3’ünün (42) “teknisyenler ve yardımcı profesyoneller”, %12,4’ünün (46) “makine operatörleri ve benzerleri (şoförler)” meslek grubunda olduğu görülmektedir. Ek olarak katılımcıların % 0,8’i (3) “yönetici”, %6,7’si “büro işleriyle uğraşanlar”, %3,8’inin (14) “zanaatkarlar ve ilişkili ticari çalışanlar”, %2,4’ünün (9) “hizmet ve satış çalışanları” (güvenlik, temizlik işleri vb.), %1,6’sının (6) ise “askeri meslekler” grubunda olduğu görülmektedir. Herhangi bir mesleği olmayanların oranı ise %17,3 (64) kişi olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çalıştığı kurumdaki pozisyonlarına bakıldığında ise, %21,8'inin (81) "sözleşmeli memur", %39,1'inin (145) "kadrolu memur", %28,3'ünün (105) "sözleşmeli işçi" ve %10,8'inin (40) "kadrolu işçi" olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma hayatında toplam geçirdiği süreye bakıldığında, %52,8'inin (196) 1-10 yıl, %34,8'inin (129) 11-20 yıl, %10,5'inin 21-30 yıl, %1,9'unun ise 31 yıl ve üzeri çalışmış olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştığı kurumdaki çalışma süresi incelendiğinde, %87,6'sının (325) 1-10 yıl, %9,6'sının (35) 11-20 yıl ve %3'ünün (11) 21 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların öğrenim durumlarına bakıldığında, %8,4'ünün (31) ilkökul mezunu, %8,6'sının (32) ortaokul mezunu, %27,5'inin (102) lise mezunu, %49,9'unun (185) üniversite mezunu ve %5,7'sinin (21) ise yüksek lisans ve üzeri mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların elde ettiği aylık gelir incelendiğinde ise, %42'sinin (156) 2001-3000, %26,1'inin (97) 3001-4000, %20,8'inin (77) 4001-5000, %8,4'ünün (31) 5001-6000 ve %2,7'sinin (10) 6001 ve üstü gelir elde ettiği görülmektedir. Ek olarak 1000-2000 Türk Lirası arasındaki bir gelir düzeyi asgari ücretin altında olduğundan bu grupta kimse bulunmamaktadır.

### 3.7.2. Kuşaklara ve Katılımcıların Demografik Durumlarına Göre İş Ahlâkı Eğilimlerinin İncelenmesi

Kuşaklara göre iş ahlâkının etik eğilimlerinde farklılaşma olup olmadığını çıkarmak amacıyla yapılan t testi sonuçları aşağıda verilmiştir. X ve Y kuşaklarının iş ahlâkının deontoloji etiğinde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.3'te yer almaktadır.

**Tablo 3.3: X ve Y Kuşaklarına Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	N	X	SS	Sd	t	P
20-39 (X Kuşağı)	239	3,3013	,38169	369	-,786	,432
40-55 (Y Kuşağı)	132	3,3340	,38919			
P<0,05*						

Tablo 3.3'teki verilere göre X ve Y kuşaklarına göre sayılarına göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

X ve Y kuşaklarının iş ahlâkının teleoloji etiğinde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.4'te yer almaktadır.

**Tablo 3.4: X ve Y Kuşaklarına Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	N	X	SS	Sd	T	p
20-39 (X Kuşağı)	239	3,020	,437	369	-,694	,488
40-55 (Y Kuşağı)	132	3,053	,450			
P<0.05*						

ANOVA analizi ile test edilen X ve Y kuşaklarına göre sayılarına göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

X ve Y kuşaklarının iş ahlâkının erdem etiğinde eğiliminde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.5’te yer almaktadır.

**Tablo 3.5: X ve Y Kuşaklarına Göre İş Ahlâkının Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	N	X	SS	Sd	T	p
20-39 (X Kuşağı)	239	3,161	,498	369	,741	,459
40-55 (Y Kuşağı)	132	3,121	,508			
P<0,05*						

ANOVA analizi ile test edilen X ve Y kuşaklarına göre sayılarına göre iş ahlâkının erdem etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu verilere göre araştırmanın “ $H_1$ : X ve Y kuşaklarının iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır” hipotezi iş ahlâkının tüm boyutları açısından reddedilmiştir.

➤ Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Etik Eğilimlerinin İncelenmesi

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair t testi sonucu Tablo 3.6’da verilmiştir. Buna göre katılımcıların cinsiyetlerine göre iş ahlâkının deontolojik etik boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 3.6: Cinsiyetlere Göre Deontolojik Etik Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	P
Kadın	137	3,3212	,37597	369	,316	,752
Erkek	234	3,3081	,38961			
*p<0.05						

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair t testi sonucu Tablo 3.7’de verilmiştir. Buna göre

katılımcıların cinsiyetlerine göre iş ahlâkının teleoloji etik eğiliminde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.7 : Cinsiyetlere Göre Teleoloji Etik Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	137	3,3212	,40203	369	1,873	,062
Erkek	234	3,3021	,46152			
* $p<0.05$						

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre iş ahlâkının erdem etiğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair t testi sonucu Tablo 3.8’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların cinsiyetlerine göre iş ahlâkının erdem etiği eğiliminde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.8: Cinsiyetlere Göre Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	P
Kadın	137	3,1912	,46896	369	1,296	,196
Erkek	234	3,1213	,51880			
* $p<0.05$						

Bu verilere göre katılımcıların cinsiyetlerine göre iş ahlâkı eğiliminde deontoloji, teleoloji ve erdem etiği eğilimlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ve buna bağlı olarak araştırmanın “ $H_2$ : Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş ahlâkı eğilimleri farklılaşmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

➤ Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İş Ahlâkı Eğilimlerinin İncelenmesi

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair t testi sonucu Tablo 3.9’da verilmiştir.

**Tablo 3.9: Medeni Duruma Göre Deontolojik Etik Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	t	p
Evli	256	3,3214	,37477	369	,233	,527
Bekâr	115	3,2941	,40537			
* $p<0.05$						

Buna göre katılımcıların medeni durumlarına göre iş ahlâkının deontolojik etik eğiliminde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).



Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair t testi sonucu Tablo 3.10’da verilmiştir.

**Tablo 3.10: Medeni Duruma Göre Teleolojik Etik Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	T	p
Evli	256	3,0262	,44429	369	,621	,689
Bekâr	115	3,0461	,43856			
*p<0.05						

Buna göre katılımcıların medeni durumlarına göre iş ahlâkının teleoloji etik eğiliminde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre iş ahlâkının erdem etiği eğiliminde anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair t testi sonucu Tablo 3.11’de verilmiştir.

**Tablo 3.11: Medeni Duruma Göre Erdem Etik Eğiliminde Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	T	p
Evli	256	3,1398	,48891	369	,413	,675
Bekâr	115	3,1635	,53020			
*p<0.05						

Buna göre katılımcıların medeni durumlarına göre iş ahlâkının erdem etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ). Bu verilere göre araştırmamızın “H<sub>3</sub>: Katılımcıların medeni durumlarına göre iş ahlâkı eğilimleri farklılaşmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

### 3.7.3. İş Ahlâkı Eğilimlerinin Anova (Tek Yönlü Varyans) Analizi

Bu bölümde katılımcıların, iş yerindeki pozisyonlarında, çalışma hayatında geçirdikleri süre, eğitim durumunda, aylık gelirlerindeki farklılıklara bağlı olarak iş ahlâkı eğilimlerinde bir farklılık olup olmadığı incelenecektir.

#### ➤ Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlarına Göre İş Ahlâkı Eğilimlerinin İncelenmesi

Katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.12’de yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=,586$ ;  $P=,624$ ).

**Tablo 3.12: Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlarına Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	İşyerindeki Pozisyon (I)	İşyerindeki Pozisyon (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Deontoloji Etiği	Sözleşmeli Memur	Sözleşmeli İşçi Kadrolu Memur Kadrolu İşçi	,070 ,054 ,025	Gruplar Arası: ,087 Gruplar İçi: ,148	,586	,624
	Sözleşmeli İşçi	Sözleşmeli Memur Kadrolu Memur Kadrolu İşçi	-,070 -,015 -,045			
	Kadrolu Memur	Sözleşmeli Memur Sözleşmeli İşçi Kadrolu İşçi	-,054 ,015 -,029			
	Kadrolu İşçi	Sözleşmeli Memur Sözleşmeli İşçi Kadrolu Memur	-,025 ,045 ,029			

Katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.13'te yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F=2,702$ ;  $P=,045$ ). Katılımcıların işyerindeki pozisyon grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.61'deki posthoc sonuçlarına göre, iş ahlâkının teleoloji etiği eğilimi kadrolu işçi pozisyonunda olan çalışanların kadrolu memur pozisyonunda olan memurlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.13: Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlarına Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	İşyerindeki Pozisyon (I)	İşyerindeki Pozisyon (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Teleoloji Etiği	Sözleşmeli Memur	Sözleşmeli İşçi Kadrolu Memur Kadrolu İşçi	,023 ,140 -,009	Gruplar Arası: ,521 Gruplar İçi: ,193	2,702	,045
	Sözleşmeli İşçi	Sözleşmeli Memur Kadrolu Memur Kadrolu İşçi	-,023 ,117 -,032			
	Kadrolu Memur	Sözleşmeli Memur Sözleşmeli İşçi Kadrolu İşçi	-,140 -,117 -,150*			
	Kadrolu İşçi	Sözleşmeli Memur	,009			

		Sözleşmeli İşçi Kadrolu Memur	,032 ,150*			
--	--	----------------------------------	---------------	--	--	--

Katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına göre iş ahlâkının erdem etiğinde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.14’te yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına göre iş ahlâkının erdem etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F=2,905$ ;  $P=,035$ ). Katılımcıların işyerindeki pozisyon grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.62’deki posthoc sonuçlarına göre, iş ahlâkının erdem etiği eğiliminin sözleşmeli memur pozisyonunda olan çalışanların kadrolu memur pozisyonunda olan memurlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.14: Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlarına Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	İşyerindeki Pozisyon (I)	İşyerindeki Pozisyon (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Erdem Etiği	Sözleşmeli Memur	Sözleşmeli İşçi Kadrolu Memur Kadrolu İşçi	,131 ,203* ,116	Gruplar Arası: ,719 Gruplar İçi: ,248	2,905	,035
	Sözleşmeli İşçi	Sözleşmeli Memur Kadrolu Memur Kadrolu İşçi	-,131 ,071 -,015			
	Kadrolu Memur	Sözleşmeli Memur Sözleşmeli İşçi Kadrolu İşçi	-,203* -,071 -,086			
	Kadrolu İşçi	Sözleşmeli Memur Sözleşmeli İşçi Kadrolu Memur	-,116 ,015 ,086			

Bu verilere göre araştırmanın “ $H_4$ : Katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına iş ahlâkına yönelik eğilimi farklılaşmaktadır” hipotezi, iş ahlâkının teleolojik ve erdem etiği için kabul edilmişken, deontoloji etiği bakımından reddedilmiştir. Bu açıdan araştırmanın “ $H_4$ : Katılımcıların iş yerindeki pozisyonlarına göre iş ahlâkına yönelik eğilimi farklılaşmaktadır” hipotezi büyük ölçüde kabul edilmiştir.

➤ Katılımcıların Çalışma Hayatındaki Geçirdikleri Süreye Göre İş Ahlâkı Eğilimlerinin İncelenmesi

Katılımcıların çalışma hayatındaki geçirdikleri süreye göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.15'te yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların çalışma hayatındaki geçirdikleri süreye göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=2,496$ ;  $P=,060$ ).

**Tablo 3.15: Katılımcıların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Süreye Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Çalışma Hayatında Geçen Süre (I)	Çalışma Hayatında Geçen Süre (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Deontoloji Etiği	1-10 yıl	11-20 yıl 21-30 yıl 31 yıl ve üzeri	-,087 -,055 -,300	Gruplar Arası: ,364 Gruplar İçi: ,146	2,496	,060
	11-20 yıl	1-10 yıl 21-30 yıl 31 yıl ve üzeri	,087 ,032 -,212			
	21-30 yıl	1-10 yıl 11-20 yıl 31 yıl ve üzeri	,055 -,032 -,245			
	31 yıl ve üzeri	1-10 yıl 11-20 yıl 31 yıl ve üzeri	,300 ,212 ,245			

Katılımcıların çalışma hayatındaki geçirdikleri süreye göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.16'da yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların çalışma hayatındaki geçirdikleri süreye göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=1,183$ ;  $P=,316$ ).

**Tablo 3.16: Katılımcıların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Süreye Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Çalışma Hayatında Geçen Süre (I)	Çalışma Hayatında Geçen Süre (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
	1-10 yıl	11-20 yıl 21-30 yıl 31 yıl ve üzeri	-,006 ,100 -,206		1,183	,316

Teleoloji Etiği	11-20 yıl	1-10 yıl 21-30 yıl 31 yıl ve üzeri	,006 ,107 -,199	Gruplar Arası: ,231 Gruplar İçi: ,195		
	21-30 yıl	1-10 yıl 11-20 yıl 31 yıl ve üzeri	-,100 -,107 -,306			
	31 yıl ve üzeri	1-10 yıl 11-20 yıl 31 yıl ve üzeri	,206 ,199 ,306			

Katılımcıların çalışma hayatındaki geçirdikleri süreye göre iş ahlâkının erdem etiğinde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.17’de yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların çalışma hayatındaki geçirdikleri süreye göre iş ahlâkının erdem etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=1,942$ ;  $P=,122$ ).

**Tablo 3.17: Katılımcıların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Süreye Göre İş Ahlâkının Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Çalışma Hayatında Geçen Süre (I)	Çalışma Hayatında Geçen Süre (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Teleoloji Etiği	1-10 yıl	11-20 yıl 21-30 yıl 31 yıl ve üzeri	,027 ,139 -,320	Gruplar Arası: ,231 Gruplar İçi: ,195	1,942	,122
	11-20 yıl	1-10 yıl 21-30 yıl 31 yıl ve üzeri	-,027 ,112 -,347			
	21-30 yıl	1-10 yıl 11-20 yıl 31 yıl ve üzeri	-,139 -,112 -,460			
	31 yıl ve üzeri	1-10 yıl 11-20 yıl 31 yıl ve üzeri	,320 ,347 ,460			

Buna göre araştırmanın “H<sub>5</sub>: Katılımcıların alışma hayatındaki toplam çalışma sürelerine göre iş ahlâkına yönelik eğilimi farklılaşmaktadır” hipotezi iş ahlâkının tüm boyutları açısından reddedilmiştir.

➤ Katılımcıların ğrenim Durumlarına Göre İş Ahlâkı Eğilimlerinin İncelenmesi

Katılımcıların ğrenim durumlarına göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde farklılık olup olmadığında dair sonuçlar Tablo 3.18’de yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (F=,959; P= ,430).

**Tablo 3.18: Katılımcıların ğrenim Durumlarına Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	ğrenim Durumu (I)	ğrenim Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Deontoloji Etiği	İlkokul	Ortaokul	-,031	Gruplar Arası: ,142 Gruplar İçi: ,148	,959	,430
		Lise	,094			
		niversite	,038			
		YL ve st	-,008			
	Ortaokul	İlkokul	,031			
		Lise	,126			
		niversite	,069			
		YL ve st	,022			
	Lise	İlkokul	-,094			
		Ortaokul	-,126			
		niversite	-,056			
		YL ve üstü	-,103			
	niversite	İlkokul	-,038			
		Ortaokul	-,069			
		Lise	,056			
		YL ve st	-,047			
	YL ve st	İlkokul	,008			
		Ortaokul	-,022			
		Lise	,103			
		niversite	,047			

Katılımcıların ğrenim durumlarına göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde farklılık olup olmadığında dair sonuçlar Tablo 3.19’da yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F=4,033; P= ,003). Kamu kurumunda çalışanların öğrenim durumları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.70’teki posthoc sonuçlarına göre ilkokul mezunlarının iş ahlâkının teleoloji etik boyutu eğiliminin lise ve niversite mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.19: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Öğrenim Durumu (I)	Öğrenim Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Teleoloji Etiği	İlkokul	Ortaokul	,092	Gruplar Arası: ,763 Gruplar İçi: ,189	4,033	,033
		Lise	,268*			
		Üniversite	,285*			
		YL ve üstü	,312			
	Ortaokul	İlkokul	-,092			
		Lise	,175			
		Üniversite	,192			
		YL ve üstü	,219			
	Lise	İlkokul	-,268*			
		Ortaokul	-,175			
		Üniversite	,017			
		YL ve üstü	,043			
	Üniversite	İlkokul	-,285*			
		Ortaokul	-,192			
		Lise	-,017			
		YL ve üstü	,026			
	YL ve üstü	İlkokul	-,312			
		Ortaokul	-,219			
		Lise	-,043			
		Üniversite	,026			

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş ahlâkının erdem etiğinde farklılık olup olmadığında dair sonuçlar Tablo 3.20’de yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş ahlâkının erdem etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (F=,691; P= ,598).

**Tablo 3.20: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre İş Ahlâkının Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Öğrenim Durumu (I)	Öğrenim Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Erdem Etiği	İlkokul	Ortaokul	,145	Gruplar Arası: ,174 Gruplar İçi: ,252	,691	,598
		Lise	,157			
		Üniversite	,115			
		YL ve üstü	,185			
	Ortaokul	İlkokul	-,145			
		Lise	,011			
		Üniversite	-,030			
		YL ve üstü	,039			
	Lise	İlkokul	-,157			
		Ortaokul	-,011			
		Üniversite	-,041			
		YL ve üstü	,028			
	Üniversite	İlkokul	-,115			
		Ortaokul	,030			
		Lise	,041			
		YL ve üstü	,069			
	YL ve üstü	İlkokul	-,185			
		Ortaokul	-,039			
		Lise	-,028			

	Üniversite	-,069			
--	------------	-------	--	--	--

Buna göre araştırmanın “H<sub>6</sub>: Katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş ahlâkına yönelik eğilimi farklılaşmaktadır” hipotezi, iş ahlâkının deontolojik ve erdem etiği açısından reddedilirken, teleolojik etiği açısından kabul edilmiştir. İlkokul mezunları lise ve üniversite mezunlarına göre bir eylemin ahlâki olma ölçütünün o eyleminin sonucunun önemli olduğu görüşünü daha fazla önemsemektedir. Diğer gruplar arasında ise öğrenim durumlarına göre bir eylemin ahlâki olma ölçütü bakımından bir farklılık bulunmamaktadır.

➤ Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İş Ahlâkı Eğilimlerinin İncelenmesi

Katılımcıların aylık gelirlerine göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde farklılık olup olmadığında dair sonuçlar Tablo 3.21’de yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların aylık gelirlerine göre iş ahlâkının deontoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (F=,851; P= ,494).

**Tablo 3.21: Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İş Ahlâkının Deontoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Deontoloji Etiği	2001-3000	3001-4000	-,028	Gruplar Arası: ,126 Gruplar İçi: ,148	,851	,494
		4001-5000	-,065			
		5001-6000	,043			
		6001 ve üstü	,107			
	3001-4000	2001-3000	,028			
		4001-5000	-,036			
		5001-6000	,071			
		6001 ve üstü	,136			
	4001-5000	2001-3000	,065			
		3001-4000	,036			
		5001-6000	,108			
		6001 ve üstü	,172			
	5001-6000	2001-3000	-,043			
		3001-4000	-,071			
		4001-5000	-,108			
		6001 ve üstü	,064			
	6001 ve üstü	2001-3000	-,107			
		3001-4000	-,136			
		4001-5000	-,172			
		5001-6000	-,064			

Katılımcıların aylık gelirlerine göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde farklılık olup olmadığında dair sonuçlar Tablo 3.22’de yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların aylık gelirlerine göre iş ahlâkının teleoloji etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F=3,479; P= ,008). Çalışanların aylık gelir grupları arasında ortaya çıkan



farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.22'deki posthoc sonuçlarına göre 2001-3000 TL gelir elde edenlerin 6001 ve üstü gelir elde edenlere göre iş ahlâkının teleoloji etik eğiliminin daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.22: Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İş Ahlâkının Teleoloji Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Teleoloji Etiği	2001-3000	3001-4000	,051	Gruplar Arası: ,662 Gruplar İçi: ,190	3,479	,008
		4001-5000	,068			
		5001-6000	,218			
		6001 ve üstü	,419*			
	3001-4000	2001-3000	-,051			
		4001-5000	,017			
		5001-6000	,167			
		6001 ve üstü	,368			
	4001-5000	2001-3000	-,068			
		3001-4000	-,017			
		5001-6000	,149			
		6001 ve üstü	,350			
	5001-6000	2001-3000	-,218			
		3001-4000	-,167			
		4001-5000	-,149			
		6001 ve üstü	,200			
	6001 ve üstü	2001-3000	-,419*			
		3001-4000	-,368			
		4001-5000	-,350			
		5001-6000	-,200			

Katılımcıların aylık gelirlerine göre iş ahlâkının erdem etiğinde farklılık olup olmadığına dair sonuçlar Tablo 3.23'te yer almaktadır. ANOVA analizi ile test edilen katılımcıların aylık gelirlerine göre iş ahlâkının erdem etiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (F=1,745; P= ,139).

**Tablo 3.23: Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre İş Ahlâkının Erdem Etiği Eğilimi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Deontoloji Etiği	2001-3000	3001-4000	,028	Gruplar Arası: ,435 Gruplar İçi: ,249	1,745	,139
		4001-5000	,027			
		5001-6000	,116			
		6001 ve üstü	,400			
	3001-4000	2001-3000	-,028			
		4001-5000	-,000			
		5001-6000	,088			
		6001 ve üstü	,372			
	4001-5000	2001-3000	-,027			
		3001-4000	,000			
		5001-6000	,088			
		6001 ve üstü	,373			
	5001-6000	2001-3000	-,116			
		3001-4000	-,088			
		4001-5000	-,088			

		6001 ve üstü	,284			
	6001 ve üstü	2001-3000	-,400			
		3001-4000	-,372			
		4001-5000	-,373			
		5001-6000	-,284			

Buna göre araştırmanın “H<sub>7</sub>: Katılımcıların aylık gelirlerine göre iş ahlâkına yönelik eğilimi farklılaşmaktadır” hipotezi iş ahlâkının teleoloji etiği açısından kabul edilmişken, deontoloji ve erdem etiği açısından reddedilmiştir. Bu verilere göre bir davranışın etik olma ölçütünü o eylemin sonucunun önemli olduğu görüşü (teleoloji etik) 2001-3000 TL gelir elde edenlerin 6001 ve üstü gelir elde eden çalışanlara göre anlamlı farklılık varken, diğer gruplar arasında iş ahlâkının deontoloji ve erdem etiği açısından anlamlı farklılık yoktur. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, araştırmanın hipotezlerinin kabul ve reddine ilişkin tablo, Tablo 3.24’te verilmektedir.

**Tablo 3.24: Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları**

<b>Araştırmanın Hipotezleri</b>	<b>KABUL VEYA RED</b>
H <sub>1</sub> : X ve Y kuşaklarının iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.	RED
H <sub>2</sub> : Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.	RED
H <sub>3</sub> : Katılımcıların medeni durumlarına göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.	RED
H <sub>4</sub> : Katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.	KABUL
H <sub>5</sub> : Katılımcıların çalışma hayatındaki toplam çalışma sürelerine göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.	RED
H <sub>6</sub> : Katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.	RED
H <sub>7</sub> : Katılımcıların aylık gelirlerine göre iş ahlâkına yönelik eğilimleri farklılaşmaktadır.	RED

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre sadece iş ahlâkının işyerindeki pozisyonlara göre farklılaştığı hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.7.4. Yönetimde Etik İklimin Sağlanmasındaki Etik İlkelerin Kuşaklara Göre İncelenmesi

Bu bölümde X ve Y kuşaklarına göre yönetimde etik iklimin sağlanmasındaki etik ilkelerin önem düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığına dair tanımlayıcı istatistiksel tablolar

yer almaktadır. Tablo 3.25'te Y kuşağı çalışanlarına göre yönetimde etik iklimin sağlanmasında gerekli olan her bir etik ilkeye verdikleri önem düzeylerine ait yüzdesel dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 3.25: Y Kuşağına Göre Yönetimde Etik İklimin Sağlanması İçin Olması Gereken Etik İlkeler Yönelik Önem Düzeyleri**

İlkeler	N	Hic önemli değil		Önemli değil		Biraz önemli		Önemli		Çok önemli	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Adalet	239	-	-	-	-	8	3,3	12	5,0	218	91,7
Eşitlik	239	-	-	-	-	12	5,0	25	10,5	202	84,5
Dürüstlük	239	-	-	-	-	5	2,1	23	9,6	211	88,3
Tarafsızlık	239	1	,4	-	-	9	3,8	23	9,6	206	86,2
Sorumluluk	239	-	-	-	-	5	2,1	32	13,4	202	84,5
İnsan Haklarının Önemi	239	-	-	1	,4	9	3,8	31	13,0	198	82,8
Hümanizm	239	-	-	6	2,5	27	11,3	57	23,8	149	62,3
Bağlılık	239	-	-	4	1,7	31	13,0	47	19,7	157	65,7
Hukukun Üstünlüğü	239	1	0,4	-	-	12	5,0	37	15,5	189	79,1
Sevgi	239	2	,8	3	1,3	33	13,8	36	15,1	165	69,0
Hoşgörü	239	-	-	1	,4	8	3,3	40	16,7	190	79,5
Laiklik	239	3	1,3	3	1,3	13	5,4	32	13,4	188	78,7
Saygı	239	-	-	1	,4	6	2,5	19	7,9	213	89,1
Tutumluluk	239	1	,4	2	,8	13	5,4	42	17,6	181	75,7
Demokrasi	239	1	,4	-	-	13	5,4	29	12,1	196	82,0
Olumlu İnsan İlişkileri	239	-	-	2	,8	15	6,3	51	21,3	171	71,5
Açıklık	239	-	-	1	,4	26	10,9	36	15,1	176	73,6
Çalışma Haklarına Önem	239	-	-	-	-	8	3,3	34	14,2	197	82,4
Emeğin hakkını verme	239	-	-	1	,4	3	1,3	15	6,3	220	92,1
Yasadışı emirlere direnme	239	-	-	1	,4	6	2,5	33	13,8	199	83,3
Mahremiyete Özen	239	-	-	-	-	2	,8	17	7,1	220	92,1

Tablo 3.25'teki verilere bakıldığında Y kuşağı çalışanlarının %91,7'si adalet ilkesinin çok önemli, Y kuşağı çalışanlarının %84,5'i eşitlik ilkesinin çok önemli olduğunu belirttiği görülmektedir. Y kuşağı çalışanlarına göre bir yönetimde etik iklimin sağlanması için olması gereken ve "çok önemli" olarak ifade ettikleri etik ilkelere bakıldığında; katılımcıların emeğin hakkını verme ilkesini %92,1, yasadışı emirlere direnme ilkesini %83,3, mahremiyete özen ilkesini %92,1, dürüstlük ilkesini %88,3, tarafsızlık ilkesini %86,2, saygı ilkesini %89,1 düzeyinde çok önemsedikleri görülmektedir. Bununla birlikte Y kuşağı çalışanlarının %84,5'inin eşitlik ve sorumluluk ilkelerini çok önemsedikleri görülmektedir. Y kuşağı çalışanlarının %82,8'si insan haklarına önem ilkesini, %79,1'si hukukun üstünlüğü ilkesini, %82'si demokrasi ilkesini, %82,4'ü çalışma haklarına önem ilkesini çok önemsediklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında Y kuşağının %69'u sevgi ilkesinin, %79,5'i hoşgörü ilkesinin, %78,7'si laiklik ilkesinin, %71,5'i olumlu insan ilişkileri ilkesinin, %75,7'si tutumluluk ilkesinin ve %73,6'sı açıklık ilkesinin yönetimde etik iklimin sağlanması için çok önemli olduklarını ifade ettiği görülmektedir. Tablo 3.25'e bakıldığında Y kuşağı çalışanları yönetimde etik iklimin sağlanması için hümanizm, bağlılık, sevgi, olumlu insan ilişkileri ilkelerinde, "çok önemli" ifadesini diğer ilkelere göre daha az benimsedikleri görülmektedir. Tablo 3.24'e genel olarak bakıldığında ise Y kuşağı çalışanları yönetimde etik iklimin sağlanması için olması gereken etik ilkeleri büyük çoğunlukla 4 (önemli) ile 5 (çok önemli) arasında önemli olduğunu belirttikleri söylenebilir.

Tablo 3.26'da X kuşağı çalışanlarına göre yönetimde etik iklimin sağlanmasında gerekli olan her bir etik ilkeye katılımcıların verdikleri önem düzeylerine ait yüzdesel dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 3.26: X Kuşağına Göre Yönetimde Etik İklimin Sağlanması İçin Olması Gereken Etik İkelere Yönelik Önem Düzeyleri**

İlkeler	N	Hic önemli değil		Önemli değil		Biraz önemli		Önemli		Çok önemli	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Adalet	132	-	-	-	-	2	1,5	5	3,8	125	94,7
Eşitlik	132	-	-	-	-	4	5,0	13	9,8	115	87,7
Dürüstlük	132	-	-	-	-	2	1,5	9	6,8	121	91,7
Tarafsızlık	132	-	-	1	,8	2	1,5	13	9,8	116	87,9
Sorumluluk	132	-	-	-	-	1	,8	16	12,1	115	87,1

İnsan Haklarının Önemi	132	-	-	-	-	7	5,3	16	12,1	109	82,6
Hümanizm	132	1	,8	2	1,5	9	6,8	21	15,9	99	75,0
Bağlılık	132	-	-	2	1,5	8	6,1	24	18,2	98	74,2
Hukukun Üstünlüğü	132	-	-	-	-	3	2,3	13	9,8	116	87,9
Sevgi	132	-	-	1	,8	7	5,3	21	15,9	103	78,0
Hoşgörü	132	1	,8	-	-	5	3,8	24	18,2	102	77,3
Laiklik	132	1	,8	-	-	9	6,8	19	14,4	103	78,0
Saygı	132	-	-	-	-	5	3,8	20	15,2	107	81,1
Tutumluluk	132	-	-	-	-	7	5,3	17	12,9	108	81,8
Demokrasi	132	1	,8	-	-	5	3,8	18	13,6	108	81,8
Olumlu İnsan İlişkileri	132	-	-	-	-	2	1,5	27	20,5	103	78,0
Açıklık	132	-	-	1	,8	7	5,3	24	18,2	100	75,8
Çalışma Haklarına Önem	132	-	-	-	-	2	1,5	15	11,4	115	87,1
Emeğin hakkını verme	132	-	-	-	-	1	,8	8	6,1	123	93,2
Yasadışı emirlere direnme	132	-	-	-	-	5	3,8	18	13,6	109	82,6
Mahremiyete Özen	132	-	-	-	-	2	1,5	12	9,1	118	89,4

Tablo 3.26'daki verilere bakıldığında X kuşağı çalışanlarının yönetimde etik iklimin sağlanmasında en çok değer verdiği etik ilkeler önem sırasına göre; adalet (%94,7), emeğin hakkını verme (%93,2), dürüstlük (%91,7), mahremiyete özen (%89,4), tarafsızlık ve hukukun üstünlüğü (%87,9), eşitlik (%87,7), sorumluluk ve çalışma haklarına önem (%87,1), insan haklarına önem ve yasadışı emirlere direnme (%82,6), tutumluluk ve demokrasi (%81,8), saygı (%81,1), sevgi ve laiklik (%78), hoşgörü (%77,3), açıklık (%75,8), hümanizm (%75) ve bağlılık (%74,2) olduğu görülmektedir. Yönetimde etik iklimin sağlanmasında olması gereken etik ilkelere verilen önem düzeylerinde X ve Y kuşağı karşılaştırıldığında, X kuşağı çalışanlarının Y kuşağı çalışanlarına göre bağlılık, sevgi ve hümanizm ilkelerini daha fazla önemsendiği görülmektedir. Ancak bu farklılıkların çok yüksek düzeyde olmadığı söylenebilir.

## SONUÇ

Kuşakların farklı değerleri, deneyimleri ve yargılarına göre iş ahlâkı eğilimlerinin farklılığını tespit etmek ve bir örgütün yönetiminde etik iklimin sağlanmasında olması gereken etik değerlerin ne derecede önemli olduğunu değerlendirmek bu tezin amacını oluşturmaktadır. Bu amaçla X ve Y kuşaklarının iş ahlâkı eğilimlerini ölçmek amacıyla Koçyiğit'in (2017) doktora çalışmasından alınan ve Koçyiğit ve Karadağ (2016) tarafından geliştirilen "Etik Eğilimler Ölçeği" kullanılmıştır. Bir örgütün yönetiminde sahip olunması gereken ilkelere kişilerin ne derece önem verdiklerini tanımlamak için ise, Aydın'ın (2002) "Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik" kitabındaki ilkelerden oluşan sorular ankete ayrı bir bölüm olarak eklenmiştir. Araştırma sonuçları verilerin toplandığı kamu kurumu ve çalışanların değer ve yargıları ile sınırlıdır.

Yapılan analizler sonucunda 26 madde ve 3 faktörden oluşan "etik eğilimler ölçeğiyle" X ve Y kuşaklarının etik kuramlarına göre iş ahlâkı eğilimleri tespit edilmiştir. Bir örgütün yönetiminde etik iklimin sağlanması için literatürde ifade edilen etik değerler aracılığıyla da katılımcıların bir örgütün yönetiminde olması gereken etik değerlere verdikleri önem düzeyi tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucu, X ve Y kuşaklarının iş ahlâkı eğilimlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte araştırmada katılımcıların iş ahlâkı eğilimlerinde cinsiyetleri, medeni durumu, çalışma hayatında geçirdikleri süreler göre de anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık, katılımcıların öğrenim durumları, aylık gelirlerine göre iş ahlâkının teleoloji etiği eğilimlerinde, işyerindeki statülerine göre ise iş ahlâkının teleoloji ve erdem etiği boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Katılımcıların öğrenim durumları açısından, ilkokul mezunlarının lise ve üniversite mezunlarına göre iş ahlâkının teleoloji etiği eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların işyerindeki pozisyonları açısından iş ahlâkı eğilimi incelendiğinde, kadrolu işçi pozisyonunda çalışanların kadrolu memurlara göre iş ahlâkının teleoloji etiği eğiliminin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş ahlâkının erdem etiği boyutunun katılımcıların statülerine göre sözleşmeli memurların kadrolu memurlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların aylık gelirlerine açısından iş ahlâkının boyutları incelendiğinde ise, 2001-3000 TL aylık gelir elde edenlerin, 6001 ve üstü aylık gelir elde edenlere göre iş ahlâkının teleoloji etiği eğiliminin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Teleoloji etiğinin, bir eylemin veya davranışın ahlâki olma ölçütünü o eylemin sonucunun önemli olduğu ifade edildiği

düşünüldüğünde, ilkokul mezunlarının, 2001 ve 3000 TL aylık gelir elde edenlerin ve kadrolu işçi pozisyonunda çalışanların kendi grupları arasında bir eylemin ahlâki olma ölçütünde o eylemin sonucunun önemli olduğu -teleoloji etiği kuramını- benimsedikleri söylenebilir. Ayrıca sözleşmeli memurların kadrolu memurlara göre bir davranışın ahlâki olma ölçütü olarak davranışı gerçekleştiren kişinin karakterinin daha önemli olduğunu benimsedikleri görülmektedir.

Araştırmamızda beklenenin aksine X ve Y kuşaklarının iş ahlâki eğilimlerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Jobe (2014: 305-306) yaptığı çalışmada X ve Y kuşaklarının iş ahlâki boyutunda farklılıktan çok benzerliklerin olduğunu bulmuştur. Nurmakhmatuly'nin (2010: 84) yaptığı çalışmada ise araştırmaya katılan 20-30 yaş (Y kuşağı) ve 31-50 yaş (X kuşağı) grupları arasında iş ahlâkına ilişkin tutum ve davranışlara yönelik anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Gürbüz'ün (2015: 51-52) kuşakların iş ahlâki algısı üzerine yaptığı çalışmada Y kuşağı ortalamasının diğer kuşaklara göre iş ahlâki algısının farklılaşmadığı bulgusu bu araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak araştırmamızda elde edilen bulgular ile literatürde iddia edilen kuşaklar arasında tutum ve değerler konusunda önemli farklılıklar olduğuna ilişkin varsayımı önemli ölçüde örtüşmemektedir. Başka bir deyişle, ABD temelli yapılan kuşak sınıflandırmalarının, bu araştırmada kuşakların iş ahlâki eğilimlerinin farklı olduğuna dair bir sonuç elde edilememiştir. Araştırmada yalnızca katılımcıların işyerindeki statülerine göre iş ahlâki eğiliminin büyük ölçüde farklılaştığı bulunmuştur.

Araştırmamızda ayrıca X ve Y kuşağına göre bir örgüt yönetiminde etik iklimin sağlanması için olması gereken etik ilkelere verdikleri önem düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen verilere göre X ve Y kuşağı çalışanların, yönetimde etik iklimin sağlanması için olması gereken etik ilkelere (adalet, eşitlik, dürüstlük, tarafsızlık, tutumluluk, sorumluluk, emeğin hakkını verme, çalışma haklarına önem, sevgi, hoşgörü, saygı gibi) 4 (önemli) ile 5 (çok önemli) arasında önem verdikleri bulunmuştur. Ayrıca X kuşağının Y kuşağına göre, hümanizm, sevgi ve bağlılık ilkelerinde anlamlı bir fark olmasa da daha fazla önemseddiği bulunmuştur. Etik değerler bir örgütün tüm paydaşları, müşterileri, tedarikçileri ve çalışanları arasındaki ilişkileri kolaylaştıran ve karşılıklı güveni, saygıyı, açık iletişimi ve dürüstlüğü sağlayan bir kültürdür. Etik ilkelere oluşan etik iklim ise, örgüt açısından önemli sonuçlar doğurabilecek önemli bir kavramdır. Örgüt içinde oluşan ve oluşabilecek çatışmaları azaltan etik iklim, etik değerlere öncelik veren örgüt kültürünün önemli bir parçasıdır (Yeşil vd., 2017: 20-21). Bir örgüt yönetiminde etik iklimin sağlanması,

çalışanların bağlılığını artırmakta ve örgütün de sosyal sorumluluk düzeyini artırarak toplum tarafından daha çok benimsenmesini sağlamaktadır.

Araştırmada elde edilen verilerin kamu kurumunda toplandığı düşünüldüğünde, günümüzdeki toplumların kamu kurumlarından beklentilerinin başında dürüst, şeffaf, adaletli ve ahlâki konularda tutarlı hareket etmeleri gelmektedir. Bundan dolayı gerek kurum yöneticileri gerekse çalışanlar, Kamu Çalışanları Etik Kurulu'nun da belirttiği gibi çalışanların görevlerini sürdürmelerinde ve ahlâki konularda sorumluluklarını yerine getirmelidirler. Böylece örgüt ve kurumlar, toplumda bir güven duygusu yaratacak ve örgütlerin ve kurumların en önemli amaçlarından olan süreklilik kavramını daha rahat gerçekleştirebilecektir.

Bu araştırmanın örnekleme kolayda örneklem yoluyla seçilmiştir. Bu doğrultuda araştırmada, Y kuşağını temsil eden nüfus 239, X kuşağını temsil eden nüfus 132 kişiden oluşmaktadır. Bu araştırmanın örnekleme, zaman ve maliyet gibi nedenlerden dolayı 371 kişi ile sınırlıdır. Sonraki yapılacak çalışmalarda genellenebilirliğin daha iyi sağlanabilmesi açısından, örneklem daha geniş tutulabilir. Ayrıca Z kuşağının (2000 yılı ve sonrasında doğanlar) çalışma hayatında henüz aktif olarak rol almadıklarından dolayı bu kuşak, bu araştırmanın kapsamında yer almamaktadır. Ancak sonraki yapılacak çalışmalarda Z kuşağı da araştırmaya dâhil edilerek, literatürdeki belirtilen kuşaklar arasındaki farklılıkların olup olmadığı daha iyi tespit edilebilir.

Bu araştırmada elde edilen verilerle, son yıllarda kuşaklar arasında anlamlı farklılıkların olmadığını ileri süren araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Costanza, 2012: 387; Sackett'ten akt. Costanza, 2012: 387; Jobe, 2014: 305-306). Teknolojinin gelişimi, iş ve mesleklerdeki dönüşümler, tüm bunlara bağlı olarak çalışma yaşamındaki artan esneklik olgusu sıradaki Z kuşağını muhtemelen daha fazla etkileyecektir. Dolayısıyla önümüzdeki yıllarda kuşak farklılıklarının artacağı düşünülmektedir. Bu nedenle gelecekte de kuşak çalışmalarına olan ilgi devam edecektir.



## KAYNAKÇA

- Abuznaid, S. A. (2009). "Business Ethics In İslam: The Glaring Gap In Practice". *International Journal of Islamic And Middle Eastern Finance and Management*, 2(4): 278-288.
- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve 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.
- Akdemir, A. vd. (2013). "Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 11-42.
- Akduman, G. ve Yükselbilgili, Z. (2015). "Kuşaklara Göre İşkoliklik". *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(19): 415-440.
- Akgemci, T. ve Özgener, Ş. (2002). "Türkiye'de İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7): 45-60.
- Akıncı, A. (2013). "Siyaset Ahlâkı ile İş Ahlâkına Teorik Bir Bakış". *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2): 82-96.
- Akıncı Vural, B. ve Bat, M. (2011). "21. Yüzyılın Yükselen Değerleri: İş Ahlâkı ve Kurumsal Yönetişim". *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 7(1): 29-46.
- Akbaş, K. (2014). "Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci". *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 22-32.
- Aksoy, B. ve Koçancı, M. (2019). "Çalışma İlişkileri ve Etik: Anaakım İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifi Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (2): 349-368.
- Alas, R. (2006). "Ethics In Country With Different Cultural Dimensions". *Journal of Business Ethics*, (69): 237-247.
- Altuntuğ, N. (2012). "Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketim Olgusu". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 203-212.
- Andrea, B., Gabriella, H. ve Timea, J. (2016). "Y and Z Generations at Workplaces". *Journal of Competitiveness*, 8(3): 90-106.
- Arıkan, S. (1995). "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlâkı". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(13): 171-180.

- Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlâkı: Dünya ve Türkiye Örnekleri*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Aydın, G. ve Başol, O. (2014). “X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?”. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4): 1-15.
- Aydın Pehlivan, İ. (2002). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Pegem A Yayınları, Ankara.
- Bayrak, S. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların İş Ahlâkı Yönünden Analizi: İstanbul Bölgesinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bayraktaroğlu, S. ve Yılmaz, S. E. (2012). “İş Etiği ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi: İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Bazında Bir Araştırma”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1): 1-23.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2008). “İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1): 145-158.
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Bodur, H. (1990). Modern Kapitalizmin Doğmasında Dinin Rolü. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (9): 80-106.
- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. Alesta Yayınları, Bursa.
- Börk, A. ve Kavas, E. (2015). “Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam Geleneklerinde İş Ahlâkı: Karşılaştırmalı Bir Analiz”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13): 89-101.
- Bulut, E. (2011). *İş Ahlâkı ve Neoliberal Dönüşüm*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Büte, M. (2011). “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 171-192
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Chen, P. ve Choi, Y. (2008). “Generational Differences in Work Values: A Study of Hospitality Management”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(6): 595-621.

- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B. ve Gade, P. A. (2012). "Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-Analysis". *Journal of Business and Psychology*, (27): 375-394.
- Coşkun, G. ve Akıncı Vural, B. (2011). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik". *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (1): 61-87.
- Çemberci, M., Kıvanç Sudak, M., Aşçı, S., Öz, S. ve Civelek, M. (2014). "Y Neslinin Örgüt Ortamındaki Davranış Farklılıklarının Analizi". *Bilişim Teknolojileri Akademik Dergisi*, 5(15): 57-74.
- Çetin, A. (2016). "Ahlâk ve Kültür Üzerine Bir Değerlendirme". *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1): 65-78.
- De George, R. (1987). "The Status of Business Ethic: Past and Future". *Journal of Business Ethic*, 6(3): 201:211.
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E. ve Atan, Ö. (2015). "Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1): 186-204.
- Diken, A. ve Erdiren Çelebi, M. (2015). "İşletmelerde İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi". Hasan H. Bircan ve B. Dilmaç (Ed.). *Değerler Bilançosu*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, 213-251.
- Doğan, N. (2007). *İş Etiğinin Kurumsal Sosyal Sorumluluktaki Rolü ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). "Türkiye'de İş Ahlâkı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler". *İş Ahlâkı Dergisi*, 3(5): 41-67.
- Erçömek, G. (2017). *Sektörel İş Ahlâkı ve Sağlık Sektörü*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erden Ayhün, S. (2013). "Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları". *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 93-112.
- Fraedrich, J., Ferrell, O. C. ve Ferrell, L. (2011). *Ethical Decision Making For Business*. International Edition, United States.
- Gelici, M. (2007). *Protestan İş Ahlâkı ve Ahilik İş Ahlâkının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gerçek, M. (2017). "Etik İklim ve Örgütsel Güvenin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51): 953-963.

- Gök, S. (2010). "Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (57): 549-577.
- Gök, S. (2008). "İş Etiği ile İş Ahlâkı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1): 1-19.
- Göksel, A. ve Güneş, G. (2017). "Kuşaklar Arası Farklılaşma: X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Sessizlik Davranışı Bağlamında Analizi". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3): 807-828.
- Gürbüz, S. (2015). "Kuşak Farklılıkları: Mit mi Gerçek mi?". *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1): 39-57.
- Hancyk Başar, M. (2016). *İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kültürler Arası Boyutu: Polonyalı ve Türk Yöneticiler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Healy, L. M. (2007). "Universalism and Cultural Relativism in Social Work Ethics". *International Social Work*, 50(1): 11-26.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of The Mind*. London: McGraw-Hill.
- İlhan, S. (2005). "İş Ahlâkı: Kuramsal Bir Yaklaşım". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 258-275.
- Jorgensen, B. (2006). "Baby Boomers, Generation X and Y: Policy Implications for Defence Forces in The Modern Era". *Foresight*, 5(4): 41-49.
- Jobe, L. L. (2014). "Generational Differences in Work Ethic Among 3 Generations of Registered Nurses". *The Journal of Nursing Administration*, 44(5): 303-308.
- Karabekir, M., Mert Şencan, M. N. ve Tozlu, E. (2016). "Y Kuşağının Girişimcilik Algısının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma". *International Journal of Academic Value Studies*, 2(3): 59-67.
- Kart, B. (2006). "Erdem Etiği Normatif Midir?". *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (2): 101-108.
- Kaya, M. ve Çinemre, S. (2013). "Çırakların Dini İnanlarına Göre İş Ahlakı Düzeylerinin İncelenmesi (Ordu İli Örneği)". *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1): 7-24.
- Keleş, H. (2013). "Girişimcilik Eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi". *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(26): 23-43.

- Keleş, H. (2011). “Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 129-139.
- Kelgökmen İlic, D. ve Yalçın, D. (2017). “Y Jenerasyonun Farklılaş İş Değerleri ve Liderlik Algılamaları”. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 12(46): 136-160.
- Kiliç, S. (2016). “Cronbach’s Alpha Reliability Coefficient”. *Journal of Mood Disorders*, 6 (1): 47-48.
- Kınran, Ş. B. (2006). *İş Ahlâkı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri*. Düzeltilmiş Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Kırpık, G. ve Akdemir, A. (2017). “Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının İş Tutum Farklılıklarının İncelenmesi: TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) Organize Sanayi Bölgelerinin Örneği”. *Route Educational and Social Science Journal*: 4(7): 186-205.
- Koçyiğit, M. (2017). *Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Etik Kodlar*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Koçyiğit, M. ve Karadağ, E. (2016). “Etik Teorilerine Dayalı Bir “Etik Eğilimler Ölçeği” Geliştirme Çalışması”. *İş Ahlâkı Dergisi*, 9(2): 283-307.
- Kurtuluş, B. (2005). “İş Ahlâkı: Geçmişte ve Günümüzde”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50): 737-759.
- Küçükalp, D. (2008). “Erdem Etiği ve Politika”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1): 71-83.
- Lamm, E. ve Meeks, M. (2009). “Workplace Fun: The Moderating Effects of Generational Differences”. *Employee Relations*, (31): 613–631
- Lyon, S. ve Kuron, L. (2014). “Generational Differences in The Workplace: A Review of The Evidence And Directions for Future Research”. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1): 139-157.
- Mahiroğulları, A. (2008). “Selçuklu/Osmanlı Döneminde Kurumsal Bir Yapı: Ahilik/Gedik Teşkilatı ve Sosyo-Ekonomik İşlevleri”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (54): 139-154.
- Morsümbül, Ş. (2014). “Kültürel Değerlerin Üç Kuşak Arasındaki Değişimi Üzerine Bir İnceleme: Ankara Örneği”. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (21): 137-160.

- Morsümbül, Ş. (2014). *Değerlerin Kuşaklar Arasındaki Değişimi: Ankara Örneği*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Nurmakhmatuly, A. (2010). “Kazak ve Türk Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Tutum ve Davranışları”. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5): 69-96.
- Özdemir, Ş. ve Yaman, F. (2008). “Afyon’daki Yerel ve Ulusal Perakendecilerde Çalışan Satış Elemanlarının İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Açısından Karşılaştırılması”. *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1): 83-94.
- Özgener, Ş. (2000). *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: İmalat Sanayiinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öztürk, N. (2002). “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7: 43-56.
- Parry, E. ve Urwin, P. (2011). “Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence”. *International Journal of Management Reviews*, 13(1): 79-96.
- P. Meriac, J., L. Poling, T. ve J. Woehr, D. (2009). “Are There Gender Differences in Work Ethic? An Examination of The Measurement Equivalence of The Multidimensional Work Ethic Profile”. *Personality and Individual Differences*, 47(3): 209-213.
- Pendergast, D. (2009). “Generational Theory and Home Economics: Future Proofing the Profession”. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 37(4): 504-522.
- Reisenwitz, T. ve Iyer, R. (2009). “Differences in Generation X and Generation Y: Implications For The Organizations and Marketers”. *Marketing Management Journal*, 19(2): 91-104.
- Sayım, F. (2015). “Etik ve İş Etiği Kavramları”. *Akademik Arge Dergisi-Sosyal Bilimler*, (15): 23-32.
- Schein, Edgar H. (2002). “Örgütsel Kültür”. (Çev. A. Akbaba). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3): 1-32.
- Scot Rood, A. (2010). “Understanding Generational Diversity in The Workplace: What Resorts Can and Are Doing”. *Journal of Tourism Insights*, 1(1): 80-89.
- Serbest, S. (2014). “Türkiye’de 2000 Kuşağı ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı”. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 133-163

- Sessa, V., Kabacoff, R., Deal, J. ve Brown, H. (2007). "Generational Differences in Leader Values and Leadership Behaviors". *The Psychologist Manager Journal*, 10(1): 47-74.
- Süral Özer, P., Eriş, E. D. ve Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). "Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38): 123-142.
- Şahin, L. ve Yıldırım, K. (2008). "İşletmeler İş Ahlâkı Uygulamaları İçin Genel Çerçeve". *İş Ahlâkı Dergisi*, 1(1): 55-66.
- Tabakoğlu, A. (2009). "Türkiye'de İş Ahlâkı Geleneği", *İşletmelerde İş Etiği*. İstanbul Sanayi ve Ticaret Odası, İstanbul.
- Tepe, H. (2009). *Etik ve Meslek Etikleri*. Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara.
- Tolbize, A. (2008). "Generational Differences in The Workplace". *Research and Training Center on Community Living*, 5(2): 1-21.
- Torlak, Ö. (2003). *Pazarlama Ahlâkı; Sosyal Sorumluluklar Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışlarının Analizi*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Torun, İ. (2002). "Kapitalizmin Zorunlu Şartı: Protestan Ahlak". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2): 89-98.
- Toruntay, H. (2011). *Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkiye Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (2009). *Dünya'da ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi (Rapor No: TUSİAD/T-2009-06-492)*. TUSİAD. İstanbul.
- Usta, S. ve Kocaoğlu, M. (2015). "Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri: Kırşehir Belediyesi Çalışanlarının Etik Algıları Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3): 153-173.
- Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2008). "Çalışma Ahlâkı Üzerine Kültürler Arası Bir Araştırma". *İş Ahlâkı Dergisi*, 1(2): 39-60.
- Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2010). "Çalışma Ahlâkı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye'de Çalışma Ahlâkı". *Celal Bayar Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1): 217-240.
- V. Lewis, P. (1985). "Defining Business Ethic: Like Nailing Jello to A Wall". *Journal of Business Ethic*, 4(5): 377-383.

- Yardımcıoğlu, M. ve Atmalı, Y. (2018). “İş Ahlâkı ve Etik”. *Uluslararası Ekonomi ve İşletme Sempozyumu(ECONBUSS)*, Gaziantep, 584-594.
- Yeşil, S., Mavi, Y. ve Ceyhan, S. (2017). “Etik İklim Algısı ve Bireysel Sonuçlar Üzerine Etkisi”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (51): 19-38.
- Yıldırım, A. (2018). *X ve Y Kuşaklarının Esnek Çalışmaya Olan Bakış Açılıarı: Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, (1): 14-28.
- Yılmaz, G. (2014). *İş Ahlâk ve İşletmelerde Sosyal Tarafların Sorumlulukları*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Zaim, H. (2008). “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Ahlâkı”. *İş Ahlâkı Dergisi*, 1(2): 97-104.
- Wallace, J. E. (2006). “Work Commitment in The Legal Profession: A Study of Baby Boomers and Generation Xers”. *International Journal of The Legal Profession*, 13(2): 137-151.
- Wey Smola, K. ve D. Sutton, C. (2002). “Generational Differences: Revisiting Generational Work Values For The New Millenium”. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4): 363-382.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W. ve Coulon L. (2008). “Generational Differences in Personality and Motivation: Do They Exist and What Are The Implications for The Workplace?”. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8): 878-890.

### **İnternet Kaynakları**

- Adalet Bakanlığı, [://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050413-6.htm](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050413-6.htm) (erişim tarihi: 1.1.2019).
- TDK, [http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c7529a810b6c8.51218303](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c7529a810b6c8.51218303) (erişim tarihi: 11.12.2018).
- TUİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644> (erişim tarihi: 11,12,2018).
- TBMM, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5176.html> (erişim tarihi: 09.02.2019).
- İĞİAD, <http://isahlakidergisi.com/> (erişim tarihi: 15.02.2019).
- İĞİAD, <https://igiad.org.tr/hedefler> (erişim tarihi: 14.02.2019).



**EK1- ANKET FORMU**

Bu çalışma, etik (ahlâki) eğilimlere dair bir araştırmanın veri toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Araştırma sonuçları istatistiksel olarak derlenecek, kesinlikle kişi ya da kurum ismi açıklanmayacaktır. Ankette yer alan soruların doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Bizim için önemli olan sizlerin görüşleridir. Teşekkür ederiz.

1. Yaşınız:.....
2. Cinsiyetiniz: K ( ) E ( )
3. Medeni Durumunuz: Evli ( ) Bekâr ( )
4. Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı:.....
5. Asıl mesleğiniz (eğitim aldığınız meslek):.....
6. İşyerindeki göreviniz:.....
7. Kaç yıldır çalışıyorsunuz:.....
8. Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz:.....
9. Eğitim Durumunuz: ( )İlkokul ( )Ortaokul ( )Lise ( )Üniversite ( ) YL ve üstü
10. Aylık Geliriniz: ( )1000-2000 ( )2001-3000 ( )3001-4000  
( )4001-5000 ( )5001-6000 ( )6001+

		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Bir eylemin değerini eylemin sonucu belirler.	1	2	3	4
2.	Mutluluk hayatın en büyük amacıdır.	1	2	3	4
3.	İnsanlar acıdan kaçıp hazza yöneldiği takdirde mutluluğa ulaşır.	1	2	3	4
4.	Kişi gelecek için endişelenmek yerine anın keyfini çıkarmalıdır.	1	2	3	4
5.	Kişinin ne yapması ve nasıl davranması gerektiği bütünüyle içinde bulunduğu duruma bağlıdır.	1	2	3	4
6.	İnsana kendi varlığını mümkün olan her yolu kullanarak korumak zorundadır.	1	2	3	4
7.	Bir şey mutluluğa katkı yaptığı oranda istenir.	1	2	3	4
8.	Mutluluk insan eylemlerinin nihai amacıdır.	1	2	3	4
9.	Fedakârca davranışlar bireysel ya da toplumsal mutluluğu artırdığı oranda iyidir.	1	2	3	4
10.	Kişi iki eylem arasında seçim yapmak zorunda kaldıysa en fazla haz ve mutluluk getirecek eylemi seçmelidir.	1	2	3	4
11.	İnsan sorumlu bir varlıktır ve insanlık gereği gerçekleştirmesi gereken bazı ödevleri vardır.	1	2	3	4
12.	Bir eylemde eylemin sonucundan çok niyet önemlidir.	1	2	3	4
13.	İnsan doğru olanı yaptığında kendine yakışanı yapmış olur.	1	2	3	4
14.	İnsan ilkel olmalıdır ve hayatında bu ilkelere uymalıdır.	1	2	3	4
15.	Kişi sadece kendisi için değil, diğer insanların da gelişimi için çaba sarf etmelidir.	1	2	3	4

16.	Ahlâki eylem, evrensel ölçütlere göre de ahlâki olan eylemdir.	1	2	3	4
17.	Kişinin eylemde bulunurken sırf zorunluluktan dolayı belli ilke ya da kurallara uyması o eylemleri ahlâki yapmaz.	1	2	3	4
18.	Bir eylemin ahlâki olma durumunu, eylemi yapan kişinin karakteri ve erdemliliği belirler.	1	2	3	4
19.	Bir kişinin yaptıkları, onun iç ahlâkının bir yansımasıdır.	1	2	3	4
20.	Ahlâklı kişi iki eylem arasında seçim yapmak zorunda kalırsa bunu aklını kullanarak, rasyonel bir biçimde yapan kişidir.	1	2	3	4
21.	Hayatta aklı başında, aklıselim tercihler yapan kişi erdemli kişidir.	1	2	3	4
22.	Bir kişiyi ahlâki olarak değerlendirirken en çok dikkat edilmesi gereken şey kişinin iyi niyetli ve sağduyulu olmasıdır.	1	2	3	4
23.	Bir kişide bulunması gereken en önemli niteliklerden biri o kişinin adil olmasıdır.	1	2	3	4
24.	Bir kişinin yaptığı şeyler kadar, o kişinin nasıl biri olduğu da eylemlerini değerlendirmede önemlidir.	1	2	3	4
25.	Erdem eylem değerini, o eylemin altında yatan erdemli güdülerden, saiklerden (nedenlerden) alır.	1	2	3	4
26.	Kişi iyi davranışı dış baskılar sonucu yapmışsa erdemli sayılmaz, o davranışı içinden gelerek gerçekleştirmesi gereklidir.	1	2	3	4

Çalıştığınız iş yerinin etik (ahlâki) bir iklime sahip olabilmesi için aşağıda bazı ilkeler sıralanmaktadır. Bu ilkelerin “sizin için” ne ölçüde önemli olduğunu (1 hiç önemli değil; 5 çok önemli şekilde) 1’den 5’ e kadar derecelendiriniz.

	Hiç Önemli Değil <span style="float: right;">←————→ Çok Önemli</span>				
	1	2	3	4	5
1. Adalet	1	2	3	4	5
2. Eşitlik	1	2	3	4	5
3. Dürüstlük	1	2	3	4	5
4. Tarafsızlık	1	2	3	4	5
5. Sorumluluk	1	2	3	4	5
6. İnsan haklarına önem	1	2	3	4	5
7. Hümanizm	1	2	3	4	5
8. Çalıştığı kuruma bağlılık	1	2	3	4	5
9. Hukukun üstünlüğü	1	2	3	4	5
10. Sevgi	1	2	3	4	5
11. Hoşgörü	1	2	3	4	5
12. Laiklik	1	2	3	4	5
13. Saygı	1	2	3	4	5
14. Tutumluluk	1	2	3	4	5
15. Demokrasi	1	2	3	4	5
16. Olumlu insan ilişkileri	1	2	3	4	5
17. Açıklık	1	2	3	4	5
18. Çalışma haklarına önem	1	2	3	4	5
19. Emeğin hakkını verme	1	2	3	4	5
20. Yasa dışı emirlere direnme	1	2	3	4	5
21. Mahremiyete Özen	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Adı ve SOYADI</b>	Başaran YILMAZ
<b>Doğum Yeri – Tarihi</b>	Seyhan – 03.12.1993
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	
<b>Mezun Olduğu Lise</b>	Yüreğir Atatürk Lisesi,2011,Adana.
<b>Lisans Diploması</b>	Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, 2016.
<b>Tez Konusu</b>	X ve Y Kuşaklarının İş Ahlakı Eğilimleri; Ampirik Bir Araştırma
<b>Yabancı Diller</b>	İngilizce
<b>İŞ DENEYİMİ</b>	
<b>Çalıştığı Kurumlar</b>	İşkur İşbaşı Eğitim Programı, Satış Elemanı. 04.2018- 07.2018
<b>E-Posta</b>	basaranyilmaz161@gmail.com