

İŞ ETİĞİ VE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Hilal ERTURHAN* ve Berrin FİLİZÖZ**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, öncelikle etik ve iş etiğine ilişkin literatür çalışması yapılarak temel kavramlar doğrultusunda Sivas ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarında çalışanların, iş etiğine ilişkin tutum ve davranışlarını ortaya koymaktır. Ana anket formunun sorularında “İş etiğine yönelik tutum ve davranışlar” ölçeği (Attitude Towards Business Ethics Questionnaire) (ATBEQ) ve Bankacılıkta etik soruları kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS istatistik programıyla analiz edilmiştir. Farklı bankalara ait çalışanların genel iş etiğine ve bankacılıkta etiğe yönelik tutum ve davranışları ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyi, çalıştıkları sektör, çalışma süreleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Çalışmada, önce iş etiğine ilişkin literatür çalışması yapılarak iş etiği konusu ayrıntılı şekilde incelenmekte ve anketlerde elde edilen bulgular istatistiki analize tabi tutulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Ahlak, İş Etiği, İş Ahlakı, Bankacılıkta Etik.

Business Ethics and Research on Banking Sector

ABSTRACT

The aim of this paper is presenting attitudes and behaviors related to business ethics of employees working in public and private banks according to basic concepts, making a literature study related to ethics and business ethics initially. The question scale used in the main survey are Attitude Towards Business Ethics Questionnaire (ATBEQ) and Banking Ethics. Data collected by the survey were analyzed by SPSS statistical software. Significant differences were determined between attitudes and behaviors related to business ethics and banking ethics; and gender, age, educational level, marital status, income level, current sector and working time, seperately. In this paper, first, a literature study related to business ethics is conducted and hereby the subject of business ethics eleboratively analyzed and then, findings derived from surveys evaluated by statistical analysis.

Keywords: Ethics, Morality, Business Ethics, Business Morality, Banking Ethics.

* Arş. Gör. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. Sivas. hilal.e.58@hotmail.com.

** Yrd. Doç. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. Sivas. bfilizoz@hotmail.com.

GİRİŞ

Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi- kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini. Artık sınırları olmayan bir iş dünyasının kurgulandığı günümüz koşullarında iş etiğinin gerekliliği tartışılmaz bir hal almıştır.

Bu çalışmanın amacı; Sivas ilinde kamu ve özel bankalarda çalışanların iş etiğine yönelik tutumların ölçülmesi ve karşılaştırılmasıdır. Bu çalışmada öncelikle etik ve iş etiği kavramları açıklanarak, meslek etiği ve bankacılıkta etik konularına değinilmiştir. İş etiği bankacılıkta etik konularının banka çalışanlarında nasıl algılandığına ilişkin Sivas ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör bankalarında yüz yüze görüşülerek bir anket çalışması yapılmıştır.

Bu araştırmanın evreni; Sivas ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalardaki çalışanlardır. Bu araştırmanın verileri 2011 yılında yapılan saha çalışmasında 150 çalışandan toplanmıştır. Çalışmanın son kısmında, banka çalışanlarının iş etiği kavramına yaklaşımlarını, iş etiğine ilişkin tutum ve eğilimlerini ortaya çıkarıp karşılaştırmak amacıyla analiz ve yorumlar yapılmıştır.

I. ETİK

Etik kavramı, Yunanca "karakter" anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türetilmiştir. Etik kavramını tanımlamak kolay olmamakla birlikte, değişik bilim dallarında birçok etik tanımı yapılmıştır (Özkalp ve Kırel, 2003: 231). Latince de ise davranış, alışkanlık anlamında olan "morality"dir. Türkçe'de ise; Arapça'dan "hulk" kelimesinden türemiş olan ahlak anlamına gelmektedir (Taş vd., 2005: 84).

Etik, her şeyden önce istenebilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılmayacağı; neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin; neye sahip olunacağı veya olunmayacağı bilmesidir (Özkalp ve Kırel, 2003:231).

Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi- kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (Aydın, 2010: 6). Etik, iyi ve kötü insan davranışının oluşturduğu karakteristik olarak tanımlanır ve bu neyin iyi ve kötü, yanlış ve doğru olduğunu ve bizim ne yapıp yapmayacağımızı belirler (Post ve Fredick, 1996: 89).

Etik, ahlaki davranış, eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur. Ahlak yanlış-doğru, iyi-kötü, erdem ve kusur ile davranışları ve davranışların sonuçlarını

değerlendirme ile ilgilidir. Ahlak felsefesi ya da etik, ahlaki konu edinen felsefe dalıdır. Kullanılan ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır (Aydın, 2010: 4). Etiğin tanımında ortak bir tanım geliştirmek birçok bilim insanı için zor olmuştur. İlk olarak, etik kararlar basit değildir. Tanımları gereği karmaşıklardır. Asırlardır filozoflar doğru etik kararlarda en iyi yaklaşımları yapma konusunda tartışmaktadır (Trevino and Brown, 2004: 1).

Bugün literatürde etiğe ilişkin çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Bir grup görüş “bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kurallar “ şeklinde ele alırken, daha sonra etik, bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi” olarak ifade edilmiştir. Bir tanıma göre etik; iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın ne olduğunu araştırmaktır. Benzer bir şekilde Runes tarafından etik, iki taraf arasındaki davranışların haklar ve haklılık ve standartları ile ifade edilmesi olarak tanımlanmaktadır. De George’a göre ise etik, ahlaka uygunluğu sağlama çabalarıdır (Ural, 2003:3).

Etik sözcüğü bazen ahlak anlamında, yani; belirli bir grupta, belirli bir zamanda, kişilerin birbirleriyle ilişkilerinde değerlendirmelerini ve eylemlerini belirlemeleri beklenen değerlendirme ve davranış normları sistemleri ve anlamında da kullanılmaktadır. Bunlar yazılı olmayan norm sistemleri, ya da belirli bir zamanda, belirli bir kültürde neyin “iyi” neyin “kötü” olduğuna ilişkin norm sistemleri, dolayısıyla kişilerin genel olarak neleri yapmaları, neleri yapmamaları gerektiğini dile getiren değişik ve değişken norm sistemleridir (Kuçuradi, 2003: 8). Neredeyse bütün etik tanımlamalarında “iyi-kötü, doğru-yanlış, ahlaki-gayri ahlaki” gibi kavramların yan yana kullanıldığı görülür. Genel olarak etik bireylerin davranışlarını övmek veya yermek için geliştirilmiş kıstaslar olarak kabul edilebilir (Jones, Parker ve Bos, 2005: 13).

Etik, insana ne yapması ya da ne yapmamasını öneren bir dizi değerler bütünüdür. Bu değerleri ödevler, erdemler, ilkeler ve toplumun çıkarları olarak dört kümede incelemek mümkündür. Ödev, kişinin işgal ettiği rolden beklenen davranışlardır. Erdem, iyi bir insanı tanımlayan özelliklerin tümüdür. İlke, davranışları biçimlendiren temel doğrulardır. Toplumun çıkarı ise toplumun genelinin yararına olan her türlü eylemdir. Bir bütün olarak incelendiğinde bu değerler bütünü, etik davranışın çerçevesini belirlemektedir (Özdemir, 2008: 182).

II. İŞ ETİĞİ

İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamıdır. İş etiğini açıklamaya çalışan tüm tanımlar, belirli bir durumdaki “yanlış ve doğru” nun ne olduğu konusunda var olan kuralları, standartları ve etik prensipleri içine almaktadır. Spesifik bir

davranışın etiğe uygun olup olmadığı, yalnızca bireylerin kişisel etik ve değerleri tarafından değil, kitle iletişim araçlarını, çıkar gruplarını ve örgütleri de içine alan toplum tarafından belirlenmektedir. Bu yargılar, örgütlerin etkinliklerinin toplum tarafından kabulünü veya reddini etkilemektedir (Özkalp ve Kirel, 2003: 232).

İş etiği, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları incelemektedir. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ve işletmeyle alışverişte bulunanlar ya da işletme çevresel faktörler arasında olabilir (Arslan, 2000: 4).

İş etiği, uygulamalı etik sanatının, etik kurallarını ve prensiplerini ticari bir bağlam içinde inceleyen, iş ortamında ortaya çıkabilecek çeşitli ahlak ve etik problemlerini ve ticaret içindeki kişilerin herhangi özel görev veya yükümlülüklerini inceleyen formudur (Dentchev ve Gosselin, 2007: 107).

İş etiğinin çekirdeğini işletme ahlakı, bireysel ahlak ve sosyal ahlak oluştururken; müşteriler, rakipler, ortaklar, yasal ve siyasal yapıdan oluşan gruplar ise bu çekirdeği etkileyen dış çevre faktörleridir (Uslu, 1996: 35).

İş etiğinde karar verme sonucunda ulaşılan ahlaki yargılar mantıklı, olaylara dayanan, o anda geçerli ahlaki ilkelere uygun olmalıdır. Özellikle ahlaki karar verme söz konusu olduğunda bu özelliklere dikkat etmek gerekmektedir. Herhangi bir ahlaki karar verme söz konusu olduğu zaman, tarafların ilgili olaylar hakkında mutakabat içinde olmuş olmalarından emin olunmalıdır. Bulunan ahlaki çözümün kamuoyu önünde savunabilirliği de olmalıdır. Eğer ahlaki kararları kamuoyu önünde savunamıyorsak bu durum verilen karar hakkında şüphe etmemiz konusunda bize güvenilir bir işaret vermektedir (Arslan, 2005: 21).

Meslek etiği bağlamındaki etikten kastedilen, belirli bir meslekte, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili bir meslekte, uyulması gereken davranış kuralları anlaşılır. Bu kurallara da dünyanın neresinde olursa olsun (yani belirli bir çevreye bağlı olmaksızın), bu mesleği yapan herkesin uyması istenir (Yarcan, 2007: 33).

Geleneksel meslek etiğinin temelinde yatan temel düşünce meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalıştıklarıdır. Başka bir deyişle bir mesleğin icrasından kaynaklanan maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel faydalar meslek sahibi için ikinci planda olmalıdır. Örnek vermek gerekirse bir doktor para kazanmak için hasta bakmaz ama hastalarına baktığı için para kazanır. Buna göre meslek sahibi olmak iş adamlığı ve işçilikten ayrılır (Arslan, 2005: 79-80).

Tüm meslek etikleri, mensuplarının belirli durumlarda nasıl eylemde bulunmaları ya da nasıl eylemde bulunmamaları gerektiğini belirleyen ilkeler geliştirerek, hem mesleklerinin zarar görmesini engellemeye hem de hizmet verdikleri kesimin zarar görmesini engellemeye çalışmaktadırlar (Tepe, 1997: 74).

Meslek etiği, mesleki davranışla ilgili neyin doğru, neyin yanlış, neyin haklı, neyin haksız olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur. Meslek etiği kişinin, işletmenin/kurumun ve toplumun etik anlayışından etkilenir. Toplum, müşteriler, rakipler, devlet meslek etiğini etkileyen unsurlardır (İşgüden ve Çabuk, 63).

Bankacılık etiğinin anlamı mali piyasaların, bankacılığın kurumsal yapısının, bankacılık kurallarının, bankacılık kurum ve kuralları içinde bireyin davranışlarının etik analizi olarak tanımlanabilir. Bankacılık etiği; davranış kuralları ve bankacılık kurumlarının ve bankacılığın sosyal ve kurumsal etiği analizi olduğu kadar, bireysel olarak bankacıların davranışlarının, bireysel ve kişisel etiğinin analizi, bankacının kendisiyle, müşteri ve diğer çalışma arkadaşlarıyla ve diğer kişilerle olan karşılıklı etkileşiminin analizini de içerir. Bankacılık etiği bankacılık normlarının ve fayda, fazilet ve sorumluluk açılarından bankacının çalıştığı sektörün resmi ve resmi olmayan kuralları çerçevesinde incelenmesidir. Bankacılık etiği ayrıca, bankacılığın ekonomiyle ve özellikle hukuk kuralları ile ilişkilerini de analiz etmelidir (Balkan, 2006: 59).

Bankaların gerek müşterileri, gerek çalışanları, gerek sermayedarları, gerek diğer paydaşları ve kamu otoritesi, sektördeki diğer bankalar ve toplumla ilişkilerinde onları yönlendirmesi gereken bir takım temel ilkeler bulunmalıdır. Temel ilkeler ayrıntılı düzenlemelerin bulunmadığı alanda davranışlarımıza yol göstermesi gereken pusulalardır. Ayrıca her türlü kuralın yorumlanmasında temel ilkeler dikkate alınmalı, onların ışığında kurallar yorumlanmalıdır. Bu ilkeler gerek meslek kodlarının, gerekse bankaların etik kodlarının irdelenmesi sonucu altı başlık altında toplanmakta ve yasalara ve mevzuata uyum, mesleki sorumluluk, güvenilirlik, adalet, saygı ve hoşgörü, sosyal sorumluluk olarak sıralanmaktadır (Balkan, 2006: 71-72).

Türkiye Bankalar Birliği etik ilkeleri; dürüstlük, tarafsızlık, güvenilirlik, saydamlık, toplumsal yararın gözetilmesi ve çevreye saygı, kara paranın aklanmasıdır.

III. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE İŞ ETİĞİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmada; bankacılık sektöründe katılımcıların kendi çalıştıkları bankalardaki uygulamalar hakkında görüşleri ayrıntılı sonuçlarla öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu bölümde katılımcılara yöneltilen, etikle ilgili temel ilkeler ve bankacılıkta etik konularında gruplanmış sorular aracılığı ile bu konulardaki banka uygulamaları değerlendirilmek istenmiştir.

Bu bölümde banka çalışanlarının sektöre, çalışma sürelerine, cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim düzeylerine, gelir düzeylerine ve idari pozisyonlarına göre iş etiğini algılamalarında farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu araştırmada banka çalışanlarının iş etiğini nasıl algıladıkları ve iş etiğine yönelik sorunları ve çözüm önerileri teorik bilgiler ışığında test edilmeye çalışılmıştır.

B. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma kapsamına kamu ve özel sektördeki banka çalışanları dahil edilmiştir. Banka çalışanlarının iş etiği ile ilgili tutumlarının araştırıldığı bu çalışma, Sivas ilindeki kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren bankalarda yapılmıştır. Banka yöneticileri ile görüşülerek araştırma için gerekli izin alınmıştır. Banka personeli ile ilgili alan araştırması söz konusudur.

C. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada alan araştırması ve anket yöntemi kullanılmıştır. Anket tekniği ile ilgili gerekli veriler toplanmıştır. Kamu ve özel sektör bankalarındaki çalışanların iş etiğine ilişkin algılarını araştırmaya yönelik anket uygulamasında Sivas ilinde 2011 yılında kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren 17 banka alınmıştır. 2011 yılında Sivas ilinde toplam 665 banka çalışanı mevcuttur.

Anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işletme ve çalışanlarla ilgili tanıtıcı bilgiler, ikinci bölümde iş etiği algılarına ilişkin sorular, üçüncü bölümde ise bankacılıkta etik değerlere ilişkin soruları yer almaktadır.

Anketler, 2011 yılında Sivas ili merkezinde bulunan bankalarda çalışan 150 kişi üzerinde uygulanmıştır. Bu anket çalışmasıyla çalışanların ve yöneticilerin etik değerlere verdiği önem, bu değerlerin nasıl algılandığı, ne derece uygulandığı ve yapılabilecek etik iyileştirmelerle ilgili fikir edinme amacı güdülmüştür.

Bu sorular birinci bölümdeki kişisel bilgilerle ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Ana anket formunun sorularını “iş etiğine yönelik tutumlar” ölçeği (ATBEQ) (Attitude Towards Business Ethics Questionnaire) oluşturmaktadır. (Sims ve Gegez, 2004: 253-265) Bu anket formu, ilk olarak Neumann ve Reichel tarafından geliştirilmiştir (1979). ATBEQ bölümünde, çalışanların iş etiğine yönelik tutum, davranış, görüş ve fikirleri alınmaya çalışılmıştır. 30 sorudan oluşan bu anket formunda, her bir soru için yöneticilerin görüşleri 1’den (kesinlikle katılmıyorum) 5’e (tamamen katılıyorum) kadar değişmektedir. Sorular, beşli Likert ölçeği üzerinde hazırlanarak araştırmaya katılan banka çalışanlarının etiğe aykırı karar almasında etkili olan faktörleri, iş etiğinin yerleşmesinde etkili olan faktörleri; çalışanların kamu ve özel sektörde iş etiği ile ilgili çeşitli konulardaki düşünceleri; çalışanların etik anlayışı ve etik olmayan davranışlardaki artış ile ilgili düşünceleri; ahlaki standartların düşük olmasında etkili olan faktörleri belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. Bankacılıkta etik sorularıyla ise bankada etik uygulamaları ve etiğin ne derece önemsendiği ölçülmüştür (Balkan, 2006: 218).

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde “SPSS” paket programı kullanılmıştır. Anket sonuçları değerlendirilirken, tablolarla ve grafiklerle gösterilerek anlamlı hale getirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde “t Testi”, “F” testi kullanılmıştır.

İki örnek karşılaştırılıyorsa t testi uygulanabilmektedir. İki ya da daha fazla bağımlı değişken söz konusu olduğunda ise çift yönlü t testi uygulanmalıdır (Nakip, 2006: 257). Bir bütün olarak regresyon denklemlerinin geçerliliğini test edildiğinde F testi uygundur (Nakip, 2006: 319).

D. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H₀: Bankacılıkta kamu ve özel sektöre göre iş etiğine yönelik tutumlarda anlamlı farklılıklar yoktur.

H₁: Bankacılıkta kamu ve özel sektöre göre iş etiğine yönelik tutumlarda anlamlı farklılıklar vardır.

E. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni Sivas merkezdeki bankalardır. Araştırmanın ana kütlesi 665 banka çalışanıdır. Araştırma kapsamına alınacak banka çalışanları basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilmiştir. En uygun örneklem büyüklüğü belirlenmesi için % 7 hata payı ile aşağıdaki formül kullanılmıştır (Baş, 2006: 44-45).

$$n = \frac{N}{1 + (N * 0,07)}$$

Formülde de görüldüğü gibi % 7’ lik hata payı dikkate alındığında en uygun örneklem büyüklüğü 152 çalışan olarak belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle ulaşılan bu sayı ana kütleinin yaklaşık % 22, 8’ ine karşılık gelmektedir. Anketler üzerinde yapılan ön incelemeler sonrasında 2 adet anket eksik bilgi nedeniyle değerlendirilmemiş ve örneklemin son büyüklüğü 150 olarak tayin edilmiştir.

F.BULGULAR VE YORUMLAR

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Cevaplayıcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet Dağılımı	f	%	Eğitim Düzeyi	f	%
Erkek	88	58,7	İlköğretim	3	2
Kadın	62	41,3	Lise	10	6,7
Toplam	150	100	M.Y. O.	8	5,3
			Üniversite	109	72,7

Yaş Düzeyi	f	%
20-29	63	42
30-39	64	42,7
40-49	20	13,3
50-59	3	2
Toplam	150	100
Gelir Düzeyi	f	%
0-1000 TL	20	13,3
1000-1500 TL	49	32,7
1500-2000 TL	46	30,7
2000-3000 TL	28	18,7
3000-4000 TL	6	4
4000 ve üzeri TL	1	0,7
Toplam	150	100

Yüksek Lisans	19	12,7
Doktora	1	0,7
Toplam	150	100
İşletme Sektörü	f	%
Özel	103	68,7
Kamu	47	31,3
Toplam	150	100
Medeni Durum	f	%
Evli	86	57,3
Bekar	64	42,7
Toplam	150	100
Çalışma Süresi	f	%
1 yıldan az	19	12,7
1-5 yıl	70	46,7
5-10 yıl	39	26
10-15 yıl	13	8,7
15 yıldan fazla	9	6
Toplam	150	100

1.Ölçek Soruları

Önerme 1: İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır

Önerme 2: İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.

Önerme 3: Çalışan herkes farkında olsun veya olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.

Önerme 4: Kanun ve yasalara uyarsan, etiğe de uymuş olursun.

Önerme 5: İş etiği genel olarak insanların davranışlarıyla beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.

- Önerme 6:** İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.
- Önerme 7:** Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır.
- Önerme 8:** Kamuoyunun iş dünyasına olan güveni henüz fazla gelişmemiştir.
- Önerme 9:** İş etiği halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.
- Önerme 10:** Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.
- Önerme 11:** Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.
- Önerme 12:** Serbest ekonomik kurallar toplumun ihtiyaçlarına en iyi ve etkin bir biçimde hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Rekabeti sınırlamak yalnızca topluma zarar verir ve aslında temel doğa kanunlarına da karşı gelmektedir.
- Önerme 13:** Bir tüketici olarak, araba sigortası talep ederken, hasara bakmaksızın en fazlasını almaya çalışırım.
- Önerme 14:** Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.
- Önerme 15:** Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez.
- Önerme 16:** Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.
- Önerme 17:** Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.
- Önerme 18:** Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.
- Önerme 19:** Bir çalışan, kendisinin yoğun ve iyi bir şekilde çalıştığını, ama diğerlerinin kendisine nazaran daha hızlı bir ilerleme gösterdiğini ve buna rağmen sarf ettiği çabaların karşılığını en sonunda hak ederek alacağını ileri sürmektedir. Evet, kendisi çok yoğun çalışmaktadır, ancak gerçekçi değildir.
- Önerme 20:** İşletmelerde alınan her bir karar için şu soru sorulmalıdır: “Acaba kar sağlayabilir mi?” Eğer cevap “evet” ise, o zaman buna uygun olarak hareket etmek gerekir. Eğer cevap “hayır” ise bu boş bir zaman kaybı demektir.
- Önerme 21:** İşyerimde her hafta belirli ürünlerin fiyatını artırıyorum ve üzerine “indirimde” diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.
- Önerme 22:** Bir iş adamı detaylara takılarak gereksiz yere çabalamaz.
- Önerme 23:** Belirli bir hedefiniz varsa ona ulaşmak için gereken her şey yerine getirilmelidir.
- Önerme 24:** İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.
- Önerme 25:** İş dünyasında iyi olan bir kişi başarılı bir işadamıdır.
- Önerme 26:** Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.
- Önerme 27:** Gerçek anlamda etik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.
- Önerme 28:** Fedakarlık yapmak etik değildir.
- Önerme 29:** Bir kişiyi işine ve kararlarına göre yargılayabilirsiniz.
- Önerme 30:** İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.

2. Ölçek Soruları

Önerme 31: Bankamızda işler mevcut yasa yönetmelik tüzük ve mevzuata tam olarak uyularak yerine getirilir.

Önerme 32: Bankamızda kimlik ve vergi numarası belgelenemeyen müşterilere mali hizmet verilmemesi yasağına tam olarak uyulmaktadır.

Önerme 33: Bankamızda hediye veya ağırlama karşılığı veya rüşvet alınarak kural dışı işlem yapılması söz konusu değildir.

Önerme 34: Bankamız müşterileri ile ilgili bilgi ve belgeleri özenle saklar, yasal olarak bilgi ve belge verme gereken durumlar dışında hiçbir kurum ve kuruluşu vermez pazarlama amacıyla satmaz veya paylaşmaz.

Önerme 35: Bankamız bütün müşterilerine ulus, din, etnik köken, finansal ve toplumsal statü, cinsiyet gibi farklılıklar gözetmeden aynı kalitede hizmet verir.

Önerme 36: Rekabet şartları nedeniyle mevzuata ve etik ilkelere aykırı uygulamalara zaman zaman yer verilebilmektedir.

Önerme 37: Bankamız çalışanları bankanın sırlarını özenle korur.

Önerme 38: Bankamızda çalışanların ve banka yönetici ve sermayedarlarının içeriden bilgi alarak ticaret yapmaları (insider trading) söz konusu değildir.

Önerme 39: Bankamızın değerleri açık ve net biçimde belirlenmiştir ve tüm çalışanlarımız ve banka üst düzeyi kendilerinden ne beklendiğini açık ve net biçimde bilir.

Önerme 40: Bankamızın kendine özel bir etik kodu ve ayrıntılı düzenlemeler içeren davranış kuralları vardır.

Tablo 2: İş Etiği Ölçeğiyle İşletmenin Faaliyet Gösterdiği Sektör Arasındaki T Testi Sonuçları

Önermeler	Sektör	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 1	Özel	103	2,3204	1,40177	Desteklendi t=5,531	0,020
	Kamu	47	1,9574	1,23284		
Önerme 7	Özel	103	2,2816	1,31669	Desteklendi t=4,837	0,029
	Kamu	47	2,1064	1,22002		
Önerme 11	Özel	103	2,8058	1,30653	Desteklendi t=10,037	0,02
	Kamu	47	2,4681	1,06017		
Önerme 14	Özel	103	1,9126	1,21354	Desteklendi t=5,419	0,021
	Kamu	47	1,5745	0,85325		
Önerme 15	Özel	103	1,6893	1,10284	Desteklendi t=4,258	0,041
	Kamu	47	1,4681	0,85595		

Önerme 20	Özel	103	3,534	1,10094	Desteklendi t=7,149	0,008
	Kamu	47	3,0213	1,40634		

Tablo 2' ye göre, 1, 7, 11, 14, 15, 20. Sorulara ilişkin iki grup (kamu- özel sektör) arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0, 05$) Buna göre bu sorular ve genel iş etiği algılamaları arasında, kamu sektörü ile özel sektör arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 2 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı tamamında özel sektör çalışanları, kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazladır. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

Tablo 3: Bankacılıkta Etik Ölçeğiyle İşletmenin Faaliyet Gösterdiği Sektör Arasındaki t Testi Sonuçları

Önerme	Sektör	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 31	Özel	103	4,3689	0,792	Desteklendi t=4,804	0,03
	Kamu	46	4,2391	0,99297		
Önerme35	Özel	103	4,4175	1,05277	Desteklendi t=8,353	0,04
	Kamu	47	4,617	0,60982		
Önerme 37	Özel	103	24,3204	1,02147	Desteklendi t=4,931	0,028
	Kamu	47	4,5957	0,712		
	Kamu	47	4,2766	0,085216		

Tablo 3' e göre, 31, 35 ve 37. sorulara ilişkin iki grup (kamu- özel sektör) arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0, 05$) Buna göre bu sorular ve genel iş etiği algılamaları arasında, kamu sektörü ile özel sektör arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bankacılıkta etik algılamaları ilgili önermelere katılma oranı 31 ve 37. sorularda özel sektör çalışanları, kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazladır. (Ortalama değerleri daha yüksektir) 35. soruda ise kamu sektörü çalışanlarının katılma oranı özel sektöre göre daha fazladır.

Tablo 4: İş Etiği Ölçeği İle Yaş Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Yaş	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 14	20-29	63	1,8889	1,24578	Desteklendi F=3,313	0,022
	30-39	64	1,5781	0,86931		
	40-49	20	2,05	1,23438		
	50-59	3	3,3333	1,1547		

Önerme 23	20-29	63	3,4127	1,2133	Desteklendi F=3,322	0,022
	30-39	64	2,9844	1,33918		
	40-49	20	3,9	1,20961		
	50-59	3	4	0		
Önerme 26	20-29	63	3,3175	1,13344	Desteklendi F=3,282	0,023
	30-39	64	3,3906	1,35245		
	40-49	20	2,55	1,35627		
	50-59	3	2	1,73205		

Tablo 4'e göre, 14, 23, 26. sorulara ilişkin yaş grupları arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0, 05$) Buna göre bu sorular ve genel iş etiği algılamaları arasında, çalışan yaşları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 4 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamaları ilgili önermelere katılma oranı 14. ve 23. sorular için 50 -59 yaş arası; 26. soru için ise 30 – 39 yaş arası çalışanların katılma oranı daha yüksektir. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

Tablo 5: İş Etiği Ölçeği İle Gelir Düzeyi Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Gelir D.	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 26	0-1000	20	3,85	3,85	Desteklendi F=2,433	0,038
	1000-1500	49	3,2041	3,2041		
	1500-2000	46	3,2609	3,2609		
	2000-3000	28	2,75	2,75		
	3000-4000	6	3,5	3,5		
	4000 ve üzeri	1	1			

Tablo 5' e göre, 26. soruya ilişkin genel iş etiği algılarıyla, yaş grupları arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0, 05$) Buna göre bu soru ve genel iş etiği algılamaları arasında, çalışanların gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 5 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamaları ilgili önermeye katılma oranı; 26. soru için 0-1000 gelir düzeyi arası çalışanların katılma oranı daha yüksektir. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

Tablo 6: İş Etiği Ölçeği İle Eğitim Düzeyi Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Eğitim D.	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 1	İlköğretim	3	2	1	Desteklendi	0,047
	Lise	10	3	1,33333		
	MYO	8	1,5	0,53452	F=2,315	
	Fakülte	109	2,2752	1,41991		
	Y. Lisans	19	1,6316	0,95513		
	Doktora	1	4			
Önerme 10	İlköğretim	3	1,6667	0,57735	Desteklendi	0,006
	Lise	10	3	1,05409		
	MYO	8	1,375	0,51755	F=3,407	
	Fakülte	109	2,1743	1,17729		
	Y. Lisans	19	2,9474	1,26814		
	Doktora	1	2			
Önerme 24	İlköğretim	3	2,6667	2,08167	Desteklendi	0,006
	Lise	10	3,7	1,05935		
	MYO	8	5	0	F=3,456	
	Fakülte	109	4,1835	0,90436		
	Y. Lisans	19	3,8947	1,14962		
	Doktora	1	4			

Tablo 6'ya göre, 1, 10, 24. sorulara ilişkin eğitim düzeyleri arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0,05$) Buna göre genel iş etiği algılamaları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 6 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 1. soru için doktora mezunu, 10. soru için lise mezunu, 24. Soru için meslek yüksek okulu mezunu çalışanların katılma oranı daha yüksektir. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

Tablo 7: Bankacılıkta Etik Ölçeği ve Eğitim Düzeyi Arasındaki F Testi Sonuçları

Önerme	Eğitim D.	N	Ortalama	S. Sapma	F Testi	p
Önerme 31	İlköğretim	3	2	1		0
	Lise	10	4,2	0,63246	Desteklendi	
	MYO	8	4,5	0,53452		
	Fakülte	109	4,4352	0,75223	F=6,026	
	Y. Lisans	19	4,1053	1,10024		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 32	İlköğretim	3	3	1,73205		0,021
	Lise	10	4,4	0,5164	Desteklendi	
	MYO	8	4,5	1,06904		
	Fakülte	109	4,5505	0,67339	F=02,760	
	Y. Lisans	19	4,3684	0,89508		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 33	İlköğretim	3	3	1,73205		0,015
	Lise	10	4,3	0,48305	Desteklendi	
	MYO	8	4,5	1,41421		
	Fakülte	109	4,6606	0,8076	F=2,926	
	Y. Lisans	19	4,7368	0,45241		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 34	İlköğretim	3	3	1,73205		0,003
	Lise	10	4,5	0,52705	Desteklendi	
	MYO	8	5	0		
	Fakülte	109	4,6972	0,68725	F=3,809	
	Y. Lisans	19	4,6316	0,95513		
	Doktora	1	4	.		
Önerme	İlköğretim	3	2,6667	1,52753		0,014

35	Lise	10	4,5	0,52705	Desteklendi	0
	MYO	8	5	0		
	Fakülte	109	4,4862	0,96815	F=2,975	
	Y. Lisans	19	4,5263	0,77233		
	Doktora	1	4	.		
	İlköğretim	3	2	1		
	Lise	10	4	1,33333	Desteklendi	
	MYO	8	5	0		
	Fakülte	109	4,5046	0,84573	F=6,320	
	Y. Lisans	19	4,2105	0,85498		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 37	İlköğretim	3	3	2		0,029
	Lise	10	4,1	0,99443	Desteklendi	
	MYO	8	4,75	0,46291		
	Fakülte	109	4,4404	0,94703	F=2,570	
	Y. Lisans	19	4,6316	0,59726		
	Doktora	1	3	.		
Önerme 38	İlköğretim	3	3	1,73205		0,017
	Lise	10	4	0,4714	Desteklendi	
	MYO	8	4,875	0,35355		
	Fakülte	109	4,3578	0,83359	F=2,866	
	Y. Lisans	19	4,3684	0,59726		
	Doktora	1	4	.		
Önerme 40	İlköğretim	3	3	2		0,029
	Lise	10	4,1	0,99443	Desteklendi	
	MYO	8	4,75	0,46291		
	Fakülte	109	4,4404	0,94703	F=2,570	
	Y. Lisans	19	4,6316	0,59726		
	Doktora	1	3	.		

Tablo 7'ye göre, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38 ve 40. sorulara ilişkin eğitim düzeyleri arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0, 05$) Buna göre bankacılıkta etik algılamaları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 7 incelendiğinde, söz konusu iş etiği algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 31, 35, 37, 38 ve 40. sorular için meslek yüksek okulu mezunu, 32 ve 34. sorular için fakülte mezunu, 33 soru için yüksek lisans mezunu çalışanların katılma oranı daha yüksektir. (Ortalama değerleri daha yüksektir).

Tablo 8: İş Etiği ile Cinsiyet Arasındaki t Testi Sonuçları

Önermeler	Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 10	Kadın	62	1,8871	0,95993	Desteklendi t=12,746	0,000
	Erkek	88	2,5455	1,27675		
Önerme 20	Kadın	62	3,6452	1,32472	Desteklendi t=4,806	0,03
	Erkek	88	3,7273	1,13456		

Tablo 8'e göre, 10 ve 20. sorulara ilişkin iki grup (kadın- erkek) arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0,05$) Buna göre cinsiyet ve genel iş etiği algılamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 8 incelendiğinde, söz konusu etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 10 ve 20. sorularda erkek çalışanların katılma oranı, kadın çalışanlarına göre daha fazladır. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

Tablo 9: Bankacılıkta Etik Ölçeği ile Cinsiyet Arasındaki t Testi Sonuçları

Önermeler	Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme33	Kadın	62	4,4677	1,00356	Desteklendi t=6,586	0,011
	Erkek	88	4,6932	0,70070		
Önerme34	Kadın	62	4,5323	0,90023	Desteklendi t=6,779	0,010
	Erkek	88	4,7386	0,63417		
Önerme35	Kadın	62	4,3710	1,08995	Desteklendi t=5,493	0,020
	Erkek	88	4,5568	0,81449		
Önerme 37	Kadın	62	4,2581	1,145	Desteklendi t=7,014	0,009
	Erkek	88	4,5114	0,80221		
Önerme 40	Kadın	62	4,2581	0,95704	Desteklendi t=4,349	0,039
	Erkek	88	4,3864	0,70192		

Tablo 9'a göre, 33, 34, 35, 37 ve 40 sorulara ilişkin iki grup (kadın- erkek) arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0,05$) Buna göre cinsiyet ve bankacılıkta etik algılamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 9

incelendiğinde, söz konusu etik algılamalarıyla ilgili önermelere erkek çalışanların katılma oranı, kadın çalışanlarına göre daha fazladır. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

Tablo 10: İş Etiği Ölçeği İle Medeni Durum Arasındaki t Testi Sonuçları

Önermeler	Medeni Durum	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 6	Evli	86	3,4535	0,97808	Desteklendi t=7,197	0,008
	Bekar	62	3,1290	1,27374		
Önerme 8	Evli	86	3,5349	0,90356	Desteklendi t=4,241	0,041
	Bekar	62	3,1613	1,13359		
Önerme 14	Evli	86	1,7791	1,05609	Desteklendi t=4,644	0,033
	Bekar	62	1,8548	1,22604		

Tablo 10' a göre, 6, 8, 14. sorulara ilişkin iki grup (evli- bekar) arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0, 05$) Buna göre medeni durum ve genel iş etiği algılamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 10 incelendiğinde, söz konusu etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı 6 ve 8. sorularda evli çalışanların katılma oranı, bekar çalışanlara göre daha fazladır. 14. soruda ise bekar çalışanların katılma oranı, evli çalışanlara göre daha fazladır. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

Tablo 11: Bankacılıkta Etik Ölçeği İle Medeni Durum Arasındaki t Testi Sonuçları

Önermeler	Medeni Durum	N	Ortalama	St. Sapma	t Testi	p
Önerme 34	Evli	86	4,8023	0,54922	Desteklendi t=14,635	0,000
	Bekar	62	4,5161	0,84430		
Önerme 35	Evli	86	4,6744	0,77371	Desteklendi t=8,451	0,004
	Bekar	62	4,2903	0,99815		

Tablo 11' e göre, 34 ve 35. sorulara ilişkin medeni durum arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. ($p < 0, 05$) Buna göre bankacılıkta etik algılamaları ile medeni durum arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 11 incelendiğinde, söz konusu bankacılıkta etik algılamalarıyla ilgili önermelere katılma oranı tüm sorular için evli çalışanlarda daha yüksektir. (Ortalama değerleri daha yüksektir.)

SONUÇ

Bu çalışmadaki bulgular doğrultusunda, bankalarda çalışanların iş etiğine yönelik tutumlar ile demografik faktörler arasında bir ilişki vardır hipotezi uygulamalı olarak sınanmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda bazı değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunurken, bazılarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Uygulamada test edilen demografik özellikler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, bankanın sektörü, çalışanın idari pozisyonu, çalışanın bankada çalışma süresidir. Buna ilişkin bulgular, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, bankanın sektörü, çalışanın idari pozisyonu, çalışanın bankada çalışma süresi ile iş etiği arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. (p anlamlılık seviyesi $< 0,05$)

Bu bulgulara dayanılarak; iş etiğinin çeşitli faktörlere bağlı olarak kişiden kişiye farklılık gösterdiği görülmektedir. Üniversitelerde iş etiği derslerine yer verilmesi geleceğin yöneticileri ve çalışanları için oldukça önemli görülmektedir. Böylece etik sorunlara daha duyarlı bireyler yetiştirilebilir. İşletmelerde etik kuralların benimsenmesi, uzun dönemde toplumun tüm kesimlerine yarar sağlayacaktır. Bu standartlar doğrultusunda hareket eden işletmelerde kaynaklar daha etkin bir şekilde kullanılacaktır. İşletmelerde oluşturulacak etik ortam, çalışanlarda bu bilincin gelişmesine neden olurken, çalışanlar aracılığı ile topluma etik davranış geliştirme yönünde katkı sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- ARSLAN, Mahmut (2005); *İş ve Meslek Ahlakı*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- AYDIN, İncay (2010); *Etik*, Pegem Akademi Yayınları, 4. Baskı, Ankara.
- BALKAN, Bülent (2006); *Bankacılıkta Temel Etik Yaklaşım*, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2006).
- BAŞ, Türker (2006); *Anket Nasıl Hazırlanır, Uygulanır, Değerlendirilir*, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara.
- JONES, Campbell; Rene Ten BOS ve Martin PARKER (2005); *Business Ethics A Critical Approach*, Routledge, London.
- İŞGÜDEN, Burcu ve Adem ÇABUK (2006); “Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 59-86.
- KUÇURADİ, Ioanna (2003); *Etik ve Etikler, Türkiye Mühendislik Haberleri*, 7-9.
- NAKİP, Mahir (2006); *Pazarlama Araştırmaları Teknikleri ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- DENTCHEY, Nikolay A. ; Derrick P. GOSSELIN, (2007); *Business Ethics and Management Risks*, Vilcox, M. W. ve Mohan, T. O. (Ed.). Contemporary Issues in Business Ethics, Nova Science Publishers. New York.

- ÖZDEMİR, Murat (2008); “Kamu Yönetiminde Etik”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı: 7; 170- 195.
- ÖZKALP Enver ve Çiğdem KIREL (2003); *Örgütsel Davranış*, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.POST, James. E. ; Wiliam C. FREDERİCK (1996,. *Business and Society*, 8. Edition.
- SIMS, Randi. L. ve Ercan GEGEZ (2004); “Attitudes Towards Business Ethics: A Five Nation Comparative Study”, *Journal of Business Ethics*, 253-265.
- TAŞ, Hüsamettin; Sinem BİNGÖL ve Eren CEBECİ (2005), *Etik, Etik Mühendislik ve Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi*, TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Bildiriler Kitabı, 83- 86.
- TEPE, Harun (1997); Etik ve Meslek Etikleri: Kavram ve Sorunlar, *Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi*, 71- 75.
- TREVINO, Linda Klebe; Michael E BROWN,. (2004), “Managing to be Ethical: Debunking Five Business Ethics Myths”, *Academy of Management Executive*, Cilt:18, Sayı:2; 69-81.
- URAL Tülin (2003); *İşletme ve Pazarlama Etiği*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- USLU, Aypar (1996). “İşletme Öğrencilerinin İş ahlakına Yönelik Tutum ve Davranışları”, *M. Ü. Öneri Dergisi*, Cilt:1, Sayı:5; 35-40.
- YARCAN, Şükrü (2007); “Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Turizm Araştırma Dergisi*, Cilt:18, Sayı: 1; 33-44.