

# Üniversite Öğrencilerinin İş Ahlakı Algısı ile Özel Sektör ve Kamu Çalışanlarının İş Ahlakı Uygulamalarının Karşılaştırılması\*

Nihat Alayoğlu\*\*, Ali Osman Öztürk\*\*\*, Mehmet Babacan\*\*\*\*

**Öz:** Bu ampirik araştırmada iş hayatı uygulamalarının belirlediği tutumlar ile üniversite öğrencilerinin algıları karşılaştırılmıştır. Türkiye’de İstanbul ağırlıklı olmak üzere 135 üniversite öğrencisi, 148 özel sektör ve 117 kamu çalışanından elde edilen veriler deontolojik kuram temelinde bir yaklaşım ile analiz edilmiştir. Analizin ilk basamağında her üç grubun algı ve tutumları değerlendirilmiş, ikinci basamağında ise kamu-özel sektör çalışanlarının tutumları karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, geleceğin çalışanları olacak öğrencilerin beklenti düzeyindeki iş ahlakı algılarının -ister kamu sektörü ister özel sektörde- çalışanların tutumlarından farklılaştığını; fakat çalışanlar grubu içinde böyle bir farklılığın olmadığını göstermesi bakımından anlamlıdır. Yine özel sektör ile kamu sektörü çalışanlarının iş ahlakı tutumlarındaki farklılaşmanın önemli ölçüde kamu sektörüne dair önermelerde ortaya çıkması, her iki sektör çalışanlarının iş hayatında sıkça karşı karşıya konumlanması neticesinde ortaya çıkmış görünmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Ahlakı, İş Ahlakı Algısı, İş Ahlakı Tutumları, Özel ve Kamu Sektörü, Üniversite Öğrencileri.

Günümüz dünyasında yaşanan çok boyutlu değişim, iş ortamındaki insan gücü çeşitliliği, kuşak ve kültür farklılıkları, işyerindeki davranış biçimlerini de değiştirmekte ve bu da iş yerlerini daha karmaşık yapılar haline dönüştürmektedir. Karmaşık hale dönüşmüş olan örgütlerde çalışanların

\* Bu çalışmanın ilk versiyonu 12-14 Nisan 2012 tarihlerinde İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından İstanbul’da düzenlenen “İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İdealler ve Gerçekler” konulu uluslararası sempozyumda sunulmuştur.

\*\* Dr., insan kaynakları yönetimi alanında yardımcı doçenttir. İstanbul Ticaret Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi, İngilizce İktisat Bölümünde öğretim üyesidir. Çalışma alanları; insan kaynakları, girişimcilik, aile şirketleri ve iş ahlakı alanlarında çalışmalar yapmaktadır. *İletişim:* İstanbul Ticaret Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi, İngilizce İktisat Bölümü, Sütluçe Yerleşkesi, Sütluçe Mah., İmrahor Cad., No: 90, Beyoğlu 34445, İstanbul. Elektronik posta: nalayoğlu@ticaret.edu.tr Telefon: +90 (212) 221 1929-30.

\*\*\* Dr., kamu yönetimi alanında yardımcı doçenttir. İstanbul Ticaret Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi, İngilizce İktisat Bölümünde öğretim üyesidir. Çalışma alanları; kamu yönetimi, kamu sektöründe liderlik ve girişimciliktir. *İletişim:* İstanbul Ticaret Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi, İngilizce İktisat Bölümü, Sütluçe Yerleşkesi, Sütluçe Mah., İmrahor Cad., No: 90, Beyoğlu 34445, İstanbul. Elektronik posta: aoozturk@ticaret.edu.tr Telefon: +90 (212) 221 1929-30.

\*\*\*\* Dr., iktisat alanında yardımcı doçenttir. İstanbul Ticaret Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi, İngilizce İktisat Bölümünde öğretim üyesidir. Çalışma alanları; uluslararası iktisat, çıkar grupları ve iş hayatında lobicilik, yönetim, büyüme ve kalkınmadır. *İletişim:* İstanbul Ticaret Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi, İngilizce İktisat Bölümü, Sütluçe Yerleşkesi, Sütluçe Mah., İmrahor Cad., No: 90, Beyoğlu 34445, İstanbul. Elektronik posta: mbabacan@ticaret.edu.tr Telefon: +90 (212) 221 1929-30.

bireysel ve kolektif davranışlarına rehberlik eden iyi ve kötü algısı üzerine kurulu ahlaki yaklaşımlarını ve örgütsel ortamda insanların iş ahlakına ilişkin inançlarını ve bu inançlar üzerinde etkili olan faktörleri anlamak, yerel ve küresel krizlerin yaşandığı son yıllarda giderek önem kazanmıştır. Gün geçtikçe önemi artan iş ahlakı kavramı, çok yönlü ve çok boyutlu olması nedeniyle farklı akademik disiplinlerde hem öğrenciler hem de özel ve kamu sektörü örgütleri bağlamında birçok çalışmaya konu olmaktadır. Diğer yandan, farklı disiplinlerin incelemelerinin birçoğunda bireylerin iş ahlakı algısı ile iş ahlakı tutumlarının bir arada irdelenmediği gözlenmektedir. Benzer bir şekilde, Türkiye bağlamında kamu ve özel sektör çalışanlarının iş ahlakı tutumlarını karşılaştırmalı olarak ele alan incelemelerin de oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmektedir (Özgener, 2002). Bu çalışma ise iş ahlakı gibi çok yönlü bir kavramın üniversite öğrencileri tarafından nasıl algılandığını, özel ve kamu sektörü çalışanları tarafından ise nasıl uygulandığını anlamaya ve ikisi arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik bir çabanın ürünüdür.

ABD’de, 1980’lerin ortalarından itibaren iş ahlakına yönelik yapılan çalışmaların akademik yayınlar biçiminde yaygınlaşması ve beraberinde ders olarak üniversite müfredatlarına girmeye başlamasıyla, öğrencilerin iş ahlakı algılarına yönelik araştırmalar da yapılmaya başlanmıştır (Ahmed, Chung ve Eichenseher, 2003, s. 91). Öğrencilerin iş ahlakına dair algıları gerek cinsiyet (Atakan Burnaz ve Topcu, 2008), gerekse kültürel (Ahmed ve ark.) farklılıklar perspektifinden incelenmekle beraber, geleceğin iş adamı, bürokrat ya da akademisyenleri olarak iş hayatında yer alacak öğrencilerin iş ahlakı algıları ile bugünün iş dünyasındaki tutum ve davranışlar arasındaki mukayeseye yönelik yeterli sayıda çalışmanın olmadığı görülmektedir.

İş ahlakına ilişkin algı, tutum ve davranışlar üzerinde sosyal, kültürel ve dini kural ve değerler, çevre, toplumsal yapı ve gelenekler gibi birçok faktör etkilidir. Bu faktörler toplumdan topluma çeşitlilik gösterebileceğinden, bir toplumun işe yönelik tutumu diğerlerinden farklılıklar gösterebileceği gibi, aynı toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir (Vural ve Bat, 2011, s. 32). Dolayısıyla işyerindeki ahlaki değerler incelenirken bir yandan geleneksel ahlak anlayışından devralınan faktörlerin dikkate alınmasını, diğer taraftan ise sürekli olarak değişimin yaşandığı dünyadaki çok boyutlu gelişmelerle ahlaki değerlerin uyumlu hale getirilmesini gerekli kılmaktadır. Çünkü sadece geçmişe dayanan geleneksel ahlak anlayışı-

nın yeni açılımları engelleyebilmesi söz konusu iken, sadece günlük değerlere dayalı bir ahlak anlayışının ise temelsiz olması, ilkesizliği, diğer bir ifadeyle yozlaşmayı beraberinde getirmesi olasıdır (Murat, 2010, s. 22).

Diğer taraftan iş ahlakı kavramı 1970’lerde *Petrol Krizi* ile başlayan ve takip eden yıllarda konjonktürel olarak yer yer birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeyi etkisi altına alan ekonomik krizlerin kamu sektörü organizasyonlarının verimliliğini tartışılır hale getirmesiyle, kamu yönetimi yazınında da tartışılır hale gelmiştir. Bu gelişmelere paralel olarak, ilk kez 1999 yılında OECD tarafından geliştirilen “iyi yönetim ilkeleri” çerçevesinde, özellikle kamu sektöründe iyi yönetim için yönetimde şeffaflık, hesap verebilirlik, etkinlik ve verimlilik, (sosyal ve çevre şartlarına) cevap verebilirlik, ilerici vizyon ve hukukun üstünlüğü prensiplerine yapılan vurgular, kamu sektöründe iş ahlakı yaklaşım ve tutumlarında değişime yön vermiştir (Görmez ve ark., 2009; OECD, 2012).

Günümüzde özel ya da kamu sektörü ayrımı yapmaksızın tüm örgütlerin yalnızca elde ettikleri sonuçlar ile değil, söz konusu sonuçları nasıl elde ettiklerine dair açıklamaların da beklendiği gözlenmektedir. Bu çalışmada, bir yandan gelecekte özel sektör veya kamu kuruluşlarında çalışmaya aday bugünün öğrencilerinin ahlaki yaklaşımları ve iş ahlakına ilişkin algıları daha iyi anlaşılmasına, diğer taraftan ise günümüzde özel ve kamu sektöründe çalışan iş gücünün mesleklerini icra ederken veya vazifelerini yerine getirirken sergiledikleri ahlaki tutum ve davranışlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

## **İş Ahlakı: Tanım, Algı ve Tutumlar**

İş ahlakı algısı ve tutumlarını inceleyen bu çalışmanın teorik altyapısını “deontolojik” kuram oluşturmaktadır. İlk olarak Immanuel Kant’ın ortaya koyduğu ahlak kuramı olarak bilinen deontolojik yaklaşım, etik ilkelerin hayata geçirilmesini gözeten ve etik açıdan davranış ya da eylemin kendisini değerlendirirken bireyin “Ben ne yaptım?” sorusuna vereceği cevap ile ilgilidir (DesJardins, 2011, s. 38; Frederickson, 1997, s. 167; Gök, 2009, s. 130; Usta, 2010, s. 168). Deontolojik kuramın esas alındığı çeşitli kaynaklar incelendiğinde iş ahlakı ile ilgili olarak; “bir toplumda işe ve çalışmaya karşı takınılan tavırlar” (Vural ve Bat, 2011, s. 32), “işlerin yürütümü, koordinasyonu ve uygulanması sırasında yararlı olduğu düşünülen kurallar bütünü ve davranış biçimleri” (Akbulut, 2000, s. 4) ve “iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim ve tüketim sürecindeki doğrular ve yanlışlar” (Murat, 2010, s. 22) gibi tanımların yapıldığı görülmektedir.

Bu çalışmada “iş ahlakı”, Batı kaynaklı literatürde daha çok “business ethics” olarak kabul gören ve çalışma ahlakı (work ethics), meslek ahlakı (professional ethics) ve işletmecilik ahlakı (business organizations’ ethics) gibi zaman zaman literatürde birbirinden ayrılmış bu üç kavramı da kapsayan haliyle ele alınmıştır (Özdemir, 2009, s. 304-305). Buradan hareketle dikkate alınan iş ahlakı tanımı, “Belirli bir zaman diliminde evrensel kabul görmüş ya da belirli bir toplumda geçerliliği olan ahlaki değerler ve normlar çerçevesinde, iş yaşamına ait işletme içi ve dışı çevresel faktörlerle etkileşime açık, her türlü faaliyet ve davranışa yön verecek ahlaki yargılar geliştirilmesi ve iş yaşamında uygulanmasıdır.” (Gök, 2009, s. 551; İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği [İGİAD], 2008, s. 16-17) şeklindedir. Son olarak, psikoloji bilimince çok yönlü incelenerek birbiriyle ilintili olduğu kabul edilen algı ve tutum terimleri, yapılan bu çalışma kapsamında deontolojik iş ahlakı yaklaşımı bağlamında ele alınmıştır (Pickens, 2005). Bu nedenle, bu çalışmada algının bireylerin bilişsel bir faaliyet olarak değerlendirme ve tecrübeler ışığında kavram, durum ya da olguları anlamlandırma durumunu, tutumun ise bireylerin mizaç ve tecrübelerinin şekillendirdiği belirli zihniyet veya hareket tarzını sergileme eğilimlerini ifade ettiği kabul edilmektedir.

### **Üniversite Öğrencilerinin İş Ahlakı Algıları**

İş ahlakının öğrenciler düzeyinde incelenmesi çoğunlukla algılara dayalı analizler biçiminde tezahür etmiştir. İş hayatında ahlak ve yansıması olan davranışlara ilişkin öğrenci algularının ölçüldüğü çalışmalar cinsiyet, sosyokültürel ve dini değerler, milliyetler, eğitim düzeyi ve nihayet öğretim programlarına göre farklılıklara odaklanmıştır. Örneğin muhasebe bölümü öğrencilerinin etik karar almalarına dair farklı durumların uygulandığı bir çalışmada (Radtke, 2004) ise, bir tür laboratuvar ortamı hazırlanmak suretiyle eğitmenin sınıf içerisinde öğrencilerin etik davranışını kontrol etmesi sağlanmıştır. Öğrencilerin iş ahlakı algılarını irdeleyen araştırmacıların, sosyal kültür ile iş ahlakı arasındaki ilişkiyi sorgulayan çalışmalarında, öğrencilerin iş ahlakı yargılarında milliyetlerine ve sahip oldukları kültürel öğelere dair farklılıkların etkileri de analiz konusu edilmiştir (Ahmed ve ark., 2003; Hay, Larres, Oyelere ve Fisher, 2001; Moore ve Radloff, 1996). Eğitimin öğrencilerin iş ahlakı algısı üzerindeki etkilerini araştıran Lau, Caracciolo, Roddenberry ve Scroggins (2012), çalışmalarından birinde öğrencilerin genel olarak akademik ortamlardan, akademisyenlerden ve yapılan işlerden memnun olduklarını ve bunları iş ahlakının önemi çerçevesinde değerlendirdiklerini ortaya koymuştur. Yine finans bölümü öğren-

cilerine yönelik yapılan benzer bir çalışmada, ahlaki skandalların işlendiği iş hayatına ilişkin vak'a çalışmalarının, ahlak algılarına olumlu katkıda bulunduğu ve iş hayatında ahlaki değerlerin önemine dair duyarlılıklarını artırdığı bulgusuna ulaşmıştır (Cagle ve Baucus, 2006).

Öğrencilerin iş ahlakı algılarına yönelik Türkiye'de yapılan çalışmaların ise dünyadaki örneklerine kıyasla daha sınırlı sayıda kaldığı gözlenmektedir. Sınırlı sayıda da olsa bu çalışmaların cinsiyet, eğitim ve yaş gibi faktörlerden yola çıkarak Türk üniversite öğrencilerinin iş ahlakı yaklaşım ve algılarının incelendiği görülmektedir. Öğrencilerin iş ahlakı algılarında cinsiyete göre farklılık araştırması yapan Atakan ve arkadaşlarının çalışmasında (2008, s. 583-584), kız öğrencilerin yalnızca ekonomik ya da yasal değil, aynı zamanda ahlaki sorumluluk ve davranışlar konusunda da erkek öğrencilere kıyasla daha duyarlı olduğu ortaya çıkmaktadır (Atakan ve ark., s. 583-84). İşletme bölümü öğrencilerinin ahlak algılarına dair bir çalışmada, farklı rol ve sorumluluk durumlarında öğrencilerin etik davranışlarında farklar oluşup oluşmadığı analize konu edilmiştir. Söz konusu çalışmada, öğrencilerin ileride iş hayatında sahip olacakları konularının ahlak algılarında değişiklik yarattığı gözlemlenmiş, işçi pozisyonuna kıyasla yönetici pozisyonunda olmaları halinde iş ahlakı konusunda daha duyarlı oldukları ortaya çıkmıştır (Coşkun ve Karamustafa, 1999, s. 69). Bir başka çalışmada ise, *Büro Hizmetleri ve Yönetici Asistanlığı* öğrencilerinin meslek etiği kavramı üzerine duyarlılıkları araştırılmış (Çınar ve Kazancı, 2010); öğrencilerin ahlak duyarlılıklarının Cinsiyet ve Ahlak Dersi alma durumuna göre hiçbir alt düzeyde değişiklik göstermediği sonucuna varılmıştır (Çınar ve Kazancı, s. 15). Yaş ise, aynı araştırma bulgularına göre meslek etiği algısında olumlu bir faktör olarak tespit edilmiştir.

### ***Özel Sektör Çalışanların İş Ahlakı Tutumları***

Özel sektör bağlamında literatürde iş görenlerin iş ahlakı algısı, tutum ve davranışları ile cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi ilişkisine dair çalışmalarda, yaş ve cinsiyetin iş ahlakı ile ilişkisinin anlamlı olduğunu ortaya koyanlar sayıca daha fazla olmakla birlikte, karşıt sonuçların elde edildiği çalışmaların sayısı da azımsanamayacak kadardır. Bu durumun, araştırma örneklemelerinin niteliğindeki farklılıklardan (toplum yapısı, kültürel değerleri, kurum kültürü, faaliyet gösterilen sektör ve rekabet durumu gibi faktörlerden) kaynaklanıyor olabileceğini söylemek mümkündür. Eldeki araştırma bulgularının yüksek eğitimlilerin düşük eğitimlilere göre iş ahlakı açısından daha

duyarlı, tutum ve davranışlarında ahlaki kodlara uyma konusunda daha hassas olduklarına dair sonuçları, eğitim hayatının iş ahlakı ile ilgili temel kuralların ve standartların bireylere kazandırılmasında etkili olduğunu göstermektedir.

Kadın ve erkeklerin iş ahlakına ilişkin algı ve tutumlarına yönelik ampirik çalışmalardan elde edilen bulgular farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Çok sayıda çalışma (Betz, O'Connell ve Shepard, 1989; Carnes ve Keithley, 1992; Gök, 2009; Hunt, 1997; Kohut ve Corriher, 1994; Kracher, Chatterjee ve Lundquist, 2002; Kum-Lung ve Teck-Chai, 2010; Peterson, Rhoads ve Vaught, 2001; Sidani, Zbib, Rawwas ve Moussawer, 2009) ahlaki tutum ve davranışlar bakımından kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koyarken, diğer bazı çalışmalar (Cortese, 1989; Kidwell, Stevens ve Bethke, 1987; Rest, 1986; Sikula ve Costa, 1994) ise cinsiyet açısından kayda değer bir fark olmadığı sonucunu elde etmiştir.

İş ahlakı algısı açısından Ergenali ve Arıkan (2002) tarafından Türkiye'de satış elemanları üzerine yapılan bir araştırma ile Türkiye ve Mısır'da, Tsalikis ve Lassar'ın (2009) yaptığı bir diğer çalışmada ise kadınlar ve erkekler arasında iş ahlakı algısı bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Yaş faktörünün çalışanların iş ahlakına ilişkin algı ve tutumları açısından farklılık gösterip göstermediğini araştıran çalışmalarda da benzer bir durum söz konusudur. Örneğin, Peterson ve arkadaşları (2001) ile Gök (2009) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen bulgular yaş faktörünün ahlaki davranış üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu, yaşça daha büyük iş görenlerin diğerlerine göre daha yüksek ahlaki inanca sahip olduklarını, bu bağlamda tutum ve davranışlarında iş ve ev çevresinden fazla etkilenmediklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte bazı çalışmalar, örneğin Cortese (1989) ve Kohut ve Corriher (1994), iş ahlakı algısı, tutum ve davranışları ile karar alırken ahlaki değerleri dikkate alma bakımından yaş faktörünün anlamlı bir farklılık oluşturmadığını; Dawson (1997) ve Peterson ve arkadaşları (2001) ise yaptıkları araştırmalardan elde ettikleri bulgularından hareketle yaş ve cinsiyet faktörleri arasında etkileşim olduğunu ifade etmiştir. Eğitim düzeyi ve iş ahlakı arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıdaki araştırmalardan (Giacalone, Payne ve Rosenfeld, 1988; Kraft ve Singhapakdi, 1991; Kum-Lung ve Teck-Chai, 2010) elde edilen bulgular, iş ahlakı tutum ve davranışları açısından eğitim düzeyi yüksek olanların düşük eğitimlilere göre daha duyarlı olduğunu ortaya koymaktadır.

## ***Kamu Sektörü Çalışanlarının İş Ahlakı Tutumları***

Kamu sektörü çalışanlarının davranışlarını şekillendiren yasalar ve ahlaki (ahlak) değerler olmak üzere iki temel etkenin var olduğu kabul edilmektedir. Kanun yapıcılar tarafından belirlenen yasalardan kamu görevlilerinin davranışlarının dışsal (zahiri) olarak belirleme ve denetlemesi beklenirken, ahlaki (etik) değerlerin ise içsel (kendi özünden) kaynaklarla kamu görevlilerinin davranışlarını yönetme ve denetlemesi öngörülmektedir (Cooper, 2006, s. 149-150; Cooper ve ark., 1998, s. 91). Bu perspektife göre önemli olan, bir kamu görevlisinin yasaların, ahlak kodlarının ve benzeri kuralların çizdiği çerçeveye riayet ederek ve bireysel ahlaki değerlerini referans alarak kamu adına ve kamu için üstlendiği görevi ifa etmesidir.

Ülkemizde kamu yönetiminde ahlaki davranış ilkeleri, anayasada, kamu yönetimi ve ceza kanunlarında, kamu yönetimi etik kodları ile kılavuz ilkelerinde düzenlenmekte ve gelişen sektörel şartlara göre güncellenmektedir. Bu tür mevzuat ve düzenlemelerin temel amacı, kamu görevlilerinin kurum içinde davranış kuralları ile belirli bir standart üzerinden etik davranış kodlarını oluşturmaktır (TÜSİAD, 2005, s. 20-23). Söz konusu çaba, özel sektöre göre kamu yönetiminin oldukça fazla etik standart ve kurala sahip olmasının yanında, kamu görevlilerinin hem birer vatandaş hem de vatandaşa hizmet sunan bireyler olarak daha özel yükümlülöklere sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Öztürk, 1999, s. 26). 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK), kamu görevlilerinin uymaları beklenen saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik gibi temel ahlaki davranış ilkeleri belirlemenin yanında, mevcut durumu gözetim görevini de üstlenmiştir. KGEK’de, gerekli şikayet ve takip sonucu gayri ahlaki davranış sergileyen kişinin bağlı olduğu kurumun üst yöneticilerine, gerektiğinde ise merkezi teşkilatın ilgili birimlerine bildirilmesi şeklindeki mekanizma ile gerek merkezi teşkilatta ve gerekse yerel ölçekte kamu kurumlarında oluşturulması öngörülen etik komisyonlarının kimilerine göre yeterli yaptırım gücü bulunmamaktadır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 70).

Son yıllarda, kamu sektöründe küresel ölçekte yaşanan yolsuzluk, rüşvet ile kamu kaynaklarının kişisel çıkar ve amaçlar için kullanılma sorunlarına dönük artan tepki ve buna paralel olarak kamu etik kurul ve komisyonlarının oluşturulmasıyla, “iş ahlakı” kavramının kamu sektöründe çalışan bireylerin eylemlerine odaklanıldığı bir süreç yaşanmaktadır. Bu süreçte kamu yönetimi literatüründe kamu görevlilerinin iş ahlakı tutumlarını irdeleyen yayınlara sıkça rastlanmaya başlamıştır (Mujtaba, Tajaddini ve Chen, 2011; Svensson, Wood ve Callaghan, 2010).



Türkiye özelinde kamu sektöründe giderek artan iş ahlakı konulu akademik çalışma ve yayınların, genellikle kavramsal çerçeve, mevcut yasal düzenlemeler ve etik kodlara yönelik değerlendirmeler ile iş ahlakının daha çok sosyal sorumlulukla olan ilintisi üzerine yapıldığı görülmektedir (Demirci, 2007, s. 202; Özdemir, 2008, s. 181; Öztürk, 1999, s. 15; Usta, 2010, s. 1-3). Öte yandan, kamu sektöründe iş ahlakı pratiklerinin tespit ve analizi konusunda sınırlı sayıda ampirik çalışma yapıldığı da gözlenmektedir (Kaplan, 2009, s. 344; Özgener, 2002, s. 176). Örneğin, Kaplan (2009), kamu sektörü çalışanlarının etik algılarını, Özgener (2002) ise, imalat sanayi işletmelerindeki kamu ve özel sektör yöneticilerinin iş ahlakına ilişkin tutumlarını araştıran çalışmalar yapmışlardır. Son araştırmalardan biri olan Ömürgönülşen ve Öktem'in (2009) çalışmasında ise, kaymakam adayları, kaymakamlar ve valiler ile emekli mülki idare amirlerinin farklı kuşaklar olarak görevlerini ifa ederken istifade ettikleri demokratik, profesyonel ve ahlaki değerlerin neler olduğu araştırılmıştır.

### **Araştırmanın Amacı**

Literatürde var olan çalışmaların çoğunlukla öğrencilerin dini, etnik, cinsiyet ya da coğrafi farklılıklarının iş ahlakı algılarına etkilerini veya farklı kültürlerden çalışanların iş hayatındaki tutumlarını karşılaştırır nitelikte oluşu nedeniyle sektörler arası ve iş hayatının dışında olan öğrencilerin algı ve tutumlarını karşılaştıran bu çalışmanın yazarlarının başlıca motivasyon kaynağı olmuştur. Bu çalışmanın amacı, öğrencilerin iş ahlakı algılarına, özel sektör ile kamu sektörü çalışanlarının iş ahlakı tutum ve davranışlarına dair sınırlı sayıdaki karşılaştırmalı analizlere bir katkı sağlamaktır. Bu kapsamda elde edilen bulgular tanımlayıcı ve basit veri analizi (t-testleri) yoluyla ifade edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin iş ahlakı algıları ile özel sektör ve kamu çalışanlarının iş hayatı uygulamaları arasındaki ortalama davranış farklılıklarını ortaya koymak da amaçlanmıştır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma öğrenciler, özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarına yönelik anket uygulamasıyla yapılmıştır. Anket, Small (1992) ile Khalizani, Omar ve Khalisanni (2011) tarafından öğrencilerin iş ahlakı algıları ve özel sektör çalışanlarının iş ahlakı tutumlarına dair yapılan çalışmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Öğrenciler ile özel sektör çalışanları için aynı şekilde kullanılan anket, kamu sektörü çalışanları için



ise yeniden yapılandırılmıştır. Ayrıca, anketlerin oluşturulmasını müteakip, gerek öğrenciler gerekse özel sektör ve kamu çalışanları nezdinde pilot uygulamalar ile ifadelerin anlamlılığı test edilmiştir. Bu pilot çalışma neticesinde birtakım ifadeler değiştirilmiş ve katılımcılar için daha anlaşılır hale getirilmiştir. Her iki anketten oluşturulan yeni anketimiz üç bölümden (A, B ve C) oluşmuş; birinci bölümde demografik bilgiler elde edildikten sonra ikinci bölümdeki iş ahlakına dair genel önermeler sayesinde her üç grubun algı düzeyinde bir karşılaştırması mümkün kılınmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise ilk 11 soru her üç grup için de ortak olup, analiz sonuçlarında da görülebileceği üzere, bağımsız t-testleri bu 11 soruyu temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yürütüldüğü anketin geçerlik ve güvenilirlik testleri de yapılmış, çalışmada analize konu olan üçüncü bölümün (C bölümü) Cronbach alfa değeri %62 olmuştur. Bağımsız t-testlerine konu edilmeyen ilk iki bölümün (A ve B) geçerlik ve güvenilirlik testleri de sırası ile %67 ve %61 Cronbach alfa değerini vermiştir. Bu sonuçlara göre araştırmada kullanılan anketin geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanmış olduğu kabul edilmiştir.

Daha önce de ifade edildiği üzere, anket beşli likert ölçeğinde, örnekleme yöntemi ise basit katmanlı rastgele örnekleme (stratified simple random sampling) biçiminde oluşturulmuştur (Garson, 2009). Bu yöntemde göre, toplumsal tabakanın her birinde (öğrenci -özel sektör- kamu sektörü) basit rastgele örnekleme, toplam nüfuslar dikkate alınarak yapılmış (Garson) ve örneklem kümesinin toplam nüfus ile orantılı olması sağlanmıştır. Yaş, cinsiyet ve eğitim durumu için ise, yalnızca basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Türkiye'nin geneline yayılan anket soruları, öğrenciler, özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının dağılımları ile orantılı olacak şekilde İstanbul ağırlıklı gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya konu olan örneklem kümesinin rastgele seçiminde tutarlılık korunmuştur.

Anket, Türkiye genelinde çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında görevli çalışanlar, yine başta İstanbul, Ankara, İzmir gibi büyük şehirler olmak üzere çok çeşitli şehirlerden ve farklı alt kümelerden özel sektör çalışanları ile ağırlıklı İstanbul olmak üzere (diğer büyük şehirlere ilave olarak Malatya, Yalova gibi örnekleme zengin kılan şehirler dahil) pek çok şehirden yükseköğretim öğrencisine uygulanmıştır. İnternet ortamında hazırlanan ve yine internet ortamında her bir anketin yalnızca bir doldurana olduğunu teyit eden sistem dahilindeki uygulamaya toplamda 117 kamu sektörü çalışanı, 148 özel sektör çalışanı ile 135 yükseköğretim öğrencisi katılım göstermiştir.

Anket katılımcılarından sorulara sırası ile “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretleyerek cevap vermeleri istenmiştir. Anket sorularının tümünde olumsuzdan olumluya doğru cevaplar 1-5 arası rakamlar ile karşılık verilerek likert oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan hipotezlerin basit ortalama değerler üzerinden test edilmesi ise bağımsız t-testi ile gerçekleştirilmiştir. T-testi, verilerin aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzdesel oranları hesaplanmak suretiyle, faktörler arasında üç grup açısından farklar oluşup oluşmadığını anlamak üzere kullanılmıştır. İstatistiki anlamlılık aralığı için  $p < .05$  yanılma düzeyi referans alınmıştır.

### Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada öğrencilerin iş ahlakı algısı ile özel sektör ve kamu çalışanlarının iş ahlakı tutumları arasındaki farklılıklar, her bir grubun demografik bilgileri olan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, statü gibi veriler üzerinden kendi içinde analiz edilmemiş; mukayeseli bir biçimde gruplar arası algı ve tutum farklarının yaş-iş ahlakı, eğitim düzeyi-iş ahlakı, cinsiyet-iş ahlakı ilişkilerine dair yargılar üzerinden değerlendirilmiştir. Ortalama iş ahlakı uygulamalarındaki farklılıklar ise, anketin son kısmındaki “İş Hayatı Uygulamaları ve İş Ahlakı” başlığı altındaki sorular temel alınarak kurulan hipotezler aracılığı ile sınanmıştır. Buna göre araştırmanın temel hipotezleri şu şekilde ifade edilebilir:

H<sub>1</sub>: Öğrencilerin iş ahlakı algıları, özel sektör çalışanlarının iş ahlakı uygulamalarından farklıdır.

H<sub>2</sub>: Öğrencilerin iş ahlakı algıları, kamu sektörü çalışanlarının iş ahlakı uygulamalarından farklıdır.

H<sub>3</sub>: Özel sektör çalışanlarının iş ahlakı uygulamaları ile kamu sektörü çalışanlarının iş ahlakı uygulamaları birbirinden farklıdır.

Araştırmanın temel hipotezleri yukarıdaki önermelerin doğruluğunu, karşı hipotezleri ise yukarıdaki hipotezlerin reddinin doğruluğunu ifade eder.

### Araştırma Bulgularının Yorumlanması

Araştırma kapsamında, Türkiye genelinden (rastgele) 148 özel sektör çalışanı, 117 kamu çalışanı ile 135 öğrenciye uygulanan anket çalışmasından elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiş ve tartışılmıştır. Aşağıdaki tanımlayıcı ve veri analizi tablolarındaki frekans değerleri ise, geri dönüşü tam olarak gerçekleşmemiş anketler nedeniyle farklılıklar arz etmektedir.

**Tablo 1.***İş Ahlakında Cinsiyet- Yaş ve Eğitim Durumu Algısı ve Tutumları*

<b>Cinsiyet, yaş ve iş ahlakı</b>	<b>Öğrenci</b>		<b>Özel Sektör</b>		<b>Kamu Sektörü</b>	
	<b>Ortalama Değer</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama Değer</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama Değer</b>	<b>N</b>
Bayanlar baylara göre ahlaka daha uygun davranır.	2.78	128	2.78	143	2.47	108
Ahlak daha çok duygusal yargılardan ibarettir.	3.13	126	2.79	141	2.49	108
Baylar ahlaki prensiplerinden taviz vermeye meyillidir.	2.98	128	2.96	141	2.75	107
Ahlaklı olmak yetişkin (belli yaşın üzerinde) olmayı gerektirir.	2.21	127	1.92	142	1.93	108
Yetişkin baylar yetişkin bayanlara göre daha ahlakidir.	2.3	126	2.32	141	2.21	108
Gençler ahlaki kurallara daha fazla uyarlar.	2.24	127	2.27	141	2.21	107
<b>Eğitim ve İş Ahlakı</b>						
Bir işletmenin var olma (maddi ve manevi) nedeni para kazanmaktır.	3.69	121	3.64	132	3.34	100
Ahlak eğitim ve öğretim ile aktarılabilen bir olgudur.	3.51	120	3.72	132	3.47	100
Ahlak üzerinde akademik çalışma yapılması gereken önemli bir konudur.	3.73	120	4.12	132	4.18	99
Ahlak gerçek hayata aktarılabılır bir kavramdır.	4.15	119	4.27	130	4.18	99
Yüksek eğitim almış bireyler ahlaki prensiplere daha fazla önem verirler.	2.68	120	2.55	132	2.51	99
Kişinin yaşı ile ahlaki davranışları arasında ilişki vardır.	2.98	120	2.87	131	2.86	100

Bulgulara göre (Tablo 1), kamu çalışanlarının diğerlerine nazaran düşük olmakla birlikte, katılımcıların hepsi “bir işletmenin var olma (maddi ve manevi) nedeninin para kazanmak” olduğu konusunda aynı algıya sahiptir. İşletmelerin genel kabul gören temel amaçlarından birisi de “kar etmek” olduğundan, bu sonuç oldukça anlamlıdır. Burada asıl önemli olan, bu amacı gerçekleştirirken insanların uygulamalarında iş ahlakı değerleri ve ilkelerine ne ölçüde uygun davranıp davranmadıklarıdır. Çalışma kapsamındaki diğer bulgular bir açıdan bazı ipuçları sunmaktadır. Bu bağlamda, öğrencilerin “bayanlar baylara göre ahlaka daha uygun davranır” önermesine ilişkin algısı ve “ahlakın daha çok duygusal yargılardan ibaret olduğuna” dair inançlarının, kamu ve özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine her üç gruptan katılımcıların, ahlaklı olmak ile belli bir yaşta, diğer bir ifadeyle yetişkin olmak arasında bir ilişki olmadığı konusunda hemfikir oldukları anlaşılmaktadır.

Kamu ve özel sektör çalışanlarında ahlakın “eğitim ve öğretim ile aktarılabilen bir olgu” ve “ahlak üzerinde akademik çalışma yapılması gereken önemli bir konu” olduğu hususu, öğrencilere göre daha güçlü bir şekilde vurgulanmıştır. İş hayatı içinde olanların bu tür bir inanca sahip olması, bir yönüyle çalışma hayatı şartlarının, eğer güçlü bir ahlaki alt yapıya sahip değillerse, insanların ahlaki tutum ve davranışlardan daha kolay taviz verebileceklerini düşündürmektedir. Bu durum iş ahlakının gençlerin yetişme evresinde hem aile hem de okulda kazandırılması halinde iş hayatında iş ahlakına uygun tutum ve davranışların yaygınlaşması ve sürdürülmesinin mümkün olabileceği savını güçlendirmektedir. Nitekim katılımcı grupların ahlak olgusunun “gerçek hayata aktarılabilir bir kavram” olduğu konusunda da güçlü bir şekilde hemfikir olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 2.***İş Hayatında Ahlak Uygulamaları ve İş Ahlakı Algısı*

İş hayatı uygulamaları ve iş ahlakı	Öğrenci		Özel Sektör		Kamu Sektörü	
	Ortalama Değer	N	Ortalama Değer	N	Ortalama Değer	N
İş hayatının kendine özgü kuralları vardır.	4.32	114	3.98	109	4.05	80



İş hayatında başarılı bir kişinin ahlaki prensipleri dikkate almasına gerek yoktur.	1.63	114	1.63	109	1.46	78
Her iş adamı farkında olsa da olmasa da ahlaki prensiplere uygun hareket eder.	2.87	113	2.45	110	2.40	78
Hukuka uygun olarak hareket edildiğinde ahlaki sorunlar yaşanmaz.	2.76	113	2.56	109	2.55	78
İşletmelerde ahlak (etik), kurumsal beklentiler ile insan davranışlarının uyumlu olmasıdır.	3.66	114	3.22	110	3.15	78
İş hayatında kararlar ahlaki bakış açısından daha çok rasyonel ekonomik yaklaşımla alınır.	3.50	113	3.61	109	2.88	78
İş dünyası manevi değerlerden bağıntısızdır.	2.32	111	2.69	107	2.09	78
Serbest piyasa koşulları toplum ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacaktır. Rekabeti kısıtlamak topluma fayda vermeyeceği gibi temel hukuk kurallarının da ihlali anlamına gelir.	3.38	113	3.39	108	3.06	78



Kar elde etme firmanın en üst düzey (nihai) amacıdır.	3.86	113	3.80	108	N/A	N/A
Bir market alış-verişinde hatalı olarak düşük fiyat etiketi konmuş bir ürünü satın almak ahlaki bir sorun değildir.	3.05	114	2.46	106	2.15	78
İş hayatında başarılı olanlar idealist işadamları değil, piyasa kurallarına uygun hareket edenlerdir.	3.41	114	2.97	106	2.47	78

Tablo 2’de de görüleceği üzere, her üç gruptaki katılımcılar “iş hayatının kendine özgü kuralları olduğu” önermesine güçlü bir şekilde katılmaktadırlar. Bu algı ve inanç, iş hayatındaki insanların değerleri ve iş ahlaki kurallarını yeri geldikçe göz ardı edilebileceği gibi bir anlayışı da beslemektedir. Diğer taraftan, öğrencilerin iş hayatı içinde yer alan kamu ve özel sektör katılımcılarına nazaran bu önermeye daha yüksek değerle katılması, iş hayatındaki reel durum ile öğrencilerin algısı arasında fark olduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, her ne kadar iş hayatının kendine özgü kuralları olduğuna katıldıklarını ifade etmişlerse de, iş hayatında başarılı olmak için ahlaki prensiplerin büyük ölçüde dikkate alınması gerektiği inancında olduklarını ortaya koyan bulgu, başarının sadece bu kurallara uygun hareket etmekle elde edilemeyeceğini, ahlaki prensiplerin de gözetilmesi gerektiğini göstermektedir.

Katılımcıların, “her iş adamı farkında olsa da olmasa da ahlaki prensiplere uygun hareket eder” ve “hukuka uygun olarak hareket edildiğinde ahlaki sorunlar yaşanmaz” önermelerine katılmadıkları anlaşılmaktadır. İşletmelerde ahlaki (etik) davranışların, katılımcılar tarafından belli ölçüde “kurumsal beklentiler ile insan davranışlarının uyumluluğu” olarak algılanması, bu uyumun önemsendiğini ancak iş ahlakını tam olarak ifade etmediği görüşünde olduklarını ortaya koymaktadır.

Özel sektör çalışanları ve öğrenciler “iş hayatında kararların ahlaki bir perspektiften ziyade rasyonel ekonomik yaklaşımla alındığı” şeklinde ifade edilen önermeye belli ölçüde katıldıklarını belirtirken, kamu çalışanları kararsız kalmışlardır. Bununla birlikte, her üç gruptaki katılımcılar iş dünyasının manevi değerlerden bağıntısız olmadığına inanmaktadırlar. Özel sektörden katılımcılar ile öğrenciler, serbest piyasa koşullarının toplum ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacağına, rekabeti kısıtlamanın topluma fayda vermeyeceği gibi temel hukuk kurallarının da ihlali anlamına geleceğine belli ölçüde katıldıklarını ifade ederken, bu konuda kamu çalışanları kararsız bir tutum içinde olmuşlardır. Kamu çalışanlarının bu tutumu, iş hayatına ilişkin algılarında kamu perspektifinin etkisi ve özel sektörün faaliyet gösterdiği piyasa dinamikleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları ile açıklanabilir. Yukarıda da vurgulandığı gibi, bir firmanın en üst düzey (nihai) amacının “kâr elde etmek” olduğu konusunda hem öğrenciler, hem de özel sektörden katılımcılar arasında görüş birliği olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmanın, iş ahlakına ilişkin belirleyici önermelerinden biri olarak değerlendirilebilecek “bir market alış-verişinde hatalı olarak düşük fiyat etiketi konmuş bir ürünü satın almayı ahlaki sorun” olarak değerlendirilmesi hususunda öğrenciler büyük ölçüde kararsızlık sergilerken, kamu ve özel sektörden katılımcılar, bu tür bir eylemin ahlaki sorun içerdiğini kabul etmektedir. Bu bulgu, öğrencilerin iş ahlakı konusunda yeterli birikime ve bilgiye sahip olmadıklarını göstermektedir. Öğrencilere yönelik yapılan bu değerlendirmeyi, “iş hayatında başarılı olanlar idealist işadamları değil, piyasa kurallarına uygun hareket edenlerdir” önermesine özel sektörden araştırmaya katılanların kararsız bir tutum sergilemesi, öğrencilerin ise katıldıklarını belirtmesi de desteklemektedir.

Tablo 3’te yer alan bağımsız t-testi verilerine göre özel sektör çalışanlarının iş hayatındaki ahlaki durumlar karşısında sergiledikleri ortalama tutum ve davranışlar ile öğrencilerin genel olarak iş hayatında ahlaka ilişkin ortalama algıları arasında kimi durumlarda farklılaşmanın, kimi durumlarda ise benzerliğin varlığı ortaya çıkmaktadır. Buna göre “iş hayatında başarılı bir kimsenin ahlaki prensipleri dikkate almasına gerek yoktur”, “hukuka uygun hareket edildiğinde ahlaki sorunlar yaşanmaz”, “iş hayatında kararlar ahlaki bakış açısından daha çok rasyonel ekonomik yaklaşımla alınır”, “serbest piyasa koşulları toplum ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacaktır” ve “kâr elde etme firmanın en üst düzey (nihai) amacıdır” önermelerinde benzerlikler tespit edilmişken; diğer altı önermenin tümünde ortalama algı ve tutum farklılıkları göze çarpmaktadır. Dolayısıyla, öğrenci algıları ile özel sektör iş hayatı uygulamaları arasında farklılıkların olduğu şeklindeki temel hipotezimiz çoğu durumda kabul edilmiştir.



**Tablo 3.**

Özel Sektör İş Ahlakı Uygulamaları ve Öğrenci Algısı: Bağımsız T-testi

	<i>t</i>	Serbestlik Derecesi	$\sigma$ (2-yönlü)	Ortalama Farkları	Standart Sapma Farkları
İş hayatının kendine özgü kuralları vardır.	2.928	221	.004	.343	.117
İş hayatında başarılı bir kişinin ahlaki prensipleri dik-kate almasına gerek yoktur.	-.013	221	.990	-.001	.114
Her iş adamı farkında olsa da olmasa da ahlaki prensiplere uygun hareket eder.	2.902	221	.004	.422	.145
Hukuka uygun olarak hareket edildiğinde ahlaki sorunlar yaşanmaz.	1.392	220	.165	.201	.145
İşletmelerde ahlak (etik), kurumsal beklentiler ile insan davranışlarının uyumlu olmasıdır.	3.379	222	.001	.440	.130
İş hayatında kararlar ahlaki bakış açısından daha çok rasyonel ekonomik yaklaşımla alınır.	-.960	220	.338	-.119	.124
İş dünyası manevi değerlerden bağımsızdır.	-2.420	216	.016	-.367	.152
Serbest piyasa koşulları toplum ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacaktır. Rekabeti kısıtlamak topluma fayda vermeyeceği gibi temel hukuk kurallarının da ihlali anlamına gelir.	-.059	219	.953	-.008	.143
Kar elde etme firmanın en üst düzey (nihai) amacıdır.	.431	219	.667	.062	.144
Bir market alış-verişinde hatalı olarak düşük fiyat etiketi konmuş bir ürünü satın almak ahlaki bir sorun değildir.	3.424	218	.001	.590	.172
İş hayatında başarılı olanlar idealist işadamları değil, piyasa kurallarına uygun hareket edenlerdir.	2.998	218	.003	.441	.147

**Tablo 4.***Kamu Sektörü İş Ahlakı Uygulamaları ve Öğrenci Algısı: Bağımsız T-testi*

	<i>t</i>	<b>Serbestlik Derecesi</b>	$\sigma$ (2-yönlü)	<b>Ortalama Farkları</b>	<b>Standart Sapma Farkları</b>
İş hayatının kendine özgü kuralları vardır.	2.548	192	.012	.275	.108
İş hayatında başarılı bir kişinin ahlaki prensipleri dikkate almasına gerek yoktur.	1.389	190	.167	.170	.122
Her iş adamı farkında olsa da olmasa da ahlaki prensiplere uygun hareket eder.	3.045	189	.003	.470	.154
Hukuka uygun olarak hareket edildiğinde ahlaki sorunlar yaşanmaz.	1.315	189	.190	.210	.159
İşletmelerde ahlak (etik), kurumsal beklentiler ile insan davranışlarının uyumlu olmasıdır.	3.586	190	.000	.504	.141
İş hayatında kararlar ahlaki bakış açısından daha çok rasyonel ekonomik yaklaşımla alınır.	4.053	189	.000	.611	.151
İş dünyası manevi değerlerden bağıntısızdır.	1.581	187	.116	.235	.148
Serbest piyasa koşulları toplum ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacaktır. Rekabeti kısıtlamak topluma fayda vermeyeceği gibi temel hukuk kurallarının da ihlali anlamına gelir.	1.969	189	.050	.316	.161
Kar elde etme firmanın en üst düzey (nihai) amacıdır.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Bir market alış-verişinde hatalı olarak düşük fiyat etiketi konmuş bir ürünü satın almak ahlaki bir sorun değildir.	4.790	190	.000	.899	.188
İş hayatında başarılı olanlar idealist işadamları değil, piyasa kurallarına uygun hareket edenlerdir.	5.891	190	.000	.938	.159

Tablo 4'te yer alan bağımsız t-testi verileri, kamu sektörü çalışanlarının iş hayatındaki ahlaki durumlar karşısında sergiledikleri ortalama tutum ve davranışlar ile öğrencilerin genel olarak iş hayatında ahlaka ilişkin ortalama alguları arasında açık bir farklılaşmanın olduğunu ortaya koymaktadır. Firmaların nihai amacının kâr elde etmek olduğu şeklindeki önermede istatistiki anlamlılık bulunmayışının gerekçesi, kamu sektör çalışanlarına bu sorunun yöneltmemiş olmasıdır. Bu testteki “iş hayatında başarılı bir kimsenin ahlaki prensipleri dikkate almasına gerek yoktur”, “hukuka uygun hareket edildiğinde ahlaki sorunlar yaşanmaz” ve “iş dünyası manevi değerlerden bağıntısızdır” önermelerindeki algı ve tutum benzerlikleri dışında kalan diğer tüm önermelerde ise, anlamlı farklar tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının iş hayatı uygulamaları ile öğrenci alguları arasındaki fark ile kıyaslandığında kamu sektörü çalışanlarının karşılaştıkları ahlaki durumlarda takındıkları tutumlar ile öğrenci alguları arasındaki farklılaşmanın daha belirgin olduğu söylenebilir. Böylece öğrencilerin iş ahlakı alguları ile kamu çalışanlarının iş hayatı uygulamaları arasında farklılık olduğunu iddia eden temel hipotez kabul edilmiştir.

**Tablo 5.**

Özel Sektör ve Kamu Sektörü İş Ahlakı Uygulamaları: Bağımsız T-testi

	t	Serbestlik Derecesi	$\sigma$ (2-yönlü)	Ortalama Farkları	Standart Sapma Farkları
İş hayatının kendine özgü kuralları vardır.	-.562	187	.575	-.068	.122
İş hayatında başarılı bir kişinin ahlaki prensipleri dikkate almasına gerek yoktur.	1.397	185	.164	.171	.123
Her iş adamı farkında olsa da olmasa da ahlaki prensiplere uygun hareket eder.	.339	186	.735	.048	.141
Hukuka uygun olarak hareket edildiğinde ahlaki sorunlar yaşanmaz.	.056	185	.956	.008	.150
İşletmelerde ahlak (etik), kurumsal beklentiler ile insan davranışlarının uyumlu olmasıdır.	.418	186	.676	.064	.154
İş hayatında kararlar ahlaki bakış açısından daha çok rasyonel ekonomik yaklaşımla alınır.	5.079	185	.000	.730	.144



İş dünyası manevi değerlerden bağıntısızdır.	3.914	183	.000	.602	.154
Serbest piyasa koşulları toplum ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacaktır. Rekabeti kısıtlamak topluma fayda vermeyeceği gibi temel hukuk kurallarının da ihlali anlamına gelir.	1.971	184	.050	.325	.165
Kar elde etme firmanın en üst düzey (nihai) amacıdır.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Bir market alış-verişinde hatalı olarak düşük fiyat etiketi konmuş bir ürünü satın almak ahlaki bir sorun değildir.	1.776	182	.077	.308	.174
İş hayatında başarılı olanlar idealist işadamları değil, piyasa kurallarına uygun hareket edenlerdir.	3.131	182	.002	.497	.159

Tablo 5’te yer alan özel sektör çalışanları ile kamu çalışanlarının ortalama iş ahlakı uygulamaları arasındaki farklılığa dair yapılan bağımsız t-testi istatistiklerine göre, her iki sektör çalışanlarının tutumları arasında -dört önerme dışında- anlamlı bir farklılık mevcut değildir. Tablo 4’te olduğu gibi, Tablo 5’te de firmaların nihai amacının kar elde etmek olduğu şeklindeki önermenin kamu çalışanlarına yöneltilen sorular arasında olmayışı nedeniyle test sonuçları mevcut değildir. Bunun dışındaki sorulardan “iş hayatında kararlar ahlaki bakış açısından daha çok rasyonel ekonomik yaklaşımla alınır”, “iş dünyası manevi değerlerden bağıntısızdır”, “serbest piyasa koşulları toplum ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacaktır” ile “iş hayatında başarılı olanlar idealist işadamları değil, piyasa kurallarına uygun hareket edenlerdir” önermelerinde anlamlı bir tutum farkı ortaya çıkmış ve temel hipotez kabul edilmiştir. Geriye kalan altı önermenin tümünde ise temel hipotez reddedilmiştir; yani özel sektör çalışanları ile kamu çalışanları arasında iş hayatında ahlaki tutumlar açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçların iş hayatındaki gerçeklikler ile şekillenmiş iş ahlakı tutumlarının henüz iş hayatındaki gerçekliklerle tanışmamış öğrencilerin iş ahlakı algılarından belirgin biçimde ayrıldığını ortaya koymasına ek olarak kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanlarının özellikle kamu sektörü hizmet ve hizmetlileri hakkındaki önermelerde yaşadıkları tutum farklılığı açısından da anlamlı olduğu görülmektedir. Zira kamu hiz-

meti söz konusu olduğunda bu iki sektör çalışanı masanın karşı tarafında yer almakta ve çoğu kez birbirlerinin konularına dair iş hayatı pratikleri üzerinden algı ve tutum geliştirmektedirler.

## Sonuç

Yakın gelecekte iş hayatına atılması beklenen bugünün öğrencilerinin iş ahlakı algılarını tanımlamaya çalışan bu çalışmayla, iş ahlakı gibi çok yönlü bir kavramın Türk üniversite öğrencileri nezdinde nasıl algılandığı, özel ve kamu sektörü çalışanları tarafından ise nasıl uygulandığı araştırılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı analizler yardımı ile öğrenci -özel sektör çalışanı-kamu çalışanı arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları tanımlamak üzere her bir durum için ayrı değerlendirme yapılmıştır. Öğrencilerin iş ahlakı algıları ile özel ve kamu kesimi çalışanlarının iş ahlakı pratikleri arasındaki farklılıkları daha net ortaya koyan bağımsız t-test sonuçlarında iş hayatındaki uygulamalar ile öğrencilerin iş ahlakı algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkarken; özel sektör çalışanları ile kamu çalışanlarının iş hayatı uygulamaları açısından ise anlamlı bir farklılık göze çarpmamıştır. Bununla birlikte öğrenci-özel sektör çalışanı algı ve tutum farklılıkları nispeten daha zayıf düzeyde; öğrenci-kamu sektörü çalışanı farklılıkları ise daha güçlü biçimde ortaya çıkmıştır. Özel sektör-kamu sektörü mukayesesinde ise birkaç unsur dışındaki çoğu durumda anlamlı bir tutum farkı bulunamamıştır.

Çalışma sonuçları iş hayatında halen faal olan gruplar ile geleceğin çalışanları olmaları beklenen üniversite öğrencilerinin iş ahlakı tutum ve algıları arasındaki farkları ortaya koymasından bakımından kendisinden önceki çalışmaların mukayese alanını genişletmiştir. Yalnızca öğrenciler yahut çalışanlar arasında bir karşılaştırma yerine -üstelik çalışanlar grubunu da özel sektör-kamu sektörü şeklinde ikiye ayırmak suretiyle- bu çalışma üç farklı grubun algı ve tutumlarına dair benzerlikleri ve farklılıkları betimlemiştir. Üniversite öğrencilerini, özel sektör ve kamu çalışanlarını kapsayarak Türk iş ahlakı alanında mukayeseli bir analiz sunan bu çalışmanın, faktör analizi veya temel bileşen analizi yoluyla basit/çoklu regresyonlar eşliğinde öğrencilerin iş ahlakı algıları ile çalışanların iş hayatındaki uygulamalarını detaylı olarak inceleyecek gelecek çalışmalara altyapı oluşturması beklenmektedir. Kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanlarının genellikle karşı karşıya geldikleri iş hayatı pratiklerinden doğan iş ahlakı algı ve tutumlarında teyit edilen farklılaşmanın hangi noktalarda daha anlamlı olduğu ise yine farklı yöntem ve ilerideki araştırmaların konusu olması bakımından bu çalışma verileri ile desteklenebilir niteliktedir.

# Perceptions of College Students and Attitudes of Private and Public Employees towards Business Ethics\*

Nihat Alayoğlu\*\*, Ali Osman Öztürk\*\*\*, Mehmet Babacan\*\*\*\*

**Abstract:** This empirical study aims to contribute to the limited number of comparative studies in the business ethics literature by contrasting business ethics perceptions of undergraduate students with ethical practices of business and public sector employees. Based on the deontological theory of ethics, a survey was designed, and conducted with 135 undergraduate students, 148 private and 117 public sector employees mostly located in Istanbul. Statistical analysis of independent t-test and descriptive statistics indicated that ethical attitudes of private and public sector employees significantly different that student's ethical perceptions, while there is no significant difference of ethical attitudes between private and public sector employees. The difference on perceptions is more evident in students-private sector employees' case while there are significant dispersions over the private and public sector employees over the role of civil servants, according to the results.

**Key Words:** Business Ethics, Business Ethics Perceptions, Business Ethics Attitudes, Private and Public Sectors, University Students.

Recently, the concept of business ethics has been subject of in-depth studies focusing on ethical perceptions and attitudes of Turkish university students and employees in different sectors. Historically, studies and university courses in the field of business ethics took place in the U.S. where many scholars directed their research focus on student perceptions towards

---

\* First draft was presented at International Conference on "Business Ethics and Corporate Social Responsibility: Ideals vs. Realities", organized by IGIAD on 12th-14th April 2012 in Istanbul.

\*\* Correspondence: Nihat Alayoğlu, Ph.D., is an assistant professor of Human Resources Management. Among his research interest are human resources, entrepreneurship, family businesses and business ethics. Istanbul Ticaret University Faculty of Commercial Sciences, Department of Economics, Sütlüce Campus, Sütlüce Mah., Imrahor Cad., No: 90, Beyoglu 34445, Istanbul-Turkey. E-mail: nalayoglu@ticaret.edu.tr Phone: +90 (212) 221 1929-30.

\*\*\* Ali Osman Öztürk, Ph.D., is an assistant professor of Public Administration. Among his research interest are leadership in the public sector, public administration, public entrepreneurship. Istanbul Ticaret University, Faculty of Commercial Sciences, Department of Economics, Sütlüce Campus, Sütlüce Mah., Imrahor Cad., No: 90, Beyoglu 34445, Istanbul-Turkey. E-mail: aoozturk@ticaret.edu.tr Phone: +90 (212) 221 1929-30.

\*\*\*\* Mehmet Babacan, Ph.D., is an assistant professor of economics. Among his research interest are international economics, business interest groups and lobbying, governance, growth and development. Istanbul Ticaret University, Faculty of Commercial Sciences, Department of Economics, Sütlüce Campus, Sütlüce Mah., Imrahor Cad., No: 90, Beyoglu 34445, Istanbul-Turkey. E-mail: mbabacan@ticaret.edu.tr Phone: +90 (212) 221 1929-30.

business ethics. In time, similar studies have been conducted to determine perceptions, attitudes, and ethical behaviors based on education, gender, and income levels. Since the mid-1980's business ethics literature has rapidly grown, and covered many aspects of business ethics and its association with sectoral, social, cultural, spiritual, and regional differences (Ahmed, Chung, & Eichenseher, 2003, p. 91; Vural & Bat, 2011, p. 32).

While a number of scholars from different fields attempt to scrutinize the business ethics concept, there have been still few studies that aim to examine perceptual and behavioral aspects of business ethics. The most common studies in this area often compare and contrast ethical perceptions based on gender (Atakan, Burnaz, & Topcu, 2008), and cultural differences among university students or business professionals. In fact, a limited number of business ethics articles in Turkish context seem to elaborate on private and public sector employees' ethical practices in their professional work environment (Özgener, 2002). In the field, the latest discussions have been focusing on how traditional ethical values and contemporary business practices developed through increased competition could be incorporated to create more ethical business atmosphere (Murat, 2010, p. 20). A similar trend in research has also been observed in the public sector after witnessing financial crises caused by careless and unethical public officials (Görmez et al., 2009; OECD, 2012). This study mainly aims to determine how university students apprehend the concept of business ethics as the future employees while attempting to ascertain similarities and differences between ethical attitudes of Turkish private and public sector employees.

### **Conceptual Background: Description of Business Ethics, Perceptions and Attitudes**

This study used the deontological approach as its theoretical foundation. Deontological theory mostly shaped and introduced by Immanuel Kant focuses on the actions of an individual, and his/her moral obligations and responsibilities to do the right thing in any circumstances. According to the deontological ethical perspective, individuals reviewing their behaviors and practices should ask the question "what I did" if they find out ethical consequences of pertaining action (DesJardins, 2011, p. 38; Frederickson, 1997, p. 167; Gök, 2009, p. 130; Pickens, 2005; Usta, 2010, p. 168).

Throughout this study, the concept of business ethics is considered as a broad concept covering other terms like work ethics, professional ethics,



and business organizations' ethics (Özdemir, 2009, pp. 304-305). Therefore, this study accepts the following business ethics definition: "Being impacted by company's internal and external environmental factors, and universally accepted or socially settled ethical values and norms, business ethics is developing and applying ethical codes that guide all business activities and behaviors within an organization (Gök, 2009, p. 551; İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği [İGİAD], 2008, pp. 16-17).

While increasing competition at local and global business sectors are eager to develop ways of production for low-cost and high quality products, consumers become more sensitive to production and marketing processes of business communities. During last three decades, the concept of business ethics has been attracting great attention of scholars from various academic fields. Scholars have not only conducted researches to determine ethical practices in the business communities, but also attempted to examine university students' perceptions based on gender, culture, religious belief, ethnic background, educational level, and field of studies. Most of the studies focused on students have examined following factors' impact on ethical perceptions; age (Çınar & Kazancı, 2010); gender (Atakan et al., 2008), education (Cagle & Baucus, 2006; Coşkun & Karamustafa, 1999; Lau, Caracciolo, Roddenberry, & Scroggins, 2012; Radtke, 2004), social culture (Ahmed et al., 2003; Hay, Larres, Oyelere, & Fisher 2001; Moore & Radloff, 1996). It seems that studies examined the impact of gender on ethical perceptions and attitudes of business sector people present mixed results. While some of the ethical studies conclude that there are significant difference between ethical behaviors of male and female business members (Betz, O'Connell, & Shepard, 1989; Carnes & Keithley, 1992; Dawson, 1997; Hunt, 1997; Kohut & Corriher, 1994; Kracher, Chatterjee, & Lundquist, 2002; Kum-Lung & Teck-Chai, 2010; Peterson, Rhoads, & Vaught, 2001; Sidani, Zbib, Rawwas, & Moussawer, 2009), others argue that gender does not have a significant effect on ethical perceptions and attitudes among private sector employees (Cortese, 1989; Ergenali & Arıkan, 2009; Kidwell, Stevens, & Bethke, 1987; Rest, 1986; Sikula & Costa, 1994; Tsalikis & Lassar, 2009). Considering private sector ethical practices, the research shows that maturation and education are positively associated with ethical perspectives and behaviors among working people (Giacalone, Payne, & Rosenfeld, 1988; Kraft & Singhapakdi, 1991; Peterson et al., 2001).

In a similar vein, studies have been also conducted in the public sector since the last decade of 20<sup>th</sup> century when emerged countries intensively dealt with great financial crises, and a number of emerging countries started to fight against corruption (Mujtaba, Tajaddini, & Chen, 2011; Svensson, Wood, & Callaghan, 2010). There are internal (i.e. believes and values) and external controls (i.e. ethics legislation and codes of ethics) as two general approaches to maintaining responsible conduct in public organizations (Cooper, 2006; Cooper et al., 1998). In Turkey, codes of ethics have been recently established in order to assess public workers' ethical behaviors in conducting public services (Akbulut, 2000; Öztürk, 1999; TÜSİAD, 2005), although Arslan and Berkman (2009) argues that these type of external control mechanisms does not provide the expected outcomes without designating some sort of sanction power to the pertaining committees in the public sector. In the Turkish public sector context, we have a limited number of empirical studies that attempt to determine efficiency of current external control mechanisms (Demirci, 2007; Özdemir, 2008; Öztürk, 1999; Usta, 2010), identify ethical perceptions (Kaplan, 2009), compare ethical attitudes between the private and public sector employee (Özgener, 2002), and examine the impact of maturity on democratic, professional, and ethical values (Ömürgönülşen & Öktem, 2009). This study aims to contribute Turkish business ethics literature a descriptive study of determining university students' business ethics perceptions, and comparing ethical attitudes of Turkish private and public sector employees.

## Empirical Analysis

Our survey is constructed by incorporating previous survey questions and the scales used in Small (1992) and Khalizani, Omar, and Khalisanni (2011) which studied students' perceptions of business ethics and private sector employees' attitude towards business ethics, respectively. It is applied to some 135 students from Turkish universities (both public and foundation-al), 148 private sector and 117 public sector employees (i.e. civil servants). The newly constructed survey for this study has three parts (A, B and C) which include questions on participants' demographic information, general statements on business ethics (at perceptions level) and specific arguments to test differences among groups regarding their attitude and perceptions towards business ethics, respectively. Part B (the second part) has enabled us to compare between three distinct groups based on their differences at perceptions while the first 11 questions in part C (the third part) yielded

results by specific independent t-tests to compare private and public sector employees' differences regarding their attitude towards business ethics practices. Reliability analysis for each part is carried out as we found part C in the survey to yield [N=114,  $\alpha=0.62$ ] while parts A and B which are not subject to independent t-tests provide [N=143,  $\alpha=0.67$ ] and [N=141,  $\alpha=0.61$ ] values. Number of observations at each part of the survey differs due to missing entries for each part while these values indicate that our constructed survey is suitable for the pursued analysis.

The survey is constructed by using five-point Likert-items to provide the Likert-scale with stratified simple random sampling procedure (Garson, 2009). In accordance with this procedure, each of our socially stratified groups (i.e. students, private and public sector employees) are subject to random sampling while taken into account their total population (Garson) and it is provided that our sampling group is proportional to total population(s). Three hypotheses of the study are formulated as follows:

H<sub>1</sub>: Students' perceptions over business ethics are different than that of private sector employees.

H<sub>2</sub>: Students' perceptions over business ethics are different than that of public sector employees.

H<sub>3</sub>: Private sector employees' attitude towards business ethics practices is different than that of public sector employees.

Null hypotheses of the study indicate validity of the above propositions while the alternative hypotheses for each case indicate that rejecting the null is valid.

## Results and Interpretations

Independent t-test statistics imply that our null hypotheses H<sub>1</sub> and H<sub>2</sub> are true that students' perceptions over business ethics are different than those of both private and public sector employees. However, the magnitude and significance of the test results indicate that the case for the first hypothesis (H<sub>1</sub>) is more significant, compared to H<sub>2</sub>. Thus, our argument that students have different perceptions over business ethics compared to those of private and public sector employees has been tested and found to be statistically significant according to test results (see Table 3 and 4). Furthermore, our last hypothesis (H<sub>3</sub>) has also been subject to independent t-test and

found to be invalid which imply that the alternative hypothesis that there is no difference in private and public sector employees' attitude towards business ethics practices is true (see Table 5). Overall, these results indicate that students who are not at the job market yet tend to have different (and often more positive in normative terms) perceptions over business ethics since they have not faced with every-day realities in the business life. Moreover, despite the insignificance in differences of private and public sector employees' attitudes towards business ethics practices in general it is quite evident that there is a significant diversion among the two groups relating to the questions over civil servants' position. This should imply the fact that the two groups of business people come across so often in daily practices that have opposite seats on the table.

This study which has provided a comparative analysis of university students, private and public sector employees' business ethics perceptions and attitudes is expected to shed some light on the possible causes of divergences and convergences regarding the issue. Further studies that incorporate factor analysis or simple/multi-dimensional regression analysis will bring further details in understanding the patterns.

## References/Kaynakça

- Ahmed, M. M., Chung, K. Y., & Eichenseher, J. W. (2003). Business students' perception of ethics and moral judgement: A cross-cultural study. *Journal of Business Ethics*, 43, 89-102.
- Akbulut, E. E. (2000). *Etik davranış kuralları ve Türkiye sermaye piyasası aracı kuruluşları için öneri*. Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayını. [http://www.spk.gov.tr/yayinlar/kye/2000\\_eebruakbulut.pdf](http://www.spk.gov.tr/yayinlar/kye/2000_eebruakbulut.pdf) adresinden 25.05.2007 tarihinde edinilmiştir.
- Arslan, M., & Berkman, Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye'de iş etiği ve etik yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD Yayını.
- Atakan, M. G., Burnaz, S., & Topcu, I. Y. (2008). An empirical investigation of the ethical perceptions of future managers with a special emphasis on gender-Turkish case. *Journal of Business Ethics*, 82, 573-586.
- Betz, M., O'Connell, L., & Shepard, J. (1989). Gender differences in proclivity for unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 8, 321-324.
- Cagle, J. A. B., & Baucus, M. S. (2006). Case studies of ethic scandals: Effects on ethical perceptions of finance students. *Journal of Business Ethics*, 64 (3), 213-229.
- Carnes, K. C., & Keithley, J. P. (1992). Does the limited tenure of internal auditors hamper fraud detection? *Business and Professional Ethics Journal*, 12, 3-25.
- Cooper, P., Brady, L., Hardeman, O. H., Hyde, A., Naff, K. C., Ott, J. S. et al. (1998). *Public administration for the twenty-first century*. Fort Worth: Harcourt Brace College Publishers.
- Cooper, T. L. (2006). *The responsible administrator: An approach to ethics for the administrative role*. San Francisco: John Wiley and Sons, Inc.

Cortese, A. J. (1989). The interpersonal approach to morality: A gender and cultural analysis. *Journal of Social Psychology*, 129 (4), 429-42.

Coşkun, R., & Karamustafa, O. (1999). İşletme öğrencilerinin etik algıları üzerine ampirik bir çalışma. *Bilgi*, 1, 61-72.

Çınar, H., & Kazancı, Z. (2010, Ekim). Büro Hizmetleri ve Yönetici Asistanlığı Programı öğrencilerinin meslek etiğine yönelik duyarlılıkları: Gaziosmanpaşa Üniversitesi örneği. Ulusal Meslek Yüksel Okulları Öğrenci Sempozyum'unda sunulan bildiri, Düze, Bolu.

Dawson, L. M. (1997). Ethical differences between men and women in the sales profession. *Journal of Business Ethics*, 16, 1143-1152.

Demirci, M. (2007). Kamu yönetimi etiğinin normatif temelleri. B. Eryılmaz, M. Eken, & M. Lütfi Şen (Ed.), *Kamu yönetimi yazıları* içinde, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

DesJardins, J. R. (2011). *An introduction to business ethics* (4. ed.). New York, NY: McGraw-Hill Companies Inc.

Ergeneli, A., & Arıkan, S. (2002). Gender differences in ethical perceptions of salespeople: An empirical examination in Turkey. *Journal of Business Ethics*, 40 (3), 247-260.

Frederickson, H. G. (1997). *The spirit of public administration*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.

Garson, D. (2009). *Statnotes: Topics in multivariate analysis*. Retrieved on May 25, 2012 from <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/statnote.htm>.

Giacalone, R., Payne, S. L., & Rosenfeld, P. (1988). Endorsement of managers following accusations of breaches in confidentiality. *Journal of Business Ethics*, 7, 621-629.

Gök, S. (2009). Çalışma yaşamında iş etiği: Bir alan araştırması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 57, 549-577.

Görmez, K., Atan, M., Altan, Ş., Özkan Sancak, H., Güleç, S., Eral, A. ve ark. (2009). *Etik, kültür ve toplum. Yolsuzluğun önlenmesi için etik projesi akademik araştırma çalışması*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurumu.

Hay, D., Larres, P. M., Oyelere, P., & Fisher, A. (2001). The ethical perception of undergraduate students in computer-related situations: An analysis of the effects of culture, gender and prior education. *Teaching Business Ethics*, 5, 331-356.

Hunt, A. (1997). Are women more ethical than men? *Baylor Business Review*, 15 (1), 7.

İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD). (2008). *İş ahlakı raporu* (yay. haz. Ö. Torlak, Ş. Özdemir ve E. Erdemir). İstanbul: Erkam Matbaası.

Kaplan, Ç. (2009). Kamu yönetiminde etik ve kamu çalışanların etik kavramını algılayışları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 343-355.

Khalizani, K., Omar, S. A. S., & Khalisanni, K. (2011). Graduate students' perceptions on business ethics and capitalism: A study in Malaysian Universities. *International Journal of Education Administration and Policy Studies*, 36 (6), 85-93.

Kidwell, J. M., Stevens, R. E., & Bethke, A. L. (1987). Differences in ethical perceptions between male and female managers: Myth or reality? *Journal of Business Ethics*, 6, 489-493.

Kohut, G. F., & Corriher, S. E. (1994). The relationship of age, gender, experience and awareness of written ethics policies to business decision making. *SAM Advanced Management Journal*, 59 (1), 32-39.

Kracher, B., Chatterjee, A., & Lundquist, A. R. (2002). Factors related to the cognitive moral development of business students and business professionals in India and The United States: Nationality, education, sex and gender. *Journal of Business Ethics*, 35, 255-268.

Kraft, K. L., & Singhapakdi, A. (1991). The role of ethics and social responsibility in achieving organizational effectiveness: Students versus managers. *Journal of Business Ethics*, 10, 679-686.

Kum-Lung, C., & Teck-Chai, L. (2010). Attitude towards business ethics: Examining the influence of religiosity, gender and education levels. *International Journal of Marketing Studies*, 2 (1), 225-232.

Lau, L. K., Caracciolo, B., Roddenberry, S., & Scroggins, A. (2012). College students' perception of ethics. *Journal of Academic and Business Ethics*, 5, 1-13. Retrieved on September 30, 2012 from <http://www.aabri.com/manuscripts/11956.pdf>.

Moore, R. S., & Radloff, S. E. (1996). Attitudes towards business ethics held by South African students. *Journal of Business Ethics*, 15, 863-869.

Mujtaba, B. G., Tajaddini, R., & Chen, L. Y. (2011). Business ethics perceptions of public and -private Iranians. *Journal of Business Ethics*, 104, 433-447.

Murat, S. (2010). İş ahlakı ve uygulamaları. *İŞ'te Çalışanlar*, 1, 21-24.

OECD. (2012). *Principal elements of good governance*. Retrieved March 7, 2012 from [http://www.oecd.org/document/32/0,3746,en\\_2649\\_33735\\_1814560\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/32/0,3746,en_2649_33735_1814560_1_1_1_1,00.html)

Ömürkünüşen U., & Öktem, M. K. (2009). Is there any change in the public service values of different generations of public administrators? The case of Turkish governors and district governors. *Journal Of Business Ethics*, 88 (1), 137-156.

Özdemir, M. (2008). Kamu yönetiminde etik. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (7), 179-195.

Özdemir, S. (2009). Günümüz Türkiye'sinde akademik iş ahlakı çalışmalarına genel bakış. S. Orman ve Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde iş etiği*, İstanbul: İTO Yayın No: 2009-23.

Özgener, Ş. (2002). İmalat sanayii işletmelerinde kamu ve özel sektör yöneticilerinin iş ahlakına ilişkin tutumları. *Amme İdaresi Dergisi*, 35 (1), 175-199.

Öztürk, N. K. (1999). Kamu ve özel yönetim: Benzerlikler ve farklılıklar. *Amme İdaresi Dergisi*, 32 (2), 15-26.

Peterson, D., Rhoads, A., & Vaught, B. C. (2001). Ethical beliefs of business professionals: A study of gender, age and external factors. *Journal of Business Ethics*, 31 (3), 225-232.

Pickens, J. (2005). Attitudes and perceptions. N. Borkowski (Ed.), *Organizational behavior in health care* (pp. 43-69). Boston, NY: Jones and Barlett Publisher.

Radtke, R. R. (2004). Exposing accounting students to multiple factors affecting ethical decision making. *Issues in Accounting Education*, 19 (1), 73-84.

Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York: Praeger Publishers.

Sidani, Y., Zbib, I., Rawwas, M., & Moussawer, T. (2009). Gender, age, and ethical sensitivity: The case of Lebanese workers. *Gender in Management: An International Journal*, 24 (3), 211-227.

Sikula, A., & Costa, A. D. (1994). Are women more ethical than men? *Journal of Business Ethics*, 13, 859-871.

Small, M. W. (1992). Attitudes towards business ethics held by Western Australian students: A comparative study. *Journal of Business Ethics*, 11, 745-752.

Svensson, G., Wood, G., & Callaghan, M. (2010). A comparison of business ethics commitment in private and public sector organizations in Sweden. *Business Ethics: A European Review*, 19 (2), 213-232.

Tsalikis, J., & Lassar, W. (2009). Measuring consumer perceptions of business ethical behavior in two Muslim countries. *Journal of Business Ethics*, 89 (1), 91-98.

TÜSİAD. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik kavramsal çerçeve ve uluslararası uygulamalar* (c. 1). İstanbul: Yazar.

Usta, A. (2010). Kamu görevlisinin etik amaç ve ahlaki yükümlülüğüne yönelik bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 468, 159-181.

Vural, B. A., & Bat, M. (2011). 21. yüzyılın yükselen değerleri: İş ahlakı ve kurumsal yönetim. *Pa-radoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 7 (1), 29-46.