

İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışan Memnuniyeti İle İlişkisi*

The Relationship of the Application of Business Ethics with Employee Satisfaction

Sibel Çelik**

Özet: İş ahlakı uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. Bu sorunlar çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ile paydaşları veya diğer çevresel faktörler arasında olabilir. Küreselleşmenin etkisi ile günümüzde, ulusal ve uluslararası alanlarda faaliyet gösteren ve başarılı olmak isteyen işletmelerin iş ahlakı ve sosyal sorumluluk kavramlarını benimsemeleri gerekmektedir.

Bu çalışmada iş ahlakı, işletmelerde ahlaki yönetim ve çalışan memnuniyetine teorik olarak değinilmiş ve İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir katılım bankasında çalışanlar üzerinde yapılan bir anket çalışması ile iş ahlakı ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş ahlakı uygulamalarının çalışan memnuniyetini artırdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş ahlakı, işletmelerde ahlaki yönetim, çalışan memnuniyeti.

Abstract: Business ethics is the practical knowledge of morality and examines all moral problems in business life experience. These problems can be among employers and employees; organizations and their stakeholders or other environmental factors. With the impact of globalization today, national and international businesses operating in and want to be successful in business are required to adopt the ethics and social responsibility concept.

In this study, business ethics, ethical management in organizations and employee satisfaction is addressed as theoretical and with a questionnaire on people working in a participation bank in Istanbul, the relationship between these two concepts were examined. The research results prove that there is an increase in employee satisfaction as a result of the application of business ethics.

Key Words: Business ethics, ethical management in organizations, employee satisfaction.

* Bu makale, Sibel Çelik tarafından Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne 2009 yılı Haziran ayında sunulan yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

** Uzm.

§ sibelcelikusa@gmail.com § Tel: (+1 757) 742 3523.

Giriş

İş ahlakı, iş dünyasına ait özel bir ahlak disiplini değildir. Çünkü iş dünyasında karşılaşılan ahlaki sorunlar genel ahlaki sorunlardan farklı değildir (Arslan, 2005: 4). Bu doğrultuda iş ahlakı, ahlaki düşünce ve ilkelerin işletmecilik faaliyetlerine uygulanmasıyla ortaya çıkan bir olgudur. Örneğin insanın sözünde durmaması ahlaki olmayan bir davranış olarak görülüyorsa iş ilişkilerinde çalışanlara, müşterilere, hissedarlara, rakiplere ve tedarikçilere karşı sözünde durmamak da ahlak dışı bir davranıştır. İşletmeler de *iyi, güzel, doğru* olan ahlaki ilkelere uymaya dikkat etmelidirler (Şahin ve Yıldırım, 2008: 57).

Bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmak esastır. İş ahlakı, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapılmasında yol gösteren ilke ve değerlerin incelenmesidir (Mc Hugh, 1992: 15).

İş ahlakı değerlerine bağlılık ve alınacak kararlarda ahlaki davranmak, bir ekonomideki kaynakların daha etkin kullanımını sağlamaktadır. İş ahlakının başlıca ilkelerinden biri olan *işin doğru ve güzel biçimde yapılması* ilkesi, verimlilik ve kalite anlamında son derece önemli olduğu gibi çalışma barışının korunması, organizasyon içinde ekip ruhu ve yardımlaşma anlayışının gelişmesi gibi çok değişik açılardan da organizasyonları etkiler. Ayrıca kuruluşun ahlaki ilkelere saygılı bir imajının olması müşteriler açısından da söz konusu işletmenin daha fazla tercih edilmesini sağlamaktadır. Bu sebeple araştırmacılar iş ahlakı ilkelerini hayata geçirmenin işletmelere ölçülebilir ve ölçülemeyen değerler kazandırdığını belirtmektedirler (Zaim, 2009: 128).

Yapılan bir tüketici eğilimi araştırmasına göre “Eğer kalite ve fiyat farkı olmazsa toplum için iyi şeyler yaptığına ve sorumluluk taşıdığına inandığım işletmenin ürünü tercih ederim.” diyenlerin oranı üç yıl içinde % 55’ten % 65’e yükselmiştir. Bu araştırma bulgusu topluma katkıda bulunmanın ve ahlaki değerler doğrultusunda hareket etmenin karşılığının ticari olarak da fazlasıyla alınmaya başladığını göstermektedir (Baltaş, 2002: 42).

Bu çalışmanın temel amacı işletme yöneticilerinin ve çalışanlarının iş ahlakı kavramına yaklaşımlarını, iş ahlakına ilişkin tutum ve eğilimlerini ortaya çıkarmak ve çalıştıkları kurumun iş ahlakı ilkelerinin oluşumuna katkılarını tespit etmektir. Bu çalışmada ayrıca iş ahlakının unsurlarını ortaya koyan bir model geliştirmek ve söz konusu model yardımı ile iş ahlakının çalışan memnuniyetine etkisini ölçmek de amaçlanmaktadır.

İşletmelerde Yöneticiler ve İş Ahlakı

İşletme yönetimlerinde karşılaşılan ahlaki sorunlar siyah–beyaz değildir, gri tonlar içerir (Tierney, 1997: 21). Bunların çözümünde; kanuni düzenlemelerin ve denetim mekanizmalarının etkisiz kalması iş ahlakı konusunu gündeme getirmektedir. İş ahlakı, işletme yönetici ve çalışanlarının tarafsız, objektif ve dürüst davranmaları; buldukları konumu kişisel maddi çıkarları için kullanmaktan sakınmalarıdır.

Yöneticiler, işletmede bireysel değerler ile organizasyon değerleri arasında köprü rolü oynamaktadırlar (Mc Hugh, 1992: 25). Bu nedenle işletmelerde ahlaki değerlere uygun kararlar alınmasında ve ahlaki değerlerin geçerli olduğu bir çalışma ortamı oluşturulmasında yöneticilere büyük görev düşmektedir. Yöneticiler dürüstlük, güven ve sorumluluk kavramlarının örgüte yerleşmesini sağlamak durumundadırlar (Pelit ve Güçer, 2007: 36).

“Buna rağmen bazı yöneticilerin iş ahlakına uygun hareket etmedikleri görülmektedir. Baumhart 1961 yılında Amerika’daki işletmelerde iş ahlakı olgusunu araştırmak amacıyla yürüttüğü çalışmada yöneticinin üstlerinin davranışları, sanayinin ahlak yapısı, yönetici ile aynı düzeydeki diğer çalışanların davranışları, işletmede yazılı iş ahlakı kurallarının bulunmaması ve yöneticinin şahsi maddi gereksinimlerinin bulunmasını, yöneticileri iş ahlakına aykırı davranmaya yönelten faktörler olarak sıralamaktadır. Daha sonra 1977 yılında Brenner ve Molander, 1993 yılında ise Zabid ve Alsagoff tarafından Amerikalı ve Malezyalı yöneticiler hakkında yapılan araştırmalarda da üstlerin davranışları ve işletmede yazılı iş ahlakı kurallarının bulunmaması, yöneticilerin iş ahlakına aykırı davranışlarda bulunmasına sebep olan en önemli iki faktör olarak sıralanmaktadır” (Ekin ve Tezölmez, 2000: 961).

İşletme, yöneticilerine farklı olan uygulamalar ile yanlış olanlar arasında ayırım yapabilmeleri için yardımcı olmalıdır. Ahlaki davranışı biçimlendirme konusunda işletmelere yol gösterebilecek üç ilke vardır: (i) İş faaliyetlerinin mutlak ahlaki eşiğini belirleyen çekirdek insani değerlere saygı göstermek, (ii) yerel geleneklere saygı göstermek ve (iii) neyin doğru ya da neyin yanlış olduğuna karar verirken ahlakın önemli olduğunu kabul etmek (Donaldson, 2005: 119).

İşletmelerde bir kişinin ahlaka uygun olmayan davranışlarda bulunması diğerlerinin de ahlak dışı davranmasına neden olabilmektedir. Bu doğrultuda bir tek alanda ahlaka uygun olan davranışların bulunması yeterli değildir, tüm alanlarda ahlaka uygun ilkelerin ve standartların yürürlükte olması gerekmektedir (Aktan, 2001: 2-3).

Bu bakımdan, bir işletmede yöneticilik rolünü üstlenen kişinin, verdiği tüm kararlarda özünü de oluşturan, doğru ve yanlış ölçütlerini dikkate alması, di-

ğer bir anlatımla ahlaki ilkelere uygun davranışlar sergilemesi, hem işletmeyi temsil eden en yetkili kişi olması açısından, hem de çalışan ve müşterilere örnek rol modeli olması bakımından önem taşımaktadır (Şimşek, 1999: 69-86).

İşletmelerde Çalışanlar ve İş Ahlakı

İşletmenin varlığını sürdürmesi, büyümesi ve kârlılığı için işletme yönetiminin ilişki içerisinde olduğu tüm gruplara karşı iş ahlakına duyarlı davranması önem arz etmektedir (Pelit ve Güçer, 2007: 36). Bununla birlikte küreselleşme sonucunda tüm dünyada daha fazla demokrasi ve insan haklarına talep artmaktadır. Etnik köken, dil, din, mezhep ve cinsiyet gibi konularda ayırım yapılmaması arzu edilmektedir. Çok uluslu şirketlerde farklı kültürlerden gelen insanların çalışması yeni ahlaki sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu durum işletmelerdeki insanların, iş ahlakı ilkelerine uygun hareket etmelerini gerektirmektedir (Murat, 2008: 67-81).

İşletmelerdeki verimlilik artışında çalışanların katkısı dikkate alındığında iş ahlakının önemi bir kez daha ortaya çıkmakta ve verimlilikle iş ahlakını birbirinden ayrı düşünmek olanaksızlaşmaktadır. Bu bağlamda; çalışanların iş güvenliğini sağlamak, çalışma ortamını sağlık koşullarına uygun olarak düzenlemek, tatminkâr bir ücret politikası izlemek, sendikal faaliyetlere karşı hoşgörülü olmak, çalışanları gizli kamera vb. araçlarla gözetlememek, eleman seçiminde ve terfisinde liyakati esas almak, çalışanlardan herhangi birinin mesleki yeterliliğine ve güvenilirliğine yönelik duygusal taciz ve küçük düşürücü davranışlar sergilememek, ırk ve cinsiyet ayrımcılığı yapmamak, çocuk ve kadın emeğini sömürmemek, iş yeri ortamını olumsuz etkileyen cinsel taciz olaylarına karşı caydırıcı önlemler almak ve çeşitli sosyal hakları teslim etmek gibi emeğin kalitesini de yükseltici ahlaki ilkelere dayalı uygulamalar bütünü, işletme güvenilirliğinin ve verimlilik artışının ana koşulları arasında yer almaktadır (İlhan, 2009: 263-264).

İşletme yönetiminin iş ahlakı değerlerine göre çalışan memnuniyetini sağlamanın yanında çalışanların da birtakım iş ahlakı değerlerine uymaları gerekmektedir. Örneğin işe zamanında gelmek ya da işten zamanında ayrılmak, işi zamanında bitirmek, işletme malzemelerini kişisel amaçlar için kullanmamak, görevlerini başkalarına yüklememek, başkalarını rahatsız edecek ve işlerini aksatacak davranışlarda bulunmamak vb. (Aras, 2001: 44).

İşletmelerin politika oluşturmalarında, günlük karar almalarında, çalışanların tüm iş faaliyetlerinde uygun davranmaları uzun dönemde işletmelerin başarısını olumlu yönde etkilerken tersi davranışlar da işletmenin başarısını olumsuz yönde etkilemektedir.

İşletmelerde Ahlaki Karar Alma

İşletmelerin iş ahlakına ait hükümleri yöneticilere hazır hâlde sunmaları mümkün değildir. Fakat ahlaki kararlarda bulunacak kişilerin şu niteliklere sahip olmalarını sağlamak ve bunları geliştirmek mümkündür: (i) Ahlaki meseleleri fark etme ve alternatif sonuçları düşünebilme yetkinliği, (ii) farklı bakış açılarını aramada ve neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar vermede özgüven sahibi olmak, (iii) bir konu hakkında bilinmesi gereken her şey bilinmediğinde karar alma cesaretini göstermek (Andrews, 2005: 75–76).

İşletmelerde yöneticiler karar alırken herhangi bir çözümü belirlemek için şu dört temel soru üzerinden hareket etmektedirler:

- Hangi eylem en az zarar ve en fazla fayda sağlar?
- Hangi alternatif çözüm, paydaşların haklarını en iyi korur?
- Hangi eylem işletmenin ve toplumun amaçlarına en uygun olanıdır?
- İşletmenin rekabetçi, finansal ve politik gücüne göre en uygun eylem hangisidir?

Bir yöneticinin dengeye varması, karar verirken yukarıdaki dört soruyu ayrı ayrı değil, birlikte cevaplamasıyla mümkün olacaktır (Aşçıgil, 2001: 16).

İş Ahlakı ve Çalışan Memnuniyeti

İş memnuniyeti bireylerin çalıştıkları örgütler hakkında sahip oldukları düşünceler, inançlar ve duyguların tümüdür (Özdemir, 2003: 160). İnsan kaynakları yönetim sürecinde çalışanların tutumları, organizasyonun doğrudan etkilenmesi nedeniyle, son derece önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir.

İş memnuniyetinin temelinde kişilerin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları yatmaktadır. Çalışanların memnuniyetinde bireysel ihtiyaçlar en önemli noktayı oluşturmaktadır. Bununla beraber iş seçimi, işin kendisi, yeri, türü, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, fiziki şartlar, ücret, çalışanlar arası ilişkiler, güvenlik vb. etkenler de memnuniyeti etkileyen önemli değişkenler olarak sayılmaktadır. İşletme yönetiminin çalışanlarının memnuniyetini sağlamak için sadece ekonomik ihtiyaçlarını karşılamasının yeterli olmadığı, aynı zamanda sosyal ihtiyaçlarını da karşılaması gerektiği anlaşılmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 19–20).

İnsan merkezli yaklaşım biçimi, çalışanların işletme çıkarına aykırı yönelimlerini baştan engellemekte ve çalışanlarda iş güvencesine sahip oldukları düşüncesini uyandırmaktadır. Uzun süre aynı işletmede istihdam olunan çalışanlar zengin bir mesleki deneyim kazanmaktadırlar. Bu da işletmeler

için deneyimsiz personeli yetiştirmek amacıyla yapılan yüksek miktarlı harcamaları azaltmakta ve zaman israfını önlemektedir. Böylesi çalışanlar, işletme tarafından benimsenen iş ahlakı normlarını da kolaylıkla içselleştirerek sosyalle olmaktadır. Öte yandan işletmenin, eleman seçiminde ilkel davranarak belirli kişisel özelliklere sahip kişileri işe alması ve çalıştırması, işletmenin içte ve dışta istenilen nitelikte temsil edilmesini sağlamaktadır (İlhan, 2009: 264–265).

Bir işletmenin iş ahlakı ortamını etkileyen etkenler politika ve denetim yönetimidir. Politika ve denetim yönetiminin iş ahlakı konularındaki belirsizlikleri gidermesi büyük bir memnuniyet kaynağı olabilir. Ayrıca iş ahlakı, dürüstlük ve güven gibi ahlaki değerleri destekleyeceğinden iyi bir çalışma ortamı oluşturmaktadır (Schwepker, 2001: 41).

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Günümüzde işletmelerin faaliyet alanları ne olursa olsun iş ahlakı problemleri ile karşılaştıkları görülmektedir. Bu problemlerin çözümü ise hem işletme yöneticilerinin hem de çalışanların iş ahlakına uygun hareket etmelerini gerektirmektedir.

Bu araştırmanın amacı iş ahlakı konusunun çalışanların davranışlarını hangi boyutlarda ve ne düzeyde etkilediğinin ortaya çıkarılması ve ayrıca verimlilik, motivasyon, karşılıklı güven gibi konulara etkilerinin tespit edilmesidir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Yapılan literatür araştırması sonucunda konumuzla uyumlu olan makalelerden yararlanılarak araştırmamıza uygun anket soruları oluşturulmuştur (Özdemir ve Yaman, 2008: 88–90). Daha sonra bir üniversitenin 20 personeli üzerinde yapılan pilot uygulama ile anket son şeklini almıştır. Bu çalışmada kullanılan anketin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmek için geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alpha testi 0.865 olarak belirlenmiştir. 1.00'a çok yakın olduğundan soruların güvenilir olduğuna ve araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Toplam 51 sorudan oluşan ankette ilk olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve statü gibi demografik özellikte sorular sorulmuştur.

Yukarıda belirtilen amaçlar doğrultusunda araştırmada kullanılan veriler bir katılım bankasının İstanbul'da bulunan genel müdürlüğünde toplanmıştır. Anket soruları e-posta yolu ile dağıtılmış ve toplam 90 kişiden cevap alınmıştır.

Anket 4 alt faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler ve ankette yer alan maddeler aşağıdaki gibidir:

1. *Faktör*: Firma uygulamaları
2. *Faktör*: Kişisel değerler
3. *Faktör*: Yöneticilerin tutumu
4. *Faktör*: Çalışma arkadaşlarının tutumu

Araştırmanın Değerlendirilmesi

Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 12 paket programı yardımı ile değerlendirilmiştir. Değişkenlere ait frekans ve yüzdesel değerler verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilere de Korelasyon analizi ile bakılmıştır. Anket soru kâğıdına ilişkin güvenilirlik katsayıları (Cronbach's Alpha) hesaplanmıştır. Anlamlılık seviyesi olarak 0,05 kullanılmış olup $p < 0,05$ olması durumunda anlamlı farklılık olduğu, $p > 0,05$ olması durumunda ise anlamlı farklılığın olmadığı belirtilmiştir.

Bulgular

Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Söz konusu 90 kişinin 3'ü müdür, 17'si yönetmen, 70'i de yetkili pozisyonunda görev yapmaktadır. Ankete katılanların eğitim durumları incelendiğinde % 7,8'i (7 kişi) önlisans, % 77,8'i (70 kişi) lisans, % 13,3'ü (12 kişi) yüksek lisans, % 1,1'i ise (1 kişi) doktora eğitimi almıştır. Çalışanların cinsiyete göre dağılımları ise şöyledir: % 83,3 (75 kişi) erkek, % 16,7 (15 kişi) bayan. Ankete katılan çalışanların yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında ise % 18,9'unun (17 kişi) 25 ve altı yaş aralığında, % 67,8'inin (61 kişi) 26–34 yaş aralığında, % 8,9'nun (8 kişi) 35–44 yaş aralığında, % 4,4'nün de (4 kişi) 45 yaş ve üstünde bulunduğu görülmektedir.

İş Ahlakı Alt Faktörleri ve Çalışan Memnuniyetine İlişkin Veriler

Tablo 1.

Firma Uygulamalarına İlişkin Sorulara Verilen Cevapların Yüzdelerle Dağılımı

Firma Uygulamaları	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Kurumumuzda iş ahlakı yazılı olarak belirtilmiştir.	52	57,8	23	25,6	15	16,7	90	100



2. Kurumumuzda iş ahlakına uygun olmadığını düşündüğüm durumlarla karşılaşıyorum.	22	24,5	21	23,3	47	52,	90	100
3. Kurumumuzda iş ahlakı zorlayıcı bir kural olarak yer alır.	36	40,0	28	31,1	26	28,9	90	100
4. Çalıştığım kurumda bizleri zaman zaman istenmeyen davranışlara iten ya da zemin hazırlayan bir ortam yoktur.	53	58,9	15	16,7	22	24,5	90	100
5. Dürüstlüğü ödüllendiren mekanizmaların sık sık kullanılması bizi çalışmalarımızda motive eder.	69	76,6	8	8,9	13	14,5	90	100
6. Kurumumuz için müşteri memnuniyeti ön plandadır.	64	71,1	20	22,2	6	6,6	90	100
7. İş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceği açık kurallarla belirtilmiştir.	68	75,6	10	11,1	12	13,3	90	100
8. Kurumumuzda çalışanların hediye alıp vermesi hiçbir şekilde uygun görülmemektedir.	36	40,0	24	26,7	30	33,4	90	100
9. İşletmenin iş ahlakı değerleri işletme stratejisinin başarısını arttırmaktadır.	72	80,0	10	11,1	8	8,9	90	100
10. Çalışanların, kurumdaki iş ahlakı modelini geliştirmek için önerdikleri fikirler ödüllendirilmektedir.	39	43,3	32	35,6	15	21,1	90	100



11. Kurumumuzda güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının olduğunu düşünmekteyim.	56	62,2	22	24,4	8	13,3	90	100
--	----	------	----	------	---	------	----	-----

Tablo 1’de iş ahlakı alt faktörü olan firma uygulamalarına ait ifadelerin yüzdelik dağılımı verilmiştir. “Kurumda iş ahlakının yazılı olarak belirtildiğini” ifade eden % 57,8 civarında çalışan bulunmaktadır. “Kurumumuzda iş ahlakı zorlayıcı bir kural olarak yer alır.” sorusuna “katılıyorum” cevabını verenlerin oranı % 40’tır.

“Kurum içerisinde iş ahlakına uygun olmadığını düşündüğüm durumlarla karşılaşıyorum.” ifadesine çalışanların % 52,2’si “katılmıyorum” cevabını vermiştir. Çalışanların % 75,6’sı “iş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceğinin açık kurallarla belirtildiğini” ifade etmektedir.

Çalışma ortamı ile ilgili olarak çalışanların % 58,9’u “kurum içerisinde çalışanları, istenmeyen davranışlara iten ya da zemin hazırlayan bir ortam olmadığını” düşünmektedir. “Kurumda güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının olduğunu” düşünenlerin oranı ise % 62,2’dir.

Çalışanların % 80’i “işletmenin iş ahlakı değerlerinin işletme stratejisinin başarısını arttırdığı” ifadesine “katılıyorum” cevabını vermiştir. Çalışanların % 43,3’ü “kurumda iş ahlakı modelini geliştirmek için önerdikleri fikirlerin ödüllendirildiğini” düşünmektedir. İşletme yönetiminin çalışanların iş ahlakı konusunda fikirlerine değer vermesi, iş ahlakı uygulamalarını kolaylaştırır ve işletme stratejisi ile uyumlu olmasını sağlar.

Çalışanların % 40’ı “kurumda çalışanların hediye alıp vermesinin hiçbir şekilde uygun görülmediğini” düşünmektedir. Verilen hediyelerin kurumun içinde yer aldığı herhangi bir iş veya anlaşmayla ilgili karşı tarafı etkilemek amacını taşımaması gerekmektedir. % 76,6 oranında çalışan ise “Dürüstlüğü ödüllendiren mekanizmaların sık sık kullanılması bizi çalışmalarımızda motive eder.” şeklinde düşünmektedir. Bu alanda yapılan başka bir araştırmaya göre çalışanların en önemli gördüğü ahlaki değerler dürüstlük ve doğruluk, ikinci olarak kişisel sorumluluk duygusu taşımaktır. Araştırmaya katılanlar buna ilaveten karşısındakine güven veren ve kendine saygısı olan birinin diğer değerlere de kendini kolayca yönlendirebileceğini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2009: 316).

% 71,1 oranında çalışan “Kurumumuz için müşteri memnuniyeti ön plandadır.” ifadesine katılmaktadır. Bu ifade işletme ve çalışanların “müşteri memnuniyetine karşı sorumluluğu” nun farkında olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.*Kişisel Değerlere İlişkin Sorulara Verilen Cevapların Yüzdelerle Dağılımı*

Kişisel Değerler	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	N	%	n	%	n	%	n	%
12. İşini doğru ve güzel yapmak iş ahlakının gereğidir.	84	93,3	1	1,1	5	5,5	90	100
13. İş yerimiz için gönüllü hizmet etmekten kaçınmayız.	85	72,2	12	13,3	13	14,5	90	100
14. Bazen kurumun fiziksel kaynaklarını (malzeme, araç gereç vb.) kişisel amaçlarım için kullanırım.	21	23,4	18	20,0	51	56,6	90	100
15. Benim için itibar paradan daha önemlidir.	72	80,0	9	10,0	9	10,0	90	100
16. İş ahlakı ve sosyal sorumluluktan önce para gelir.	9	10,0	10	11,1	71	78,8	90	100
17. Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı çalışanlar bazen yasal olmayan yollara başvurabilirler.	13	14,4	10	11,1	67	74,5	90	100
18. Günümüzde iş ahlakı değerlerine aykırı davranış normal bir davranıştır. İş hayatında güç ve para böyle kazanılır.	9	10,0	8	8,9	73	81,1	90	100
19. Kuruma ait gizli bilgilerin dışarıya aktarılmasının yanlış olduğunu düşünmekteyim.	81	90,0	0	0,0	9	10,0	90	100



20. Bir işin yapılabilir süresinin gereksiz uzatılabileceğini düşünmekteyim.	17	18,9	15	16,7	58	64,4	90	100
21. Çalışanlar kurumdaki ihtiyaç duyduğu şeyleri habersiz eve götürebilirler.	3	3,3	3	3,3	84	93,4	90	100
22. Çalışanlar arkadaşlarını korumak için yöneticilere yalan söyleyebilirler.	9	10,0	20	22,2	22	67,8	90	100

İş ahlakı alt faktörü olan kişisel değerler, çalışanların bireysel ahlaki değerlerine yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Tablo 2’de çalışanların yaklaşık % 93,3’ü “işini doğru ve güzel yapmanın iş ahlakının gereği olduğunu” ifade etmiştir.

“Çalıştıkları kurum için gönüllü hizmet edebileceğini” söyleyen % 72,2 oranında çalışan bulunmaktadır. Çalışanların % 56,6’sı “kurumun fiziksel kaynaklarını (malzeme, araç gereç vb.) kişisel amaçları için kullanmadığını”, % 93,4’ü ise “kurumdan ihtiyaç duyduğu şeyleri habersiz eve götürmediğini” ifade etmektedir.

Çalışanların % 80’i “itibarın paradan daha önemli olduğunu” düşünmektedir. Çalışanların % 78’i “İş ahlakı ve sosyal sorumluluktan önce para gelir.”, % 81’i ise “Günümüzde iş ahlakı değerlerine aykırı davranış normal bir davranıştır. İş hayatında güç ve para böyle kazanılır.” ifadesine “katılmıyorum” cevabını vermiştir. İş ahlakı ve para ile ilgili yöneltilen ifadelerde çalışanların verdikleri cevapların oranlarında tutarlılık görülmektedir.

Çalışanların % 90’ı “Kuruma ait gizli bilgilerin dışarıya aktarılmasının yanlış olduğunu düşünmekteyim.” görüşünü benimsemektedir. “Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı yasal olmayan yollara başvurmayacağını” ifade eden % 74,5 oranında çalışan bulunmaktadır. Kişinin, güncel hayatta sahip olduğu ve sürdürdüğü ahlak anlayışını, inancını, değerlerini diğer bir ifadeyle kültürünü çalıştığı kuruma yansıtması doğaldır. Çalışanları ve yöneticileri ekonomik yaşamda ahlak dışı davranmaya yönelten güçlü faktörlerden biri de düşük yaşam standardı yani mali sorunlardır. Gelir düzeyi, kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamayacak kadar düşük olan kişilerin, ahlaki olmayan davranış ve tutumlarla karşılaştıklarında doğru karar vermekte zorlanacakları bir gerçektir. İngiltere’de, Fransa’da ve Almanya’da yapılan çalışmalarda ve çıkan bulgularda da insanın ahlaki düzeyinin gelir düzeyi ile paralellik gösterdiği saptanmıştır (Yılmaz, 2009: 317).

Tablo 3.*Yöneticilerin Tutumuna İlişkin Sorulara Verilen Cevapların Yüzelik Dağılımı*

Yöneticilerin Tutumu	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
23. Kurumumuzda iş ahlaki değerlerine önem verildiğini düşünüyorum.	65	47,2	11	12,2	14	15,6	90	100
24. İstenmeyen davranışlar meydana geldiğinde çalışanlar önce sorgulanır, gerekiyorsa ceza verilir.	61	67,8	18	20,0	11	12,2	90	100
25. İş ahlakına uygun davranıp sorumluluklarımı yerine getirdiğimde yönetim tarafından terfi ettirileceğimi düşünmekteyim.	31	44,4	27	30,0	32	35,5	90	100
26. Ahlaki kaygıların verimlilikten daha üstün tutulması gerektiğini düşünüyorum.	50	55,6	30	33,3	10	11,1	90	100
27. Kurumumuzda uygun, istenilir, dürüst davranışlar sergilememizi sağlayacak rehber ve liderlerimiz vardır.	53	58,9	22	24,4	9	16,7	90	100
28. Kurumumuzda hakkını arayan ya da haksızlıkları ortaya koyan arkadaşlarımızı yöneticilerimiz destekler.	33	36,6	34	37,8	23	25,6	90	100
29. Çalışanlar arasında cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmamaktadır.	42	46,7	23	25,6	25	27,7	90	100
30. Terfi için aday belirlerken iş ahlakının etkisi düşünülmektedir.	40	44,5	27	30,0	23	25,5	90	100

İşletmelerde iş ahlakının yerleştirilmesi ve uygulanabilmesi için yöneticilerin bu konudaki tutumu önemlidir. Yöneticilerin tutumu alt faktörüne ilişkin sorulara çalışanların verdikleri cevapların yüzdeler dağılımı Tablo 3'te gösterilmiştir. Çalışanların % 72,2'si "kurum içerisinde iş ahlakı değerlerine önem verildiğini" düşünmektedir. "İstenmeyen davranışlara yönelik kurum içerisinde gerekli uyarı ve cezai yaptırımın uygulandığını" ifade eden % 67,8 oranında çalışan bulunmaktadır.

Çalışanların % 34,4'ü "iş ahlakına uygun davranıp sorumluluklarını yerine getirdiğinde yönetim tarafından terfi ettirileceğini", % 44,5'i ise "terfi için aday belirlenirken iş ahlakının etkisinin düşünülmediğini" ifade etmiştir. Bu iki soruya verilen cevaplardan çalışanların, terfi edebilmeleri için iş ahlakına uygun hareket etmelerinin yeterli olmadığını, fakat bunun terfide etkili olduğunun farkında olduklarını göstermektedir.

Çalışanların % 55,6'sı "ahlaki kaygıların verimlilikten daha üstün tutulması gerektiğini" düşünmektedir. Ahlaki kaygı ile verimliliğin önceliği konusunda kararsız kalan % 33,3 oranında çalışan bulunmaktadır.

Çalışanların % 46,7'si "cinsiyet ve yaş ayrımının yapılmadığını" düşünmektedir. Çalışanların % 36,6'sı "kurum içerisinde hakkını arayan ya da haksızlıkları ortaya koyan çalışanların yöneticiler tarafından desteklendiğini" düşünürken %37,8'i bu konuda kararsız kalmaktadır.

Çalışanların % 58,9'u "Kurum içerisinde uygun, istenilir, dürüst davranışlar sergilememizi sağlayacak rehber ve liderler vardır." ifadesine "katılıyorum" cevabını vermiştir.

Tablo 4.

Çalışma Arkadaşlarının Tutumuna İlişkin Sorulara Verilen Cevapların Yüzdeler Dağılımı

Çalışma Arkadaşlarının Tutumu	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
31. Çalışanlar kurumumuzda birbirine karşı dürüst ve saygılıdır.	59	65,5	18	20,0	13	14,4	90	100
32. Çalışanlar arasında karşılıklı güven ve sorumluluk ön plandadır.	64	71,1	13	14,4	13	14,4	90	100



33. Kurumumuzdaki çalışanlar geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerle rağmen yasal olmayan yollara başvurmazlar.	72	80,0	9	10,0	9	10,0	90	100
34. Çalışanlarımız çevremizi ve doğal kaynakları koruma konusunda hassas davranmaktadırlar.	48	53,3	27	30,0	15	16,6	90	100
35. İşimizi yaparken yöneticilerimiz tarafından denetlenmek rahatsız eder.	33	36,7	15	16,7	42	46,7	90	100
36. Çalışanlar iş akdine sadakat gösterirler.	67	74,5	15	16,7	8	8,9	90	100

İş ahlakı alt faktörü olan “çalışma arkadaşları”, çalışanların birbirlerine, çalıştıkları iş yerine ve çevreye karşı tutumlarını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Çalışanların % 65,5’i “kurumda çalışanların birbirine karşı dürüst ve saygılı olduğunu”, % 71,1’i de “çalışanlar arasında karşılıklı güven ve sorumluluğun ön planda olduğunu” düşünmektedir. Örgütsel yaşamda çalışanlar birbirlerine güvenirlerse iş birliği yapabilir, açık davranabilirler. Çalışanlar arasındaki bu tarz bir ilişki işletmenin ve çalışanların verimliliğini artırır ve iş ahlakı uygulamaları açısından da kolaylık sağlar.

Çalışanların % 80’i “Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerle rağmen yasal olmayan yollara başvurmazlar.”, % 74,5’i “Çalışanlar iş akdine sadakat gösterirler.” ifadesine katıldığını belirtmiştir. “İşimi yaparken yöneticilerim tarafından denetlenmek rahatsız eder.” sorusuna “katılıyorum” cevabını verenlerin oranı % 36,7, aynı soruya “katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı ise % 46,7’dir.

“Çalışanlar çevreyi ve doğal kaynakları koruma konusunda hassas davranmaktadırlar.” ifadesine % 53,3 oranında çalışan “katılıyorum” cevabını verirken % 30 oranında çalışan ise “kararsızım” cevabını vermiştir. İşletmenin çalışanlarını ve paydaşlarını, sosyal sorumluluk projeleri kapsamında, doğal kaynakların kullanımını ve topluma karşı duyarlılığı konusunda daha fazla bilgilendirmesi gerekmektedir.

Tablo 5.*Çalışan Memnuniyetine İlişkin Sorulara Verilen Cevapların Yüzdelerle Dağılımı*

Çalışan Memnuniyeti	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	n	%	n	%	N	%	n	%
37. Çalıştığım kurumda fikirlerim ve görüşlerim dikkate alınıyor ve onlara değer veriliyor.	48	53,3	19	21,1	23	25,6	90	100
38. Çalıştığım kurumda yükselme fırsatımın olduğuna inanıyorum.	58	64,4	16	17,8	16	17,8	90	100
39. Kurumda yükselme ve terfilerin adil biçimde gerçekleştiğini düşünüyorum.	33	36,7	26	28,9	31	34,5	90	100
40. İşimi düzgün yapabilmem için gerekli yetkiye sahibim.	61	67,8	16	17,8	13	14,5	90	100
41. Haklı bir gerekçe olmadıkça işime son verilmeyeceğini düşünüyorum.	71	78,9	6	6,7	13	14,5	90	100
42. İhtiyaç duyduğumuz kişiye (yöneticiler dâhil) istediğimiz zaman ulaşabiliyoruz.	59	65,5	18	20,0	9	10,0	90	100
43. Ücretlerden memnunum.	42	46,6	25	27,8	23	25,5	90	100
44. Genel olarak işimden memnunum.	66	73,4	15	16,7	9	10,0	90	100
45. Ücret dışı ödüllendirmelerden memnunum.	45	50,0	20	22,2	25	27,8	90	100
46. Çalıştığım iş yeri ortamının sosyal açıdan (ilişkiler, kurum kültürü vs.) çalışmaya uygun olduğunu düşünüyorum.	66	73,3	14	15,6	10	11,2	90	100
47. Çalıştığım kurumdan memnunum.	69	76,7	14	15,6	7	7,7	90	100

Tablo 5, çalışanların memnuniyetini ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Çalışanların % 53,3'ü "kurumda fikirlerinin dikkate alındığını ve değer verildiğini" düşünmektedir. İnsanların görüşlerine değer verilmesi motivasyonlarını arttıran en önemli davranış şekillerindedir.

"Çalıştığım kurumda yükselme fırsatımın olduğuna inanıyorum." ifadesine "katılıyorum" cevabını veren çalışan oranı % 64,4'tür. Çalışanların % 36,7'si "Kurumda yükselme ve terfilerin adil biçimde gerçekleştiğini düşünüyorum." ifadesine "katılıyorum" cevabını vermiştir. Çalışanların işteki memnuniyetini etkileyen en önemli konulardan biri de terfidir. İşletmede tüm çalışanlara yönelik adil bir terfi politikasının olması, çalışanların motivasyonlarını arttırmakla kuruma karşı güven duymalarını sağlar.

Çalışanların % 78,9'u iş güvencesi ile ilgili olan "Haklı bir gerekçe olmadıkça işime son verilmeyeceğini düşünüyorum." ifadesine "katılıyorum" cevabını vermiştir. İşgören ağır bir kusur işlemedikçe işini, statüsünü ve bunlara bağlı olarak diğer haklarını yitirmeyeceğinden emin olmak ister. Her an işini kaybetme korkusu yaşayan birinden verimli bir hizmet beklenemez. Bu nedenle çalışana her türlü kuşkudan uzak, güven içinde bir ortam hazırlanmalı ve gönül rahatlığı içinde çalışması gerçekleştirilmelidir (Sabuncuoğlu, 2005: 21-22).

Çalışanların % 67,8'i "İşimi düzgün yapabilmem için gerekli yetkiye sahibim." ifadesine "katılıyorum" cevabını vermiştir. % 65,5 oranında çalışan "ihtiyaç duyulan kişiye (yöneticiler dâhil) istenilen zamanda ulaşabildiğini" ifade etmektedir. Çalışanların gerekli yetkiye sahip olmaları ve ihtiyaç duydukları kişilere ulaşımının kolay olması, kurumda işlerin daha kısa zamanda yapılabilme imkânını oluşturur.

Çalışanların % 46,6'sı "Ücretlerden memnunum.", % 73,4'ü "Genel olarak işimden memnunum.", % 50'si "Ücret dışı ödüllendirmelerden memnunum.", % 73,3'ü "Çalıştığım iş yeri ortamının sosyal açıdan (ilişkiler, kurum kültürü vs.) çalışmaya uygun olduğunu düşünüyorum." ve % 76,7'si "Çalıştığım kurumdan memnunum." ifadelerine "katılıyorum" cevabını vermiştir. Çalışanların genel olarak ekonomik ve sosyal açıdan işlerinden ve kurumdan memnun oldukları görülmektedir. Çalışanların işle ilgili yaşadıkları tüm tecrübeleri iş memnuniyetini şekillendirmektedir. İşletme yönetiminin çalışanların etkileşiminde önemli yer tutan ücret, terfi fırsatları, görev ve sorumlulukların adil bir biçimde dağıtılması, öğrenme fırsatlarının oluşturulması gibi konularda daha dikkatli davranmasını gerektirmektedir.

İş Ahlakı Alt Faktörlerinin ve Toplam İş Ahlakının Çalışan Memnuniyeti Korelasyon İlişkisi

Korelasyon analizi, aralık ve rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizinde ölçülmeye çalışılan ilişki, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olan kısmı ile ilgilidir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2007: 199–200).

Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon katsayısı r ile gösterilir ve -1 ile +1 arasında değerler alabilir. Katsayının +1 olması ($r > 0$) iki değişken arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu gösterirken katsayının -1 olması ($r < 0$) ise değişkenler arasındaki ilişkinin iyi olduğu fakat ters yönde olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2007: 199–201).

Bu analizde iş ahlakı alt faktörlerinin her birisinin ve toplam iş ahlakının, çalışan memnuniyeti korelasyon ilişkisi şu şekildedir:

Firma uygulamalarına ilişkin puanlar arttıkça çalışan memnuniyetinin de arttığı görülmektedir ($p < 0,05$, $r = 0,489$).

Kişisel değerlere ilişkin puanlar arttıkça, çalışan memnuniyetinin de arttığı görülmektedir ($p < 0,05$, $r = 0,480$).

Yöneticilerin tutumuna ilişkin puanlar arttıkça, çalışan memnuniyetinin de arttığı görülmektedir ($p < 0,05$, $r = 0,684$).

Çalışma arkadaşlarının tutumuna ilişkin puanlar arttıkça, çalışan memnuniyetinin de arttığı görülmektedir ($p < 0,05$, $r = 0,704$).

Toplam iş ahlakına ilişkin puanlar arttıkça çalışan memnuniyetinin de arttığı görülmektedir ($p < 0,05$, $r = 0,717$).

İş ahlakı politikaları ve çalışanların tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Örneğin 1992 yılında Boyer ve Webb'in yaptığı araştırmaya göre iş ahlakı kuralları etkin bir biçimde uygulanırsa iş memnuniyeti artar. Benzer olarak, Vitell ve Davis (1990), üst yönetim iş ahlakına uygun davranışlar üzerinde önemle durduğunda, çalışanların işlerinden daha çok tatmin olduklarını ortaya çıkarmıştır. Aynı şekilde Weeks ve Nantel (1992) geliştirilmiş iş memnuniyetinin iyi anlaşılabilir iş ahlakı kurallarına bağlı olduğunu bulmuşlardır (Randi, 1998: 387). Bu bulgular, işletme yönetimi tarafından, iş ahlakına uyulması teşvik edildiği takdirde çalışan memnuniyetinin arttığını göstermektedir.

Tartışma

İş ahlakı ile çalışan memnuniyeti ilişkisinin incelendiği bu çalışmada iş ahlakı soruları 4 alt faktörden oluşmaktadır. İlk olarak iş ahlakının alt faktörü olan firma uygulamalarına yönelik ifadelerde çalışanların çoğu kurumda iş ahlakının yazılı olarak belirtildiğini, iş ahlakına uygun olmayan durumlarla karşılaşmadığını ve iş ahlakı değerlerinin işletme stratejisinin başarısını arttırdığını düşünmektedir. Aynı zamanda işletmenin iş ahlakına dayalı davranışları destekleyen ve ödüllendiren uygulamaları çalışan memnuniyetini arttırmaktadır.

İş ahlakı konusunda çalışanlara verilen eğitimler ve oryantasyonlar da dâhil örgütteki tüm işler için politikalar, stratejiler ve benzerleri belirlenirken bireylerin özellikleri dikkate alınmalıdır. Bu durumda iş ahlakı değerleri, tüm bireylerin ahlakı değerlerini içermeyeceğinden genel ifadeleri ve herkese göre kesin doğruları içermektedir. Bu bölümde çalışanların yaklaşık % 80'i itibarın ve iş ahlakının paradan daha önemli olduğunu, geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı yasal olmayan yollara başvurmayacağını ifade etmektedirler. İş ahlakı ve para ile ilgili yöneltilen ifadelerde çalışanların verdikleri cevapların oranlarında tutarlılık görülmektedir. Bu çalışmaya göre kişisel iş ahlakı değerleri ile çalışan memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

İşletme yönetiminde, yöneticilerin tutumu, çalışanların genel olarak işlerine ve işletmelerine bakış açılarını da önemli ölçüde etkileyen bir faktör olarak ele alınmaktadır. Başka bir anlatımla bu durum, çalışanların işlerinden sağladıkları doyum ve örgüte bağlılıklarında da önemli ölçüde bir etkiye sahip olmakta, bu da o çalışanın işletmeye faydalı olma ve işletmeyi sahiplenme duygusunu geliştirmektedir. Bu araştırma sonucuna göre çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iyi ilişki çalışan memnuniyetini arttırmaktadır.

Çalışmada incelenen diğer bir faktör de çalışma arkadaşlarının iş ahlakı ile ilgili tutumlarıdır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların büyük çoğunluğu arkadaşları ile ilişkilerinde dürüstlük ve saygının, karşılıklı güven ve sorumluluğun ön planda olduğunu düşünmektedir. İş ortamında verimliliğin ve etkinliğin artırılması için çatışma olmadan çalışanların belirli bir uyum içinde bulunmaları gerekmektedir. Araştırma sonuçlarına göre bir işletmede çalışanların birbirlerine karşı olumlu tutumları çalışan memnuniyetini arttırmaktadır.

Çalışan memnuniyetine ilişkin sorularda çalışanların yaklaşık % 75'i genel olarak işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olduğunu belirtmiştir. İşletmelerde çalışanların her türden sorunuyla bire bir ilgilenmenin işletme politikası hâline getirilmesi, motivasyonu artırıcı ve verimliliği yükseltici etkin bir yöntemdir. Bu doğrultuda çalışanların memnuniyetinin sağlanabilmesi için hem ekonomik hem de sosyal açıdan ihtiyaçlarının giderilmesi gerekmektedir.

Sonuç

İşletmelerin amaçlarının ve topluma katkı veya zararlarının da tartışılmaya başlanması iş ahlakı değerleri hakkında araştırmalar yapılmasına neden olmuştur. Bu süreç içerisinde iş ahlakı önceden kişisel bir sorun olarak görülürken sonradan işletmenin iş ahlakı ya da sorumluluğu şeklinde düşünülmektedir.

Çalışanların veya yöneticilerin iş ahlakı ilkelerine uygun hareket etmemesi yüzünden işletmeler maddi ve manevi açıdan zarara uğramaktadır. Söz konusu zararlar “ölçülebilen” ve “ölçülemeyen” zararlar olarak iki grupta ele alınabilir. Ölçülebilen zararlar işletmelerin, iş ahlakı ile ilgili çeşitli ihmal ve suistimallerden ötürü ödemek zorunda kaldıkları tazminatlar, cezalar veya bu sebeple maruz kaldıkları iş gücü/verimlilik kayıpları gibi hususlardır. Ölçülemeyen zararlar ise bahsi geçen suistimallerin sebep olduğu güven ve itibar kaybı gibi, sonuçları daha uzun süre etkisini devam ettiren ve tamiri güç olan hususlardır. Nitekim “Güven bir ruh gibidir, bir kere gittiğinde bir daha geri gelmez.” sözü bu durumu veciz biçimde ifade etmektedir.

Önceki dönemlerde “En güçlü olan yaşasın.”, “Ne üretirsem satarım.” vb. anlayışında bulunan işletmelerin, günümüzde küreselleşme ve rekabetin de etkisi ile tüm faaliyetlerine dikkat etmeleri zorunludur. Önümüzdeki yıllarda işletmelerin başarılı olabilmeleri ve uzun süre ayakta kalabilmeleri için yüksek iş ahlakı değerlerine sahip olmaları gerekmektedir. Genel olarak iş ahlakının tesis edilebilmesi için devlet, toplum ve iş dünyası birlikte hareket etmelidir. Kısacası ahlak, kişinin huzurlu yaşaması açısından ne derece önemli ise ekonomik ve toplumsal ilişkilerdeki güven ve sadakat açısından da o derece önemlidir.

Kaynakça

- Baltaş, A. (2002, Şubat). İş hayatı, sorumluluk ve ahlak. *ActiveLine Dergisi*, 23.
- Aktan, C. C. (2001). *Temiz bir toplum yapısı oluşturulmasında toplam ahlak yönetimi perspektifi: Yolsuzlukla mücadele stratejileri*. Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Andrews, R. K. (2005). Uygulamada ahlak (çev. Cemal Engin), içinde Kenneth R. Andrews (Eds.), *Şirket ahlakı* (ss. 71–86). İstanbul: Mess Yayınları.
- Aras, G. (2001). *Friedrich Ebert Stiftung ekonomi forumu: İş etiği: Eski sorunlar, yeni kavramlar, yeni yaklaşımlar*. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Yayınları, ss. 49–62.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aşçıgil, F. S. (2001). Friedrich Ebert Stiftung ekonomi forumu: İş etiği: Eski sorunlar, yeni kavramlar, yeni yaklaşımlar. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Yayınları.
- Donaldson, T. (2005). Gerilim altında değerler (çev. Cemal Engin), içinde Kenneth R. Andrews (Eds.), *Şirket ahlakı* (ss. 113–136). İstanbul: Mess Yayınları.

- Ekin, S., Tezölmez, S. H. (2000). Türk iş dünyasındaki yöneticilerin iş ahlakı konusundaki düşünceleri. içinde *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan* (ss. 941–968). Ankara: TÜHİS Yayınları.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). İşletme yöneticilerinin çalışanlara karşı davranışlarının iş etiği kapsamında değerlendirilmesine ilişkin bir araştırma. *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, Bahar, ss. 32–49.
- İlhan, S. (2009). İş ahlakı: Kuramsal bir yaklaşım. [Elektronik versiyon]. *Afyon Karahisar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), ss. 258–275.
- Mc Hugh, F. P.J. (1992). *İş ahlakı*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Murat, S. (2008). İş ahlakı ve iş uygulamaları. içinde Cihat Özsoz (Ed.) *İĞİAD İş Ahlakı Sempozyumu Bildirileri* (ss. 67–80). İstanbul: İĞİAD Yayınları.
- Özdemir, E. (2003). *Liderlik ve etik*. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, ss. 151–168.
- Özdemir, Ş. ve Yaman, F. (2008). Afyon'daki yerel ve ulusal perakendecilerde çalışan satış elemanlarının iş ahlakı ve sosyal sorumluluk açısından karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, ss. 83–94.
- Randi, L. S. (1998). When formal ethics policies differ from informal expectations: A test of managers attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 19, pp. 386–392.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalı*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Şahin, L. ve Yıldırım, K. (2008). İşletmelerde iş ahlakı uygulamaları için genel çerçeve. *İş Ahlakı Dergisi 1* (1), ss. 55–66.
- Schwepker, JR, C.H (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, pp. 39–52.
- Şimşek, B. (1999). Yöneticilerin çalışanlara karşı etik sorumlulukları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, pp. 69–86.
- Tierney, E. P. (1997). *İş ahlakı yöneticiler için bir rehber*. (çev. Günhan Günay). İstanbul: Rota Yayınları.
- Yılmaz, A. (2009, Şubat). *Belediye yöneticilerinin iş ahlakı ve sosyal sorumluluğu*. 10 Nisan 2010 tarihinde <http://www.etikturkiye.com/etik/yerel/3AydinYilmazer.pdf> adresindeki web sitesinden edinilmiştir.
- Zaim, H. (2009, Ocak). İş ahlakı. *MÜSİAD Çerçeve Dergisi*, 49, ss. 126–129.