GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

MESLEKİ ETİK KAPSAMINDA ETİK VE ETİK KODLARIN BÜRO ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Yasin ÇAKIREL

Danışman
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

Ankara-2009

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Yasin ÇAKIREL'in, **"Mesleki Etik Kapsamında Etik ve Etik Kodların Büro Çalışanlarının İş Doyumuna Etkisi"** başlıklı tezi 11/11/2009 tarihinde, jürimiz tarafından Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı-Soyadı	**İmza**
Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	……..
Üye: Doç. Dr. Mehmet YEŞİLTAŞ	……..
Üye: Yrd. Doç. Dr. Eriman TOPBAŞ	……..

ÖNSÖZ

Büro çalışanlarının etik ilke ve kodları algılama ve uygulama düzeylerinin değerlendirildiği ve bu değişkenler ile iş doyumunu ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada, etik ilkeler, etik kodlar, iş doyumu kavramları ve bu kavramların ilişkileri incelenmiştir.

Araştırmanın proje aşamasından tamamlanmasına kadar büyük katkısı olan, her aşamada gereken tüm desteği sağlayan değerli danışmanım Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU'na, bu günlere gelmemizde emeği geçen tüm hocalarıma, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen akademisyen arkadaşlarıma, özellikle de yardımlarıyla bu tezin ortaya çıkmasında büyük emeği olan Öğr. Gör. Öznur AYDINER'e teşekkürü borç biliyorum.

Ayrıca desteklerini her an hissettiğim annem ve babama teşekkür ediyorum.

Yasin ÇAKIREL

ÖZET

MESLEKİ ETİK KAPSAMINDA ETİK VE ETİK KODLARIN BÜRO ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

ÇAKIREL, Yasin
Yüksek Lisans, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU
Kasım, 2009

Araştırmanın amacı, büro çalışanlarının etik ilkeleri ve kodları algılama ve uygulama düzeylerinin değerlendirilmesi ve bu düzeyler ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Etik ilkeler, etik kodlar ve iş doyumu günümüz iş yaşantısında önemli bir yere sahiptir ve bu konular üzerinde gün geçtikçe yapılan çalışmalar artmaktadır.

Etik ilkeler ve etik kodlarla ilgili anket soruları bu konuda yapılmış tanımlamalar ve önceki anketler göz önüne alınarak oluşturulan soru havuzundan seçilmiştir. İş doyumu ile ilgili veriler ise Minessota ölçeği ile toplanmıştır.

Çalışmada, Ankara, ilindeki kamu kurum ve kuruluşları ile Ankara ilindeki özel sektör kuruluşlarında görevli 240 büro çalışanına etik ilkeleri ve etik kodları algılama ve uygulama düzeylerinin ölçülmesi ve bu değişkenler ile büro çalışanlarının iş doyumu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi için anket uygulanmıştır. Ayrıca etik ilke ve etik kodların algılanması ve uygulanması ile ilgili olarak kamu ve özel sektör arasında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmada elde edilen önemli sonuçlardan birisi etik ilkeler ve etik kodlar ile iş doyumu arasında genel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmuş olmasıdır. Bunun yanında özel sektör çalışanlarının etik ilkeleri uygulama düzeylerinin kamu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

ABSTRACT

EFFECTS OF ETHICS ON JOB SATISFACTION IN BUREAU EMPLOYEES

IN THE SCOPE OF PROFESSIONAL ETHICS

ÇAKIREL, Yasin

Master Thesis, Department of Office Management Education
Thesis Supervisor: Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

Kasım, 2009

The aim of the research is to investigate the effects and relations of ethics and ethical rules on job satisfaction in secretariat, in the scope of professional ethics. Ethics, ethical rules and job satisfaction have an important place and researches done about these subjects have been increasing nowadays.

After researching the literature, the survey questions about ethics and ethical rules are chosen from the questions which are set up regarding the definitions in this subject and the surveys done before. For the questions about job satisfaction Minessota scale is used.

In the research, 240 office workers are surveyed from the governmental establishments in Ankara, and from private companies in Ankara to measure the effects of ethics and ethical rules on job satisfaction. In addition, if there, differences between the private and public establishments in perception and application of ethics and ethical rules are investigated.

From important results of the research is that the perception of ethics and ethical rules changes according to some demographic properties. An expressive relation between ethics and job satisfaction has found in general. It is seen that the private sector workers are better in application of ethical rules than governmental workers.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI ii
ÖNSÖZ iii
ÖZET iv
ABSTRACT v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR LİSTESİ viii
1. GİRİŞ 1
1.1. Araştırmanın Problemi 2
1.2. Araştırmanın Alt Problemleri 3
1.3. Araştırmanın Amacı 4
1.4. Araştırmanın Önemi 8
1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar 9
1.6. Varsayımlar 9
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 10
2.1. Etik 10
2.1.1. Etik Kavramının Kökeni ve Anlamı 10
2.1.2. Ahlak Etik İlişkisi 12
2.1.3. Mesleki Etik ve İş Etiği 13
2.2. ETİK KODLAR 26
2.2.1. Etik Kod Kavramı 26
2.2.2. Etik Kodların İçeriği ve Yapısı 27
2.2.3. Etik Davranış Kodlarının Rolü ve Önemi 28
2.2.4. Etik Davranış Kodlarının Geliştirilmesi Yönetimi 31
2.2.5. Etik Kodlarının Sınıflandırılması 32
2.3. İŞ DOYUMU VE ETİK 33
2.3.1. İş Doyumu Kavramı 33
2.3.2. İş Doyumunun Önemi 33
2.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Temel Unsurlar 34
2.3.3.1. İçsel Unsurlar 34
2.3.3.2. Dışsal Unsurlar 35
2.3.4. İş Doyumunun Çalışanlar Üzerindeki Etkisi 37
2.3.5. İş Doyumunun Kuruluşlar Üzerindeki Etkisi 37
3. YÖNTEM 39
3.1. Araştırmanın Modeli 39
3.2. Evren ve Örneklem 39
3.3. Verilerin Toplanması 40
3.4. Verilerin Analizi 41
4. BULGULAR VE YORUMLAR 44
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 44
4.2. Katılımcıların Etik İlkeleri/ Kodları Algılama ve Uygulama Durumlarına İlişkin Bulgular 50
4.3. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular 55

4.4. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular 57
4.5. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular 59
4.6. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular 61
4.7. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Kurum Türüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular 64
4.8. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik İlkelerin Varlığı Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular 66
4.9. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik Kodların Varlığı Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular 68
4.10. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Etik İlkelerin ve Etik Kodların Varlığı Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular 70
4.11. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik İlke/ Kodlarla İlgili Eğitim Alma Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular 72
4.12. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeyleri ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 74
4.13. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama ve Etik İlkeleri Uygulama Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 76
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER 78
KAYNAKÇA 81
EKLER 90

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 45
Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Frekans Dağılımı 45
Tablo 2 47
Katılımcıların Kurum Türü ve Etik İlkelerin Varlığı Durumuna Göre Dağılımı 47
Tablo 3 48
Katılımcıların Kurum Türü ve Etik Kodların Varlığı Durumuna Göre Dağılımı48
Tablo 4 49
Katılımcıların Kurum Türü ve Etik İlke/ Kodlarla İlgili Eğitim Alma Durumuna Göre Dağılımı..... 49
Tablo 5 51
Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Durumlarına Vermiş Oldukları Cevapların Frekans Dağılımları..... 51
Tablo 6 55
Katılımcıların İş Doyumu İfadelerine Vermiş Oldukları Cevapların Frekans Dağılımları..... 55
Tablo 7 58
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları..... 58
Tablo 8 60
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre F Testi Sonuçları 60
Tablo 9 62
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre F Testi Sonuçları 62
Tablo 10 64
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Kurum Türüne Göre t Testi Sonuçları 64
Tablo 11 67
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik İlkelerin Varlığı Durumuna Göre F Testi Sonuçları 67
Tablo 12 69
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik Kodların Varlığı Durumuna Göre t Testi Sonuçları..... 69
Tablo 13 71
İş Doyumu Düzeyinin Etik İlkelerin ve Etik Kodların Varlığı Durumlarına Göre t Testi Sonuçları 71
Tablo 14 73
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik İlke/Kodlarla İlgili Eğitim Alma Durumuna Göre t Testi Sonuçları 73
Tablo 15 74
Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeyleri ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki 74
Tablo 16 76

Kuruluşlarda Etik İlkeleri Algılama ve Etik İlkeleri Uygulama Düzeyleri Arasındaki İlişki 76

1. GİRİŞ

Etik, insanlar arasında yer alan değerleri, ahlâkî bakımdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olanın niteliğini ve temellerini araştıran felsefe dalı olarak tanımlanmaktadır (Uluç, 2003, s. 322). Nasıl bir hayat geçirmeliyim, iyi nedir, kötü nedir gibi sorulara etik kavramı çerçevesinde cevaplar aranmaktadır (Bayram, s. 43).

Yolsuzluk, kötü yönetim, yozlaşma, vakitten çalma gibi etik dışı davranışlar hemen her ülkede kamu kurumları ve özel işletmelerin temel sorunlarının başında yer almaktadır. Bu sorunlar bir ülkede toplum, birey, devlet ilişkilerini ve kamu mali sistemini olumsuz olarak etkilemektedir (Durman, 2005, s.1).

Kamu kurumlarında ve özel işletmelerdeki bireylerin etik dışı davranışlarının engellenmesi için kurum içindeki davranışlarının bağlı olduğu resmi ve gayri resmi ilkeler ile düzenlemeler bulunmaktadır. Resmi ilkeler düzenlilik, süreklilik, denetim ve hesap verebilmeyi sağlamaktadır. Gayri resmi ilkeler ise, bir kurumsal kültür geliştirilmesi, gelenekler oluşturulması ve uyumlu ilişkiler geliştirilmesi yoluyla kurumların işleyişine katkıda bulunabilmektedir (Tüsiad, 2005, s. 98).

Özel sektör ve kamu kuruluşlarında etik değerlerin yerleştirilmesi için yapılan çalışmalardan biri de etik kodların oluşturulmasıdır. Etik davranış kodları, "iyi" olarak kabul edilen değerlerin alışkanlık, ilke ya da standartlar şeklinde bir araya getirilmesiyle oluşturulan yazılı dizgelerdir. Birçok meslek alanında, iş dünyasında ve toplumsal örgütlerde geliştirilen davranış ilkelerinden kamu görevlilerinin (Tüsiad, 2005, s. 98) ve bu kurumlar istihdam edilen büro çalışanlarının istisna tutulması düşünülemez.

Özel sektör ve kamu kurumlarında çalışan büro memurlarının çalışmaları esnasında etik dışı davranışlarda bulunmalarını engellemek amacıyla bu bireylerin iyi ve kapsamlı bir eğitimden geçirilmeleri ve daha sonra güvenli bir ortamda çalıştırılmaları gerekmektedir. Büro etik ilkelerinin yöneticiler tarafından belirlenmesi, en alt kademeden en üst düzey yöneticiye kadar uygulanması gerekmektedir (Tahtasakal, 2003, s.1).

Araştırma kapsamında etik ilkeler ile ilişkisi bağlamında karşımıza çıkacak bir diğer kavram ise iş doyumudur.

İş doyumu genel olarak, iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak ifade edilebilir (Aydın, 2006, s. 35–36).

İş doyumuyla ilgili araştırmaların amaçları literatürde; örgütlerdeki potansiyel sorunları teşhis etmek, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerini ortaya çıkarmak, iş gören tutumlarındaki örgütsel değişimlerin etkisini değerlendirmek, yönetimle çalışanlar arasında iyi bir iletişimin teşvik edilmesi, yönetim ve sendika arasındaki çatışmalarda doğru bilgi sunmak olarak açıklanmaktadır. Bunlara dayanarak temel amacın; insanın üretim için güdülenmesi, üretime katılması, başka bir deyişle insanın davranışını örgüt yönetiminin arzu ettiği yöne kanalize etmek olduğu söylenebilir (Becerikli, 2006, s. 118).

1.1. Araştırmanın Problemi

Kamu ya da özel kesimde, insanların çalışma faaliyetlerini icra ettikleri ortamlara büro denilmektedir. Bürolarda genellikle yönetim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu bürolarda gerek yönetim gerekse iş gören durumunda olan tüm çalışanların gerekli ilkeler dâhilinde hareket etmesi büro etiği açısından son derece önemlidir (Tengilimoğlu ve Tahtasakal, 2003, s.463).

Etik davranış ilkeleri, yazılı olabilir ya da olmayabilir. Yazılı etik davranış ilkeleri, uygulanabilen, ihlalleri yaptırıma tabi tutulan ve kamuya hesap verebilirlik şartını ihtiva eden kodlardır. Yazılı olmayan ilkeler ise, kamu yönetiminde belli bir etik kültürün teamülde ortaya çıkmış ifadesidir. Yazılı ilkeler bir yargı organı ya da devlet kademesi, bir meslek grubu, bir kurum ya da belli kurumları temsil eden kuruluşlar tarafından yürürlüğe koyulup ilan edilebilir (Tüsiad, 2005, s. 99).

İş doyumu kavramı ise iş görenlerin işlerine duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir. İş doyumu işin özellikleri ile bireylerin taleplerinin birbirine uyduğu zamanlarda gerçekleşmektedir. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu, aksi olarak gelişen hoşnutsuzluk ve huzursuzluk ise iş doyumsuzluğunu gösterir (Günbayı, 2000, s. 4).

Araştırmada büro çalışanlarının etik ilkelerin algılanma düzeyi, etik ilkelerin uygulanma düzeyi ve etik kodların algılanma düzeyi ölçülmeye çalışılacak, ayrıca bu

değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisi araştırılacaktır. Buna bağlı olarak "büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusu araştırmamızın ana problemini oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Alt Problemleri

Araştırmanın amacına dayalı olarak şu alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri, demografik özelliklerine göre değişmekte midir?
2. Büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri, çalıştıkları kurum türüne göre (kamu sektörü-özel sektör) değişmekte midir?
3. Büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri, çalıştıkları kurumlarda etik kodların varlığı durumuna göre değişmekte midir?
4. Büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri, çalıştıkları kurumlarda etik ilkelerin varlığı durumuna göre değişmekte midir?
5. Büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri, çalıştıkları kurumlarda etik ilkeler veya etik kodlar ile ilgili eğitim verilip verilmeme durumuna göre değişmekte midir?
6. Büro çalışanlarının iş doyumu düzeyleri, çalıştıkları kurumlarda etik kodların varlığı durumuna göre değişmekte midir?
7. Büro çalışanlarının iş doyumu düzeyleri, çalıştıkları kurumlarda etik ilkelerin varlığı durumuna göre değişmekte midir?
8. Büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeyleri ile etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Etik kod uygulamasının yapıldığı kuruluşlarda istihdam edilen büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeyleri ile etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Büro faaliyetlerinin yürütüldüğü ortamlarda büro çalışanlarının uymakla yükümlü olduğu ilkeler ve standartlar vardır. Bu ilkeler ve standartlar sayesinde büro çalışanları çalıştıkları ortamda rahat ve güven içerisinde çalışmalarını sürdürürler. Büro etiği bürolarda çalışan profesyonellerin uymak zorunda oldukları standartlar ve ilkelerin bütünlüğü olarak tanımlanabilir. (Tengilimoğlu ve Tahtasakal, 2003, s.463).

Büro etiği özellikle dürüstlüğü içermelidir. Bürolarda çalışan kişilerin yaptıkları işleri yasalara uygun ve çalışma ilkeleri doğrultusunda yürütmesi, zaman çalmaması ve işletmeye ait gizli bilgileri koruması gerekir.

Çalışma hayatında etiksel durumlar belirlenmiş fakat sınırlandırılmamıştır. Bunlardan bazıları cinsel taciz, çalışanların özel hayatının gizliliği, yakınları kayırma, büro kayıt tutanakları ve çalışma ortamının güvenliği, güven standartlarının oluşturulması, finansal ve nakit ödemelerin belirli bir prosedüre uydurulmasıdır (Tengilimoğlu ve Tahtasakal, 2003, s.463).

Organizasyonların amacı etiksel kararlar verebilecek ve bu kararları uygulayabilecek çalışanları bürolarda istihdam etmektir. Kurum ve kuruluşlarda etik kodları ve buna bağlı olarak etik ilkeleri sağlıklı olarak algılayabilen ve uygulayabilen bireylerin bürolarda çalışmasıyla birlikte, bürolarda yaşanan etiksel problemler çözülecek, etiksel gelişmeler hız kazanarak artacak, gerektiğinde etiksel mücadelede bu çalışanlar birer köprü görevi göreceklerdir.

Etik ilkeler, bir kurumun kendi kültürüne göre belirlediği ve toplum tarafından da kabul görmüş kaidelerdir. Bu ilkelere göre kişiler belirli davranışlar sergilemektedirler. Fakat bazen bu davranışlar sergilenirken farklılıklar gösterir. Bu farklılıklar bireylerin cinsiyetlerinden, yaşlarından ve yaşama biçimlerinden kaynaklanabilir (Kutanis, vd., 2005, s.211).

Araştırmada etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinin demografik özelliklere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin araştırılma sebebi, Kutanis, vd. (2005, s.211)'in çalışmasında ifade ettiği gibi bu değişkenlerin kişilerin demografik özelliklerine bağlı olarak farklılık gösterebileceğinin ifade edilmesidir.

Bu araştırmanın amacı; kamu ve özel sektörde istihdam edilen büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinin değerlendirilmesi; bu düzeyler ile büro çalışanlarının iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılması ve yine bu düzeylerin, çalışanların demografik özelliklerine, etik ilkeler ile ilgili eğitim almalarına, çalışılan kurum türüne (kamu sektörü-özel sektör), kurumlarda etik ilkelerin veya etik kodların varlığı durumuna göre değişip değişmediğinin araştırılmasıdır. Araştırmada 9 ana hipotez bulunmaktadır.

Bu amaca yönelik geliştirilmiş hipotezler ve alt hipotezler şunlardır:

H_1: Etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1a}: Etik ilkeleri algılama düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Etik kodları algılama düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Etik ilkeleri algılama düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1e}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1f}: Etik kodları algılama düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1g}: Etik ilkeleri algılama düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1h}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1i}: Etik kodları algılama düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_2: Kamu kurumlarındaki büro çalışanları ve özel sektördeki büro çalışanları arasında etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}: Kamu kurumlarındaki büro çalışanları ve özel sektördeki büro çalışanları arasında etik ilkeleri algılama açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Kamu kurumlarındaki büro çalışanları ve özel sektördeki büro çalışanları arasında etik ilkeleri uygulama açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Kamu kurumlarındaki büro çalışanları ve özel sektördeki büro çalışanları arasında etik kodları algılama açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H_3: Etik ilkeleri algılama ve etik ilkeleri uygulama düzeyleri etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Etik ilkeleri algılama düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Etik kodları algılama düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_4: Etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama, etik kodları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4a}: Etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4b}: Etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4c}: Etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik kodları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_5: İş doyumu düzeyi etik ilkelerin veya etik kodların varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{5a}: İş doyumu düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{5b}: İş doyumu düzeyi etik kodların varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_6: Etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{6a}: Etik ilkeleri algılama düzeyi, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{6b}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{6c}: Etik kodları algılama düzeyi, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_7: Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7a}: Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7b}: Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri uygulama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7c}: Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik kodları algılama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_8: Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama ve etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_9: Etik kod uygulamasının yapıldığı kamu ve özel kuruluşlarda görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama ve etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Büro etiğinin kapsamlı olarak yerleştiği bir büroda, etik dışı davranışların oranının daha düşük olması beklenir (Tahtasakal, 2003, s.22–23). Faaliyet alanı olarak her sektörde çalışma alanı olan bürolarda etik dışı davranışların engellenmesi hem özel hem de kamu sektörü açısından oldukça önemlidir.

Bununla birlikte şirketlerin bir iş etiği koduna sahip olmaları, aynı zamanda iş yapış biçimlerini de en az kârlılıkları kadar ciddiye aldıklarının bir göstergesidir. Londra'daki İş Etiği Enstitüsü'nün (Institute of Business Ethics) yaptığı çalışma açıkça gösteriyor ki (http://www.ibe.org.uk/codesofconduct.html) 5 yıllık bir dönem içinde iş etiği uygulamaları gerçekten de işe yarıyor ve şirketlere maddi olarak kazanç sağladığı görülmektedir (http//:www.capital.com.trhaber.aspxHBR_KOD=976).

Çalışanlar iş hayatının önemli bir parçası olduğundan, bireylerin günlük yaşantısında iş doyumunun önemi çok fazladır. (Becerikli, 2006, s. 118–119).

Konu ile ilgili olarak yapılan bilimsel araştırmalarda mesleki olarak büro çalışanları ile ilgili araştırmaya rastlanmaması bu araştırmanın yapılmasının nedenlerinden biridir. Ayrıca etik kodların iş doyumu ile ilişkisini büro çalışanları açısından değerlendiren bir araştırmaya da rastlanmamıştır.

Büro çalışanının etik ilkeleri algılama ve uygulama düzeyinin, bireyin iş doyumu ile pozitif ilişkisinin olması etik ilkelerin bir kurumda yerleştirilmesi ve buna bağlı olarak bireylerin iş tatmin düzeylerinin yükselmesi açısından önem taşımaktadır.

Akademik olarak etik ilkeler ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sayısı oldukça az olmakla birlikte, özellikle Türkçe olarak yayınlanan araştırma sayısı birkaç adedi geçmemektedir. Bu açıdan bakıldığında araştırmanın gelecek çalışmalar için bir veri olabileceği düşünülmektedir.

1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın kapsamı oluşturulurken etik ilkeler ve etik kodların iş doyumuna ile ilişkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Araştırmanın temelini etik ilkeler, etik kodlar ve iş doyumu oluşturmaktadır.

Araştırma, etik ilkelerin ve etik kodların büro çalışanları tarafından algılanma ve uygulanma düzeyleri ve bu düzeylerin iş doyumu ilişkisiyle sınırlandırılmış olup, iş doyumu ile ilişkili olan veya iş doyumuna etki eden diğer faktörler araştırma kapsamına alınmamıştır. Araştırma belirtilen hipotezler ile sınırlıdır.

Anket çalışması ile öncelikle etik ilkelere sahip olan ve olmayan; etik kodları kullanan ve kullanmayan kurumlardaki büro çalışanları arasındaki etik değerleri algılama düzeyleri ve etik ilkeler ile etik kodların iş doyumu ile ilişkisi ölçülmeye çalışılacaktır. Araştırmanın kapsamını Ankara ilindeki kamu ve özel sektördeki büro çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin elde edilmesinde kullanılan anket, olabildiğince fazla kişiye uygulanmış olup izin alınabilen kamu ve özel kurumlardan tesadüfi yöntemle seçilen 240 büro çalışanı örneklemi oluşturmaktadır.

Etik ilkelere bağlılık hassas bir konu olduğundan örgütler tarafından etik ilkelere ters düşen durumlar afişe edilmek istenmemektedir. Bu nedenle çalışmaya konu olan kamu ve özel sektör kurumları deşifre edilmemek adına belirtilmemiştir.

1.6. Varsayımlar

Araştırmada anket uygulamasının tüm deneklere eşit koşullarda uygulandığı ve araştırmaya katılan çalışanların tamamının anket sorularını özgür iradeleriyle, hiçbir baskı altında kalmaksızın, içten ve doğru olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

Anket çalışmasına katılan kişilerin, formdaki soru ve ifadeleri aynı şekilde algıladıkları varsayılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Etik

2.1.1. Etik Kavramının Kökeni ve Anlamı

Kavramsal olarak etik, bir değer bunalımı içinde olan günümüzde tanımlanması en zor terimlerin basında gelmektedir (Cevizci, 2002, s.1). Etik kavramını tanımlamak kolay değildir. Buna karşılık literatürde birçok etik tanımı yapılmıştır (Aydın, 2001, s. 8).

Etik kelimesi Yunanca; töre, görenek alışkanlık anlamına gelen "ethos" kelimesinden türetilmiştir. Ethos'tan türetilen "ethics" kavramı da ideal ve sübjektif olanı içermekte, değerler ve ahlak ilkelerinin incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla etik, ahlaktan daha özel ve felsefi bir anlamı ifade etmektedir (Elgin, 2006, s. 11).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde törebilimi ve ahlak bilimi olarak ifade edilen etik hem çeşitli ahlâkları inceleyen hem de kendisi bir ahlâk olan veya bir ahlâk önererek fiili değerleri içine alan aynı disiplinin konularını ifade etmektedir. Ansiklopedik olarak ise, insanlar arasında yer alan değerleri, ahlâkî bakımdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olanın niteliğini ve temellerini araştıran felsefe dalı olarak tanımlanmaktadır (Uluç, 2003, s. 322).

Etik, ahlak ilkelerinin ışığında, doğru davranışı inceler. Hangi değerlerin benimseneceği, bir diğer kimseye nasıl davranılacağı ya da kişinin diğerlerine olan sorumlulukları karakter ya da "etik" meselesidir (Tüsiad, 2005, s. 49).

Etik, her şeyden önce, insan ve toplum için ideal olanın araştırılması çabası olarak tanımlanır. Geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, neyin yapılabileceği ya da yapılamayacağının, neyin istenebileceği ya da istenemeyeceğinin, neye sahip olunacağı ya da olunmayacağının bilinmesidir. Etik, bireysel ve sosyal deneyimimizin, insan davranışını yönlendirmesi gereken ilkelere ve yaşam içerisinde peşine düşmeye değecek değerlere karar verilmesi yoluyla anlamlandırılabilmesi için, akıl yoluyla oluşturulan sistematik bir girişimdir. Etik akıl

yolunu kullandığından, ahlakın teolojik ve dinsel yaklaşımlarından ayrılmaktadır (Tüsiad, 2005, s 50).

Etik, uygulamaya konulan ahlaki görev ve ahlak ilkeleri anlayışıdır. Etik anlayış, hesap verebilirlik ve iyi davranışta somutlaşır. Diğer yandan, etik, insanın kamuyla olan ilişkilerinde "uygun" olarak adlandırılan davranışı belirleyen içsel bir denetçidir. Perry'e göre, "...Erdem, haysiyet, saygı, dürüstlük, toplum hizmeti...", günlük konuşmalarımızda oldukça geçen fakat karşılıklı etkileşimlerimizde nadiren uygulanan kavramlardır. Bu kavramların hepsi, etik felsefesini ilgilendirir. Genel olarak, etik, bir insana aileden veya ilköğretimden başlayarak bütün eğitim sürecinde aşılanması amaç edilen değerler bütünüdür (Tüsiad, 2005, s 50-51).

Etik, birey ve grupların davranışlarını düzenleyen ilkeler veya standartlar topluluğudur. İnsanlar için neyin doğru ve iyi olduğu, amaçlarının ne olması gerektiği ile ilgilidir. Genel olarak belirli bireysel ve toplumsal ahlâki deneyimlerin hayattaki değerleriyle ilgilidir (Bayram, 2005, s. 3). Etik davranışın toplumun kültüründen, değerlerinden, normlarından ve görgü kurallarından etkilendiği de anlaşılmaktadır (Aydın, 2001, s.12) .

Etiğin, aralarında belli bir tarihsel, epistemolojik ilişki bulunan üç farklı araştırma düzeyi vardır. Bunlar, ahlak alanındaki bilimsel ve materyalist yaklaşımı tanımlayan betimleyici etik (Köseoğlu, 2007, s.12); bireyin ahlaki bakımdan ne yapması, nasıl bir kişi olması gerektiği sorularını içeren normatif etik (Yazıcı, 1999, s.130) ve normatif etiğin koyduğu yargıları tartışması ile ahlak felsefesinde çağdaş yaklaşımı ifade eden metaetiktir (Cevizci, 2002, s.7).

Etik kavramını sistemleri açısından incelemek gerekirse dört farklı sistem karşımıza çıkmaktadır. Sistemlerden ilki "amaçlanan sonuç etiği"dir ve bireyin kararlarının temelini beklenen sonuçların oluşturduğunu savunur (Aydın, 2001, s.20). İmmanuel Kant tarafından geliştirilen "kural etiği", bireylerin ailede, okulda, toplumda ve iş yaşamlarında uyması gereken evrensel kararlar olduğunu belirtir (Örenel, 2005, s. 8). "Toplumsal sözleşme etiği", bireylerin topluma yeni değerler katmasının yanında, toplumun da bireylere düzenleyici değerler kazandırdığını ifade etmektedir (Aydın, 2002, s.26). etik sistemlerinin sonuncusu olan "kişisel etik" ise, etiğin kaynağının bireyin içinden gelen ses olarak tanımladığı "vicdan" olduğunu savunmaktadır (Kılavuz, 2003, s. 80). Etik görüşlerin bir incelemesinde (Hartman,

1998), bireyler tarafından verilen yanıtlayanların yüzde ellisi, etik sözcüğün, "neyin doğru olduğunu duygularımın bana söylemesi" olarak ifade ettiklerini göstermiştir. Birey, kişisel kararlara ulaşmakta, yasal veya dinsel itaatte bir rehber olarak ve hatta kârı azami dereceye çıkarmayı başarmakta etiği kullanabilir (Hartman, 1998, s. 1–2).

Etik ile ilgili olarak erdemli olma, dürüstlük ve toplum hizmeti gibi konularda içsel bir denetçi olması; birey ve grupların davranışlarını düzenleyen ilkeler ve standartlar topluluğu olması tanımlamaları araştırmamız için temel teşkil etmiştir.

Kamu ve özel sektör kurumlarının birer parçası olan büro memurlarının davranışlarının düzenlenmesi, büro memurlarının içinde bulundukları kurumların etik ilkeleri benimsemiş kurumlara dönüşmesi açısından önemli bir görevi üstlenmelerini sağlayacaktır. Nitekim büro çalışanları faaliyetlerini yürütürken büro içinde ve dışında çeşitli kişilerle iletişimi sağlayan bir köprü niteliğindedirler (Tahtasakal, 2003, s.21).

2.1.2. Ahlak Etik İlişkisi

Ahlak, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve ilkeleri ya da toplu olarak yaşayan bireylerin uymak zorunda bulundukları eylem ve davranış ilkelerine verilen ad olarak tanımlanmaktadır (tdkterim.gov.tr).

Ahlak ilkeleri yol haritaları gibidir, yararlı ve vazgeçilmezdir (Yıldırım ve Çukacı, 2000, s.5).

Ahlak gündelik hayatta önemli bir rol oynar. İnsanın bütün davranış şekillerinde ve konuşma alışkanlıklarında, belli değer tasarımlarına dayanan bir ahlaki bağlılık az çok ifadesini bulur.

Bir sosyal topluluğun üyesi olarak insanı özellikle insan kılan tavır ve tutum onun birlikte yaşadığı diğer insanların söyledikleri ve fiillerinin tümüne karşı kayıtsız kalmayıp aksine övgü ve yergi, hoşgörü ve hoşgörüsüzlük, onay ve ret türünden davranışlar göstermesi; kendisinin neyi iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış bulduğunu göstererek taraf olmasıdır. Olup biteni eleştirmeden kabullenmek yerine, gerek kendi çıkarları, gerek inançları, gerekse de genel olarak ulaşılmaya değer bir inanç ya da

amaç adına birbirleriyle konuşan ve eyleme giren toplulukta kişinin kendi kişisel tavrını ortaya koymak anlamındaki bu ilkesel olanak, tüm insan pratiğine temel oluşturan özgürlüğün göstergesidir (Pieper, 1999, s.34).

Etik terimi, genellikle, ahlak terimiyle değişimli olarak kullanılır. Ahlak terimi "*morality*", etimolojik köken olarak etikten farklıdır. "*Morality*", Yunancada adet, gelenek-görenek anlamına gelmektedir. Filozoflar, bazen ahlak ile etik arasında belirli ayrımlara giderler. Etik, karakterin eğitilmesi ve uygulamada karar verebilmeye karşılık gelirken; ahlak, daha genel olarak bir toplumun doğru ya da adaletli olarak kabul ettiği uygulamalar anlamına gelir. Bununla birlikte ahlaki değerler kişilere, toplumlara, bölgesel, ulusal değerlere ve başta görgü olmak üzere ekonomik, kültürel, eğitim düzeyi ve din gibi öğelere bağlı olarak farklılıklar gösterebilir. Etik değerler, daha evrensel olarak kabul edilmektedir. Bu ayrımı benimsemiş filozoflar arasında bile, etikle ahlak teriminin birçok noktada çakıştığı da kabul edilir. Birçok tanımlamada ahlak ve etik neredeyse eş anlamlı olarak kullanılmıştır (Tüsiad, 2005, s 49).

Ahlak bilimi olan etik yarar, iyi, kötü, doğru gibi bir takım kavramları inceleyen, bireysel ve grupsal davranışların ilişkilerinin hangisinin doğru olup, hangisinin yanlış olduğunu belirleyen ahlaki ilkeler, değerler ve standartlar sistemidir. Bu sistem ise çalışma alan ve konularına göre çeşitlilik göstermektedir (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, s: 346).

Etik kavramı, halk arasında genellikle "ahlak" ya da "ahlakilik" anlamları yüklenerek kullanılmaktadır. Akademik makalelerde bile "etik", bazen "töre" ile aynı anlamda kullanılabilmektedir. Toplum fertlerinin kendi aralarındaki ilişkileri ve davranış ilkelerini içermesi, etik ve ahlak kavramlarının ortak yönüdür (Elgin, 2006, s. 12).

2.1.3. Mesleki Etik ve İş Etiği

Bir bireyin para kazanmak ve hayatını devam ettirmek için profesyonelce faaliyette bulunduğu işe, onun mesleği denilmektedir. Herhangi bir iş ya da uğraşın meslek sayılabilmesi için o iş ya da uğraşın en azından belli bir yordama ve kurumsallaşmış bir değerler manzumesine sahip olması gerekir (Elgin, 2006, s. 20).

Durkheim meslekleri, ekonomik kurumlar olmaktan çok, toplumsal yaşamın çeşitli öğelerini içeren ve toplumsal işlevleri açısından vazgeçilmez olan, ahlâki topluluklar olarak ifade etmektedir. Buna göre meslekler, toplumsal ve ekonomik yaşama ahlâki bir içerik katarak, işlevsel amaçlarını yerine getirmiş olurlar (Bal ve Beren, 2003, s. 32).

Shartle'a göre iş, bir iş yerinde benzer etkinlikler grubudur. İş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulanmasıdır. Bir kimsenin mesleği olabilir ama işi olmayabilir. Ancak işi olanın mesleği de vardır (Kuzgun, 2000, s. 3).

2.1.3.1. Meslek Etiği

Belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup, koruduğu; meslek üyelerine uymaları gereken ilkeleri gösteren, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkelsiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür (Aydın, 2001, s. 4)

Bütün meslek gruplarının, kendi ismi ile anılan ve mesleği icra eden kişilerin uyması gereken ilkelerin bütününe meslek etiği denilmektedir. Bu bağlamda meslek etiğinin, etikten ayrılması veya bağımsız düşünülmesi mümkün olmamaktadır (Elgin, 2006, s. 21).

Ayrıca, etik ilkelerin kurumlarda benimsenmesini sağlayan etik kodlara uygun davranış ve etik kodların geliştirilmesi kişi ve kurumlara itibar kazandırdığı gibi, personeli iftira ve dedikodudan koruma görevi de üstlenecektir (Akın, 2000, s.7).

Birbirinden ayrı ne kadar meslek varsa, o kadar da meslek etiği olduğunu söylemek mümkün olabilir. Geçen zaman içerisinde; bilimsel, teknolojik, sosyal ve kültürel gelişmelere bağlı olarak mesleklerde de değişim ve gelişim olmaktadır. Buna bağlı olarak meslek etik kodlarında da değişim ve gelişim olmaktadır. Günümüzde bütün kuruluşlar varlıklarını devam ettirebilmek için, hangi etik kodlarla çalıştıklarını bilmek zorundadırlar (Elgin, 2006, s. 23).

2.1.3.2. İş Etiği

İş etiği (ahlakı) kavramı herkes tarafından farklı algılanabilen bir kavram olduğu için, pek çok sosyolog, işletmeci ve diğer araştırmacılar farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır.

Bunlardan bazıları şunlardır (Güven, 2004, s. 800) :

- "İş ahlâkı, bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmak demektir".
- "İş ahlâkı genel ahlak ilkelerinin iş hayatındaki uygulamasıdır".
- "İş ahlâkı, dürüstlük ve doğruluk üzerine kuruludur ve toplumun beklentilerinden adil rekabete, reklamcılıktan halkla ilişkilere, sosyal sorumluluktan tüketicinin bağımsızlığına kadar çok farklı boyutları bulunmaktadır".

İş etiğinin tanımları genellikle spesifik durumlarda neyin doğru ve neyin yanlış olduğuna ilişkin ilkeler ve standartlarla ilişkilidir. Basit olarak tanımlamak gerekirse iş etiği, "iş dünyasında davranışlarımıza yol gösteren ahlaki ilkeleri ve standartları kapsamaktadır". Genel olarak iş etiği, "bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken aynı çevreyi paylaşan insanlara destek olmaktır" (Özgener, 2004, s. 51).

Etik, kendimizden başkalarını da düşünmeyi gerektirir. Günümüzün hızla globalleşen iş dünyasında etiğe bakış "hem önemli hem de pratikte yerleştirilmesi zordur" şeklindedir (Browne, 2004, s. 1).

İş etiği, "iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim ve tüketim sürecindeki doğruları ve yanlışları ifade eder". Neyin doğru veya yanlış olduğu konusu ahlaki bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler olduğu gibi yanlış davranışlar ve eylemler de vardır. Dolayısıyla iş etiği, iş dünyasında yer alan doğruları ve yanlışları ifade etmektedir (Doğan, 2007, s. 49).

İş etiği, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapmamızda bize yol gösteren ilkeleri inceleyen bir disiplindir. Dolayısıyla etik ekonomik hedefleri başarmaya yönelik önemsiz bir araç olarak

suiistimal edilmemelidir. Hukuk, ahlak ve etik ilkeleri içerisinde işlemeyen bir ticari sistem, çökmeye ve dağılmaya mahkumdur (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, s. 343).

Belki de etik ile ilgili en meşhur soru, "ahlâki zorunluluk ve etik açıdan toplumun faydası için şirketin bir kısım karından vazgeçmesi kabul edilebilir midir?" sorusudur (Bowie and Werhane, 2005, s. 99) .

Makul etik kararları yapmak ve ortak bir çevrede onları uygulamak, tecrübe ve eğitimle gelen becerilerdir. Bazı yöneticiler bir durumun etik boyutlarını görmekte başarısız olduğu için hataları yapar (Boatright, 2003, s. 19).

İş etiğinin tarihsel gelişimini 1960 öncesi, 1960'lı yıllar, 1970'li yıllar, 1980'li yıllar, 1990'lı yıllar (Bayram, 2005, s. 9) ve 2000'li yıllar şeklinde incelemek mümkündür.

1920-1950 yılları arasını kapsayan zaman diliminde, iş ve meslek ahlakı ilkelerinin belirlenmesi, ticaret faaliyetlerinde standartların geliştirilmesi, reklamların gerçeğe uygun olması, bankerler, sigortacılar ve avukatlarla ilgili sorunlar gibi konular incelenmiştir (Arslan, 2001, s. 35). W. E. Bordan ve C. L. Hopper, 1921 yılında Chicago'da "Bankacılık ve İş Ahlakı" adlı bir kitap yayınlamışlardır. Bu eser, ilk teorik ve sistematik çalışma olmakla birlikte, üniversitelerde okutulan ilk iş ahlakı eseridir (Özgener, 2004, s. 61).

1960'lı yıllarda ise, ekolojik problemlerin arttığı görülmüştür (şehir merkezlerinin kirlenmesi ve bozulması, toksit ve nükleer atıkların boşaltımı, kirlilik gibi). 1962 yılında ABD Başkanı John F. Kennedy, "Tüketici Haklarını Koruma Konusundaki Özel Mesajı"nı yayınlamıştır (Özgener, 2004, s. 62). Bu mesaj, bilgilendirme hakkı, seçme hakkı, koruma hakkı, haberdar olma ve seslerini duyurma hakkı olarak tüketicilerin dört temel hakkını kapsamıştır (Köseoğlu, 2007, s. 37). Başkan Kennedy'nin bu mesajı, "Tüketici Hakları Bildirisi" olarak da anılmaktadır. 1970-1980 yıllarını kapsayan dönemde ise, firmaların yolsuzluklara ve skandallara karışması, iş ahlakına olan ilgi ve ihtiyacı daha da arttırmıştır (Özgener, 2004, s. 61).

Seksenli yılların başı genel olarak iş etiğinin bilimsel bir çalışma alanı olarak kabul edildiği dönemdir. İlgili yıllarda, iş etiği örgütlerinin ve üyelerinin sayıları çoğalmakta ve iş etiği dersi olarak üniversitelerde okutulmaya başlanmaktadır (Halıcı, 2000, s. 24).

1985 sonrası, iş ahlakı alanında hızlı bir kurumsallaşma olmuştur. Bu dönemde "İş Ahlakı Topluluğu", "İş ve Meslek Ahlakı Enstitüsü"nün yanı sıra dünyada pek çok uygulamalı ahlak merkezi kurulmuştur. Bu merkezlerden en aktif olanlarından biri 1986 yılında Sente Clara Üniversitesi'nin verdiği destekle kurulmuş olan "Markkula Uygulamalı Ahlak Merkezi"dir (Doğan, 2007, s: 55). 1990'lı yıllarda ise, "Uluslararası İş ve Toplum Derneği", "Ahlak Yöneticileri Birliği", "Uluslararası İş Ahlakı Enstitüsü" ve "Global Ahlak Enstitüsü" kurulmuştur (Doğan, 2007, s. 55). 1994 yılında ise, EBEN ve Hollanda'nın Nijenrode Üniversitesi'nin ortak girişimiyle Almanya'da "Avrupa İş Ahlakı Enstitüsü (European Institute for Business Ethics-EIBF)" oluşturulmuştur (Özgener, 2004, s. 67-68) .

Türkiye'de 1920-1980'li yıllar arasında yavaş yavaş ilerleme sağlayan iş etiği konusunun, günümüzde kurumsallaşması için sivil toplum kuruluşlarının ve mesleki kuruluşların bilinçli ve organize çabalarına gereksinim duyulmaktadır. Konuyla ilgili olarak, TEDMER (Türkiye Etik değerler Merkezi Vakfı), TSHD (Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği, TÜKODER (Tüketici Koruma Derneği), İGİAD (İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, BNV (Beyaz Nokta Vakfı) gibi kuruluşların çalışmaları devam etmektedir (Doğan, 2007, s. 55-57).

2000'li yılların başında iş etiği; iş faaliyetlerinin ahlâk ile ilgilenen bir çalışma alanı haline gelmiştir. İş etiği alanı basit anlamda belirli durumlarda ne yapılması ya da ne yapılmaması gereği üzerinde durmaktan çok, işletmelerde ahlâk, sorumluluk ve karar alma gibi kavramlar arasında sistematik ve organize ilişkiler kurmaktadır. İş faaliyetlerinde etik karar alma süreci felsefi, ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve dini bakış açılarından değerlendirilmektedir. Yöneticiler ve bu konuda çalışan araştırmacılar bireylere ve örgütlere etik kararları alma konusunda yardımcı olabilecek sistematik rehberler geliştirmeye çabalamaktadırlar. Başka bir deyişle bu yıllarda da iş etiği konuları gittikçe çeşitlenirken tüm kuruluşlarda iş etiğinin hayata geçmesi temel standart olma yolundadır (Köseoğlu, 2007, s. 40).

2.1.4. Büro Etiği

Büroların çalışma ortamı olarak kullanımının yüz yıldan daha eski olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak o zamanlarda büro kavramı "kalem ve mürekkep kullanarak, ciltli büyük defterlere kayıt düşen elle kayıt düşen ve yorucu hesaplar yapan insanların doldurduğu" bir oda"yı ifade etmekteydi. Bugün çok kullanılan bu kelimenin aslı Fransızca olup, "bureou" şeklinde yazılmaktadır. Büro, genel anlamda içinde yapılacak işin içeriğine göre gerekli demirbaş ve diğer yardımcı vasıtalarla daraltılmış bir iş görmeye mahsus çalışma yeri demektir (Göral, 2008, s. 8). Temel fonksiyonu hizmet üretimi olan bürolar (Tutar, 2003, s. 1) gittikçe kompleks bir yapıya bürünen çalışma hayatında, bu alanda kaydedilen gelişmeler sonucunda "modern büro" şekline dönüşerek kolay, çabuk, rasyonel ve düzenli çalışmayı sağlayan, bütün gerekli tesisatı içinde bulunduran ideal bir çalışma yeri olarak görülmeye başlanmıştır (Göral, 2008, s. 9). Aynı zamanda gelişen teknoloji bürolarda çalışan kişilerin de nitelikli olması ihtiyacını doğurmuştur (Bülbül, 2007 s. 22).

Büro faaliyetlerinin sürdürüldüğü ortamlarda, bireylerin uymakla yükümlü olduğu ilkeler ve standartlar vardır. Bu ilkeler ve standartlar sayesinde büro çalışanları çalıştıkları ortamlarda rahat ve güven içerisinde görevlerini yerine getirip, çalışabilmektedirler. Etik iyi ve doğru olanın yapılması, kötü ve yanlış olanın yapılmamasıdır. Büro etiği, bürolarda çalışan profesyonellerin uymak zorunda oldukları standartların ve ilkelerin tümü olarak tanımlanabilir. Büro etiği özellikle dürüstlüğü içermelidir (Tahtasakal, 2003, s. 1) .

Bürolarda çalışan bireylerin yaptıkları işleri kanunlara uygun ve çalışma ilkeleri doğrultusunda yürütmesi ve zaman çalmaması (işe geç gelmek, erken ayrılmak) ve işletmeye ait gizli bilgileri saklaması gerekir. Çalışma hayatında etiksel durumlar belirlenmiş ancak sınırlandırılmamıştır (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, s. 354–355).

Organizasyonların amacı, etiksel kararları verebilecek bireyleri bürolarda çalıştırmaktır. Etiksel yönden sağlıklı kararlar verebilecek bireylerin bürolarda çalışmasıyla birlikte, bürolarda yaşanan etiksel problemler çözülecek, etiksel

çalışmalar artacak, gerektiğinde, bu bireyler etiksel mücadelede bir köprü görevini üstlenecektir (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, s. 354–355).

2.1.5. Bürolarda Yaşanan Etik Dışı Davranışlar

Bürolar toplu olarak bireylerin faaliyetlerini ve görevlerini sürdürdükleri ortamlar olduğu için, çeşitli problemlerin bu ortamlarda yaşanması kaçınılmazdır. Çünkü farklı özellikler, norm ve değerlere sahip büro çalışanları istemeden de olsa bazen çatışma yaşamakta, bir bireyin doğrusu diğer kişinin yanlışı olabilmektedir. Bu durum büro çalışanlarını çoğu zaman ikilemler içerisine itmektedir. İkilemler içerisine düşen bireyler bazen farkında olmadan da türlü etik dışı davranışlar sergileyerek, etiksel problemlere sebep olmaktadırlar (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, s. 353).

Bireyler ve global bir ekonomide gruplar, çok farklı göreneklerden gelir ve çok farklı durumlarda yaşar (Hasmer, 2003, s. 144). Büro yöneticileri şirket veya kurumlarının değer yargıları sistemini iyi anlamalı, yorumlamalı ve bunların iş yerinde iyi uygulanmasını sağlamalıdırlar.

Pek çok iş yerinde çalışanların, ortakların veya müşterilerin ahlaki standartları ihlal ettiği gözlemlenmektedir. Bir yönetici çalışanların hırsızlığı, yalan söylemesi ve sahtekârlık yapması gibi ahlaki problemlerle karşılaşabilir (Manning, 1997, s. 83).

Bürolarda yaşanan etik dışı davranışların başında, ayrımcılık, kayırma, rüşvet -kendisinin etkisi altında alınan bir kararın koşullarını değiştirerek seçenek özgürlüğünü azaltır- (Fritzsche, 2005, s. 22) , yıldırma, ihmal, sömürü, bencillik, yolsuzluk, kötü davranış, yaranma, dalkavukluk, şiddet-baskı, mobbing (psikolojik şiddet), saldırganlık, iş ilişkilerinde politika kullanımı, hakaret, küfür, bedensel ve cinsel taciz, yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu, zimmet, dogmatik davranış, bağnazlık ve yobazlık, hırsızlık, dolandırıcılık, gizli bilgilerin sızdırılması, yalancılık gibi tutum ve davranışlar gelmektedir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002, s. 233) fakat yaşanan etik dışı davranışları sadece bu başlıklar altında düşünmek yanlıştır (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, s. 464).

Çalışanları etik dışı davranışlara sürükleyen hareketlerin dışında farkında olmamak ve duyarsızlık gelmektedir. Burada örgütlerde çalışan bireyler içinde bulundukları duruma göre farklı davranışlar sergileyebilmektedirler. Etik dışı davranışları rasyonelleştirmek için çeşitli savunma mekanizmaları geliştirerek bu durumdan sıyrılmak istedikleri görülmektedir. "Herkes yapıyor, anlamıyorum ya da uyuyorsa sen de yap" şeklindeki tavırlar bu duruma verilebilecek bir kaç örnektir.

Bireyleri etik dışı davranmaya sürükleyen ikinci sebep ise, bencilliktir. Bencillik kişileri bireysel isteklerinin ön plana çıktığı durumlardır. Bunlar, kendine düşkünlük, bireyin kendisini koruması ve kendini haklı görmesi, kendini beğenme, temel tutum hatası kendine yontan önyargı gibi tutum ve davranışlardır.

Bireyleri etik dışı davranmaya iten bir diğer durum ise, eksik değerlendirmedir. Bu durumda bireylerin yüzeysel değerlendirmelerde bulundukları görülür. Çünkü sonucunda bireyin kendi kişisel kazançları söz konusuysa, kişi bilerek eksik ve yanlı bir değerlendirme yapabilmektedir (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, s. 354).

Sheldon S.Steinberg'e göre ise etik dışı davranış sebepleri şunlardır; yasaların, ilkelerin, etik kodların ve yöntemlerin bilinmemesi, iyi niyetler, açgözlülük, ideoloji, arkadaşlık, dostluk ya da kişisel, ailesel kazançtır (Steinberg, 1996, s. 38).

Özellikle kamu sektöründe istihdam edilen büro çalışanlarının kamu hizmetinde bulundukları göz önünde bulundurulduğunda, görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinci, hizmet standartlarına uyma, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, nezaket ve saygı, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerinden menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan bilgi vermeme, saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu gibi etik ilkelere de uymak ve bunların tersi davranışlardan kaçınmak zorunda oldukları da bir gerçektir.

2.1.6. İş Etiğinin Düzeyleri

İş etiği, sadece kişisel ilişkilerden oluşmamaktadır. İş etiğinin kişisel, örgütsel, mesleksel, sosyal ve uluslararası olmak üzere beş farklı düzeyi bulunmaktadır (Köseoğlu, 2007, s. 33).

2.1.6.1. Kişisel Düzey

Kişisel düzey, başkalarının refahı ile ilgilenme ve özerkliğine saygılı olma, dürüstlük, yasalara uyma, hayırsever olma, rüşvet almama, adaletli olma ve doğru sözlülük gibi konuları içermektedir (Köseoğlu, 2007, s. 34).

2.1.6.2. Örgütsel Düzey

Örgütsel düzeyde iş etiği kavramı, işletmelerin amaçlarına ulaşmak için oluşturdukları prosedürleri, politikaları, hedefleri ve etik kodlarını ayrıntıları ile içermektedir. (Köseoğlu, 2007, s. 34)

Yasal çerçevelerle iş görenlerde aynı tür davranışların yerleştirilmesini sağlayan örgütün topluma karşı yerine getirmeyi yüklendiği ve toplumsal sorumlulukların da üstlenildiği ilkeler bütünüdür (Dev, vd, 2003, s. 502).

2.1.6.3. Mesleksel Düzey

Kimi mesleklerde karşılaşılan etik problemlerin artmasının ya da artan sorunların farkına varılmasının sonucu meslek etikleri ortaya çıkmıştır. Tıp etiği, hukuk etiği, çevre etiği, işletme etiği, spor etiği, basın etiği, sekreterlik etiği, eğitim etiği gibi meslek etiklerini sıralamak olanaklıdır. Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış ilkeleridir. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış ilkelerine uygun olarak hareket etmeleri gerekliliğidir (Pehlivan Aydın, 2001, s. 71).

Mesleksel düzeyde iş etiği, meslek gruplarının kendi içinde etik kodları incelenerek tarafsızlık, objektiflik, açıklık, güvenilirlik, mesleki sorumlulukları

yerine getirme, potansiyel uyuşmazlıklardan kaçınma gibi ilkeleri kapsamaktadır (Köseoğlu, 2007, s. 34).

2.1.6.4. Sosyal Düzey

Sosyal düzeyde iş etiği yasaları, normları, gelenekleri ve görenekleri kapsamaktadır. Bunlar, davranışların yasal ve ahlâkî kabullenebilirliğini ortaya koymakla birlikte toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir. Bu duruma İtalya'da kabul edilen bir iş kolunun Amerika'da kabul edilmemesi ve toplumların rüşvete karşı tepkilerinin farklılığı örnek gösterilebilir (Köseoğlu, 2007, s. 35).

2.1.6.5. Uluslararası Düzey

İş etiğinin kültürel, politik, dini vb. unsurları uluslararası düzeyde ele alınmaktadır. Uluslararası işletmeler, özellikle sözü edilen unsurlarda farklılıklarla karşılaştıkça etiksel sorunların çözümünde daha zorlanmaktadırlar. Örneğin, ırk ayrımının desteklendiği Güney Afrika'da faaliyette bulunan işletmeler, bu bölgedeki iş görenin seçiminde hangi ölçülere değer vereceklerdir. (Köseoğlu, 2007, s. 35)

2.1.7. Kamu Sektörü ve Özel Sektörde İş Etiği

Günümüzde etik sorunlar, bazı bireylere göre dünyanın en büyük sorunu, hatta sorunların kaynağı olarak görülmektedir. Gündelik ilişkilerin etik kaygılarda uzak, ticari kaygılara göre düzenlenmesi, insanların neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda yaşadıkları belirsizlik, ahlaki sorunların nedeni olarak görülmektedir. (Tutar, 2004, s. 6) Çalışma ahlakı bir toplumda çalışanların işe ve çalışmaya yönelik tutumları ve çalışmaya yükledikleri değerleri ifade eder. Çalışma, bir kullanım değeri olan, mal veya hizmet üreten her türlü etkinliktir. Dolayısıyla kar amacı güden özel sektördeki bir işten, sosyal fayda sağlanan kamu sektöründeki tüm işler bu çalışma ahlakı kavramı içinde incelenebilir (Uygur, 2003, s. 123).

Özel sektörün, bir ülkenin bütünlük sisteminin korunmasında özel bir rolü vardır. Bu rol, sadece şirketlerin merkezlerinin olduğu yerde değil, faaliyet gösterdikleri bütün piyasalarda ve yerlerde geçerlidir. Şirketlerin yalnızca pay sahiplerine kâr sağlamak için var olduğu anlayışı, günümüzde yerini şirketlerin

sosyal sorumluluğu olduğu anlayışına bırakmak mecburiyetindedir (Yüksel, 2004, s. 38). Gelişen şirket sorumluluğu anlayışı, kamu yönetiminde etik dışı faaliyetlerle savaşma konusunda güçlü bir araç haline gelmelidir. Özel sektör kuruluşları, toplumsal amaçları işaret edip kamu yararı için koalisyonlar oluşturduklarında, sivil toplumun bir parçası olarak faaliyet göstermektedirler (Tüsiad, 2005, s. 191).

Eğer piyasa herkesin ihtiyaçlarını karşılamak için varsa, etkin, etkili ve adaletli olmalı ve her şeyin ötesinde yolsuzluktan arınmış olmalıdır. Özel sektör faaliyetleri, birbirinden tam anlamıyla ayrı iki sahada sürmektedir. Bunlar, "kamuyla olan işlemler" ve tümüyle "özel sektör içinde olan işlemler"dir. Önceleri geleneksel olarak kamu sektörü faaliyeti olarak adlandırılan faaliyetler artık özel sektörün faaliyetler haline gelmiştir.

İş dünyasında kişisel bağlantılar genellikle, hediyeler ve konukseverlikle ifade edilmekte ancak potansiyel hizmet alanlar ve verenler bir araya geldiklerinde, bu durum bazı soruları akla getirmektedir. Özel sektörle kamu sektörü arasındaki ilişkilerde, hediyenin etik olarak uygunsuz olması ve ayrıca rüşvet olarak değerlendirilmesi, dünya çapında birçok ülkede kabul edilen bir gerçektir. (Tüsiad, 2005 s. 99)

Kamu yönetimi etiği, kamu hizmetlerinin sunulmasında ve kamu kaynaklarının yönetiminde karşılaşılan etik ilişkileri inceler. Etik ilkeler kamu yararının gerçekleşmesinde oldukça önemlidirler (Köprü, 2007, s. 25).

Kamu yönetiminde çıkar çatışması durumlarının çoğunda aktörlerden birisi kamu görevlisi, diğeri de özel sektör kuruluşu olmaktadır. Bu noktada, kamu görevlisinin etik ilkelere bağlılıkla yükümlü olması gerekliliğinin yanı sıra özel sektörün de bu konuda hassasiyet sergilemesi ve ilişkilerini etik ilkelere göre devam ettirmesi gerekmektedir. Sonuçta kamu yönetiminde etik ilkelere bağlılık, sadece kamu görevlilerinin değil, özel sektör kuruluşlarının da bir yükümlülüğüdür. Kamu yönetiminde etik davranış kodlarının ihlali durumunda, kamu görevlilerine yaptırım uygulanması, özel sektörün kamuyla ilişkilerinde etik ilkelere bağlı olmasına gerek olmadığı anlamına gelmemektedir. Kamu yönetiminde etik bilincinin yerleştirilmesi, özel sektör de dahil olmak üzere, toplumun tamamının yararınadır.

Özel sektörün ve kamu sektörünün ortak yanı, ikisinin de kurumsal yapılar olmasıdır. Bu bağlamda, iş etiği ve kamu etiği arasındaki farklılıklar ve

benzerliklerle ilgili iki ayrı tez vardır. Bir tarafta, etik ilkelerin bütün organizasyon çeşitlerine uygulanabileceğini savunan görüş bulunmaktadır. Buna göre, iş etiği ve kamu etiği temelde aynı etik değerlerden ve standartlardan oluşmaktadır. Örneğin, doğruluk, sadakat, kendini adama, katkı sağlama, dürüstlük, hoşgörü ve sosyal bilinç değerleri, hem özel sektör hem de kamu sektörü için olması gereken ilkelerdir.

Diğer taraftan, kamu hizmeti ve ticaretin var olmasının nedeninde temel bir ayrım bulunduğunu savunan bir görüş de mevcuttur. Bu görüşü savunan yazarlara göre, özel sektörün var oluş amacı en yüksek seviyede kâr etmek olduğundan, her iki sektör etik değerlerini birbiriyle karıştırırsa önemli toplumsal zararlar meydana gelecektir.

İş etiği ve kamu etiği arasında temel farklar olsa bile, ikisinin de tabi olduğu etik ilkeler dizgesi kurumsal etik olduğundan, ortak standartların sayısı gitgide artmaktadır. Amaçları açısından bakıldığında, elbette çeşitli ayrımlara gidilecektir. Ancak karşılıklı etkileşim içerisinde olup toplumu ve kamu yararını hedef aldıklarında, ortak etik ilkelerin sayısı da artacaktır. Tarihteki oluşumları yüzyıllarla ifade edilen ve sürekli değişim ve hareket halinde olan bu iki alanın etik ilkelerini teşkil eden değerleri, sınırlı sayıda belirlemeyi denemek gerçekçi bir çaba olmaz. Bu iki değerler bütünü içindeki onlarca değeri sınıflandırmak da kolay değildir. Her şeye rağmen, kamu sektöründe ve özel sektördeki temel etik değerlerin birbirleriyle örtüştüğü noktaları saptamak mümkündür.

Bununla birlikte etik kodların uygulanmasında özel sektör ve kamu sektörü arasında çeşitli farklılıklar vardır. Bu konuya Tüsiad 2005 yılında yayınladığı "Devlette Etikten Etik Devlete" isimli kitapta şu şekilde değinilmiştir: Kamu yönetiminde etik davranış kodları, genelde üç temel anlamı ihtiva ederler. Bu üç temel anlam (1) ideallerin beyanı, (2) ideallerle uyumlu olan faaliyet ilkeleri ve (3) kod tarafından öngörülen sınırlar içindeki davranışın uygulanmasını sağlayan yaptırımları içermektedir. Kamu yönetiminde etik davranış kodlarının işlevleri bakımından yasama ve yargı erklerinden farklılıklar arz etmesinin yanı sıra özel sektör, kâr amacı gütmeyen kurumlar ve ticari birlikler için hazırlanan kodlardan temelde farklı olduklarına dair doktrinde fikir birliği mevcuttur. Bunun nedeni, kamu görevlilerinin toplumdaki diğer kişilerden daha yüksek etik standartlara sahip olmalarının mutlaka sağlanmasına duyulan ihtiyaçtır. Dolayısıyla, kamu yönetiminde

etik davranış kodlarının değeri, yalnızca iyi davranışı teşvik etme ve kötü davranıştan sakınmayı öğütleme konusundaki etkililiği temel alınarak ölçülemez. Kamu yönetiminde etik davranış kodları, kamunun adaletli, dürüst ve liyakatli bir şekilde işlediğine dair kurala dayalı beyanlardır. Demokrasi değerlerini uygulamaya soktukları ve toplumun devlete karşı duyduğu güveni artırdıkları da göz ardı edilemez (Tüsiad, 2005 s. 99–100).

Hem kamu sektöründe hem de özel sektörde yer alan kuruluşlar için kabul edilebilecek temel değerler: "verimlilik", "uzmanlık", "dürüstlük", "irade" ve "hukukun üstünlüğünü benimsemektir". Kârlılık ve rekabet özel sektör için önemli olup, kamu sektöründe temel değerler arasında sayılmayacak değerler olarak öngörülebilir. Sosyal adalet, saydamlık, sorumluluk, tarafsızlık ve kişinin kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmemesi gibi değerler ise, kamu çalışanları ve siyasetçiler için temel değerlerdir. Her iki sektörde de var olup önemleri bakımından belirli bir yere oturtulması daha zor olan ilkeler ise tutarlılık, cesaret, işbirliği ve ilkelere uymaktır (Tüsiad, 2005, s. 190–192).

2.2. ETİK KODLAR

2.2.1. Etik Kod Kavramı

Herhangi bir yaşam alanında "iyi" olarak kabul edilen etik değerler, kendilerini alışkanlık, ilke ya da standartlar şeklinde gösterirler. Bir meslek ya da uygulama alanında bu etik ilkeler bir araya getirilerek etik kod adını taşıyan yazılı dizgeler oluşturulur. Bir meslek kodunda yer alan tüm öğelere, her meslek üyesinin uyması gerekmektedir. Bununla birlikte değişik alan ve konulardaki etik kodlar bir yaptırım kaynağı değildir. Bu kodlar bir işin nasıl yapılması gerektiğini, nelere uyulması ve dikkat edilmesi gerektiğini, ne biçimde yapılması gerektiği gibi sorulara yanıt veren ilkeleri benimser (Pehlivan Aydın, 2001, s. 74).

Etik kodlar, çalışanlara ya da örgütsel davranışlara rehberlik eden, etik ve ahlaki standartları içeren yazılı, açıklayıcı ve resmi belgelerdir. Bir diğer tanımda ise, işletmelerin etik kodları "örgütsel ilkelerini, etik, uygulama ilkeleri, çalışanlar, pay sahipleri, müşteriler ve işletmenin dış çevresinde bulunan diğer paydaşlara karşı sorumluluklarını içeren ifadeler" olarak tanımlanmıştır (Aydınlık ve Dönmez, 2007, s. 151).

Etik kodu genellikle bir meslek örgütü, mesleki düzenleme organı veya başka bir profesyonel organ tarafından oluşturulan ve meslek mensuplarına etik ilkeler konusunda kılavuzluk yapmak, hizmetten yararlananları korumak ve mesleğin itibarını yüceltmek amaçlarını taşıyan yazılı belgedir (Demirci, 2005, s. 287).

İşletmelerin etik koduna sahip olması, git gide önem kazanmaktadır. Bunun sebeplerinden ilki etik kodlarının işletmelerin ün ve marka imajını sağlamlaştırıp arttırmasıdır. İkincisi, etik kodları, işletmenin etiksel davranışlara bağlı hareket ettiğinin bir göstergesidir. Üçüncüsü, işletmenin etik kodları, çalışanları işletme kültürü etrafında toplamaktadır. Ayrıca etik kodların bulunması, etik dışı davranışlar sonucunda işletmelerin özellikle yasal açıdan karşılaşabilecekleri olumsuz durumları en aza indirmektedir (Aydınlık ve Dönmez, 2007, s. 151).

2.2.2. Etik Kodların İçeriği ve Yapısı

Banks (2003, s.134), farklı meslek gruplarını etik kodlarını inceleyerek çağdaş kodların genellikle aşağıdaki unsurların hepsini veya bazılarını kapsadığını saptamıştır: (1) "İnsanların refahını geliştirmek" gibi mesleğe temel teşkil eden genel etik ilkeler, (2) "bilginin ayrımcı politikalar için kullanımına izin verme", "tüm gizli bilgileri koru" gibi bazı genel "yap" ve "yapma" biçiminde etik ilkeler, (3) "meslektaşlarınla iş birliği yap" gibi hizmet edilen bireylerin faydasını sağlamaya yönelik profesyonel pratik ilkeleri, (4) "reklam üstünlük iddiasında bulunmamalıdır" gibi profesyonel pratikle ilgili olarak spesifik yol gösterici profesyonel pratik ilkeleri, (5) "profesyonel pratisyenler dürüst ve güvenilir olmalıdır" gibi profesyonelde bulunması gereken temel nitelikler konusunda kesin yargılar (Demirci, 2005, s. 287).

Yazılma amacı bakımından kodlar büyük ölçüde birbirinden farklı olsa bile genellikle şu etik ilkeleri ihtiva eder: Kişilere saygı, hizmet kullananların özerkliğine saygı, insan refahını geliştirme, sosyal adalet ve profesyonel dürüstlük (Demirci, 2005, s. 287).

Etik değerler dizgesi, kişisel etik, yasal düzenlemeler ve mesleki değerlere ilişkin ilkeleri yansıtır. Bu tür belgeler, faaliyetleri yerine getirirken nasıl davranılacağını anlatan yol gösterici niteliğine sahiptir. Etik davranış kodları, her ne kadar gelişmekte olan ülkelerde kamu görevlileri tarafından çoğu zaman tehdit olarak algılansa da gerçekte uyulması gereken ilkeleri hiç bir şüpheye yer vermeyecek şekilde düzenlediğinden, toplumu koruma amacı güttüğü kadar kamu görevlilerini cezai ve hukuki soruşturmalardan da en baştan korumaktadır (Tüsiad, 2005, s. 102).

Etik davranış kodlarının kapsamı şu şekilde sıralanabilir:

- Etik davranışların özendirilmesi ve etik dışı davranışların önlenmesi,
- Kamu görevlilerinin ve özel sektör çalışanlarının davranışlarının değerlendirilmesi için bir dizi yazılı standart ölçütler belirlenmesi,
- Kamu görevlisinin karar alma sırasında kamu yararıyla bireysel çıkar arasında tercih yaparken bir güçlükle karşılaşınca yararlanacağı bir rehber olması,
- Bireylerin faaliyetin sonuçlarıyla ilgili hak ve sorumluluklarını belirlemesi,

- Kamu görevlilerinin ve özel sektör çalışanlarının örgütsel ya da mesleki olarak amaçladığı hakkaniyet, tarafsızlık gibi temel ilkeleri oluşturması,
- Kamu görevlileri ile vatandaşlar arasında faaliyete ve hizmete ilişkin ilkeleri belirleyen bir anlaşma olması,
- Bireylerin mesleki ve etik gelişimiyle ilgili ilkeleri belirlemesi,
- Mesleki ilkelerin ve bu ilkelerin ihmali halinde ya da etik dışı davranışlar ortaya çıktığında uygulanacak yaptırımların temelinin sağlanması,
- Kamu görevinin toplumdaki konumunu güçlendirecek ilkelerin oluşturması,

Vatandaşın kamu görevlilerinden beklentilerini belirleyen mesleki davranış ilkelerini belirlemesi (Tüsiad, 2005, s. 102-103).

Sonuç olarak, günümüzde içyapıları itibariyle etik davranış kodlarıyla ilgili üç eğilim ortaya çıkmaktadır. İlk grup ilkeleri, genel ilkeleri ya da değerleri ifade eder ve uygulamaya ilişkin araçları içermez. İkinci grup kodlar, var olan etik yasalarına benzer ve sorumluluk ve yaptırımlara ilişkin açık düzenlemelerden oluşur. Bu düzenlemeler oldukça kapsamlı olup; yasalar, standartlar, bilgiye erişim, görevlilerin hizmet dışında uymaları gereken ilkeleri, kişisel çıkar, eşitlik, kişisel davranış, kamu yararı ve özel çıkar gibi konuları kapsamaktadır. Son yıllarda geliştirilen üçüncü grup kodlar ise, hem ilkeler hem de usullere ilişkin açıklayıcı nitelik taşırlar (Tüsiad, 2005, s. 104).

2.2.3. Etik Davranış Kodlarının Rolü ve Önemi

Aydınlık ve Dönmez (2007, s.28)'in Türkiye'nin ilk 500 şirketi üzerinde etik kodlarla ilgili yaptıkları araştırmanın sonuçları arasında yer alan "etik kodların oluşturulma nedenleri" sorusuna verilen cevapların (%71.8)'i işletmenin kültürünü desteklemek olduğu, (%25)'i çalışanların bütünlüğünün sağlanması ve davranışlarının standartlaştırılması ve (%4)'ü yasal düzenlemeler olarak sıralandığı görülmektedir. İşletme ve kurumlardaki etik kodların özellikle işletme kültürünün oluşması ve çalışanların davranışlarının standartlaştırılması açısından ne kadar önemli olduğu dikkat çekmektedir. Yine aynı çalışmada etik kodların işletmelerin stratejik planlamada etik kodlara bağlı olarak hareket ettikleri, çalışanların

performansını değerlemede etik kodları göz önünde bulundurdukları ve etik kodların işletmelere etik problemlerin çözümünde son derece yardımcı olduğu gözlemlenmektedir (Aydınlık ve Dönmez, 2007, s. 151–157). Bu açılardan bakıldığında işletmeler için etik kodların büyük bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Etik kodlarının genel ifadesi, bir kültürün veya ülkenin oluşturduğu yasal, politik ve ekonomik iklimin üstünde olan etiksel davranışı ve etiksel karar vermeyi desteklemesidir. Etik kodlarının rolü aşağıdaki şekilde belirtilmektedir:

• Kişi orijinal bir durumla karşılaştığında grup rehberliği sağlaması,

• Mesleklerin değerlendirilmesinde ve kamu beklentilerinde temel sağlaması,

• Organizasyonun üyeleri arasında yaygın amaç duygularını güçlendirmesi,

• Meslek ününü ve kamu güvenini arttırması,

• Mesleğe karsı yerleştirilen güçlü eğilimleri koruması,

• Yaptırımları tanımlayarak ve etik olmayan davranışların doğrulanarak raporlanan bir ortam yaratarak etik olmayan davranışlardan caydırması,

• Etik olmayan davranışlarda bulunma baskısı ile karşılasan kişilere destek vermesi,

• Üyeler veya üye olmayanlar arasında ve meslek üyeleri arasında tartışmaları düzenleme vazifesi görmesi.

Etik kodlarının görevi, tartışmaları düzenleme görevi görmek ve mesleğin değerlendirilmesi amacıyla temel sağlamasıdır. Ayrıca etik kodları dışsal eleştirileri en aza indirmek içinde geliştirilir. İçsel gereklilikler içinse etik kodlarının önemli olmasını nedenleri de şunlardır:

• Normlarda ve değerler yeterli olmadığında oluşan karışıklıkta ya da orijinal durumlar için rehberlik yapmak,

• İçsel karmaşıklıkları azaltmak yani organizasyon üyeleri arasındaki yaygın amaç duygularını güçlendirmek,

• Etik olmayan davranışlardan caydırmak veya yaygın amaç duyguları ile ilgili içsel tartışmalarda tatmin edici olmak (Köseoğlu, 2007, s. 47–48).

Etik davranış kodları, kurum içi bir doküman olarak, özellikle karar alma sürecine ilişkin faaliyetlerin düzenlenmesine katkıda bulunur. Bu ilkeler, hizmet alan bireylerin ilgili kurum, örgüt ya da meslek grubundan beklentilerini düzenler. Bir

başka deyişle, bu tür ilkelerin belirlenmesi, ilgili kurum ya da meslek grubunun faaliyetlerinin iç ve dış paydaşlarca değerlendirilmesine olanak verdiği gibi, kurum ve ilkelere saygıyı da artırır.

Sürekli olarak değişen dinamik bir ortamda genellikle gözden kaçırılsa da, davranış ilkeleri, bireyler için mesleki ve örgütsel kimliklerinin kaynağı olarak da görülmelidir. Etik davranış kodunun işlevlerini şu şekilde sıralamak da mümkündür.

- Yolsuzluk, kamu makamını kötüye kullanma, taraf tutma ya da diğer etik dışı veya yasadışı davranışlarla mücadele etmek,
- Kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken, davranışlarının ilkelere uygunluğunu düşünmelerini sağlamak,
- Bir kamu görevlisinin uygun olmayan davranışlarını bildiren bir vatandaşın haklarını korumak,
- AB standartlarına uygun kamu çalışma koşullarının yaratılması ve kamu politikalarının izlenmesine yönelik koşulları yaratmak,
- Çeşitli çıkar grupları tarafından ifade edilen toplumun ihtiyaçlarına uygun kamusal çözümler ve eylemlerin niteliğini geliştirmek,
- Kamuda "iyi yönetişim" modelinin gelişmesinin temellerini atmak,
- Kamusal eylemlerin açık ve daha ussal bir şekilde gerçekleştirilmesi için daha büyük olanaklar sağlamak,
- Bireylerin çalışmalarında çeşitli denetim araçları uygulamak,
- Kamu görevlilerinin davranışlarına ilişkin olarak, vatandaşların kişisel gözlemlerine dayanarak toplumun kamu yönetimine güvenini sağlamak (Tüsiad, 2005, s. 102-103).

Özellikle özel sektör için bakıldığında işlevlerin arasında şunlar da sayılabilir:

- Müşterileri korumak
- Profesyonellere yol göstermek
- Profesyonel statüyü geliştirmek
- Profesyonel kimlik yaratmak ve onu korumak
- Profesyonel tüzel düzenleme aracı olmak
- Retorik oluşturmak
- İdeal sunmak

- Eğitim aracı olmak (Demirci, 2005, s. 287).

2.2.4. Etik Davranış Kodlarının Geliştirilmesi Yönetimi

Etik değerler, kullanılabilir bir kod sisteminin temelini oluşturmakla beraber tek başına yeterli değildir. Önemli olan bu değerlerin, davranış biçimlerine dönüştürülmesi ve bunu yaparken de kullanılacak üslubun seçimidir. Bunu yapacakların, kurum içinde çalışıyorlarsa kurumlarını iyi tanımaları, kurum dışından görev yapıyorlar ise danışman olarak iş dünyasını ve etik uygulamaları iyi bilmeleri ve anlamaları gerekir (Duğan, 2006, s. 36–37).

Etik kodu, çalışanların davranışlarına bir rehber niteliğindedir. Etik davranış, yalnız organizasyonun içerisinde değil işletmelerin dışındaki sosyal çevrede de önemlidir. Bu nedenle etik kodların sürekli geliştirilmesi gerekmektedir. İşletmeler etik olmayan kararlar ve hareketlerden korunmak için aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmeleri gerekmektedir (Aydınlık ve Dönmez, 2007, s. 151).

- Etik davranış ilkelerinin açık olması
- Etik ilkelerin ve bunların öneminin öğrenilmesi
- Etik dışı faaliyetlerde bulunan personelin cezalandırılması
- İşletmede "işletmeye bağlı olmak, doğru olmayan davranışların affedilmesi anlamına gelmemektir" bakış açısının düzenli olarak vurgulanması.

Etik kodların oluşturulması, işletmenin etik davranışlara odaklandığının bir göstergesidir. Etkili etik kod programları, dönemsel olarak yenilenmeli ve etik problemlere cevap verebilecek güncellenmelidir. Etik kodlar, işletmenin imajını geliştirme faydasının yanında, işletme içinde bir kontrol mekanizması oluşturmaktadır (Aydınlık ve Dönmez, 2007, s. 151).

Etik kodların geliştirilmesi esnasında, temel etik değerleri koruyacak davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Bu davranışlar; yasal düzenlemeler çerçevesinde hazırlanmalıdır. Ayrıca faaliyet gösterilen üretim ya da hizmet alanında yapılması gereken etik davranışlar, iş yerindeki güncel konulara işaret eden ve stratejik amaçlara ulaşabilmek için uyulması gereken davranışlar olmalıdır. Yönetim düzeylerinde stratejik pozisyonlarda bulunan yöneticilerin, özellikle de uygulamaları kanunlardaki düzenlemelerle doğrudan ilişkili olan bölümlerin davranış ilkelerini

gözden geçirdikten sonra, bunların tüm çalışanlara dağıtılması ve kişilere ulaştığından emin olunması gerekmektedir (Aydınlık ve Dönmez, 2007, s.152).

2.2.5. Etik Kodlarının Sınıflandırılması

Etik kodlarının sınıflandırılması için pek çok yol vardır. Kodların sınıflandırılması beş farklı şekilde yapılmaktadır. Bu sınıflandırma yalnızca kodların etkileme gücüne göre yapılmıştır.

Esnek kodlar bireylerin davranışları için genellikle rehberlik ederler. Bu tip kodlar yoruma açıktır ve işletmeleri farklı yollara yönlendirebilirler. Katı/ düzenleyici kodlar normatif kod tipindedir ve genellikle "yapmalı ve yapmamalı" gibi ifadelere karşılık gelir. (Köseoğlu, 2007, s. 51).

Hikayesel, örnek olay, öykü veya anekdotal yaklaşım olarak ifade edilen etik kodlar, etiksel farklılığın bilincinde olan eğitim kurumları tarafından uygulanır. Bu tip etik kodlar, etiksel sorunla karşılaşıldığında bu kodlardan nasıl yararlanılabilir sorusunun temel amacı olan eğitimsel kodlar olarak sınıflandırılmaktadır (Köseoğlu, 2007, s. 52).

Altın ilkeler yaklaşımı ise "şimdi veya gelecekte işletmemi utandıracak ve zarar verecek hiçbir şey yapmayacağım" veya "diğerlerinin yapmak istemediklerimi yaptırmasına izin vermeyeceğim" şeklinde temellendirilmektedir. Sona yaklaşım olan soru cevap yaklaşımında ise kişilere problemli kararlarla yüz yüze geldiklerinde yardımcı olur. Bu yaklaşım, 12 soruyu cevaplayarak bir kararın kişisel değerlendirmesi ile alakalıdır (Köseoğlu, 2007, s.53).

2.3. İŞ DOYUMU VE ETİK

2.3.1. İş Doyumu Kavramı

Üretim girdileri açısından kontrolü en zor olan faktör, canlı ve duygu sahibi olması açısından insan faktörüdür. Dolayısı ile dinamik, değişken ve hareketli bir yapıda olan insanın gereksinimleri ve beklentileri de oldukça dinamik ve değişkendir. İşletmelerin temel amacı olan verimlilik ve etkinliğin sağlanabilmesi ve barışçıl bir çalışma ilişkisinin temini için insanların belirttiğimiz bu dinamik yapıdaki gereksinimleri karşılanmalıdır (Aydın, 2006, s. 35).

İş doyumu iş görenlerin işlerin duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir. İş doyumu işin özellikleri ile bireylerin taleplerinin birbirine uyduğu zamanlarda gerçekleşmektedir. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu, aksi olarak gelişen hoşnutsuzluk ve huzursuzluk ise iş doyumsuzluğunu gösterir (Günbayı, 2000, s. 4).

2.3.2. İş Doyumunun Önemi

Her canlı organizma gibi temel amaçları öncelikle yaşamak ve ayakta kalmak zorunda olan örgütlerin, sosyal bir sistem olarak ele alınmaya başlanmaları, başarılarını sadece yapı, stratejiler ve teknoloji gibi maddi unsurlarla sınırlandıramayacaklarını göstermiştir. Bu anlayış yöneticileri problemin çözümünü o ana kadar fark edilmemiş bazı kaynaklarda aramaya sevk etmiştir. Tıpkı, yönetim düşüncesinin gelişiminde yer alan süreçte olduğu gibi bu noktada da "çalışan insan" merkeze oturmaktadır. İş doyumu "çalışan insan" merkezli iş kavramlarının başında gelmektedir (Yaman, 2007, s. 6).

İş doyumu, örgütlerin işleyişlerinde çok önemli bir kavram olmakla birlikte, bireyleri ve özellikle yöneticileri yakından ilgilendirmektedir. Çünkü işinden tatminsiz bireyler işe geç gelme eğilimi gösterir, sorumluluktan kaçar ve iş değiştirmenin yollarını arar. Diğer taraftan işinden tatmin olan bireyler, işine zamanında gelir, sorumluluktan kaçmaz, devamsızlık yapmaz ve işten ayrılma düşüncesine kapılmazlar. İş yerinde tatmin olan birey çevresiyle daha düzenli

ilişkiler kurmakta, işini istekle yapmakta ve birlikte çalıştığı gruptan hoşnut olduğu gözlemlenmektedir (Yaman, 2007, s. 7).

İş doyumu moralle de bağlantılı olarak çalışan bireylerin sağlıklarını da etkilemektedir. İş tatmin seviyesi yüksek olan bireyler daha uzun ve daha sağlıklı yaşamaktadırlar. İş tatmin seviyesi düşük olan bireylerin, iş ile ilgili yorgunluklardan daha çok şikayet ettikleri, daha sık hasta oldukları gözlemlenmiştir. İş tatmini yüksek bireylerin ise daha az sıklıkta doktora gitmesi, daha az rapor almaları sağlık ve iş kaybı masrafları açısından bakıldığında şirkete daha çok kazanç sağlamaktadır (Özkalp, 2001, s. 138–139).

2.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Temel Unsurlar

İş doyumunu çeşitli unsurlar etkilemektedir. Bu unsurlar iş doyumunun belirleyicileri ya da öğeleri olarak da ele alınmaktadır. Ayrıca iş doyumunu etkileyen bu faktörlerin bireyin karakterine göre ve bulunulan yönetim kademesine göre (idari personel, teknik personel, beyaz yakalı çalışanlar, mavi yakalı çalışanlar ve hizmetliler açısından) kişiden kişiye değişebileceği belirtilmektedir. Genel olarak bu unsurlar içsel ve dışsal olarak iki grupta incelenmiştir (Dil, 2005, s. 63) .

2.3.3.1. İçsel Unsurlar

İş doyumu kavramının içsel unsurlarından olan yaş unsuru incelendiğinde, gençlerin yeteri kadar iş deneyiminin olmaması, iş kollarına ve hızla yükseleceğine ilişkin aşırı beklentilerinin olması, iş güvencelerinde kuşkular olması nedeniyle işlerinde daha az doyumlu oldukları, bireylerin yaşlarının ilerlemesiyle birlikte beklentilerinin azalması ve deneyim kazanmaları sonucu iş doyum düzeylerinin arttığı belirtilmektedir (Özkan, 2007, s. 21).

Yaş ile ilgili olarak Samadov (2006, s. 143)'un yaptığı çalışmada ise özellikle yirmi yaş altı bireylerin iş doyum düzeylerinin üst yaş grubuna göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Samadov, 2006, s. 143).

İş doyum düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında kadın işgörenlerin, ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için, iş yaşamına yönelik beklentilerinin az, özlem düzeylerinin düşük olduğu, dolayısıyla aynı koşullarda erkek işgörenlerden daha kolaylıkla iş doyumu sağladıkları, yani benzer koşullarda kadın işgörenlerin iş doyumunun, erkek işgörenlerden yüksek olduğu şeklinde bir kanı vardır (Samadov, 2006, s. 16).

Kınık (2007, s. 48)'in çalışmasında bayanların ve erkeklerin ödeme ve iş koşullarına bakış konusunda belirgin bir farklılıkları göze çarpmazken; sosyal haklar konusunda bayanların erkeklere göre daha memnuniyetsiz oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Kınık, 2007, s. 48).

İş doyumunu etkileyebilecek faktörlerden olan eğitim düzeyi tek başına bir faktör olarak değerlendirilememekte ve yaş, cinsiyet, işte çalışma süresi gibi unsurlar da kişinin tatminini etkileyebilmektedir (Tunacan, 2005, s. 49).

Bu fikri destekleyecek mahiyette bir çalışma Kınık (2007, s. 50) tarafından ortaya konmuş ve eğitim düzeyinin iş doyumunu etkilemediği ifade edilmiştir.

2.3.3.2. Dışsal Unsurlar

Personel yönetiminin en çok tartışılan konularından birisi, ücret yönetimidir. Ancak bu problemin hemen hiçbir ülkede tatmin edici bir çözümü bulunmuş değildir.

Çalışanlar, işleri için harcadıkları çabanın ve verdikleri emeğin karşılığını almak ve bu karşılığın adil ve de yeterli olmasını isteyeceklerdir. Çalışanlar kendilerine verilen ücretlerin yeterli olup olmadığına karar verirken, bir yandan aldıkları ücretin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığına, diğer yandan başka kurum ve kuruluşlarda benzer işlerde çalışanlar için o işe karşılık verilen ücretin ne kadar olduğu ile karşılaştırma yoluna gitmektedir. Aynı zamanda ücretlerini kendi kurumlardaki diğer çalışanlarla da karşılaştırma yoluna giderler (Yiğit, 2004, s. 107).

Bir diğer dışsal faktör yükselme olanağıdır. Yükselme, çalışanın kademesinde bir değişme olmadan, yapmış olduğu işten daha önemli bir işe geçmesi olarak tanımlanabilir. Yükselme olanağı bazı değişkenlerle ilişkilidir. Yükselme olanağının derecesi, sıklığı, kadrolu çalışan olması ile yükselme isteğinin çalışanca hissedilmesi,

bu değişkenlerin doyum sağlayıcılık niteliğini arttıran faktörlerdir (Turan, 2007, s. 14).

Terfi, yapılan işten kazanılan maaşı arttırdığı kadar; kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde etkilemektedir. Yükselme isteği daha fazla olan kişiler, ilerleme olanağı buldukları işten üst düzeyde tatmin olurlar. Her düzeydeki personelin başarılı olması halinde yükselme olanağı bulması, yaptığı işteki doyumunu arttıracaktır (Turan, 2007, s. 14).

İş doyumunun dışsal faktörlerinden biri de organizasyonlardaki iyi iletişim olanaklarıdır. Yönetim açısından iyi iletişimden amaç; kişilerin birbirlerine bilgi vermesi, talimat aktarması, astlarla üstlerin iletişim sağlamaları, örgütün amaçlarının anlaşılması, sistemli raporlar çıkarması, çalışanlar arası bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Örgütlerde etkin ve iyi bir iletişimin olmadığı durumlarda bilgi alışverişi eksik veya hatalı, amaçlar eksik anlaşılmış olabileceğinden gereksiz zaman kayıpları veya eksik işlemler yapılacak, bunun neticesinde iş doyumsuzluğu doğacaktır. Buna karşılık doğru ve yeterli iletişimin zamanında yapılması halinde amaca daha kısa sürede ulaşılabilecek, çalışanlar emeğinin karşılığını daha kısa sürede göreceklerinden iş doyumuna ulaşmaları kolaylaşacaktır (Samadov, 2006, s.32-33) .

Çalışanların iş doyumu düzeyini etkileyen faktörlerden fiziksel şartlar, genel olarak, ısı, nem, havalandırma, ışık, sessizlik, rahatlık, tehlikesiz alan gibi faktörlerin bütünü olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte özellikle büyük şehirlerde insanlar iş yerlerinin evlerine yakın olmasını, iş yeri ve çevresinin temiz olmasını, işleri için gerekli araç ve gereçlerin uygun ve kullanışlı olmasını tercih etmektedirler. Çalışanlara bu imkanların sağlanması hem iş doyumu hem de verimlilik açısından gerekli olarak görülmektedir (Yiğit, 2004, s. 109).

Kararlara katılma düzeyi de iş doyumunu etkileyen dışsal faktörlerdendir. İşletmecilik konuları arasında özellikle son dönemlerde son derece önem kazanmış bir kavram da karar vermedir. Bu kadar önem taşıyan bir konu olan karar verme sürecine çalışanları da ortak ettiğiniz zaman onlar da kendilerini işletmenin bir parçası olarak görecekler ve iş doyumları yükselecektir (Samadov, 2006, s. 23).

Bugün, en çok üzerinde durulan motivasyon tekniği ve buna bağlı olarak verimliliği arttırma çalışması çalışanların kararlara katılımını sağlama yöntemidir. Bu

şekilde, çalışanların kendilerini etkileyen ve uygulayıcısı olacakları kararlarda etkin rol oynaması hedeflenmiştir. Bu yöntemin amacı; kişilerin kararlara katılımı sayesinde verilen kararları benimsemeleri, onlara sahip çıkmaları ve böylece verimli bir şekilde kararların uygulayıcıları olmalarıdır (Samadov, 2006, s. 23).

2.3.4. İş Doyumunun Çalışanlar Üzerindeki Etkisi

Endüstrileşmenin insan gücünün yerini makine gücünün aldığı günümüzde iş bölümü giderek artmıştır. Bu değişim, bireyleri emeğinin karşılığını görememe ve kendisi ile övünme duygusundan yoksun bırakmıştır. Böylece çalışanlar işe gitgide yabancılaşmış, doyumsuz olmuşlar ve işin kendileri için bir anlam taşımadığından şikayet eder duruma gelmişlerdir. İş doyumsuzluğu, çalışanlar için bir mutsuzluk sebebi olmuştur (Samadov, 2006, s.5).

Çalışan bireylerin yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerinde (veya kurumda) geçirdiği düşünülürse, işgörenin doyum düzeyi, özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyecektir. İş doyumu yüksek olan bireylerin mutlu olduğu, iş doyumu düşük olan işgörenin ise işine yabancılaştığı, buna bağlı olarak da işgörende ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır. İşlerinde tatmin olan işgörenler iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde de mutlu olmayı beklemektedirler. İş tatmini düşük olan işgörenler ise, iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde de mutsuzluk beklentisine kapılırlar. Bu durumun duygusal, sinirsel ve bedensel bozukluklara yol açtığı; duygusal çöküntü, hayal kırıklığı, uykusuzluk, iştahsızlık gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş doyumsuzluğu kişinin hayatında kısır döngüler ortaya çıkararak birçok soruna kaynak olabilmektedir (Aydın, 2006, s. 62).

2.3.5. İş Doyumunun Kuruluşlar Üzerindeki Etkisi

İş doyumu konusunda bekleneni verebilen, işgörenlerin beklentilerini karşılayabilen örgütlerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, personelinin süreklilik gösterdiği, iş doyumunu sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan örgütlerin ise eleman bulmakta zorlanmaları, mevcut işgörenlerde devamsızlıkların artması ve

buna bağlı olarak verimliliğin düşmesi, iş doyumunun örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir (Samadov, 2006, s.6).

Örgütsel açıdan baktığımızda, iş doyumu ile işe ve örgüte bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki olduğu kabul edilen bir gerçektir. İş doyumu yüksek işgörenin örgütünü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı, performansının yükseldiği ve isteğe bağlı işgücü devir oranının azaldığı saptanmıştır. İş bağlılığı yüksek olan bir işgöreni güdelemek, yönetmek ve örgütün hedefleri doğrultusuna yöneltmek daha kolaydır. Buna karşılık iş doyumsuzluğu sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan işgörenler, örgüt içinde problem oluşturan davranışlar ortaya koymaya başlayacaklardır. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlarda her konu ile ilgili sık şikayetler, örgüt içinde veya dışında örgüt hakkında olumsuz eleştiriler, diğer işgörenlerin morallerini bozma çabaları, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir (Aydın, 2006, s. 63).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Betimleyici araştırma modelinde amaç, eldeki problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaktadır.

Bu araştırmada, anket yöntemi kullanılmıştır. "Anket, olayların, objelerin, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu, mevcut olayların önceki olaylarla ilişkisini dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamaya çalışan araştırmalardır. Anket araştırmaları düzenleme, örneklem seçimi ve örneklemdeki bireylerlerden gözlemlerin elde edilmesini kapsar (Kaptan, 1995, s.56; Özçelik, 1989, s.7; Akt: Aryavuz, s.54).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ilindeki kamu kuruluşları ile özel sektör kuruluşlarında görev yapan büro çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan bireylerin tümüne ulaşmanın bir takım zorlukları gündeme getirmesinden dolayı; belirlenen bu evren üzerinden örneklem seçme yolu tercih edilmiştir.

Ankara ilinde kamu sektöründeki büro çalışanlarının sayısı ile ilgili yapılan bilgi talebi il bazında istatistiksel veri toplanmadığı gerekçesiyle Devlet Personel Daire Başkanlığı tarafından geri çevrilmiştir. Çalışanların sayısının belirlenmesiyle ilgili aynı durum özel sektördeki büro çalışanları için de geçerlidir. Bu durumda evreni oluşturan Ankara ilindeki kamu ile özel sektörde istihdam edilen büro çalışanı sayısı net olarak belirlenememiştir.

Örneklem büyüklüğünü belirlemek için; hedef kitledeki (evrendeki) birey sayısının bilinmediği durumda $n = t^2 pq / d^2$ formülü kullanılır. Bu formülde;

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

t: Belirli bir anlam seviyesinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

d= Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır. (Baş, 2006, s.45)

0.05 anlam seviyesindeki t değerinin 1.96; evren oranını ve tahminini ifade eden p değerinin 0.5; q=1-p=0.5 ve örnekleme hatasının 0.10 olarak belirlenmesi sonucunda örneklem sayısına ilişkin alt sınır 96 olarak elde edilmiştir. Bununla birlikte anket çalışması mümkün olduğunca fazla kişiye uygulanmaya çalışılmıştır. Anket çalışması için kamu kuruluşlarından tesadüfi olarak seçilen 120 büro çalışanı ile özel sektör kuruluşlarından tesadüfi olarak seçilen 120 büro çalışanına ulaşılarak örneklem hacmi 240 olarak belirlenmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama, etik kodları algılama düzeylerinin ve bu değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin ölçülebilmesi için örneklemden elde edilecek verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır.

Etik ve etik kodlar ile ilgili çeşitli araştırmacılar tarafından farklı çalışmalar bulunmakla birlikte geliştirilmiş bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Bu nedenle etik ilkeler ve bu ilkeleri düzenleyen kanunlar esas alınarak etik ve etik kodlar ile ilgili sorular hazırlanmıştır. İş doyumu için ise Minessota ölçeği kullanılmıştır.

Ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, hizmet süresi, gelir düzeyi, çalışma durumuna ilişkin demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, etik ilkeleri algılama ve uygulama ile etik kodların algılama düzeylerinin ölçülmesi için sorulan sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise iş doyumu ile ilgili olarak 20 ifade bulunmaktadır.

Katılımcıların etik ilkeler, etik kodlar ve iş doyumu ile ilişkili sorulara katılım derecelerini belirlemek üzere likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler

“Kesinlikle katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “ Katılıyorum (4)”, “Tamamen katılıyorum (5)” olarak ölçeklendirilmiştir.

İş doyumunu ölçmeye yönelik verilen ifadelere anketin üçüncü bölümünde yer verilmiş ve likert ölçeği kullanılmıştır.

Anket çalışmasına başlamadan önce, pilot uygulama yapılmıştır. Bu amaçla anket 32 kişi üzerinden test edilmiştir. Anketin Güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa 0,63 olarak bulunmuştur ve anket güvenilir olarak kabul edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Uygulama alanındaki deneklerin anketlere verdikleri cevapların geri dönüşümü sağlandıktan sonra veri tabanı oluşturulmuş ve bu veri tabanı SPSS 15.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı aracılığıyla bilgisayara yüklenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistiki analizler (Frekans Dağılımları, t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), LSD İkili Karşılaştırma Testi, Korelasyon Analizi) kullanılarak ve konuya ilişkin uzman desteği alınarak yorumlanmıştır.

Verilerin Analizi için kullanılan testler ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

t Testi: Verilerin analizinde kullandığımız t-testi yöntemi, Bağımsız Gruplar t-Testi yöntemidir. Bu t-testi, iki farklı grubun aynı özelliğinin ortalamalarının farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir (Sipahi vd., 2008, s. 118). Bu amaçla kullanılan yokluk hipotezi H_0 ve alternatif hipotez H_1 şöyledir:

H_0 : Her iki grubun ilgili değişken için ortalama değerleri arasında farklılık yoktur.

H_1 : Her iki grubun ilgili değişken için ortalama değerleri arasında farklılık vardır.

veya

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ (Sipahi vd., 2008, s. 119)

Hesaplanan t-test istatistiğine karşılık gelen p-değeri, belirlenen anlamlılık düzeyinden küçükse H_0 hipotezi reddedilir ve ilgili değişken için grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenir. (Sipahi vd., 2008, s. 120)

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA): İkiden fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir (Sipahi vd., 2008, s. 124)

. Bu amaçla kullanılan yokluk hipotezi H_0 ve alternatif hipotez H_1 şöyledir:

H_0 : Her grubun ilgili değişken için ortalama değerleri eşittir.

H_1 : En az bir grubun ilgili değişken için ortalama değeri diğerlerinden farklıdır.

veya

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mathrm{K} = \mu_k$, k= grup sayısı

H_1 : Gruplardan en az bir tanesinin ortalaması diğerlerinden farklıdır (Sipahi vd., 2008, s. 125)

.

Hesaplanan F-test istatistiğine karşılık gelen p-değeri, belirlenen anlamlılık düzeyinden küçükse H_0 hipotezi reddedilir ve ilgili değişken için grup

ortalamalarından en az birinin diğerlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenir. (Sipahi vd., 2008, s.129)

İkili Karşılaştırma Testleri: Tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamalarından en az birinin diğerlerinden farklı olduğu belirlenirse, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için çeşitli ikili karşılaştırma yöntemleri kullanılmaktadır. Verilerin analiz aşamasında bu yöntemlerden LSD İkili Karşılaştırma Testi yöntemi kullanılmıştır. (Semiz, 2007, s. 57)

Korelasyon Analizi: Değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan istatistik analiz yöntemidir. Bu amaçla kullanılan yokluk hipotezi H_0 ve alternatif hipotez H_1 şöyledir:

H_0 : İki değişken arasında doğrusal ilişki yoktur.

H_1 : İki değişken arasında doğrusal ilişki vardır.

veya

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Hesaplanan test istatistiğine karşılık gelen p-değeri, belirlenen anlamlılık düzeyinden küçükse H_0 hipotezi reddedilir ve ilgili değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olduğuna karar verilir. (Sipahi vd., 2008, s.143-144)

Bağımlı Değişkenler: Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama, Etik Kodları Algılama, İş doyumu.

Bağımsız Değişkenler: Cinsiyet, Yaş, Kurum Türü, Öğretim Durumu, Etik İlke Varlığı Durumu, Etik Kod Varlığı Durumu, Etik Eğitimi Alma Durumu.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde anket sonucu elde edilen verilerin frekans dağılımları ile araştırma kapsamındaki hipotezler, bu hipotezlerin test edilmesinden elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumları yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda araştırma kapsamındaki büro çalışanlarının demografik özelliklerinin ve diğer faktör (bağımsız) değişkenlerinin frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır.

Katılımcıların, demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Frekans Dağılımı

	Frekans (n)	Yüzde (%)
CİNSİYET		
Bayan	127	52.9
Erkek	113	47.1
Toplam	240	100.0
MEDENİ DURUM		
Evli	122	51.5
Bekar	115	48.5
Cevapsız	3	-
Toplam	240	100.0
YAŞ		
18-24	38	15.8
25-34	139	57.9
35-44	47	19.6
45-54	15	6.3
55 ve üzeri	1	0.4
Toplam	240	100.0
ÖĞRENİM DURUMU		
İlköğretim	7	2.9
Lise	54	22.6
Yüksekokul	68	28.5
Lisans	88	36.8
Lisansüstü	22	9.2
Cevapsız	1	-
Toplam	240	100.0
HİZMET SÜRESİ		
0-5 yıl arası	89	37.6
6-10 yıl arası	57	24.1
11-15 yıl arası	40	16.9
16-20 yıl arası	25	10.5
21 yıl ve üzeri	26	11.0
Cevapsız	3	-
Toplam	240	100.0
KURUM TÜRÜ		
Özel Sektör	120	50.0
Kamu Sektörü	120	50.0
Toplam	240	100.0

Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcıların % 52.9'u bayan, % 47.1'i erkektir. Oranlara bakıldığında tesadüfi olarak seçilen örneklem içerisinde bayanların çoğunlukta olduğu göze çarpmaktadır. Bu sonuç da bürolarda daha çok bayanların istihdam edildiği ya da bayanların erkeklere oranla bürolarda daha fazla çalışma eğiliminde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma kapsamındaki büro çalışanlarının % 51.5'i evli, % 48.5'i bekârdır.

Katılımcıların % 15.8'i 18-24 yaş, % 57.9'u 25-34 yaş, % 19.6'sı 35-44 yaş, % 6.3'ü 45-54 yaş aralığında, % 0.4'ü ise 55 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların cevapları incelendiğinde büro çalışanlarının büyük çoğunluğunun 25-34 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Orana bakıldığında büro çalışanlarının bu yaş aralığında yoğunlaşması, bu mesleği daha çok genç yaştaki bireylerin tercih ettiklerini göstermektedir.

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; % 2.9'unun ilköğretim, % 22.6'sının lise, % 28.5'inin yüksekokul, % 36.8'inin lisans ve % 9.2'sinin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Büro çalışanlarının lisansüstü eğitim durumları oldukça düşük olmakla birlikte lise, yüksekokul ve lisans eğitimi veren okullardan daha yüksek oranlarda katılımcı olduğu saptanmıştır. Oranlarda ilköğretim düzeyinin diğer eğitim düzeylerine göre daha düşük olması, katılımcıların eğitim konusunda gelişim içinde olduklarını göstermektedir. Ortaöğretim düzeyinde büro yönetimi eğitimi veren okul sayısı yüksek olmakla beraber, bu düzey önlisans düzeyinde 168'e, lisans düzeyinde ise Gazi Üniversitesi bünyesindeki Büro Yönetimi Öğretmenliği bölümü ile 1'e düşmektedir. Yüksek lisans oranındaki düşüklük ise "büro yönetimi eğitimi" alanında yalnızca Gazi Üniversitesi bünyesinde eğitim veriliyor olmasına bağlanabilir.

Katılımcıların % 37.6'sı 0-5 yıl, % 24.1'i 6-10 yıl, % 16.9'u 11-15 yıl, % 10.5'i 16-20 yıl arasında ve % 11'i 21 yıl ve üzerinde bir süredir çalışma hayatındadır.

Bulgular incelendiğinde çalışma hayatında 0-5 yıl gibi kısa bir süre bulunanların en yüksek oranda olduğu göze çarpmaktadır. Bürolarda istihdam edilen personelin henüz işe yeni başlayan bireyler olması ilerleyen yıllarda bu bireylerin kurumların farklı bölümlerinde görev almaya başlamasından kaynaklanabilmektedir..

Araştırma kapsamındaki katılımcıların % 50'si özel sektörde, % 50'si kamu sektöründe çalışmaktadır. Bu durum hem kamu sektöründen hem de özel sektörden eşit sayıda örneklemin alınmasından kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların, kurum türü ve kurumlarında etik ilkelerin olup olmaması durumlarına göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2
Katılımcıların Kurum Türü ve Etik İlkelerin Varlığı Durumuna Göre Dağılımı

	Kurum Türü		
Etik İlkeler	**Özel Sektör**	**Kamu Sektörü**	**Toplam**
Var	85 % 73.3	92 % 77.3	177 % 75.3
Yok	11 % 9.5	13 % 10.9	24 % 10.2
Bilinmiyor	20 % 17.2	14 % 11.8	34 % 14.5
Cevapsız	4 -	1 -	5 -
Toplam	120 % 100.0	120 % 100.0	240 % 100.0

Tablo 2'de görüldüğü gibi; "Kurumunuzun etik ilkeleri var mı?" sorusuna katılımcıların % 75.3'ü evet, % 10.2'si hayır ve % 14.5'i ise fikrim yok cevabını vermişlerdir. Özel sektörde çalışanların % 73.3'ü evet, % 9.5'i hayır ve % 17.2'si fikrim yok; kamu sektöründekilerin ise % 77.3'ü evet, % 10.9'u hayır ve % 11.8'i fikrim yok cevabını vermişlerdir.

Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde, tüm büro çalışanlarının kurumlarındaki etik ilkelerin varlığı hakkında %75.3 oranında evet cevabı vermeleri, kurumlarındaki etik ilkelerden haberdar oldukları anlamına gelmektedir. Kamu kurumlarında çalışanların soruya daha yüksek oranda "evet" cevabı vermeleri, kamu alanındaki çalışanların etik ilkeler konusunda daha bilgili oldukları ya da çalıştıkları kurumlar tarafında bilgilendirildikleri anlamına gelebilir.

Katılımcıların, kurum türü ve kurumlarında etik kodların olup olmaması durumlarına göre dağılımı Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3
Katılımcıların Kurum Türü ve Etik Kodların Varlığı Durumuna Göre Dağılımı

	Kurum Türü		
Etik Kodlar	**Özel Sektör**	**Kamu Sektörü**	**Toplam**
Var	33 % 28.9	24 % 20.0	57 % 24.4
Yok	35 % 30.7	37 % 30.8	72 % 30.8
Bilinmiyor	46 % 40.4	59 % 49.2	105 % 44.9
Cevapsız	6 -	- -	6 -
Toplam	120 % 100.0	120 % 100.0	240 % 100.0

Tablo 3'te görüldüğü gibi; "Kurumunuzun etik kodları var mı?" sorusuna katılımcıların % 24.4'ü evet, % 30.8'i hayır ve % 44.9'u ise fikrim yok cevabını vermişlerdir. Özel sektörde çalışanların % 28.9'u evet, % 30.7'si hayır ve % 40.4'ü fikrim yok; kamu sektöründekilerin ise % 20'si evet, % 30.8'i hayır ve % 49.2'si fikrim yok cevabını vermişlerdir.

Verilen cevapların geneli dikkate alındığında "evet" cevabının oranının %24.4'te kalması oldukça düşük olarak gözlemlenmektedir. Çalışanların "Fikrim yok" cevapları ise %44.9 oranındadır. Ancak "evet" cevabının oranı oldukça düşüktür. Nitekim, Elgin (2006, s. 22)'in çalışmasında, günümüzdeki kuruluşların varlıklarını sürdürebilmeleri için hangi etik kodlarla çalıştıklarını bilmeleri gerektiği ifade edilmiştir (Elgin, 2006, s. 22-23). Bu bağlamda kurumların etik kodları varsa bunlar konusunda çalışanlarını bilgilendirmeleri gerekmektedir. "Fikrim yok" ve "hayır" cevaplarının oranlarındaki yükseklik kurumların etik kodlara sahip olmaları durumunda bile büro çalışanlarını tam olarak bilgilendiremediklerini göstermektedir.

Katılımcıların, kurum türü ve etik ilke/kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre dağılımı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4
Katılımcıların Kurum Türü ve Etik İlke/ Kodlarla İlgili Eğitim Alma Durumuna Göre Dağılımı

	Kurum Türü		
Eğitim Alma Durumu	**Özel Sektör**	**Kamu Sektörü**	**Toplam**
Evet	26 % 23.4	27 % 22.9	53 % 23.1
Hayır	85 % 76.6	91 % 77.1	176 % 76.9
Cevapsız	9 -	2 -	11 -
Toplam	120 % 100.0	120 % 100.0	240 % 100.0

Tablo 4'te görüldüğü gibi; katılımcıların kurum türü ve etik ilke/kodlarla ilgili eğitim alma durumlarının dağılımı incelendiğinde büro çalışanlarının % 23.1'inin eğitim aldığı, % 76.9'unun eğitim almadığı görülmektedir. Ayrıca özel sektörde çalışanların ise % 23.4'ünün eğitim aldığı, % 76.6'sının ise almadığı; kamu sektöründe çalışanların ise % 22.9'unun eğitim alırken % 77.1'inin almadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Meslek ve iş etiği ilkeleri bir mesleğe mensup kişiler arasında anlama, algılama ve davranış farklılıklarını gidererek o meslekte standardizasyonun sağlanmasını sağlayacaktır (Elgin, 2006, s. 21-22). Bayram (2005, s.99)'ın yaptığı çalışmada da etik eğitimi ile ilgili sorulan soruya katılımcıların %75'i "hayır" cevabını vermişlerdir (Bayram, 2005, s.99). Meslek ve iş etiğinin algılanması açısından %76.9 oranında "hayır" cevabı yüksek bir oran olarak göze çarpmaktadır. Çalışanların etik ile ilgili bilgi düzeylerini arttırmak için hizmet içi eğitim çerçevesinde etik eğitim programları geliştirilmelidir (Bayram, 2005, s.99).

4.2. Katılımcıların Etik İlkeleri/ Kodları Algılama ve Uygulama Durumlarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda; araştırma kapsamındaki özel ve kamu kuruluşlarında görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılamaya yönelik olarak sorulan sorulara verdikleri cevapların frekans ve yüzde dağılımları ile ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Katılımcıların etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama durumlarına vermiş oldukları cevapların frekans dağılımları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5
Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Durumlarına Vermiş Oldukları Cevapların Frekans Dağılımları

İFADE NO	İFADELER	Tamamen katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Ortalama	Standart Sapma
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
	Etik İlkelerini Algılama Durumu İfadeleri												
13	Etik kelimesinin karşılığı genel olarak "ahlak" tır.	88	37.3	97	41.1	20	8.5	24	10.2	7	3.0	3.995	1.065
14	Kurum / Şirket çıkarı için sonuçlarını düşünmeksizin her şey yapılabilir.	13	5.7	27	11.8	24	10.5	98	43.0	66	28.9	3.776	1.156
15	İş etiği kişinin vicdanına bağlı olmayıp, tamamen kurum / işletme yönetiminin inisiyatifinde olmalıdır.	20	8.5	45	19.1	27	11.5	99	42.1	44	18.7	3.434	1.232
16	Etik değerlere uygun davranış ve uygulamalar kurumlara / işletmelere uzun ya da kısa dönemde fayda sağlar.	98	41.4	104	43.9	15	6.3	15	6.3	5	2.1	4.160	0.947
17	Bir kurum ya da işletmede çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve ilkelere uymaları olmalıdır.	101	42.3	108	45.2	12	5.0	12	5.0	6	2.5	4.196	0.929
29	Kurumlarda/İşletmelerde hizmet alan kişilere/müşterilere daima gerçekler aktarılmalıdır.	108	45.2	76	31.8	27	11.3	19	7.9	9	3.8	4.066	1.105
30	Kurum/İşletme çalışanları yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmeli, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayrım yapmamalıdırlar.	168	70.6	50	21.0	14	5.9	2	0.8	4	1.7	4.579	0.784
	Etik İlkelerini Uygulama Durumu İfadeleri												
20	İşimle ilgili olarak kurumumuzdan hizmet alan kişilerden maddi değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak verilen bir hediyeyi kabul etmem.	96	40.5	73	30.8	34	14.3	23	9.7	11	4.6	3.928	1.164
21	Üst kadememdeki yöneticilerin haberi olmayacağı durumlarda bile iş yerine geç gelip, iş yerini erken terk etmem.	132	55.7	74	31.2	6	2.5	11	4.6	14	5.9	4.261	1.111
22	Şahsi çıkarlarım ya da kurumumun/işletmemin çıkarları için küçük olduğuna inansam da yalan söylemem.	83	35.0	82	34.6	33	13.9	31	13.1	8	3.4	3.848	1.139

İFADE NO	İFADELER	Tamamen katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Ortalama	Standart Sapma
		n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**		
23	Çalıştığım kurumun telefonunu hiçbir durumda şahsi işlerim için kullanmam.	73	30.7	82	34.5	21	8.8	52	21.8	10	4.2	3.655	1.238
24	İşimi yaparken; yakınım olan bir kişiye davranış şeklim ile hiç tanımadığım birisine davranışım şeklim aynıdır.	73	30.4	93	38.8	20	8.3	43	17.9	11	4.6	3.725	1.202
25	Önemli bir sağlık sorunum olmadığı sürece görevimi aksatmam.	141	58.8	72	30.0	13	5.4	10	4.2	4	1.7	4.400	0.895
26	Etik davranış ilkeleri ile bağdaşmayan veya yasadışı olan iş ve eylemlerde bulunmam talep edilirse durumu yetkili makamlara bildiririm.	127	53.4	75	31.5	19	8.0	15	6.3	2	0.8	4.302	0.923
	Etik Kodları Algılama Durumu İfadeleri												
27	Ankete katılmadan önce etik kodlar konusunda bilgiliydim.	65	28.0	64	27.6	25	10.8	50	21.6	28	12.1	3.379	1.399
28	Etik ilkeler belirlendikten sonra yazılı hale getirilip etik kodların oluşturulması etik ilkelerin anlaşılması ve uygulanması açısından daha faydalı olacaktır.	102	43.0	92	38.8	22	9.3	14	5.9	7	3.0	4.130	1.006
32	Kurumumuzda / işletmemizde yazılı iş etiği ilkelerine gerçekten ihtiyaç vardır.	92	39.0	84	35.6	37	15.7	18	7.6	5	2.1	4.016	1.023
33	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı etik problemlerin çözümünde yardımcı olur.	83	35.2	97	41.1	35	14.8	15	6.4	6	2.5	4.000	0.993
34	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı kurumumuzun/işletmemizin imajını olumlu yönde etkiler.	75	31.5	101	42.4	43	18.1	10	4.2	9	3.8	3.937	1.002
35	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı performansımızı arttırır.	53	24.3	88	40.4	51	23.4	19	8.7	7	3.2	3.738	1.025
36	Bir işletmede etik ilkelerin yazılı bir şekilde yer alması çalışanların iş doyumu üzerinde olumlu etki yaratır.	57	26.0	84	38.4	50	22.8	25	11.4	3	1.4	3.762	1.008
37	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı uzun dönemli fayda sağlar.	66	30.4	92	42.4	40	18.4	17	7.8	2	0.9	3.935	0.940
38	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı kısa dönemli fayda sağlar.	28	13.0	60	27.9	54	25.1	56	26.0	17	7.9	3.120	1.169

Tablo 5'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan çalışanların etik ilkeleri algılama, uygulama ve etik kodları algılama davranışlarına ilişkin vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir;

Etik ilkeleri algılama ile ilgili olan "etik kelimesinin karşılığı genel olarak ahlaktır" ifadesine %37.3 oranında "tamamen katılıyorum", %41.1 oranında ise "katılıyorum" cevabı verilmiştir. Tusiad (2005, s 49)'ın kamuda etik değerler üzerine hazırladığı kitapta filozoflar arasında bile, etikle ahlak teriminin birçok noktada çakıştığı kabul edilmekte olduğu ve birçok tanımlamada ahlak ve etik neredeyse eş anlamlı olarak kullanıldığı (Tüsiad, 2005, s 49) ifade edilmiştir. Bu açıdan etik kelimesinin anlamının ahlâk ile bağlantısının farkında olunduğu verilen cevaplarda görülmektedir.

Etik ilkeleri algılama ile ilgili diğer sorulara (14, 15, 16, 17, 29, 30) verilen cevaplarda ortalama 3.434 ile 4.196 arasında değişmektedir. Bu oranlar 5'li likert ölçeğinde en yüksek değer olan 5.00'a yakın olmaları açısından yüksek kabul edilebilir. Ayrıca etik ilkelerin kuruma fayda sağlayacağı ile ilgili soruya %41.4 "tamamen katılıyorum", %43.9 "katılıyorum" cevabı verilmiş ve etik ilkelerin kuruma kısa ya da uzun vadede kazanç sağlayacağı düşüncesinin katılımcılarda hakim olduğu görülmektedir. Kişisel etiğin önemi ile ilgili olarak katılımcılara yöneltilen "iş etiğinin yalnızca kurum inisiyatifinde" olması ile ilgili soru da katılımcılardan %42.1 "katılmıyorum", %18.7 "kesinlikle katılmıyorum" cevabını almıştır. Bu cevaplar da genel olarak etik değerlerin insanın vicdanı ve kişisel inisiyatifi ile bağlantılı olduğunun katılımcılar tarafından algılandığını göstermektedir.

Etik ilkelerin uygulanma durumu ile ilgili katılımcıların sorulara (20, 21, 22, 23, 24, 25, 26) verdikleri cevaplar incelendiğinde 3.379 ile 4.400 arasında ortalamalar göze çarpmaktadır. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 15. maddesinde de "hediye alma ve menfaat sağlama" olarak ifade edilen soruya katılımcılar %40.5 oranında kesinlikle almayacaklarını, %30.8 ile almayacaklarını, madde 13'te ifade edilen "çıkar

çatışması ve menfaat sağlama" ile ilgili olan "işimi yaparken; yakınım olan bir kişiye davranış şeklim ile hiç tanımadığım birisine davranışım şeklim aynıdır" sorusuna %30.4 ile "tamamen katılıyorum, %38.8 ile "katılıyorum cevabı verilmiş olup, yine aynı yönetmeliğin 18.maddesinde "gerçek dışı beyan" başlığı ile ilgili "işimle ilgili olarak kurumumuzdan hizmet alan kişilerden maddi değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak verilen bir hediyeyi kabul etmem" sorusuna %40.5 oranında "tamamen katılıyorum" ve %30.8 oranında "katılıyorum" cevabı verilmiştir (http://www.dmi.gov.tr/files/kurumsal/etik/yonetmelik.pdf).

Ayrıca Tengilimoğlu ve Tutar (2003, s. 354)'ın ifade ettikleri gibi bürolarda çalışan bireylerin işleri kanunlara göre yapmaları ve zaman çalmamaları gerektiği (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, s. 354) ile ilgili ifadelerine paralel olarak "üst kademedeki yöneticilerin haberi olmayacağı durumlarda bile iş yerine geç gelip, iş yerini erken terk etmem" ifadesine %55.7 oranında "tamamen katılıyorum" ve %31.2 oranında "katılıyorum" cevabı verilmiştir.

Etik kodların algılanma düzeyi ile ilgili katılımcılara yöneltilen sorulara (27, 28, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38) bakıldığında ise "ankete katılmadan önce etik kodlar konusunda bilgiliydim" ifadesine verilen "kararsızım", "katılmıyorum", "kesinlikle katılmıyorum" ifadeleri toplamda %43.5 oranında, "katılıyorum" %27.6 oranında ve "tamamen katılıyorum" cevabı ise %28.0 oranında karşılık bulmuş olup ankete katılanların yarısından fazlasının etik kodlarla ilgili bilgi sahibi olduğu görülmektedir. Anket sorularını cevaplayan kişiler etik kodların kurum imajına katkıda bulunacağına dair ifadeye %30.4 ile tamamen katıldıklarını %42.4 oranında da katıldıklarını ifade etmişleridir. Etik kodların kuruma uzun dönemde fayda sağlayacağına dair ifadeye ise %30.4 oranında "tamamen katılıyorum" ve %42.4 oranında da "katılıyorum" cevabı verilmiş olup bu oranlar etik kodların kısa dönemde fayda sağlayacağına ilişkin aynı ifadelerden daha yüksek oranda kabul gördüğü anlaşılmıştır. Katılımcıların çoğunluğu etik kodların kuruma kısa dönemden ziyade uzun dönemde fayda sağlayacağı görüşü üzerinde birleşmişlerdir.

4.3. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda; araştırma kapsamındaki özel ve kamu kuruluşlarında bulunan büro çalışanlarının, iş doyumu düzeylerini belirlemeye yönelik olarak sorulan sorulara verdikleri cevapların frekans ve yüzde dağılımları ile ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Katılımcıların, iş doyumu ifadelerine vermiş oldukları cevapların frekans dağılımları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6
Katılımcıların İş Doyumu İfadelerine Vermiş Oldukları Cevapların Frekans Dağılımları

İFADE NO	İFADELER	Çok Memnunum		Memnunum		Kararsızım		Memnun Değilim		Hiç Memnun Değilim		Ortalama	Standart Sapma
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1	Beni her zaman meşgul etmesi açısından	57	24.1	138	58.2	18	7.6	19	8.0	5	2.1	3.940	0.909
2	Tek başına çalışma şansım olması bakımından	39	17.1	122	53.5	30	13.2	31	13.6	6	2.6	3.688	0.995
3	Zaman zaman değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	57	24.7	114	49.4	28	12.1	21	9.1	11	4.8	3.800	1.060
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	72	30.8	117	50.0	23	9.8	15	6.4	7	3.0	3.991	0.967
5	Üstümün kendisine bağlı kişileri yönetme tarzı bakımından	37	15.8	104	44.4	59	25.2	20	8.5	14	6.0	3.555	1.047
6	Üstümün karar vermedeki yeteneği bakımından	43	18.8	102	44.5	48	21.0	22	9.6	14	6.1	3.602	1.085
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından	66	29.1	108	47.6	35	15.4	10	4.4	8	3.5	3.942	0.969
8	Bana kalıcı bir iş sağlaması bakımından	85	36.6	99	42.7	31	13.4	11	4.7	6	2.6	4.060	0.960
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	75	31.9	122	51.9	24	10.2	9	3.8	5	2.1	4.076	0.873
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam	38	16.5	121	52.4	55	23.8	12	5.2	5	2.2	3.757	0.865

İFADE NO	İFADELER	Çok Memnunum		Memnunum		Kararsızım		Memnun Değilim		Hiç Memnun Değilim		Ortalama	Standart Sapma
		n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**		
	bakımından												
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	77	32.8	107	45.5	22	9.4	19	8.1	10	4.3	3.944	1.062
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	42	18.2	103	44.6	51	22.1	25	10.8	10	4.3	3.614	1.039
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	27	11.5	93	39.7	36	15.4	54	23.1	24	10.3	3.192	1.212
14	Bu işle ilgili ilerleme olanakları bakımından	40	17.4	80	34.8	32	13.9	47	20.4	31	13.5	3.221	1.321
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğinin olması açısından	37	16.0	76	32.9	61	26.4	35	15.2	22	9.5	3.307	1.189
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansım olması bakımından	50	21.2	104	44.1	45	19.1	23	9.7	14	5.9	3.648	1.098
17	Çalışma şartları bakımından	42	17.9	115	49.1	38	16.2	23	9.8	16	6.8	3.615	1.098
18	Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından	59	25.0	116	49.2	30	12.7	21	8.9	10	4.2	3.817	1.042
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında gördüğüm takdir açısından	42	17.9	87	37.0	57	24.3	32	13.6	17	7.2	3.446	1.147
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı duygusu bakımından	77	32.8	97	41.3	29	12.3	18	7.7	14	6.0	3.872	1.132

Tablo 6'daki iş doyumu ile ilgili sorulara verilen cevaplar incelendiğinde; ortalamalarda 3.192 ile 4.076 arasında değişen değerler göze çarpmaktadır. İş doyumu ile ilgili sorulara özellikle "yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı duygusu bakımından" %32.8 ile "çok memnunum" ve %41.3 oranında "memnunum", "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından" %31.9 oranında "çok memnunum" %51.9 oranında "memnunum", "vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından" ifadesine %29.1 oranında "çok memnunum", %47.6 oranında ise "memnunum", "kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından" ifadesine %32.8 oranında "çok memnunum" ve %45.5 oranında da "memnunum", "bana kalıcı bir iş sağlaması bakımından" ifadesine ise %36.6 oranında "çok memnunum" ve %42.7 oranında da "memnunum" cevapları verilmiş olup bu cevaplar tabloda en yüksek iş doyumu sağlanan ifadeler olarak göze çarpmaktadırlar.

Buna karşılık ücret, üstlerin yönetim tarzı, çalışma şartları, ilerleme olanakları, yapılan işin karşılığının alınması, takdir edilme, kendi kararlarını uygulayabilmesi ve kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından sorulan sorularda ise iş doyumunun düşük olduğu görülmektedir.

4.4. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

H_{1a}: Etik ilkeleri algılama düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Etik kodları algılama düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Katılımcıların etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t testi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart sapma	t	p
Etik İlkeleri Algılama	Bayan	115	4.028	0.498	2.575	0.011*
	Erkek	101	3.847	0.531		
	Cevapsız	24	-	-		
	Toplam	240	3.944	0.521		
Etik İlkeleri Uygulama	Bayan	118	3.979	0.620	0.757	0.450
	Erkek	103	3.916	0.627		
	Cevapsız	19	-	-		
	Toplam	240	3.950	0.623		
Etik Kodları Algılama	Bayan	102	3.841	0.582	0.278	0.781
	Erkek	103	3.819	0.587		
	Cevapsız	35	-	-		
	Toplam	240	3.830	0.584		

*p< .05, **< .01

Tablo 7'de görüldüğü gibi; araştırma kapsamındaki H_{1a} hipotezi test edildiğinde etik ilkeleri algılama düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir (t=2.575, p=0.011*). Tablo 7 incelendiğinde bayan büro çalışanlarının etik algılama düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Etik ilkeleri uygulama düzeyinin cinsiyete göre değişip değişmediğine bakıldığında H_{1b} hipotezi kabul edilememektedir. Yani; etik ilkeleri uygulama düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (t=0.757, p=0.450).

Kuruluşlardaki etik kodları algılama düzeyinin cinsiyete göre değişip değişmediğini araştıran H_{1c} hipotezi kabul edilmemiş; yani bayan ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (t=0.278, p=0.781).

Cinsiyet faktörü, etik ile ilgili araştırmalarda en çok ele alınan demografik değişkenlerden biridir (Ford ve Richardson, 1994; Akt:Kutanis vd, 2005). Betz (1989)'in cinsiyet faktörü ve etik ile ilgili araştırmasında bayanların erkek

katılımcılara göre daha etik davrandıkları görülmektedir. Demosthenous (2003)'un yaptığı araştırmada da bayanların erkeklere göre daha etik davrandıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte Kidwell vd. (1987)'in cinsiyet faktörünün etik üzerinde etkili olmadığını gösteren çalışmaları da mevcuttur. Kutanis vd. (2005) ise çalışmalarında bayan ve erkeklerin etik davranışlarının olaylara göre farklılık gösterebildiğini, bazı durumlarda erkeklerin daha etik davrandıklarını, kimi zaman ise bayanların daha etik davrandıklarını ortaya koymuştur.

Bu çalışmada ise, etik algılama konusunda Betz (1989) ve Demosthenous (2003)'un çalışmalarıyla paralel sonuçlara ulaşılmış ve bayanların etil algılamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik ilkelerin uygulanması ve etik kodların algılanması konusunda ise bir farklılık göze çarpmamaktadır.

4.5. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

H_{1d}: Etik ilkeleri algılama düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1e}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1f}: Etik kodları algılama düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Katılımcıların etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin F testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre F Testi Sonuçları

	Yaş Grupları	N	Ortalama	Standart sapma	F	p
Etik İlkeleri Algılama	18-24	35	3.942	0.478	0.475	0.754
	25-34	123	3.919	0.519		
	35-44	42	3.988	0.592		
	45-54	15	4.050	0.435		
	55 ve üzeri	1	3.500	-		
	Cevapsız	24	-	-		
	Toplam	240	3.943	0.520		
Etik İlkeleri Uygulama	18-24	34	4.073	0.588	1.477	0.210
	25-34	129	3.990	0.618		
	35-44	44	3.798	0.694		
	45-54	13	3.769	0.398		
	55 ve üzeri	1	3.625	-		
	Cevapsız	19	-	-		
	Toplam	240	3.950	0.622		
Etik Kodları Algılama	18-24	32	3.918	0.555	0.678	0.608
	25-34	114	3.855	0.563		
	35-44	44	3.724	0.668		
	45-54	14	3.750	0.545		
	55 ve üzeri	1	4.000	-		
	Cevapsız	35	-	-		
	Toplam	240	3.830	0.583		

*p< .05, **< .01

Tablo 8'de görüldüğü gibi; araştırma kapsamındaki büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeylerinin yaş gruplarına göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda H_{1d} hipotezi kabul edilmemiş; yaşın etkili bir faktör olmadığı sonucuna varılmıştır (F=0.475, p=0.754).

H_{1e} hipotezinin testi sonucunda bu hipotez reddedilmiş ve 0.05 anlam düzeyinde etik ilkeleri uygulama düzeyinin, yaş gruplarına göre değişmediği belirlenmiştir (F=1.477, p=0.210).

Araştırma kapsamındaki büro çalışanlarının etik kodları algılama düzeyinin yaş gruplarına göre değişip değişmediğine bakıldığında H_{1f} hipotezi reddedilmiştir ve yaşın etik kodları algılamada etkili bir faktör olmadığı belirlenmiştir (F=0.678, p=0.608).

Bireyler toplum ya da kültür tarafından belirlenmiş etik ilkelere göre davranışlar gösterirler. Ancak bu davranışlar yaş ve cinsiyet gibi faktörlere bağlı olarak farklılıklar gösterebilmektedir (Kutanis vd, 2005, s: 213). Demosthenous (2003)'un çalışmasında da etik davranışta yaş faktörünün etkili olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada ise, adı geçen çalışmaların sonuçlarının aksine etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılamanın yaş faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, büro çalışanlarının yaş seviyelerinin farklı olmasının etik ilkeleri algılama, uygulama ve etik kodları algılamaya etki etmediğini göstermektedir. Çalışılan kurumlarda yaş faktöründen ziyade diğer faktörlerin (etik ile ilgili eğitim, diğer demografik özellikler vb.) bu değişkenler üzerinde daha belirleyici rol oynayabileceği şeklinde yorumlanabilir.

4.6. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

H_{1g}: Etik ilkeleri algılama düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1h}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1i}: Etik kodları algılama düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Katılımcıların etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin F testi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre F Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	n	Ortalama	Standart sapma	F	p
Etik İlkeleri Algılama	İlköğretim	5	4.050	0.590	2.900	0.023*
	Lise	51	3.879	0.518		
	Yüksekokul	60	3.843	0.617		
	Lisans	81	3.973	0.430		
	Lisansüstü	19	4.276	0.415		
	Cevapsız	24	-	-		
	Toplam	240	3.943	0.520		
Etik İlkeleri Uygulama	İlköğretim	6	4.125	0.802	0.429	0.787
	Lise	48	3.908	0.587		
	Yüksekokul	63	3.892	0.719		
	Lisans	84	3.995	0.577		
	Lisansüstü	20	3.987	0.534		
	Cevapsız	19	-	-		
	Toplam	240	3.950	0.622		
Etik Kodları Algılama	İlköğretim	4	3.875	0.883	0.693	0.598
	Lise	50	3.802	0.643		
	Yüksekokul	60	3.745	0.654		
	Lisans	77	3.891	0.468		
	Lisansüstü	14	3.946	0.549		
	Cevapsız	35	-	-		
	Toplam	240	3.830	0.583		

*p< .05, **< .01

Tablo 9'da görüldüğü gibi; etik ilkeleri algılama düzeyinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiğini iddia eden H_{1g} hipotezi 0.05 anlam düzeyinde kabul edilmiş ve eğitim düzeyinin etik ilkeleri algılamada etkili bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F=2.900, p=0.023*). Hangi düzeyler arasında farklılık olduğunu belirlemek için yapılan LSD ikili karşılaştırma testi sonucunda ise; Lisansüstü mezunlarının etik ilkeleri algılama düzeylerinin lise, yüksekokul ve lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Etik ilkeleri uygulama düzeyi eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir, şeklindeki H_{1h} hipotezi 0.05 anlam seviyesinde kabul edilememiş; etik ilkeleri uygulama düzeyinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir (F=0.429, p=0.787).

Araştırma kapsamında, etik kodları algılama düzeyinin eğitim düzeyine göre değişiklik gösterdiğini iddia eden H_{1i} hipotezi kabul edilememiş ve eğitim düzeyinin, etik kodları algılamada etkili bir faktör olmadığı belirlenmiştir (F=0.693, p=0.598).

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, lisansüstü mezunlarının etik ilkeleri algılama düzeylerinin lise, yüksekokul ve lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, lisansüstü eğitim düzeyinde olan bireylerin etik ilkeleri algılama konusunda diğer bireylere göre daha duyarlı olduklarını göstermektedir.

Toplumun tüm bireylerinin temel sorumluluk, yükümlülük ve haklarını tam olarak kavrayabilmeleri için, her bireyin etik ilkeler konusunda eğitim görmesi gereklidir. İnsan hakları gibi ilköğretim ders konularıyla başlayan etik eğitimi, öğrencinin entelektüel birikiminin arttığı üniversite öğreniminde meslek etiğini de kapsayacak şekilde, daha ileri bir düzeyde yapılmalıdır (Tolun, 2007, s.1).

Bazı batı ülkelerinde üniversiteye yeni kayıt yaptıran her öğrenciden yalan söylemeyeceğine ve sahtecilik yapmayacağına dair taahhüt alınmaktadır. Hatta bazıları bu taahhütü daha geniş tutarak, akademik başarı için elinden geleni yapacağına, etkinliklerinin tümünde kişisel bütünlüğünü koruyacağına, üniversitenin etik koduna, ilkelerine ve yönetmeliklerine uyacağına dair söz alır. Etik ilkelere öğrencilerin uymayı kabul ettiğine dair genel bir yazı üniversite sitesine konulabilir. Bu tür bir uygulamanın öğrencinin bilinçlenmesine katkı sağlaması nedeniyle, çok yararlı olduğu düşünülmektedir (Tolun, 2007, s.2).

Ayrıca lisansüstü eğitim programlarında "iş etiği - meslek etiği" kapsamında dersler okutulmakta veya projeler hazırlatılmaktadır. Bu dersler, lisansüstü eğitim alan bireyleri etik ilkeleri algılama konusunda daha bilinçli yapmaktadır. Ortaöğretim, yüksekokul ve lisans düzeylerinde etik ilkeler ile ilgili derslerin okutulması ve meslek etiği ile ilgili projelerin hazırlatılması, bu eğitim düzeyinde olan bireylerin etik ilkeleri algılamaları açısından faydalı olacaktır.

4.7. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Kurum Türüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

H_{2a}: Kamu kurumlarındaki büro çalışanları ve özel sektördeki büro çalışanları arasında etik ilkeleri algılama açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Kamu kurumlarındaki büro çalışanları ve özel sektördeki büro çalışanları arasında etik ilkeleri uygulama açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Kamu kurumlarındaki büro çalışanları ve özel sektördeki büro çalışanları arasında etik kodları algılama açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Katılımcıların etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinin çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Kurum Türüne Göre t Testi Sonuçları

	Kurum Türü	n	Ortalama	Standart sapma	t	p
Etik İlkeleri Algılama	Özel Sektör	102	3.965	0.532	0.582	0.561
	Kamu Sektörü	114	3.924	0.511		
	Cevapsız	24	-	-		
	Toplam	240	3.944	0.521		
Etik İlkeleri Uygulama	Özel Sektör	111	4.043	0.605	2.268	0.024*
	Kamu Sektörü	110	3.855	0.628		
	Cevapsız	19	-	-		
	Toplam	240	3.950	0.623		
Etik Kodları Algılama	Özel Sektör	91	3.848	0.603	0.403	0.688
	Kamu Sektörü	114	3.815	0.569		
	Cevapsız	35	-	-		
	Toplam	240	3.830	0.584		

*p< .05, **< .01

Tablo 10'da görüldüğü gibi; araştırma kapsamında H_{2a} hipotezinin doğruluğu araştırıldığında kurum türünün etik ilkeleri algılamada etkili bir faktör olmadığı sonucuna varılmış; kamu kurumlarındaki büro çalışanları ile özel sektördeki büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeylerinin farklı olmadığı ortaya çıkmıştır (t=0.582, p=0.561).

Kamu kurumlarındaki büro çalışanları ile özel sektördeki büro çalışanları arasında etik ilkeleri uygulama açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırıldığında H_{2b} hipotezi kabul edilmiş ve kurum türünün etik ilkeleri uygulamada etkili bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır (t=2.268, p=0.024*). Tablo 10 incelendiğinde özel sektörde çalışanların etik ilkeleri algılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında H_{2c} hipotezi test edilirse kurum türünün, etik kodları algılamada etkili bir faktör olmadığı; kamu kurumlarında çalışanlar ile özel sektörde çalışanların etik kodları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (t=0.403, p=0.688).

Aşcıgil (2008)'in ifade ettiği gibi özel sektörde firmalar geleneksel olarak faydacılık akımı etkisinde kalarak ekonomik sorumluluklarını yerine getirmeye odaklanmışlardır. Milton Friedman (Akt: Aşcıgil, 2008)'ın "iş adamlarının öncelikli olarak sorumluluğu kar etmektir" görüşünde de ifade edildiği gibi yöneticiler sadece hissedarlara karşı sorumlu olup, performans kıstası olarak kârlılık kabul edilmektedir. Hâlbuki kar odaklılık zaman zaman diğer paydaşların hak ve taleplerine duyarsızlık yaratarak firmaları telafisi zor hukuki ve etik hatalar yapmaya itmiştir. Saygınlıkların tehlikeye girmesiyle yönetimde yeni arayışlar içine girilmiş ve yönetimde çeşitli paydaşlara ve taleplerine dikkat etmenin gerekliliği savunulmaya başlanmıştır. Bu gelişmeleri takiben ekonomik sorumlulukların yanı sıra etik sorumluluklar ve hukuki sorumluluklar geliştirilmesi için yeni yönetim stratejileri geliştirmek önem kazanmıştır. Hatta bu konuda kamu kurumları özel sektörden örnek almaya başlamıştır (http://www.tkgm.gov.tr/turkce/dosyalar/diger/etik_kutuphanesi4.doc).

Araştırma kapsamında yukarıdaki ifadeleri destekleyici bulgular elde edilmiş ve etik ilkeleri uygulama konusunda özel sektörün kamu sektörüne göre daha fazla sorumluluk sahibi olduğu ortaya konulmuştur. Kamu sektöründeki kurum ve kuruluşlar etik ilkeleri uygulama konusunda özel sektörü örnek alarak daha bilinçli ve sorumluluk sahibi bir yapıya büründürülmelidir.

Etik ilkeleri algılama ve etik kodları algılama açılarından her iki sektör arasında bir farklılığa rastlanmamıştır.

4.8. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik İlkelerin Varlığı Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

H_{3a}: Etik ilkeleri algılama düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Etik kodları algılama düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Katılımcıların etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinin, çalıştıkları kurumda etik ilkelerin olup olmaması veya bilinmemesi durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin F testi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik İlkelerin Varlığı Durumuna Göre F Testi Sonuçları

	Etik İlkeler	n	Ortalama	Standart sapma	F	p
Etik İlkeleri Algılama	Var	159	3.959	0.508	0.249	0.780
	Yok	22	3.875	0.636		
	Bilinmiyor	31	3.951	0.519		
	Cevapsız	28	-	-		
	Toplam	240	3.949	0.522		
Etik İlkeleri Uygulama	Var	164	3.997	0.580	2.076	0.128
	Yok	24	3.724	0.734		
	Bilinmiyor	29	3.978	0.702		
	Cevapsız	23	-	-		
	Toplam	240	3.964	0.618		
Etik Kodları Algılama	Var	156	3.846	0.569	0.518	0.596
	Yok	20	3.712	0.739		
	Bilinmiyor	25	3.875	0.576		
	Cevapsız	39	-	-		
	Toplam	240	3.836	0.587		

*p< .05, **< .01

Tablo 11'de görüldüğü gibi; etik ilkeleri algılama düzeyinin etik ilkelerin varlığı durumuna göre farklılık gösterip göstermediği araştırıldığında yapılan Tek-yönlü varyans analizi sonucuna göre H_{3a} hipotezi kabul edilememiş ve etik ilkelerin varlığı durumunun etkili bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (F=0.249, p=0.780).

Etik ilkeleri uygulama düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre farklılık göstermektedir, şeklindeki H_{3b} hipotezi 0.05 anlamlılık düzeyinde reddedilmiş ve etik ilkeleri uygulama düzeyinin etik ilkelerin varlığı durumuna göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (F=2.076, p=0.128).

Etik kodları algılama düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre farklılık göstermektedir, şeklindeki H_{3c} hipotezi de 0.05 anlam seviyesinde reddedilmiş ve etik kodları algılamanın, etik ilkelerin varlığı durumuna göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır (F=0.518, p=0.596).

Araştırma sonuçları incelendiğinde $H_{3a,}$ $H_{3b,}$ H_{3c} hipotezlerinde, kurumlarda etik ilkelerin varlığı durumunun etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik

kodları algılama düzeylerinde anlamlı bir farklılık göstereceği öngörüleri beklendiği şekilde sonuçlanmamıştır. Kurumlarda etik ilkelerin varlığının bu değişkenler üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar bireylerin etik ilkeleri algılama ve uygulama düzeylerinin yalnızca kurumlarda etik ilkelerin bulunması durumuna göre değişmediğini, bu algılamayı etkileyen başka faktörlerin (bireylerin aileden ve toplumdan görerek ya da öğrenerek kazandıkları etik bilinci) olabileceği sonucuna ulaşılabilir.

4.9. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik Kodların Varlığı Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

H_{4a}: Etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4b}: : Etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4c}: Etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik kodları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Katılımcıların etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinin etik kod uygulamasının varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik Kodların Varlığı Durumuna Göre t Testi Sonuçları

	Etik Kodların Varlığı	n	Ortalama	Standart sapma	t	p
Etik İlkeleri Algılama	Var	45	4.058	0.523	1.713	0.090
	Yok	68	3.889	0.504		
	Bilinmiyor	99	-	-		
	Cevapsız	28	-	-		
	Toplam	240	3.944	0.524		
Etik İlkeleri Uygulama	Var	52	4.048	0.593	1.695	0.093
	Yok	69	3.851	0.659		
	Cevapsız	95	-	-		
	Bilinmiyor	24	-	-		
	Toplam	240	3.955	0.616		
Etik Kodları Algılama	Var	53	3.943	0.507	2.139	0.035*
	Yok	65	3.709	0.650		
	Cevapsız	83	-	-		
	Bilinmiyor	39	-	-		
	Toplam	240	3.832	0.587		

*p< .05, **< .01

Tablo 12'de görüldüğü gibi; etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır, şeklindeki H_{4a} hipotezi 0.05 anlam düzeyinde kabul edilememiştir. Etik ilkeleri algılama açısından etik kodların var olduğu ve olmadığı kuruluşlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t=1.713, p=0.090).

Etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır, şeklindeki H_{4b} hipotezi de 0.05 anlamlılık düzeyinde kabul edilememiş; etik ilkeleri uygulama açısından etik kodların var olduğu ve olmadığı kuruluşlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t=1.695, p=0.093).

Etik kodların var olduğu kuruluşlar ile etik kodların olmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının etik kodları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır, şeklindeki H_{4c} hipotezinin doğruluğu araştırıldığında yapılan t testi sonucunda

0.05 anlam düzeyinde bu hipotez kabul edilmiştir (t=2.139, p=0.035*). Tablo 12'de ortalamalara bakıldığında çalıştığı kurumda etik kod uygulaması olanların etik kodları algılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan çalışma ile kurumlarda etik kodların varlığının, etik kodlarla ilgili algılamayı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlara ya da örgütsel davranışlara rehberlik eden, etik ve ahlaki standartları içeren yazılı, açıklayıcı ve resmi belgeler (Aydınlık ve Dönmez, 2007, s. 151) olması açısından etik kodların kurumlarda mevcut bulunması etik kod algısını da arttırmaktadır.

Ancak araştırma kapsamında, etik kodların varlığı durumunun etik ilkeleri algılama ve etik ilkeleri uygulama düzeylerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkaracağı öngörüleri anlam kazanamamıştır. Bu durum araştırmanın yapıldığı kurumlarda etik kodların anlam, önem, içerik ve kapsamının bireyler tarafından tam kavranamadığının bir sonucu olarak yorumlanabilir.

4.10. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Etik İlkelerin ve Etik Kodların Varlığı Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

H_{5a}: İş doyumu düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{5b}: İş doyumu düzeyi etik kodların varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Katılımcıların iş doyumu düzeylerinin etik ilkelerin ve etik kodların varlığı durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t testi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13
İş Doyumu Düzeyinin Etik İlkelerin ve Etik Kodların Varlığı Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

		n	Ortalama	Standart sapma	t	p
	Etik İlkeler					
	Var	141	3.771	0.582		
İş Doyumu	Yok	19	3.231	0.741	3.669	0.000**
Düzeyi	Bilinmiyor	25	-	-		
	Cevapsız	55	-	-		
	Toplam	240	3.711	0.633		
	Etik Kodlar					
	Var	40	3.815	0.574		
İş Doyumu	Yok	63	3.592	0.720	1.652	0.102
Düzeyi	Bilinmiyor	81	-	-		
	Cevapsız	56	-	-		
	Toplam	240	3.709	0.631		

*p< .05, **< .01

Tablo 13'te görüldüğü gibi; iş doyumu düzeyi etik ilkelerin varlığı durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, şeklindeki H_{5a} hipotezi 0.01 anlam düzeyinde kabul edilmiş ve etik ilkelerin varlığı durumunun iş doyumu üzerinde anlamlı bir faktör olduğu belirlenmiştir (t=3.669, p=0.000**). Tablo 13 incelendiğinde; çalıştığı kurumda etik ilkelerin olmadığını belirten çalışanların iş doyumu düzeylerinin, kurumunda etik ilkelerin olduğunu belirtenlerinkinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 13'de görüldüğü gibi; etik kodların uygulandığı kuruluşlardaki büro çalışanlarıyla, etik kodların uygulanmadığı kuruluşlardaki büro çalışanlarının iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır, şeklindeki H_{5b} hipotezi 0.05 anlam seviyesinde kabul edilememiş ve etik kodların varlığı ya da yokluğunun iş doyumu üzerinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır (t=1.652, p=0.102).

İş doyumu yalnızca etik ilkelere bağlı olarak değişim göstermemektedir. İş doyumu ile iş görenin tecrübesi, iş doyumu ile yaş faktörü arasında doğrusal yönde (Aydın, 2006, s.51), eğitim ile iş tatmini üzerinde negatif yönde, statü ile iş doyumu arasında doğrusal ve güçlü bir bağın olduğu (Samadov, 2006, s. 17-18), yine iş

doyumu ile ücret ve terfi olanakları arasında doğrusal yönde (Kınık, 2007, s.19-20) ilişkinin bulunduğunu ortaya koyulmuştur.

Bu çalışmada da kurumlar açısından uzun ve kısa dönemde büyük önem taşıyan etik ilkelerin varlığının iş doyumu üzerinde anlamlı bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunda ve buna bağlı olarak verimlilikte olumlu gelişmelerin olabilmesi için diğer faktörlerle beraber etik ilkelerin de kurumlarda gereken değere sahip olmaları gerekmektedir.

4.11. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik İlke/ Kodlarla İlgili Eğitim Alma Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

H_{6a}: Etik ilkeleri algılama düzeyi, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{6b}: Etik ilkeleri uygulama düzeyi, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{6c}: Etik kodları algılama düzeyi, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Katılımcıların etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinin etik ilke/kodlarla ilgili eğitim alma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t testi sonuçları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14
Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeylerinin Etik İlke/Kodlarla İlgili Eğitim Alma Durumuna Göre t Testi Sonuçları

	Eğitim Alma Durumu	n	Ortalama	Standart sapma	t	P
Etik İlkeleri Algılama	Evet	47	3.912	0.566	- 0.555	0.580
	Hayır	163	3.960	0.507		
	Cevapsız	30	-	-		
	Toplam	240	3.949	0.520		
Etik İlkeleri Uygulama	Evet	51	4.071	0.560	1.322	0.188
	Hayır	161	3.939	0.637		
	Cevapsız	28	-	-		
	Toplam	240	3.971	0.621		
Etik Kodları Algılama	Evet	49	3.923	0.405	1.565	0.120
	Hayır	150	3.801	0.635		
	Cevapsız	41	-	-		
	Toplam	240	3.832	0.589		

*p< .05, **< .01

Tablo 14'te görüldüğü gibi; etik ilkeleri algılama düzeyi etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, şeklindeki H_{6a} hipotezi 0.05 anlam düzeyinde kabul edilememiş ve etik ilkeleri algılama düzeyinin, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almamaya göre farklılık göstermediği belirlenmiştir (t=-0.555, p=0.580).

Etik ilkeleri uygulama düzeyi, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, şeklindeki H_{6b} hipotezi 0.05 anlam seviyesinde reddedilmiş; etik ilkeleri uygulama düzeyinin, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almamaya göre farklılık göstermediği belirlenmiştir (t=1.322, p=0.188).

Etik kodları algılama düzeyi, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, şeklindeki H_{6c} hipotezi de 0.05 anlam seviyesinde kabul edilememiş; etik kodları algılama düzeyinin, etik ilke/ kodlarla ilgili eğitim alıp almamaya göre farklılık göstermediği belirlenmiştir (t=1.565, p=0.120).

Araştırmanın sonuçları etik ilke ve kodlarla ilgili eğitim alınması durumunda etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeylerinde anlamlı farklılıkların olacağı konusundaki öngörüyü ve beklentiyi doğrulayıcı nitelikte değildir.

4.12. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeyleri ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

H_{7a}: Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7b}: Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri uygulama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7c}: Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik kodları algılama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Katılımcıların etik ilkeleri algılama, etik ilkeleri uygulama ve etik kodları algılama düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi sonuçları Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15
Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama, Etik İlkeleri Uygulama ve Etik Kodları Algılama Düzeyleri ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki

	Etik İlkeleri Algılama- İş Doyumu	Etik İlkeleri Uygulama- İş Doyumu	Etik Kod Algılama- İş Doyumu
Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	0.125	0.301**	0.139
p değeri	0.096	0.000	0.074

*p< .05, **< .01

Tablo 15'de görüldüğü gibi; kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır, şeklindeki H_{7a} hipotezi 0.05 anlam düzeyinde kabul edilememiş ve

araştırma kapsamındaki çalışanların etik ilkeleri algılama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (r=0.125, p=0.096).

Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri uygulama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır, şeklindeki H_{7b} hipotezi 0.05 anlam seviyesinde kabul edilmiş; araştırma kapsamındaki çalışanların etik ilkeleri uygulamaları ile iş doyumları arasında 0.30 düzeyinde pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur (r=0.301, p<0.001).

Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik kodları algılama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır, şeklindeki H_{7c} hipotezi 0.05 anlam seviyesinde kabul edilememiştir. Buna göre; araştırma kapsamındaki çalışanların etik ilkeleri algılamaları ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (r=0.139, p=0.074).

Zehir ve Elçi (2003)'nin yaptıkları çalışmada, işletmede etik ilkelerin varlığı boyutunun, iş doyumu ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki içerisinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elçi vd. (2007)'nin yaptıkları araştırmada da etik ilkeler ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Etik olmayan davranışları önleyen faktörler, etik konusunda eğitim, üst, orta ve alt düzey yönetiminin davranışları, kanun ve tüzükler ile etik ilkelerin varlığıdır. Bu faktörlerin ortak özelliği etik kuralların bir şirketin politikası içerisinde olup olmamasıdır. Eğer bir şirket politikası, etik olmayan davranışları belirleyen, onaylamayan, denetleyen ve düzelten etik kurallar, politika ve direktifler oluşturup yürürlüğe koyuyorsa, etik olmayan davranışlar son derece azalır. Örneğin, satın alma memurlarının, şirket politikaları sayesinde hediye kabul etmelerinin önüne geçmek mümkündür. Ceza da etik olmayan davranışları azaltmada etkin yöntemlerden biridir. Uygun biçimde dağıtılmış disiplinin, olumsuz davranışları düzeltici yönde etki edebileceği gözlemlenmiştir. Ceza tehdidi veya korkusu da bireyler üzerinde caydırıcı etki yaratmaktadır. Cezanın yokluğu ise etik olmayan davranışlara meydan verebilir. Tüm bu anlatılanlardan özetle, etik olmayan davranışları cezalandırma

yanında, etik ilke ve politikalar oluşturarak ve bunları yürürlüğe koyarak, şirket etik davranışı olumlu yönde etkileyen etik bir ortam oluşturulabilir (Zehir ve Elçi, 2003, s.20).

Araştırmamızda ortaya çıkan sonuçlar da bu çalışmaları destekleyici nitelikte olup, etik ilkeleri uygulama ile iş doyumu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçlar; yöneticilerin şirketlerinde etiğe uymayan davranışları engelleyici tedbirler alarak ve etik ilkelere uygun davranışları cesaretlendirici girişimlerde bulunarak; iş doyumunu arttırabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçların yanı sıra, iş doyumu ile ilişkili olabilecek diğer faktörlerin de etkisi unutulmamalıdır.

Araştırmamızda etik ilkeleri algılama ve etik kodları algılama ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye ise rastlanmamıştır.

4.13. Katılımcıların Etik İlkeleri Algılama ve Etik İlkeleri Uygulama Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

H_8: Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama ve etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_9: Etik kod uygulamasının yapıldığı kamu ve özel kuruluşlarda görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama ve etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma kapsamındaki kurumlarda görevli büro çalışanları ile etik kod uygulamasının yapıldığı kurumlarda görevli büro çalışanları için; etik ilkeleri algılama ve etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16
Kuruluşlarda Etik İlkeleri Algılama ve Etik İlkeleri Uygulama Düzeyleri Arasındaki İlişki

	Kamu ve Özel	Etik Kod Uygulamasının Yapıldığı

	Kuruluşlar	Kamu ve Özel Kuruluşlar
Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	0.504**	0.401**
p değeri	0.000	0.006

*p< .05, **< .01

Tablo 16'da görüldüğü gibi; kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama ve etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, 0.001 anlam düzeyinde H_8 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre araştırma kapsamındaki çalışanların etik ilkeleri algılama ve uygulamaları arasında 0.50 düzeyinde pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=0.504$, $p<0.001$).

Etik kod uygulamasının yapıldığı kamu ve özel kuruluşlarda görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri algılama ve etik ilkeleri uygulama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır, şeklindeki H_9 hipotezi 0.05 anlam seviyesinde kabul edilmiş; etik kod uygulamasının yapıldığı kuruluşlarda görevli çalışanların etik ilkeleri algılama ve uygulamaları arasında 0.40 düzeyinde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.401$, $p=0.006$).

Etik ilkelerin algılanma düzeyinin yüksek olması etik ilkelerin uygulanma düzeyini de pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuca bakıldığında etik ilkelerin algılanması için kurumların çaba göstermeleri gerektiği ve ancak bu yolla etik ilkelerin uygulanabilirlik düzeylerini arttırabilecekleri ortaya konulmuştur.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Etik ilkeler ve etik kodların önemi her meslek grubu açısından anlaşılmıştır ve kurumlara bu ilkelerin yerleştirilmesi için çalışmalar yapılmaktadır. Hızla küreselleşen iş hayatı gerek kamu gerekse özel sektör açısından her türlü gelişmenin yakından incelenir hale gelmesine sebep olmuştur.

Etik ve etik kodlar açısından yapılan incelemeler sonucu özellikle dünya markası olmayı başarmış özel sektör kuruluşlarının etik kod uygulamasına sahip çıktıkları gözlemlenmektedir. Kamu kurumları açsından konu ele alındığında ise gelişmiş devletlerin kamu sektöründe ciddi etik ilkelere sahip oldukları ve bu ilkeleri çiğneyen kamu görevlilerinin cezalandırılmalarının söz konusu olduğu bilinmektedir.

Etik kodların algılanması, etik ilkelerin uygulanması ve algılanması ile ilgili araştırmanın önemli sonuçları ve bulgularla ilgili yorumlar şöyle sıralanabilir:

1. Araştırmaya katılan büro çalışanları içerisinde kurumunda etik ilke olduğunu belirtenlerin oranı % 75.3, etik ilke olmadığını belirtenlerin oranı % 10.2 ve bu konuda fikri olmayanların oranı ise % 14.5'tir. Kurum çalışanlarının etik ilkelerin varlığı ile ilgili bilgi sahibi oldukları gözlemlenmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına dikkat edildiğinde araştırmaya katılan çalışanların görev yaptıkları kuruluşlarda etik ilkelerin olup olmadığıyla ilgili soruya %14,5 oranında "fikrim yok" şeklinde cevap vermeleri, kurumların etik ilkelerle ilgili olarak personelin tamamını bilgilendirmesi gerektiği fikrini vermektedir. Bu bilgilendirme etik ilkelerin etik kodlar şeklinde tanımlanıp yazılı hale getirilmesi, bu kodların personele broşür vb. araçlarla dağıtılması şeklinde gerçekleştirilebilir.

2. Araştırma kapsamındaki katılımcıların % 24.4'ü kurumunda etik kod olduğunu, % 30.8'i etik kod bulunmadığını ve % 44.9'u ise bu konuda fikrinin olmadığını belirtmiştir. Etik kod kavramı söz konusu olduğunda ise katılımcıların etik ilkelerin varlığı konusundaki kadar bilgili olmadıkları ortaya çıkmıştır.

Etik kodun varlığı ile ilgili olarak katılımcılara yöneltilen soruya verilen %44,9 ile "fikrim yok" cevabı ise, etik kodun kullanımının yetersiz olduğu ya da

personelin bu konuda bilgilendirilmesinin yetersiz olduğu göstermektedir. Bilgilendirme yapılması için etik kodlar hakkında personele seminerlerin verilmesi, broşürlerin dağıtılması ve etik kodların yazılı şekilde kurum duvarlarına asılması gibi çözümler etkili olacaktır.

3. Araştırmada, etik ilkeleri algılama düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve cinsiyetin etkili bir faktör olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamındaki bayan çalışanların etik ilkelerini algılama düzeyi erkek çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak etik ilkeleri uygulama konusunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4. Araştırma kapsamındaki kamu kurumlarında görevli çalışanlar ile özel sektörde görevli çalışanlar arasında etik ilkeleri uygulama açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre; özel sektörde çalışanların etik ilkeleri uygulama düzeyleri daha yüksektir.

5. Etik ilkeleri algılama düzeyinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği ve lisansüstü mezunlarının etik ilkeleri algılama düzeylerinin lise, yüksekokul ve lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Lisansüstü eğitim seviyesindeki bireylerin etik ilkeleri algılama düzeylerinin daha yüksek olduğu göz önüne alınacak olursa, etik ilkelerin algılanması konusunda eğitimin ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Her bireyin lisansüstü seviyede eğitim almasının sağlanması zor bir ihtimal olduğundan, etik eğitiminin daha alt seviyedeki eğitim kurumlarında ders olarak müfredata girmesi etik ilkelerin daha iyi algılanması açısından verimli bir sonuç verebilir.

6. Araştırma kapsamında kamu ve özek sektördeki katılımcıların etik ilkeleri algılama ve uygulamaları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlar kurumlarda etik ilkelerin algılanması için çalışmalar yapılması, eğitimlerle bu algılama düzeyinin arttırılması gerekliliğini göstermektedir. Çalışanların etik ilkeleri algılama düzeyi arttıkça, etik ilkeleri uygulama düzeyi de artacaktır.

7. Kamu ve özel sektörde görevli büro çalışanlarının etik ilkeleri uygulama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Araştırma kapsamındaki

çalışanların etik ilkeleri uygulamaları ile iş doyumları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Etik ilkelerin uygulanması konusu tüm kamu ve özel şirket çalışanları açsından önemlidir. Uygulamaların kuvvetlendirilmesi için daha önce de belirtildiği gibi etik kodlardan yardım alınabilir. Ancak ilişkinin zayıf olduğu dikkate alınırsa, iş doyumu ile ilişkili olabilecek ya da iş doyumunu etkileyecek diğer faktörlerin bulunabileceği unutulmamalıdır. Gelecek çalışmalarda iş doyumu ile ilişkisi olabilecek faktörler (demografik özellikler, kişisel faktörler, işletme içi faktörler) ayrıca araştırılmalıdır.

Örgütlerde etik ilkelerin ve etik kodların önemi örnek olay incelemeleri ile anlatılmalı, bu konuda hizmet içi eğitime önem verilmelidir.

Etik ilkeleri ihlal edenler cezalandırılmalı, bu konuda personel bilgilendirilmeli ve cezalar caydırıcı birer örnek olmalıdır.

KAYNAKÇA

Akın, C. (2000). "Jandarma ve Etik", Jandarma Dergisi, Sayı:89. Ankara : J.Gn.K.lığı Egt. ve Okl. D.Bsk.lığı Yayını

Aktan, C. C., (1999) Ahlâkî Yeniden Yapılanma ve Toplam Ahlâka Dogru: 1- Ahlâk ve Ahlâk Felsefesi İstanbul: Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği.

Algür, S., Yıldız, S., (2006), 2.Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı. ODTÜ Felsefe Bölümü. Ankara: Duman Ofset

Aarslan, M., (2001). İş ve Meslek Ahlakı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aryavuz, G., (2007). İlköğretimde Kullanılan Ders Kitaplarının Öğretime Yardımcı Unsurlar Açısından Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilimdalı.

Aydın, D. (2006). Eğitim Kurumu Çalışanlarında İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilimdalı.

Aydınlık Ülgen, A., Dönmez, D., (2007). Türkiye'de Faaliyet Gösteren En Büyük 500 İşletmede Etik Kodları Araştırması. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Öneri Dergisi Haziran. C.7.S.28

Bal, İ., Beren, F., (2003). Polis Etiği. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Banks, S., (2003). "From Oaths to Roolbooks: A Critical Examination of Code of Ethics fort the Social Prefessions",European Journal of Social Work, vol.6 no.2 s. 133-144. http://pdfserve.informaworld.com/393047_758064766_714038215.pdf erişim: 20.10.2009

Bayram, A. K., (2005). Modern Etik ve Siyaset. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. 18-19 Kasım. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Bayram, S. (2005). İşletme Etiği Ve Çalışanların Şirketlerinde Mevcut Olan Etik Uygulamalara İlişkin Algılarının Ölçümüne Yönelik Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.

Bebekoğlu, G., Wastı, A.(2002). Yönetim ve Araştırma Dergisi, Cilt: 2, sayı: 2

Becerikli, Yıldırım S., (2006) Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı Ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi

http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5CSema%20Y%C4%B1ld%C4%B1r%C4%B1m%20BECER%C4%B0KL%C4%B0%5CBECER%C4%B0KL%C4%B0,%20Sema%20Y%C4%B1ld%C4%B1r%C4%B1m.pdf Erişim: 27.01.08

Beril, S., Yurtkoru, S.,E., çinko, M., (2008). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. 2. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Betz, M., O'connell, L., Shepart, J. H., (1989). Gender Differences in Proclivity for Unethical Behaviour. Journal of Business Ethichs 8: 321-324. Netherlands.

Boatrıght, J.R. (2003). Ethics and the Conduct of Business. Pearson Prentice Hall.

Bowıe, N.E., Werhane, P. H., (2005). Management Ethics. Blackwell Publishing.

Browne, M. N., Giampetro, A., Wıllıamson, C. (2004), Practical Business Ethics For The Busy Manager. Pearson Prentice Hall.

Bülbül, H. İ., Gürbüz, R. (2007). Bürolarda Teknoloji Kullanımı. Ankara: Nobel Yayınları

Cevizci, A., (2002). Etiğe Giriş. (Birinci Baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları

Demir, E. (2001). Sınıf Öğretmenlerini İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi.

Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalı.

Demirci, M., (2005). Şehir Planlamasında Etik Kodları Bağlamında Etik Davranış İlkeleri ve Standartları. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. 18-19 Kasım. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Demosthenous, M., (2003). What Effects Do Any, Do Age And Sex Have On The Ethical Maturity Of South Australian Accounting Students? Hawai İnternational Conference Of Business. Honolulu Havai.
https://www97.griffith.edu.au/govnet/tiki/tiki-download_file.php?fileId=76

Dev, D., Altunsaray, M. ve Erçetin, S. (2003). Konu Anlatımlı Görevde Yükselme Sınavına Hazırlık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Dil, M. (2005). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi.

Doğan, D.M. (1996). Büyük Türkçe Sözlük. (11. baskı). İstanbul: İz Yayıncılık

Doğan, N. (2007). İş Etiğinin Kurumsal Sosyal Sorumluluktaki Rolü Ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.

Duğan, Ö. (2006). Spor Yöneticilerinin Etik Kod Analizi Ölçek Geliştirme Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi. Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Bilim Dalı.

Durman, M., (2005). Sunuş. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. 18-19 Kasım. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Elçi, M., Kitapçı, E., Ertürk, A. (2007). Effects of Quality Culture and Corporate Ethical Values on Employee Work Attitudes and Job Performance in Turkey: An

Integrative Approach. Total Quality Management Vol. 18, No. 3, 285–302, May 2007

Elgin, T. (2006). Meslek Etiği Ve Etik Kodu; Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. İşletme Bilim Dalı.

Esen, D. (2007). Meslek Yüksekokullarının Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programlarında Bilgi Teknolojilerinin Kullanım Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalı.

Frıtzsche, D. J. (2005). Business Ethics a Global and Managerial Perspective. McGraw Hill Book Co.

Göral, R. (2008). Büro Yönetimi ve İletişim Teknikleri, (İkinci Baskı). Konya: Yücemedya Yayınları

Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme. Ankara: Özen Yayımcılık.

Güven, M., (2004) "KOBİ Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Algılaması: K.Maraş KOBİ'lerinde Bir Arastırma", I. Kobiler ve Verimlilik Kongre Kitabı,
İstanbul: Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın No:43, 11-12 Aralık.

Halıcı, A., (2000). İşletme İşlevleri Açısından İş etiği ve İMKB'de İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ve Organizasyon Bilim Dalı.

Hartman, L. P. (1998), Perspectives in Business Ethics. McGraw Hill Book Co.

Hasmer, L. T. (2003). The Ethics of Management. McGraw Hill Book Co.

Kaptan, S. (1995). Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri. Ankara: Tekışık Wep Ofset Tesisleri.

Kılavuz, Raci, (2003). Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Kınık, S. (2007). Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Bilim Dalı.

Kıdwell, 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. 489-493.

Köprü, B. (2007). Türk Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma Ve Yönetsel Yozlaşma. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Yönetim Bilimleri Bilim Dalı.

Köseoğlu, M. A. (2007). Etik Kodların Rekabet Stratejilerine Etkileri Ve Bir Alan Çalışması. Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi. İşletme Bilim Dalı.

Kutanis, R. Ö., Bayraktaroğlu, S., Özdemir, Y. (2005). Etik Davranışların Yöneliminde Cinsiyet Faktörü: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. 18-19 Kasım. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Kuzgun, Yıldız. (2000). Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Mannıng, M., Haddock, P. (1997). Büro Yönetimi, Verimliliği ve Etkinliği Arttırmak. (Birinci Baskı) Çeviren: Tülay SAVAŞER. İstanbul: Rota Yayın Yapım

Örenel, S. (2005). Öğretmenlerin Mesleki Etik Kapsamındaki Davranışlarının İlköğretim Ve Orta Öğretim Öğrencilerinin Algılarıyla Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı.

Özgener, Ş., (2004). İş Ahlakının Temelleri Yönetsel Bir Yaklasım, (1.Baskı), İstanbul: Nobel Yayın Dagıtım.

Özkalp, E., Kırel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Etam Matbaa Tesisleri.

Özkan, Z. (2007). İş Doyumu: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Projesi. Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.

Özçelik, D. A. (1989). Eğitim Programları ve Öğretim. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Pehlivan Aydın, İ. (2001). Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik. (İkinci Baskı). Ankara: Pegem A Yayınları)

Pieper, A. (1999). Etiğe Giriş.(Birinci baskı). Almancadan Çeviren: Veysel atayman ve Gönül Sezer. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.)

Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi. Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

Semiz, M., Ocak, B., Aydıner, Ö. (2008). "Bilgisayarda İstatistik Uygulamaları". Konya : Dizgi Ofset Matbaacılık.

Semiz, M. (2007). "Deney Tasarımı & Varyans Analizi". Konya: Dizgi Ofset Matbaacılık.

Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2008), "Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi", Beta Yayınları

Steınberg, S., S. (1996). Hükümet Ahlak ve Yöneticiler, Çeviren: Turgay Ergun, Ankara:TODAİE Yayınları

Tahtasakal, M., (2003) Bürolarda Yaşanan Etik Dışı Davranışlar (yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalı

Tengilimoğlu, D., Tutar, H., (2003). Çağdaş Büro Yönetimi, Büro Yönetiminde Güncel Konular ve Yaklaşımlar. Ankara: Gazi Kitabevi

Tengilimoğlu, D., Tahtasakal,M., (2003). 1st İnternational Business and Professional Ethics Congress of Turkey. 1. Uluslar arası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi. Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi

Tolun, A. (2007). Etik İhlaline Karşı Önlemler ve Etik Eğitimi. *www.tuba.gov.tr/userfiles/image/files.../egtimdeetikihonlemler1.doc - erişim 18.09.09*

Tunacan, S. (2005). Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. Yeditepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü.

Turan, M. (2007). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi: Marmara Bölgesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tutar, H., Altınöz, M., Aydos, H., Altınöz, Ö. T. (2003). Bürolarda Teknoloji Kullanımı. Ankara: Nobel Yayınları

Tutar, H., Başpınar, N. Ö., Altınöz, M. (2004). Sekreterlik El Kitabı –Temel Sekreterlik ve Yönetici Asistanlığı-. Ankara: Seçkin Kitabevi

Tutar, H., (2003). Sanal Bürokrasi ve Yönetim Etiği. 1. Türkiye Uluslar arası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi, 17-19 Eylül. Hacettepe, ANKARA

Tüsiad, (2005), Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik. Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt 1.

Tüsiad, (2005), Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik. Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt 2.

Uluç, G. (2003) "Türk Medyasında Etik Sorunlar: Örnek Olaylar ve Öneriler", 1. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Kitabı. Ankara: ODTÜ

URAL, T. (2003). İşletme ve Pazarlama Etiği. Ankara: Detay Yayıncılık

Uygur, S., (2003). Çalışma Ahlakının Kültürel Göreliliği: Nitel Bir Araştırma. 1. Türkiye Uluslar arası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi, 17-19 Eylül. Hacettepe, ANKARA

Yaman, M. E: (2007). Eğitim Örgütlerinde İş Tatmini. Yüksek Lisans Projesi. Beykent Üniversitesi.

Yazıcı, S. (1999). Felsefeye Giriş, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dagıtım.

Yıldırım, O., Çukacı, Y. (2000). Muhasebe Sürecinde Kamu Aydınlatma Açısından Muhasebe Meslek Elemanının Davranışlarının Etik Boyutu ve İzmir İlinde Bir Uygulama. Türkiye 21. Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, 25 Mayıs 2000, Antalya.

Yiğit, A. (2004). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı.

Yüksel, C. (2004). Küresel Ekonomide Şirket Yönetişimi: Uluslar arası Şirketlerin Risk Yönetimi ve Uyum Programları. Güncel Hukuk Dergisi. Sayı: 6, Haziran

Zehir, C., Elçi, M. (2003). Ethical Climates Relationship to Job Satisfaction Organizational Commitment and Turnover İnvtention. Ethics 2003 Business and Professional Ethics Conferance. Hacettepe University. Ankara.

İnternet kaynakları:

Aşcıgil, F.S. (2008) Kamu Etik Kurulu Etik Eğitimi. http://www.tkgm.gov.tr/turkce/dosyalar/diger/etik_kutuphanesi4.doc

http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=veritbn&kelimesec=213093 TDK erişim: 18.01.09

http://tr.wikipedia.org/wiki/Meslek erişim: 22.01.08

http//:www.capital.com.trhaber.aspxHBR_KOD=976 erişim: 23.01.08

http://www.ibe.org.uk/codesofconduct.html erişim: 23.01.08
http://www.dmi.gov.tr/files/kurumsal/etik/yonetmelik.pdf

EKLER

ANKET FORMU

Değerli katılımcı;

Bu araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans programında yürütülmekte olan bir tez çalışması için yapılmaktadır.

Sizden istenilen çalışmanın amacına uygun olarak hazırlanmış anket sorularını kendi fikirlerinizi ve yaklaşımlarınızı dikkate alarak doldurmanızdır. Lütfen cevaplarınızı anket formu üzerinde işaretlemeden önce açıklamaları ve soruları dikkatlice okuyunuz. Verilecek cevaplar sadece ilgili bilimsel araştırma dahilinde kullanılacak, kimliğiniz ve kurumunuz kesinlikle gizli tutulacaktır.

Anket etik ve etik kodlarla ilgili sorulardan ve iş doyumu sorularından oluşan iki bölümü kapsamaktadır.

Daha iyi anlaşılabilmesi için iki kavramın açıklaması aşağıda verilmiştir.

Etik ilkeler: Etik, bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi olarak da ifade edilebilir. Etik davranış ilkeleri, yazılı olabilir ya da olmayabilir.

Etik Kodlar: **"**İyi" olarak kabul edilen değerlerin alışkanlık, ilke ya da standartlar şeklinde bir araya getirilmesiyle oluşturulan yazılı dizgelerdir. Etik ilkelerin yazılı hale getirilmesidir.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Yasin ÇAKIREL
İletişim: yasincakirel@gmail.com

ANKET SORULARI

1. Cinsiyetiniz: 1. ( ) Kadın 2. ( ) Erkek

2. Medeni Durumunuz: 1. ( ) Evli 2. ( ) Bekar

3. Yaşınız:

1. ( ) 18-24 2. ( ) 25-34 3. ( ) 35-44 4. ( ) 45-54 5. ( ) 55 ve üstü

4. Çalıştığınız kurum: 1. ( ) Özel sektör 2. ( ) Kamu sektörü

5. Aylık geliriniz:

1. ( ) 0-500 TL 2. ( ) 501-1000 TL 3. ( ) 1001-1500 TL 4. ( ) 1501-2000 TL 5. ( ) 2000 TL üstü

6. Kaç yıldır çalışma hayatındasınız? _____
7. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? _____

8. En son mezun olduğunuz öğretim kurumu:

1. ( ) İlköğretim 2. ( ) Lise 3. ( ) Yüksekokul 4. ( ) Lisans 5. ( ) Lisansüstü

9. Kurumdaki kadro durumunuz nedir?

1. ( ) Kadrolu 2. ( ) Sözleşmeli 3. ( ) Geçici 4. ( ) Yarı zamanlı

10. Kurumunuzun / İşletmenizin etik ilkeleri var mı?

1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır 3. ( ) Fikrim yok

11. Kurumunuzun / İşletmenizin etik kodları var mı?

1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır 3. ( ) Fikrim yok

12. Kurumunuzda / İşletmenizde çalışanlar kurumsal etik ilkelerinizle veya etik kodlarınızla ilgili eğitim alıyor musunuz?

1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır

Aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi lütfen size uygun kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

	İfadeler	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
13	Etik kelimesinin karşılığı genel olarak "ahlak" tır.					
14	Kurum / Şirket çıkarı için sonuçlarını düşünmeksizin her şey yapılabilir.					
15	İş etiği kişinin vicdanına bağlı olmayıp, tamamen kurum / işletme yönetiminin inisiyatifinde olmalıdır.					
16	Etik değerlere uygun davranış ve uygulamalar kurumlara / işletmelere uzun ya da kısa dönemde fayda sağlar.					
17	Bir kurum ya da işletmede çalışanlardan en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve ilkelere uymaları olmalıdır.					
18	İş için gerekli olduğu durumlarda bile kişilerle ilgili özel bilgileri başkalarına açıklamak etik değildir.					
19	Yapılmasını doğru bulmadığım işleri iş hayatında arkadaşım yapsa bile ben yapmam.					

20	İşimle ilgili olarak kurumumuzdan hizmet alan kişilerden maddi değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak verilen bir hediyeyi kabul etmem.					
21	Üst kadememdeki yöneticilerin haberi olmayacağı durumlarda bile iş yerine geç gelip, iş yerini erken terk etmem.					
	İfadeler	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
22	Şahsi çıkarlarım ya da kurumumun/işletmemin çıkarları için küçük olduğuna inansam da yalan söylemem.					
23	Çalıştığım kurumun telefonunu hiçbir durumda şahsi işlerim için kullanmam.					
24	İşimi yaparken; yakınım olan bir kişiye davranış şeklim ile hiç tanımadığım birisine davranışım şeklim aynıdır.					
25	Önemli bir sağlık sorunum olmadığı sürece görevimi aksatmam.					
26	Etik davranış ilkeleri ile bağdaşmayan veya yasadışı olan iş ve eylemlerde bulunmam talep edilirse durumu yetkili makamlara bildiririm.					
27	Ankete katılmadan önce etik kodlar konusunda bilgiliydim.					
28	Etik ilkeler belirlendikten sonra yazılı hale getirilip etik kodların oluşturulması etik ilkelerin anlaşılması ve uygulanması açısından daha faydalı olacaktır.					
29	Kurumlarda/İşletmelerde hizmet alan kişilere/müşterilere daima gerçekler aktarılmalıdır.					
30	Kurum/İşletme çalışanları yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket etmeli, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayrım yapmamalıdırlar.					
31	Kurum/işletme yöneticileri insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunmamalıdırlar.					
32	Kurumumuzda / işletmemizde yazılı iş etiği ilkelerine gerçekten ihtiyaç vardır.					
33	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı etik problemlerin çözümünde yardımcı olur					
34	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı kurumumuzun/işletmemizin imajını olumlu yönde etkiler.					
35	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı performansımızı arttırır.					
36	Bir işletmede etik ilkelerin yazılı bir şekilde yer alması çalışanların iş doyumu üzerinde olumlu etki yaratır.					
37	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı uzun dönemli fayda sağlar.					

38	Kurumumuzda/işletmemizde etik kodların varlığı kısa dönemli fayda sağlar.					

39. Beraber çalıştığınız arkadaşınızın işini yaptırmak için gelen kişilerden hediye talep ettiğine birçok kez şahit oluyor olsanız, bu durumda nasıl bir tavır sergilersiniz?

( ) Yönetime haber veririm.
( ) Arkadaşımı yapmaması için gerekirse tekrar tekrar uyarırım.
( ) Arkadaşımı bir kez uyarır bir daha karışmam.
( ) Uyarıp uyarmama konusunda kararsız kalırım.
( ) Görmezden gelirim.

Lütfen yaptığınız işle ilgili olarak aşağıda sıralanan ve çeşitli görüşler içeren (20) adet önermenin her birisine *ne ölçüde katıldığınızı* belirtiniz.

	Yaptığım işten,	Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1	Beni her zaman meşgul etmesi açısından					
2	Tek başına çalışma şansım olması bakımından					
3	Zaman zaman değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Üstümün kendisine bağlı kişileri yönetme tarzı bakımından					
6	Üstümün karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
8	Bana kalıcı bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	Bu işle ilgili ilerleme olanakları bakımından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğinin olması açısından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansım olması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında gördüğüm takdir açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı duygusu bakımından					