



Kapadokya Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

**FİNANS, BANKACILIK VE SİGORTACILIK
EĞİTİMİNDE ETİK VE ETİK ALGILAMA DÜZEYİ:
KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Özlem BAŞIBÜYÜK

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2024

FİNANS, BANKACILIK VE SİGORTACILIK EĞİTİMİNDE ETİK VE ETİK
ALGILAMA DÜZEYİ: KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Özlem BAŞIBÜYÜK

Kapadokya Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2024

ÖZET

BAŞIBÜYÜK Özlem. *Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Eğitiminde Etik Ve Etik Algılama Düzeyi: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir, 2024.

Bu araştırma, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin mezuniyet sonrasında finans sektöründe çalışacakları göz önüne alınarak, etik ve etik algılama düzeylerinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Araştırmanın temel hedefi, gelecekte bankacılık sektöründe kariyer yapmayı düşünen aday öğrencilerin etik algılarını ve etik davranma niyetlerini çeşitli değişkenler çerçevesinde inceleyerek aralarındaki anlamlı ilişkileri tespit etmektir.

Araştırmaya toplamda 210 öğrenci katılmıştır ve öğrencilere anket tekniğiyle sorular yöneltilerek meslek etiği algı düzeyleri belirlenmiştir. Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U testleri kullanılarak elde edilen bulgular 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak sınanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, etik algı düzeyi ile cinsiyet, yaş, Meslek Etik dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersi alma durumuna arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bulgular, bayan öğrencilerin etik algı düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Yaş faktörünün ve öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıfın etik algısını etkilemediği görülmüştür. Meslek Etik dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersi alan öğrencilerin, almayan öğrencilere göre etik algı düzeylerinde az da olsa bir azalma olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular, gelecekteki eğitim programları ve finans-sigortacılık sektöründe çalışacak adayların etik eğitimine yönelik iyileştirmelerin yapılması açısından önemli bilgiler sunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Etik, Etik Algılama Düzeyi, Etik Dışı Davranışlar, Meslek Etiği

ABSTRACT

BAŞIBÜYÜK Özlem. *Ethics and Ethical Perception Level In Finance, Banking And Insurance Education: The Case Of Kırşehir Ahi Evran University*, Master's Thesis, Nevşehir, 2024.

This research aims to determine the ethics and ethical perception levels of Finance, Banking and Insurance Department students, considering that they will work in the finance sector after graduation. The main goal of the research is to examine the ethical perceptions and intentions of ethical behavior of prospective students who are considering a career in the banking sector in the future within the framework of various variables and to determine the meaningful relationships between them.

A total of 210 students participated in the research and the professional ethics rating point was determined by asking questions using the general survey technique. The findings obtained using Kruskal Wallis and Mann-Whitney U tests were tested to be maintained at the 0.05 significance level.

Depending on the time the research was conducted, it was determined that there were significant differences between the level of ethical perception and gender, age, the evaluation of taking the Professional Ethics course and/or the Akhism Culture and Professional Ethics course. The findings reveal that female ethical perception levels are higher than male distribution. It is found that the age factor and its units do not affect the ethical perception of its units. In the field of Professional Ethics course and/or Ahi Culture and Professional Ethics courses, it has been observed that there is a slight decrease in the ethical perception levels of the participants compared to their meetings. These findings provide important information in terms of current training programs and processes for ethical education of candidates working in the finance-insurance sector.

Keywords: Ethics, Ethical Perception Level, Unethical Behaviors, Professional Ethics

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR DİZİNİ	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
 GİRİŞ.....	 1
 1.BÖLÜM : ETİK KAVRAMININ TANIMI VE ETİĞE İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER	 4
1.1. ETİK KAVRAMI	4
1.2. ETİĞİN AMACI.....	6
1.3. ETİĞİN GÖREVİ	6
1.4. ETİK- AHLAK İLİŞKİSİ.....	7
1.5. ETİK- HUKUK İLİŞKİSİ	9
1.6. ETİK DAVRANIŞIN TOPLUMSAL BİLEŞENLERİ.....	10
1.6.1. Kültür	10
1.6.2. Değerler	11
1.6.3. Normlar.....	12
1.7. ETİK TEORİLERİ	12
1.7.1. Teleolojik (Sonuçsalcılık)Yaklaşım	13
1.7.2. Deontolojik Yaklaşım.....	14
1.8. ETİK SİSTEMLER.....	15
1.8.1. Amaçlanan Sonuç Etiği.....	15
1.8.2. Kural Etiği.....	16
1.8.3. Toplumsal Sözleşme Etiği	18

1.8.4. Kişisel Etik	20
1.9. ETİK ÇEŞİTLERİ	21
1.9.1. Mesleki Etik.....	21
1.9.2. Yönetmel Etik	22
1.9.3. İş Etiği.....	24
 2. BÖLÜM : ETİK DIŞI DAVRANIŞ KAVRAMININ TANIMI VE ETİK DIŞI DAVRANIŞA İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER	 27
2.1. ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR TANIMI	27
2.2. ETİK DIŞI DAVRANIŞ TÜRLERİ	29
2.2.1. Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Türler.....	29
2.2.1.1. Ayrımcılık	30
2.2.1.2. Kayırma	32
2.2.1.3. Yolsuzluk	32
2.2.1.4. Rüşvet.....	33
2.2.1.5. Yaranma ve Yakınlığı Kullanma	33
2.2.1.6. Yobazlık – Bağnazlık	34
2.2.1.7. Engelleyici Olma ve Yanlış Yönlendirme.....	35
2.2.2. Psikolojik Türler.....	36
2.2.2.1. Yıldırma ve Korkutma.....	36
2.2.2.2. Bencillik	37
2.2.2.3. İşkence.....	37
2.2.2.4. Şiddet - Baskı - Saldırganlık.....	38
2.2.2.5. Bedensel ve Cinsel Taciz.....	39
2.2.2.6. Dogmatik Davranma	39
2.2.2.7. Hakaret ve Küfür.....	40
 3. BÖLÜM: FİNANS SEKTÖRÜ VE BANKACILIKTA ETİK VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR	 41
3.1. FİNANS SEKTÖRÜNDE ETİK	41
3.2. BANKACILIKTA ETİK	43
3.3. BANKACILIKTA TEMEL ETİK KONULARI	45

3.4. TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ ETİK İLKELERİ	46
3.4.1. Genel İlkeler	47
3.4.1.1. Yasalara ve Mevzuata Uyum.....	47
3.4.1.2. Dürüstlük.....	48
3.4.1.3. Tarafsızlık.....	48
3.4.1.4. Güvenilirlik.....	48
3.4.1.5. Saydamlık	48
3.4.1.6. Toplumsal Yararın Gözetilmesi ve Çevreye Saygı.....	48
3.4.1.7. Suçtan Kaynaklanan Mal Varlığı Değerlerinin Aklanması İle Mücadele.....	49
3.4.1.8. İçerden Öğrenenlerin Ticareti.....	49
3.5. BANKALARDA ETİK SORUNLAR.....	49
3.5.1. İnsan Kaynakları Temelli Etik Sorunlar	49
3.5.1.1. Adil Ücret.....	51
3.5.1.2. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı.....	51
3.5.1.3. Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği.....	52
3.5.1.4. Taciz ve Cinsel Taciz.....	53
3.5.1.5. Sadakat.....	53
3.5.1.6. Banka Sırrı.....	54
3.5.1.7. Özel Hayatın Gizliliği.....	55
3.5.1.8. Sorun bildirme / ihbar.....	55
3.5.1.9. Küçülme, Birleşme Ve İşten Çıkarmalar.....	56
3.5.2. Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar	56
3.5.2.1. Zimmet.....	58
3.5.2.2. Rüşvet.....	59
3.5.2.3. Hediye verme ve ağırlama kabul etme	60
3.5.2.4. İçerden Öğrenenlerin Ticareti	61
3.5.2.5. Müşteri ilişkilerinden kaynaklanan etik sorunlar.....	62
 4. BÖLÜM: FİNANS, BANKACILIK VE SİGORTACILIK EĞİTİMİNDE ETİK VE ETİK ALGILAMA DÜZEYİ: KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ	 55

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	55
4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLARI	56
4.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	56
4.3.1. Evren ve Örneklem	57
4.3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	57
4.3.3. Veri Toplama Yöntemi	58
4.3.4. Verilerin Analizi ve Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	59
4.3.4.1. Demografik Bulgular	59
4.3.4.2. Araştırma Değişkenleri ile İlgili Tanımlayıcı Bulgular	60
4.3.5. Normallik Testinin Uygulanması	84
4.3.6. Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık Ve Sigortacılık Bölümü Öğrencilerinin Etik Algıları ve Etik Davranma Niyetlerinin Değişkenler Bazında İncelenmesi	87
4.3.7. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi.....	89
SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME	90
KAYNAKÇA	96
 EK 1. ORJİNALLİK RAPORU.....	 113
EK 2. ETİK KURUL/KOMİSYON İZNİ FORMU.....	114
 ÖZGEÇMİŞ.....	 115

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Etik ve Etik Algılama Düzeyi Ölçeği Güvenirlilik Analizi	58
Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular.....	59
Tablo 3. Bankalarda Gerçekleştirilen Etik Dışı Davranışların Algılanmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Öğrencilerin Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları.....	60
Tablo 4. Cinsiyete Göre Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları..	62
Tablo 5. Eğitim Durumuna (1.Sınıf, 2.Sınıf) Göre Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları	68
Tablo 6. Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Alıp Almadığına Göre Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları.....	74
Tablo 7. Yaş Durumuna Göre Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları	79
Tablo 8. Normallik Testi Sonuçları.....	85
Tablo 9. Yaş Durumuna Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları	86
Tablo 10. Cinsiyete Göre Yayılma Bandı (Ranks)Testi Sonuçları.....	87
Tablo 11. Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları	87
Tablo 12. Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma Durumuna Göre Yayılma Bandı (Ranks)Testi Sonuçları	88
Tablo 13. Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	88

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Normal Dağılım Histogramı.....	86
Şekil 2. Normal Dağılım q-q Plot Diyagramı	86

GİRİŞ

Etik doğru ve yanlış davranışın ne olduğunu belirleyen bir felsefedir. Etik ve etik algısı konusunda özellikle son yıllarda farklı alanlarda (meslek, eğitim, kurum ahlakı vb.) birçok bilimsel çalışma yapılmıştır. Etik insanların ilişkilerini ve davranışlarını nasıl yönlendireceklerini belirleyen bir rehber niteliğindedir. Etik algısı ise bireyin, bir davranış ya da konuyu ne ölçüde etik bulup bulmadığına dair ahlaki yargılarıdır (Reidenbach and Robin, 1990; McDonald and Zepp 1988; Güney & Mandacı, 2009). Etik algısı, kişilerin karar verme süreçlerinde iyiyi, doğruyu, haklıyı göz önünde tutarak çıkarımlarda bulunmasıdır. Ancak davranışlara dökülebileceği konusunda kesinlik olmayabilir. Çünkü bu süreçte ahlaki bakış açısı tamamen ekonomik ve rasyonel olan kişiler etik olarak konuları ele almayıp çıkarlarını ön planda tutabilirler. Buda etik dışı davranışların ortaya çıkmasına sebep olabilir (Karande vd. 2000: 38; Güney,& Mandacı 2009). Hangi düzeyde ve hangi nedenlerle ortaya çıkmış olursa olsun etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların performansını, motivasyonunu, örgütsel tatminini ve bağlılığını negatif yönde etkilemektedir. Bu sebeple bilimsel çalışmalarla bankacılık ve sigortacılık sektöründe çalışacak olan öğrencilerde oluşabilecek etik dışı davranış algıları belirlenmeli ve gelecekte çalışacakları kurumların güvenilirliklerini olumsuz yönde etkileyebilecek problemler ve problemlerin çözümleri için gerekli bilinçlendirme eğitim ve öğretimle giderilmelidir.

Küreselleşen dünyada, iş hayatında yoğun bir rekabet ortamı ve işletmelerin güvenli bir şekilde yola devam edebilmeleri için birçok dinamik ortaya çıkmıştır. Bu dinamiklerden en önemlilerinden birisi de iş etiğidir. İş etiği, ahlaki ve etik davranış kurallarını içine alan ve çalışanlar için belirli rehber niteliğinde olan bir kavramdır. İşletmeler de iş etiğinin varlığı; yolsuzluk, adam kayırma, rüşvet, adaletsizlik ve haksız rekabet gibi ahlak dışı davranışların oluşmasına engel olabilmektedir. Etik değerlere sahip işletmeler, müşterileri ve çalışanları tarafından güvenilir bulunup daha tercih edilir nitelik kazanabilirler (Gök, 2008; Evirgen vd 2016).

Finansal sistemde yer alan banka işletmeleri de etik ve etik algısı açısından ele alınması gereken en önemli aktörlerden biridir. Banka işletmelerinin sağlıklı işlemesi

demek makro düzeyde ülke ekonomisinin sağlıklı işlemesi anlamına gelmektedir. Bu amaçla sistemin çalışmasını engelleyen ve etik dışı olarak belirlenen davranışlar, gerek kanunlarca gerekse meslek örgütleri ilkeleri çerçevesinde önlenmeye çalışılmaktadır. Ancak artan rekabet koşulları ve daha fazla para kazanma isteği bankaların ve banka çalışanlarının etik davranmama eğilimlerini artırabilmektedir. Bankacılık sektöründe mesleğini icra eden çalışanların topluma karşı sorumlulukları, diğer meslek gruplarına göre daha fazladır. Her meslekte olduğu gibi bankacılık mesleğinde de etik dışı davranışlarla karşılaşmaktadır. Bu davranışların ne şekilde çözüme kavuşturulacağı öncelikle ne şekilde algılandığına bağlı olmaktadır. Yaşanan etik dışı davranışlar hususunda meslek örgütleri uyulması gereken etik kurallar benimsemektedir. Etik davranış ilkeleri, finansal danışmanların, paydaşların ve diğer katılımcıların güvenini kazanma ve nitelikli finansal danışmanlıklar sağlama açısından çok önemlidir (Balkan, 2006; T.B.B., 2010). Her ne kadar meslek örgütlerinin çalışanlara etik kuralları benimsetme yönünde yapmış olduğu çalışmalar olsa da meslek etiği eğitiminin ilk adımı yükseköğretim kurumlarında atılmaktadır (Uslu, 1996; Kırel, 2000; Aydın, 2003). Bu aşamada meslek eğitimi alan potansiyel çalışanların etik algılarının ölçülmesi ilerleyen süreçlerde ortaya çıkacak sorunların çözümü için önem taşımaktadır (Arslan, 2005).

Bu çalışmada, meslek elemanı olma potansiyeli yüksek olan Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin örgütsel etik algısının ölçülmesi hedeflenmektedir. Bu tez çalışmasının temel amacı, etik, etik dışı davranış ve etik algısı konularını kavramsal olarak açıklayarak, öğrencilerin iş hayatında çalışacakları kurumlarda etik, etik algısı ve gerçekleşen etik dışı davranışlara ilişkin algılamalarını belirlemektir.

Bu doğrultuda dört bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde öncelikle, etik kavramı üzerinde durulmuş; daha sonra etik davranışın toplumsal bileşenleri, etik teorileri, etik sistemler ve etik çeşitleri hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde Bankacılık mesleği, meslek elemanlarında etik algısı ve etik davranışlar üzerinde durulmuştur. Etik algısı etik dışı davranış kavramı tanımlanarak, etik dışı davranışa ilişkin temel bilgiler verilmiş ve ayrıca etik dışı davranış türleri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde finans sektörü ve bankacılıkta etik hakkında bilgiler verilerek, bankacılıkta temel etik ilkeler, bankalarda etik sorunlar ve türleri üzerinde

durulmuştur. Çalışmanın dördüncü ve son bölümü ise örgütlerde etik dışı davranışların çalışanlar tarafından algılanması üzerine bir uygulama çalışmasına ayrılmıştır. Uygulamada Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu İle Mucur Meslek Yüksek Okulu Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin örgütsel etik, etik algısı ve gerçekleşen etik dışı davranışlara ilişkin algılarını belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada anket yöntemi uygulanmış olup anketler sonucu elde edilen veriler SPSS programında analiz edilerek sonuçlar yorumlanmıştır.

Araştırmanın amacı, gelecekte bankacılık sektöründe meslek elemanı olmayı düşünen öğrencilerin, etik davranma düşüncelerini ve etik algılarını yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, Meslek etiği dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersini almış olma gibi bazı parametre sınırları içerisinde inceleyerek aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Bu çerçevede araştırmanın genel amacını, gelecekte bankacılık mesleğini yapmak üzere eğitim alan Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algılarını belirleme konusu oluşturmaktadır.

1. BÖLÜM

ETİK KAVRAMININ TANIMI VE ETİĞE İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER

Etik, kişinin davranışlarına yön veren ahlak ilkelerinin tümüdür ve bireylerin ve toplumun tutumlarının davranışlarının toplumdaki ahlaki standartlara uyumunu betimler. Bu çerçevede çalışmanın birinci bölümünde öncelikle etik kavramı açıklanarak, etiğe ilişkin temel bilgiler verilmeye çalışılacaktır.

1.1. ETİK KAVRAMI

Etik kavramı yüzyıllar boyunca devam eden disipline edilmiş, etkili ve uygulanabilir ilkeler ve kurallar bütünüdür. Etik disipline edilmiş ve eleştirel bir sorgulama şekli olduğundan, insan davranışlarını değerlendirme ve yorumlama konusunda aracılık eder durumdadır (Özgener, 2004, s. 12; Cevizci, 2008).

Etik kavramı sıklıkla ahlak sözcüğüyle benzer anlamda kullanılmaktadır; Latince “Ethicus” veya Yunanca “Ethos” ya da “Ethicos” sözcüklerinden türetilmiştir. Ethos'un sözcük anlamı, töre yada alışkanlık, Ethicos veya Ethicus sözcükleri ise, ahlaki, ahlaklıca davranma, ahlakla ilgili, kısaca “ahlak” anlamına gelmektedir (Ateş vd.1999, s. 128; Gürkan, 1999, s. 16). Etik denildiğinde, ahlakla ilgili yargılar ve eylem akla gelir. Etik, bir olayı ahlakla ilgili olarak iyi bir eylem olup olmadığını niteliksel olarak sorgulamaktadır ve bu durumda ahlâk, iyi, gereklilik, ödev vb. gibi kavramları içermektedir (Pieper, 1999, s. 11-17). Etik değerler veya ahlaki davranışlar genellikle bir çerçeve içinde kabul edildiğinde, etik kuralların yönetim ve eğitim olmak üzere iki ana sistemden oluştuğu gözlemlenir. Etik değerlere uygun davranma, sadece bireyin alışkanlıklarına dayanmaz; aynı zamanda yönetim kuralları ve eğitim süreçleri tarafından da şekillenir (Kant, 2007, s. 22). Ahlaklılık, bir kişinin karakterinin ve davranışlarının bir sonucu olarak ortaya çıkan bir alışkanlık olarak tanımlanabilir. Ancak, bu alışkanlıklar sadece bireyin kendi içsel değerleri tarafından değil, aynı zamanda toplumun genel etik normlarına uyum sağlamasıyla da belirlenir. Toplumun değerlerine uygun davranışlar

sergilemek, ahlaklı bir birey olmanın temelini oluşturabilir. Etik kuralların ikinci önemli bileşeni ise yönetim ve eğitim sistemleridir. Yönetim kuralları, genellikle bir kuruluş veya topluluk içinde belirlenen resmi standartları ve politikaları ifade eder. Bu kurallar, bireylerin etik davranışlarıyla ilgili beklentileri belirler ve bu doğrultuda bir düzen sağlar. Yönetim kuralları, toplumun genel etik normlarını koruma ve teşvik etme amacını taşır. Eğitim ise bireylere etik değerleri öğretme ve geliştirme sürecini içerir. Eğitim okullar, aileler, dini kurumlar ve diğer eğitim ortamları aracılığıyla gerçekleşebilir. Bu süreç, bireylere etik sorumlulukları anlama, değerlendirme ve bu değerlere uygun davranma becerilerini kazandırmayı amaçlar. Sonuç olarak, etik değerlerin uygulanması genellikle bireyin içsel alışkanlıklarına dayanır, ancak bu alışkanlıklar toplumun etik normlarına uyum sağlamak için yönetim kuralları ve eğitim süreçleri tarafından da şekillendirilebilir. Bu, bireylerin sadece kendi etik standartlarına değil, aynı zamanda toplumun genel beklentilerine de uygun davranmalarını sağlayarak etik bir yaşam tarzını teşvik eder. Hatasızlık, yalnızca eksiklikten ve bir algı boşluğundan kaynaklandığı için, yanlış ve kötü kaçınılmazdır (Spinoza, 2004, s. 313). İnsanlar, hayatları boyunca toplum içinde var olmanın bir sonucu olarak doğru ve yanlış davranışlarda bulunurlar. Bu, kaçınılmaz bir olgudur ve özellikle doğru ve yanlışın ne anlama geldiği konusundaki algılar, bireyin dini ve kültürel çevresine bağlı olarak değişiklik gösterir. Farklı kültürlerde, etik olarak kabul edilen bir durumun, başka bir kültürde etik dışı olarak algılanabileceği gerçeği, çeşitli perspektifleri içinde barındırır. Bu durum, bireylerin değerlerini, inançlarını ve ahlaki prensiplerini belirlerken etkilendiği kültürel ve dini çerçevelerden kaynaklanır. Spinoza'nın ifadesindeki gibi, herhangi bir insanın yanlış yapması ya da hata yapması, sadece bir eksiklik ya da algı boşluğu anlamına gelir. Bu, insanların kendi deneyimleri, kültürleri ve değer sistemleri doğrultusunda yanlışları anlamalarını kaçınılmaz kılar. Dolayısıyla, doğru ve yanlış kavramları, geniş bir kültürel çeşitlilik içinde, bireylerin perspektiflerine bağlı olarak şekillenir.

Etik, temelde istenilen yeni arzu edilebilen bir yaşam sürecinin araştırılması ve anlaşılmasıdır. Bu, geniş bir perspektifle bütün faaliyetlerin ve ortaya çıkacak amaçların doğru bir şekilde yerine getirilmesini içerir. Ne yapılması veya yapılmaması gerektiği, neyin arzulanabilir veya arzulanamayacağı, sahip olunması veya olunmaması gereken şeylerin bilincini taşır (Özkalp ve Kirel, 2004, s. 231). Etik, bireysel ve toplumsal

ilişkilerin temelini oluşturan normları, değerleri, kuralları, yanlış-doğru veya kötü-iyi gibi ahlaki açılardan sorgulayan ve araştıran bir felsefe disiplini (Aydın, 2010, s. 6). Bu bağlamda, etik, insan davranışının iyi ve kötü özelliklerini inceleyerek karakteristiğini belirler (Post vd., 1996, s. 89). Bu tanımlamalar, etiğin sadece bireyin kendi yaşamını değil, aynı zamanda toplumsal ilişkileri, normları ve ahlaki değerleri anlama çabası olduğunu vurgular. Etik, insanların bireysel ve toplumsal düzeyde nasıl doğru ve etik bir yaşam sürebileceklerini anlamalarına rehberlik eden bir düşünsel çerçeve sunar.

1.2. ETİĞİN AMACI

Etik, bireyin toplum içinde diğer insanlarla etkileşimde bulunurken ahlaklı davranmayı öğretmeyi amaçlayan bir disiplindir (Mahmutoğlu, 2009, ss. 242-243).

Etik, çeşitli alt amaçlarla açıklanabilir (Pieper, 1999, s.18). Bunlar şu şekildedir:

- Bireyin yaşantısını ahlaki olarak aydınlatmak.
- Ahlakça davranma ile belirlenmiş bir algıyı oluşturabilecek temellendirme süreçlerine girebilmek.
- Ahlaki eylemin, kişinin isteğine bağlı olarak uygulanabilir bir eylem olmadığını öğretebilmek.

Kısacası, etiğin temel amacı, toplum içinde yaşayan bireyin ahlaki kurallar çerçevesinde doğru ve iyi bir yaşam sürmesini sağlamaktır. Bu amaçlar, bireyin ahlaki bilinçlenmesini, etik değerleri benimsemesini ve toplumsal ilişkilerinde ahlaki sorumluluklarını yerine getirmesini hedefler.

1.3. ETİĞİN GÖREVİ

Etiğin temel amacı, bireyin yaşamında ahlaki değerlerin teorik olarak anlaşılmasını ve pratiğin değerlendirilmesini eleştirel bir perspektiften değerlendirerek, karmaşık olan ahlaki davranış alanını kavramsal olarak açıklamak ve bireyin bu konuyu aklını kullanarak kavramasını sağlamaktır (Pieper, 1999, s. 1). Etik davranış, yanlış ile doğruyu, kötü ile iyiyi, adil olmayan ile adil olanı ayırt ederek, haklı, iyi, adil ve doğru olanın uygulanmasıdır.

Bu, bireyin ahlaki dünya görüşünü geliştirmesine ve karmaşık ahlaki durumları anlamasına yardımcı olmayı amaçlar. Etiğin görevi, bireyin ahlaki ilkeleri içselleştirmesini ve bu ilkeler doğrultusunda hareket etmesini sağlamaktır. Ayrıca, etik, bireyin yaşamındaki pratik durumları değerlendirme yeteneğini geliştirerek, ahlaki kararlarını daha bilinçli bir şekilde almasına da katkıda bulunur.

Özetle, etik, bireyin ahlaki düşünce ve davranışlarını yönlendirmek, değerlendirmek ve iyileştirmek için bir çerçeve sunar. Bu, bireyin yaşamında ahlaki sorumluluklarını anlamasına ve bu sorumlulukları etik değerlere dayalı bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olur.

1.4. ETİK- AHLAK İLİŞKİSİ

Ahlak, Türkçede ilk olarak 'bir toplum içinde bireylerin kabul ettikleri, uymak zorunda oldukları davranış kuralları ve biçimleri' şeklinde tanımlanmaktadır. Felsefede kullanılan diğer bir anlamı ise 'belirli bir toplumun belirli bir döneminde bireysel ve toplumsal davranış kurallarını tespit eden ve inceleyen bilim' olup, başka bir anlamı da 'güzel huylar, iyi nitelikler', olarak kabul edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 1998, s. 48). Ahlak sözcüğü batılı dillerde "moral" sözcüğü ile eşleşir ve gelenek, karakter, alışkanlık anlamında olan "mos" (çoğulu mores) sözcüğüne dayanır (Torlak, 2003, s. 70).

İnsan hayatında ahlak, yaşamın her döneminde önemlidir. Ahlak, bireye neyin kötü, neyin iyi olabileceği konusunda rehberlik eder. İyi ya da kötü olduğu düşünülen şeyler, toplumsal töreler ve davranışlardan etkilenebilir (Özgener, 2009, s. 5).

Ahlak ve etik terimleri genellikle birbirinin yerine kullanılsa da, genel olarak bu iki terimin birbirinden farklı olduğu kabul edilir. Felsefi olarak, "ahlak" ve "etik" kavramları, farklı faaliyet ve eylemleri ifade eder. Temelde "ahlak", toplum içinde bireyler arasındaki ilişkilerde beklenen davranışları tanımlar. "İyi" ve "güzel" olarak değerlendirilen davranışları içerir. Öte yandan, etik, felsefenin en eski disiplinlerinden biri olarak, eylem veya davranışlara kurallar koymak yerine, hangi eylemlerin önemli olduğu, neyin doğru ve yanlış olduğu gibi soruları sormayı amaçlar. Etik, "insanların

kurduğu toplumsal ve bireysel ilişkilerin temelini oluşturan kuralları, değerleri, yanlış - doğru ya da kötü- iyi gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir" (Kırel, 2000, s. 2).

Toplumsal davranış standartlarını ve kurallarını belirleyen ahlak, bir toplumun temel taşıdır. Toplamlar, genel yarara hizmet eden ahlaki kurallara sahiptir. Ahlaki temel kurallar olmadan düzenli bir toplum inşa etmek mümkün değildir. Ancak, her kuralın ahlaki bir yönü olmadığını hatırlamak önemlidir. Örneğin, karşıdan karşıya geçerken iki tarafa da bakmak, bir trafik kuralı, sağduyulu bir davranış olabilir, ancak bu, doğru veya yanlış olarak net bir şekilde sınıflandırılmaz. Aynı şekilde, bazı kurallar sadece nezaketle ilgilidir ve ahlaki bir değerlendirme gerektirmez (Balkan, 2006, s. 20). Ahlaki normlar, toplumsal düzenin temelini oluşturur ve insanların birbirleriyle etkileşimde bulunurken neyin kabul edilebilir olduğunu belirler. Ancak, bazı kuralların sadece toplumsal uyum ve nezaketle ilgili olduğunu anlamak önemlidir. Ahlaki bir ölçüte dayanmayan bu kurallar, insanların birbirleriyle saygılı ve düzenli bir şekilde etkileşimde bulunmalarına yardımcı olur. Bu nedenle, toplumların ahlaki temellere dayalı kurallarla bir araya gelmesi, sağlıklı ve işlevsel bir sosyal yapı oluşturmak için önemlidir.

Ahlak, olgusal ve tarihsel deneyimlere dayanan bir olgu iken, etik, bu olgunun kendi doğasına yönelik bir araştırmadır (Poyraz, 1996, s. 21). Bu nedenle, ahlak felsefesi veya etik olarak da adlandırılan disiplin; insanın bireysel ve toplumsal ilişkilerini yönlendirmesi gerektiği, iyi ve kötü söz ve davranışı belirleyen ölçütleri inceleyen bir bilim dalı olarak tanımlanabilir (Demir ve Acar, 1997, s.14).

Felsefenin bir dalı olarak etik ve ahlaki konular, ahlaklılık ve ahlaki değerlendirmeler üzerine felsefi düşünceye odaklanırken, ahlak ise psikolojik ve sosyal açıdan zaman ve toplumun davranış kurallarının bir birleşimi olarak ortaya çıkar (Torlak, 2003, s.73). Ahlak, göreceli bir kavram olup toplumdan topluma, farklı toplumsal gruplara ve bu grupların etnik, dinsel ve cinsel kimliklerine bağlı olarak değişiklik gösteren yazılı olmayan kurallara işaret eder. Öte yandan, etik daha soyut kavramlara dayanarak, daha genel geçerliliği olan evrensel bir karakter taşır (Pehlivan, 2001, s. 8). Etik, ahlak kavramını da içine alan evrensel bir olgudur.

1.5. ETİK- HUKUK İLİŞKİSİ

Devletin belirlediği ve maddi cezalara bağlanan hukuk kuralları, etik kavramını içerir ve toplumsal düzeni sağlar. Etik ilkelerin genellikle hukuk normlarına dönüşmesi, hukuk ve etik arasında önemli bir örtüşme olduğunu gösterir. Günümüzde, özellikle kurum ve kuruluşlarda, etik ilke ve kurallar genellikle yazılı hale getirilmiş ve somut yaptırımlara bağlanmıştır. Örneğin, büyük şirketler ayrımcılık ve iltimas gibi konulara ilişkin yazılı etik kurallar benimsemiş ve bu kurallara uymayanlar için yaptırımlar uygulamıştır. Bu bağlamda, etik kuralların resmi bir statü kazanması giderek daha yaygın hale gelebilmiştir (Yıldırım, 2010, s. 30).

Bunun yanı sıra, bazı etik kuralları, ahlaki normlar gibi yazılı bir formda ifade edilemeyebilir. Örneğin, toplum içinde aykırı davranışlar genellikle hoş karşılanmaz ve bu ortaya çıkan durumun yaptırımı, kınamadan dışlamaya kadar uzanan sosyal cezaları içerebilir. Toplum içerisinde düzeni sağlamak ve uyumsuz durumları önlemek için yasalar ile etik kurallar arasındaki uyum önemlidir. Ancak bazı durumlarda etik ve hukuk arasındaki ilişki çelişkili olabilir. Yasalara uygun ancak etik açıdan doğru olmayan davranışlar mevcut olabilir. Örneğin, bir parti liderinin oy toplamak amacıyla verdiği taahhütler toplumun etik değerlerine uymayabilir, ancak bu davranışın yasa dışı olduğunu söylemek mümkün değildir. (Arslan ve Berkman, 2009, s. 39). Hukuk ve etik arasındaki ilişki, adalet, eşitlik, tarafsızlık, doğruluk, dürüstlük ve sorumluluk gibi ortak değerlere ve yaklaşımlara dayanır. Bu temel değerler, toplumsal düzenin ve demokrasinin temelini oluşturur.

1.6. ETİK DAVRANIŞIN TOPLUMSAL BİLEŞENLERİ

1. 6. 1. Kültür

E. B. Taylor'un klasik tanımlamasına göre kültür, bir toplumun bireyi olarak insanın edindiği bilgi, gelenek-görenek, sanat, ve benzeri yetenekleri içeren karmaşık bir bütündür. Kültür, bir örgüt içindeki birey ve grupların davranışlarını belirleyen normal davranış kalıpları, inançlar, tutumlar ve alışkanlıklar sistemini ifade eder (Erdem ve Dikici, 2009, s. 204).

Ülkemizde kültür kavramını sistemli bir şekilde tanımlayan isim olarak bilinen Ziya Gökalp, kültürü bir topluma ait din, sanat, gelenekler ve adetlerin birleşimi olarak ifade etmiş ve kültürün milli bir özelliğe sahip olduğunu savunmuştur. Bu bağlamda, kültür, toplum içinde grup ya da kurumlar arasında paylaşılan tutum, davranış, düşünce, ilkeler, alışkanlıklar ve benzeri duygusal ve mantıksal özelliklerin bütünüdür (Erdem ve Dikici, 2009, s. 204). Kültür, bir toplumun yaşam tarzını yansıtan deneyimlenmiş davranışların toplamıdır (Barlı, 2008, s. 452). Örgüt kültürü, bir kurumun nasıl işlemesi gerektiğini yönlendiren normlar ve inançlar bütünüdür. Bu bağlamda, kültür, örgüt içindeki insan davranışlarını belirleyen kilit bir etken olarak öne çıkar. (Mason, 2004, s. 131).

Etik ve kültür arasındaki ilişki düşünüldüğünde, etik soyut kodlar olarak tanımlanabilir; çünkü insan davranışlarına yön verir ve onlara olumlu anlamlar yükler. Bu kodların oluşumu, bireylerin içinde bulunduğu toplumla ve o toplumun kültürüyle doğrudan bağlantılıdır. Kültür ise, insanın kalıtım yoluyla getirmediği ve doğada hazır bulmadığı, kendi katkılarıyla şekillendirdiği olumlu-olumsuz; maddi-manevi her şeyin genel adıdır. Kültür, insanların birbirleriyle ve doğanın diğer parçası olan unsurlarla olan ilişkilerini düzenler (Çeçen, 1985: 114). Etik davranışlar, kültürle birlikte değerlendirildiğinde, kültür etik davranışları etkileyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda, etiği kültürün bir alt boyutu olarak düşünmek mümkündür, çünkü kültür, etik değerlere uygun davranışları şekillendirir.

1.6.2. Değerler

Değer kavramı, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğunu belirten ifadeleri içerir. Temel olarak, değer ahlaki anlamda "iyi"yi ifade eder. Değerler genellikle yüksek değerler ve araç değerler olmak üzere iki ana kategoriye ayrılır. İnançlar, idealler, dürüstlük, sadakat, dostluk, saygı, sevgi ve nefret gibi değer yargıları, yüksek değerleri oluşturur. Bunlar, gerçek ahlaki ilkeleri temsil eden davranışlardır. Bunun yanı sıra Fayda, çıkar, ilgi ve maddi varlıklar gibi öğeler, duygular, güç, iktidar, ün ve şöhret gibi değer yargıları, araç değerleri temsil eder ve öznel durumları ve tavırları belirler. Etik

ilgili temel kavramlar insan davranışlarına dair temel prensipleri içerirken, "değer" terimi genellikle bu kavramlarla ilişkilendirilerek kullanılır. (Yatkın, 2008, s. 215).

Değerler, bireylerin olumlu veya olumsuz tutum ve davranışlarını olası olaylar ve sonuçlarla ilişkilendiren etkili faktörlerdir. Belirli bir öncelik sırasına sahip olan bu değerler, bireylerin günlük yaşantılarında hangi konuları önemsediklerini anlamamıza yardımcı olur. Bu nedenle, değerler, bireyler tarafından kabul edilen kavramları davranış biçimleri olarak temsil eder. Değerler, ulaşılabilir olanı değil, ulaşılması arzulanan "ideal hedefleri" yansıtır. Bu hedef tercihini belirlemede ise bireyin çevresindeki konuların ifade ettiği faydalar önemlidir. Değerler, uzun vadeli ve yavaş değişen bir yapıya sahiptirler. Bu bağlamda, değerler, toplumların ve bireylerin kişilik eğilimleri ve kültürel özellikleri ile uyumlu bir şekilde şekillenirler. (Altıntaş, 2006, s. 23-24). Esasında, etik yaşamımız içerisinde bulunan herhangi bir değer parçasından farklı bir şey değildir. (Freeman ve Lisa, 2006, s. 7). Değerler, doğru ve yerinde olanı belirleyen standartlardır. Etik kavramı da, ortaya çıkan durumlar arasında seçim yapmamızı etkileyen değerlerle sıkı bir ilişki içindedir. Etik ile değerler arasındaki en önemli bağlantı, etik standartların ve ilkelerin değerlerle ilgili çatışmaların ve ikilemlerin çözümünde rehberlik sağlamasıdır. (Yüksel, 2005, s. 66). Değerler etik ve ahlak kavramlarını kapsayan standartlardır.

1. 6. 3. Normlar

Normlar, toplumun sürdürülebilirliği için bireylerin belirlenmiş bir düzen içinde birbirleriyle işbirliği yapmalarını sağlayan temel unsurlardandır. Norm, bir sosyal grubun benimsediği ilkelere dayanan ve grup üyelerinin davranışlarına yön veren kurallar bütünü olarak tanımlanır. Normlar, insanlar arasındaki ilişkilerde davranışlara yön veren ve zaman zaman sınırlayan ilkeler ve kurallardır. Bu kurallar, toplumsal düzenin olmazsa olmazıdır ve toplumun temelini oluşturur. Toplumda genel olarak kabul görmüş ortak davranış kuralları olan normlar, insan davranışlarını ifade etmek için de kullanılabilir. Normlara uymamanın, toplum içinde olumsuz tepkilere neden olabileceği unutulmamalıdır (Yıldırım, 2010, s. 33).

Normlar, toplumsallaşma sürecinde öğrenilerek alışkanlığa dönüşür. Ancak insanlar, bu norma uygun davranışta bulunduklarının farkında olmadan doğal bir süreç olarak bu davranış biçimini benimserler. Bireyler, içinde bulundukları toplumun normlarına uygun davranışları öğrenir ve bu öğrendiklerini diğer bireylere aktararak onların da bu normlara uymalarını sağlarlar. Bu şekilde normlar, toplumun kontrolünü bir ölçüde sağlayarak toplumun uyumunu sağlar (İbicioğlu vd., 2009, ss. 6-7). Hukuksal ve toplumsal normlara uygun davranan bireyler etik ilkelere de uygun davranmış olurlar.

1.7. ETİK TEORİLERİ

Etik açısından alınacak kararların ve etiğe uygun davranışların temelini belirleme konusunda filozofların iki temel yaklaşımı bulunmaktadır. İlk yaklaşım, bir eylemin ahlaki değerini sonuçlarına veya başarısına göre değerlendirir; yani bir eylem, ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak ahlaki değer taşır ya da taşımaz. İkinci yaklaşım ise eylemleri, eylemi gerçekleştiren düşüncenin niteliğine göre değerlendirir; yani bir eylem, temelinde yatan düşünce, iyi niyet, değer ve ödev gibi kavramlara göre ahlaki değer taşır ya da taşımaz (Şen, 1998).

Bu etik yaklaşımlar, teleolojik yaklaşım olarak adlandırılan ilk yaklaşımı, yapılan eylemin sonucunu ve elde edilen faydayı esas alır. İkinci yaklaşım ise deontolojik yaklaşım olarak bilinir ve iyi niyet, değer ve ödev gibi kavramları vurgular (Şen, 1998, s.86). Çalışmamızda Etik teorileri Teleolojik ve deontolojik yaklaşım olmak üzere iki şekilde inceleyeceğiz;

1.7.1. Teleolojik (Sonuçsalcılık)Yaklaşım

Teleolojik yaklaşım, ahlaki değerlendirmelerde doğru ve yanlışın kriterini esas alan bir perspektiftir. Bu yaklaşımın temeli, bir davranışın sonuçlarının değerlendirilmesine dayanır; yani bir kararın doğruluğu veya yanlışlığı, o kararın sonuçlarına göre belirlenir (Şen, 1998, s.86).

Teleolojik yaklaşım, bir eylemin ahlaki doğruluğunun ancak o eylemin sonuçlarına bakılarak değerlendirilebileceğini öne sürer. Eğer ortaya çıkan sonuç olumlu ise, davranış doğru kabul edilir; ancak sonuç olumsuz ise, davranış yanlış veya ahlaka uygun olmayan bir davranış olarak nitelendirilir. Bu nedenle bir eylemin doğru veya yanlış olduğuna karar vermek için, o eylemin potansiyel sonuçlarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu değerlendirmeyi yapan bireyin, etkilenecek kişiler adına bağımsız bir şekilde karar verebilmesi önemlidir (Sayımer, 2006, s. 14).

Teleolojik yaklaşım, doğru ve yanlış kararlarını belirleme sürecinde sonuçlara odaklanan bir yaklaşımdır. Etik sorunları çözme konusunda, teleoloji alternatif eylemleri ve bu eylemlerin muhtemel sonuçlarını değerlendirerek bir çözüm bulmaya çalışır (Trevino ve Nelson 1995, s. 80). Teleolojik yaklaşımın sonuçsal bir perspektif olarak değerlendirildiği bu bağlamda, iyi-kötü ayrımı, davranışın sonuçlarıyla ilişkilendirilir.

1.7.2. Deontolojik Yaklaşım

Deontolojik yaklaşım, bir eylemin değerini, o eylemi gerçekleştiren kişinin niyetine ve arkasındaki iyi olan isteğe bağlayan bir perspektiftir. Bu yaklaşıma göre, bireyleri bu iyi niyete götüren şey, sahip oldukları ödev ve zorunluluklardır. Deontologlara göre, her bir birey belirli zorunluluklara sahiptir ve bu zorunluluklar, eylemin ortaya çıkaracağı sonuçlarına bakılmaksızın yerine getirilmelidir. Bu yaklaşım, özellikle Kant tarafından savunulan deontoloji olarak bilinir ve faaliyetlerin ortaya çıkardığı sonuçlarından çok izlenen prensiplere odaklanır. Bu yaklaşım, belirli zorunluluklar üzerine kurulmuş olup ona normatif bir özellik kazandırmıştır. Deontolojik yaklaşımın mantığına göre, örneğin yalan söylemek, sonucu ne olursa olsun etik olmayan bir davranıştır (Arslan 2005, s. 9).

Immanuel Kant'a göre, bir eylemin doğruluğu veya yanlışlığı, eylemin kaynağındaki ahlaki değere bağlıdır. Eğer bir eylem, iyi olanı yapma isteğinden kaynaklanıyorsa, bu eylemin ahlaki olduğuna inanılır. Bu yaklaşımda, etik eylem bireyin görevini yerine getirmesini ele alır ve görevin yapılmasını doğru, yapılmamasını ise yanlış olarak değerlendirir. Kant'ın deontolojik etik anlayışında, ahlaki değerler evrensel

prensiplerle belirlenir ve birey, bu prensiplere göre eylemlerini değerlendirmelidir. Bu bağlamda, bireyin eylemleri, evrensel olarak geçerli ahlaki prensiplere uygun olup olmamasına göre ahlaki veya ahlaki olmayan olarak değerlendirilir (Karagöz,2000, ss. 2-3). Bu yaklaşımda, bir eylemin kişiye sağladığı fayda veya doğruluğu veya değil, söz konusu eylemin ahlaki olup olmadığı önemlidir (Gök, 2009, s. 130). Frankena'ya göre deontolojik yaklaşım, ahlaki açıdan doğru olanın ne olduğuna odaklanır (Ponnu ve Tennakoon, 2009, s. 23).

Deontolojik yaklaşım, eşitlik, bireye olan saygı, adil olma ve dürüstlük gibi temel özellikleri doğamızın bir parçası olarak değerlendirir. Esnek olmaması bu yaklaşımın en temel eksikliğidir. Örneğin, deontolojik yaklaşıma göre sonucu fayda getirse bile yalan söylemek her durumda kötüdür ve tartışma konusu bile yapılmaz. Kişi, yardım etmek amacıyla bir şey çalarsa deontolojik yaklaşım bu durumda reddeder. Çünkü bu yaklaşıma göre etik olmayan bir davranışın herhangi bir durumda doğru bir yanıtı bulunmaz (White, 1993, s. 11).

İş etiğini Kantçı açıdan değerlendirdiğimizde, sormamız gereken soru "iş etiği işletmenin çıkarları için mi gereklidir, yoksa toplum çıkarları için mi?" sorusudur. Kant etiğine göre, işletmenin çıkarlarına uygun olması etik bir davranışı doğrulamaz. Örneğin, bir işletmenin personeline sağlık ve güvenlik hizmetleri sunmasının nedeni, Kantçı etiğe göre insanların yaşama hakkına saygının bir gereğidir. Faydacı etik ise bunu işletmeye faydalı olduğu için yapılması gereken bir şey olarak kabul eder. İş etiğinin standartları genellikle Kantçı bir yaklaşım sergiler, yani insanlar insan oldukları için iş yerinde belli haklara sahiptirler (Arslan, 2005, s. 10).

Eylem ve kararları, iyi niyet, sorumluluk, ödev ve ilkeler gibi niteliklere göre etik açıdan değerli veya değersiz kabul eden deontolojik yaklaşım, teleolojik etiğin aksine yükümlülüğü, ödevi veya ilkeyi bir gereklilik olarak kabul eder (Görmez ve diğerleri, 2009, s. 5). Deontolojik yaklaşım, etik olmayan davranışları kabul etmemektedir.

1.8. ETİK SİSTEMLER

Dört tür etik sistemi bulunmaktadır. Bunlar; amaçlanan sonuç etiği, kural etiği, toplumsal sözleşme etiği ve kişisel etiktir.

1.8.1. Amaçlanan Sonuç Etiği

Amaçlanan Sonuç Etiği'nin önde gelen temsilcisi John Stuart Mill (1806-1873)'dir. Bu sistemde, bir eylemin ahlaki açıdan doğruluğu, ulaşılan sonuçlarla ilgilidir. Eğer eylemin sonucu amaçlanan yönde ise, o davranış ahlaki kabul edilir; ancak sonuç amaçlandığı gibi değilse, o davranış ahlaki değildir. Bu etik yaklaşım, faydacılık veya pragmatizm olarak da bilinir. Mill, faydacılığı şu on temel ilkeyle özetlemiştir (Obuz, 2009, s. 15):

1. Bir eylemin ahlaki doğruluğunu veya yanlışlığını değerlendirebilmek için odaklanılması gereken unsur, olası sonuçlardır.
2. Eylem kuralları, bu kurallara uyan bireylerin karakterinden türemelidir.
3. Eylemler, doğruluk oranı arttıkça mutluluğu artırabilir, azaldıkça mutluluğu azaltabilir.
4. Mutluluk, acının yokluğu ve hazzın varlığı şeklinde tanımlanabilir.
5. Her birey, kendi mutluluğunu arzuladığı sürece, bu arzunun sonucunda ulaşılan mutluluğun yeterli bir neden olduğuna inanır.
6. Mutluluk, insan eyleminin temel amacıdır ve ahlaki oluşun ölçütüdür.
7. Mutluluk, bireyin kendi mutluluğunun değil, davranışın doğruluğunun belirleyicisidir; ancak bu iki kavram birbirleriyle bağlantılıdır.
8. Eylemin fayda derecesi, mutluluğu yaratabilir ya da mutsuzluğu önleyebilir.
9. Bir eylemin etik bakış açısından doğru kabul edilebilmesi için, eylemin sağladığı toplam faydanın, bireyin gerçekleştirebileceği başka bir eylemin sağlayacağı toplam faydadan büyük olması gerekir.
10. Faydacılık, birbirine zıt etik yükümlülükler arasından seçim yapmada genel bir hakemlik işlevi görür.

Amaçlanan Sonuç Etiği'nin en temel eleştirilerinden biri, eğer toplumun bir kesimi mutluluğu diğer kesimin mutsuzluğu üzerinden elde ediyorsa (örneğin, asil-köle ilişkisi), bu durumda toplumda genel bir mutluluktan söz etmenin zorluğudur (Obuz, 2009, s. 15). Amaçlanan Sonuç Etiği, faydacılığa dayalı bir yaklaşım olup istenilen sonuca odaklanır.

1.8.2. Kural Etiği

Bir davranışın etik doğruluğu, genellikle standartlar, normlar ve yasalara uygunluğa göre belirlenir. Kural etiğinin, evrensel geçerliliğe sahip kuralları arayışı, bireyin davranışlarında temel alacağı sağlam çerçeveleri çizebilir. Ahlaki doğruluğun bir eylemin yasalar ve kurallar tarafından belirlenmesini savunan bu yaklaşımın öncüsü Immanuel Kant'tır. Kant'ın ortaya koyduğu etik ilkeler şunlardır (Hitt, 1990, ss. 97-133):

1. Tüm etik kavramlar tamamen önceden belirlenmiş prensiplere (a priori) dayanır ve bu nedenle deneysel bilgidan soyutlanamaz.
2. Bireyler, zorunluluklar ya da eylemin gerçekten doğru olmasından kaynaklanan nedenlerle davranış sergileyebilirler.
3. Bireyler, kendilerini sınırlayan ilkelere ve kurallara odaklanmalıdır.
4. Erdemli davranış, ilkelere uygun davranmayı içerir.
5. Gerçek mutluluk, haz dolu bir yaşamdan ziyade erdem dolu bir yaşamla ilişkilidir.
6. Erdem, bir idealdir ve bireyler bu ideale mümkün olduğunca ulaşmaya çabalamalıdır.
7. Bireyler, değerlendirmelerini başkalarıyla değil, kendi kusursuzluk idealiyle karşılaştırmalıdır.
8. Bireylerin ahlaki kuralları kendi davranışlarına uygulamak yerine, kendi davranışlarını ahlaki kurallara uygun hale getirmeleri gereklidir. Bu, sadece ahlaki normlara uygun davranış sergilemekle kalmayıp, aynı zamanda içselleştirilmiş ahlaki değerlere dayalı bir karakter geliştirmeyi içerir.
9. Eylemlerin temelinde yatan ilkeleri, tüm insanlık için geçerli evrensel normlar olarak kabul etmek ve bu doğrultuda hareket etmek büyük bir önem taşır. Bu, sadece kişisel değerleri ve inançları aşarak, insanların ortak paydada buluşabilecekleri temel etik ilkeleri benimsemeyi içerir.

10. Bireyler, davranışlarını sadece kendi hedefleri doğrultusunda değil, aynı zamanda karşı tarafın amaçlarını da dikkate almalı ve diğer bireyleri sadece kendi amaçlarına ulaştıracak araçlar olarak görmemelidir. Bu, empati ve karşılıklı anlayışa dayalı bir etik perspektifi içerir.

Kural etiğine yöneltilen önemli eleştirilerden biri, genel durumlar için belirlenen kuralların özel durumlara nasıl uygulanacağı konusundaki belirsizliktir. Bu eleştiri, etik kuralların her durumu kapsayacak şekilde genelleştirilemeyeceği ve bazen özel durumların genel kuralların dışına çıkabileceği gerçeğini yansıtmaktadır. Bu noktada, eleştirmenler, kural etiğinin esneklik eksikliği nedeniyle karmaşık durumları ele almakta zorlanabileceğini ve tek bir kuralın tüm durumları kapsamadığını savunurlar. Bu eleştiri, etik kararların genellikle duruma özgü ayrıntıları göz önünde bulundurmeyen katı kurallarla ele alındığı durumları vurgular.

1.8.3. Toplumsal Sözleşme Etiği

Jean-Jacques Rousseau, devletin otoritesinin yalnızca bireylerin görüş birliği neticesinde kurulabileceğini savunan bir düşünce sistemini benimsemiştir. Rousseau'nun etik anlayışının temel ilkeleri şu şekilde sıralanabilir: (Hitt, 1990, ss. 97-133).

1. İnsanlar, doğada ilkel ve yalnız bir şekilde yaşadıklarında sadece hayatta kalmakla kalmaz, aynı zamanda gelişim ve ilerleme açısından da sınırlı kalırlar. Bu nedenle, toplum haline gelmek ve ortak ilkeler etrafında birleşmek, insanların daha büyük bir potansiyeli keşfetmelerini sağlar.
2. Doğal yaşamdan uygar yaşama geçiş, insanların daha önce belirgin olmayan eylemler ve içgüdülerle başa çıkma gereksinimi duymalarına neden olur. Bu süreç, ahlaki değerleri geliştirir ve bireyleri sadece kendi çıkarlarına değil, aynı zamanda toplumun genel çıkarlarına da duyarlı kılar.
3. Toplum, kolektif ve ahlaki bir organ olarak düşünülmelidir. Bireylerin, toplumun genel prosedürlerine uygun davranmaları, birlikte yaşamanın bir gerekliliğidir.

4. Toplum, bireylere görevleri ve elde edilecek yararları eşit olarak dağıtmalıdır. Bu, adil bir sosyal yapı oluşturarak toplumun sürdürülebilirliğini sağlar.
5. Toplumun standartları, bireylerin doğru ve yanlış ayırt etmelerine yardımcı olur. Bu normlar, bireylerin ne yapması gerektiği konusunda rehberlik eder.
6. Toplumsal sözleşme, toplumun yönetimini, toplumun genel iradesine uygun olarak seçilen üyelere verir. Bu, demokratik bir yönetim anlayışını vurgular.
7. Toplumun ahlaki normları, insanlar arasındaki etkileşimlerde adeta bir rehber gibi işler, temel değerlere, dürüstlük, saygı ve sorumluluk ilkelerine dayanır. Bu etik kurallar, bireyler arasındaki ilişkilerin adil, saygılı ve güvenilir olmasını amaçlar. Hukuki yasalar ise toplumun düzenini sağlamak, hakları ve sorumlulukları belirlemek amacıyla konulmuş resmi kurallardır. Ahlaki normlar insanların birbirleriyle etkileşimde bulunurken içselleştirilmiş değerlere dayanırken, hukuki yasalar toplumun genel düzenini güvence altına alır ve yasalara uymayan davranışları düzenler.
8. Bireyler, kendi kişisel gelişimlerine odaklanmanın yanı sıra toplumsal sözleşmenin getirdiği sorumlulukları da benimsemelidir. Bireyler, hem bireysel potansiyellerini geliştirme hem de toplumlarına karşı sorumlu bir şekilde davranma yükümlülüğü altındadır. Toplumsal sözleşme, bireyler arasında bir anlaşma olduğundan, her bireyin bu sözleşmeye uygun olarak davranması, toplumun sürdürülebilirliği ve refahı için önemlidir.
9. Toplumun tüm bireyleri, yasalara uymalı ve bu kurallara karşı çıkmazlar dahi, onları içselleştirip kabul etmelidir. Bu durum, toplumsal düzenin sağlanması ve sürdürülmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Yasalara uymak, bireyler arasında adil bir çerçeve oluşturarak toplumun istikrarını korur ve hukuki sistemin güvenilirliğini artırır. Yasalara muhalefet, toplumun dayandığı temel kurallara zarar verebileceği için, bireylerin bu kuralları anlamaları ve desteklemeleri toplumsal uyumun temelini oluşturur.
10. Bireyler, toplumsal sözleşmeye itiraz edebilirler; ancak bu itiraz, bireyin toplumdan ayrılma hakkını doğurmaz. Toplumsal sözleşme, toplumun temel ilke

ve değerlere dayalı olarak devam ederken, bireylerin farklı görüşlere sahip olma hakkını da içerir.

Bu etik anlayışına yöneltlen eleştiri, bağımsız düşünen bireylerin görüşlerinin nasıl ele alınacağı konusundadır. Ayrıca, Hitler'in Nazi Almanyası'nın salt toplumsal sözleşme sonucu ortaya çıkmış olması nedeniyle bu sistemin ahlaki bir toplum olarak görülüp görülmemesi konusunda da önemli bir eleştiridir.

1.8.4. Kişisel Etik

Vicdan kavramına odaklanan Kişisel Etiğin öncülerinden Martin Buber, kişisel etik ile ilgili on ilkeyi şu şekilde ortaya koymuştur (Hitt, 1990, ss. 97-133):

1. Ben-Sen İlişkisi: Buber, etik ilişkilerin temelinde "Ben-Sen" ilişkisinin yattığını vurgular. İnsanlar arasındaki derin ve anlamlı ilişkilerin, birbirini anlama ve karşılıklı saygıya dayandığını savunur.
2. Diyalog ve İçsel Dünya: Buber'e göre etik, insanların birbirleriyle içten bir diyalog kurmalarını gerektirir. Bu diyalog, bireylerin içsel dünyalarını paylaşmalarına, anlamalarına ve birbirlerine yaklaşmalarına olanak tanır.
3. Öznellik ve Karşılıklık: Buber, etik ilişkilerin öznel ve karşılıklı bir etkileşim olduğunu belirtir. İki taraf arasındaki ilişki, her bir bireyin diğerini etkilediği ve değiştirdiği bir süreçtir.
4. Empati ve Anlama: Kişisel etikte, diğerinin duygularını ve düşüncelerini anlamak için empati kurma önemlidir. Buber, empatinin etik bir ilişkinin temelini oluşturduğunu savunur.
5. İyi İrade ve Karşılıklı Güven: Etik ilişkilerde iyi niyet ve karşılıklı güven ön plandadır. Buber, insanların birbirlerine güvenerek etik bir bağ kurabileceklerini ifade eder.
6. Bağımsızlık ve Bağlılık Dengesi: Kişisel etik, bireyler arasında bağımsızlık ve bağlılık arasında bir denge kurulmasını gerektirir. İlişkilerde özgürlük ve bağlılık arasındaki uyumu vurgular.
7. Sorumluluk ve Hesap Verebilirlik: Buber'e göre kişisel etik, birbirimize karşı sorumluluk taşımak ve eylemlerimizden dolayı hesap verebilir olmakla ilgilidir.

8. Ahlaki Sorumluluk: Etik, bireylerin ahlaki sorumluluklarını yerine getirmelerini gerektirir. Diğerlerine karşı dürüstlük, adalet ve saygı gibi temel ahlaki değerlere bağlılık önemlidir.
9. Sürekli Gelişim: Kişisel etik, bireylerin sürekli gelişimini teşvik eder. Bu, insanların kendilerini anlamak, geliştirmek ve etik değerlere daha fazla bağlanmak için çaba göstermelerini içerir.
10. Evrensel Değerler: Buber, kişisel etiğin evrensel değerlere dayanması gerektiğini savunur. İnsanlar arasındaki temel benzerliklerin, etik ilişkilerin evrensel ilkelerle şekillenmesini sağlaması gerektiğini ifade eder.

1. 9. ETİK ÇEŞİTLERİ

Etik kavramı, geniş bir perspektiften ele alınarak çeşitli alanlarda incelenmektedir. Mesleki Etik, Yönetiş Etik ve İş Etiği, etiğin farklı yönlerini ve uygulama alanlarını temsil eden önemli alt dallardır.

1.9.1. Mesleki Etik

Mesleki etik, belirli bir meslek veya sektöre özgü ahlaki kuralları inceleyen bir alanı kapsar. Mesleki etik, bir meslek mensubunun, mesleki sorumluluklarını, dürüstlüğü, saygıyı ve adaleti nasıl yerine getirmesi gerektiği konularını içerir (İşgüden ve Çabuk, 2006).

Mesleki etik kavramı, belirli bir meslek alanında ortaya konulan davranışların doğruluğu, yanlışlığı, haklılık ve haksızlık üzerine olan inançları temel alan ilkeler ve kurallar topluluğudur. Bireyin belirli bir meslek ya da sektördeki etik standartlara uygun davranışını belirler. (İşgüden ve Çabuk, 2006, s. 63).

Meslek etiğinin önemli bir yönü, aynı meslek grubundaki bireylerin herhangi bir yerde bu davranış kurallarına uymak zorunda olmalarıdır bu durum meslek etiğinin bir zorunluluğudur. Mesleki etik, oluşacak tüm ilişkilerde doğaya ve insana saygılı olmayı, hak kavramına dayanarak hareket etmeyi, haksızlıkla karşılaşıldığında hakları

savunmayı, dürüstlük ve verilen sözde durmayı içeren davranışları gerektirir (Aydın, 2001, ss. 75-76). Aynı meslek grubundaki bireyler arasında saygılı ve olumlu ilişkilerin sürdürülmesi, meslek etiğinin temelidir. Karşılıklı saygı, işbirliği ve destek, mesleki etik standartlarını yükseltir. Doğaya ve insanlara saygılı davranmayı vurgular. Bu, çevresel duyarlılık, insan haklarına saygı ve adil bir çalışma ortamı oluşturmayı içerir. Meslek etiği, bireyleri haksızlıklara karşı durmaya ve haklarını savunmaya teşvik eder. Adalet, eşitlik ve dürüstlük prensiplerine dayanarak hareket etmek, mesleki etik değerlere uygunluğu güçlendirir. Meslek etiği, bireylerin dürüstlük ilkesine bağlı kalarak işlerini yürütmelerini ve verdikleri sözleri yerine getirmelerini bekler. Güvenilirlik, mesleki ilişkilerin temelini oluşturur.

1.9.2. Yönetisel Etik

Yönetisel etik, yönetisel kararların tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı bir şekilde alınmasını, bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygı gösterilmesini, herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve bu eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, saygı, açıklık, sevgi, demokrasi, hoşgörü gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan davranış ilkelerini içerir. Yönetisel etik, çalışanlara yönetimde yol gösteren bir çerçeve sunar ve şirketin genel etik kültürünü belirler (Aydın,2001). Yönetisel etik, bir organizasyonun sadece kâr elde etme amacının ötesinde, toplumsal sorumluluklarına uygun bir şekilde yönetilmesini hedefler. Bu, sadece içsel yönetim süreçlerini değil, aynı zamanda paydaşlar ve genel toplumla olan ilişkileri de kapsar.

Yönetisel etik, yöneticilerin eylemlerinde uymaları gereken temel ilkelerin ve davranış kurallarının bir rehberidir (Thompson, 1985, s.555). Bu bağlamda, yönetisel etik; örgütlerdeki bireylerin ahlaki kararlar almasını teşvik eder ve bu kararların amaçlanmasını sağlar. Etik, doğru ile yanlış ayırt etme becerisi kazandırarak, karar süreçlerinde doğru olanı tercih etmeye yönlendirme misyonunu üstlenir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007, s.233).

Yönetisel etik; göreceli bir kavram olan ahlakın, belirli bir örgüt içinde o örgüt tarafından belirlenmiş kurallarla beslenerek ortaya çıkmış biçimini temsil eder.

(Kılavuz,2002,s.258). Değerlerin ve ahlakın çeşitliliği, örgütlerde de kendini gösterir ve örgüt kültürü ile birlikte yönetsel etiğin oluşumuna katkı sağlar. Kamusal alanda, yönetsel etik; idari çalışanların yönetsel kararlar alırken kullandıkları etik standartların düzenlenmesini, bu standartların analiz edilerek kullanılmasını ve karar alımında kişisel ve profesyonel sorumluluk gösterme gerekliliğini vurgular (Sayılı ve Kızıldağ, 2007, s.233).

Günümüzde, yönetsel etik; hiyerarşik yapılar ve bürokratik yönetim şartları altında, sosyal ahlak açısından olumsuz sonuçlar doğuracak şekilde deformasyona uğramaktadır (Unpan, 2004, p.3). Bu dönüşüm, örgütlerde aşırı merkezileşme, güçlü bürokratik yapıların çıkar oligarşilerinin oluşması gibi etkilerle kendini göstermekte, aynı zamanda çalışanlarda disiplinli çalışmanın yerine kendini sürekli çalıştırmış gibi göstermeye yönelik davranış değişikliklerini ortaya çıkarmaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007, s.233). Yönetsel etik, işletme faaliyetlerini ahlaki açıdan inceleyen ve değerlendiren bir perspektife sahiptir.

1.9.3. İş Etiği

İş etiği, iş hayatındaki eylemleri yönlendiren etik prensipler ve standartlar bütünü olarak açıklanabilir. (Ferrell and Fraedric, 2004, p. 6). İş etiği, iş hayatındaki uygulamalı ahlak bilgisini temsil eder ve iş yaşamında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları incelemektedir. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ve işletmeyle alışverişte bulunanlar, ya da işletme ile çevresel faktörler arasında ortaya çıkabilir (Arslan, 2001, s. 4).

İş etiği, belirli bir durum veya konudaki doğru ve yanlışın belirlenmesinde kullanılan kuralları ve standartları içeren bir kavramdır. Bu tanımlar, genellikle bireylerin kişisel etik ve değerlerinden ziyade toplumun genel norm ve beklentilerini de kapsar. İş etiği, sadece bireyin davranışlarını değil, aynı zamanda kitle iletişim araçlarını, çıkar gruplarını ve örgütleri de içine alarak geniş bir perspektife sahiptir. Bir davranışın etik olup olmadığı, toplumun bu konudaki normlarına ve beklentilerine göre belirlenir. Bu nedenle, iş etiği sadece bireyin değil, aynı zamanda bir örgütün veya kurumun

etkinliklerini de kapsar. Bir örgütün faaliyetleri, toplumun etik standartlarına uygunsa genellikle kabul edilir ve desteklenir. Ancak, bu standartlara aykırı davranışlar, örgütün toplum tarafından eleştirilmesine ve hatta reddedilmesine neden olabilir (Ferrell and Fraedric, 2004, p. 6). İş etiği, genel etik kurallarının iş dünyasına entegre edilmesini temsil eder. Temelde, iş etiği, iş yerinde doğru ve yanlış arasındaki ayrımı belirleyip, doğru olanı gerçekleştirmek üzere oluşturulmuş kurallar ve prensipler bütünü olarak açıklanabilir. Bu, sadece bireylerin kendi değerleri değil, aynı zamanda iş dünyasının genel norm ve standartlarını içerir (McNamara, 2006, s.4).

İş etiği, insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde rehberlik eden davranış kurallarına dayalı bir sistemdir. Bu sistem, hukuk, düşünce ve felsefe gibi temel prensiplere dayanarak insanların iş dünyasındaki etik davranışlarını belirler. İş etiğinin temelini işletme ahlakı, bireysel ahlak ve sosyal ahlak oluşturur. Bu kavramlar, iş dünyasında doğru ve etik davranışları benimsemek için rehberlik eden ilkelere odaklanır. İşletme ahlakı, bir organizasyonun içindeki profesyonel ilişkileri yönlendirir ve şirket içinde etik standartların oluşturulmasını sağlar. Bireysel ahlak, her bireyin kendi değerleri ve dürüstlük prensipleri doğrultusunda hareket etmesini kapsar. Sosyal ahlak ise genel toplumsal normlara ve beklentilere uygun davranışları içerir. (Uslu, 1996, s. 35).

Son yıllarda, iş dünyasındaki çalışma yaşamında iş etiği ile ilgili çeşitli konu ve davranışların öne çıktığı gözlemlenmektedir. Bu konular, işletmelerin etik ilkelerini ve değerlerini belirlemede kritik bir rol oynamaktadır. Bu anahtar konular şunlardır: kar, işletme imajı, kurallara uyma, çalışan davranışları, müşteri ilişkileri, eşitlik, amaç belirleme, örgütsel ilişkiler ve yöneticilerin çalışanlara karşı davranışları (Özkalp ve Kirel, 2004, s.236). Kar konusu, işletmelerin ekonomik başarısını ölçen bir unsur olmasının yanı sıra, nasıl elde edildiği ve bu süreçte hangi etik standartlara uyulduğu önemli bir etik meselesidir. İşletme imajı, şeffaflık, güvenilirlik ve toplumsal sorumluluk gibi değerlere dayalı olarak şekillenir ve müşteriler, çalışanlar ve toplum nezdinde olumlu bir algı oluşturmak için etik bir temele dayanmalıdır. Kurallara uyma, işletmelerin yasal düzenlemelere ve sektörel standartlara uygunluğunu ifade eder ve etik bir iş ortamının temelini oluşturur. Çalışan davranışları, iş etiğinin günlük uygulamalara nasıl yansıdığını belirler ve şirket içi kültürü etkiler. Müşteri ilişkileri, işletmelerin dürüst ve adil bir

şekilde müşterilere yaklaşmasını gerektirir ve bu, iş etiği açısından kritik bir konudur. Eşitlik, cinsiyet, ırk, yaş veya diğer faktörlere dayalı ayrımcılıkla mücadeleyi içerir ve iş yerinde adil bir ortamın oluşturulmasına odaklanır. Amaç belirleme, işletmelerin sadece kâr odaklı olmanın ötesinde, toplumsal ve çevresel sorumlulukları da göz önünde bulundurmasını vurgular. Örgütsel ilişkiler, çalışanlar arasındaki iletişimi, işbirliğini ve adil rekabeti içerir. Son olarak, yöneticilerin çalışanlara karşı davranışları, liderlik etiği bağlamında değerlendirilir ve etik bir liderlik, işletmenin genel etik kültürünü belirler. Bu konuların iş etiği bağlamında ele alınması, sürdürülebilir, adil ve toplumsal değerlere uygun bir iş dünyası oluşturulmasına katkıda bulunabilir. İşletmelerin bu konulara duyarlı olmaları, sadece kısa vadeli kazançlar değil, aynı zamanda uzun vadeli sürdürülebilirlik ve toplumsal etki açısından da önemlidir.

Dış çevre faktörleri, iş etiğinin temelini etkileyen önemli unsurlardır. Müşteriler, rakipler, ortaklar, yasal ve siyasi yapı gibi gruplar, işletmelerin kararlarını, stratejilerini ve günlük faaliyetlerini belirleyen etik normları şekillendirmede etkili bir rol oynarlar. Bu dış faktörler, iş etiğinin sadece içsel değerlere değil, aynı zamanda dış dünyadaki beklentilere de duyarlı bir şekilde gelişmesine olanak tanır.

İş etiği, dış çevre faktörleriyle etkileşim içinde olduğunda, sadece kendi organizasyonel değerlerini değil, aynı zamanda müşterilerin, rakiplerin, ortakların ve toplumun beklentilerini de göz önünde bulundurur. Bu etkileşim, işletmelerin daha duyarlı, sorumlu ve toplumsal değerlere uygun bir şekilde hareket etmelerine yol açabilir.

Sonuç olarak, iş etiği, bir işletmenin ve bireylerin etik ve sorumlu bir şekilde toplum, müşteriler ve diğer paydaşlarla etkileşimde bulunmasına rehberlik eden temel bir sistemdir. Bu, sadece yasalara uymakla kalmaz, aynı zamanda sürdürülebilirlik, şeffaflık ve toplumsal sorumluluk gibi değerlere odaklanarak uzun vadeli başarı ve toplumsal katkı sağlar. İş etiği, iç ve dış çevre faktörleri arasındaki dengeyi koruyarak, iş dünyasının etik standartlara uygun ve toplumla uyumlu bir şekilde hareket etmesini teşvik eder.

2. BÖLÜM

ETİK DIŞI DAVRANIŞ KAVRAMININ TANIMI VE ETİK DIŞI DAVRANIŞA İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER

Bu bölümde, etik dışı davranış kavramı incelenecektir. Etik dışı davranış, genellikle kabul edilen ahlaki normlara aykırı olan ve toplumun veya bir kurumun değerlerine uymayan bir davranış biçimini ifade eder. Etik dışı davranışın birçok türü bulunmaktadır. Öncelikle, yolsuzluk, rüşvet ve yasa dışı faaliyetler gibi mali suistimallerle ilgili etik dışı davranışları ele alabiliriz. Bu tür davranışlar, finansal kazanç sağlama amacıyla gerçekleştirilen dürüst olmayan uygulamaları içerir ve genellikle işletmelerin itibarını zedeler. İkinci olarak, dürüstlük ve şeffaflık ilkelerine aykırı olarak bilgi saklama, manipülasyon veya yanıltma gibi davranışları ele alabiliriz. Özellikle tüketicilere veya paydaşlara yanıltıcı bilgi sunma yoluyla gerçekleşen etik dışı uygulamaları içerir. Üçüncü olarak, insan kaynakları yönetimi bağlamında, ayrımcılık, taciz veya adaletsiz işe alım süreçleri gibi davranışları da etik dışı olarak değerlendirebiliriz. Bu tür uygulamalar, iş yerinde adil bir ortamın oluşturulmasına zarar verebilir ve çalışanların motivasyonunu düşürebilir. Son olarak, çevresel sorumluluklara aykırı davranışlar da etik dışı kategorisine girebilir. Doğal kaynakların bilinçsizce tüketilmesi, çevresel kirlilik ve sürdürülebilirlik ilkesine uymayan uygulamalar bu tür etik dışı davranış örneklerine örnek olarak verilebilir. (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005).

2.1. ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR TANIMI

Etik dışı davranışlar, örgüt içinde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları temsil eder. Bu davranışlar, örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkileyerek derinlemesine sorunlara yol açabilir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 96).

Lefkowitz (2006), etik olmayan davranışları kabalık, örgütsel yanlış davranışlar ve etik olmayan davranışlar olmak üzere üçlü bir tipoloji içinde değerlendirmektedir. Bu

perspektife göre, etik olmayan davranışlar, toplumda kabul görmüş sosyal davranış kurallarının ihlalini temsil eden kişilerarası davranışlardır. Kabalık, Lefkowitz'un etik olmayan davranışlarından biri olarak tanımlanır. Bu, bireyler arasındaki ilişkilerde saygısızlık, incitici sözler veya olumsuz davranışları içerir. Kabalık, sosyal normlara aykırı bir şekilde davranarak etik değerleri zedeler ve örgüt içinde olumsuz bir atmosfer yaratır.

Örgütsel yanlış davranışlar, bireylerin iş yerindeki kuralları ve standartları ihlal etmelerini kapsar. Örneğin, iş yerinde hırsızlık, yolsuzluk veya kaynakların kötüye kullanımı gibi davranışlar, bu kategoriye girer. Bu tür davranışlar, hem örgüt içinde güveni sarsabilir hem de iş süreçlerine zarar verebilir. Etik olmayan davranışlar ise, genellikle toplumun kabul ettiği ahlaki normları ve değerleri ihlal eden davranışları içerir. Yalan söyleme, rüşvet alma veya yasa dışı faaliyetlere karışma gibi eylemler, bu kategoriye örnek olarak verilebilir. Etik olmayan davranışlar, bireyin kişisel ve profesyonel itibarını ciddi şekilde etkileyebilir. Lefkowitz'un bu tipolojisi, etik olmayan davranışları anlamak ve sınıflandırmak için bir çerçeve sunar. Bu tipoloji, örgütlerin bu davranışlarla mücadele etmeleri ve etik değerlere uygun bir iş kültürü oluşturmaları konusunda rehberlik sağlayabilir. Etik değerlere uygun davranışların teşvik edilmesi ve olumsuz davranışların önlenmesi, hem örgüt içinde hem de toplum genelinde sürdürülebilir bir iş ortamının oluşturulmasına katkıda bulunabilir. (Gül, 2006, s. 69).

Günümüzde işletmelerin karşılaştığı sorunların çoğu, genellikle kanunlara uygun hareket etme konusundan çok, etik olmayan davranışlarla ilişkilidir. İşletme uygulamalarındaki ahlaki normlara uygun ve uygun olmayan uygulamalar arasındaki ayrımı yapmak, etğin önemli bir görevidir. Ancak, neyin ahlaka uygun olduğunu belirlemek ve bu sınırları çizmek kolay bir görev değildir. Bu nedenle, etik dışı davranış türlerini anlamak amacıyla bu davranışları kısaca inceleyeceğiz.

Bu etik dışı davranış türleri, işletmelerin toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerini, şeffaf olmalarını ve adil bir iş ortamı oluşturmalarını zorlaştırabilir. Bu nedenle, işletmelerin etik kurallara ve değerlere uymaya özen göstermeleri, çalışanlar ve paydaşlar arasında güvenin sağlanması açısından kritiktir.

2. 2. ETİK DIŞI DAVRANIŞ TÖRLERİ

Etik dışı davranışların kökenleri, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çeşitli nedenlere dayanmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, genellikle bu davranışların sosyo-kültürel ve ekonomik etmenler ile psikolojik faktörler olmak üzere iki ana kısımda incelendiği görülmektedir (G l, 2006).

2.2.1. Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Türler

Sosyo-kültürel etmenler, bireyin toplumsal çevresi, kültürü ve sosyal normlarıyla ilişkilidir. Toplumda yaygın olarak kabul gören davranış normları, etik olmayan davranışlara karşı bir tolerans veya baskı oluşturabilir. Örneğin, bir toplumda yolsuzluğun yaygın olarak kabul edilmesi, bireyleri bu tür davranışlara yönlendirebilir. Aynı şekilde, örgüt kültürü de sosyo-kültürel etmenlere bağlı olarak etik dışı davranışları etkileyebilir.

Ekonomik etmenler, genellikle mali kazanç sağlama amacı güden etik dışı davranışları içerir. Rekabetin yoğun olduğu sektörlerde veya ekonomik baskının yüksek olduğu dönemlerde, bireyler ve örgütler etik kuralları çiğneme eğiliminde olabilirler. Kar hırsı, örgütlerin sürdürülebilirlik kaygılarını aşarak etik değerlere zarar verebilir. (G l, 2006).

Etik dışı davranışların toplumsal kaynaklı olanları, bireyin yetiőtiėi çevrenin sosyal ve kültürel yapısı ile ya da kalkınmıőlık düzeyini gösteren ekonomik yapısı ile bağlantılıdır. Bu davranışlar, genellikle toplumsal normlara ve değerlere aykırı olarak öne çıkar. Bunlar, ayrımcılık, kayırma, yolsuzluk, rüşvet, yaranma ve yakınlığı kullanma, yobazlık ve bağnazlık, engelleyici olma ve yanlış yönlendirme olarak sıralanabilir.

2.2.1.1. Ayrımcılık

Ayrımcılık,  nyargı hissi ile ortaya çıkan bir davranış kalıbı ve/veya bir eylemdir. Bu, bireyin önceden oluőturduėu olumsuz düşünce ve inançlara dayanarak bir diğerine karşı haksız veya ayrımcı bir şekilde davranmasıdır.  nyargı, bir kiőı veya grup hakkında

önceden var olan olumsuz yargılara sahip olma eğilimini ifade ederken, ayrımcılık bu önyargıları eyleme dökmeyi içerir. (Aydın, 2001, s.60). Bir toplumda, bir grup insanın haklarını koruyarak onlara daha fazla fırsat tanımanın, diğer bir grup insana ise zarar verici bir şekilde davranmanın ayrımcılık olarak kabul edilmesi oldukça yaygın bir görüştür (Gül, 2006, s. 69). Ayrımcılık, bir kişi ya da grubun yaş, ırk, renk, cinsiyet, hamilelik, medeni durum, özürlülük, dini inanç, cinsel tercih veya diğer kişisel özellikleri nedeniyle başka bir kişi ya da gruba göre farklı muamele görmesi durumunu ifade eder (Başel, 2007, s. 30). Toplumda ayrımcılık, insan haklarına aykırı bir durum olarak ele alınmakta ve bu tür davranışlar genellikle adalet ve eşitlik ilkelerine ters düşen tutumlar olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, toplumun her bireyine eşit haklar ve fırsatlar tanıma çabası, ayrımcılığın önlenmesinde önemli bir role sahiptir.

Ayrımcılık genellikle iki ana kategoride ortaya çıkar; birincisi "açık ayrımcılık" olarak adlandırılırken, ikincisi "kurumsal ayrımcılık" olarak tanımlanır (Aydın, 2001, s. 60). Açık ayrımcılık genellikle cinsiyet veya ırk temelli olup, bireyleri belirli özelliklerine dayalı olarak ayrı tutma eğilimindedir. Diğer yandan, kurumsal ayrımcılık, bir işletmenin resmi olarak tarafsız bir şekilde işe alım yapmasına rağmen, kadınlar veya azınlıkların organizasyonda eşit bir temsil sağlanmaması durumunu ifade eder (Aydın, 2001, s. 60). Her iki ayrımcılık türü de, toplumda eşitsizlik ve adaletsizlik yaratma potansiyeline sahiptir. Anayasa bu konuda net bir duruş sergileyerek, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu vurgular (Büker, 2008). Yani, herhangi bir düşünce ya da özellikle ilgili olmaksızın, bireyler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi kriterlere dayalı ayrım yapılmamalıdır. Ayrımcılıkla mücadele, sadece yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda toplumun bilinçlenmesi ve eğitimiyle de mümkün olacaktır.

Yöneticilerin, çalışanları arasında ırk, renk, uyruk, görüş, inanç, cinsiyet gibi nedenlere dayanarak ayrımcılık yapmamaları ve çalışanları farklı şekillerde değerlendirmenin performanslarına bağlı olması gerektiğini bilmeleri son derece önemlidir. Yöneticiler, çalışanlarını değerlendirirken ve ödüllendirirken adil olmalı, bir çalışana uyguladıkları ceza veya ödülü aynı koşullardaki diğer bir çalışana da eşit şekilde

uygulamalıdır (Mathis ve Jackson, 2008,). Ayrıca, ayrımcılıkla mücadelede, yöneticilerin eğitim yoluyla bilinçlendirme yapmaları önemlidir. Bu, çalışanlara eşit davranma ve çeşitlilik konularında duyarlılık geliştirmelerine yardımcı olabilir. Aynı zamanda, ayrımcılıkla mücadelede etkili bir yol olarak yasal düzenlemeler de gereklidir (Gül, 2006, s. 69).

2.2.1.2. Kayırma

Kayırma, resmi yükümlülükleri göz ardı ederek duygusal ve geleneksel bağlılıkları öne çıkararak gerçekleşen bir davranıştır. Aynı şekilde, çalışanlar kendilerine verilen resmi görevlere odaklanmak yerine kişisel çıkarlar sağlama eğiliminde de olabilirler. Bu tür davranışlar, iş yerinde etik dışı uygulamalara ve adaletsizliğe neden olabilir. Kayırma, genellikle kişisel ilişkilerin veya hissi bağlılıkların, profesyonellik ve objektiflik ilkesinin önüne geçtiği durumları ifade eder. Bu durum, çalışanların yetenek ve performans yerine, duygusal veya kişisel faktörlere dayalı olarak değerlendirilmesi anlamına gelir (Berkman, 1997, s. 105).

2.2.1.3. Yolsuzluk

Yolsuzluk genel anlamıyla, bir çıkar karşılığında, çalışanların kişisel çıkar elde etme amacıyla istenmeyen davranışlar sergilemesini ifade eder. Yolsuzluk, temelde görevlilerin kendi çıkarları doğrultusunda davranma çabalarına odaklanır. Berkman (1997, s. 10) tarafından ayrıntılı olarak tanımlanan yolsuzluk şu biçimlerde ortaya çıkabilir:

- Para ya da mal karşılığında ayrıcalıklı işlem: Çalışanın, para veya mal elde etmek amacıyla ayrıcalıklı bir işlem yapması.
- Parasal ya da diğer ödüller karşılığında çıkar sağlama: Çalışanların, maddi veya başka türde ödüller karşılığında, çıkar sağlayan kişilerin yararına işlem yapması.

- Yapılması ya da yapılmaması gereken işlemlerde çıkar sağlama: Çalışanların, kişisel çıkarları doğrultusunda, yapılması gereken işlemleri yapmaları ya da yapmamaları gereken işlemleri yaparak çıkar sağlamaları.
- Yetkinin kötüye kullanımı: Maddi veya maddi olmayan kişisel kazançlar için yetkinin kötüye kullanılması.
- Yetkinin yasa dışı kullanımı: Kişisel veya politik kazanç amacıyla yetkinin yasa dışı şekilde kullanılması.
- Çalışanların normal görev davranışlarından sapma: Çalışanların özel amaçları veya maddi çıkarları için normal görev davranışlarından sapması.
- Kurallara aykırı biçimde davranış: Kişisel amaçlar için, çalışanların kurallara aykırı biçimde davranması.

Görevlilerin maddi veya maddi olmayan, şahsi veya siyasi çıkar sağlama amacıyla kural ve yönetmelikleri çiğnemesi, işlemleri hızlandırması veya yavaşlatması gibi sebepler yolsuzluğun temel nedenlerini oluşturur. Bu durumlar, kurum içinde güveni zedeler ve etik normlara aykırı bir davranış sergiler. Yolsuzlukla mücadele, etik değerlere ve yasal düzenlemelere uygun bir kurumsal kültürün oluşturulmasıyla mümkün olabilir (Gül, 2006, s. 69).

2.2.1.4. Rüşvet

Kamu görevlilerinin rüşvet alması, para, mal, hediye gibi maddesel çıkarlar karşılığında, bu avantajları sağlayan kişilere ayrıcalıklı davranmalarını ifade eder. Rüşvet, karşılıklı bir etkileşim temelinde ortaya çıkar. Bir tarafta, kamu görevlileri tarafından sağlanan maddi çıkarlar bulunurken, diğer tarafta bu çıkarın sağlandığı kişi veya gruplara ayrıcalıklı muamelede bulunularak çıkar sağlama amaçlanır. Rüşvet, genellikle güvenilir ve tarafsız bir kamusal hizmetin bozulmasına neden olur. Kamu görevlilerinin, yolsuzluk eğiliminde oldukları durumlar, toplumda güven kaybına yol açabilir ve halkın kamu hizmetlerine olan inancını zedeler (Berkman, 1997, s. 21).

2.2.1.5. Yaranma ve Yakınlığı Kullanma

Her ne kadar yaranma toplumsal olarak kabul görmeme eğiliminde olsa da, kişisel uygulamaların birçok kademede bu alanda ortak eylem niteliği içermesi, bir zorunluluk algısının oluşmasına neden olmuştur (Lamberton ve Minor, 1995, s. 334). Yaranma davranışı, genellikle ast-üst ilişkilerinde ortaya çıkan bir davranış olup, birinin diğerine niyet içeriyormuş gibi görünse de, durumun bir sonraki aşamasında aynı statüdeki bireylerin birbirine karşı tedirgin olması ve bu nedenle huzurun bozulması istenmeyen bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır (Gül, 2006, ss. 69-70). Toplumsal normlara aykırı olmasına rağmen, yaranma, çalışma ortamlarında sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu durum, bir kişinin başkalarına çeşitli avantajlar sağlamak amacıyla öne çıkma eğilimini içerir. Ancak, bu davranışın uzun vadede çalışma ilişkilerine zarar verebileceği ve güveni sarsabileceği unutulmamalıdır. Yaranma davranışının ortak bir uygulama olarak algılanması, çalışma ortamlarında daha pozitif bir atmosfer oluşturmak, işbirliğini teşvik etmek ve kariyer gelişimine olanak tanımak amacıyla kullanılabilir. Ancak, bu davranışın dozajının dengelenmesi ve adalet ilkelerine uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi önemlidir.

Çalışanların üst düzey yöneticileri veya üstlerinin gözünde olumlu bir konum elde etmek için sergiledikleri çaba ve davranışları ifade eden bir terim, işyerinde aşırı samimiyet ve övgü biçimi olarak tanımlanabilir (Gökçe, 2000, s. 87). Bu durum, iş görenlerin kendi konumlarını güçlendirmek, terfi almak veya ayrıcalıklı muamele görmek amacıyla, üstlerine karşı yapmacık veya abartılı bir samimiyet içeren davranışlar sergilemelerini kapsar. Bazı durumlarda bu davranışlar, gerçekten içten gelen samimiyetle değil, sadece belirli çıkarları elde etme amacıyla gerçekleştirilen eylemlerdir.

2.2.1.6. Yobazlık – Bağnazlık

Yobazlık ve bağnazlık, düşünce ve inançları konusunda başkalarının görüşlerine açık olmayan, kendi doğrularının tek gerçek doğru olduğuna inanan, farklı düşünenlere karşı saldırgan bir tavır sergileyen, hoşgörüsüz ve sevgisiz bireyleri tanımlayan

kavramlardır (Aydın, 2001, s. 69). Bu tutumlar, kesinlikle kendi doğrularına katı bir şekilde bağlı olan ve bu doğruların dışındaki her şeyi reddeden bireyleri ifade eder. Yobazlık ve bağnazlık, genellikle bireylerin veya grupların kendi dünya görüşlerini diğerlerine dayatma eğiliminde olduğu durumlarda ortaya çıkar. Bu durum, farklı görüşlere saygı göstermeyen, hoşgörüsüzlük ve sevgisizlikle karakterize edilen bir tutumun bir sonucudur. Ayrıca, bu tutumlar genellikle bireyin veya grupların mevcut durumu en doğru ve tek doğru olarak görmesiyle ilişkilidir. Başka bakış açılarına veya çeşitliliklere kapalı olma hali, yobazlık ve bağnazlıkta temel bir özelliktir (Ateş, 1994, s. 33). Bu tür tutumlar genellikle toplumsal çatışmalara ve anlayışsızlığa neden olabilir. Tolerans, açıklık ve farklılıklara saygı, toplumsal uyum ve anlayış için önemli değerlerdir.

2.2.1.7. Engelleyici Olma ve Yanlış Yönlendirme

Engelleyici olma ve yanlış yönlendirme, genellikle kişinin kontrol ve güç arzusundan kaynaklanan davranışlar olarak ortaya çıkar. Papatya (1997) tarafından belirtildiği üzere, bu tür davranışlar, bireyin "her şeyi eniyi ben yaparım" düşüncesiyle birlikte, karşılıklı güvensizlik ortamını oluşturabilir. Bu durum, doğru eylemleri durdurmayı amaçlarken bilgi ve belgelerin eksik veya yanlış aktarılmasına neden olabilir.

Etik dışı davranışların sosyo-kültürel ve ekonomik türleri incelendiğinde, Gül (2006) tarafından ifade edildiği üzere, bu davranışların genellikle örgüt içi adaletsizliklerden, hayal kırıklıklarından, ekonomik değişimlerden, iş çeşitliliğinden ve düzensiz normlardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Bu tür davranışların altında yatan nedenleri anlamak, organizasyon içinde daha sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak için önemlidir. Adaletin sağlanması, iş normlarının düzenlenmesi ve iletişim eksikliklerinin giderilmesi gibi önlemler, engelleyici ve yanlış yönlendirici davranışları azaltmaya yardımcı olabilir. Bu, işyerinde daha güvenli, adil ve etik bir ortamın oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

2.2.2. Psikolojik Türler

Eylem ve davranışların, toplumsal etmenler kadar kişisel kaynaklı özelliklere de sahip olduğu bir gerçektir. Gül (2006) tarafından ifade edildiği üzere, neşe, stres, karanlık, kızgınlık, korku gibi birçok duygu ve durum, bireylerde farklı tepki ve hareket tarzlarını ortaya çıkarabilir. Bu duygusal ve psikolojik etmenler, bireylerin davranışlarını şekillendiren önemli faktörler arasında yer almaktadır.

Bireylerin duygusal durumları, çevresel etkenlerle etkileşim içinde olarak, onların eylem ve tepkilerini belirler. Neşe, olumlu bir olayın sonucunda ortaya çıkarken, stres veya korku gibi duygular, çeşitli zorlayıcı durumlar veya belirsizlikler karşısında ortaya çıkabilir. Bu duygusal etmenler, bireylerin günlük hayatta karşılaştıkları durumlarla başa çıkma şekillerini ve davranışlarını etkileyen temel unsurlardır (Gül, 2006, s. 69).

2.2.2.1. Yıldırma ve Korkutma

Yıldırma ve korkutma, birçok çalışma ortamında görülen etik dışı davranışlardan biridir. Bu tür davranışlar genellikle yöneticilerin veya aynı statüye sahip çalışanların, kanuni yetkilerinin dışında kişi veya grupları etkilemeye yönelik gerçekleştirdikleri eylemlerdir. Bu davranışlar, örgüt kurallarını ve toplumsal etik kuralları ihlal eder ve çalışma ortamında olumsuz bir atmosfer yaratır. Bu durum, verimliliği ve etkinliği düşürebilir, örgüt kültürünü zedeler ve çalışanların iş tatminini olumsuz etkiler.

Psikolojik yıldıрма ise, gücü elinde bulunduran kişi veya grubun, diğerleri üzerinde uzun süreli sistematik baskı uygulamasını içerir. Toker (2008) tarafından ifade edildiği üzere, bu tür psikolojik saldırılar genellikle kişinin itibarını zedeleme, alay etme ve aşağılama gibi yöntemleri içerir. Bu davranışlar, kişiyi iş yaşamından dışlamak amacı güder ve genellikle kasıtlı bir şekilde gerçekleştirilir. Psikolojik yıldıрма, sadece ast ve üst düzey çalışanlar arasında değil, aynı düzeydeki çalışanlar arasında da görülebilir. Bu tür davranışların önlenmesi ve yönetilmesi için etkili kurumsal politikaların oluşturulması, çalışanların duygusal sağlığını korumak ve örgüt içinde adil bir çalışma ortamını sürdürmek önemlidir.

2.2.2.2. Bencillik

Bencillik, bireylerin sadece kendi çıkarlarını düşünerek, bazen başkalarına zarar vererek davranışlarını yönlendirmesi anlamına gelir (Başaran, 1991). Bu tutum, gelişmeleri sadece kendi bakış açısıyla değerlendirmek ve kişisel gereksinimlere odaklanmak demektir.

Özellikle yönetici veya çalışanlar arasında bencillik, paylaşımı reddetmek ve sadece kendi ihtiyaçlarını gözetmek anlamına gelir. Bu bakış açısı, diğerlerinin ihtiyaçlarını göz ardı eder ve gelişen olayları sadece kişisel kazanç veya kayıp açısından değerlendirir. Ancak, örgütsel çalışmaların temeli, paylaşım ve işbirliği üzerine kurulmuştur. Örgüt hedeflerine ulaşmanın en sağlıklı yolu, bireylerin birbirleriyle işbirliği yapmaları ve bilgi, deneyim ve kaynakları paylaşmalarıdır.

Gül (2006) tarafından ifade edildiği üzere, kişisel hak ve özgürlüklere sevgiyle yaklaşmak belki mecburi olmayabilir, ancak saygı herkes için gereklidir. Örgüt içinde saygılı bir iletişim ve işbirliği kültürü oluşturmak, bencillikten uzaklaşarak daha etkili ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratmaya katkı sağlar.

2.2.2.3. İşkence

Bilgi almak ya da başka bir amaç için kasti, sistemli ya da kötü niyetli bir şekilde bir veya daha fazla kişinin, tek başına ya da otoritenin talebi üzerine fiziksel ya da zihinsel acı çekmesi, kötü bir davranış şeklidir (Köknel, 1996, s.218). Bu tür eylemler, insan haklarına aykırıdır ve etik dışı olarak değerlendirilir.

Herkesin aynı fikirde olmaması, normal ve doğal bir durumdur. Aynı düşüncelere sahip olmak, bazen hedeflere daha hızlı ulaşmayı sağlarken, farklı düşüncelerin varlığı, doğru sonuca ulaşmada katkıda bulunabilir. Gül (2006) tarafından ifade edildiği gibi, farklılıkların varlığı, örgüt içinde zenginlik yaratabilir ve çeşitli bakış açılarından beslenerek daha etkili kararlar alınabilir.

Ancak işkence ve eziyet düşüncesi, örgüt içinde huzuru bozabilir ve amacın dışında hegemonyacı grupların oluşumuna neden olabilir. Bu tür davranışlar, örgüt kültürünü olumsuz etkileyerek çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve uzun vadede örgütün başarısını tehlikeye atabilir. Bu nedenle, örgüt içinde farklılıklara saygı göstermek ve insan haklarına saygılı bir çalışma ortamı oluşturmak önemlidir.

2.2.2.4. Şiddet - Baskı - Saldırganlık

Şiddet terimi, aşırı duygu durumunu, bir olayın yoğunluğunu, sertliğini ve kaba davranışı ifade eder. Saldırgan davranışlar, kaba kuvvetin kötüye kullanılması, yıkıcı eylemler, şiddetin genel kapsamına girer. İnsanlarda saldırgan davranışlar geniş bir yelpazede bulunabilir, bu kızgınlık ve öfke durumlarını yansıtan yüz ifadelerinden, doğayı veya canlıları yakan, yıkan ve yok eden şiddet eylemlerine kadar çeşitlenir (Köknel, 1996, s.20).

Şiddet ve baskın davranışlar genellikle çaresizlik hissinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Başka bir deyişle, şiddet, bir bireyin hiçbir çözüm yolunun kalmadığına inandığı ve bu nedenle korku içinde bir davranış sergilediği bir tepki olarak ortaya çıkar (Gül, 2006, s. 71).

Bu bağlamda, şiddetin birçok farklı formu olduğunu ve bu davranışın temelinde genellikle çaresizlik duygusunun bulunduğunu anlamak önemlidir. Toplumda ve bireyler arasındaki ilişkilerde şiddeti azaltmak için, bu davranışların temelinde yatan sorunları anlamak ve çözüm odaklı yaklaşımlar benimsemek önemlidir.

2.2.2.5. Bedensel ve Cinsel Taciz

Bedensel taciz, şiddetin bir türüdür ve genellikle dayak şeklinde ortaya çıkar. Bedensel tacizin yanı sıra, cinsel taciz de sıkça karşılaşılan bir başka şiddet türüdür. Cinsel taciz, çocuklara, gençlere veya kadınlara karşı yapılan, söz atma, el-kol hareketleri yapma gibi başlayan ve ırza geçmeye kadar uzanan geniş bir yelpazede yer alır (Köknel, 1996, s.203).

Cinsel taciz genellikle bireyin özel yaşamındaki başarısızlıklarının bir yansıması olarak ortaya çıkar. Özellikle daha güçsüz ve savunmasız bireylerle karşılaşıldığında, etik dışı davranışların bir yansıtma ve bastırma mekanizması olarak kullanılabilir (Gözütok, 1993 ss.102-104).

Bu tür şiddet eylemleri, bireyin kendi problemleriyle başa çıkma ve duygusal sıkıntılarını kontrol etme becerisinin eksik olduğunu gösterir. Toplumda bu tür davranışları önlemek için, eğitim ve farkındalık artırma çalışmalarının yanı sıra, bu tür suçları ciddiye alan ve cezalandıran etkili yasal önlemler alınması önemlidir. Ayrıca, mağdurlara destek ve yardım sağlamak da bu tür şiddet olaylarıyla mücadelede önemlidir.

2.2.2.6. Dogmatik Davranma

Örgütsel çalışmaların başarılı olabilmesi için gelişmeyi ve değişimi benimsemek gereklidir. Ancak, dogmatik yapılar, önceden edinilmiş fikir ve inançlarda sabit bir tutum oluşturarak bu gelişme ve değişimi engelleyebilir. Dogmatik davranışlar, örgütsel atılımlara zarar vererek ilerleme sürecine darbe vurabilir. Ayrıca, dogmatik davranışlar örgüt içinde hizipleşmelere neden olabilir. Bu durum, çalışanların farklı gruplara ayrılmasına ve örgüt içinde ayrışmalara yol açabilir. Bu hizipleşmeler, örgütsel değişime direnişin güçlenmesine zemin hazırlayabilir. Gül (2006) tarafından ifade edildiği üzere, dogmatik davranışlar örgüt kültüründe esnekliği azaltabilir ve değişimi reddeden bir tutum oluşturabilir. Bu nedenle, örgütlerin gelişim ve değişime açık, esnek ve adaptasyona uygun bir kültür oluşturması önemlidir. Çalışanların yeni fikirlere, perspektiflere ve iş süreçlerine açık olmaları, örgütsel başarı ve sürdürülebilirlik için kritiktir.

2.2.2.7. Hakaret ve Küfür

Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözel bir şiddet gösterisi olarak kabul edilir ve tüm şiddet eylemleri gibi saldırganlığı içerir. Hakaret ve küfür, Köknel'in ifadesiyle, basmakalıp sözcüklerle başkalarının kişiliğine yapılan bir saldıdır. Bu tür saldırılarda, kişilere hakaret veya küfür eden bireyler, kendi bencil

kişiliklerini yücelttiğine inanarak, karşıdaki kişilerin kişiliğini küçümsemeye ve örselenmeye çalışırlar (Köknel, 1996, s.142).

Etik dışı davranışların psikolojik türleri incelendiğinde, bu davranışların genellikle bireylerin kişisel özelliklerinden kaynaklandığı görülmektedir. Örneğin, A tipi kişilik yapısına sahip olma, kendini denetleyememe, kindarlık ve bazı psikolojik rahatsızlıklara sahip olma gibi faktörler, saldırgan ve etik dışı davranışlara neden olabilir (Baron ve Richardson, 1994 ss. 28-54).

Bu bağlamda, etik dışı davranışların anlaşılması ve önlenmesi için bireylerin kişisel gelişimine odaklanmak ve psikolojik sağlık destekleri sunmak önemlidir. Aynı zamanda, örgüt içinde etkili iletişim stratejilerinin benimsenmesi ve hoşgörü kültürünün oluşturulması, hakaret ve küfürlü davranışların azaltılmasına katkı sağlayabilir.

3. BÖLÜM

FİNANS SEKTÖRÜ VE BANKACILIKTA ETİK VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

Finans, etik prensiplerin en kritik olduğu sektörlerden biridir. Etik bir temel olmaksızın, finans sektörünün düzgün bir şekilde işlemesi mümkün değildir. Çünkü finans ve bankacılık sektörü, insanların en değerli varlıklarından biri olan paralarını ve kıymetli değerlerini teslim ettiği bir sektördür. Finans ve bankacılık sektöründe etik yapının oluşturulması, mevzuata ve finans kurumlarının faaliyetlerine uygun olarak, insanlar tarafından genel kabul gören kurallara uygun, müşterilere eşit muamele yapılabilen ve adil bir şekilde işlemlerin gerçekleştirilebildiği bir zeminin oluşturulmasıyla belirlenir. (Balkan, 2006).

Bu bağlamda, finans sektörü ve bankacılıkta etik konusunda bilgi verilerek, bankacılıkta temel etik ilkeler, bankalarda karşılaşılan etik sorunlar ve bu sorunların türleri incelenecektir. Finans etiği, sadece mevzuatı takip etmekle kalmayıp aynı zamanda müşteri odaklı, dürüst ve şeffaf bir yaklaşım benimsemeyi gerektirir. Bu ilkeler, sektörde güvenin sürdürülmesi, uzun vadeli ilişkilerin oluşturulması ve finansal sistemin istikrarının korunması için hayati öneme sahiptir.

3.1. FİNANS SEKTÖRÜNDE ETİK

Finans sektöründe etiğin önemi, geniş ve büyük fırsatların bulunduğu finans piyasasında etik dışı davranışlarla kazanç sağlama potansiyelinden kaynaklanmaktadır. Kara para aklama, spekülasyon işlemleriyle kar elde etme, finansal kurum sahiplerine usulsüz kaynak aktarma, kaynakların kural dışı olarak riskli alanlara yönlendirilerek haksız rekabet yoluyla kazanç sağlama gibi yöntemler, haksız kazanç elde etme amacıyla kullanılabilmektedir (Balkan, 2006, s.53).

Finans sektöründe etik, sadece mevzuata uyum sağlamakla sınırlı olmamalı, aynı zamanda dürüst, şeffaf ve sorumlu bir iş pratikleri kültürünün benimsenmesini

içermelidir. Etik değerlere uygun davranışlar, finansal piyasalardaki güveni artırabilir, uzun vadeli sürdürülebilir başarıya katkıda bulunabilir ve finans sisteminin istikrarını koruyabilir.

Bu nedenle, finans sektöründe etik, sadece yasal sorumlulukları yerine getirmek değil, aynı zamanda şirketlerin, yöneticilerin ve profesyonellerin dürüstlük, şeffaflık ve sosyal sorumluluk ilkelerine bağlı kalarak hareket etmelerini gerektirir. Bu yaklaşım, finansal sistemin güvenilirliğini artırabilir ve toplumun genelinde adil ve etik bir ekonomik ortamın oluşturulmasına katkıda bulunabilir. (Balkan, 2006).

Finansal skandalların ve finans sektöründeki etik sorunların daha fazla dikkat çekmesinin nedeni, güvenin temel alındığı ve en çok güven duyulan sektörlerden birinde bu tür uyumsuzlukların bulunmasından kaynaklanmaktadır (Boatright, 1999, s.5).

Finans sektörü, yolsuzluk yapmak için gereken parasal altyapıya sahip bir sektördür ve bu tür yolsuzluklar genellikle önemli miktarda kaynağı etkileyebilecek büyüklükte gerçekleşir. Yolsuzluğun etkisi sadece sınırlı bir çerçevede kalmaz, aynı zamanda diğer alanları ve geniş kitleleri de etkileyebilir. Finans, geniş bir iş kolu olup finansal danışmanlardan sigortacılığa, bankacılığa ve leasing gibi birçok alana uzanmaktadır. Bu nedenle, finans etiği sadece bireylerin etiği değil, aynı zamanda finansal piyasaların ve kurumların etiğini de içerir (Boatright, 1999, s.4).

Finans sektöründe etik değerlere uyum sağlamak, güvenilirlik ve şeffaflık ilkelerine bağlı kalmak, bu alandaki sorunları önlemek ve toplumda güven oluşturmak açısından büyük önem taşır. Finans etiği, sektördeki tüm paydaşların ve toplumun genel çıkarlarını koruma amacını taşır.

Finans piyasasının müşterileri açısından değerlendirdiğimizde, müşterilerin paralarını ve mal varlıklarını teslim edebilmeleri için güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluğa karşı korunmaları, spekülatif işlemlerle zarara uğratılmamaları ve dürüstlüğü aykırı davranışlarla karşılaşmamaları kritik önem taşır. Bu unsurlar, sağlıklı bir finans piyasasının temel koşullarını oluşturur.

Sektör açısından bakıldığında, finans kurumlarının haksız rekabete yol açmayan bir sektör olmaları gerekmektedir. Ayrıca, müşteri ihtiyaçlarına uygun hizmetleri üretme sorumluluğunu üstlenmeleri, dürüst ve etik olmayan yöntemlerle satış, pazarlama ve reklam yapmamaları önemlidir. Müşteri ve firma sırlarının korunması, çıkar çatışmalarına karşı önlem alınması da sağlıklı bir sektör yapısının asgari standartları arasında yer alır.

Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, adil, güvenli bir çalışma ortamında eşit muamele görme ve çalışma hakkına sahip olmaları önemlidir. Çalışanlar, etik ikilemlerle karşılaştıklarında bu sorunları çözebilmek için gerekli eğitim ve desteklere erişim talep etme hakkına sahip olmalıdır. Finansal etik, finansal sözleşmelerde eşitlik ve verimlilik ile finansal ilişkinin taraflarının sorumluluğu gibi konulara odaklanır (Boatright, 1999, s.32). Bu temel prensiplerin benimsenmesi, finans sektöründe sağlıklı, güvenilir ve etik bir ortamın oluşturulmasına katkıda bulunabilir.

3.2 BANKACILIKTA ETİK

Bankaların diğer şirketlerden temel farkları, kendilerine sağlanan para toplama ve kredi açma ayrıcalıklarıdır. Bu ayrıcalıklar, bankacılık sektörünü ekonomide önemli bir oyuncu haline getirirken, aynı zamanda etik sorunlar, yolsuzluklar ve finansal krizler gibi riskleri de beraberinde getirir. Özellikle Türkiye'de yaşanan İmar Bankası skandalı, geniş kitleleri etkileyen bir yolsuzluk örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bankaların sahip olduğu bu ayrıcalıklar, ekonomik etkilerini birkaç yönde gösterir. İlk olarak, kaydi para yaratma yetenekleri sayesinde bankalar, ekonomiye likidite sağlar ve yatırımları finanse eder. Aynı zamanda tasarruf mevduatları aracılığıyla geniş kitlelere finansal hizmetler sunarak tasarrufu teşvik ederler. Ancak, bu ayrıcalıkların beraberinde getirdiği sorumluluklar da vardır. Bankaların doğru ve güvenilir bir şekilde yönetilmemesi durumunda, ekonomide ciddi sorunlara yol açabilirler. Yolsuzluk, kötü yönetim veya finansal krizler, bankaların çökmesine ve bu durumun ekonomiyi derinden etkilemesine neden olabilir. Bankacılık, sadece ekonomi için değil, aynı zamanda toplum için de güvene dayalı bir kurum olma özelliğine sahiptir. Bu nedenle, bankacılık sektörünü

düzenleyen kurallar ve düzenlemeler, güveni sağlamak ve finansal istikrarı korumak amacıyla oluşturulmuştur. (Balkan, 2006).

Bankaların ekonomideki önemi sadece para toplama ve kredi açma yetenekleriyle sınırlı değildir. Aynı zamanda, ekonomik istikrarın sağlanması, yatırımların finansmanı, tasarrufun teşvik edilmesi gibi bir dizi önemli role de sahiptirler. Ancak, bu güçlü etkileri nedeniyle, bankaların doğru bir şekilde yönetilmesi ve güvenilir olması büyük bir önem taşır.

Mevduat sigorta fonu ve mevduat güvence sistemi gibi önemli düzenlemeler, bankaların işleyişini diğer anonim şirketlerden ayıran temel unsurlardır. Bu düzenlemeler, bankaların güvenilirliklerini artırmak ve finansal sistemde istikrarı sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bankalar, sahip oldukları mevduat sigorta fonu ve güvence sistemleri sayesinde müşteri mevduatlarını koruma altına alır ve finansal güvenin temelini oluştururlar (Balkan, 2006, s.58). Ayrıca, bankaların iç yapısı da özel bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Ortaklarının sahip olması gereken nitelikler, kredi açma sınırları, iştiraklere ve ortaklara açılacak kredi sınırları gibi konular sıkı bir denetim ve düzenleme altındadır. Bu düzenlemeler, riskleri kontrol altında tutmak ve finansal istikrarı sağlamak amacıyla uygulanmaktadır. Bankaların iç yapılarındaki yöneticilerin nitelikleri de büyük önem taşır. Yöneticilerin finansal alanlarda deneyimli olmaları, etik standartlara uymaları ve güvenilirlikleri konusunda sıkı kriterlere tabi tutulmaları beklenir. Bu, bankaların sağlıklı bir şekilde yönetilmesini ve müşteri güvenliğini kazanmasını sağlar.

Denetim mekanizmaları, bankaların faaliyetlerini düzenli olarak denetleyerek uyumsuzlukları tespit etmek ve düzeltici önlemler almak amacıyla kurulmuştur. Bu denetimler, finansal sistemin güvenilirliğini ve istikrarını korumak adına önemli bir rol oynar. Bankaların sıkı kurallar ve denetleme sistemleri altında faaliyet göstermeleri, onları sadece bir işletme olarak değil, aynı zamanda bir güven müessesesi olarak konumlandırır. Bu düzenlemeler, finansal sistemin sağlıklı bir şekilde işlemlerini ve kamu güvenliğini güçlendirmeyi amaçlar.

Finansal kurumların güçlü olması, birçok farklı bakış açısından değerlendirilebilir. Kimi kişilere göre, güçlü finansal kurumlar ekonomiyi destekleyebilir, istikrar sağlayabilir ve daha geniş bir hizmet yelpazesi sunabilir. Ancak, bu gücün tek bir elde toplanması ve tekel oluşturulması durumunda, sistemin sağlıklı bir rekabet ortamına zarar verebileceği ve açıklık, şeffaflık gibi değerlerin zedelenebileceği endişeleri ortaya çıkar (Özdemir ve Özdemir,2000, s.369).

Finansal sektörde rekabetin korunması, piyasada çeşitliliğin sağlanması ve bu alandaki güçlerin dağılımının adaletli bir şekilde gerçekleşmesi önemlidir. Tek bir kurumun aşırı güçlenmesi, bu kurumun piyasada belirleyici bir rol oynamasına neden olabilir ve bu durum, diğer finansal kurumların rekabet edebilme kabiliyetini azaltabilir.

Rekabetin sağlanması, piyasa şeffaflığı ve açıklığıyla da doğrudan ilişkilidir. Bu değerler, tüketicilerin bilinçli kararlar alabilmesi için önemlidir. Güçlü finansal kurumlar, bu değerlere uygun bir şekilde faaliyet göstermelidir, aksi takdirde tüketicilerin ve piyasanın güveni sarsılabilir.

Bankacılık etiği, finansal kurumların normlarına, fayda sağlama prensiplerine, fazilet ve sorumluluk anlayışlarına odaklanır. Bu etik değerler, finansal kurumların sadece kar elde etmeyi değil, aynı zamanda toplumsal sorumluluklarını da gözetmelerini amaçlar (Koslowski,2010, s.184) . Bankacılık etiği, çalışanlar, yöneticiler ve kurumlar arasındaki ilişkileri düzenler ve finansal sistemin güvenilirliğini artırmaya yönelik bir çerçeve sunar.

3.3. BANKACILIKTA TEMEL ETİK KONULARI

Bankaların ve çalışanlarının tüm davranışlarının kapsanmasının pratik olmadığı kabul edildiğinden, sektördeki gelişmelere ve değişen olaylara adapte olmak amacıyla etik ilkeler belirlemenin önemi vurgulanmıştır. Bu durum, sektörün dinamizmine uygun bir şekilde etik kuralları belirleyip uygulamanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, düzenleme yetisinin kuruluş birliklerine bırakılması, sektördeki ihtiyaçlara hızlı ve esnek bir şekilde yanıt verebilmeyi sağlamaktadır. Madde gerekçesinde,

bankaların ve mensuplarının etik ilkeler çerçevesinde hareket etmelerinin, iyi yönetimi güçlendireceği ve sosyal sorumluluğu artıracığı belirtilmiştir. Bu açıklama, finans sektöründeki etik değerlere uymakla, kurumların sadece ekonomik başarı değil aynı zamanda toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket etmelerinin önemine vurgu yapmaktadır (T.B.B., 2006, s.315).

Etik ilkelerin belirlenmesi konusunda 75. madde altında yer alan düzenleme, yönetimde adalet, doğruluk, dürüstlük ve sosyal sorumluluğu esas almayı zorunlu kılmaktadır. Bu etik ilkelerin belirlenmesi ise Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye Katılım Bankaları Birliği gibi kuruluşlar tarafından, Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurulu'nun uygun görüşü alınarak gerçekleştirilmektedir. Bu düzenleme ile etik kuralların temel ilkeleri; yasalara ve mevzuata uygunluk, mesleki sorumluluk, güvenilirlik, adalet, saygı ve hoşgörü, sosyal sorumluluk olarak belirlenmiştir. Finans sektöründeki etik ilkelerin belirlenmesi ve uygulanması, sektörün sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işlemlerini sağlamak amacıyla önemli bir role sahiptir. Bu etik değerler, sadece ekonomik başarı değil aynı zamanda toplumsal sorumluluk bilinciyle uyum içinde olmayı hedefler.

3.4. TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ ETİK İLKELERİ

Bankacılık sisteminin genişletilmesi, hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların etkin bir şekilde kullanılması ve haksız rekabetin önlenmesi gibi hedefler, bankaların iç ve dış ilişkilerinde etik ilkelere uygun davranmalarını zorunlu kılmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği'nin belirttiği bu amaçlar çerçevesinde, bankaların çeşitli paydaşlarıyla olan ilişkilerini etik değerlere dayalı bir şekilde düzenlemeleri önem arz etmektedir (T.B.B., 2014).

Bankaların kendi aralarında etik ilkelere uygun bir rekabet ortamı oluşturması, sektörde sağlıklı bir rekabeti teşvik eder. Bu, müşterilere daha iyi hizmet ve daha rekabetçi ürünler sunma çabalarını artırabilir. Ayrıca, diğer finansal kurumlarla olan ilişkilerde de etik değerlere uygun davranışlar, sektörde güvenin ve işbirliğinin artmasına katkı sağlar.

3.4.1. Genel İlkeler

Tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerini koruma, mali piyasalarda güven ve istikrarı sağlama, ekonomik kalkınmanın gerekliliklerini dikkate alma amacıyla, mevduat ve kredi sistemlerinin etkin işleyişini sağlamak, ekonomide potansiyel zararları önlemek ve toplumsal yararı gözetmek, çevreyi korumak için bankaların aşağıda belirtilen genel ilkeler çerçevesinde faaliyet göstermeleri gerekmektedir. Türkiye Bankalar Birliği tarafından belirlenen temel ilkeler şunlardır: yasalara ve mevzuata uyum, dürüstlük, tarafsızlık, güvenilirlik, saydamlık, toplumsal yararın gözetilmesi ve çevreye saygı, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerinin aklanması ile mücadele ve içeriden edinilen bilgilerin ticareti (T.B.B., 2014).

3.4.1.1. Yasalara ve Mevzuata Uyum

Her çalışanın yasalara ve mevzuata uyması bir zorunluluktur. Ancak, bu uyum sadece yasaların kelime anlamıyla sınırlı değildir; aynı zamanda çalışanların yasaların ve mevzuatın ruhuna da saygı göstermeleri önemlidir. Diğer bir deyişle, yasa ve mevzuatın amacına ters düşen yorumlardan kaçınmak ve bunları etkisiz hale getirmemek, çalışanların sorumluluğu altındadır. Bu bağlamda, yasa dışı veya hukuki suç teşkil eden emirlere karşı koymak, çalışanların sorumluluğundadır. Şüpheli durumlar için yazılı emir almak, yasa dışı emirlerin verilme olasılığını azaltan bir yöntemdir. Yasa dışı emirler hiçbir koşulda yerine getirilmemeli ve yöneticiler, yasa ve mevzuata aykırı işlemleri yapmamalı ve yaptırmamalıdır (T.B.B., 2014).

3.4.1.2. Dürüstlük

Bankalar, müşterileri, çalışanları, hissedarları, grup şirketleri ve diğer banka, kurum ve kuruluşlarla olan ilişkilerinde dürüstlük ilkesine sıkı sıkıya bağlı kalarak faaliyetlerini sürdürürler (T.B.B., 2014).

3.4.1.3. Tarafsızlık

Bankalar, "Başarının temeli insana saygıdır" ilkesinden ilham alarak, çalışanları ve müşterileri arasında ayırım yapmazlar ve önyargılı davranışlardan kaçınırlar. Müşterilere sundukları hizmetlerde ulusal, dini, finansal ve toplumsal statü, cinsiyet gibi farklılıkları önemsemezler (T.B.B., 2014).

3.4.1.4. Güvenilirlik

Her hizmet ve işlemde, bankalar müşterilere karşılıklı güven temelinde açık, anlaşılır ve doğru bilgiler sunarlar. Müşteri hizmetlerini zamanında ve eksiksiz bir şekilde yerine getirerek müşteri memnuniyetini sağlarlar (T.B.B., 2014).

3.4.1.5. Saydamlık

Bankalar, müşterilerini kendilerine sunulan ürün ve hizmetlerle ilgili hak ve yükümlülükler, avantajlar ve riskler konularında açık, anlaşılır ve net bir şekilde bilgilendirirler (T.B.B., 2014).

3.4.1.6. Toplumsal Yararın Gözetilmesi ve Çevreye Saygı

Bankalar, sadece karlılık odaklı olmanın ötesinde, toplumsal yararı gözetme ve çevreye saygı ilkelerine bağlı kalarak sosyal ve kültürel etkinliklere destek sağlamaya özen gösterirler (T.B.B., 2014).

3.4.1.7. Suçtan Kaynaklanan Mal Varlığı Değerlerinin Aklanması İle Mücadele

Uluslararası standartlar ve yerel mevzuat çerçevesinde, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerinin aklanmasıyla mücadele ve yolsuzluk gibi suçlarla etkin bir şekilde mücadeleyi benimseyen bankalar, sadece kendi aralarında değil, aynı zamanda ilgili diğer kurumlar ve yetkili mercilerle işbirliği yapmaya özen gösterirler. Ayrıca, bu hedeflere

ulaşmak için kendi içyapılarında gerekli önlemleri alır ve personelleri için eğitim programları düzenlerler (T.B.B., 2014).

3.4.1.8. İçerden Öğrenenlerin Ticareti

Banka yöneticileri, içerden elde edilen bilgilerin kullanımını önlemek için gerekli olan tüm tedbirleri alır. İçerden öğrenenlerin ticareti kavramı, halka açık bir şirketle ilgili edinilmiş bir bilginin kamuya açıklanmadan önce, bu bilgiyi kullanarak kişinin kendisine, başkasına veya kuruma menfaat sağlaması veya bir zarardan kaçınması olarak tanımlanabilir (T.B.B., 2014).

3.5. BANKALARDA ETİK SORUNLAR

Bankalarda, insan kaynakları temelli ve çıkar çatışmalarından kaynaklanan etik sorunlar önemli bir konudur. Bu tür sorunların önlenmesi için bankacılık etik kurallarının net bir şekilde tanımlanması ve ilgili eğitimlerin düzenlenmesi gereklidir. 5411 sayılı Bankalar Kanunu ve buna bağlı olarak Türkiye Bankalar Birliği (TBB) tarafından belirlenen ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından uygun görülen etik prensiplere tam uyum sağlanmalıdır.

3.5.1. İnsan Kaynakları Temelli Etik Sorunlar

Etik yönetimin odak noktasında, çalışanlar ve yöneticiler gibi insan unsuru bulunmaktadır. Bu unsurdaki bireysel ahlaki değerler ve yargılar kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bireysel ahlaki değerlerin kurumsal değerlerle uyumlu hale getirilmesi, stratejik insan kaynakları yönetiminin temel bir hedefidir. İnsan kaynakları yönetimi genel olarak, kurumun hedeflerine etkili bir şekilde ulaşacak bir işgücü yapısının oluşturulmasını ve bu işgücünün sürekli gelişimini sağlamayı amaçlayan faaliyetleri sistemli bir şekilde yönetmeyi hedefler (Uzun, 2008, s. 51).

Stratejik insan kaynakları yönetiminde, rekabet üstünlüğü elde etmek ve sürdürmek, genel işletme stratejilerini desteklemek, günlük konular yerine uzun vadeli

stratejik konulara odaklanmak, çevresel değişimleri öngörmek ve buna uyum sağlamak, tüm yöneticilerin stratejik planlama sürecine etkin bir şekilde katılımını sağlamak ve stratejik planların başarıyla eyleme dönüştürülmesine katkıda bulunmak gibi hedefler öne çıkmaktadır (Cingöz, 2011, s. 111). Stratejik insan kaynakları yönetiminde uzun vadeli planlamaların yapıldığı bir ortamda, etik sorunlar konusundaki hassasiyet de göz ardı edilmemelidir.

İşe alım sürecinden kaynaklanan torpil, kayırma, dini veya siyasi düşüncelere dayalı ayrımcılık, yaş, etnik köken, cinsiyet gibi faktörlere dayalı ayrımcılıklar, terfi ve eğitimlerde eşit fırsat sağlanmaması, adil ücret uygulanmaması, işyeri güvenliği ve sağlık koşullarının ihmal edilmesi, küçülme ve birleşmeler sonucu yapılan işten çıkarmalar, cinsel taciz, özel hayatın gizliliği, ihbar ve bildirim ile sadakatle ilgili sorunlar, insan kaynakları odaklı etik sorunların önemli bir kısmını oluşturur (Balkan, 2006, s. 84).

1991 tarihli Maastricht Anlaşması, Avrupa Birliği mevzuatında firmaların çalışanlara karşı sorumluluklarını standartlaştırmayı amaçlamaktadır. Bu anlaşma kapsamında, yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışanların haklarının belirlenmesi, ikisi arasında adaletsizliklerin giderilmesi, çalışma saatleri ve dinlenme zamanları, işçilerin firmalara finansal katılımları, eşit işe eşit ücret ilkesi, çalışan kadınların hamilelik süresince haklarının korunması gibi konular düzenlenmiştir (Arslan, 2001, ss.100,101).

3.5.1.1. Adil Ücret

Ücret, işgücünün kullanımı karşılığında ödenen bir bedeldir. İşletmeler, çalışanlarına ödedikleri aylık maaşlar, primler ve komisyonlar gibi ödemeleri kapsayan bir ücret politikası uygularlar (Alkın vd., 2005, s. 220).

İşletmeler için ücret, önemli bir maliyet unsuru olup, özellikle bankacılık sektöründe çalışanların ücretleri bu sektörün en kritik maliyet kalemlerinden birini oluşturur. Bu nedenle, hem çalışan memnuniyetini sağlamak hem de işletmenin karlılığını ve sürdürülebilirliğini korumak adına adil bir ücret politikasının belirlenmesi büyük önem taşır.

Adil ücret kriterleri arasında yasal olarak garanti edilen minimum ücret, işin zorluğu, eşit davranış (eşit işe eşit ücret prensibi), sektördeki ortalama ücret, işletmenin kapasitesi, toplu sözleşme esasları, bölgedeki ortalama yaşam maliyeti ve kıdem gibi faktörler yer alır. Yasal olarak belirlenmiş asgari ücretin altında ücret uygulanması, yüksek nitelik ve mesleki standartlara sahip işlerde adil karşılığın ödenmemesi, din, cinsiyet gibi ayrımcılıkların yapılması adil ücretin sorgulanabilir hale gelmesine neden olabilir (Şimşek, 2001, s. 70).

3.5.1.2. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı

İşletmelerin, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlaması temel sorumluluklarından biridir. İş kazaları ve meslek hastalıkları genellikle mavi yakalı çalışanlar için yaygın tehditler olabilirken, bankacılık gibi beyaz yakalıların ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde, iş kazaları ve meslek hastalıkları yerine psikolojik sorunlar ve psikosomatik hastalıklar daha büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, fazla çalışma bankacılık sektörü için önemli bir sorun olarak ele alınabilir. Bankacılık sektöründe çalışanların eğitim düzeyinin yüksek olması ve çoğu ailede her iki eşin de kariyer sahibi olması, çalışanların istek ve tercihlerini değiştirmiştir. Artık bankacılık sektöründe çalışanlar, uzun çalışma saatleri ve hafta sonu çalışmaları yerine zamanlarını daha iyi yönetmeyi arzu etmektedirler. Çalışanlar, çocuklarına daha fazla vakit ayırabilmek, kariyer ile aile yaşamlarını dengelemek adına işyerlerinde çocuk bakımevi, sağlık sigortası, uzun doğum izinleri, esnek çalışma saatleri gibi avantajlara önem vermektedirler. Güvenlikle ilgili olarak, terör tehdidi zaman zaman bankalara yönelik olabilir, özellikle yabancı sermayeli bankalara karşı girişimler önemli bir güvenlik tehdidi olarak değerlendirilmelidir (Balkan, 2006, s. 87).

3.5.1.3. Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği

Ayrımcılık genel olarak çalışanlara yönelik dil, din, ırk, mezhep, cinsiyet, hemşehrilik gibi faktörlere dayalı olarak farklı muameleler yapılmasını ifade eder. İşe alım süreçlerinde karşılaşılan etik dışı uygulamalar arasında torpil, kayırma, belirli siyasi

veya dini görüşlere öncelik tanıma, hemşehricilik, cinsiyet, yaş veya belirli okullardan mezun olanları tercih etme gibi yaygın örnekler bulunmaktadır. (Balkan, 2006).

Kamu bankalarında, özel sermayeli bankalarda, yabancı sermayeli bankalarda veya katılım bankalarında, bu etik dışı uygulamaların ağırlıkları farklılık gösterebilir. Örneğin, özel sermayeli bankalarda yaş, cinsiyet ve belirli okullardan mezun olma kriterlerine dayalı ayrımcılıklar daha sık rastlanan durumlar arasında sayılabilir.

İşe alım süreçlerinde adayların eşit ölçütlerle değerlendirilmemesi, fırsat eşitliğini zedeler. Bazı bankaların şube müdürlüğü pozisyonları için sınav açarken kadınlara kota koymaları, fırsat eşitsizliği örneği olarak gösterilebilir. Ayrıca, bankacılık sektöründe kadınların evlenmeleri ve hamile olmaları nedeniyle işlerinin sekteye uğrayacağı düşüncesiyle işten çıkarmaları tercih etmek, ayrımcılık örneklerinden biridir.

İş kanununa göre belirli oranlarda özürhükümlülerin, eski hükümlülerin ve terör mağdurlarının istihdam edilmeleri, pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilebilir. Ancak, askerliğini yapmamış bireylerin işe alınmaması veya askere giderken iş akitlerinin feshedilmesi gibi durumlar, ayrımcılık örnekleri olarak karşımıza çıkabilir. (Balkan, 2006).

3.5.1.4. Taciz ve Cinsel Taciz

Taciz genel olarak çalışanların diğer çalışanlar, yöneticiler veya sistem tarafından rahatsız edilmesi olarak tanımlanabilir. Cinsel taciz ise çalışanın istihdamının veya işle ilgili kazanımlarının cinsiyetinden ötürü istenmeyen bir koşula bağlanması olarak ifade edilir (Balkan, 2006, s. 90).

Cinsel taciz, istenmeyen dokunma, konuşma, eylem ve tutumları içerir. Açık saçık konuşmalar, pornografik malzemeleri göstermek veya bırakmak, sürekli ve rahatsız edici bakışlar, uygunsuz teklifler ve şantajlar gibi davranışlar cinsel tacizin örnekleri arasında sayılabilir (Arslan, 2001, s. 9).

Başar Baypınar'ın yaptığı araştırma sonuçlarına göre, cinsel tacizin kurbanlarının çoğunlukla kadınlar olduğu belirtilmektedir. Cinsel tacizin, yaş, medeni durum, fiziksel görünüş veya mesleki konum gibi faktörlere bakılmaksızın birçok kadını etkilediği vurgulanmaktadır. Araştırma, yüksek risk taşıyan grupların genellikle 30 yaşın altındaki genç bekar kadınlar, dul veya boşanmış kadınlar, özellikle bakım yükümlülüğü olanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, cinsel tacizin sadece kadınları etkilemediği, bazı erkeklerin de bu tür tacizin kurbanı olabileceği ifade edilmektedir. Ancak, işgücü piyasasındaki konumları nedeniyle kadınların, bu tür durumlara daha açık olduğu vurgulanmaktadır. Cinsel taciz ayrıca kadın denetçi ve yöneticilerin otoritesini zayıflatmak için kullanılan bir araç olabilir (Baypınar, 2001, s. 2).

3.5.1.5. Sadakat

Sadakat genel olarak samimi ve sağlam dostluk, içten bağlılık, ihanet etmeme, hakikate uygunluk gibi anlamlara gelir (Yalçın ve Koç, 2022). Örgütsel sadakat, örgüte karşı hissedilen psikolojik bir aidiyet duygusunu ifade eder. Bu duygu, bireyin bir örgüte, kuruma veya nesneye aidiyet hissiyle ilgili psikolojik ve ruhsal bir durumu yansıtır, bu nedenle bireyin sadakat duygusunun tesis edilmesi güç ve önemli bir durumdur (Yalçın ve Koç, 2022).

Örgütsel sadakatin varlığı, bireyin örgüte karşı fazladan zaman ve çaba harcamasını, iyi niyet göstermesini, işbirliği ve takım ruhunu artırıcı faydalar sağlamasını içerir. Sadık çalışanlar, içinde bulundukları ekip, grup veya topluluğu teşvik eder ve korurlar. Ayrıca genel faydayı içeren işlere ilave olarak çaba sarf etmeye gönüllü olabilirler (Acar, 2006, ss. 4-8).

Sadakatin sınırları önemlidir. Çalışanların özel hayatlarını kısıtlamamalı ve ihbar ve bildirimlerde hukuki kurallara aykırılık veya ciddi kamu zararı içermemelidir. Örneğin, bir bankanın çalışanlarına kendi kredi kartını kullanmaları için baskı yapması, rüşvet verme önerisinde bulunması, mevduatı kayıt dışı tutma veya resmi raporlarda gerçeğe aykırı bildirimlerde bulunma talepleri, sadakat sınırlarının dışında kalabilir. Kurumlar, sadakat adı altında etik prensiplere aykırı davranışları teşvik etmemelidir

(Balkan, 2006, s. 92). Özellikle bankalarda, müşterilerden yüksek oranda masraf ve komisyon alınmasını sağlamak adına çalışanlardan istenilen davranışlar etik açıdan sorgulanabilir.

3.5.1.6. Banka Sırrı

Bankanın üçüncü kişilere ait bilgiler dışındaki, yasal zorunluluk olmayan ve genel özellikler taşımayan her türlü spesifik rakamlar, tablolar, cetveller, yazılı programlar, bütçeler, projeler, sözleşmeler, kararlar, yazışmalar gibi belge ve bilgilerdir (Taşdelen, 2006, s. 760; Ekici, 2007).

Bankacılık uygulaması göz önüne alındığında, banka sırrı kavramı bankanın mali ve iktisadi durumunu değerlendirir. Buna bağlı olarak kredi, mevduat ve diğer bankacılık hizmetlerine ilişkin toplulaştırılmış ve sınıflandırılmış her türlü bilgi ve belgeyi, yönetim ve denetim kurulu ile denetim komitesinin ve iç sistemler kapsamındaki birimlerin faaliyetleri hakkında bilgi ve belgeleri, bankanın bütçesini, yönetim esaslarını ve bankanın politikalarını, bu politikalar kapsamında alınan her türlü kararı içerir. Bilgi işlem sistemlerinin çalışmasına ilişkin esasları ve bilgisayar programlarını, bankanın ilgili denetim mercileri ile ilişkilerini ve bu merciler tarafından alınan kararları, mevcut ürünlerin geliştirilmesine veya yeni ürünlerin oluşturulmasına ilişkin strateji, bilgi ve belgeleri de içinde bulundurur (Alıcı, 2007, s. 791; Ekici, 2007).

Bu alandaki temel yasal düzenlemeler, 19 Ekim 2005 tarihli ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda, banka sırrı ve müşteri sırrı konularında düzenlenmiştir. Banka sırrının açıklanması, Bankanın Yönetim Kurulu'nun yetkisindedir ve yetkilendirilmiş genel müdürlük aracılığıyla bankanın sır niteliğinde sayılan bilgilerin bilgi verme kapsamında açıklanabilmesi için yazılı yetki gerekmektedir (Balkan,2006, s.93).

3.5.1.7. Özel Hayatın Gizliliği

İş başvurusu aşamasında paylaşılan kişisel bilgilerin, işe giriş aşamasında veya sonrasında gerçekleştirilen kişilik veya benzeri ölçümleme testleri ile sağlık bilgilerinin

özel hayatı ihlal eder nitelikte olmaması ve bu bilgilerin titizlikle korunması büyük önem taşır.

Kişilerin haberleşme gizliliği, özel hayatın temel unsurlarından biridir. Bu bağlamda, posta, telefon ve e-posta haberleşmelerinin gizliliği korunmalı ve ihlal edilmemelidir. Ancak, bazı bankalarda üst düzey yöneticilere sağlanan, teknik olarak bankanın tüm telefonlarını istediği zaman dinleyebilme imkânı sağlayan teknik donanımların kurulması, etik dışı bir uygulama olarak değerlendirilebilir.

Kurumlar tarafından sağlanan e-posta kutularının gizlilik kapsamında incelemeye kapalı olması önemlidir. Bu e-posta imkanının kurum tarafından sağlanması, kuruma böyle bir hakkı doğurmayacaktır. Ancak, bu durumda herhangi bir yolsuzluk veya suiistimalin ortaya çıkarılması amacıyla yapılacak incelemelerin dikkatlice ve belirli kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Balkan, 2006, s. 93- 94-95).

3.5.1.8. Sorun bildirme / ihbar

Sorun bildirme; bankalarda meslek etiğine aykırı uygulamaların çalışanlar tarafından banka yönetimine bildirilmesini ve sorunun çözülmemesi durumunda nihai olarak kamuoyuna veya yasal mercilere bildirilmesini ifade eder. Yani, bankanın diğer çalışanlarının etik dışı uygulamalarının banka yönetimine, kamuoyuna ve yasal mercilere bildirilmesi sürecini kapsar. Banka içinde oluşturulan şikayet mekanizmalarının gizliliğinin sağlanamaması ve sistemin iyileştirilmesi yerine çalışanların aleyhine kullanılması, bu sistemin temel sorunları arasında yer almaktadır. Kamuoyuna veya yasal mercilere ihbarın gerçekleştirilmesi için öncelikle banka içindeki yolların tükenmiş olması genel olarak kabul gören bir prensiptir.

3.5.1.9. Küçülme, Birleşme ve İşten Çıkarmalar

Bankalar, kriz dönemlerinde veya çeşitli stratejik hedeflere ulaşmak adına çalışanları işten çıkararak küçülme yolunu tercih edebilirler. Aynı şekilde, küreselleşen dünyada ve özellikle bankacılık sektöründeki artan birleşmeler, birleşen bankaların

alışanlarının bir kısmının işten çıkarılmasına veya iş pozisyonlarının değişmesine yol açabilir. Küçülme ve birleşme süreçlerinde, işten çıkarmaların hangi ölçütlere göre gerçekleştirileceği ve işlerini kaybeden kişilere başka bir iş bulmalarında sağlanacak yardımlar, etik açıdan önemli konulardır (Balkan, 2006, s.99).

Rekabetin hızla arttığı, müşteri kapma yarışının hızlandığı finans sisteminde, bankalar yeterli müşteriye sahip olamama, kar marjlarının düşmesi gibi sebeplerle küçülme ve birleşmelere yönelebilirler. Bu gibi durumlarda banka çalışanları, iş pozisyonlarının değişiminde ve işten çıkarmalarda adil ve şeffaf bir süreç izleyerek, adam kayırmacılıktan kaçınıp etik ilkelere uygun davranmalıdırlar.

3.5.2. ıkar atışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar

ıkar atışmaları, bankaların çeşitli faaliyet alanları ve rolleri arasındaki etkileşimlerden kaynaklanabilir. Örneğin, bir bankanın alım-satım fonksiyonu, menkul kıymetleri alıp satarken, aynı zamanda bu menkul kıymetlere yatırım yapan bir şirkete kredi verebilir. Bu durum, bankanın hem müşteri olarak menkul kıymetlere yatırım yapan bir şirkete hizmet vermesi hem de aynı şirkete finansman sağlaması anlamına gelir. Bu tür durumlar, bankaların farklı işlevlerini bir araya getirmesiyle ortaya çıkar ve çıkar çatışmalarına neden olabilir. Örneğin, bir banka hem yatırım bankacılığı hem de ticari bankacılık faaliyetlerini yürütüyorsa, bu banka müşterileri arasında çıkar çatışmalarını dengeleme zorluğuyla karşılaşabilir. Bir taraftan müşterilere yatırım danışmanlığı yaparken, diğer taraftan ticari kredi ve finansman sağlamak gibi faaliyetlerle uğraşmak, bankanın objektifliğini etkileyebilir (Balkan, 2006).

Bankaların faaliyet alanlarındaki çeşitlilik ve rolleri, çıkar çatışmalarına neden olabilir. Özellikle banka yönetim kurulu yeleri ve st düzey yöneticiler arasındaki çıkar çatışmaları, bankanın müşterileri ve diğer iş ilişkileriyle olan etkileşimleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Balkan, 2006).

Yönetim kurulu üyelerinin kendi sahip oldukları şirketlerle yeni iş ilişkilerine girmesi gibi durumlar, çıkar çatışmalarının belirgin örneklerindendir. Bu tür durumlar,

karar alma süreçlerinde tarafsızlığı tehlikeye atabilir ve bankanın çeşitli taraflarla adil bir şekilde iş yapmasını zorlaştırabilir.

Ayrıca, bir bankanın bir iş grubunun parçası olması, grup içindeki ilişkilerin karmaşıklığından kaynaklanan çıkar çatışmalarına yol açabilir. Özellikle ana şirket, iştirakler ve banka arasındaki raporlama yapısı, gizli bilgilerin paylaşılması gibi durumlar, çıkar çatışmalarını artırabilir.

Bu çatışmaları yönetmek ve en aza indirmek için, banka yönetim kurulu ve üst düzey yönetim tarafından politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Potansiyel çıkar çatışmalarını belirlemek için etkili bir iç kontrol ve denetim mekanizması kurulmalıdır. Ayrıca, ulusal yasal düzenlemelere ve kurumsal yönetim politikalarına uyum sağlanmalıdır (Çalışkan ve İçke, 2009).

Kamu, özel ve katılım bankalarında yaşanan etik sorunların temelinde çıkar çatışmalarının bulunması, sektördeki değer değişimleri, bireysel değerler, örgütsel kültür ve profesyonel değerler arasındaki çatışmalara işaret eder. Bu nedenle, bankaların sadece yasal düzenlemelere değil, aynı zamanda etik standartlara da sıkı bir şekilde uymaları gerekmektedir (Kirel, 2000, s.23).

3.5.2.1. Zimmet

Zimmet, genellikle kamu görevlileri arasında daha yaygın olarak görülen bir suç olarak bilinir. Bu suç, kişinin kendisine ait olmayan bir malı kötüye kullanarak, hukuka aykırı bir şekilde elinde tutması veya başkalarına vermesi anlamına gelir. Kamu görevlileri, kamu kaynaklarına erişimleri nedeniyle zimmet suçuna daha sık karışabilmektedir (Balkan, 2006, s.100). Bankacılık Kanunu gibi özel sektörü düzenleyen yasal düzenlemelerde, benzer bir suçun özel sektörde de düzenlendiği görülmektedir. Özel sektördeki bu tür suçların adlandırılması genellikle "emniyeti suiistimal" veya benzeri ifadelerle yapılmaktadır.

Bankacılık Kanunu madde 160, banka yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile diğer mensuplarının zimmete geçirme suçunu düzenlemektedir. Bu düzenleme, görevi nedeniyle zilyetliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu para, para yerine geçen evrak veya senetleri veya diğer malları kendisinin ya da başkasının zimmetine geçiren banka yöneticilerine yöneliktir. Madde 160'a göre, bu suçu işleyen banka yöneticileri altı yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılacaklardır. Ayrıca, suçun zimmetin açığa çıkmamasını sağlamak amacıyla hileli davranışlarla işlenmesi durumunda, faile on iki yıldan az olmamak üzere hapis ve yirmi bin güne kadar adli para cezası verilecektir. Bu ceza miktarı, bankanın uğradığı zararın üç katından az olamaz. Önemli bir nokta da, meydana gelen zararın ödenmemesi durumunda mahkeme tarafından re'sen ödettirilmesine hükmedilmiştir (TBB. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu). Bu, suçun bankaya verdiği zararın tazmininin sağlanması amacıyla alınan bir önlemdir. Bankacılık Kanunu'nun bu hükmü, banka yöneticilerinin güven ve sorumluluklarına vurgu yaparak, finansal kurumların sağlıklı ve etik bir şekilde yönetilmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu tür düzenlemeler, sektörde güveni koruma ve finansal istikrarı sağlama amacını taşır.

Banka çalışanlarının, zimmetlerindeki örneğin çekleri, senetleri kendi lehlerine kullanmaları, zimmet suçu olarak değerlendirilir.

3.5.2.2. Rüşvet

Rüşvet, işletme çalışanlarının kendi kişisel çıkarları için görevlerini ve yetkilerini kötüye kullanarak, başkaları lehine avantaj elde etmeye çalıştıkları bir etik dışı uygulamadır. Bu olgu pratikte iki farklı biçimde ortaya çıkabilir. İlk olarak, rüşvetin bir biçimi kişi ya da kurumlar tarafından hakkı olan bir şeyi elde etmek amacıyla verilen rüşvet olarak tanımlanabilir. Bu durumda, yasalara uygun bir işlem, aşırı bürokratik prosedürler ya da iş yükü gibi bahanelerle sürekli olarak geciktirilir, sürüncemede bırakılır ve sonuçta hakkını arayan kişi veya kurum yasa dışı bir ödeme yapmaya zorlanır. İkinci bir boyutu ise, rüşvetin gerçekte hakkı olmayan bir durumu sağlamak amacıyla verilen rüşvet şeklinde ortaya çıkar. Bu durumda, kişi ya da kurum, yasa dışı yollarla bir

avantaj elde etmek için rüşvet vermeye teşvik edilir (Aktan, (1998), s.s.25-30; Şimşek, (2001), s.8).

Örneğin, bir bankanın olumsuz bir denetim raporuyla karşılaşmamak ya da mevcut bir olumsuz raporu olumlu bir şekle dönüştürmek amacıyla çeşitli etik dışı yöntemlere başvurusu, rüşvetin bir örneğini oluşturabilir. Bu durumda, banka, bir yeminli murakıba para verme, yakınlarını işe alma ya da kendisini üst düzey bir göreve atama gibi yöntemlerle denetim raporunu olumlu bir şekilde değiştirmesini talep edebilir. Bu, bankanın yasalara uygun olmayan bir avantaj sağlamak amacıyla rüşvet verme eğiliminde olduğunu gösterir. Diğer bir örnek ise, yasal şartlara tamamen uygun olan bir şube açılış işlemi için gerekli olan onayları veya belgeleri almakta gecikme yaşanması durumudur. Bu gecikmeler, memurların işlemleri engellemesiyle gerçekleşebilir. Banka, bu engellemeyi aşmak amacıyla, hediye ya da bağış gibi adlar altında ödemeler yapabilir. Bu durumda, yasal bir engel olmamasına rağmen belgelerin alınması için gecikme yaşanmasını önlemek amacıyla yapılan ödemeler, hakkı olmayan bir avantaj elde etme amacıyla verilen rüşvet türüne örnek teşkil eder (Balkan,2006, s.100).

Bu örnekler, iş dünyasında karşılaşılan etik dışı durumların çeşitliliğini ve rüşvetin farklı biçimlerini göstermektedir. Bu tür uygulamalara karşı mücadelede etik kuralların güçlendirilmesi, şeffaf bir iş ortamı oluşturulması ve yasal düzenlemelere tam uyum sağlanmasıdır.

Bu etik dışı uygulama, iş dünyasında rekabeti bozar, şeffaflığı azaltır ve güveni sarsar. Rüşvet, ahlaki değerlere aykırı olmanın yanı sıra, yasal düzenlemelere de aykırıdır. Bu nedenle, etik kurallara ve yasalara uygun hareket etmek, işletmelerin sürdürülebilirliği ve itibarı açısından önemlidir. Bu tür etik dışı davranışların önlenmesi için işletmeler, etik kuralları güçlendirmeli, çalışanlara etik eğitimleri sunmalı ve iç kontrol mekanizmalarını güçlendirmelidir. Ayrıca, şeffaf bir iş ortamı oluşturarak, rüşvet gibi uygulamaların ortaya çıkması engellenebilir.

3.5.2.3. Hediye verme ve ağırlama kabul etme

Hediye verme ve ağırlama, özellikle bankacılık sektöründe pazarlama stratejileri açısından önemli bir role sahiptir. Türkiye Bankalar Birliği'nin etik ilkelerine göre, bankalar, çalışanlarının etik olmayan ilişkilere girmelerini ve müşterilerden hediyeler almalarını engelleyici iç düzenlemeler yapmaktadır. Bu düzenlemeler, banka çalışanlarının konumlarını kötüye kullanarak kişisel çıkar sağlamalarını önlemeye yöneliktir. Ayrıca, bankalarda çalışanların aile üyelerinin müşterilerden hediye veya ağırlama kabul etmeleri genellikle yasaklanmıştır (TBB, 2011). Bu tür düzenlemelerin amacı, bankaların müşterileriyle ilişkilerini dürüst, şeffaf ve adil bir şekilde sürdürmelerini sağlamaktır. Çalışanların bağımsızlığını korumak, çıkar çatışmalarını önlemek ve müşterilere eşit davranılmasını sağlamak amacıyla bu tür önlemler alınmaktadır. Ancak, bazı bankaların hediye verme konusunda tersine bir yaklaşım sergilediğini görmekteyiz. Bu durum, pazarlama stratejilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bankalar, müşterilerine değer verdiklerini göstermek, müşteri ilişkilerini güçlendirmek ve rekabet avantajı elde etmek amacıyla hediye verme pratiğini kullanabilirler. Ancak, bu tür uygulamaların etik sınırlar içinde kalması ve rekabetin sağlıklı bir şekilde devam etmesi için denetlenmesi önemlidir. Hediye verme ve ağırlama, bankacılık sektöründe önemli bir denge gerektiren konudur. Etik ilkelerle bağdaşmayan uygulamalardan kaçınılmalı ve müşteri ilişkilerini güçlendirmek amacıyla yapılan hediye verme pratiği, şeffaf ve adil bir rekabet ortamında gerçekleştirilmelidir.

3.5.2.4. İçerden öğrenenlerin ticareti

Bir şirkette, içeriden öğrenenlerin ticareti olarak adlandırılan durum, şirket sahipleri, yöneticileri, denetçileri, ortakları, tüm personeli ve şirketle ilgisi olan üçüncü şahısların, şirketle ilgili kamuya açıklanmamış bilgileri kullanarak kendilerine menfaat sağlamalarını veya bu bilgileri dışarıya sızdırarak haksız kazanç elde etmelerini ifade eder (Ağırman, 2006, s. 2).

Holding bankacılığında, holding sahipleri kamuya açıklanmamış bilgilere erişim sağlayarak bu bilgileri kullanabilirler. Bu tür durumlar, etik dışı davranışları teşvik eder

ve şirket içinde güveni zedeler. Örneğin, holding sahipleri menkul değerlerin fiyatını etkileyebilecek önemli bilgilere erişim sağladıklarında, bu bilgileri kamuya açıklanmadan önce kullanarak kendilerine veya bankalarına haksız kazanç sağlamaları, içeriden öğrenenlerin ticareti olarak nitelendirilir (Tekinalp, 1986, ss. 310).

Bu tür etik dışı davranışlar, hem şirket içindeki güveni sarstığı hem de finansal piyasalarda adil rekabeti engellediği için ciddi sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, şirketler ve finansal kuruluşlar, içeriden öğrenenlerin ticaretini önlemek amacıyla etik kurallara ve yasal düzenlemelere sıkı sıkıya uymalı, şeffaf bir iş ortamı oluşturmalı ve iç kontrol mekanizmalarını güçlendirmelidirler.

3.5.2.5. Müşteri ilişkilerinden kaynaklanan etik sorunlar

1 Kasım 2001 tarihli Bankacılık Etik İlkeleri belgesi, Türkiye Bankalar Birliği tarafından hazırlanmış olup müşteri ilişkileri, hizmet kalitesi, güvenlik ve reklam konularında önemli düzenlemeler içermektedir. Bu ilkeler, bankaların müşterileriyle olan etkileşimlerinde şeffaf, adil ve güvenilir bir ortam yaratma amacını taşımaktadır.

Müşterinin bilgilendirilmesi konusundaki düzenlemeler, bankaların müşterilerine finansal ürün ve hizmetler hakkında açıklayıcı bilgiler sunma yükümlülüğünü içermektedir. Bu, müşterilerin kararlarını bilinçli bir şekilde verebilmeleri için önemlidir. Müşteri sırrı ilkesi, bankaların müşteri bilgilerini gizli tutma ve bu bilgileri yetkisiz kişilerle paylaşmama zorunluluğunu içerir. Bu, müşterilerin finansal bilgilerinin güvende olduğunu hissetmelerini sağlamaya yönelik önemli bir adımdır.

Hizmet kalitesi konusundaki düzenlemeler, bankaların müşterilere etkili ve verimli bir hizmet sunma sorumluluğunu vurgular. Müşteri memnuniyeti, rekabetin arttığı bu dönemde finans kurumları için kritik bir faktördür. Güvenlik ilkesi, müşteri bilgilerinin ve finansal işlemlerin güvenli bir şekilde saklanmasını ve yönetilmesini amaçlar. Bu, dijitalleşen bankacılıkta önemli bir husustur. Reklama ilişkin düzenlemeler, bankaların reklam kampanyalarında doğru, dürüst ve açık bilgiler vermelerini hedefler. Bu sayede müşterilerin yanıltıcı bilgilere maruz kalması önlenir (TBB, 2001).

Son olarak, bankaların müşteri yakınmalarını hızlı ve etkili bir şekilde çözebilmelerini sağlamak adına güvenli web siteleri oluşturarak müşteri geri bildirimlerine daha hızlı cevap verebilmeleri önemlidir. Bu, müşteri memnuniyetini artırmak ve rekabet avantajı elde etmek adına kritik bir stratejidir

4. BÖLÜM

FINANS, BANKACILIK VE SİGORTACILIK EĞİTİMİNDE ETİK VE ETİK ALGILAMA DÜZEYİ: KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde, gelecekte bankacılık mesleğini yapmak üzere eğitim alan Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin, etik algıları ve etik davranma niyetleri yaş, cinsiyet, Meslek etiği dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersini almış olma gibi bazı değişkenler çerçevesinde incelenerek aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı; gelecekte bankacılık sektöründe mesleğini icra etmeyi düşünen aday öğrencilerin, etik algılarını ve etik davranma niyetlerini yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, Meslek etiği dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersini almış olma gibi bazı değişkenler çerçevesinde inceleyerek aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir.

Çalışmada etik algısı ve etik davranma niyetini ölçmek için anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilerek değerlendirilmiştir. Bu çerçevede araştırmanın genel amacını, gelecekte bankacılık mesleğini yapmak üzere eğitim alan Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algılarını belirleme konusu oluşturmaktadır.

Bankaları diğer işletmelerden ayıran en önemli özellikleri para toplama ve kredi kullandırma ayrıcalıklarının olmasıdır. Bu nedenle bir bankanın itibarı yasalara ve mevzuata uyumun yanında, müşterileri ve toplumla olan ilişkilerinde adalet, güvenilirlik, saygı ve hoşgörü, mesleki sorumluluk, sosyal sorumluluk gibi mesleki etik değerlere uygun hareket etmesiyle gerçekleşir. Etik dışı davranışlar sergileyen banka ve banka

Çalışanları bir güven müessesesi olan bankalar açısından telafi edilemeyecek zararlara sebep olabilirler. Bu nedenle gelecekte banka çalışanı olmak için eēitim alan ērencilerin etik dışı davranışlarının algı düzeylerinin ölçülmesi ve belirlenmesi önem arz etmektedir.

4.2. ARAşTIRMANIN SINIRLARI

Araştırmanın verileri 2022-2023 Eēitim-ēretim yılında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Mucur Meslek Yüksek Okulu Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümünde eēitimine devam eden 210 ön lisans (1. Sınıf, 2. Sınıf) ērencisinden toplanmıştır. Dolayısıyla, verilerin geerliliēi, anketlerin uygulandıēı grup ile sınırlıdır. Bu alışma sadece ankette alınan cevaplara, gözlemlere ve bireysel görüşmelere göre yorumlanmıştır. Bu nedenlerle ērencilerin kendi deēer yargıları ve ahlaki ilkeleri geçerlidir.

Çalışmada kullanılan anket gelecekte finans sektöründe çalışmak için Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümünde eēitimine devam eden ērencilere yapılmış ve sadece etik dışı davranışlara ilişkin algılamalar ölçülmüştür. Bu da çalışmaya ayrı bir sınırlama getirmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda, etik dışı davranış algılamalarının farklı deēiřkenler üzerindeki etkisi ölçülerek farklı araştırma modelleri de geliştirilebilir.

4.3. ARAşTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu araştırmada, genel tarama modellerinden olan tekil tarama modelinden yararlanılmıştır. Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama modelleridir. Deēiřkenlerin tek tek, tür ya da miktar olarak oluşumlarının belirlenmesi amacı ile yapılan araştırma modellerine tekil tarama modelleri denir. Bu tür yaklaşımda ilgilenilen olay madde, birey, grup, konu vb. birim ve duruma ait deēiřkenler, ayrı ayrı tanımlanmaya (betimleme) alışılır. (Karasar,1991, s.79). Bu araştırma Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümünde eēitimine devam eden ērencilerin işletme örgütlerine yönelik etik yönelimlerini

saptamak ve etik dışı davranışlara karşı bakış açılarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

4.3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Mucur Meslek Yüksek Okulu Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümünde eğitimine devam eden 432 ön lisans (1. Sınıf, 2. Sınıf) öğrencisi oluşturmaktadır. Toplam 210 öğrenci anketi doldurmuştur.

Araştırma evreninin tamamına ulaşmak zaman ve maliyet açısından bir sınırlama getirdiğinden evreni temsilen bir örneklem belirlenmesi amacıyla kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem hesaplanırken aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (Krejcie ve Morgan, 1970: 607).

$$S = \frac{NP(1-P)}{d^2(N-1) + X^2P(1-P)} = \frac{423 \times 0.5 \times (1-0.5)}{0.05^2 \times (432-1) + (0.057)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 100.16$$

S: Örneklem Büyüklüğü

X²: İstenen güven aralığında 1 serbestlik derecesi için ki-kare tablo değeri

N: Evren

P: Popülasyon oranı (maksimum örneklem büyüklüğünü sağlayacağı için .50 olarak varsayılmıştır)

d: bir oran olarak ifade edilen doğruluk derecesi (.05)

Krejcie ve Morgan çalışmalarında 1 milyona kadar olan evren büyüklüğü için hesaplamalar gerçekleştirerek örneklem büyüklüğü tablosu oluşturmuştur. Bu araştırmada belirlenen 432 kişilik evren için örneklem büyüklüğü formül kullanılarak 100 kişi olarak hesaplanmıştır.

Belirlenen örneklem dahilinde toplanmış olan 210 geçerli veri, analize tabi tutulmuştur. Geçerli kabul edilen 210 katılımcı istatistiksel analizlerin yapılabilmesi için yeterlidir.

4.3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışma kapsamında belirlenen araştırma sorularını cevaplayabilmek ve araştırmanın amaçlarını gerçekleştirebilmek amacıyla hipotezler belirlenmiştir. Bu hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algıları ve etik davranma niyetleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

Bu hipotez, öğrencilerin etik algıları ve etik davranma niyetleri ile yaşları arasında bir ilişki olup olmadığını test etmeye yöneliktir. İlgili verileri topladıktan sonra, istatistiksel analizlerle bu ilişki değerlendirilerek hipotezin doğruluğu test edilmiştir.

H2: Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algıları ve etik davranma niyetleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Bu hipotez, öğrencilerin cinsiyetlerine bağlı olarak etik algıları ve etik davranma niyetleri arasında bir farklılık olup olmadığını test etmeye odaklanmaktadır. Yine, ilgili verileri topladıktan sonra uygun istatistiksel analizlerle bu hipotez değerlendirilerek doğruluğu test edilmiştir.

H3: Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algılarını ve etik davranma niyetleri ile Meslek etiği dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersi alıp almamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Bu hipotez, öğrencilerin etik algıları ve etik davranma niyetleri ile aldıkları derslere bağlı olarak bir farklılık gösterip göstermediğini sorgular. Bu durumu incelemek için ilgili veriler toplandıktan sonra istatistiksel analizlerle hipotez değerlendirilerek doğruluğu test edilmiştir.

4.3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak Alkan (2015) tarafından yapılan “Muhasebe Eğitiminde Etik: Ön Lisans Öğrencilerinin Etik Algılarına Yönelik Bir Arastırma” çalışmasında kullandığı anket kullanılmıştır.

Aşağıdaki Tablo 4.1.’de Etik ve Etik Algılama Düzeyi Ölçeği için güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Etik ve Etik Algılama Düzeyi Ölçeği Güvenirlik Analizi

Güvenilirlik İstatistiği		
Ölçek	Soru sayısı	Cronbach Alfa (α)
Etik ve Etik Algılama Düzeyi	34	0.946

Etik ve Etik Algılama Düzeyi Ölçeği güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,946 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.3.4. Verilerin Analizi ve Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Anket Tekniği ile elde edilen verilerin çözümlemesinde SPSS paket programından yararlanılmıştır. Alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler SPSS programına aktarılmış ve aktarılan veriler üzerinden istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırma alt problemleri ile ilgili frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve ardından normallik testi uygulanmıştır. Normallik testi yapıldıktan sonra verilerin normal dağılmadığı görülmüş ve açıklanan hipotezlere bağlı olarak Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U testi kullanılarak analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

4.3.4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın yapıldığı öğrencilere ilişkin yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, Meslek etiği dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersini almış olma gibi verilerin sonuçları aşağıda verilmektedir.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Demografik Özellik	Alt Boyut	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	82	39
	Kadın	128	61
Sınıf	1.Sınıf	84	40
	2.Sınıf	126	60
Yaş	18-20	95	45,2
	21-23	87	41.4
	24-26	15	7.1
	26 ve yukarısı	13	6.2
Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma	Evet	117	55.7
	Hayır	93	44.3

Bu araştırmaya katılanların % 61'i kadın, % 39'u erkek öğrenciden oluşmaktadır (Tablo 4.2). Türkiye'de kadın çalışanlar toplumsal değer yargıları ve hamilelik dönemlerindeki uzun işe ara verme zorunlulukları nedeni ile genellikle işverenler tarafından tercih edilmemektedir. Ancak bankacılık ve finans sektöründe, çoğu sektörden farklı olarak kadınların, erkek çalışanlar kadar tercih edilmesi, bu alanda eğitim alan öğrenciler arasında kadın oranında pozitif artışın nedeni olarak görülebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin % 40'ı birinci sınıf, % 60'ının ikinci sınıf öğrencisi olduğu gözlenmektedir (Tablo 2).

Öğrencilerin yaş gruplarına bakıldığında, en yoğun grubun %45.2'lik oranla 18-20 yaş aralığındaki öğrenciler olduğu, 26 yaş ve üzeri öğrencilerin ise %6,2'lik bir orana sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi almış olma durumuna göre sonuçlara bakıldığında dersi alan öğrencilerin %55.7'lik bir orana sahip olduğu gözlenmiştir (Tablo 2).

4.3.4.2. Araştırma Değişkenleri ile İlgili Tanımlayıcı Bulgular

Aşağıda yapılan anketin bölümler arası karşılaştırmalı analiz sonuçları yorumlanmaya çalışılacaktır. Tablo 3'te bütün öğrencilerin, anket sorularına verilen yanıtlarının yüzdeleri verilmiştir. Öğrencilerin 1., 16., 19., 20., 23., 26 ve 28. sorularda vermiş oldukları yanıtlarda diğer sorulara oranla kararsız kaldıkları görülmektedir. Bu soruların kişisel menfaatler ile ilgili olması dikkat çekicidir.

Anket sorularının geneline bakıldığında diğer sorulara oranla en yüksek etik algısı 4., 5., 7., 8., 10., 11., 12., 22, 27., 30., ve 32. sorularda (ortalama değer 4,6 % üzerindeki) gözlenmiştir. Bunlar; işyerinde olumsuz davranışların cezalandırılması, karşılıklı güven ve sorumluluk bilinci, sağlıklı ve güvenilir iş ortamı, ekonomik güçlükler yaşansa bile yasal olmayan yollara başvurmama, işe ve çalışma arkadaşlarına bağlılık, işyerinde politik bir ortamın olmadığı ve örgüte sadakat algısıdır.

Tablo 3. Bankalarda Gerçekleştirilen Etik Dışı Davranışların Algılanmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (Öğrencilerin Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları)

	İFADELER	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort. (%)
1	Çalışma saatleri içinde kişisel (özel) işlerimle ilgilenmemeliyim.	8.6	7.1	21.0	26.7	36.7	3,76
2	İşe gelmemek için gerçek dışı bahaneler uydurmamalıyım.	14.3	1.9	4.3	11.9	67.6	4,17
3	Muhasebe kayıtları üzerinde değişiklik yapmamalı ve yapılmasına izin vermemeliyim.	5.7	5.3	3.8	8.1	77.0	4,45
4	Müşterilere ait paraları kişisel işlerim için kullanmamalıyım.	6.2	1.4	3.3	4.3	84.8	4,60
5	Çalışma saatlerine dikkat etmeliyim.(Geç kalmamalıyım-erken çıkmamalıyım).	2.4	1.4	3.3	14.3	78.6	4,65
6	İşletme varlıklarını (araç-gereç-malzeme) kişisel amaçlarım için kullanmamalıyım.	3.8	1.0	6.2	12.4	76.6	4,57
7	Müşterilere ait bilgileri üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	4.3	1.0	2.9	5.7	86.2	4,69
8	İşyerine alkol vb. kullanarak gitmemeliyim.	4.3	1.0	2.9	8.1	83.8	4,66
9	Müşterilerin lehine bir durum söz konusu olduğunda konuyu açıklamalı; iş yüküm artar kaygısıyla gerekli işlemleri yapmaktan kaçınmamalıyım.	3.8	1.9	5.8	13.5	75.0	4,54

10	Müşterilerin olanaklarını bireysel çıkarlarım için kullanmamalıyım.	3.8	2.4	1.9	8.1	83.8	4,66
11	Mesleğim ile ilgili güncel gelişmeleri takip etmeli mesleki yeterliliğimi geliştirmeliyim.	2.9	1.4	3.8	11.0	80.9	4,66
12	Mesleki görevlerimi yasalara uygun olarak yerine getirmeliyim.	3.3	3.3	2.4	11.9	79.0	4,60
13	Mesleki bilgiyi doğru bir biçimde analiz etmeli açık ve anlaşılır bir biçimde sunmalıyım.	4.3	0.5	3.8	14.4	76.9	4,59
14	Çalıştığım kurumda çalışanların ve yöneticilerin etik olmayan davranışlarına gözyummamalıyım.	6.7	1.9	4.3	11.5	75.5	4,47
15	Çalıştığım kurumda yükselmek için yöneticilerin etik olmayan davranışlarını benimsememeliyim.	6.3	1.0	4.3	11.5	76.9	4,52
16	Çalıştığım kurumda yöneticilerin kişisel menfaatten çok, kuruma menfaat sağlayacak etik dışı davranışlarına göz yummalıyım.	28.5	3.9	10.6	16.4	40.6	3,37
17	Çalıştığım kuruma personel alımında önemli kişilere olan yakınlığa önem vermemeliyim.	10.6	3.8	8.7	15.4	61.5	4,13
18	Çalıştığım kuruma personel alımında personelin daha önce etik dışı davranışlarının olup olmadığına bakmalıyım.	5.3	2.9	4.3	20.6	67.0	4,41
19	Yasal boşlukları mükelleflerin lehine yorumlamalıyım.	22.3	6.3	19.4	11.2	40.8	3,42
20	Büyük müşterilerle daha çok ilgilenmeliyim.	38.8	10.0	14.8	13.9	22.5	2,71
21	Müşterilerle iş dışında borç alacak ilişkisine girmemeliyim.	6.3	2.9	6.3	13.9	70.7	4,40
22	Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	3.8	1.0	5.3	8.2	81.7	4,63
23	Çalıştığım kurumdaki görevimi etkileyecek ya da görevime engel olacak herhangi bir faaliyette bulunurum.	63.0	7.2	3.8	6.3	19.7	2,13
24	Menfaat çatışmalarından kaçınmalı ve olası bir menfaat çatışmasında tarafları uyarmalıyım.	3.9	0.5	5.3	15.5	74.9	4,57
25	Çalıştığım kurumda mesleğim ile ilgili uygun bilgileri, mesleki kararları ve düşüncelerimi ifade etmeliyim.	4.3	2.4	4.3	16.7	72.2	4,50
26	Mesleğim ile ilgili uygun olmayan bilgileri, mesleki kararları ve düşünceleri ifade etmeliyim.	16.7	4.3	9.1	15.8	54.1	3,86
27	Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyete katılmamalıyım.	2.4	2.4	3.8	12.9	78.5	4,63
28	Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi kendi lehime kullanarak menfaat sağlarım.	62.7	6.2	3.8	7.7	19.6	2,15
29	Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyeti desteklememeliyim.	3.8	1.4	5.2	15.2	74.3	4,55
30	Mesleki bilgiyi olduğu gibi ve objektif olarak ifade etmeliyim.	2.4	1.0	3.3	18.7	74.6	4,62

31	Muhasebe bilgi kullanıcılarına iletilecek rapor (Mali tablo vb.), yorum ve tavsiyeleri anlaşılır biçimde açıklamalıyım.	3.3	2.4	4.3	14.8	75.1	4,56
32	Kendi yaptığım bir hatayı meslektaşlarıma yüklemeye çalışmamalıyım.	4.3	0.5	3.8	10.5	81.0	4,64
33	Meslektaşlarım hakkında olumsuz açıklamalarda bulunmamalıyım.	4.8	1.0	5.7	15.2	73.3	4,51
34	Meslektaşlarıma zarar verecek şekilde ücret talep etmemeliyim.	4.8	1.4	3.3	12.9	77.6	4,57

Cinsiyetler arasındaki etik dışı davranış algısındaki farklılığı açığa çıkarabilmek ve daha detaylı yorumlayabilmek için kadın ve erkek öğrencilerin ankete verdikleri yanıtlar tek tek incelenmiştir (Tablo 4). Sonuçlar aşağıdaki gibidir;

Tablo 4. Cinsiyete Göre Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları

Anket soruları	Katılımcı cevapları yüzdeleri	Cinsiyet		
		Kadın	Erkek	Toplam
		%	%	%
1. Çalışma saatleri içinde kişisel (özel) işlerimle ilgilenmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	7.0	11.0	8.6
	Katılmıyorum	7.8	6.1	7.1
	Kararsızım	18.0	25.6	21.0
	Katılıyorum	25.8	28.0	26.7
	Tamamen Katılıyorum	41.4	29.3	36.7
2. İşe gelmemek için gerçek dışı bahaneler uydurmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	5.5	28.0	14.3
	Katılmıyorum	1.6	2.4	1.9
	Kararsızım	2.3	7.3	4.3
	Katılıyorum	13.3	9.8	11.9
	Tamamen Katılıyorum	77.3	52.4	67.6
3. Muhasebe kayıtları üzerinde değişiklik yapmamalı ve yapılmasına izin vermemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	2.4	11.0	5.7
	Katılmıyorum	3.9	7.3	5.3
	Kararsızım	3.9	3.7	3.8
	Katılıyorum	8.7	7.3	8.1
	Tamamen Katılıyorum	81.1	70.7	77.0
4. Müşterilere ait paraları kişisel işlerim için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.6	13.4	6.2
	Katılmıyorum	1.6	1.2	1.4
	Kararsızım	1.6	6.1	3.3
	Katılıyorum	5.5	2.4	4.3
	Tamamen Katılıyorum	89.8	76.8	84.8

5. Çalışma saatlerine dikkat etmeliyim.(Geç kalmamalıyım-erken çıkmamalıyım).	Hiç Katılmıyorum	0.8	4.9	2.4
	Katılmıyorum	0.8	2.4	1.4
	Kararsızım	2.3	4.9	3.3
	Katılıyorum	14.8	13.4	14.3
	Tamamen Katılıyorum	81.3	74.4	78.6
6. İşletme varlıklarını (araç-gereç-malzeme) kişisel amaçlarım için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.3	6.2	3.8
	Katılmıyorum	0.8	1.2	1.0
	Kararsızım	3.1	11.1	6.2
	Katılıyorum	12.5	12.3	12.4
	Tamamen Katılıyorum	81.3	69.1	76.6
7. Müşterilere ait bilgileri üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.3	7.3	4.3
	Katılmıyorum	0.8	1.2	1.0
	Kararsızım	0.8	6.1	2.9
	Katılıyorum	3.9	8.5	5.7
	Tamamen Katılıyorum	92.2	76.8	86.2
8. İşyerine alkol vb. kullanarak gitmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	2.3	7.3	4.3
	Katılmıyorum	0.8	1.2	1.0
	Kararsızım	0.8	6.1	2.9
	Katılıyorum	7.0	9.8	8.1
	Tamamen Katılıyorum	89.1	75.6	83.8
9. Müşterilerin lehine bir durum söz konusu olduğunda konuyu açıklamalı; iş yüküm artar kaygısıyla gerekli işlemleri yapmaktan kaçınmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.4	6.2	3.8
	Katılmıyorum	0.8	3.7	1.9
	Kararsızım	3.1	9.9	5.8
	Katılıyorum	11.8	16.0	13.5
	Tamamen Katılıyorum	81.9	64.2	75.0
10. Müşterilerin olanaklarını bireysel çıkarlarım için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.3	6.1	3.8
	Katılmıyorum	2.3	2.4	2.4
	Kararsızım	0.8	3.7	1.9
	Katılıyorum	7.8	8.5	8.1
	Tamamen Katılıyorum	86.7	79.3	83.8
11. Mesleğim ile ilgili güncel gelişmeleri takip etmeli mesleki yeterliliğimi geliştirmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	1.6	4.9	2.9
	Katılmıyorum	2.4	0.0	1.4
	Kararsızım	2.4	6.1	3.8
	Katılıyorum	13.4	7.3	11.0
	Tamamen Katılıyorum	80.3	81.7	80.9
	Hiç Katılmıyorum	1.6	6.1	3.3

12. Mesleki görevlerimi yasalara uygun olarak yerine getirmeliyim.	Katılmıyorum	3.1	3.7	3.3
	Kararsızım	1.6	3.7	2.4
	Katılıyorum	13.3	9.8	11.9
	Tamamen Katılıyorum	80.5	76.8	79.0
13. Mesleki bilgiyi doğru bir biçimde analiz etmeli açık ve anlaşılır bir biçimde sunmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.6	8.6	4.3
	Katılmıyorum	0.0	1.2	05
	Kararsızım	3.1	4.9	3.8
	Katılıyorum	16.5	11.1	14.4
	Tamamen Katılıyorum	78.7	74.1	76.9
14. Çalıştığım kurumda çalışanların ve yöneticilerin etik olmayan davranışlarına gözyummamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	3.1	12.5	6.7
	Katılmıyorum	1.6	2.5	1.9
	Kararsızım	2.3	7.5	4.3
	Katılıyorum	12.5	10.0	11.5
	Tamamen Katılıyorum	80.5	67.5	75.5
15. Çalıştığım kurumda yükselmek için yöneticilerin etik olmayan davranışlarını benimsememeliyim.	Hiç Katılmıyorum	3.2	11.0	6.3
	Katılmıyorum	0.8	1.2	1.0
	Kararsızım	4.0	4.9	4.3
	Katılıyorum	11.1	12.2	11.5
	Tamamen Katılıyorum	81.0	70.7	76.9
16. Çalıştığım kurumda yöneticilerin kişisel menfaatten çok, kuruma menfaat sağlayacak etik dışı davranışlarına göz yummalıyım.	Hiç Katılmıyorum	28.6	28.4	28.5
	Katılmıyorum	4.0	3.7	3.9
	Kararsızım	9.5	12.3	10.6
	Katılıyorum	14.3	19.8	16.4
	Tamamen Katılıyorum	43.7	35.8	40.6
17. Çalıştığım kuruma personel alımında önemli kişilere olan yakınlığa önem vermemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	6.3	17.1	10.6
	Katılmıyorum	4.0	3.7	3.8
	Kararsızım	9.5	7.3	8.7
	Katılıyorum	15.9	14.6	15.4
	Tamamen Katılıyorum	64.3	57.3	61.5
18. Çalıştığım kuruma personel alımında personelin daha önce etik dışı davranışlarının olup olmadığına bakmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.4	9.8	5.3
	Katılmıyorum	3.1	2.4	2.9
	Kararsızım	3.9	4.9	4.3
	Katılıyorum	22.8	17.1	20.6
	Tamamen Katılıyorum	67.7	65.9	67.0
19. Yasal boşlukları mükelleflerin lehine yorumlamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	17.7	29.3	22.3
	Katılmıyorum	7.3	4.9	6.3
	Kararsızım	19.4	19.5	19.4

	Katılıyorum	12.9	8.5	11.2
	Tamamen Katılıyorum	42.7	37.8	40.8
20. Büyük müşterilerle daha çok ilgilenmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	37.0	41.5	38.8
	Katılmıyorum	10.2	9.8	10.0
	Kararsızım	15.7	13.4	14.8
	Katılıyorum	16.5	9.8	13.9
	Tamamen Katılıyorum	20.5	25.6	22.5
21. Müşterilerle iş dışında borç alacak ilişkisine girmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	3.2	11.0	6.3
	Katılmıyorum	1.6	4.9	2.9
	Kararsızım	4.8	8.5	6.3
	Katılıyorum	15.9	11.0	13.9
	Tamamen Katılıyorum	74.6	64.6	70.7
22. Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.4	6.1	3.8
	Katılmıyorum	0.8	1.2	1.0
	Kararsızım	2.4	9.8	5.3
	Katılıyorum	8.7	7.3	8.2
	Tamamen Katılıyorum	85.7	75.6	81.7
23. Çalıştığım kurumdaki görevimi etkileyecek ya da görevime engel olacak herhangi bir faaliyette bulunurum.	Hiç Katılmıyorum	66.7	57.3	63.0
	Katılmıyorum	5.6	9.8	7.2
	Kararsızım	3.2	4.9	3.8
	Katılıyorum	4.8	8.5	6.3
	Tamamen Katılıyorum	19.8	19.5	19.7
24. Menfaat çatışmalarından kaçınmalı ve olası bir menfaat çatışmasında tarafları uyarmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.6	7.3	3.9
	Katılmıyorum	0.8	0.0	0.5
	Kararsızım	3.2	8.5	5.3
	Katılıyorum	17.6	12.2	15.5
	Tamamen Katılıyorum	76.8	72.0	74.9
25. Çalıştığım kurumda mesleğim ile ilgili uygun bilgileri, mesleki kararları ve düşüncelerimi ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	3.1	6.1	4.3
	Katılmıyorum	1.6	3.7	2.4
	Kararsızım	3.1	6.1	4.3
	Katılıyorum	20.5	11.0	16.7
	Tamamen Katılıyorum	71.7	73.2	72.2
26. Mesleğim ile ilgili uygun olmayan bilgileri, mesleki kararları ve düşünceleri ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	16.5	17.1	16.7
	Katılmıyorum	3.1	6.1	4.3
	Kararsızım	6.3	13.4	9.1
	Katılıyorum	18.1	12.2	15.8

	Tamamen Katılıyorum	55.9	51.2	54.1
27. Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyete katılmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	0.8	4.9	2.4
	Katılmıyorum	2.4	2.4	2.4
	Kararsızım	3.1	4.9	3.8
	Katılıyorum	13.4	12.2	12.9
	Tamamen Katılıyorum	80.3	75.6	78.5
28. Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi kendi lehime kullanarak menfaat sağlarım.	Hiç Katılmıyorum	66.9	56.1	62.7
	Katılmıyorum	5.5	7.3	6.2
	Kararsızım	3.1	4.9	3.8
	Katılıyorum	6.3	9.8	7.7
	Tamamen Katılıyorum	18.1	22.0	19.6
29. Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyeti desteklememeliyim.	Hiç Katılmıyorum	1.6	7.3	3.8
	Katılmıyorum	0.8	2.4	1.4
	Kararsızım	4.7	6.1	5.2
	Katılıyorum	14.1	17.1	15.2
	Tamamen Katılıyorum	78.9	67.1	74.3
30. Mesleki bilgiyi olduğu gibi ve objektif olarak ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	0.8	4.9	2.4
	Katılmıyorum	0.8	1.2	1.0
	Kararsızım	3.1	3.7	3.3
	Katılıyorum	22.8	12.2	18.7
	Tamamen Katılıyorum	72.4	78.0	74.6
31. Muhasebe bilgi kullanıcılarına iletilecek rapor (Mali tablo vb.), yorum ve tavsiyeleri anlaşılır biçimde açıklamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.6	6.1	3.3
	Katılmıyorum	0.8	4.9	2.4
	Kararsızım	3.1	6.1	4.3
	Katılıyorum	18.1	9.8	14.8
	Tamamen Katılıyorum	76.4	73.2	75.1
32. Kendi yaptığım bir hatayı meslektaşlarıma yüklemeye çalışmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.3	7.3	4.3
	Katılmıyorum	0.0	1.2	0.5
	Kararsızım	2.3	6.1	3.8
	Katılıyorum	12.5	7.3	10.5
	Tamamen Katılıyorum	82.8	78.0	81.0
33. Meslektaşlarım hakkında olumsuz açıklamalarda bulunmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	3.9	6.1	4.8
	Katılmıyorum	0.0	2.4	1.0
	Kararsızım	3.9	8.5	5.7
	Katılıyorum	16.4	13.4	15.2
	Tamamen Katılıyorum	75.8	69.5	73.3

34. Meslektaşlarıma zarar verecek şekilde ücret talep etmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	3.9	6.1	4.8
	Katılmıyorum	0.8	2.4	1.4
	Kararsızım	1.6	6.1	3.3
	Katılıyorum	14.1	11.0	12.9
	Tamamen Katılıyorum	79.7	74.4	77.6

Cinsiyete göre etik davranışlara ilişkin cevapların dikkat çeken farklılıkları aşağıda verilmiştir;

- Soru 2’de “İşe gelmemek için gerçek dışı bahaneler uydurmamalıyım” kadınların % 5.5’i erkeklerin ise % 28.0’ı hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Erkeklerin dörtte birinden fazlası işe gitmemek için bahane uydurmayı normal karşılamaktadır.
- Soru 4 “Müşterilere ait paraları kişisel işlerim için kullanmamalıyım” için hiç katılmıyorum seçeneğini işaretleyen erkek öğrenci sayısı (% 13.4), kadın öğrenci sayısından (% 1.6) yaklaşık 8 kat daha fazladır. Bu sonuç erkeklerin kadınlara göre müşteriye ait parayı kendi menfaatleri doğrultusunda kullanmaya daha meyilli olduklarını göstermektedir.
- Soru 14 “Çalıştığım kurumda çalışanların ve yöneticilerin etik olmayan davranışlarına göz yummamalıyım” için kadınların % 3.1’i erkeklerin % 12.5’i hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Erkekler kadınlara göre sadece bu seçenek özelinde yaklaşık 4 katından fazla yöneticilerin etik dışı davranışlarını kabullenme yönünde eğilim göstermişlerdir.
- Soru 15’de “Çalıştığım kurumda yükselmek için yöneticilerin etik olmayan davranışlarını benimsememeliyim” sorusuna kadınların % 3.2’si erkeklerin % 11.0’ı hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Erkeklerin kadınlara göre sadece bu seçenek özelinde yaklaşık 3 katından fazla yükselmek için yöneticilerin etik dışı davranışlarını kabullenme yönünde eğilim gösterdikleri düşünülmektedir.
- Soru 17 için “Çalıştığım kuruma personel alımında önemli kişilere olan yakınlığa önem vermemeliyim” için kadınların % 6.3’ü erkeklerin ise % 17.1’i hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Erkeklerin yaklaşık altıda biri işe alımlarda ayrıcalık yapılmasını normal karşılamaktadır.

- Soru 21 “Müşterilerle iş dışında borç alacak ilişkisine girmemeliyim” için kadınların % 3.2’si, erkeklerin % 11’i hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Erkeklerin kadınlara göre yaklaşık 3 katından fazlasının müşterilerle borç-alacak ilişkisine girme yönünde eğilim gösterdikleri tespit edilmiştir.

Eğitim Durumuna (1.Sınıf, 2.Sınıf) göre etik dışı davranış algısındaki farklılığı açığa çıkarabilmek ve daha detaylı yorumlayabilmek için birinci ve ikinci sınıf öğrencilerin ankete verdikleri yanıtlar tek tek incelenmiştir (Tablo 5). Sonuçlar aşağıdaki gibidir;

Tablo 5. Eğitim Durumuna (1.Sınıf, 2.Sınıf) Göre Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları

Anket soruları	Katılımcı cevapları yüzdeleri	Sınıf		
		1. Sınıf	2. Sınıf	Toplam
		%	%	%
1. Çalışma saatleri içinde kişisel (özel) işlerimle ilgilenmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	6.0	10.3	8.6
	Katılmıyorum	3.6	9.5	7.1
	Kararsızım	17.9	23.0	21.0
	Katılıyorum	28.6	25.4	26.7
	Tamamen Katılıyorum	44.0	31.7	36.7
2. İşe gelmemek için gerçek dışı bahaneler uydurmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	8.3	18.3	14.3
	Katılmıyorum	2.4	1.6	1.9
	Kararsızım	3.6	4.8	4.3
	Katılıyorum	15.5	9.5	11.9
	Tamamen Katılıyorum	70.2	65.9	67.6
3. Muhasebe kayıtları üzerinde değişiklik yapmamalı ve yapılmasına izin vermemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	4.8	6.4	5.7
	Katılmıyorum	3.6	6.4	5.3
	Kararsızım	3.6	4.0	3.8
	Katılıyorum	8.3	8.0	8.1
	Tamamen Katılıyorum	79.8	75.2	77.0
4. Müşterilere ait paraları kişisel işlerim için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	3.6	7.9	1.2
	Katılmıyorum	2.4	0.8	0.0
	Kararsızım	2.4	4.0	1.2
	Katılıyorum	3.6	4.8	13.1
	Tamamen Katılıyorum	88.1	82.5	84.8
	Hiç Katılmıyorum	1.2	3.2	2.4

5. Çalışma saatlerine dikkat etmeliyim.(Geç kalmamalıyım-erken çıkmamalıyım).	Katılmıyorum	0.0	2.4	1.4
	Kararsızım	1.2	4.8	3.3
	Katılıyorum	13.1	15.1	14.3
	Tamamen Katılıyorum	84.5	74.6	78.6
6. İşletme varlıklarını (araç-gereç-malzeme) kişisel amaçlarım için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.4	4.8	3.8
	Katılmıyorum	0.0	1.6	1.0
	Kararsızım	1.2	9.5	6.2
	Katılıyorum	15.7	10.3	12.4
7. Müşterilere ait bilgileri üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	Tamamen Katılıyorum	80.7	73.8	76.6
	Hiç Katılmıyorum	1.2	6.3	4.3
	Katılmıyorum	0.0	1.6	1.0
	Kararsızım	1.2	4.0	2.9
8. İşyerine alkol vb. kullanarak gitmemeliyim.	Katılıyorum	4.8	6.3	5.7
	Tamamen Katılıyorum	92.9	81.7	86.2
	Hiç Katılmıyorum	1.2	6.3	4.3
	Katılmıyorum	0.0	1.6	1.0
9. Müşterilerin lehine bir durum söz konusu olduğunda konuyu açıklamalı; iş yüküm artar kaygısıyla gerekli işlemleri yapmaktan kaçınmamalıyım.	Kararsızım	1.2	4.0	2.9
	Katılıyorum	7.1	8.7	8.1
	Tamamen Katılıyorum	90.5	79.4	83.8
	Hiç Katılmıyorum	2.4	4.8	3.8
10. Müşterilerin olanaklarını bireysel çıkarlarım için kullanmamalıyım.	Katılmıyorum	0.0	3.2	1.9
	Kararsızım	4.8	6.5	5.8
	Katılıyorum	14.3	12.9	13.5
	Tamamen Katılıyorum	78.6	72.6	75.0
11. Mesleğim ile ilgili güncel gelişmeleri takip etmeli mesleki yeterliliğimi geliştirmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	2.4	4.8	3.8
	Katılmıyorum	1.2	3.2	2.4
	Kararsızım	1.2	2.4	1.9
	Katılıyorum	8.3	7.9	8.1
12. Mesleki görevlerimi yasalara uygun olarak yerine getirmeliyim.	Tamamen Katılıyorum	86.9	81.7	83.8
	Hiç Katılmıyorum	2.4	3.2	2.9
	Katılmıyorum	1.2	1.6	1.4
	Kararsızım	1.2	5.6	3.8
12. Mesleki görevlerimi yasalara uygun olarak yerine getirmeliyim.	Katılıyorum	11.9	10.4	11.0
	Tamamen Katılıyorum	83.3	79.2	80.9
	Hiç Katılmıyorum	1.2	4.8	3.3
12. Mesleki görevlerimi yasalara uygun olarak yerine getirmeliyim.	Katılmıyorum	2.4	4.0	3.3
	Kararsızım	1.2	3.2	2.4

	Katılıyorum	13.1	11.1	11.9
	Tamamen Katılıyorum	82.1	77.0	79.0
13. Mesleki bilgiyi doğru bir biçimde analiz etmeli açık ve anlaşılır bir biçimde sunmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.2	6.4	4.3
	Katılmıyorum	0.0	0.8	0.5
	Kararsızım	2.4	4.8	3.8
	Katılıyorum	15.7	13.6	14.4
	Tamamen Katılıyorum	80.7	74.4	76.9
14. Çalıştığım kurumda çalışanların ve yöneticilerin etik olmayan davranışlarına gözyummamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	4.8	8.0	6.7
	Katılmıyorum	1.2	2.4	1.9
	Kararsızım	2.4	5.6	4.3
	Katılıyorum	13.3	10.4	11.5
	Tamamen Katılıyorum	78.3	73.6	75.5
15. Çalıştığım kurumda yükselmek için yöneticilerin etik olmayan davranışlarını benimsememeliyim.	Hiç Katılmıyorum	6.1	6.3	6.3
	Katılmıyorum	0.0	1.6	1.0
	Kararsızım	2.4	5.6	4.3
	Katılıyorum	13.4	10.3	11.5
	Tamamen Katılıyorum	78.0	76.2	76.9
16. Çalıştığım kurumda yöneticilerin kişisel menfaatten çok, kuruma menfaat sağlayacak etik dışı davranışlarına göz yummalıyım.	Hiç Katılmıyorum	22.9	32.3	28.5
	Katılmıyorum	3.6	4.0	3.9
	Kararsızım	7.2	12.9	10.6
	Katılıyorum	19.3	14.5	16.4
	Tamamen Katılıyorum	47.0	36.3	40.6
17. Çalıştığım kuruma personel alımında önemli kişilere olan yakınlığa önem vermemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	8.4	12.0	10.6
	Katılmıyorum	4.8	3.2	3.8
	Kararsızım	3.6	12.0	8.7
	Katılıyorum	18.1	13.6	15.4
	Tamamen Katılıyorum	65.1	59.2	61.5
18. Çalıştığım kuruma personel alımında personelin daha önce etik dışı davranışlarının olup olmadığına bakmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.4	7.1	5.3
	Katılmıyorum	1.2	4.0	2.9
	Kararsızım	3.6	4.8	4.3
	Katılıyorum	25.3	17.5	20.6
	Tamamen Katılıyorum	67.5	66.7	67.0
19. Yasal boşlukları mükelleflerin lehine yorumlamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	19.3	24.4	22.3
	Katılmıyorum	4.8	7.3	6.3
	Kararsızım	24.1	16.3	19.4
	Katılıyorum	15.7	8.1	11.2

	Tamamen Katılıyorum	36.1	43.9	40.8
20. Büyük müşterilerle daha çok ilgilenmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	43.4	35.7	38.8
	Katılmıyorum	8.4	11.1	10.0
	Kararsızım	9.6	18.3	14.8
	Katılıyorum	18.1	11.1	13.9
	Tamamen Katılıyorum	20.5	23.8	22.5
21. Müşterilerle iş dışında borç alacak ilişkisine girmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	2.4	8.7	6.3
	Katılmıyorum	2.4	3.2	2.9
	Kararsızım	4.9	7.1	6.3
	Katılıyorum	12.2	15.1	13.9
	Tamamen Katılıyorum	78.0	65.9	70.7
22. Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.2	5.6	3.8
	Katılmıyorum	0.0	1.6	1.0
	Kararsızım	2.4	7.1	5.3
	Katılıyorum	6.1	9.5	8.2
	Tamamen Katılıyorum	90.2	76.2	81.7
23. Çalıştığım kurumdaki görevimi etkileyecek ya da görevime engel olacak herhangi bir faaliyette bulunurum.	Hiç Katılmıyorum	69.9	58.4	63.0
	Katılmıyorum	6.0	8.0	7.2
	Kararsızım	2.4	4.8	3.8
	Katılıyorum	6.0	6.4	6.3
	Tamamen Katılıyorum	15.7	22.4	19.7
24. Menfaat çatışmalarından kaçınmalı ve olası bir menfaat çatışmasında tarafları uyarmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.4	4.8	3.9
	Katılmıyorum	0.0	0.8	0.5
	Kararsızım	3.6	6.5	5.3
	Katılıyorum	14.5	16.1	15.5
	Tamamen Katılıyorum	79.5	71.8	74.9
25. Çalıştığım kurumda mesleğim ile ilgili uygun bilgileri, mesleki kararları ve düşüncelerimi ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	1.2	6.3	4.3
	Katılmıyorum	0.0	4.0	2.4
	Kararsızım	3.6	4.8	4.3
	Katılıyorum	22.9	12.7	16.7
	Tamamen Katılıyorum	72.3	72.2	72.2
26. Mesleğim ile ilgili uygun olmayan bilgileri, mesleki kararları ve düşünceleri ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	13.3	19.0	16.7
	Katılmıyorum	4.8	4.0	4.3
	Kararsızım	8.4	9.5	9.1
	Katılıyorum	18.1	14.3	15.8

	Tamamen Katılıyorum	55.4	53.2	54.1
27. Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyete katılmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.2	3.2	2.4
	Katılmıyorum	1.2	3.2	2.4
	Kararsızım	3.6	4.0	3.8
	Katılıyorum	13.3	12.7	12.9
	Tamamen Katılıyorum	80.7	77.0	78.5
28. Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi kendi lehime kullanarak menfaat sağlıyorum.	Hiç Katılmıyorum	71.1	57.1	62.7
	Katılmıyorum	7.2	5.6	6.2
	Kararsızım	3.6	4.0	3.8
	Katılıyorum	2.4	11.1	7.7
	Tamamen Katılıyorum	15.7	22.2	19.6
29. Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyeti desteklememeliyim.	Hiç Katılmıyorum	1.2	5.6	3.8
	Katılmıyorum	1.2	1.6	1.4
	Kararsızım	4.8	5.6	5.2
	Katılıyorum	15.5	15.1	15.2
	Tamamen Katılıyorum	77.4	72.2	74.3
30. Mesleki bilgiyi olduğu gibi ve objektif olarak ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	1.2	3.2	2.4
	Katılmıyorum	0.0	1.6	1.0
	Kararsızım	2.4	4.0	3.3
	Katılıyorum	20.2	17.6	18.7
	Tamamen Katılıyorum	76.2	73.6	74.6
31. Muhasebe bilgi kullanıcılarına iletilecek rapor (Mali tablo vb.), yorum ve tavsiyeleri anlaşılır biçimde açıklamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.2	4.8	3.3
	Katılmıyorum	0.0	4.0	2.4
	Kararsızım	6.0	3.2	4.3
	Katılıyorum	16.7	13.6	14.8
	Tamamen Katılıyorum	76.2	74.4	75.1
32. Kendi yaptığım bir hatayı meslektaşlarıma yüklemeye çalışmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.2	6.3	4.3
	Katılmıyorum	0.0	0.8	0.5
	Kararsızım	2.4	4.8	3.8
	Katılıyorum	11.9	9.5	10.5
	Tamamen Katılıyorum	84.5	78.6	81.0
33. Meslektaşlarım hakkında olumsuz açıklamalarda bulunmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1,2	7.1	4.8
	Katılmıyorum	0.0	1.6	1.0
	Kararsızım	2.4	7.9	5.7
	Katılıyorum	17.9	13.5	15.2
	Tamamen Katılıyorum	78.6	69.8	73.3

34. Meslektaşlarıma zarar verecek şekilde ücret talep etmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	1.2	7.1	4.8
	Katılmıyorum	1.2	1.6	1.4
	Kararsızım	2.4	4.0	3.3
	Katılıyorum	16.7	10.3	12.9
	Tamamen Katılıyorum	78.6	77.0	77.6

Eğitim durumuna göre etik davranışlara ilişkin birinci ve İkinci sınıf öğrencilerinin sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalama değerlerine bakıldığında değişiklikler bulunmakla birlikte belirgin bir farklılık gözlenmemektedir. Birinci sınıf öğrencilerinin “Tamamen Katılıyorum” seçeneğine vermiş oldukları en yüksek oran (92.9%) yedinci soru “Müşterilere ait bilgileri üçüncü kişilere açıklamamalıyım”, ikinci sınıf öğrenciler ise en yüksek oran (82.5) dördüncü soru “ Müşterilere ait paraları kişisel işlerim için kullanmamalıyım” olmuştur.

Öğrencilerin Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi alıp almadığına göre etik davranış algılarına ilişkin verdikleri yanıtların ortalama değerleri (Tablo 6.) aşağıdaki gibidir;

Tablo 6. Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Alıp Almadığına Göre Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları

Anket soruları	Katılımcı cevapları yüzdeleri	Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi		
		Aldım	Almadım	Toplam
		%	%	%
1. Çalışma saatleri içinde kişisel (özel) işlerimle ilgilenmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	11.1	5.4	8.6
	Katılmıyorum	10.3	3.2	7.1
	Kararsızım	23.1	18.3	21.0
	Katılıyorum	23.9	30.1	26.7
	Tamamen Katılıyorum	31.6	43.0	36.7
2. İşe gelmemek için gerçek dışı bahaneler uydurmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	18.8	8.6	14.3
	Katılmıyorum	1.7	2.2	1.9
	Kararsızım	5.1	3.2	4.3
	Katılıyorum	10.3	14.0	11.9
	Tamamen Katılıyorum	64.1	72.0	67.6

3. Muhasebe kayıtları üzerinde değişiklik yapmamalı ve yapılmasına izin vermemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	6.9	4.3	5.7
	Katılmıyorum	6.9	3.2	5.3
	Kararsızım	4.3	3.2	3.8
	Katılıyorum	8.6	7.5	8.1
	Tamamen Katılıyorum	73.3	81.7	77.0
4. Müşterilere ait paraları kişisel işlerim için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	7.7	4.3	6.2
	Katılmıyorum	0.9	2.2	1.4
	Kararsızım	4.3	2.2	3.3
	Katılıyorum	5.1	3.2	4.3
	Tamamen Katılıyorum	82.1	88.2	84.8
5. Çalışma saatlerine dikkat etmeliyim.(Geç kalmamalıyım-erken çıkmamalıyım).	Hiç Katılmıyorum	3.4	1.1	2.4
	Katılmıyorum	2.6	0.0	1.4
	Kararsızım	5.1	1.1	3.3
	Katılıyorum	14.5	14.0	14.3
	Tamamen Katılıyorum	74.4	83.9	78.6
6. İşletme varlıklarını (araç-gereç-malzeme) kişisel amaçlarım için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	4.3	3.3	3.8
	Katılmıyorum	1.7	0.0	1.0
	Kararsızım	10.3	1.1	6.2
	Katılıyorum	10.3	15.2	12.4
	Tamamen Katılıyorum	73.5	80.4	76.6
7. Müşterilere ait bilgileri üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	6.8	1.1	4.3
	Katılmıyorum	1.7	0.0	1.0
	Kararsızım	4.3	1.1	2.9
	Katılıyorum	6.0	5.4	5.7
	Tamamen Katılıyorum	81.2	92.5	86.2
8. İşyerine alkol vb. kullanarak gitmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	6.8	1.1	4.3
	Katılmıyorum	1.7	0.0	1.0
	Kararsızım	4.3	1.1	2.9
	Katılıyorum	7.7	8.6	8.1
	Tamamen Katılıyorum	79.5	89.2	83.8
9. Müşterilerin lehine bir durum söz konusu olduğunda konuyu açıklamalı; iş yüküm artar kaygısıyla gerekli işlemleri yapmaktan kaçınmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	5.2	2.2	3.8
	Katılmıyorum	3.5	0.0	1.9
	Kararsızım	7.0	4.3	5.8
	Katılıyorum	13.9	12.9	13.5
	Tamamen Katılıyorum	70.4	80.6	75.0
	Hiç Katılmıyorum	5.1	2.2	3.8

10. Müşterilerin olanaklarını bireysel çıkarlarım için kullanmamalıyım.	Katılmıyorum	3.4	1.1	2.4
	Kararsızım	2.6	1.1	1.9
	Katılıyorum	8.5	7.5	8.1
	Tamamen Katılıyorum	80.3	88.2	83.8
11. Mesleğim ile ilgili güncel gelişmeleri takip etmeli mesleki yeterliliğimi geliştirmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	3.4	2.2	2.9
	Katılmıyorum	1.7	1.1	1.4
	Kararsızım	6.0	1.1	3.8
	Katılıyorum	11.2	10.8	11.00
12. Mesleki görevlerimi yasalara uygun olarak yerine getirmeliyim.	Tamamen Katılıyorum	77.6	84.9	80.9
	Hiç Katılmıyorum	5.1	1.1	3.3
	Katılmıyorum	4.3	2.2	3.3
	Kararsızım	3.4	1.1	2.4
13. Mesleki bilgiyi doğru bir biçimde analiz etmeli açık ve anlaşılır bir biçimde sunmalıyım.	Katılıyorum	11.1	12.9	11.9
	Tamamen Katılıyorum	76.1	82.8	79.0
	Hiç Katılmıyorum	6.9	1.1	4.3
	Katılmıyorum	0.9	0.0	0.5
14. Çalıştığım kurumda çalışanların ve yöneticilerin etik olmayan davranışlarına gözyummamalıyım.	Kararsızım	5.2	2.2	3.8
	Katılıyorum	13.8	15.2	14.4
	Tamamen Katılıyorum	73.3	81.5	76.9
	Hiç Katılmıyorum	8.6	4.3	6.7
15. Çalıştığım kurumda yükselmek için yöneticilerin etik olmayan davranışlarını benimsememeliyim.	Katılmıyorum	2.6	1.1	1.9
	Kararsızım	6.0	2.2	4.3
	Katılıyorum	11.2	12.0	11.5
	Tamamen Katılıyorum	71.6	80.4	75.5
16. Çalıştığım kurumda yöneticilerin kişisel menfaatten çok, kuruma menfaat sağlayacak etik dışı davranışlarına göz yummalıyım.	Hiç Katılmıyorum	6.8	5.5	6.3
	Katılmıyorum	1.7	0.0	1.0
	Kararsızım	6.0	2.2	4.3
	Katılıyorum	11.1	12.1	11.5
17. Çalıştığım kuruma personel alımında önemli kişilere olan yakınlığa önem vermemeliyim.	Tamamen Katılıyorum	74.4	80.2	76.9
	Hiç Katılmıyorum	33.0	22.8	28.5
	Katılmıyorum	4.3	3.3	3.9
	Kararsızım	13.9	6.5	10.6
17. Çalıştığım kuruma personel alımında önemli kişilere olan yakınlığa önem vermemeliyim.	Katılıyorum	14.8	18.5	16.4
	Tamamen Katılıyorum	33.9	48.9	40.6
	Hiç Katılmıyorum	12.9	7.6	10.6
17. Çalıştığım kuruma personel alımında önemli kişilere olan yakınlığa önem vermemeliyim.	Katılmıyorum	3.4	4.3	3.8
	Kararsızım	12.9	3.3	8.7

	Katılıyorum	13.8	17.4	15.4
	Tamamen Katılıyorum	56.9	67.6	61.5
18. Çalıştığım kuruma personel alımında personelin daha önce etik dışı davranışlarının olup olmadığına bakmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	7.7	2.2	5.3
	Katılmıyorum	4.3	1.1	2.9
	Kararsızım	5.1	3.3	4.3
	Katılıyorum	17.9	23.9	20.6
	Tamamen Katılıyorum	65.0	69.6	67.0
19. Yasal boşlukları mükelleflerin lehine yorumlamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	24.6	19.6	22.3
	Katılmıyorum	7.9	4.3	6.3
	Kararsızım	17.5	21.7	19.4
	Katılıyorum	7.9	15.2	11.2
	Tamamen Katılıyorum	42.1	39.1	40.8
20. Büyük müşterilerle daha çok ilgilenmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	35.0	43.5	38.8
	Katılmıyorum	12.0	7.6	10.0
	Kararsızım	19.7	8.7	14.8
	Katılıyorum	12.0	16.3	13.9
	Tamamen Katılıyorum	21.4	23.9	22.5
21. Müşterilerle iş dışında borç alacak ilişkisine girmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	9.4	2.2	6.3
	Katılmıyorum	3.4	2.2	2.9
	Kararsızım	7.7	4.4	6.3
	Katılıyorum	15.4	12.1	13.9
	Tamamen Katılıyorum	64.1	79.1	70.7
22. Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	6.0	1.1	3.8
	Katılmıyorum	1.7	0.0	1.0
	Kararsızım	7.7	2.2	5.3
	Katılıyorum	10.3	5.5	8.2
	Tamamen Katılıyorum	74.4	91.2	81.7
23. Çalıştığım kurumdaki görevimi etkileyecek ya da görevime engel olacak herhangi bir faaliyette bulunurum.	Hiç Katılmıyorum	57.8	69.6	63.0
	Katılmıyorum	8.6	5.4	7.2
	Kararsızım	5.2	2.2	3.8
	Katılıyorum	6.9	5.4	6.3
	Tamamen Katılıyorum	21.6	17.4	19.7
24. Menfaat çatışmalarından kaçınmalı ve olası bir menfaat çatışmasında tarafları uyarmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	5.2	2.2	3.9
	Katılmıyorum	0.9	0.0	0.5
	Kararsızım	7.0	3.3	5.3
	Katılıyorum	17.4	13.0	15.5

	Tamamen Katılıyorum	69.6	81.5	74.9
25. Çalıştığım kurumda mesleğim ile ilgili uygun bilgileri, mesleki kararları ve düşüncelerimi ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	6.8	1.1	4.3
	Katılmıyorum	4.3	0.0	2.4
	Kararsızım	5.1	3.3	4.3
	Katılıyorum	12.0	22.8	16.7
	Tamamen Katılıyorum	71.8	72.8	72.2
26. Mesleğim ile ilgili uygun olmayan bilgileri, mesleki kararları ve düşünceleri ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	17.9	15.2	16.7
	Katılmıyorum	3.4	5.4	4.3
	Kararsızım	10.3	7.6	9.1
	Katılıyorum	14.5	17.4	15.8
	Tamamen Katılıyorum	53.8	54.3	54.1
27. Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyete katılmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	3.4	1.1	2.4
	Katılmıyorum	3.4	1.1	2.4
	Kararsızım	4.3	3.3	3.8
	Katılıyorum	13.7	12.0	12.9
	Tamamen Katılıyorum	75.2	82.6	78.5
28. Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi kendi lehime kullanarak menfaat sağlarım.	Hiç Katılmıyorum	57.3	69.6	62.7
	Katılmıyorum	6.0	6.5	6.2
	Kararsızım	4.3	3.3	3.8
	Katılıyorum	11.1	3.3	7.7
	Tamamen Katılıyorum	21.4	17.4	19.6
29. Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyeti desteklememeliyim.	Hiç Katılmıyorum	6.0	1.1	3.8
	Katılmıyorum	1.7	1.1	1.4
	Kararsızım	6.0	4.3	5.2
	Katılıyorum	16.2	14.0	15.2
	Tamamen Katılıyorum	70.1	79.6	74.3
30. Mesleki bilgiyi olduğu gibi ve objektif olarak ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	3.4	1.1	2.4
	Katılmıyorum	1.7	0.0	1.0
	Kararsızım	4.3	2.2	3.3
	Katılıyorum	19.0	18.3	18.7
	Tamamen Katılıyorum	71.6	78.5	74.6
31. Muhasebe bilgi kullanıcılarına iletilecek rapor (Mali tablo vb.), yorum ve tavsiyeleri anlaşılır biçimde açıklamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	5.2	1.1	3.3
	Katılmıyorum	4.3	0.0	2.4
	Kararsızım	3.4	5.4	4.3
	Katılıyorum	14.7	15.1	14.8
	Tamamen Katılıyorum	72.4	78.5	75.1

32. Kendi yaptığım bir hatayı meslektaşlarıma yüklemeye çalışmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	6.8	1.1	4.3
	Katılmıyorum	0.9	0.0	0.5
	Kararsızım	5.1	2.2	3.8
	Katılıyorum	10.3	10.8	10.5
	Tamamen Katılıyorum	76.9	86.0	81
33. Meslektaşlarım hakkında olumsuz açıklamalarda bulunmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	7.7	1.1	4.8
	Katılmıyorum	1.7	0.0	1.0
	Kararsızım	8.5	2.2	5.7
	Katılıyorum	12.8	18.3	15.2
	Tamamen Katılıyorum	69.2	78.5	73.3
34. Meslektaşlarıma zarar verecek şekilde ücret talep etmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	7.7	1.1	4.8
	Katılmıyorum	1.7	1.1	1.4
	Kararsızım	4.3	2.2	3.3
	Katılıyorum	10.3	16.1	12.9
	Tamamen Katılıyorum	76.1	79.6	77.6

Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi alıp almadığına göre etik davranışlara ilişkin cevapların yüzde dağılımlarına bakıldığında (Tablo 4.6) **öğrencilerin beşte birinden fazlası**, s.4 “Müşterilere ait paraları kişisel işlerim için kullanmamalıyım”, s.7 “Müşterilere ait bilgileri üçüncü kişilere açıklamamalıyım”, s.8 “İşyerine alkol vb. kullanarak gitmemeliyim”, s.10 “Müşterilerin olanaklarını bireysel çıkarlarım için kullanmamalıyım”, s.11 “Mesleğim ile ilgili güncel gelişmeleri takip etmeli mesleki yeterliliğimi geliştirmeliyim”, s.22 “Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi üçüncü kişilere açıklamamalıyım”, s.32 “Kendi yaptığım bir hatayı meslektaşlarıma yüklemeye çalışmamalıyım” soruları için “tamamen katılıyorum” seçeneğini işaretlemişlerdir. Dersi almayan öğrenci sayısının dersi alan öğrencilere oranla tüm bu sorularda az da olsa yüksek oranlarda olması dikkat çekicidir. Bu sonuç öğrencilerin Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi almış olmalarının, etik ve etik algılamalarının olumlu yönde etkilenmesinde önemli bir değişiklik oluşturmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Yaş durumuna (18-20, 21-23, 24-26, 26 ve yukarısı) göre etik dışı davranış algısındaki farklılığı açığa çıkarabilmek ve daha detaylı yorumlayabilmek için

öğrencilerin ankete verdikleri yanıtlar tek tek incelenmiştir (Tablo 7). Sonuçlar aşağıdaki gibidir;

Tablo 7. Yaş Durumuna Göre Etik Davranışlara İlişkin Cevapların Yüzde Dağılımları

Anket soruları	Katılımcı cevapları yüzdeleri	Yaş			
		18-20	21-23	24-26	26 ve yukarısı
		%	%	%	%
1. Çalışma saatleri içinde kişisel (özel) işlerimle ilgilenmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	5.3	12.6	0.0	15.4
	Katılmıyorum	5.3	9.2	6.7	7.7
	Kararsızım	17.9	24.1	26.7	15.4
	Katılıyorum	29.5	21.8	33.3	30.8
	Tamamen Katılıyorum	42.1	32.2	33.3	30.8
2. İşe gelmemek için gerçek dışı bahaneler uydurmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	11.6	17.2	20.0	7.7
	Katılmıyorum	2.1	2.3	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	6.9	0.0	0.0
	Katılıyorum	11.6	13.8	6.7	7.7
	Tamamen Katılıyorum	71.6	59.8	73.3	84.6
3. Muhasebe kayıtları üzerinde değişiklik yapmamalı ve yapılmasına izin vermemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	3.2	9.2	6.7	0.0
	Katılmıyorum	1.1	10.3	0.0	7.7
	Kararsızım	4.3	4.6	0.0	0.0
	Katılıyorum	6.4	9.2	13.3	7.7
	Tamamen Katılıyorum	85.1	66.7	80.0	84.6
4. Müşterilere ait paraları kişisel işlerim için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	3.2	10.3	6.7	0.0
	Katılmıyorum	1.1	1.1	0.0	7.7
	Kararsızım	3.2	4.6	0.0	0.0
	Katılıyorum	3.2	4.6	6.7	7.7
	Tamamen Katılıyorum	89.5	79.3	86.7	84.6
5. Çalışma saatlerine dikkat etmeliyim.(Geç kalmamalıyım-erken çıkmamalıyım).	Hiç Katılmıyorum	1.1	4.6	0.0	0.0
	Katılmıyorum	0.0	3.4	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	4.6	0.0	0.0
	Katılıyorum	11.6	16.1	20.0	15.4
	Tamamen Katılıyorum	84.2	71.3	80.0	84.6
6. İşletme varlıklarını (araç-gereç-malzeme) kişisel amaçlarım için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.1	6.9	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	1.1	0.0	0.0
	Kararsızım	5.3	9.2	0.0	0.0
	Katılıyorum	11.7	13.8	6.7	15.4

	Tamamen Katılıyorum	79.8	69.0	93.3	84.6
7. Müşterilere ait bilgileri üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.1	8.0	6.7	0.0
	Katılmıyorum	0.0	2.3	0.0	0.0
	Kararsızım	2.1	4.6	0.0	0.0
	Katılıyorum	4.2	4.6	13.3	15.4
	Tamamen Katılıyorum	92.6	80.5	80.0	84.6
8. İşyerine alkol vb. kullanarak gitmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	1.1	8.0	6.7	0.0
	Katılmıyorum	0.0	2.3	0.0	0.0
	Kararsızım	2.1	4.6	0.0	0.0
	Katılıyorum	9.5	5.7	6.7	15.4
	Tamamen Katılıyorum	87.4	79.3	86.7	84.6
9. Müşterilerin lehine bir durum söz konusu olduğunda konuyu açıklamalı; iş yüküm artar kaygısıyla gerekli işlemleri yapmaktan kaçınmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.1	7.0	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	3.5	0.0	0.0
	Kararsızım	6.4	7.0	0.0	0.0
	Katılıyorum	11.7	14.0	20.0	15.4
	Tamamen Katılıyorum	78.7	68.6	80.0	84.6
10. Müşterilerin olanaklarını bireysel çıkarlarım için kullanmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.1	6.9	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	4.6	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	1.1	0.0	0.0
	Katılıyorum	3.2	10.3	20.0	15.4
	Tamamen Katılıyorum	90.5	77.0	80.0	84.6
11. Mesleğim ile ilgili güncel gelişmeleri takip etmeli mesleki yeterliliğimi geliştirmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	2.1	4.6	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	2.3	0.0	0.0
	Kararsızım	2.1	6.9	0.0	0.0
	Katılıyorum	9.5	11.5	7.1	23.1
	Tamamen Katılıyorum	85.3	74.7	92.9	76.9
12. Mesleki görevlerimi yasalara uygun olarak yerine getirmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	1.1	6.9	0.0	0.0
	Katılmıyorum	2.1	5.7	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	2.3	0.0	0.0
	Katılıyorum	10.5	11.5	13.3	23.1
	Tamamen Katılıyorum	83.2	73.6	86.7	76.9
13. Mesleki bilgiyi doğru bir biçimde analiz etmeli açık ve anlaşılır	Hiç Katılmıyorum	1.1	9.2	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	0.0	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	5.7	0.0	0.0
	Katılıyorum	14.9	11.5	14.3	30.8

bir biçimde sunmalıyım.	Tamamen Katılıyorum	79.8	73.6	85.7	69.2
14. Çalıştığım kurumda çalışanların ve yöneticilerin etik olmayan davranışlarına gözyummamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	6.3	9.4	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	3.5	0.0	0.0
	Kararsızım	5.3	4.7	0.0	0.0
	Katılıyorum	8.4	10.6	13.3	38.5
	Tamamen Katılıyorum	78.9	71.8	86.7	61.5
15. Çalıştığım kurumda yükselmek için yöneticilerin etik olmayan davranışlarını benimsememeliyim.	Hiç Katılmıyorum	4.3	9.3	6.7	0.0
	Katılmıyorum	0.0	2.3	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	5.8	6.7	0.0
	Katılıyorum	9.6	11.6	13.3	23.1
	Tamamen Katılıyorum	83.0	70.9	73.3	76.9
16. Çalıştığım kurumda yöneticilerin kişisel menfaatten çok, kuruma menfaat sağlayacak etik dışı davranışlarına göz yummalıyım.	Hiç Katılmıyorum	25.8	33.7	33.3	7.7
	Katılmıyorum	2.2	7.0	0.0	0.0
	Kararsızım	8.6	11.6	6.7	23.1
	Katılıyorum	16.1	12.8	6.7	53.8
	Tamamen Katılıyorum	47.3	34.9	53.3	15.4
17. Çalıştığım kuruma personel alımında önemli kişilere olan yakınlığa önem vermemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	4.3	13.8	14.3	30.8
	Katılmıyorum	3.2	4.6	7.1	0.0
	Kararsızım	7.4	11.5	7.1	0.0
	Katılıyorum	13.8	16.1	14.3	23.1
	Tamamen Katılıyorum	71.3	54.0	57.1	46.2
18. Çalıştığım kuruma personel alımında personelin daha önce etik dışı davranışlarının olup olmadığına bakmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.1	9.2	6.7	0.0
	Katılmıyorum	1.1	4.6	6.7	0.0
	Kararsızım	5.3	4.6	0.0	0.0
	Katılıyorum	24.5	12.6	33.3	30.8
	Tamamen Katılıyorum	67.0	69.0	53.3	69.2
19. Yasal boşlukları mükelleflerin lehine yorumlamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	19.1	23.3	30.8	30.8
	Katılmıyorum	6.4	7.0	0.0	7.7
	Kararsızım	21.3	18.6	23.1	7.7
	Katılıyorum	9.6	10.5	15.4	23.1
	Tamamen Katılıyorum	43.6	40.7	30.8	30.8
20. Büyük müşterilerle daha çok ilgilenmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	38.3	42.5	26.7	30.8
	Katılmıyorum	7.4	8.0	20.0	30.8
	Kararsızım	16.0	13.8	20.0	7.7
	Katılıyorum	10.6	16.1	13.3	23.1

	Tamamen Katılıyorum	27.7	19.5	20.0	7.7
21. Müşterilerle iş dışında borç alacak ilişkisine girmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	6.5	8.0	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	4.6	6.7	0.0
	Kararsızım	6.5	8.0	0.0	0.0
	Katılıyorum	10.8	16.1	13.3	23.1
	Tamamen Katılıyorum	75.3	63.2	80.0	76.9
22. Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi üçüncü kişilere açıklamamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.1	7.0	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	1.2	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	8.1	6.7	0.0
	Katılıyorum	3.2	11.6	13.3	15.4
	Tamamen Katılıyorum	90.4	72.1	80.0	84.6
23. Çalıştığım kurumdaki görevimi etkileyecek ya da görevime engel olacak herhangi bir faaliyette bulunurum.	Hiç Katılmıyorum	64.9	55.8	80.0	76.9
	Katılmıyorum	6.4	8.1	0.0	15.4
	Kararsızım	3.2	5.8	0.0	0.0
	Katılıyorum	5.3	7.0	6.7	7.7
	Tamamen Katılıyorum	20.2	23.3	13.3	0.0
24. Menfaat çatışmalarından kaçınmalı ve olası bir menfaat çatışmasında tarafları uyarmalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.1	7.0	6.7	0.0
	Katılmıyorum	0.0	1.2	0.0	0.0
	Kararsızım	4.3	5.8	6.7	7.7
	Katılıyorum	11.8	15.1	26.7	30.8
	Tamamen Katılıyorum	82.8	70.9	60.0	61.5
25. Çalıştığım kurumda mesleğim ile ilgili uygun bilgileri, mesleki kararları ve düşüncelerimi ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	2.1	8.0	0.0	0.0
	Katılmıyorum	2.1	3.4	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	5.7	6.7	0.0
	Katılıyorum	16.0	12.6	33.3	30.8
	Tamamen Katılıyorum	76.6	70.1	60.0	69.2
26. Mesleğim ile ilgili uygun olmayan bilgileri, mesleki kararları ve düşünceleri ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	10.6	23.0	26.7	7.7
	Katılmıyorum	4.3	5.7	0.0	0.0
	Kararsızım	10.6	8.0	6.7	7.7
	Katılıyorum	13.8	12.6	26.7	38.5
	Tamamen Katılıyorum	60.6	50.6	40.0	46.2
27. Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyete katılmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	1.1	4.6	0.0	0.0
	Katılmıyorum	2.1	3.4	0.0	0.0
	Kararsızım	5.3	3.4	0.0	0.0
	Katılıyorum	9.6	14.9	13.3	23.1

	Tamamen Katılıyorum	81.9	73.6	86.7	76.9
28. Çalıştığım kurumdaki görevim nedeniyle edindiğim gizli bilgiyi kendi lehime kullanarak menfaat sağlarım.	Hiç Katılmıyorum	63.8	54.0	86.7	84.6
	Katılmıyorum	8.5	5.7	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	5.7	0.0	0.0
	Katılıyorum	5.3	11.5	0.0	7.7
	Tamamen Katılıyorum	19.1	23.0	13.3	7.7
29. Güvenilirliği şüpheli olan herhangi bir faaliyeti desteklememeliyim.	Hiç Katılmıyorum	2.1	6.9	0.0	0.0
	Katılmıyorum	2.1	1.1	0.0	0.0
	Kararsızım	6.3	4.6	0.0	7.7
	Katılıyorum	9.5	18.4	26.7	23.1
	Tamamen Katılıyorum	80.0	69.0	73.3	69.2
30. Mesleki bilgiyi olduğu gibi ve objektif olarak ifade etmeliyim.	Hiç Katılmıyorum	1.1	4.7	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	1.2	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	3.5	6.7	0.0
	Katılıyorum	15.8	19.8	13.3	38.5
	Tamamen Katılıyorum	78.9	70.9	80.0	61.5
31. Muhasebe bilgi kullanıcılarına iletilecek rapor (Mali tablo vb.), yorum ve tavsiyeleri anlaşılır biçimde açıklamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.1	5.8	0.0	0.0
	Katılmıyorum	1.1	4.7	0.0	0.0
	Kararsızım	6.3	3.5	0.0	0.0
	Katılıyorum	9.5	18.6	13.3	30.8
	Tamamen Katılıyorum	81.1	67.4	86.7	69.2
32. Kendi yaptığım bir hatayı meslektaşlarıma yüklemeye çalışmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.1	8.0	0.0	0.0
	Katılmıyorum	0.0	1.1	0.0	0.0
	Kararsızım	3.2	5.7	0.0	0.0
	Katılıyorum	6.3	11.5	20.0	23.1
	Tamamen Katılıyorum	88.4	73.6	80.0	76.9
33. Meslektaşlarım hakkında olumsuz açıklamalarda bulunmamalıyım.	Hiç Katılmıyorum	2.1	9.2	0.0	0.0
	Katılmıyorum	0.0	2.3	0.0	0.0
	Kararsızım	4.2	8.0	6.7	0.0
	Katılıyorum	14.7	12.6	26.7	23.1
	Tamamen Katılıyorum	78.9	67.8	66.7	76.9
34. Meslektaşlarıma zarar verecek şekilde ücret talep etmemeliyim.	Hiç Katılmıyorum	2.1	9.2	0.0	0.0
	Katılmıyorum	0.0	2.3	0.0	7.7
	Kararsızım	4.2	2.3	0.0	7.7
	Katılıyorum	10.5	12.6	20.0	23.1
	Tamamen Katılıyorum	83.2	73.6	80.0	61.5

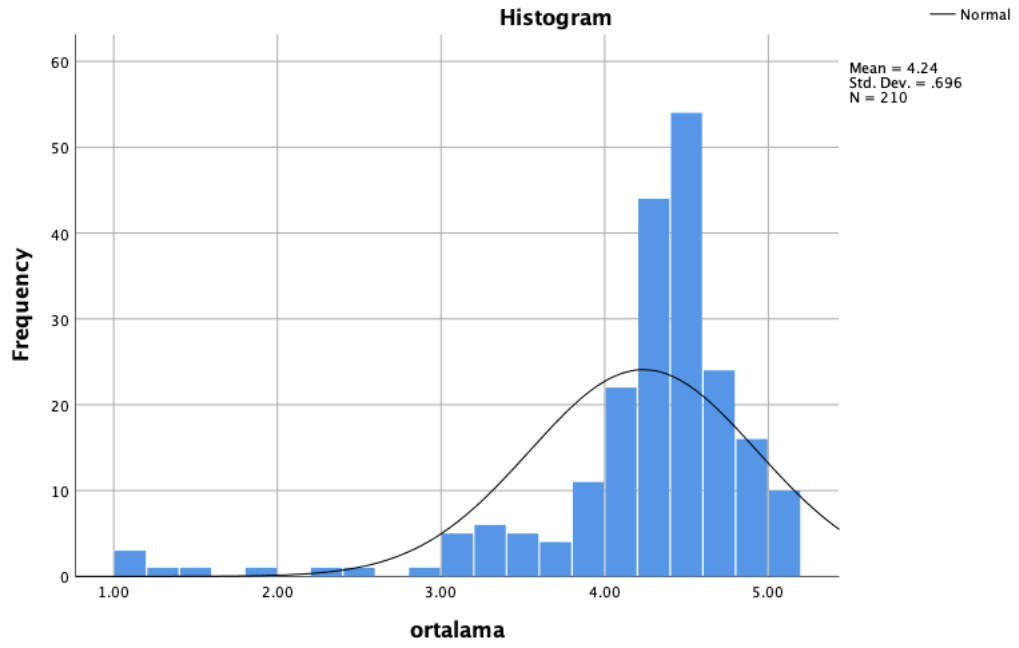
Yaş durumuna göre etik davranışlara ilişkin öğrencilerin sorulara vermiş oldukları yanıtların ortalama değerlerine bakıldığında belirgin bir farklılık gözlenmemiştir.

4.3.5. Normallik Testinin Uygulanması

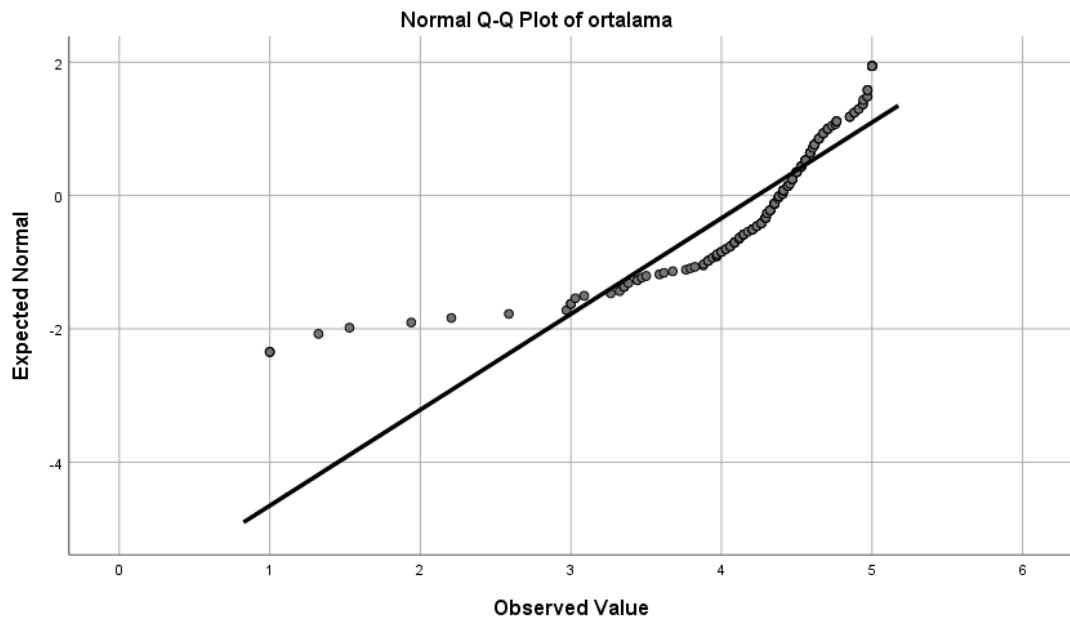
Tablo 8.'e bakıldığında Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre etik ve etik algılama düzeyi ölçeğinin normal dağılmadığı ($p < .05$) görülmektedir. Sadece bu test sonucuna bakarak karar verilmeyip çarpıklık değerleri ve basıklık değerleri (skewness kurtosis) ile histogram (Şekil 1) ve q-q plot grafikleri (Şekil 2) incelenmiştir. Bu sonuçlar verilerin normal dağılımda olmadığını göstermektedir. Bu yüzden veriler analiz edilirken parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Parametrik olmayan testler, verilerin normal dağılıma uymadığı durumlarda kullanılan istatistiksel yöntemlerdir. Bu testler, örneklem büyüklükleri küçük olduğunda veya verilerin dağılımı normal olmadığında güvenilir sonuçlar elde etmek için tercih edilir. Bu durum, araştırmacılara daha esnek bir yaklaşım sağlar ve veri setindeki aykırı değerlere daha dayanıklıdır (Tanrıverdi, 2019).

Tablo. 8. Normallik Testi Sonuçları

Boyutlar	Değer
Ortalama	4.2362
Ortalama Std. Hata	0.04801
Medyan	4.3824
Std. Sapma	0.69574
Varyans	0.484
Skewness	-2.535
Kurtosis	8.194
Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	0.000



Şekil 1. Histogram



Şekil 2. q-q Plot Diyagramı

4.3.6. Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık Ve Sigortacılık Bölümü Öğrencilerinin Etik Algıları ve Etik Davranma Niyetlerinin Değişkenler Bazında İncelenmesi

Bu bölümde belirlenmiş her bir hipoteze göre öğrencilerin etik algıları ve etik davranma niyetleri değişkenler bazında incelenmiştir.

Çalışmada, bağımsız ikiden fazla gruba ait sıra ortalamalarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis analizi, bağımsız iki gruba ait sıra ortalamalarının karşılaştırılmasında da Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

-Öğrencilerin Etik Algıları ve Etik Davranma Niyetlerinin Yaş Değişkeni Bazında İncelenmesi

Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algılarının ve etik davranma niyetlerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test eden H1 hipotezi aşağıdaki gibidir:

H1: Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algıları ve etik davranma niyetleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

Yaş değişkeni için bağımsız ikiden fazla gruba ait sıra ortalamaları karşılaştırılmaktadır. Aynı zamanda verinin parametrik olmayan bir yapıya sahip olmasından dolayı H1 hipotezinin test edilmesinde Kruskal Wallis analizi kullanılmıştır.

Tablo 9. Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

	Yaş Grubu	N	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis	Df	Asymp. Sig.
Etik Algılama Düzeyi	18-20	95	116,05	5,490	3	.139
	21-23	87	97,06			
	24-26	15	90,57			
	26 ve yukarısı	13	102,12			

Tablo 9.'da yaş değişkenine göre Kruskal Wallis Analizi sonuçları verilmiştir. Tabloda yer alan sıra ortalamalarına bakıldığında Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü'nde yaş grubu 18-20 olan öğrencilerin etik algılama düzeylerinin diğer yaş gruplarındaki öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis analizi sonuçlarına göre Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algıları ve etik davranma niyetlerinin öğrencilerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Bu sonuca göre öğrencilerin etik algılama düzeylerinin yaşlarına göre önemli oranda değişmediği yorumu da yapılabilir. Bu doğrultuda H1 hipotezi reddedilmiştir.

-Öğrencilerin Etik Algıları ve Etik Davranma Niyetlerinin Cinsiyet Değişkeni Bazında İncelenmesi

Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algılarının ve etik davranma niyetlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test eden H2 hipotezi aşağıdaki gibidir:

H2: Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algıları ve etik davranma niyetleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Cinsiyet değişkeni için bağımsız iki gruba ait sıra ortalamaları karşılaştırılmaktadır. Aynı zamanda veri parametrik olmayan bir yapıya sahip olduğu için H2 hipotezinin test edilmesinde Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

İlk olarak Tablo 10.'da cinsiyete göre yayılma bandı testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 10. Cinsiyete Göre Yayılma Bandı (Ranks) Testi Sonuçları

Yayılma Bandı (Ranks)				
	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ortalama	Kadın	128	114,74	14686,50
	Erkek	82	91,08	7468,50
	Toplam	210		

Sıra ortalamalarına bakıldığında kadınların (114.74) etik algıları ve etik davranma niyetleri erkeklere göre (91.08) daha yüksek olarak bulunmuştur (Tablo 10).

Tablo. 11. Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney Analizinin Sonucu	
	Ortalama
Mann-Whitney U	4065,500
Wilcoxon W	7468,500
Z	-2,754
Asymp. Sig. (2-tailed)	,006
a. Grouping Variable: Cinsiyet	

Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algıları ve etik davranma niyetlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte olduğu ($Z = -2,754$; $P < 0,05$) sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 11).

Bu doğrultuda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

-Öğrencilerin Etik Algıları ve Etik Davranma Niyetlerinin Meslek etiği dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersini almış olma Değişkeni Bazında İncelenmesi

Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algılarının ve etik davranma niyetlerinin Meslek etiği dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersi alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test eden H3 hipotezi aşağıdaki gibidir:

H3: Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algılarını ve etik davranma niyetleri ile Meslek etiği dersi ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersi alıp almamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma değişkeni için bağımsız iki gruba ait sıra ortalamaları karşılaştırılmaktadır. Aynı zamanda veri parametrik olmayan bir yapıya sahip olduğu için H3 hipotezinin test edilmesinde Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

İlk olarak Tablo 12.'de Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma Durumuna Göre yayılma bandı testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 12. Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma Durumuna Göre Yayılma Bandı (Ranks) Testi Sonuçları

Yayılma Bandı (Ranks)				
	Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ortalama	Evet	117	96.60	11302.00
	Hayır	93	116.70	10853.00
	Toplam	210		

Sıra ortalamalarına bakıldığında Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma (96.60) etik algıları ve etik davranma niyetleri dersi almayanlara göre (116.70) daha düşük olarak bulunmuştur (Tablo 12).

Tablo 13. Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney Analizinin Sonucu	
	Ortalama
Mann-Whitney U	4399.000
Wilcoxon W	11302.000
Z	-2,382
Asymp. Sig. (2-tailed)	.017
a. Grouping Variable: Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi Almış Olma	

Ahi Evran Üniversitesi Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik algıları ve etik davranma niyetleri Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte olduğu ($Z = -2,382$, $P < 0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

4.3.7. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Bu araştırmanın temel amacı, gelecekte bankacılık sektöründe kariyer yapmayı düşünen aday öğrencilerin etik algılarını ve etik davranma niyetlerini belirlemektir. Bu doğrultuda, yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersini almış olma değişkenleri kullanılarak, bu faktörler arasında potansiyel anlamlı ilişkileri araştırmak amaçlanmaktadır.

Araştırma, bankacılık sektöründe kariyer hedefleyen öğrencilerin etik değerlere ve davranışlara yönelik tutumlarını anlamak adına önemli bir bilgi sağlayacaktır. Bu bağlamda, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve ilgili dersleri alma durumu gibi değişkenlerin, öğrencilerin etik algıları ve davranma niyetleri üzerindeki potansiyel etkileri üzerine odaklanılmıştır. Konu ile ilgili benzer çalışmalara bakıldığında, Alkan (2015) tarafından

yapılan “Muhasebe Eğitiminde Etik: Ön Lisans Öğrencilerinin Etik Algılarına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmada kadın öğrencilerin etik algı düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda bu araştırma sonuçları ile benzer bir durum da, öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıfın etik algısını etkilemediği sonucudur.

Araştırmanın bulgularına göre, etik algısı açısından kadınlar ve erkekler arasında belirgin bir farklılık olduğu gözlemlenmektedir. Bu farklılık, Gilligan'un perspektifine göre değerlendirildiğinde, Gilligan'a göre, erkeklerin davranışları genellikle hesaplı ve kitaplıdır, bu durumda ahlaki özelliklerini hak, hukuk, kurallar ve sosyal ilkeler etrafında yoğunlaştırmaktadırlar. Diğer yandan, kadınların yaklaşımları daha düşünceli ve insancıldır; ahlaki özellikleri ise şefkat, merhamet ve koruma gibi duygusal özelliklere odaklanmaktadır (Gilligan, 1982; Güney ve Mandacı, 2009). Gilligan'un ifadesine göre, erkek çocuklar başkalarını memnun etme evresinden kurallara göre yaşama evresine geçerken, kız çocuklar insan ilişkilerini önemsemekten vazgeçmezler. Kadınlar için, ihtiyacı olanlara yardım etmek temel bir ahlak ilkesidir. Bu bağlamda, kadınlar için ahlaki değerler genellikle şefkat, yardım etme ve ilişkileri sürdürme üzerine odaklanırken, erkeklerin öncelikli olarak bağımsızlık, başarı ve başına buyruk olma eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Güney ve Mandacı, 2009). Sonuç olarak, bu çalışmada da gözlemlendiği üzere kadınlar erkeklere oranla etik algısı açısından daha olumlu bir duruş sergilemişlerdir. Benzer bir sonuç Özdemir Çetinkaya ve Hatipoğlu, (2019) tarafından yapılan “Lisans Ve Yüksek Lisans Öğrencilerinin Etik Algıları Üzerine Devlet Üniversitesinde Bir Araştırma” başlıklı çalışmada da belirlenmiştir. Araştırmacılar kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre etik algılarında anlamlı bir fark olduğu ve kadın öğrencilerin etik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Araştırmanın bulguları, bankacılık sektörüne yönelik eğitim programları ve etik değerlere vurgu yapılması açısından önemli bilgiler sunmaktadır. Ayrıca bu bulgular, gelecekte eğitim alacak finans alanındaki öğrencilerin etik konularda farkındalıklarını artırmak ve çalışacakları sektörde etik davranışa teşvik etmek amacıyla uygulanabilecek stratejilerin belirlenmesine katkı sağlayabilecektir.

SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME

Finans sektöründeki kuruluşlar için etik ve ahlak kurallarına uyum, sadece yasal zorunluluk değil, aynı zamanda uzun vadeli sürdürülebilir başarı için kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Etik, Aydın, (2002)'nin belirttiği gibi, doğru ile yanlış belirleyen bir davranış felsefesi olarak tanımlanabilir. Finans sektörü, müşteri güveni, rekabet avantajı, pazar payı büyütme gibi hedeflere ulaşabilmek için etik değerlere bağlılık önemlidir. Etik, sadece bireylerin kişisel davranışlarına rehberlik etmekle kalmaz, aynı zamanda bir örgütün kültürünü şekillendirir. Finans sektöründeki etik dışı davranışlar, çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilir ve bu durum örgüt içinde çatışmalara, saldırgan davranışlara ve genel bir ahlak sorununa yol açabilir. Bu etik dışı davranışların, örgütsel yaşamın kalitesi, çalışan motivasyonu, performansı, bağlılığı ve tatmini üzerinde olumsuz etkileri olabilir. Çalışanlar, özellikle yöneticilerin etik standartlara uymadığını hissetmeleri durumunda motivasyon kaybı yaşayabilirler. Bu da uzun vadede iş performansını ve örgüt içi ilişkileri olumsuz etkileyebilir. Bu bağlamda, finans sektöründeki işletmeler, çalışanların etik dışı davranış algılarını belirlemek için düzenli olarak geribildirim almalı ve bu konuda farkındalık oluşturmalıdır. Eğitim programlarında etik değerlere vurgu yapılarak çalışanların bilinçlenmesini sağlanabilir. Ayrıca, etik standartlara uyum sağlamayan davranışları raporlamak için güvenilir ve şeffaf bir mekanizmanın bulunması önemlidir. Etik dışı davranışların belirlenmesi ve bu konuda etkili çözümler bulunması, hem çalışan memnuniyetini artırabilir hem de örgütün uzun vadeli başarısını destekleyebilir (Aydın, 2002).

Bankacılık sektöründeki gelişmeler, hizmet kalitesinin artırılması ve kaynakların etkin bir şekilde kullanılması gibi hedefler, etik ilkelere uyumlu bir yönetim anlayışını zorunlu kılar. Bu kapsamda, bankaların ilişkilerini etik değerlere dayalı bir şekilde düzenlemesi, sadece sektör içi rekabeti değil, aynı zamanda müşteri memnuniyetini ve genel güveni artırmak adına önemlidir (Ekinci, 2019).

Bankacılık sektöründe insan kaynakları temelli ve çıkar çatışmalarından kaynaklanan etik sorunlar, sektörün karşılaştığı önemli zorluklardan biridir. Bu sorunların azaltılması ve önlenmesi için bankaların etik kurallarını açıkça tanımlamaları ve

çalışanlarına bu kurallara uygun davranışları öğretmeleri gerekmektedir. Etik eğitimleri, çalışanların çıkar çatışmalarını yönetmelerine yardımcı olabilir ve sektörde güveni güçlendirebilir. Bankaların sadece kâr odaklı değil, aynı zamanda toplumsal sorumlulukları da göz önünde bulunduran bir yaklaşım benimsemeleri, sektörün genel sağlığı için önemlidir (Ekinci, 2019).

Ülkeler genelinde bankacılık sektörünü düzenleyen yasaların başında gelen 5411 sayılı Bankalar Kanunu, etik davranışları düzenlemekte ve sektörde adil rekabeti sağlamak için çeşitli önlemler içermektedir. Türkiye Bankalar Birliği ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından belirlenen etik ilkelere uyum, sektörde standartları korumak adına önemlidir (T.B.B.E.İ., 2014).

Sonuç olarak, bankacılık sektöründeki etik sorunların çözümü, net etik kuralların belirlenmesi, çalışanlara etik eğitimlerin verilmesi ve sektör düzenlemelerine uyumun sağlanmasıyla mümkün olacaktır. Bunun yanı sıra finans sektörüne ara eleman yetiştiren üniversitelerde de öğrencilere 5411 sayılı bankacılık kanunu ayrıntılı bir şekilde anlatılarak Türkiye Bankalar Birliği ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından belirlenen etik ilkeler ve sektör standartları anlatılarak etik algıları geliştirilmektedir. Yine öğrencilere Meslek etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı dersleri okutularak bankacılık sisteminde etik değerlere önem veren çalışan adayları yetiştirilebilir.

Bu bağlamda yapılan araştırma, gelecekte bankacılık sektöründe meslek elemanı olmayı düşünen Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü öğrencilerinin etik ve etik dışı davranış algılarını belirleyen, mevcut durum analizi çalışmasıdır. Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun kadın olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç Türkiye’de kadınların çalışanlar, toplumsal değer yargıları ve hamilelik dönemlerindeki uzun işe ara verme zorunlulukları gibi nedenlerle genellikle işverenler tarafından tercih edilmediğini göstermektedir. Ancak bankacılık ve finans sektöründe, çoğu sektörden farklı olarak kadınların, erkek çalışanlar kadar tercih edilmesi sebebiyle bu alanda eğitim alan öğrenciler arasında kadın oranının pozitif olarak arttığı düşünülmektedir. Öğrencilerin yaş gruplarına bakıldığında, en

kalabalık grubun 18-20 yaş aralığında olduğu, 26 yaş ve üzeri öğrencilerin ise en az orana sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum Ortaöğretimden yeni mezun olan öğrenciler arasında Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümüne ilginin yüksek olduğunu göstermektedir. Meslek Etiği ve/veya Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersi almış olma durumuna göre sonuçlara bakıldığında dersi alan öğrencilerin daha yüksek orana sahip olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç, dersin ikinci sınıfta okutulması nedeni ile ikinci sınıfa giden öğrenci sayısı ile benzerdir.

Anket sorularına verilen cevapların frekans ve yüzde dağılım sonuçlarına bakıldığında, 1., 16., 19., 20., 23., 26 ve 28. sorulara verilen yanıtlarda öğrencilerin diğer sorulara göre daha fazla kararsızlık yaşadığı görülmektedir. Bu durum, genellikle öğrencilerin bu sorulara karşı tutumlarının diğer sorulara göre belirsiz ve çeşitlilik gösterdiğini işaret etmektedir. Özellikle dikkat çekici olan nokta, bu soruların kişisel menfaatlerle ilgili olmasıdır. Bu durum, öğrencilerin bu sorulara cevap verirken kişisel menfaatleri, değerleri veya inançları konusunda belirsizlik yaşadıklarını gösterebilir. Bu çalışma sonrasında yapılacak başka bir çalışma ile bu durum daha ayrıntılı bir şekilde incelenerek, öğrencilerin bu belirli sorulara neden kararsız kaldıkları ve bu durumun genel anket sonuçlarına nasıl etki ettiğini anlamak için ek analizler yapılabilir.

Anket sorularının genelinde yapılan değerlendirmeye göre, etik algısı diğer sorulara kıyasla en yüksek olan sorular 4., 5., 7., 8., 10., 11., 12., 22, 27., 30., ve 32. sorulardır. Bu sorular, öğrencilerin iş etiği açısından önemli gördükleri konulara odaklanmaktadır. İşyerinde olumsuz davranışların cezalandırılması, karşılıklı güven ve sorumluluk bilinci, sağlıklı ve güvenilir bir iş ortamı, ekonomik güçlükler yaşansa bile yasal olmayan yollara başvurmama, işe ve çalışma arkadaşlarına bağlılık, işyerinde politik bir ortamın olmadığı ve örgüte sadakat konuları, etik değerlere uyum açısından kritik olarak değerlendirilebilir. Bu soruların yüksek etik algısı göstermesi, öğrencilerin bu konularda duyarlı olduğunu ve iş etiği konusunda olumlu bir tutum sergilediklerini düşündürülebilir.

Bu çalışma sonucunda, cinsiyet temelinde iş etiği algısı ve tutumları arasında belirgin farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Aşağıda verilen sorulara göre:

Soru 2 (*İşe gelmemek için gerçek dışı bahaneler uydurmamalıyım*)’de erkeklerin kadınlara göre işe gitmemek için bahane uydurmayı daha normal karşıladığı görülmektedir.

Soru 4 (*Müşterilere ait paraları kişisel işlerim için kullanmamalıyım*)’e göre erkeklerin müşterilere ait paraları kişisel işlerinde kullanmaya daha eğilimli oldukları gözlemlenmektedir. Soru 14 (*Çalıştığım kurumda çalışanların ve yöneticilerin etik olmayan davranışlarına göz yummamalıyım*)’e göre verilen yanıtlarda erkeklerin çalışma ortamlarında etik dışı davranışları kabullenme eğiliminde oldukları görülmektedir.

Soru 15 (*Çalıştığım kurumda yükselmek için yöneticilerin etik olmayan davranışlarını benimsememeliyim*)’de verilen yanıtlara göre, erkeklerin yükselmek için yöneticilerin etik dışı davranışlarını daha fazla kabullenme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Soru 17 (*Çalıştığım kuruma personel alımında önemli kişilere olan yakınlığa önem vermemeliyim*)’de kadınlara göre erkeklerin işe alımlarda ayrıcalık yapılmasını normal karşıladıkları görülmüştür.

Soru 21 (*Müşterilerle iş dışında borç alacak ilişkisine girmemeliyim*)’de verilen yanıtlara göre erkeklerin müşterilerle borç-alacak ilişkisine girmeyi daha fazla kabullenme eğiliminde oldukları görülmektedir.

Bu sonuçlar, cinsiyet temelli iş etiği algılarının ve tutumlarının değerlendirilmesi açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Farklı cinsiyetler arasındaki bu farklılıklar, iş etiği eğitim programlarının ve kurumsal politikaların daha etkin ve cinsiyet duyarlı olması gerekliliğini vurgulayabilir. Ayrıca, bu tür farklılıkların kurum içindeki eşitsizlikleri anlamak ve düzeltmek için de kullanılabileceği görülmektedir.

Eğitim düzeyine göre incelenen etik davranışlara ilişkin birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinin sorulara verdikleri yanıtların ortalamaları arasında belirgin bir farklılık gözlenmemektedir. Her iki sınıfın ortalamaları arasındaki değişiklikler, istatistiksel olarak anlamlı bir ayrımı ifade etmemektedir. Bu durum, birinci sınıf ve ikinci sınıf öğrencilerinin etik davranışlar konusundaki algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyindeki bu denge, öğrencilerin etik değerlere ve sorulara verdikleri yanıtlarda belirgin bir değişiklik yaşamadıklarını işaret etmektedir.

Bu çalışma sonuçlarından hareketle araştırmacılar, ileride örgütsel etik konusunda somutlaştırma çalışmaları yapılabilirler. Örneğin etik davranışların sergilenmesi açısından müdürlerin, memurların, şeflerinin ve diğer çalışanların nasıl bir ortama ihtiyaç duydukları konusunda örgüt içi araştırmalar yapılabilir. Ayrıca bankalarca belirlenen etik ilkelerin sistem içinde uygulanılabilirlikleri bağımsız denetim şirketleri tarafından denetlenebilir. Çıkan sonuçlar doğrultusunda personelin etik algısı konusunda bilinçlenmesini sağlamak amacı ile hizmet içi eğitim (seminer,konferans,..) almaları önerilebilir. Uzmanlarca hazırlanacak kitapçık, broşür v.b. dokümanlar çalışanlara dağıtılabilir. İşyerindeki bazı panolara etik konusunda bilgilendirmeye, dikkati çekmeye yönelik bir takım afiş, poster v.b. asılabilir.

Çalışma finans sektöründe çalışacak öğrenciler üzerinde yapılmış ve sadece etik dışı davranışlara ilişkin algılamalar ölçülmüştür. Bu durum çalışmaya temel bir sınırlama getirmektedir. Benzer bir çalışma diğer hizmet işletmelerinde ve üretim sektöründe de yapılabilir. İleride yapılacak çalışmalarda, etik dışı davranış algılamalarının farklı değişkenler üzerindeki etkisi ölçülerek farklı araştırma modelleri de geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. G., (2000). Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Arslan, Mahmut ve Berkman, Ümit, Dünya’da ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Tüsiad/T-2009-06-492, 2009.
- Ağırman, C., (2006), ‘*İçerden Öğrenenlerin Ticareti Ve İlgili Yasal Düzenlemeler*’, (Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Aktan, C. C. (1998).“*Yolsuzluklar Üzerine Bazı Gerçekler*”, Banka ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, Aralık- S. 25-30.
- Alıcı Y., (2007), Bankacılık Kanunu Şerhi, İstanbul
- Alkan, G. İ. (2015). Muhasebe Eğitiminde Etik: Ön Lisans Öğrencilerinin Etik Algılarına Yönelik Bir Arastırma*/Ethics on Accounting Education: A Research of Ethics Perception on Vocational High Schools Students. Business and Economics Research Journal, 6(2), 113.
- Alkın, E., Yıldırım, K., Özer, M. (2005) “*İktisada Giriş*”.Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2), 19-40.
- Arslan, M., (2001) “*İş ve Meslek Ahlakı*” Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Arslan, M., (2005); “*İş ve Meslek Ahlakı*”, Siyasal Kitabevi, Ankara.

- Arslan, Mahmut ve Berkman, A. Ümit (2009), “Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi”, Haziran 2009, TÜSİAD/T-2009-06-492, s.36.
- Ateş, M. ve diğerleri (1999), “*Sağlık Yönetiminde Etik*”, I. Ulusal Tıbbi Etik Kongresi Bildiriler Kitabı, Kocaeli.
- Ateş, T. (1994), “*Laiklik: Dünyada ve Türkiye’de*”, 7.Baskı, Ümit Yayıncılık, Ankara, s.33.
- Aydın, İ. P. (2001), “*Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*”, 2. Baskı, Pegem Yayıncılık, İstanbul, Şubat-2001.
- Aydın, İ. P. (2003), *Eğitim Ve Öğretimde Etik*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, U. (2010). Kamu görevlisinin etik amaç ve ahlaki yükümlülüğüne yönelik bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 159.
- Balkan, B., (2006), *Bankacılıkta Temel Etik Yaklaşım*, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Barlı, Ö. (2008), Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış, 3. Baskı, Aktif Yayınevi, Erzurum.
- Baron, R. A. & Richardson, D. R., (1994), Human Aggression, 2.Ed., New York: Plenum.
- Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel davranış. (İkinci baskı). Ankara:Gül Yayınevi.
- Başel, R., (2007) ‘*Özel Öğretim Kurumlarında Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlar (Denizli İli Örneği)*’ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yüksek Lisans Tezi), s.30 .
- Baypınar, B. (2001). Fordizmin Yenilenen Post'u: Post-fordizm. İnsan ve İş, 15, 23.

- Berkman, Ü., (1997), Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Yayın No:203, Ankara, 105.
- Boatright, J. R. (1999), Ethics in Finance, Blackwell Publishers inc. Massachusetts USA.
- Büker, S. (2008). Toplumsal cinsiyet eşitliği.
- Cevizci, A., (2008), “*Etiğe Giriş*”, Paradigma Yayıncılık, İkinci Baskı, İstanbul.
- Cingöz, A., (2011). “*Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma (Doktora Tezi)*”. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, s.283.
- Çalışkan, E. N., & İçke, B. T. (2009). Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Türk Bankacılık Sektöründeki Durumu. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 59(2), 121-154.
- Çeçen, A., (1985) “*Kültür Yönetimi*”, Amme İdaresi Dergisi, TODAİE Yay., Cilt:18, Sayı:2, s.114.
- Demir Ö., Acar, M. (1997). Sosyal Bilimler Sözlüğü. Vadi Yay.
- Ekici, A. (2007). Bankacılık mevzuatı kapsamında banka ve müşteri sırrı. Bankacılar Dergisi, 63, 51-70.
- Ekinci, K. (2019). Hizmet işletmelerinde hizmet kalitesi yönetimi ve bankacılık hizmetlerinde bir uygulama (Master's thesis, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Erdem, O., & Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Evirgen, B., Bakay, A., & Demirtaş, M. D. (2016). Banka Müdürlerinin Etik Davranışları Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarını Güçlendirir mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1-21.
- Ferrell, O. C. & Fraedric J. (2004) *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*, New York: Houghton Mifflin Company, s.6.
- Freeman, R. E. & Lisa S. (2006), “Developing Ethical Leadership”, *Business Roundtable Institute for Corporate Ethics*, s. 2-15.
- Gilligan, C. (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women’s Development*, Cambridge: Harvard University Press.
- Gök, S., (2008), “*İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler*”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, s. 1-19.
- Gök, S., (2009), “*İş Etiği*”, Pınar TINAZ (Ed.), “*Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar*” içinde, s. 127-140, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Gökçe, H., (2000), *Örgütsel Girişimcilik Ekseninde Etik Dışı Davranışları Ussallaştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Görmez, K., ve diğ. (2009), “*Etik, Kültür ve Toplum*”, TYEC Çalışma, No:6, 1-67.
- Gözütok, D. (1993),” *Okulda Dayak*”, Dizgi Yayınları, Ankara, 102-104.

- Gül, H., (2006), “ *Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması:Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama*” Selçuk Üniversitesi Karaman İ.I.B.F. Dergisi, Sayı 10 Yıl 9, ss.69,70,71.
- Güney, S., & Mandacı, G. (2009). Makyavelizm Ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27(2), 83-104.
- Gürkan, N., (1999), “*Hemşirelik ve Etik*”, I.Ulusal Tıbbi Etik Kongresi Bildiriler Kitabı, Kocaeli.
- Hitt W. D. (1990) Ethics and leadership: putting theory into practice. Columbus, OH: Battelle Press.
- İbicioğlu, H., Özmen, H. İ. ve Taş, S., (2009), “*Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Amprik Bir Çalışma*”, SDÜ İİBF Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, s.1-23.
- İşgüden, B., ve Çabuk A., (2006), “*Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri*”, Balıkesir Üniversitesi SBE Dergisi, Cilt 9, Sayı 16, s. 59-86.
- Kant, I., (2007), “*Ethica Etik Üzerine Dersler*” (Çev. Oğuz ÖZÜGÜL), Pencere Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul.
- Karagöz, S., (2000), “*Cerrahi Hemşireliği ve Etik*”, CÜ Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, s. 1-8.
- Karande, K., M.N. Shankarmahesh, C.P.Rao. and Z.Rashid (2000) “Perceived Moral Intensity, Ethical Perception, and Ethical Intention of American and Malaysian Managers: A Comparative Study”, International Business Review, 9, 37-59.

- Kılavuz, R., (2002) “ *Yönetmelik ve Halkın Yönetmelik Oluşumuna Etkileri*”, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık, Cilt.26, No.2, ss.255-66.
- Kırel, Ç., (2000), *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, Anadolu Üniversitesi ve Dokümantasyon Merkezi ,Eskişehir.
- Koslowski, P. (2010) ‘ ‘ The Ethics of Banking on the Ethical Economy of the Credit and Capital Market, of Speculation and Insider Trading in the German Experience’ ’ s184.
- Köknel, Ö., (1996). ‘ ‘Bireysel ve Toplumsal Şiddet’ ’,İstanbul: Altın Kitaplar.
- Krejcie, R.V. ve Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- Lamberton, L. & Minor, H. L., (1995), Cev. Pehlivan, İ., Human Relations: Strategies for Success, Irwin Rirror Press, Chicago, 334.
- Lefkowitz, J., (2006), “The Constancy of Ethics Admits the Changing World of Work”, *Human Resource Management Review*, Vol: 16, 245-268.
- Mathis, R.L. and Jackson J.H. 2008. Human resource management, 12th ed. Mason, Ohio: Thomson South Western.
- McDonald, G. M., & Zepp, R. A. (1988). Ethical perceptions of Hong Kong Chinese business managers. *Journal of Business Ethics*, 7, 835-845.
- McNamara, (2006) *Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit for Managers*, <http://www.infra.kth.se/courses/1H1146/Files/ethicsmanagement.pdf>. (14.03.2006), s.4.

- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve ahlak, benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81(463-464), 225-249.
- Mason, R. (2004), “Lessons in Organizational Ethics From The Columbia Disaster: Can a Culture be Lethal?”, *Organizational Dynamics*, Vol:33, No:2, pp. 128–142.
- Obuz, Ü., (2009), ‘*Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin görüşleri*’ Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü(Yüksek Lisans Tezi) s:15.
- Özdemir Çetinkaya, G.; Hatipoğlu, H. N. (2019). “Lisans ve Yüksek Lisans Öğrencilerinin Etik Algıları Üzerine Devlet Üniversitesinde Bir Araştırma”, *Journal of Academic Value Studies*, Vol:5, Issue:4; pp:504-515.
- Özdemir A. ve Özdemir E., ‘*Etik Olmazsa Olurmu?* ’ Active Nisan-Mayıs 2000 http://www.makalem.com/Search/ArticleDetails.asp?nARTICLE_id=369
- Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S., (2005), “*Organizasyonlarda Sabotaj: Turleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi*”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:6, S:1, 95-109.
- Özgener, Şevki (2004), *İş Ahlakının Temelleri*, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgener, Şevki (2009), *İş Ahlâkının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004); *Örgütsel Davranış*, 2. Baskı, Yayın No: 1468, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ekim, Eskişehir.

- Papatya, G. (1997), “İşletmelerin Örgütsel Verimliliğe Ulaşmada Yetki Devri Sorunu ve Yönetici Engeli”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.2, 134.
- Pehlivan İ., (2001). Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Pieper, A. M. (1999), *Etiğe Giriş*, İstanbul.
- Ponnu, H. & Tennakoon G. (2009), “The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes – The Malaysian Case”, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol:14, No:1, s. 21-32
- Post, J. E., Frederick, W. C., Lawrence, A. T., & Weber, J. (1996). Business and society, 8. Aufl., New York.
- Poyraz, H. (1996). Dil ve ahlak, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Reidenbach, R. E., & Robin, D. P. (1990). Toward the development of a multidimensional scale for improving evaluations of business ethics. *Journal of business ethics*, 9, 639-653.
- Sayımer, İ. (2006), “*Halkla İlişkiler Etiğinde Öne Çıkan Modellerin Etik Sistemler Açısından Değerlendirilmesi*” *Küresel İletişim Dergisi*, ISSN 1450- 4170
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D., (2007), ‘ ‘ *Yönetmel Etik ve yönetmel etiğin oluşmasında insan Kaynakları Yönetiminin Rolünü belirlemeye yönelik bir analiz*’’. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.Cilt 9,Sayı.1s.233
- Spinoza, B. B. (2004), *Etika*, Ankara. 975-298-147
- Şen, M. L., (1998), “*Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetmel Etik Yaklaşımı*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Doktora Tezi.

- Şimşek, B., (2001), “İşletmelerde Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar”, İşgüç Dergisi, Cilt IV, Sayı 1, Temmuz
- Tanrıverdi, E. (2019). Parametrik olmayan testler: Teori ve uygulama (Master's thesis, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Taşdelen, S., (2006), Bankacılık Kanunu Şerhi, Ankara, 2006, s.752
- T.B.B., (2006). Türkiye Bankalar Birliği gerekçeli 5411 sayılı bankacılık kanunu 1. cilt şubat 2006 yayın no 243 s. 315
- T.B.B., (2014). Türkiye Bankalar Birliği, Bankacılık Etik İlkeleri, https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/822/Etik_Ilkeler_27.08.2014.pdf
- Tekinalp ,Ü., (1986) “İçeriden Öğrenenlerin Ticareti Sorunu”, Maliye ve İktisat Dergisi, C. 33, S. 9.
- Thompson, D. F. (1985). The possibility of administrative ethics. Public administration review, 555-561.
- Torlak, Ö. (2003). Pazarlama ahlakı: Sosyal sorumluluk ekseninde pazarlama kararları ve tüketici davranışlarının analizi (3. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Trevino, L. K. and K. A. Nelson: 1995, Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right (John Wiley & Sons, New York).
- Türk Dil Kurumu (1998). Türkçe Sözlük,(9. bs.). Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
- Toker, G. A. (2008). “Mobbing: İşyerinde Yıldırma”. Pegem- A Yayınevi.

- Unpan (2004) (United Nations Online Network In Public Administration and Finance)- UNPAN Documents, “*Administrative Ethics: Sociological Aspects*”, October-, pp.1-23
- Uslu, A., (1996). “*İşletme Öğrencilerinin İş ahlakına Yönelik Tutum ve Davranışları*”, M. Ü. Öneri Dergisi, Cilt:1, Sayı:5, ss. 35-40.
- Uzun, Y., (2008), “*İnsan Kaynakları Yönetiminde bir uygulama örneği: İngiltere Sayıştayı*”, Sayıştay Dergisi, Sayı 70, s.51.
- White, T.I. (1993). Business ethics: A philosophical reader. New York: Macmillan.
- Yalçın, N., & Koç, Ö. (2022). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sunduğu Hizmet Kalitesi ve Muhasebede Müşteri Sadakatinin Etik İkilem Bağlamında İncelenmesi: Adana İli Örnekleme. Teoriden Pratiğe Muhasebe ve Denetim, 139.
- Yatkın, A., (2008), “*Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Artırılmasında Rolü ve Önemi*” (Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırması)”, FÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:18, Sayı:1, s. 211-231
- Yıldırım, A. (2010). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama (Master's thesis, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yüksel, C. (2005); “*Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*”. Cilt 1, İstanbul: TUSİAD Yayınları,