

İş Değerleri ile İş Etiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

Serdar Bozkurt^a

Altan Doğan^b

Özet: Çalışmada kamu ve özel sektör çalışanlarının, iş değerleri ile iş etiğine yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma sonucunda iş değerlerinin iş etiğine yönelik tutumlar ile ilişkili olduğu görülmüştür. İş etiği ile iş değerlerinin boyutları olan yönetim, başarı, iş güvencesi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, estetik, prestij, bağımsızlık, görevlerin çeşitliliği, ekonomik durum ve entelektüel teşvik arasında da ilişki bulunmuştur. Araştırmada ayrıca; çalışanların iş değerlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği ve yönetim ile estetik olarak ifade edilen iş değerleri boyutlarının, çalışanların buldukları sektöre göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Eğitim durumu, yaş, medeni durum şeklindeki demografik değişkenler açısından iş etiğine yönelik tutumlar ve iş değerleri ise farklılık göstermemektedir.

Anahtar Sözcükler: İş etiği, iş değerleri, kamu ve özel sektör çalışanları

JEL Sınıflandırması: M10, M14, A13

Investigating the Relationship of Work Values and Work Ethics: A Comparative Study on Public and Private Sector Employees

Abstract: The purpose of this study is to investigate the relationship between work values and attitudes towards work ethics for public and private sector employees. The results of the study reveal a significant relationship between work values and attitudes towards work ethics. A further examination pointed out a positive relationship between attitudes towards work ethics and dimensions of work values, namely management, achievement, security, associates, aesthetic, prestige, independence, variety, economic return and intellectual stimulation. Furthermore, work values of employees are found to vary depending on gender variable whereas management and aesthetic dimensions of work values are found to vary depending on the sector of the employee. Attitudes towards ethics and work values do not show difference according to demographic variables such as education level, age and marital status.

Keywords: Work ethics, work values, public and private sector employees

JEL Classification: M10, M14, A13

^a Assist. Prof., Yıldız Technical University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, İstanbul, Türkiye, sbozkurt@yildiz.edu.tr

^b Res. Assist. Dr., İstanbul University, Faculty of Business Administration, İstanbul, Türkiye, altandogan@gmail.com

1. Giriş

Değer olgusu, bireylerin yaşamında erken yaşlarda elde edilmektedir. Kişilerin değerlerini ve etik algılarını; ebeveynleri, öğretmenleri, akrabaları ve arkadaşları etkilemektedir. Bu çerçevede değer kavramı neyin iyi neyin kötü, neyin doğru ve neyin yanlış olduğu konusunda bireylere yol gösteren temel olgu olarak ifade edilebilir. Aynı zamanda bu olgu, bireyin iş çevresine de yansımaktadır. Değerlerin bir alt kümesi olarak iş değerleri, bireylerin işinde gerçekleşen şeylere karşı göstermiş olduğu önem, değer ve arzu olarak tanımlanabilmektedir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010). Bireylerin iş değerlerinin, özellikle annelerinin ve babalarının sahip oldukları iş değerleri doğrultusunda şekillendiği öne sürülmektedir. Bunun sonucu olarak da her bir çalışan işyerine, bir takım değerlere ve ahlaki düşüncelere sahip olarak gelmektedir (Rue ve Byars, 2009; Vondracek ve Porfeli, 2006). Kişiler ayrıca, bir işletmeye girdiklerinde nelerin yapılması gerektiği ve nelerin yapılmaması gerektiği konusunda peşin hükme sahiptir. Şüphesiz ki bu peşin hükümler değerlerden kaynaklanmaktadır. Bu çerçevede değerler, neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirleyen olgulardır (Robbins ve Judge, 2009). Değerler aynı zamanda çalışma kavramından etkilenmektedir. Çalışma, endüstri toplumlarında, kişiler için birbirinden farklı birçok değeri beraberinde getirmektedir. Bu farklı anlamlar, çalışma kavramının yapısından kaynaklanmamaktadır. Kişiler bu anlamları çalışma faaliyetlerine yüklemektedirler (Kalleberg, 1977; Russell, 1980). Dolayısıyla işletmelerde, farklı iş değerlerine sahip çalışanların bulunduğu söylenebilmektedir. İşletme sahipleri, yöneticiler ve insan kaynakları yönetimi açısından da kişilerin etkin yönetilebilmesi, motive edilebilmesi ve tatmin edilmesinin sağlanması için farklı değerlere sahip kişilerin varlığının kabul edilmesi ve bu kişilere ihtiyaçları doğrultusunda davranılması gerekmektedir.

Etik kavramı ise; ister hükümette olsun, ister kamu kuruluşlarında olsun, ister üniversitelerde olsun isterse de özel işletmelerde ya da herhangi bir kurumda olsun, çalışan her insanı ilgilendirmektedir (Weihrich, Cannice ve Koontz, 2009). Etik, belirli bir durumda neyin doğru ya da yanlış davranış olduğuna ilişkin kişisel inançlardır (Moorhead ve Griffin, 2010 http://www.amazon.com/Organizational-Behavior-Managing-People-Organizations/dp/0547167334/ref=ntt_at_ep_dpi_2; Hitt, Miller ve Collela, 2009; Griffin, 2008) ve hem işletme öğreticileri hem araştırmacılar hem de uygulamacılar için önemli olan bir konudur (Pawlowski ve Hollwitz, 2000).

Çalışma, iş değerleri ve iş etiği kavramları arasındaki ilişkinin açıklanabilmesi açısından önem arz etmektedir. Özellikle literatürde bu tip bir ilişkiyi inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın hem literatüre hem de kurumlara katkı yapacağı düşünülmektedir. Çalışmada öncelikle iş değerleri ve iş etiği kavramları açıklanacak, ardından literatür taramasına ve iş değerleri ile iş etiği kavramlarının ilişkili olduğu değişkenlerin incelendiği araştırma sonuçlarına yer verilecektir. İş değerleri ve iş etiği arasındaki ilişki kamu ve özel sektör çalışanları açısından ele alınacak ve ayrıca demografik değişkenlere göre kavramların farklılık gösterip göstermedikleri de incelenecektir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. İş Değeri Kavramı

İnsanların genetik yapıları ile yetiştikleri farklı çevre ve kültür koşullarının etkileşimi sonucunda doğan kişilikleri, ilgi alanları veya daha genel bir deyişle bireysel farklılıklar, onları

farklı değerlere sahip olmaya ve bu değerler doğrultusunda davranmaya yönelmektedir (Tınaz, 1996). Değerler; insanların çeşitli durumlar altındaki tercihlerine ve faaliyetlerine rehberlik eden istikrarlı yargısal inançlardır. Neyin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olduğuna ilişkin algılardır (McShane ve Von Glinow, 2010).

İnsanların sahip olduğu değerlerden bir tanesi de iş değerleridir. İş değerleri; bireyin belirli bir işe olan hislerinden ziyade genel olarak işe karşı var olan tutumlarını ifade etmektedir (Wollack vd., 1971). İş değerleri, çalışanların işlerinde nelere önem verdiklerini, işteki faaliyetin sonucundaki beklentilerini göstermektedir. Bireyin kendine sorduğu, ne için çalışıyorum, mesleğimden ve hayattan ne bekliyorum gibi sorulara verdikleri cevaplar, kişinin iş değerlerini oluşturmaktadır (Avcı, 2011). Kişilerin iş değerleri çevresel faktörlerden ve kişilerin genetik yapılarından etkilenmektedir (Keller vd.,1992).

En fazla kabul gören yaklaşımda iş değerleri içsel ve dışsal olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Elizur, Borg, Hunt ve Beck, 1991; Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996). İçsel değerler faaliyetin ya da nesnenin kendisinden türeyen değerlerdir. Dışsal değerler ise faaliyeti paylaşmaktan ya da nesneye sahip olmaktan dolayı ortaya çıkan sonuçlardır (Super, 1962; Kalleberg, 1977). İçsel değerler; başarı, fedakarlık, yaratıcılık, bağımsızlık, entelektüel teşvik, yönetim ve estetikten oluşmaktadır. Dışsal değerler ise; yaşam tarzı, prestij, güvence, ekonomik getiriler, çevre, çalışma arkadaşları, yöneticilerle ilişkiler ve görevlerin çeşitliliğidir (Zhang, Wang, Yang ve Teng, 2007; Avcı, 2011). 1957 yılında Super ve arkadaşlarının tanımladığı iş değerlerinin on beş alt boyutu ise şunlardır, özgecilik (fedakarlık), estetik, yaratıcılık, entelektüel teşvik, bağımsızlık, başarı, prestij, yönetim, ekonomik durum, güvence, çevre, yöneticilerle ilişkiler, çalışma arkadaşları, görevlerin çeşitliliği ve yaşam tarzıdır (Gable ve Pruzek, 1971; French, 1971).

Bazı yazarlara göre iş değerleri; iç-sel, dışsal ve hayat tarzına ilişkin olarak üç grupta ele alınmaktadır. Bu çerçevede çalışanların geliştirdikleri içsel değerler, topluma yansayan boyutuyla dışsal değerler ve içinde bulunan sosyal grubun da etkisiyle oluşan hayat tarzına ilişkin değerler, kişilerin hayatlarında farklı zamanlarda ve farklı ağırlıklarda hissedilir (Örücü, Asunakutlu ve Öncü, 2003).

2.2. Etik ve İş Etiği Kavramı

Etik kavramı Yunanca “ethos” sözcüğünden gelmekte, karakter ve alışkanlık anlamlarını içermektedir. Etik kavramı genel olarak ahlaki açıdan doğru - yanlış ya da iyi - kötü ile ilgilidir (Arslan ve Berkman, 2009; Daft, 2010) ve kişilerin davranışlarına rehberlik eden ve insanların alternatif faaliyetler arasındaki ahlaki seçimlerinde onlara yardım eden ilkeler sunmaktadır (Schermerhorn, 2010).

Literatür incelendiğinde, etik kavramının farklı bakış açıları doğrultusunda tanımlandığı görülmektedir. Bu çerçevede etik kavramını, bir bilim dalı/disiplin olarak ya da bir felsefe/ahlâk felsefesi olarak ele almak mümkündür. Bir bilim dalı/disiplin olarak etik, bireyler, toplum ve örgütler açısından, yarar, iyi ve kötü gibi kavramları inceleyen; başka bir deyişle, bireysel ve grup ile ilgili davranışların ve ilişkilerin hangilerinin doğru, hangilerinin yanlış olduğunu belirleyen, böylece ahlâkî değerleri, ilkeleri ve standartları tanımlayan bir disiplindir. Bir ahlâk felsefesi olarak etik ise, bireylerin, gerek topluluk içinde gerekse kendi özel yaşamlarında, amaçlarını ve bunlara ulaşmak için gerçekleştirdikleri faaliyetler ile takındıkları tutum ve davranışları araştıran; bunları iyi, kötü, yanlış ve doğru şeklinde tanımlayan ve anlaşılmasını sağlayan sistematik bir düşünce topluluğudur (Bolat ve Seymen, 2003). Etiğin; dini inanışlar, ulusal ve etnik inançlar, toplum standartları, aile uygulamaları, eğitim tecrübeleri ve arkadaşlar olmak üzere çeşitli kaynakları bulunmaktadır (Rue ve Byars, 2009).

İş etiğinin, iş ahlakı ile eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Ahlak, davranışsal boyutta ele alınmaktadır. Etik ise, ahlaki boyutun teorisini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, davranış ilkelerinin ya da kodlarının iş ortamında incelenmesi durumunu iş etiği kavramı daha profesyonel olarak açıklamaktadır (Halıcı, 2000). İş etiği kavramı esasında çalışma etiğini (work ethics) ve meslek etiğini (professional ethics) de kapsamaktadır. Çalışma etiği bir toplumda işe ve çalışmaya ilişkin değerler ve tutumlardır. Meslek etiği de iş etiği ve çalışma etiği ile ilintilidir ve belli ölçüde örtüşmektedir. Ancak, meslek etiği ilkeleri genellikle toplumsal kültür ve değerlerden bağımsız olup, evrensellik arzeder (Arslan ve Berkman, 2009). Bu çerçevede meslek etiği, mesleğe yönelik davranışla ilgili olarak doğru-yanlış hakkında bireylerin inançlarına dayalı ilkeler ve kurallar topluluğu olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda meslek etiği evrensel boyutta ele alınır ve bireyin, işletmenin/kurumun ve toplumun etik anlayışından etkilenir. Bu çerçevede toplum, müşteriler, rakipler ve devlet, meslek etiğini etkileyen temel unsurlardır (İşgüden ve Çabuk, 2006).

Etiğin toplumsal hayatta olduğu gibi iş hayatında da önemli bir yeri vardır. İş etiği kavramı Milton Friedman ile Keith Davis'in 1970'li yıllarda başlayan tartışmaları ile güncellik kazanmıştır. Friedman; iş dünyasının, etiğin yetki alanı içinde olmadığını savunmaktadır. Friedman, iş dünyasının tek meşru rolünün, paydaşların çıkarını korumak olduğunu söylemekte ve kendi çıkarları için etik düşüncelere dayanmanın onun gerçek amacını saptırdığını öne sürmektedir. Davis ise, iş dünyasının sadece kârlılığı değil, aynı zamanda sorumluluğu da kucaklaması gerektiği konusunda ısrar etmektedir (Celep vd., 2004). Günümüzde Davis'in bu görüşüne katılmak gerekliliği önem kazanmıştır. Bu bağlamda etik kavramı özellikle sağlık, eğitim, çevre, yönetim, medya, endüstri, hizmet gibi birçok alanda standartları belirleyen bir kavram haline gelmiştir. Etik bilince duyulan ihtiyaç, her meslek grubu açısından kendine özgü etik ilkelerin oluşmasının ve kurumsallaşmanın yolunu açmıştır. Bu süreçte kamu ve özel kuruluşlarda onur kurulu ve disiplin kurulu gibi uygulamaların yerine artık etik kurullar almaya başlamıştır. Dolayısıyla etik kavramı, kurumlar için de göz ardı edilemeyecek merkezi bir kavram haline gelmiştir (İlhan, 2005).

İş etiği; ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapılmasında çalışanlara yol gösteren ilke ve değerleri inceleyen bir disiplindir. Diğer bir deyişle iş etiği; bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken, aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır (Özgener, 2002; Bektaş ve Köseoğlu, 2008). Ancak yukarıda verilen tanımlar doğrultusunda iş etiğinin çalışma alanını, sadece basit olarak neyin yapılacağı ve neyin yapılmayacağına ilişkin olarak ilkeler ortaya koyan bir alan olarak değerlendirilmemelidir. Bunlarla birlikte, örgütlerde ahlak, sorumluluk ve karar vermeyi de içine alan sistematik bir alan olarak ele alınmalıdır (Halıcı, 2000).

İş etiği ile ilgili tanımlarda genellikle iş etiğinin doğru ve yanlış veya iyi ve doğruyu gösteren ahlaki kurullarla, standartlarla ilgili çalışmaları kapsadığı vurgulanmaktadır. Bu noktadan hareketle iş etiği; bireylerin ya da işletmelerin ticari ilişkilerinde dikkate aldıkları, ahlaki değerler ve standartlar şeklinde tanımlanabilir (Halıcı, 2000). İş etiği, insanların birbirleriyle ilişkilerinde yol gösterici davranış kurallarına dayalı bir sistemdir ve hukuka, düşünmeye ve felsefeye dayalı davranış ilkelerini içermektedir. İş etiği ilkeleri evrensel ve herkes için geçerliliği olan bir özellik taşır. İş etiği, iş yaşamındaki özel gruplar için belirlenmiş davranışlar veya davranış kurallarını tanımlamakta ve daha çok soyut kavramlara dayalı bir özellik göstermektedir (Gök, 2008).

İş etiği, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele almaktadır. Diğer bir ifadeyle iş etiği; dürüstlük, sözünde durmak, doğaya saygılı olmak, hakça davranış, yapılan haksızlıklara karşı çıkmak gibi değerlerle ilgilenmektedir. İş etiği; kişilere eşit çalışma fırsatı sağlamak demek olup, çalışanlar arasında ücretlerin hakça dağıtılması ve tüketicilere gerçeği yansıtmak da iş etiğinin gereğidir. İş etiği genel olarak etiğin özel bir uygulama alanıdır. Etik açıdan doğru ve yanlış kavramları iş hayatı çerçevesinde özelleştirilerek incelenmektedir. İş etiğinin odak noktası da; işletme politikaları, kurumlar ve davranışlar için etik standartların nasıl uygulanacağı konusudur (Şimşek, 1999).

İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamıdır. İş etiğini açıklamaya çalışan tüm tanımlar, belirli bir durumdaki "yanlış ve doğru" nun ne olduğu konusunda var olan kuralları, standartları ve etik prensipleri içine almaktadır. Spesifik bir davranışın etiğe uygun olup olmadığı, yalnızca bireylerin kişisel etik ve değerleri tarafından değil, kitle iletişim araçlarını, çıkar gruplarını ve örgütleri de içine alan toplum tarafından belirlenmektedir. Bu yargılar, örgütlerin etkinliklerinin toplum tarafından kabulünü veya reddini etkilemektedir (Özkalp ve Kirel, 2010). Etik davranışlar örgütte, herkes tarafından farklı algılanabilen bir konudur. İyi ve kötü kavramı göreceli bir kavram olup kişiden kişiye farklı anlamlar ifade edebilir (Pelit ve Güçer, 2007).

3. Ampirik Sonuçlar

3.1. Konuya İlişkin Araştırmalar

Literatürde iş değerleri ile iş etiği arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu nedenle araştırmada incelenen kavramların diğer değişkenlerle ilişkisine değinilmesinde yarar bulunmaktadır. İş değerlerinin özellikle, kişilik ve demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, pozisyon) ile ilişkisi araştırılmıştır. İş etiği ile ilgili araştırmalar ise kültürel farklılıklar ve demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyi, sektör ve kıdem) üzerinde yoğunlaşmıştır. Aşağıda daha önce yapılan araştırmalardan bir kısmına yer verilmektedir.

Kubat ve Kuruüzüm (2010) tarafından yapılan çalışmada kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Avcı'nın (2011) çalışmasında, turizm öğrencileri için; insan ilişkilerine, iş özelliklerine, iş ortamına, yenilikçiliğe ve liderliğe yönelik iş değerlerinin önemli olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca öğrencilerin iş değerinde; eğitim aldıkları bölüme, cinsiyete ve yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Yılmaz'ın (2005) belediye çalışanları ile yapmış olduğu araştırmada; dürüstlük ve doğruluk değeri, kişisel sorumluluk duygusu, özsaygı yani kişinin kendisine verdiği değer yöneticiler tarafından öncelikli değer olarak paylaşılmıştır.

Li vd. (2007) tarafından 316 Çinli arasında yapılan araştırmada; yaşın, eğitim düzeyinin ve sahip olunan pozisyonun yükselişiyle birlikte kişilerin iş değerlerinin de arttığı bulunmuştur. Araştırmada ayrıca erkek çalışanların iş değerlerinin, kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Hales ve Hartman (1978) tarafından 115 üniversite öğrencisi arasında yapılan araştırmada cinsiyete göre iş değerlerinin farklılaştığı bulunmuştur. Busacca vd. (2010) tarafından 674 kişi üzerinde yapılan araştırmada da iş değerlerinin cinsiyete ve yaşa göre farklılaştıkları tespit edilmiştir.

Taylor ve Thompson (1976) tarafından 1058 kişi üzerinde yapılan araştırmada eğitime ve yaşa göre iş değerlerinin farklılaşmış olduğu tespit edilmiştir. Hansen ve Leuty (2012)

tarafından yapılan diğer bir araştırmada ve Wils vd. (2011) tarafından Birleşik Arap Emirlikleri'nde yapılan başka bir araştırmada da yine iş değerlerinin, yaşa (nesillere) göre farklılaştığı bulunmuştur. Hindistan'da, Priyadarshi ve Kumar (2009) tarafından 200 kişi üzerinde yapılan çalışmada da yaş, eğitim, din ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerin iş değerlerini etkilediği bulunmuştur. Aşkun vd.'nin (2010) 1023 yöneticiye yönelik yaptığı araştırmada, yönetsel iş değerleri ile örgüt büyüklüğü arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca yöneticilerin en çok önem verdikleri değerler; disiplinli çalışma, başarı ve örgütle bütünleşme olarak sıralanmıştır. Ali ve Amirshahi'nin (2002) 768 yöneticiyle yaptığı çalışmada, iş değerleri ile kültürün bireycilik ve toplumculuk yönlerinin ilişkili olduğu görülmüştür. Parboteeah vd. (2009) tarafından 39 ülkede 44 bin kişi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, İslamiyet'e, Hristiyanlık'a, Budizm'e ve Hinduizm'e mensup bireylerin tutumları ile içsel iş değerlerinin pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Erturhan ve Filizöz'ün (2011) bankacılık sektörü çalışanlarına yönelik araştırmasında, çalışanların iş etiğine yönelik tutum ve davranışları ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyi, çalıştıkları sektör ve kıdem değişkenleri açısından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Pelit ve Arslantürk'ün (2011) araştırmasında, turizm öğrencilerinin, çalışmak için tercih edecekleri işletmeleri seçmelerinde, iş etiği uygulamalarının önemli olduğu gösterilmektedir. Ayrıca öğrencilerin; cinsiyetleri, sektör tecrübelerinin olup olmama durumu ve devam etmekte oldukları sınıflara göre de farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Nurmakhamatuly'un (2010) Kazak ve Türk yöneticilerinin iş etiğine ilişkin tutum ve davranışlarını ölçtüğü araştırmasında; yöneticilerin iş etiğine yönelik tutum ve davranışları ile kültürel değerleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca Türk yöneticilerin Kazak yöneticilere nazaran ahlaki değerleri daha yüksek çıkmıştır.

Yousef'un (2000) Birleşik Arap Emirlikleri örneğinde beş farklı bölgeden 30 organizasyondaki 474 çalışana yönelik yaptığı araştırmada, İslami iş etiği yönelimlerinin, örgütsel değişim ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu görülmüştür. Utku'nun (2009) İİBF öğrencilerine yönelik araştırmasında, etik kararlar üzerinde cinsiyetin etkisinin olduğu görülmüştür. Valentine vd.'nin (2011) araştırmasında, işletmenin etik değerleri ile özgecilik (fedakarlık) değeri arasında ilişki olduğu ve çalışanların kariyerlerinden elde ettiği tatminin bu ilişkide aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada, kamu ve özel sektör çalışanlarının işe yönelik değerleri ile etik tutumları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Aynı zamanda, çalışanların iş değerleri ve etik yönelimlerine ilişkin mevcut durumlarının ortaya konması ve geliştirilmesi gereken yönlerin açıklanması da araştırmanın alt amacı olarak belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların iş etiği tutumları ve iş değerlerinin, demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektör vb.) farklılıklar gösterip göstermediğinin belirlenmesi de araştırmanın diğer bir alt amacıdır.

Araştırma, işletmeler açısından, çalışanların işe yönelik değerleri ile etik yönelimlerinin bağlantısının gösterilebilmesi açısından önemlidir. Araştırma ile çalışanların hangi değerlere daha fazla önem verdikleri ve hangi değerlere daha az önem verdikleri ortaya konmaktadır. Bu doğrultuda az önem verilen değerlerin geliştirilmesi konusunda işletmelere ve yöneticilere yardımcı olunabilecektir.

Hem yerli hem de yabancı literatürde, iş değerleri ile iş etiği tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısı oldukça azdır. Bu bağlamda araştırma, ülkemiz ve uluslararası alanda benzeri çok fazla ampirik çalışmanın olmaması nedeniyle önem kazanmaktadır. Araştırma, hem uygulama alanına hem de literatüre katkı sağlaması nedeniyle de ayrıca önem arz etmektedir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma kapsamında kamu ve özel sektörde çalışan 285 kişiye ulaşılmıştır. Araştırma, Şubat-Mart 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu tip örnekleme, belli bir bölge söz konusu değilse, yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay, elde mevcut ve araştırmaya katılmak isteyen gönüllü bireyler üzerinde yapılan örnekleme türüdür (Erkuş, 2011). Araştırmada zaman kısıtı nedeniyle en uygun örnekleme tekniği olarak kolayda örneklemenin yapılması uygun görülmüştür.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda iki ölçek bulunmaktadır. Bunlardan ilki, D. Super (1969) tarafından geliştirilen ve iş değerlerini on beş boyutta ölçen İş Değerleri Envanteridir (Work Values Inventory). Bu envanter öncelikle araştırmacılar tarafından yüz görünüş geçerliliği açısından incelenmiştir. Bu çerçevede çalışanların iş etiği tutumları ile ilgili olabileceği düşünülen 11 boyut ve bu boyutlara ilişkin 33 ifade anket formunda yer almıştır. Bu boyutlar, estetik, yaratıcılık, entelektüel teşvik, bağımsızlık, başarı, prestij, yönetim, ekonomik durum, güvence, çalışma arkadaşları ve çeşitliliktir. İkinci ölçek ise A. J. Ali'nin (1992) geliştirdiği ve kısa versiyonu W. Rokhman (2010) tarafından kullanılan İslami İş Etiği Ölçeğidir (Islamic Work Ethic Scale). Çalışanların iş değerleri ve iş etiği tutumlarına yönelik ifadelerle, sosyo-demografik niteliklere ait (cinsiyet, eğitim durumu, yaş, sektör vb.) sorular ilave edilmiş ve anket formu oluşturulmuştur. Anket formu, araştırmacılar tarafından gönüllü katılımcılara web tabanlı anket aracılığıyla dağıtılmış ve aynı şekilde toplanmıştır.

3.5. Veri Analizi

İş değerlerini ölçmeye yönelik envanterdeki ifadeler "1, Hiç önemli değil, "5, Çok önemli" ve iş etiği tutumlarına yönelik ölçekteki ifadeler, "1, Kesinlikle katılmıyorum" ve "5, Kesinlikle katılıyorum" şeklinde 5'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Veriler, SPSS for Windows 18.0 paket programında analiz edilmiştir. Öncelikle veri analizinde kullanılacak testler için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Verilerin güvenilirliği için Cronbach alpha güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Bu değerler; İslami İş Etiği Ölçeği için 0,856 ve İş Değerleri Envanteri için ise 0,910 olarak bulunmuştur. İş değerleri envanterinin tüm boyutları da 0,856 ile 0,870 arasındaki alpha değerlerine sahiptir. Ölçek güvenilirlik sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Ölçekler ve alt boyutlarına ait Cronbach alpha değerleri sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2005). Veri analizinde, tanımlayıcı istatistik analizlerin (aritmetik ortalama ve standart sapma) yanı sıra, çalışanların iş değerleri ve iş etiği tutumları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca demografik özelliklere göre farklılıkların tespiti için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

3.6. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya, farklı sektörlerde çalışan bireyler katılmıştır (n=285). Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait genel bilgiler şöyledir, Araştırmaya katılanların 102'si erkek (% 35,8) ve 128'i kadındır (%44,9), 55 kişi (%19,3) ise bu soruyu yanıtlamamıştır. Katılımcıların eğitim durumları; ilköğretim-lise-önlisans mezunu* 20 kişi (%7,1), üniversite mezunu 108 kişi (%37,9) ve yüksek lisans/doktora mezunu ise 101 kişi (%35,4) şeklindedir. 56 kişi (%19,6) ise bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Araştırmaya katılanların yaş grupları incelendiğinde ise; 18-25 yaş grubunda 45 kişinin (%15,8), 26-33 yaş grubunda 129 kişinin (%45,3), 34-41 yaş grubunda 40 kişinin (%14) ve 42 ve üzeri yaş grubunda* ise 16 kişinin (%5,7) olduğu belirlenmiştir. 55 kişi (%19,2) ise bu soruya cevap vermemiştir. Katılımcıların kıdem durumu; 1 yıldan az 19 kişi (%6,7), 1-5 yıl arası 73 kişi (%25,6), 5-10 yıl arası 77 kişi (%27), 10-15 yıl arası 39 kişi (%13,7) ve 15 yıl ve üzeri 18 kişi (%6,7) şeklindedir. Bu soruyu yanıtsız bırakan 59 kişi (%20,3) bulunmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında; evli olan 79 kişi (%27,7) ve bekar olan 151 kişi (%53) bulunmaktadır. Bu soruya yanıt vermeyen 55 kişidir (%19,3). Yine katılımcıların 64'ü kamuda (%22,5) ve 162'si özel sektörde (%56,8) çalışmaktadır. Bu soruya yanıt vermeyen ise 59 kişi (%20,7) bulunmaktadır.

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Erkek	102	35,8
	Kadın	128	44,9
	Yanıtlamayan	55	19,3
Eğitim durumu	İlköğretim-Lise-Önlisans	20	7,1
	Üniversite	108	37,9
	Yüksek lisans/Doktora	101	35,4
	Yanıtlamayan	56	19,6
Yaş grupları	18-25	45	15,8
	26-33	129	45,3
	34-41	40	14,0
	42 ve üzeri	16	5,7
	Yanıtlamayan	55	19,2
Kıdem	1 yıldan az	19	6,7
	1-5 yıl arası	73	25,6
	5-10 yıl arası	77	27,0
	10-15 yıl arası	39	13,7
	15 yıl ve üzeri	18	6,7
	Yanıtlamayan	59	20,3
Medeni Hal	Evli	79	27,7
	Bekar	151	53,0
	Yanıtlamayan	55	19,3
Sektör	Kamu	64	22,5
	Özel	162	56,8
	Yanıtlamayan	59	20,7

Her iki ölçeğe ait tanımlayıcı istatistik analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde; iş değerleri için aritmetik ortalama 4,18 (std. sapma 0,39) ve iş etiği için aritmetik ortalama 3,90 (std. sapma 0,50) olarak bulunmuştur. Bu skorlar, katılımcıların iş değerleri envanterindeki ifadelerle, "önemli" şeklindeki cevaba yakın bir değerlendirme yaptıklarını, iş etiği ölçeğindeki ifadelerle ise "katılıyorum" şeklindeki cevaba yakın yanıtlar verdiklerini göstermektedir.

* Bu gruplardaki birey sayısı az olduğundan analizlerin daha sağlıklı yapılabilmesi için birleştirilmiştir.

İş değerleri envanterinin boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları incelendiğinde; en yüksek ortalamanın başarı boyutunda (aritmetik ort., 4,57) ve en düşük ortalamanın yönetim boyutunda (aritmetik ort, 3,64) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar; katılımcıların yönetim ile ilgili iş değerinde, çalışma arkadaşları üzerinde otorite sahibi olma, liderlik yeteneklerini kullanabilme ve işleri planlama ve organize etme konularında kararsızlık yaşadıklarını göstermektedir. Başarı değeri için ise çalışanların gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonuçlarının fark edilmesi ve bilinmesi konularının çok önemli olduğunu ifade eder tarzda değerlendirme yaptıklarını ifade etmektedir. Her iki ölçeğe ve boyutlara ilişkin sonuçlar Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Çalışmada Kullanılan Ölçekler ve Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları

Ölçekler ve Boyutları	Ortalama	Std.Sapma	Cronbach Alpha Değeri	N
Yönetim	3,64	,71	,863	285
Entelektüel Teşvik	3,90	,61	,867	285
Estetik	3,99	,64	,867	285
Görevlerin çeşitliliği	4,07	,60	,859	285
Çalışma arkadaşları	4,19	,54	,859	285
Güvence	4,22	,65	,870	285
Prestij	4,22	,68	,856	285
Bağımsızlık	4,31	,54	,857	285
Ekonomik Durum	4,43	,49	,865	285
Yaratıcılık	4,45	,55	,859	285
Başarı	4,57	,47	,858	285
İş değerleri envanteri (ort.)	4,18	0,39	,910	285
İş etiği ölçeği (ort.)	3,90	0,50	,856	285

3.7. Araştırma Hipotezleri

Araştırma kapsamında, katılımcıların iş değerleri ve iş etiğine yönelik tutumları arasındaki ilişkinin varlığının sınanmasının yanı sıra demografik değişkenlere göre bu iki değişkenin farklılaşp farklılaşmadığı da test edilmiştir. Bu amaçla oluşturulan hipotezler ve hipotezlerin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

H₁: Çalışanların iş değerleri ve boyutları ile iş etiği tutumları arasında ilişki vardır.

Çalışanların iş değerleri ile iş etiği tutumları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizinin sonucuna göre, pozitif yönde yüksek bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Analizin korelasyon değeri, 0,527 ($p,0,000 < 0,01$) olarak hesaplanmıştır. Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda mükemmel ilişkiler (-1,0 ile +1,0) bulunmamakta ve genellikle korelasyon katsayıları -0,70 ile +0,70 arasında bir değer almaktadır. Bazı yazarlara göre korelasyon katsayısının -0,20 ve +0,20 arasında olması, iki değişken arasında az bir ilişkiyi gösterirken, korelasyon katsayısının 0,20 ile 0,50 (hem pozitif hem negatif) arasında bir değerde olması orta düzeyde bir ilişkiyi göstermekte ve 0,50'den (hem pozitif hem negatif) yüksek olan korelasyon katsayısı da güçlü bir ilişkiyi göstermektedir (Urdu, 2005, 76). H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, çalışanların iş etiğine yönelik tutumları ile işi için önemli olarak gördüğü değerlerin ilişkilendirilebileceğini göstermektedir.

Çalışmadaki bu olumlu ilişkiyi daha iyi anlayabilmek için iş değerleri envanterindeki boyutlar ile iş etiği arasındaki ilişkiler de incelenmiştir (Tablo 3). Korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş etiği, işe yönelik değerlerin tümü ile az ya da orta düzeyde pozitif yönlü ilişkiye sahiptir.

Tablo 3. İş Etiği ve İş Değerleri Ölçekleri ile Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	İş değeri.	İş etiği	Yönetim	Başarı	Güvence	Çalışma ark.	Estetik	Prestij	Bağımsızlık	Çeşitlilik	Ekonomik durum	Entelektüel
İş değerleri (ort)	1											
İş etiği (ort.)	,527** ,000	1										
Yönetim	,677** ,000	,419** ,000	1									
Başarı	,732** ,000	,395** ,000	,332** ,000	1								
Güvence	,583** ,000	,370** ,000	,355** ,000	,505** ,000	1							
Çalışma ark.	,695** ,000	,389** ,000	,339** ,000	,513** ,000	,369** ,000	1						
Estetik	,612** ,000	,251** ,000	,294** ,000	,368** ,000	,212** ,000	,435** ,000	1					
Prestij	,738** ,000	,358** ,000	,477** ,000	,531** ,000	,427** ,000	,556** ,000	,289** ,000	1				
Bağımsızlık	,720** ,000	,279** ,000	,424** ,000	,480** ,000	,302** ,000	,409** ,000	,528** ,000	,456** ,000	1			
Çeşitlilik	,696** ,000	,371** ,000	,413** ,000	,471** ,000	,166** ,005	,384** ,000	,385** ,000	,446** ,000	,476** ,000	1		
Ekonomik Durum	,617** ,000	,180** ,002	,338** ,000	,514** ,000	,455** ,000	,370** ,000	,169** ,004	,581** ,000	,358** ,000	,360** ,000	1	
Entelektüel teşvik	,606** ,000	,511** ,000	,490** ,000	,305** ,000	,207** ,000	,309** ,000	,327** ,000	,289** ,000	,398** ,000	,485** ,000	,226** ,000	1

** Korelasyon 0.01 hata payı (2-yönlü) / n=285

Araştırmada çalışan sektöre göre (kamu-özel) iş değerleri ve boyutlarının farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Bu iki sektör arasında karşılaştırma yapılmasının nedeni, kamu ve özel sektör yöneticilerinin çalışma koşulları ve ortamları ile beklentilerinin farklı olması varsayımdır. Kamu-özel farkının incelenmesinin diğer bir nedeni ise, sektörler arası farklılıkların yönünün tespit edilebilmesidir. Bu çerçevede ilgili sektörlerde hangi değerlerin ön plana çıktığı konusundaki farklılıklar ortaya konulmuştur.

H₂: Çalışanların iş değerlerini oluşturan boyutlar, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

İş değerlerini oluşturan boyutlar bazında yapılan analizde H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Kamu ve özel sektör çalışanlarının, yönetim ve estetik değerleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Ortalama sonuçları da bu farklılığın yönü konusunda açıklayıcı bilgiler vermektedir. Yönetim değerinde, kamu çalışanları için aritmetik ortalama 3,42; özel sektör çalışanları için aritmetik ortalama 3,68 olarak hesaplanmış ve istatistiki olarak farklılık olduğu görülmüştür (p,0.027<0,05) (Tablo 6). Buna göre özel sektör çalışanları açısından yönetim uygulamaları ön plana çıkmaktadır. Estetik bakış açısına yönelik değer için aritmetik ortalama; kamu sektörü için 4,12 ve özel sektör için 3,93 (p, 0.05=05) olarak hesaplanmıştır.

H₃: Çalışanların iş değerleri, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Çalışanların iş değerlerinin, cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için yapılan t testi sonucuna göre, bu iki değişken arasında istatistiki yönden %10 hata payı düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür (p,0.063< 0,10). H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Ortalama sonuçları da farklılığın olduğu yönünde gerekli bilgiyi teyit etmektedir. Erkek çalışanların iş değerlerine ait aritmetik ortalama 4,13 iken, kadın çalışanların iş değerlerine ait aritmetik ortalama 4,22 olarak bulunmuştur (Tablo 4).

H_{3a}: Çalışanların iş değerlerini oluşturan boyutlar, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

İş değerlerinin alt boyutları için yapılan analizlerde; başarı, güvence, çalışma arkadaşları, estetik, prestij, bağımsızlık ve ekonomik durum ile ilgili değerlerde %5 ve %10 hata paylarında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre, belirtilen bu değerlerin hepsini kadınlar erkeklere nazaran daha önemli olarak görmektedir (Tablo 5).

Tablo 4. t testi analizi (İş Değerleri)

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. sapma	p-değeri
İş değerleri	Erkek	102	4,13	0,40	,063
	Kadın	128	4,22	0,35	

Tablo 5. t testi analizi (İş Değerleri Boyutları)

İş Değerleri	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. sapma	p-değeri
Başarı	Erkek	102	4,46	,52	,000
	Kadın	128	4,69	,37	
Güvence	Erkek	102	4,14	,68	,092
	Kadın	128	4,28	,58	
Çalışma arkadaşları	Erkek	102	4,11	,53	,052
	Kadın	128	4,25	,54	
Estetik	Erkek	102	3,89	,67	,039
	Kadın	128	4,07	,60	
Prestij	Erkek	102	4,11	,73	,039
	Kadın	128	4,29	,62	
Bağımsızlık	Erkek	102	4,24	,55	,082
	Kadın	128	4,36	,49	
Ekonomik Durum	Erkek	102	4,38	,47	,059
	Kadın	128	4,50	,47	

Tablo 6. t testi analizi (İş Değerleri Boyutları)

İş değerleri	Sektör	N	Ortalama	Std. sapma	p-değeri
Yönetim	Kamu	64	3,42	,82	,027
	Özel	162	3,68	,67	
Estetik	Kamu	64	4,12	,54	,05
	Özel	162	3,93	,67	

İş değerleri ve iş etiği tutumlarının eğitim, yaş, kıdem ve medeni hal değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one-way anova) ve t testi sonuçlarına göre herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Araştırma hipotezlerinin tümüne ilişkin sonuçlar Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

Hipotezler	Sonuç
H ₁ , Çalışanların iş değerleri ve boyutları ile iş etiği tutumları arasında ilişki vardır.	Kabul
H ₂ , Çalışanların iş değerlerini oluşturan boyutlar, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H _{2a} , Çalışanların iş değerleri, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.	Red
H _{2b} , Çalışanların iş etiği tutumları, çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.	Red
H ₃ , Çalışanların iş değerleri, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H _{3a} , Çalışanların iş değerlerini oluşturan boyutlar, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Kısmi Kabul
H _{3b} , Çalışanların iş etiği tutumları, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Red
H ₄ , Çalışanların iş değerleri ve boyutları, eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Red
H _{4a} , Çalışanların iş etiği tutumları, eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Red
H ₅ , Çalışanların iş değerleri ve boyutları, yaş grupları değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Red
H _{5a} , Çalışanların iş etiği tutumları, yaş grupları değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Red
H ₆ , Çalışanların iş değerleri ve boyutları, kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Red
H _{6a} , Çalışanların iş etiği tutumları, kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Red
H ₇ , Çalışanların iş değerleri ve boyutları, medeni hal değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Red
H _{7a} , Çalışanların iş etiği tutumları, medeni hal değişkenine göre farklılık göstermektedir.	Red

4. Sonuç ve Öneriler

İş değerleri, çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları problemlere ilişkin değerlendirmelerini yaparken kullandığı neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğu konusundaki algılamalarını yansıtan olgulardır. İş etiği ise, çalışan davranışlarını yönlendiren, etkileyen, kararlarında kılavuzluk eden ilkeler topluluğu olarak ifade edilebilir.

Bu çalışmada kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin işe yönelik değerleri ile etik yönelimlerini ifade eden tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda iş değerlerinin iş etiğine yönelik tutumlar ile ilişkili olduğu görülmüştür.

İş etiği ile iş değerlerinin boyutları olan yönetim, başarı, iş güvencesi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, estetik, prestij, bağımsızlık, görevlerin çeşitliliği, ekonomik durum ve entelektüel teşvik arasında da ilişki belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca; başarı, yaratıcılık ve ekonomik durum boyutlarına çalışanların daha fazla önem verdikleri bulunmuştur.

Araştırmada çalışanların iş değerlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farklılık özellikle başarı, güvence, çalışma arkadaşları, estetik, prestij, bağımsızlık ve ekonomik durum boyutlarında tespit edilmiştir. Belirtilen bu değerlerde kadınların erkeklere nazaran daha fazla bu değerleri benimsedikleri görülmektedir. Ayrıca yönetim ve estetik olarak ifade edilen iş değerleri boyutları, çalışanların buldukları sektöre göre farklılık göstermektedir. Eğitim durumu, yaş, medeni durum ve kıdem şeklindeki demografik değişkenler açısından iş etiğine yönelik tutumlar ve iş değerleri farklılık göstermemektedir. Tüm bu sonuçlar ışığında, işletme yöneticilerinin, çalışanlarının iş değerleri ile iş etiğine yönelik tutumları arasındaki ilişkilere daha fazla özen göstermesi gerektiği görülmektedir.

Gelecekte yapılacak çalışmalar, doğrudan belirli sektörleri içerecek şekilde (bankacılık, konaklama, üretim vb.) yapılabilir. Böylelikle ilgili sektör için iş etiğine ilişkin prensiplerin ortaya konulmasına katkıda bulunulabilecektir. Ayrıca farklı sektörlerde yapılacak çalışmaların, karşılaştırmalı nedensel analizlerin yapılabilmesine olanak sağlayabileceği de unutulmamalıdır.

Kaynaklar

- Ali, A.(1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128 (5), 575-583.
- Ali, A.J. ve Amirshahi, M. (2002). The Iranian Manager, Work Values and Orientations. *Journal of Business Ethics*, 40, 133-143.
- Arslan, M. ve Berkman, Ü. (2009). Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi. İstanbul: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği.
- Aşkun, D., Öz, E.Ü ve Aşkun, O.B,. (2010). Understanding Managerial Work Values in Turkey. *Journal of Business Ethics*, 93, 103-114.
- Avcı, N. (2011). Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri, Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Anatolia, Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (1), 7-18.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, A. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. 13 (1), 145-158.
- Bolat, T. ve Seymen, O.A. (2003). Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde "Dönüşümcü Liderlik Tarzı"nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6 (9), 59-85.
- Busacca, L. A., Beebe, R. S. ve Toman, S. M. (2010). Life and Work Values of Counselor Trainees, A National Survey. *The Career Development Quarterly*. 59, 2-18.
- Celep, C. Doyuran, Ş., Sarıdede, U. ve Değirmenci, T. (2004). Eğitim Örgütlerinde Çokboyutlu İş Etiği ve Örgütsel Adanmışlık. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Daft, R. L. (2010). *New Era of Management*, 9th ed., Int. Edit., Canada: South-Western, Cengage Learning.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. ve Beck, I.M. (1991). The Structure of Work Values, A Cross Cultural Comparison. *Journal of Organizational Behavior*. 12 (1), 21-38.

- Erkuş, A. (2011). Davranış Bilimleri için Bilimsel Araştırma Süreci, 3.bs. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Erturhan, H. ve Filizöz, B..(2011). İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 12 (2), 139-157.
- French, J.W. (1971). Work Values Inventory by Donald E. Super. Journal of Educational Measurement, 8 (1), 53-54.
- Gable, R. K. ve Pruzek, R. M. (1971). Super's Work Values Inventory, Two Multivariate Studies of Interitem Relationships. The Journal of Experimental Education, 40 (1), 41-50.
- Gök, S. (2008). İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5 (1), 1-19.
- Griffin, Ricky W. (2008). Management, 9th ed., Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hales, L. ve Hartman, T. (1978). Personality, Sex, and Work Values. The Journal of Experimental Education, 47 (1), 16-21.
- Halıcı, A. (2000). İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi S.B.E.
- Hansen, Jo-Ida C. ve Leuty, M. E. (2012). Work Values Across Generations. Journal of Career Assessment, 20 (1), 34-52.
- Hitt, M.A., Miller, C. C. ve Collela, A. (2009). Organizational Behavior, A Strategic Approach, 2nd ed., USA: John Wiley & Sons, Inc.
- İlhan, S. (2005). İş Ahlakı: Kuramsal Bir Yaklaşım. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2), 258-275.
- İşgüden, B. ve Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (16), 59-86.
- Kalaycı, Ş. (ed.) (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards, A Theory of Job Satisfaction. American Sociological Review, 42 (1), 124-143.
- Keller, L. M., Bouchard, Jr., Thomas J., Arvey, Richard D., Segal, Nancy L. ve Dawis, R. Y. (1992). Work Values, Genetic and Environmental Influences. Journal of Applied Psychology, 77 (1), 79-88.
- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (3), 487-505.
- Lİ, W., Liu, X. ve Wan, W.(2008). Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications. Journal of Business Ethics, 81, 875-885.
- Mcshane, S. L. ve Von Glinow, M.A. (2010). Organizational Behavior, Emerging Knowledge and Practiseforthe Real World, 5th ed., New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Moorhead, G.ve Griffin, http://www.amazon.com/Organizational-Behavior-Managing-People-Organizations/dp/0547167334/ref=ntt_at_ep_dpi_2R. W. (2010). Organizational Behavior, Managing People and Organizations, 9 th ed., China: South-Western, Cengage Learning.

- Nurmakhmatuly, A. (2010). Kazak ve Türk Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Tutum ve Davranışları. *İş Ahlakı Dergisi*, 3 (5), 69-96.
- Örücü, E., Asunakutlu, T. ve Öncü, G. (2003). Çalışanların İş Değerleri ve Bir Uygulama. *İktisat İşletme ve Finans*, 18, 3-17.
- Özgener, Ş. (2002). İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları. *Amme İdaresi Dergisi*, 35 (1), 175-199.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*, 4.bs., Bursa: Ekin Kitabevi.
- Parboteeah, K. P., Paik, Y. ve Cullen, J. B. (2009). Religious Groups and Work Values. *International Journal of Cross Cultural Management*, 9 (1), 51-67.
- Pawlowski, D. R. ve Hollwitz, J. (2000). Work Values, Cognitive Strategies, and Applicant Reactions in a Structured Pre-Employment Interview for Ethical Integrity. *Journal of Business Communication*, 37 (58), 58-76.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). İşletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma. *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32-49.
- Pelit, E. ve Arslantürk, Y. (2011). "Turizm İşletmelerinin İş Etiğine Yönelik Uygulamalarının Çalışma Yeri Tercihindeki Önemi, Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 163-184.
- Priyadarshi, P. ve Kumar, P. (2009). Demographic Correlates of Work Values, A Study of Social Workers in India. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 45 (2), 277-287.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*, 13th ed., Pearson Int. ed., Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc..
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1), 21-27.
- Rue, L. W. ve Byars, L. L. (2009). *Management, Skills and Application*, Thirteenth Edition, McGraw-Hill International Edition, New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Russell, K. J. (1980). The Orientation to Work Controversy and the Social Construction of Work Value Systems. *Journal of Management Studies*, 17 (2), s. 164-184.
- Sagie, A., Elizur, D. ve Koslowsky, M. (1996). Work Values, A Theoretical Overview and a Model of Their Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, Special Issue, Work Values Worldwide, 503-514.
- Schermerhorn, Jr., J. R. (2010). *Introduction to Management*, 10th ed., Int. Student Version, Asia, John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Super, D. E. (1962). The Structure of Work Values In Relation to Status, Achievement, Interests, and Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 46 (4), 231-239.
- Şimşek, B. (1999). Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tesbit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma (Bursa İli İmalat Sanayi İşletmelerindeki Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama). *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi S.B.E.
- Taylor, R. N. ve Thompson, M. (1976). Work Value Systems of Young Workers. *The Academy of Management Journal*, 19 (4), 522-536.

- Tınaz, P. (1996). İş Değerleri Konusunda Bir Durum Değerlendirmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 29 (4), 43-53.
- Urdan, T. C. (2005). *Statistics in Plain English*, 2nd. ed., New York: Taylor & Francis Group.
- Utku, B. D. (2009). Etik Davranışlar, Muhasebe Meslek Mensubu Olmaya Aday İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *World of Accounting Science*, 11 (4), 211-232.
- Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G. M., Kidwell, R. E. ve Page, K. (2011). Corporate Ethical Values and Altruism, The Mediating Role of Career Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 101, 509–523.
- Vondracek, F. W. ve Porfeli, E.J. (2006). *The World of Work and Careers*, içinde Gerald Adams ve Michael Berzonsky (ed.), *Blackwell Handbook of Adolescence*. USA: Blackwell Publishing, Ltd.
- Wehrich, H., Cannice, M. V. ve Koontz, H. (2009). *Management, A Global and Entrepreneurial Perspective*, 12th. ed., New Delhi: Tata McGraw Hill Education Private Ltd.
- Wils, T., Saba, T., Waxin, M-F. ve Labelle, C. (2011). Intergenerational and Intercultural Differences in Work Values in Quebec and the United Arab Emirates. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66 (3), 445-469.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, Jan. P. ve Smith, P. C. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55 (4), 331-338.
- Yılmaz, A.. (2005). Belediye Yöneticilerinin İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, Adapazarı Büyükşehir ve Merkez Belediyesi'nde Bir Araştırma, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 18-19 Kasım, 1, 311-324.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*, 53, 513-537.
- Zhang, D., Wang, D., Yang, Y. ve Teng, F. (2007). Do Personality Traits Predict Work Values of Chinese College Students?. *Social Behavior and Personality*, 35 (9), 1281-1294.