

ÇALIŞMA AHLAKINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

THE AFFECTING FACTORS ON WORK ETHIC: A CASE STUDY ON THE STUDENTS OF SULEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

Öğr. Gör. Muhammet Husrev FETEN¹

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI²

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL³

ÖZ

Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ile ilgili duyarlılıklarının demografik değişkenlere ve siyasi kimliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada; çalışma ve çalışma ahlakı başlıklarının kavramsal incelemesi, tanımı ile çalışma ve çalışma ahlakı başlıklarının tarihi yönü açıklanarak konunun içeriğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Çalışma ahlakı ile ilgili yaklaşımlar literatürde yaygın olarak ele alınan yönleriyle araştırılmıştır. Ayrıca çalışma ahlakı ile demografik değişkenler arasındaki ilişki araştırılıp, öğrencilerin çalışma ahlakı ile ilgili duyarlılıklarının siyasi kimliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu çalışmada katılımcıların demografik özellikleri ile çalışma ahlakı faktörleri arasında farklılıklar olduğu, fakat siyasi kimlikleri ile herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın evreni, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesindeki dokuz fakülte ve üç meslek yüksekokulundan alınan toplam 930 öğrenciden oluşmaktadır. Çalışmada Singer'in (2000) "Çalışma Ahlakı Ölçeği" kullanılarak SPSS 16.0 ve Lisrel 8.80 programlarından yararlanılmıştır. Analizlerde ise doğrulayıcı faktör analizi, bağımsız t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Ahlakı, Ahlak, Değerler, Öğrencilerin Ahlakı Değerleri.

JEL Sınıflandırma Kodları: M00, A13, Z10, D70.

ABSTRACT

This study aims to make clear if sensitivities of the students of Süleyman Demirel University about work ethic vary depending on demographic factors and political identities. In the study, conceptual examination of work and work ethic, their definitions and historical dimension were explained. Approaches in literature related to work ethic were researched in regard of handled aspect. Besides the relation between work ethic and demographic factors were studied and if there is a change in ethical sensitivities of students according to their political identities was clarified. The study determined that; demographic characteristics of participants have differences between their ethical factors of work, but there was no difference with their political identities. Target population of the study is composed of 930 students from nine faculties and three vocational high schools in Süleyman Demirel University. In this study, Singer's (2000) "Work Ethic Scale" and SPSS 16.0 and Lisrel 8.80 programs were used. In analyses, methods of verifying factor analysis, independent t test and one way variation analysis were used.

* Bu çalışma Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı danışmanlığında Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda tamamlanan "Çalışma Ahlakını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı ve Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait Özkul'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Gelendost Meslek Yüksekokulu, mhften07@gmail.com

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ilkercarikci@sdu.edu.tr

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, saitozkul@sdu.edu.tr

Keywords: Work Ethic, Ethic, Values, Ethical Values of Students.

JEL Classification Codes: M00, A13, Z10, D70.

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihinin en eski kavramlardan biri ve insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek için koyulmuş kurallar bütünü olan ahlak; felsefe, sosyoloji, psikoloji, kamu yönetimi, iktisat ve işletme gibi birçok sosyal bilim alanının da araştırma konusu olmuştur. Çalışma ahlakı ise bir tanıma göre iş hayatındaki bütün davranışların olumlu-olumsuz tüm yönlerini belirleyebilen, inanç temelli, toplumun beklentilerini karşılayacak şekilde evrensel ahlaki normlar üzerine kurulmuş, kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla ahlak, gerek insanlar, gerek işletmeler ve gerekse toplumlar için üzerinde düşünülmesi gerekli bir kavram olarak araştırma ve tartışmaların en önemli konularından biri olmuştur (Akçay, 2010: 2).

Günümüz dünyasında birden çok faktöre dayanan değişim, çalışma hayatındaki insan, nesil, kültür ve ideoloji farklılıkları, iş ortamındaki beşeri ilişkileri etkilemekte ve bu da iş yerlerini daha karmaşık yapılar haline dönüştürmektedir. İş hayatında çalışanların, bireysel ve ortak davranışlarına yön veren iyi ve kötü algısı üzerine kurulu ahlaki yaklaşımlarını, iş ahlakına ilişkin tutumlarını, dini inançlarını ve bu inançlar üzerinde etkili olan etmenleri anlamak, giderek önem kazanmıştır. İş ahlakına ilişkin algı, tutum ve davranışlar üzerinde; sosyal, kültürel değerler, çevre, toplumsal yapı ve gelenekler ile bunların neredeyse tamamını temelinde etkileyen dini inanışlar gibi birçok faktör etkilidir. Bu faktörler toplumdan topluma değişebileceği gibi, aynı toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir. Gün geçtikçe önemi artan çalışma ahlakı kavramı, çok yönlü ve çok boyutlu olması nedeniyle yukarıda da bahsedildiği gibi farklı akademik disiplinlerde gerek öğrenciler gerekse özel ve kamu sektörü çalışanları üzerinde yapılan birçok araştırmanın popüler konusudur. Bu araştırma ise çalışma ahlakı gibi çok yönlü bir kavramın üniversite öğrencileri tarafından nasıl algılandığını anlamaya ve açıklamaya yönelik bir çabanın ürünüdür (Alayoğlu vd., 2012: 7-8).

2. AHLAK, ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA AHLAKI KAVRAMLARI

Bu bölümde bireyin yaşamıyla ve çalışma hayatıyla ilgili olarak; ahlak/çalışma hayatı konularını inceleyen literatür bağlamında kullanılan temel kavramlar üzerine açıklamalar bulunmaktadır.

2.1. Ahlak Kavramı

Ahlak kelimesinin Türk Dil Kurumu'nun güncel Türkçe sözlüğünde sözlük anlamı, (1) Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları, aktöre, sağtöre ve (2) Huylar olarak ifade edilir (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2015). Ahlak kelimesi, İngilizcede "morals", Latince "moralia", Fransızca "morale" sözcükleri ile ifade edilir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 2). Türkçedeki ahlak kelimesinin kökeni Arapça "hulk" sözcüğünün çoğuludur (Gündüz, 2005: 2). Hulk kelimesi de, tabiat, seciye, karakter, huy, mizaç, anlamlarına gelir. Seciye veya karakter diye yerleşmiş bir melekeye denir (Altıntaş, 1999: 11).

Bir tanıma göre ahlak, belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, ilkelerinin ve normlarının toplamı olarak ifade edilebilir (Akarsu, 2010: 18). Bu tanımlamaya göre ahlak, belirli bir sosyoloji içerisinde toplulukların yapılarına ve kültürlerine uygun şekilde kendilerine ait toplum yapısının standart ilkelerini ve yaşam değerlerini belirleme çabasıdır.

Ahlak ile ilgilenen düşünürler, ahlakın var olma koşullarını tespit edip bunlardan bahsetmişlerdir. Buna göre bir ahlakın varlığından bahsedeceksek bazı koşulları aramamız gerekir. Ahlaki eylemlerde her zaman birtakım alternatiflerle karşı karşıya kalan, ölçüp biçip bilinçli bir şekilde tartarak "Ne Yapmalıyım?" sorusunun cevabı için bir değerlendirme imkanı olan birey, alternatifler karşısında irade özgürlüğü ile tercihte bulunabilir. Özgür iradesini kullanabilen bireyin fiillerinin sonuçlarını üstlenip başka insanları da hesaba katma zorunluluğu vardır. Ayrıca bütün bu bahsedilenlerle beraber eylemleri işleyen bireyin hayatına ne kadar etki ettiği de ayrı bir kıstastır (Cevizci, 2003: 129).

Genel hatlarıyla ele alınırsa sadakat, adalet, faziletli ve gayretli olmak, sorumluluk, başkalarına yardım etmek, başkalarına saygılı olmak, dürüstlük, doğruluk gibi kavramlar ahlakın temel değerleri arasında gösterilebilir (Erken, 2010: 31).

2.2. Çalışma Kavramı

Bir isim olarak “çalışma” kavramı Türk Dil Kurumu’nun Güncel Türkçe Sözlüğünde; çalışma işi, emek ve sa’y olarak tanımlanır. Çalışmak fiil hali ise (1) Bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak, (2) Herhangi bir iş üzerinde olmak, (3) İş veya görevi olmak, bulunmak, (4) Bir şeyi yapmak için gereken çarelere başvurmak, o şeyi gerçekleştirmek için kendini zorlamak, çaba harcamak ifadeleriyle açıklanmıştır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2015). İnsanın gösterdiği faaliyet, bu tanımlama ve açıklamaların müşterek noktasını oluşturmaktadır.

Çalışma kelimesinin, yabancı dillerde kullanıldığı şekli ile bilimsel kökeni incelendiğinde sıkıntı ve acı kavramlarını çağrıştırdığı fakat Türkçede bu tarz bir karşılığa sahip olduğu yönünde bir rastlantı yoktur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 3). Batı’da ise Romalılar çalışmaya karşılık kullandıkları “labour” kelimesi ile zahmet, yorgunluk, acı ve ıstırap gibi kavramları çağrıştırmaktadır (Bozkurt, 2000: 15). Bu açıdan çalışma, sıkıntılı bir süreç ancak emeğin karşılığında elde edilen ücret ve izin bağlamında düşünülürse keyifli bir süreçtir ve hem kültürde hem de fertlerin davranışlarında meydana gelen doğal toplumdan planlı topluma geçiş şeklinde tanımlanan sosyal değişimin de en mühim göstergelerindedir (Ören ve Yüksel, 2012: 37). Diğer bir ifadeyle çalışma, bir şey yapmak, oluşturmak, ortaya koymak olarak tanımlanabilir (Püsküllüoğlu, 1995: 349).

Çalışma çeşitli açılardan anlamı değişebilen bir kavramdır. Çalışmanın çeşitli anlamlarını bazı maddeler ile ifade etmek gerekirse;

- Çalışma, üretim sürecinin aşamasıdır.
- Çalışma bir gelir elde etme yoludur.
- Çalışma bir saygınlık ögesidir (Koray ve Topçuoğlu 1995: 87).

Çalışma hayatının tarihsel gelişimi, insanoğlunun tarihsel süreci ile aynı zaman içinde gelişip günümüze kadar gelmektedir. Ancak kurumsal ve resmi anlamda çalışma, sanayi devrimi döneminde ve sonrasında anlam kazanmıştır. Çünkü Sanayi Devrimi’nden öncesine bakıldığında çalışanların çoğu köle, esir veya serflerden oluşmaktaydı. Asiller, aristokratlar, feodal veya otokrat idareciler bu şekilde bir çalışma kapsamının içinde değillerdi. Bu bağlamda çalışmanın gerçek anlamdaki tarihsel gelişiminin Sanayi Devrimi ile başladığını söyleyebiliriz (Ören ve Yüksel, 2012: 11). Bunun yanı sıra çağdaş anlamda çalışma mefhumunun kapitalizmin ortaya çıkışı ile başladığı da ifade edilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 7).

Tarih boyunca çalışma, oldukça farklı şekillerde algılanmış ve yorumlanmış, özellikle fiziksel çalışmaya karşı olumsuz bir tutum söz konusu olmuştur (Ünal ve Çelik, 2010: 220). Antik çağda çalışma, düşünürler arasında özellikle köle sınıfa özgü aşağılık bir kavram olarak değerlendirilmiştir (Bozkurt, 2000: 18). Sanayi Devrimi’nden önceki toplumlarda tek düşünce günü kurtarma kaygısıdır ve ekonomik faaliyetler sadece hayatlarını idame ettirmek için gerçekleştirilmektedir. Herkesin sadece kendi ihtiyaçlarını karşılayacak kadar mal ve hizmet ürettiği, kadınların çoğunun hizmetçilik ve çocuk bakıcılığı gibi ev işlerinde çalıştığı, yiyecek fiyatları arttığı halde işçiler için ödenen ücretlerin düşük olduğu dönemdir. Bu dönem 1850’lere kadar devam edecek olan, ekonomik gelişme ve modernleşme sancısının çekildiği, toplumsal ekonomi hayatına bakıldığında fabrika veya firmadan ziyade insanın etkin olduğu, insanların günlük işlerde çalıştığı, bir sonraki gün endişesinin olmadığı, biracılık, ekmekçilik, kasaplık ve meyhanecilik gibi günlük ihtiyaçları gidermeye yönelik mesleklerin yaygın olduğu dönemdir (Ören ve Yüksel, 2012: 47-48).

Tarihte, insanlığın geleceğini biçimlendiren ve dönüm noktası olarak kabul edilen birçok önemli gelişmeden bahsedilebilir. Batı tarihindeki reform, Fransız devrimi, bilimsel devrim ve aydınlanma aklımıza çabuk gelen bazı örneklerdir. Ekonomi tarihindeki en önemli gelişme ise sanayi devrimi ya da diğer adıyla İngiliz sanayi devrimidir (Vries, 1994: 249). Sanayi Devrimi ile birlikte insan gücüyle yapılan üretimden makine gücüne dayalı üretime geçişin neticesinde, insanın üretim miktarı ve yöntemleri üzerindeki bireysel kontrolünü sona ermiştir (Çelik, 2008: 87).

Sanayi devrimi sonrası dönemin ortak özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir;

- İlk olarak sanayileşme süreciyle birlikte iş hayatı ev hayatından köklü bir biçimde ayrılmıştır.

- Sanayileşmeyle birlikte modern endüstri toplumlarının gereği olan teknoloji kavramı ve teknolojik işbölümü zorunlu hale gelmiştir.
- Endüstri medeniyeti ile birlikte sermaye ve işçi verimliliği gibi kavramlar da ortaya çıkmıştır.
- Sanayileşmeyle ortaya çıkan bir diğer konuda işçi kitlelerinin teşkilatlanması yani sendikalaşmadır.
- Sanayi devrimi ile birlikte tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş yaşanmış ve geniş halk kitleleri köylerden kentlere kitlesel göç etmeye başlamış şehirler insanlar tarafından daha çok tercih edilir olmuştur. Bununla beraber bu kitlesel hareketlilik bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir (Keser, 2009: 14-16).

Sanayi devriminin, insanların hayatını eskisiyle ayırt edilemeyecek ölçüde köklü bir değişime uğrattığı belirtilir. Bir başka ifadeyle, ilk zamanlarında, bireylerin eski yaşam tarzlarını ortadan kaldırdığı ve onları, kendilerine yeni bir yaşam tarzı bulma ve meydana getirme hususunda serbest bıraktığı öne sürülebilir (Hobsbawm, 2005: 74).

Çalışma kavramı açısından yeni döneme bakıldığında da, sanayi sonrası toplumun merkezinin imalattan bilgiye değişmesiyle birlikte bilgi ve enformasyon sektörü ortaya çıktığı ve buna bağlı olarak da iş günü giderek kısalmaya başladığı görülmektedir. Sonuç olarak çalışma kavramının üç önemli süreci; Sanayi Devrimi'nden önce, Sanayi Devrimi dönemi ve Sanayi Devrimi'nden sonra olarak sıralanabilir. Çalışma olgusu bu dönemlerde bir olgunlaşma sürecinden geçerek günümüze kadar uzanmıştır. Bu süreçte, değişim ve gelişme felsefesini kesintiye uğratmamış, önu alınamaz bir seyir izlemiş ve izlemeye de devam etmektedir. Bu süreçte gelinen noktaya bakıldığında, çalışma olgusu fiziksel çalışmadan zihinsel çalışmaya bir geçiş dönemi yaşamıştır. Bu dönemde çalışma olgusu zihinsel çalışma bağlamında da değer kazanmış ve *Bilgi Çağı*; önceki dönemlerde kalkınmanın göstergesi olan ve üç sektör kanunu olarak adlandırılan (tarımdan, sanayiye; sanayiden hizmet sektörüne geçiş) ve nihayetinde hizmet sektöründe yoğunlaşmış olmanın bir kalkınma göstergesi olarak algılandığı dönemlere son vermiştir. Bu anlamda Bilgi Çağı, insanı ön plana çıkararak küresel anlamda en değerli üretim etmeninin *insan* olduğunu ve insanın yerine hiçbir teknolojinin ikame edilemeyeceğini vurgulamıştır. Bütün bunlar göz önüne alırsak, beşeri ve sosyal sermaye bağlamında insana yapılan yatırım sayesinde, “nitelik” gücünün arttırılarak kalkınmanın geçmiş zamanlardan daha hızlı ve kaliteli bir şekilde ivme kazanacağı anlaşılmıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 54-55).

Çalışmak, modern toplumlarda insan için en temel ve en önemli faaliyetlerinden birisidir. Çalışma, kişilerin bireysel hayatının en temelinde ve merkezi bir rol oynayan, refah seviyesi yüksek, sanayileşmiş ülkelerde yapılan deneylerle desteklenmiştir (Harpaz ve Snir, 2003: 300). İnsan hayatında neredeyse vazgeçilmez bir önemi bulunan çalışmanın bireye birçok bakımdan getirisi vardır. Belki de çalışmanın getirileri arasında; ilk akla gelen ekonomik getirinin öncelikli amaç olmaktan çıkması halinde dahi bireyin çalışmaya devam etme niyetini koruması bir diğer önemli getiri olarak düşünülebilir. Çünkü çalışmanın ekonomik getiri dışında bireye kazandırdığı daha başka; toplumda yer almak, sosyal hayata katkıda bulunmak ve ilişkiler kurmak gibi önemli faydaları vardır (Turgut ve Tevrüz, 2003: 58). Bütün bu yaklaşımlar çerçevesinde insan hayatında çalışmanın anlamının çok yüksek olduğu ve çalışmanın “merkezi yaşam ilgisi” olarak da tanımlanabileceği ifade edilebilir (Keser, 2009: 9).

2.3. Çalışma Ahlakı Kavramı ve Tanımı

Çalışma ahlakı dendiğinde bir toplumda işe ve çalışmaya yönelik tutumlar ve bu husustaki değerler anlaşılmalıdır (Arslan, 2001: 47). Çalışma ahlakı, “iş ahlakı” kavramı ile karıştırılmamalıdır. İş ahlakı, mal ve hizmet üreten işletmelerin ya da firmaların uymaları gereken ahlaki ilkeleri ve standartları ifade ederken, çalışma ahlakı, bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın gerekli ve önemli olduğu üzerinde durur. Çalışmak, insanın hayatını devam ettirebilmesi için bir zaruret olmanın da ilerisinde bir bireysel sorumluluk ahlakıdır. Dinlerin de çalışma ahlakının önemi üzerinde durdukları bilinmektedir. Mesela İslamiyet çalışma ahlakının önemini vurgulayan dinlerin başında gelmektedir. Hristiyanlıkta da çalışma ahlakı son derece önem taşımaktadır. Nitekim çalışma ahlakı konusuna özel önem vermesi dolayısıyla “Protestan Ahlakı”, literatürde çeşitli yazar ve düşünürler tarafından çalışma ahlakını ifade etmek üzere kullanılmaktadır (Aktan, 2015).

Literatürde çalışma ahlakının farklı tanımları yapılmaktadır. Cherrington en basit anlamda çalışma ahlakını çalışmaya yönelik pozitif tavır olarak belirtir (Boatwright ve Slate, 2000: 509). Ünal'a göre ise çalışma ahlakı, işine zamanında giden, mesai saati boyunca çalışma isteğiyle dolu olan, verilen işi ya da yapması gereken şeyi tamamladıktan sonra bir uyarı ya da başka bir dış etkiye gerek kalmadan başka bir göreve başlayabilen, örgütün

hedeflerine ulaşmasında sorumluluk sahibi bir üye olarak davranabilen kişilerin sahip olduğu bir özellik olarak nitelendirilebilir (Ünal, 2011: 130).

Çalışma ahlakı; çalışma, sosyal statü ve kişinin kendisine olan saygısı açısından temel bir kaynaktır (Erken, 2010: 37). Çalışma ahlakına sahip olup olmamak bir kişilik özelliği olduğu kadar aynı zamanda kültürel bir olgudur ve her kültürel olgu gibi eğitimle aktarılabilir. Toplumda çalışma ahlakının güçlendirilmesi, bu konuda sürekli bir eğitim çabasını gerektirir. Bu aktarımda gelenek ve görenekler, aile yapısı ve din önemli bir yere sahiptir. Çalışma ahlakının yüksek olduğu kültürlerde iş ahlakı konusunda da daha az sorun yaşandığı söylenebilir (Arslan, 2001: 49). Bir toplumun ekonomik gelişmişlik düzeyi; geçirdiği tarihsel ve sosyolojik süreçler, coğrafi konum, bilgi birikimi gibi nedenlerden birçoğuna bağlı olarak şekillenebilir. Ancak diğer faktörler sabit olarak kabul edildiğinde güçlü çalışma ahlakına sahip olmanın bu konuda pozitif bir etki oluşturacağı söylenebilir. Her toplum bir şekilde kendi yapısına uygun bir çalışma ahlakı anlayışı ve çalışmaya yönelik farklı tutumlar ortaya koyup geliştirmiştir. Bunların birbiriyle tamamen örtüşmesi beklenmemelidir. Bugün dahi, günümüz koşullarına bağlı olarak, bu anlayışlar yine her toplumda, aynı ya da farklı nedenlerle değişim içinde olabilmektedir (Ünal, 2011: 137-138). Çalışma ahlakı denilince ilk akla gelen, çalışmaya ve işe karşı geliştirilen kişisel tutum ve davranışlardır. Bu tutum ve davranışlar çalışanların ve örgütlerin hem kendi içlerinde hem de birbirlerine karşı gösterdikleri ilişkilerde görülmektedir. Bu ilişkiler ne kadar iyi ve sağlam olursa karşılıklı olarak elde edilen tatmin ve verimde artmaktadır (Erken, 2010: 38-39).

3. ÇALIŞMA AHLAKI İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Dünya kurulduğu günden günümüze kadar neyin doğru neyin yanlış olduğu tartışılmaktadır. Bu tartışmaların neticesinin jeopolitiğe, din, ahlak ve yönetim şekline göre değişeceği tabiidir (Kurtuluş, 2005: 739). Her toplumun diğer toplumlara göre çalışma ahlakı değerlerinde farklılıklar ve benzerlikler olabilmektedir. Toplumların çoğu, çalışma ahlakı değerlerini kendi inanç sistemlerine göre düzenlemiştir (Özkul, 2007: 45).

Çalışmanın bu kısmında semavi dinlerin (İslamiyet, Hristiyanlık ve Musevilik) çalışma ahlakı ile ilgili yaklaşımları ile daha çok uzak doğu toplumlarında kabul gören dinlerin ve işletme/cilik dünyasında önemli bir yeri olan Japon kültürünün çalışma ahlakı ile ilgili yaklaşımlarından bahsedilmektedir.

3.1. Hristiyan (Protestan, Calvinist, Lutheryan ve Püriten) Çalışma Ahlakı

Hristiyanlığın en büyük üç mezhebinden biri olan *Protestanlığın*; Batı'da özellikle de Orta ve Kuzey Avrupa'da Katolik kilisesinin, monarşik ve oligarşik yönetimlere rahmet okutturacak şekilde despotizm gösterdiği, hayatın her alanında ruhban sınıfının dini usulden uzak ve dogmatik tavırlarla bireye/topluma dini dayattığı, kişinin servet biriktirme ve özel mülkiyet çabasının büyük günah olarak kabul edildiği yıllarda, ilk olarak Martin Luther ve John Calvin'in öncülüğünde Katolik kilisesine ve Papa otoritesine karşı bir protesto hareketi niteliğinde başlattığı, Hristiyanlığın yeni bir yorumu ya da öğretisi olarak insanların yaşam/çalışma davranışlarını düzenleyen yepyeni normlar ortaya koyduğu ifade edilebilir Hatta Weber'e göre dini ve ekonomik olaylar karşılıklı olarak birbirine bağlıdır ve Max Weber tarafından yirminci yüzyılın başlarında yazılan *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu* adlı eserde, çalışma ahlakına ilişkin normların kaynağının Protestan öğretiler olduğu belirtilmektedir. Weber'in Kapitalist sistemin ruhu olarak gördüğü Protestan çalışma ahlakı, sıkı çalışmayı, dürüstlüğü, tutumluluk ve üretkenliği, başarı ihtiyacı ve sadakati yüceltirken, zaman ve para israfını, tembelliği ve lüks tüketimi kusur olarak görür. Bu inanç ve tutumlara gönderme yapar (Erken, 2010: 45-46). Weber, Protestan ahlakın öncelikli yönlerini bireyselcilik, çilecilik ve çalışkanlık olarak belirlemiştir (Turgut, 1996: 28).

Protestanlık insanın aklını, yeteneğini kullanarak ve çok çalışarak daima ileriye gitmesi tavsiye etmekte ve iş ahlakı bağlamında dört esası temel almaktadır;

- Rasyonel ve akılcı olmak
- Bencilliği reddeden bir fertçiliği (bireyselciliği) esas almak
- Çok çalışmak
- Tasarruf ederek müteşebbis olmak (Mutlu, 1990: 99-100).

Kalvinist inanca göre ise dünya, yaratıcı tarafından yalnızca kendi şanına hizmet etmek için ve yalnız bunun için yaratılmış bir yerdir. Seçilmiş Hıristiyan da, yapabildiği kadarıyla Tanrı'nın buyruğunu yerine getirmeli ve O'nun şanını yüceltmek için çalışmalıdır. Fakat Tanrı, Hıristiyan'ın toplumsal faaliyetler içerisinde olmasını ister. Çünkü hayatın toplumsal tarafının O'nun emirlerine uygun, O'na göre düzenlenmiş ve O'nun amacına uygun olmasını ister (Weber, 1999: 93).

Lutheryan çalışma ahlakının bakış açısı Kalvinistlerden farklıdır. Lutheryanlar çalışmayı, insanın günahlarını affettirmekten gelen bir kader olarak görmektedirler. Luther'e göre ise cennete gitmenin yolu çok çalışmaktan geçmektedir. Luther "çağrı" (Calling) kavramını, Tanrı tarafından verilmiş ömür boyu çalışma görevi olarak yorumlamakla birlikte, çileciliği de bedensel terbiye olarak ele alır ve bu çileciliğin insanı selamete ulaştıracağına inanmaktadır. Luther, faiz ve tefeciliğe karşı çıkmıştır. Çünkü tefeciler kazançlarını çalışarak elde etmemektedirler. Hiç kimse çıkar pesinde koşmamalıdır, tersine, herkes Tanrı tarafından kendisi için belirlenmiş olan görevleri doğrultusunda hareket etmelidir. İnsanın günahlarından kurtulması için kendisine verilmiş işleri yerine getirmesi ilahi isteğin bir neticesidir (Turgut, 1996: 30).

Püriten çalışma ahlakı konusunda da Weber öncelikle meslek kavramının en tutarlı temelini, Kalvinizm'den çıkmış olan İngiliz Püritenizmi verdiğini söylemektedir. Sonrasında ise Weber, Richard Baxter'in *Hristiyan Rehberi* adlı eserinin, Püriten ahlakın en kapsamlı özetini yansıttığını ifade etmektedir. Weber, birçok yazar arasından Baxter'ın, Püriten ahlakın esasını, pratik ve gerçekçi bir biçimde ifade ettiğini belirtmektedir (Weber, 1999: 133-134). Püritenizm yoluyla, ruhi itikat ve iktisadi menfaat birbirlerini etkileyerek gelişmiştir. Püritenizm, siyaset-din ve ticarete imtiyazlı iktidar karşısındaki en güçlü muhalefetti. Püritenlerin ideali, ıstıraplı bir hayat tarzı ve mütevazı bir dünya başarısı ile övünmeye çağrı idi (Türkdoğan, 1996: 103-104). Kısaca Püritenlik, mülk sahibi olmanın verdiği tabii zevke şiddetle karşı çıkmış: tüketimi, özellikle lüks tüketimi sınırlamıştır. Buna karşılık mal-mülk kazancını psikolojik olarak geleneksel ahlakın yasaklarından kurtarmış, kazanç uğraşısının zincirlerini koparmış ve onu meşrulaştırmakla kalmayıp doğrudan doğruya Tanrı'nın isteği olarak görmüştür (Bodur, 1990: 107).

3.2. Musevi Çalışma Ahlakı

Werner Sombart *Yahudiler ve Modern Kapitalizm* adlı eserinde Püriten ahlakın özünün Musevilikten kaynaklandığını belirtip Avrupa'da kapitalizmin ilk zamanlarında ve kolonileşme süreci içinde biriken Musevi sermayesinin önemine dikkat çekmekteydi. Sombart'a göre kapitalizmin nedeni Protestanlık değil Musevilik idi (Kurtuluş, 2005: 750). Musevilikte de yaşamı sürdürebilmek adına çalışmanın yanlış bir yanının olmadığı gibi yaşamak için belli bir standardın olması gerektiği savunulmaktadır. Musevilik hem çalışmaya hem de ibadete çok önem vermektedir. Mesela çalışmanın yasaklandığı cumartesi günlerini ibadete ayıran Musevilerin bu konudaki tutumları çok katıdır (Börk ve Kavas, 2015: 95). Servet edinmek Museviler için Tanrı'nın şanını yüceltecek bir araçtır. Aynı zamanda zenginlik Tanrı'nın Musevileri kutsamasının bir tezahürü olarak kabul edilmektedir. Musevilere tavsiye edilen servetin elde tutulması konusunda ise sermayenin üç kısma ayrılması ve ilk parçanın toprak mülküne, ikinci parçanın taşınabilir mallara yatırılması, son parçanın ise hazır değer ve nakit olarak elde tutulması yönündedir. Servete bu kadar önem verilen Musevilikte başka dinlere mensup milletlerden borç almak yasaklanmıştır. Ayrıca borç verirken kendi dinlerinden olan bir kişiyle muhatap olduklarında faiz istemeyen Musevilerin söz konusu başka bir millet olduğunda faiz aldıkları ifade edilmektedir (Ülkü, 2015: 176). Yabancıardan faiz alınmasına izin veren bu hüküm, düşmanlık yapan ülkelere menfaat sağlanmasına ilişkindir. Borçlanmayı geçim zahiresinde kullanarak fazladan borç yükü altına giren kardeşlerin birbirinden faiz almaları ve birbirlerini fakir duruma düşürmeler ise yasaklanmıştır (Akalin, 2008: 8). Musevi olmayandan faiz alınması konusunda, sermayenin bir kısmının işletilmesi hakkından yoksun kalınması veya kaybedilmesi gibi tehlikelerin ortaya çıkması ve kaybedilmesi muhtemel sermayenin yerine yenisinin konulabilmesi için katlanılacak sıkıntılar haklı gerekçeler olarak gösterilmektedir. Kendi milletlerinden başka kimseden borç almayı, başka milletlere faizle borç vermeleri Musevileri tefeciliğe teşvik etmiştir. Ayrıca Musevilerle olan ticaretteki ağırlık ve ölçülerde adil davranıldığı, ancak Musevi olmayan kişilerle olan ticarete haksız kazanç sağlamanın vicdani bir rahatsızlığa sebep olmadığı ifade edilmektedir (Ülkü, 2015: 176). Bu durum çifte ahlaki standart olarak nitelendirilmektedir (Börk ve Kavas: 2015: 95).

3.3. Uzak Doğu Dinlerinde Çalışma Ahlakı

Uzakdoğu dinlerinin çalışma hayatına bakış açısı, çalışma ahlakı ile ilgili ortaya koyduğu ilkeler ve bunların söz konusu toplumların çalışma hayatındaki yansımaları üzerine geniş bir literatür bulunmaktadır. Çalışma ahlakı değerlerinin şekillenmesinde Konfüçyanizm, Budizm ve Hinduizm gibi dini öğretilerin Uzakdoğu ve Asya

toplumlarında önemli etkileri söz konusudur. Özellikle Japonya ve Güney Kore’de başlayan ve sonrasında Çin ve Hindistan’da devam eden hızlı ekonomik kalkınma hamleleri ile birlikte söz konusu toplumlarda dini ve kültürel değerlerin çalışma hayatına etkileri bu alandaki araştırmalara ilgileri arttırmış ve daha fazla mercek altına alınmaya başlamıştır (Zaim, 2012: 33).

Konfüçyanizm’in, Uzakdoğu toplumlarını etkileyen önemli dini öğretilerden biri olduğu tartışmasız ortadadır. Konfüçyanizm temelinde güzel ahlak olan bir dini öğreti olarak ifade edilmektedir. Konfüçyanizm’deki en önemli fazilet tüm varlığa karşı duyulan aşkın bir sevgidir ve bu sevgi çalışma hayatında da kendini göstermelidir. Buna göre insanın tüm varlığa karşı duyduğu sevgiyi ifade etmesi, işini en güzel şekilde yapmasıyla mümkün olur. Bunun dışında dürüstlük, adalet, güven gibi değerler de Konfüçyanizm’in çalışma hayatında öne çıkardığı ahlaki değerler içerisinde zikredilmektedir (Zaim, 2012: 33).

Uzakdoğu toplumlarını etkileyen önemli dini öğretilerden biri de şüphesiz *Budizm*’dir (Zaim, 2012: 33-34). Budizm inanışına göre, bu dinin temeli, teoride ve pratikte merhameti ve müsamahayı esas alır. Budistlere göre, Buda’nın merhameti sınırsız olduğu için onlar bu yolu takip eder. Budizm’in, aslında bir eşitlik ve kurtuluş dini olduğuna inanılır. Bu dinin ideal olan davranışlarının da müsamaha ve merhamet olduğu ifade edilir (Şahin, 2005: 30).

Dünya kurulduğundan beri zengin bir iktisadi ve ticari geçmişi olan Hindistan ve çevresinde *Hinduizm*’in çalışma hayatıyla ilgili ahlaki değerleri ön planda tuttuğu görülmektedir. Hindu öğretisinde üretmek ve verimli çalışmak methodilirken temelde amacın toplumun refahını yükseltmek olduğu belirtilmekte, bunun için de paylaşmanın önemi vurgulanmaktadır. Hindu öğretisinde, çalışma hayatıyla meşgul olan insanların, ekonomik faaliyetlerini “dürüst”, “adil” ve “barışçı” metotlarla yürütmeleri gerektiği üzerinde önemle durulmaktadır (Zaim, 2012: 34).

Konu *çalışma ahlaki* olduğunda, 21. yüzyılın yönetim şekli olan *Toplam Kalite Yönetimi* anlayışının ortaya çıktığı ve etkili olduğu 1950’li yıllarda, yaptığı iktisadi hamlelerle hızlı ve benzersiz bir kalkınma süreci içerisine giren Japonya’dan bahsetmek elzemdir. Japon bireylerinin taşıdıkları ahlaki değerler Japon tarihinde yetişmiş ve eğitilmiş aristokratlar olarak görülüp, önemli bir yere sahip olan samurayların tevazu, cesaret, sadakat, dürüstlük ve devlete hizmet gibi vasıfları, sanayinin alamet-i farikası olan girişimcilere sirayet etmiştir. Bu durum, 1950’li yıllardan sonraki süreçte her ne kadar Japon toplumunda asker olmasa da, askeri otorite ve disiplin anlayışının, bütün kurallarıyla sivil topluma yansıdığı bir göstergesidir (Akçay, 2010: 3, 8).

3.4. İslam Çalışma Ahlakı

İslam iktisadı, İslam’ın Kur’an’a dayalı ilkelerinin bütünlüğü içerisinde yer alır. İnsan, toplum ve kâinat geçmiş ve geleceğiyle bir bütündür (Tabakoğlu, 2006: 190). İslam dini insanın fitratını inkâr etmediği gibi getirdiği düsturlarla o fitratı terbiye eder, doğru istikamete yönlendirir. Bu açıdan İslamiyet, insanın fitratında var olan dünya malına sevgisi ve onu elde etme hırsı, para kazanma isteği gibi iktisadi yönlerini de getirdiği kurallar ve ilkelerle cemiyetin yararına olacak şekilde düzenler. İslam ahlakı, insanların ekonomik haklarını topluma hizmetin bir vesilesi olarak ele almıştır. Bu açıdan bakıldığında İslam iktisadı, bireyi değil toplumu merkeze koyar ve çalışma hayatını buna göre düzenler. Ayrıca İslamiyet, insanların teşebbüs ve tasarruf hürriyetlerini dikkate almış, bunları sosyal sorumluluk ilkesi ile birlikte ele almıştır. Bu sorumluluğun doğru bir şekilde yerine getirilebilmesi için de belli ahlaki düsturlar ortaya koymuştur. İslam dininin çalışma hayatına getirdiği düsturları bu açıdan değerlendirmek doğru bir yaklaşım olacaktır (Mat, 2015: 22).

Cenab-ı Hak insanı ruh ve beden kabiliyetleri bakımından canlıların en mükemmeli olarak yarattığını⁴ ve insanoğlunu faziletli ve üstün tuttuğunu, şan ve şeref sahibi kıldığını⁵ yeryüzünde iradesini temsil etme ve orada ilahi hükümlerini gerçekleştirme vazifesini de “halife” sıfatıyla ona verdiğini,⁶ tüm kâinata ilan etmiştir (Cirit, 2004: 151). İslam, yalnızca medeni bir düzen kurmakla kalmamış; aynı zamanda, insan inşa etmiştir. İslam’ın esas kalıcı yönü de burası olmalıdır. Ekonomik ve siyasi anlamda kötü zamanlarında bile İslam eğer varlığını sürdürebilmişse, bu, eğitilmiş nitelikli insan unsuru önemli rol oynamıştır. Başka insanları kendine tercih, merhamet, hürmet, hizmet; samimiyet ve tevazu gibi kavram ve haller, ahlak eğitiminin temelini oluşturmuştur (Tabakoğlu, 2006: 128).

⁴ Tin Suresi 4. Ayet

⁵ İsrâ Suresi 70. Ayet

⁶ Bakara Suresi 30. Ayet

İslamiyet insan hayatının iki boyutu olan dünya ve ahireti bir bütünlük içinde ele almış ve üretmeyi, helal yoldan çalışıp geçinmeyi bir tavsiye değil bir vazife olarak insana yüklemiştir (Zaim, 2012: 38). İslam Peygamberi (s.a.v.), “Hayatını kazanmak üzere çalışan kimseyi Allah sever.”, “Dilencilik her iki dünya için de utanç vericidir.” sözleri ile insanların ellerinden geldiği ölçüde çalışmalarını öğütlemiş ve çalışmanın güzel ve şerefli olduğunu belirtmiştir (Özkul, 2007: 58). İslam’da insanın meslek sahibi olması da teşvik edilmiştir. Nitekim Kur’an-ı Kerim’de adı geçen Peygamberlerin hemen hepsinin meslek sahibi olduğu ve kimselere yük olmadan çalışıp geçimlerini sağladıkları anlatılmıştır (Zaim, 2012: 42).

İslam dini Asr-ı Saadet’ten itibaren çalışmanın ve üretmenin önemine dikkat çekmiş ve çalışıp emek harcamayı, rızık için gayret göstermeyi özendirmiştir. Kişinin *helal rızık* için çalışmasını ibadet olarak görmüş, bu amaçla ekonomik faaliyette bulunmayı sosyal refahın ve huzurun önemli bir unsuru, erdemli bir hayatın vazgeçilmez bir parçası olarak nitelendirmiştir (Zaim, 2012: 38).

İş yaparken rüşvetten, aldatmaktan, hileci ve vurguncu davranıştan kaçınılması gerektiği⁷ ayetle belirtilmiştir. Bu ayeti tefsir edenlere göre anlatılmak istenen daha ziyade rüşvet ve çıkarıcılığın önlenmesidir. Bu nedenle aldatma ve bu gibi kötü yollarla elde edilen bütün kazançlar haramdır (Zaim, 1995: 66-67). İslam dininde faiz kesin bir dille yasaklanmıştır.⁸ Allah Resulü Hz Muhammed (s.a.v.) de İnsanları helaka götüren yedi şeyden birinin faiz olduğunu buyurup, faiz yiyene ve yedirene de (alana da verene de) lanet etmiştir (Münziri, 1990: 139-141). Diğer yandan ticaret erbabına ticari işlerini yürütürken, Allah’ı zikretmek, namaz kılmak ve zekât vermek gibi dini ve toplumsal görevlerini aksatmamaları gerektiği öğütlenmiştir⁹ (Akar, 2003: 56).

Müslüman insan içinde şu prensiplerle çalışır: temizdir, görünüşü (kılık kıyafeti) iyidir, başkalarıyla uyumludur, emir ve talimatları dinler, işini seyerek sonuna kadar yapar, işini kontrol edip düzeltir. Ayrıca birlikte çalışma anında süratlidir, işini temiz yapar, işbirliği içindedir, eleştiriye açıktır, alet-teçhizat ve malzemelere ihtimam gösterir ve bunları israf etmeden uygun şekilde özenle kullanır, verimli çalışır, sağlık ve emniyet kaidelerine riayet eder. Müslüman bir birey çalışması neticesinde elde ettiği kazançtan dolayı Allah’a şükretmesini bilmelidir. Başkalarının kazançlarına göz dikerek kıskanç olmamalıdır. İşverene kin tutmamalıdır (Zaim, 1995: 65).

Müslüman bir işveren iş yerini idare ederken adil davranmalıdır. İş, adam kayırmadan, en kalifiye kişiyi seçmek suretiyle, ehline verilmelidir (Zaim, 1995: 66). Müslüman işveren işçisini gözetir, kalbini hoşnut eder. Ücretini, hakkı nispetinde, zamanında öder (Zaim, 1978: 230). İslam dini, ücretin tespiti yapılmadan işçi çalıştırmayı da yasaklamıştır. Bu nedenle işçinin ücreti adil olup, eşit işe eşit ücret şeklinde olmalıdır ve işçiye geciktirilmeden vaktinde verilmelidir (Turgut, 1996: 36).

Diğer yandan tarihe baktığımızda, ticaret Müslümanlar için sadece bir geçim vasıtası değil; aynı zamanda İslam’ı tebliğ etmenin bir yolu olarak da görülmüştür. Afrika, Asya ve Avrupa’nın birçok bölgelerine İslamiyet Müslüman tüccarlar vasıtasıyla girmiştir. Bu sebeple İslam; hem ekonomik işbirliğini sağladığı, hem karşılıklı bilgi ve fikir alışverişinde etkili bir araç olduğu, hem de barış ve kardeşliğin gerçekleşmesine katkıda bulunduğu için, dâhili ticaretin yansıra uluslararası ticareti de teşvik edip, desteklemiştir (Akar, 2003: 58).

İslam çalışma ahlakında yaşam ve çalışma hayatı bir düzlemde birlikte değerlendirilmektedir. İslam Çalışma ahlakı açısından bu düzlemde dikkat edilmesi gereken hususlar vardır. Allah’ın kudreti ve sanatı karşısında acziyetini bilip, O’na hesap verecek şekilde bir çalışma düzeni içinde insan iş hayatını sürdürmelidir. Çalışmanın, üretmenin, helalinden rızık için emek sarf edip gayret göstermenin ibadet olduğunu bilmeli ve ona göre hareket etmelidir. İnsan, bunları icra ederken dünyanın fani tarafının da olduğuna dikkat etmeli, dünya hayatının nefsi arzuları cezp ederek kendisini fenalığa çekeceğini aklından çıkarmayıp tedbirli davranmalıdır.

Sonuç olarak İslam’ın öngördüğü çalışma hayatının dayandığı belli ahlaki prensipler vardır. Sosyal dayanışma ve hizmet, insan sevgisi, iyi niyet, samimiyet ve içi-dışı bir olma, irade, bencillikten ve kibirden kaçınma, hürriyet ve kanaat, dürüstlük, hürmet ve merhamet bu prensiplerden bazılarıdır (Tabakoğlu, 2006: 136).

⁷ Bakara Suresi 188. Ayet

⁸ Bakara Suresi 275. ve 276. Ayetler, Âl-i İmrân Suresi 130. Ayet

⁹ Cum’a Suresi 10. Ayet ve Nur Suresi, 37. Ayet

4. SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÇALIŞMA AHLAKI ALGILARI¹⁰

Bu bölümde, çalışmanın önemi ve literatüre katkısı ilk olarak izah edilmiştir. Daha sonra çalışmanın yöntemi belirtildikten sonra modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Son olarak çalışmanın evren-örnekleme hangi ölçeklerin uygulandığı birlikte belirtilerek, araştırma bulguları detaylı bir şekilde ifade edilmiştir.

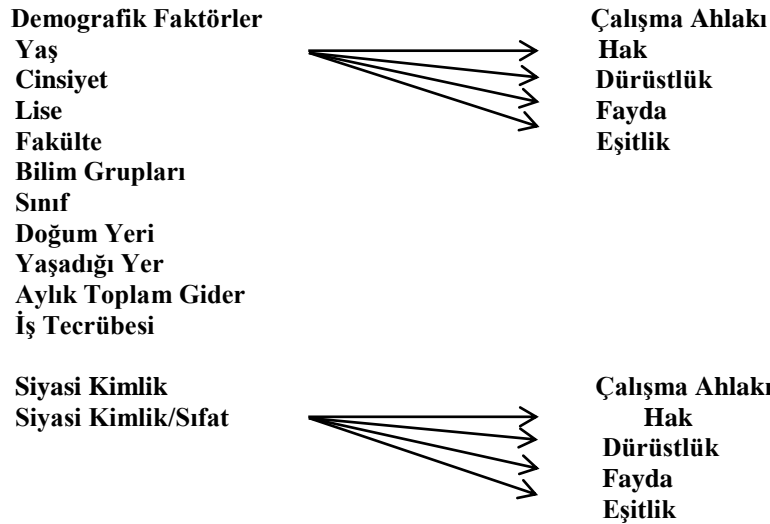
4.1. Çalışmanın Önemi ve Literatüre Katkısı

Üniversite öğrenimi, iş hayatında yer almak isteyen bireylerin geçmesi gereken süreçlerden biridir. Üniversite mezunları, ileride iş hayatında temsil oranı yüksek olacak bir kitledir. Bu açıdan, bu kitlenin temsil yeteneğine sahip bir örneklem olduğu söylenebilir. Ayrıca üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem, çalışma ahlakı değerlerinin daha güncel şekilde belirlenmesine olanak tanır (Çelik, 2008: 123). Bu çalışma da bu ekseninde, iş hayatına adım atacak öğrencilerin çalışma ahlakı ile ilgili duyarlılıkları arasında farklılık olup olmadığını demografik değişkenlerle ortaya koyarak literatüre katkı sağlamayı hedef tutmaktadır. Bu bağlamda öncelikle araştırmada, çalışma ahlakının demografik değişkenlerle ilişkisi irdelenmiştir. Daha sonra ise, farklı aile ve sosyoloji içerisinde doğan, büyüyen ve yetişkin hale gelen, farklı kültür ekseninde ve inanç anlayışında olan, belli bir ideolojik çerçevede fikirleri gelişmiş yirmili yaşlardaki öğrencilerin, kendilerinde oluşturdukları bu siyasi kimliklerin çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin birbirleriyle olan ilişkisi incelenmiştir. Herhangi bir siyasi görüşün, öğrencilerin çalışma ahlakı ile ilgili duyarlılığı üzerinde bir etkisinin olup olmadığına bakılmıştır. Öğrenciler arası siyasi görüş farklılıkları ile çalışma ahlakı arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

4.2. Çalışmanın Yöntemi, Modeli, Evren-Örneklem ve Ölçekleri

Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesindeki dokuz farklı fakültede ve üç farklı meslek yüksekokulunda eğitim gören 930 öğrenciye kota örnekleme modeli kullanılarak anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan analiz teknikleri göz önüne alındığında bu çalışma, kantitatif/nicel bir çalışmadır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı değerlerindeki farklılıkların nedenleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmada Singer’in (2000) “*Çalışma Ahlakı Ölçeği*” kullanılmış ve bu ölçek Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin bir kısmına uygulanmış, öğrencilerin ilgili değişkenlere göre vermiş oldukları cevaplar yorumlanarak ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Hipotezlerinin Modeli¹¹



Yukarıda gösterilen modeldeki boyutlar, araştırmadaki hipotezlerin temelini oluşturmaktadır. Demografik değişkenler ve siyasi kimlik ile çalışma ahlakı ölçeğindeki boyutlar arasında, ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın evreni, 2013–2014 eğitim öğretim yılı güz ve bahar döneminde Süleyman Demirel Üniversitesi

¹⁰ Çalışmanın uygulama kısmını oluşturan bu bölümün sistematığı ve içeriği oluşturulurken Ahmet Sait Özkul’un (2007) “Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” ve Meral Bektaş’ın (2014) “Yönetim Tarzlarının Örgütlerdeki İformal İletişim Kanallarına Etkisi: Burdur İli Kamu Kurumları Örneği” adlı tez çalışmalarından faydalanılmıştır.

¹¹ Bu model oluşturulurken, Ahmet Sait Özkul’un (2007) “Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” adlı tez çalışmasından yararlanılmıştır.

bünyesinde eğitim gören lisans ve ön lisans öğrencileridir. Bunun için, Süleyman Demirel Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Orman Fakültesi, Ziraat Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi ve üç farklı Meslek Yüksek Okulu (Isparta Merkez MYO, Aksu MYO ve Gönen MYO) öğrencilerine anket uygulanmıştır. Bu anketlerden araştırmayı olumsuz yönde etkileyecek şekilde olan, kişisel bilgiler anketinden ve çalışma ahlakı ölçeğinden eksik olarak veya çalışma ahlakı ölçeğinde bir soruya birden fazla işaret koyularak doldurulan anket formları çıkartılarak, geriye kalan 930 anket, çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Kota örnekleme modeli uygulandığı için fakültelerdeki her bir bölümün birinci ve sonuncu sınıf öğrencilerinden asgari 30'ar azami 35'er kişi alınmıştır. Her bölümden toplam minimum 60, maksimum 70 öğrenci katılmıştır. Fakültelerin öğrenci sayıları açısından büyüklükleri dikkate alınarak İktisadi ve İdari Bilimler, Fen Edebiyat ve Mühendislik fakültelerinden ikiye, diğer fakülte ve meslek yüksekokullarından birer bölüm alınmıştır. Çalışmanın veri toplama araçları, kişisel bilgiler anketinden, siyasi kimlik/sıfat tablosundan ve çalışma ahlakı ölçeğinden oluşmaktadır. Kişisel bilgiler anketinde öğrencilerin demografik bilgilerine ulaşmak amaçlanmıştır. Öğrencilerin kişisel bilgileri 13 maddeden oluşmaktadır. İlgili sorularla bu veriler toplanmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin kendilerini hangi siyasi kimlik/sıfat ile tanımladıklarını belirlemek amacıyla siyasi kimlik/sıfat tablosu oluşturulmuştur. Bu tablo oluşturulurken, TESEV Yayınlarına KONDA Araştırma Şirketi'nin Eylül 2012 de yapmış olduğu *Anayasaya Dair Tanım ve Beklentiler Saha Araştırması*¹² çalışmasındaki tablolardan yararlanılmıştır. Yararlanılan verilerden yola çıkılarak tablonun bazı yerleri uyarlanarak yeni bir siyasi kimlik/sıfat tablosu oluşturulmuştur. Öğrencilere bu tablodan, kendilerine en yakın görüşü işaretlemeleri istenmiştir. Bu çalışmada kullanılan "Çalışma Ahlakı Ölçeği" Singer (2000) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Kullanılan bu ölçek daha önce Başak Uçanok (2004) tarafından kullanılmıştır.

Tablo 1. Singer'ın Çalışma Ahlakı Boyutlarının Kriterleri

Fayda	→	Çağdaş ahlak akımındaki teleolojik okuldan temelini alır.
Hak	→	Çağdaş ahlak akımındaki deontolojik okula tekabül eder.
Eşitlik	→	Çağdaş ahlak akımındaki deontolojik okula tekabül eder.
Dürüstlük	→	Evrensel ahlaki normları simgeler.
İhtimam	→	Öznel ahlaka işaret eder.

Bu kriterler Singer'ın (2000) çalışma ahlakının alt boyutlarını ölçmek için yapmış olduğu faktör analizinde de anlamlı sonuç vermiştir (Uçanok, 2004: 2). Bu veriler ışığında bu çalışmada da Singer'ın çalışma ahlakı boyutları kullanılmıştır. Aktif iş hayatına en yakın aday olan üniversite öğrencilerinin bu 28 soruluk ölçekte bulunan sorulara verdiği cevaplar ile değerlendirme yapılmıştır. Öğrencilerin bu değerlendirmelerinin kendi çalışma hayatlarında ne derece kıymeti olduğunu ölçmek için "değeri yok" tan "çok değerli" ye giden 6'lı ölçek kullanılmıştır. Buna göre "değeri yok" 1, "çok değerli" 6 rakamı ile gösterilmektedir. Aradaki seçenekler değer göstergesini düşükten yükseğe 2, 3, 4 ve 5 rakamları ile ifade etmektedirler. Kullanılan ölçekteki verilerin analizi için SPSS 16.0 ve Lisrel 8.80 programlarından yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin önceden tespit edildiği bilindiğinden ve bu beklentimizden yola çıkılarak çalışmamıza doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra çalışmada kullanılan çalışma ahlakı ölçeğinin ve bu ölçekteki her bir faktör için ayrı ayrı güvenilirlik analizleri (Reliability Analysis) yapılmıştır. Hipotezlerimizi test etmeden önce Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğinin alt boyutları ilişkin davranışlarında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için *Paired-Samples "t" Test* analizi kullanılmıştır. Hipotezlerimizi test etmek için bağımsız iki grupta T testi (*Independent-Samples "t" Test*) ve bağımsız ikiden fazla grup arasında da Tek Yönlü Anova (*One-Way Anova*) analizleri kullanılmıştır.

4.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları kısmında; *demografik bulgular, siyasi kimlik bulguları, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi sonuçları, tanımlayıcı istatistikler, hipotezler ve yorumları, araştırmaya ilişkin ek analizler* yer almaktadır.

¹² KONDA araştırma şirketinin 22-23 Eylül 2012 tarihlerinde yapmış olduğu "Anayasaya Dair Tanım ve Beklentiler Saha Araştırması" TESEV Yayınları tarafından yayımlanmıştır.

4.3.1. Demografik Bulgular

- Araştırmaya katılanların, % 16,5'i 18-19 yaşında, %22,5'i 20 yaşında, %15,5'i 21 yaşında, %18,9'u 22 yaşında %15,7'si 23 yaşında %11'i 24 yaş ve üzeri öğrencilerden oluşmaktadır.
- Araştırmaya katılanların % 54,8'i kız, %45,2'si erkek öğrencidir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %44,6'sı devlet lisesi (düz lise), %1,1'i fen lisesi, %6'sı imam hatip lisesi, %1,6'sı süper lise, %31,4'ü anadolu lisesi, %12,2'si meslek lisesi mezunudur. %3,1'i ise diğer (anadolu öğretmen lisesi 15, özel lise 5, açık öğretim lisesi 9) liselerden mezun olmuşlardır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin, %13,4'ü İktisadi ve İdari Bilimler, %14'ü Fen-Edebiyat, %6,5'i Mimarlık, %6,5'i Teknoloji, %6,6'sı Hukuk, %6,6'sı Orman, %7'si İlahiyat, %6,7'si Ziraat, %13,3'ü Mühendislik Fakülteleri öğrencileridir. Diğerleri, %6,7'si Isparta, %6,5'i Aksu, %6,5'i Gönen Meslek Yüksekokulları öğrencilerinden oluşmaktadır. Toplam öğrencilerin %80,3'ünü fakülte öğrencileri, %19,7'sini de meslek yüksekokulu öğrencileri oluşturmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin, %6,5'i Matematik, %6,5'i Mimarlık, %6,5'i Makine Mühendisliği, %6,5'i Enerji Sistemleri Mühendisliği, %6,5'i Yerel Yönetimler, %6,5'i Dış Ticaret, %6,6'sı İşletme, %6,6'sı Hukuk, %6,6'sı Orman Mühendisliği, %6,7'si Ziraat Mühendisliği, %6,7'si Turizm ve Otel İşletmeciliği, %6,9'u Sağlık Yönetimi, %6,9'u Elektronik Haberleşme Mühendisliği, %7'si Türk Dili Edebiyatı, %7'si İlahiyat bölümleri öğrencileridir.
- Araştırmaya katılanların, % 54,1'i sosyal bilim bölümleri, %45,9'u fen bilimi bölümleri öğrencisidir.
- Araştırmaya katılanların, % 50,1'i birinci sınıf, %49,9'u son sınıf öğrencisidir.
- Araştırmaya katılanların, %5,8'i köyde, %35,6'sı ilçe merkezinde, %58,6'sı da il merkezinde doğmuşlardır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin, %17,3'ü aktif çalışma hayatında iken %82,7'si aktif çalışma hayatında değildir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının, %81,6'sı aktif çalışma hayatında iken %18,4'ü aktif çalışma hayatında değildir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %19'u ailesi ile birlikte evde, %33,7'si yurttan, %8,9'u tek başına evde ve %34,9'u arkadaşlarıyla/arkadaşlarıyla birlikte evde yaşamaktadırlar. Öğrencilerin %3,2'si diğer (akrabalarını ile birlikte 7, apartta 19, annemle birlikte 3, kardeşimle birlikte evde 1, eşimle birlikte 2) seçeneğini tercih etmişlerdir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %18'i 150–499 TL, %38,9'u 500–749 TL, %26,2'si 750–999 TL arasında (aylık yaklaşık) harcama yapmaktadırlar. %16,9'u ise 1000 TL ve üzeri (aylık yaklaşık) harcama yapmaktadırlar.
- Araştırmaya katılan öğrencilerden %54,9'u daha önce bir işte çalışmış, %45,1'i ise daha önce bir işte çalışmamışlardır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %60,9'u normal ücretli ve garanti işte (memurluk vb.) çalışmayı isterken, öğrencilerin %39,1'i yüksek ücretli ve riskli işte (özel sektör yöneticiliği vb.) çalışmayı istemektedir.

4.3.2. Siyasi Kimlik Bulguları

Araştırmaya katılan öğrenciler kendilerini; %9,6'sı Ülkücü %14,2'si Milliyetçi, %20,6'sı Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat, %9,4'ü İslamcı %4,4'ü Liberal Demokrat, %5,3'ü Sosyal Demokrat, %20,6'sı Atatürkçü, %5,1'i Ulusalçı-Laik-Kemalist ve %3,5'i Sosyalist olarak tanımlamaktadırlar. Öğrencilerin %7,3'ü ise Apolitik olduğunu belirtmişlerdir¹³.

4.3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, daha önce keşfedilmiş ve daha az faktör altında birleştirilmiş ölçekler ile önceden belirlenmiş veya kurgulanmış bir yapının, uygulamanın yapıldığı örnekleme de benzer sonuçlar verip vermediğini test etmek için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 21). Doğrulayıcı faktör analizi, yapısal

¹³ Araştırmanın anketi uygulanırken her bir öğrenciden kendilerine en yakın gördükleri 2 siyasi görüşü 1. ve 2. şekilde işaretlemeleri istenmiştir. Bunun için siyasi görüş tablosu aynı içerikle iki kez art arda konulmuştur. Ancak 2. siyasi görüşünü belirten öğrencilerin sayısı 100'ün altında kalmıştır. (Milliyetçi-Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat [16], Ülkücü-Milliyetçi [15], Atatürkçü-Milliyetçi [13], vd.) Bu sayı çalışma için anlamlı sonuçlar vermeyeceği için 2. siyasi görüşler değerlendirme kapsamına alınmamıştır.

eşitlik modellemesinin özel bir uygulama sahası olarak kabul edilmekte ve ölçüm modeli de tipik bir doğrulayıcı faktör analizi olarak ele alınmaktadır (Bayram, 2010: 42). Doğrulayıcı faktör analizinde, faktör yükü olarak 0.6 ve üstündeki yük değerleri yüksek, 0.3-0.59 arasındaki yük değerleri orta düzeyde büyüklükler demektir ve bu değerler değişken çıkartmada önem taşımaktadır (Eroğlu, 2003: 9). Bu bağlamda çalışmada; *Çalışma Ahlakı Ölçeğine* uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda birden fazla faktöre çalışan ve Ki kare katsayısını önemli oranda düşmesini sağlayacak, faktörün güvenilirliğini düşüren maddeler ile faktör iç tutarlılığı düşük ve faktör yükü 0,40'ın altında kalan toplam 9 madde ölçekten çıkarılarak 19 maddeyle analizlere devam edilmiştir. Aşağıdaki tabloda 9 madde çıkarıldıktan sonra oluşan 19 maddelik çalışma ahlakı ölçeğindeki gözlenen değişkenler ile örtük değişkenler arasındaki ilişki ifade edilmiştir.

Tablo 2. Çalışma Ahlakı Ölçeğinin Gözlenen Değişkenleri ile Örtük Değişkenleri Arasındaki İlişkileri

Faktörler	Faktör Maddeleri	Standardize Edilmiş Çözüm Değerleri	t Değerleri
Hak	Soru 1: Dürüst ve güvenilir olmak	0.42	12.16
	Soru 3: Başkalarına karşı sorumluluk sahibi olmak	0.54	16.29
	Soru 5: İnsanlara değer vermek	0.55	16.75
	Soru 6: Yaptığımız hareketlerin sonucunu düşünmek	0.53	15.83
	Soru 11: İnsanlara hak ettiğini vermek	0.46	13.45
	Soru 12: Onurlu davranmak	0.59	17.93
	Soru 27: Ahlaken doğru davranmak	0.60	18.64
Dürüstlük	Soru 7: Kişi olarak fedakârlık etmek zorunda kalsak bile toplumun yararlarını göz önüne alarak hareket etmek	0.48	13.51
	Soru 8: Vicdanımızın sesini dinleyerek hareket etmek	0.41	11.47
	Soru 15: Toplumun iyiliğini ve ortak çıkarları destekleyecek şekilde hareket etmek	0.59	15.47
Fayda	Soru 13: Yasal olarak zorunlu tutulmasa bile toplumsal görevleri yerine getirmek	0.66	20.94
	Soru 14: Para kaybetmeyi göze alsak bile ahlak kurallarından ödün vermemek	0.62	19.58
	Soru 16: Kişisel prensipleri, parasal kazancın önünde tutmak	0.41	12.15
	Soru 17: Kendini düşünmek yerine başkalarını da düşünerek hareket etmek	0.57	17.62
Eşitlik	Soru 19: Herkese önyargısız yaklaşmak	0.54	16.14
	Soru 21: Kimseyi kollamadan veya ayrımcılık yapmadan herkese eşit davranmak	0.65	20.12
	Soru 24: Başkalarını görmezden gelmeden veya dışlamadan, onları da kararlara dâhil etmek	0.68	21.15
	Soru 25: Çalışanları göz ardı etmemek	0.63	19.22
	Soru 26: Herkese aynı standartları uygulamak	0.63	19.26

Chi-Square (χ^2) = 479,55 Df = 143 χ^2/df = 3,35 Goodness of Fit Index (GFI) = 0,95 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0,93 Normed Fit Index (NFI) = 0,97 Non Normed Fit Index (NNFI) = 0,97 Comparative Fit Index (CFI) = 0,98 Relative Fit Index (RFI) = 0,96 Incremental Fit Index (IFI) = 0,98 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0,050

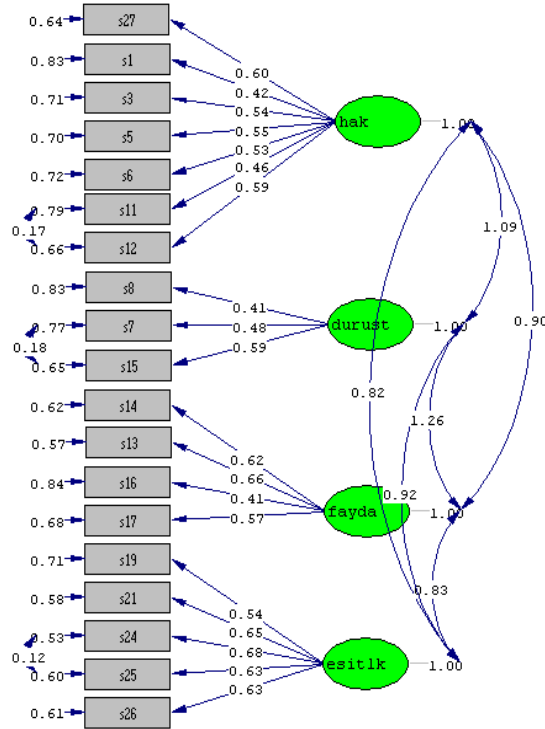
Çalışma ahlakına ait ölçüm modelinin uyum istatistikleri $p < 0.001$ anlamlılık düzeyinde aşağıdaki aralıklarda çıkmıştır.

Tablo 3. Çalışma Ahlakına Ait Ölçüm Modelinin Uyum İstatistikleri

Uyum Ölçüsü	Değer	Uyum
χ^2/df	3,35	İyi uyum
RMSEA	0,05	Çok iyi uyum
NFI	0,97	İyi uyum
NNFI	0,97	İyi uyum
CFI	0,98	İyi uyum
GFI	0,95	Kabul edilebilir
AGFI	0,93	Kabul edilebilir
SRMR	0,037	İyi uyum

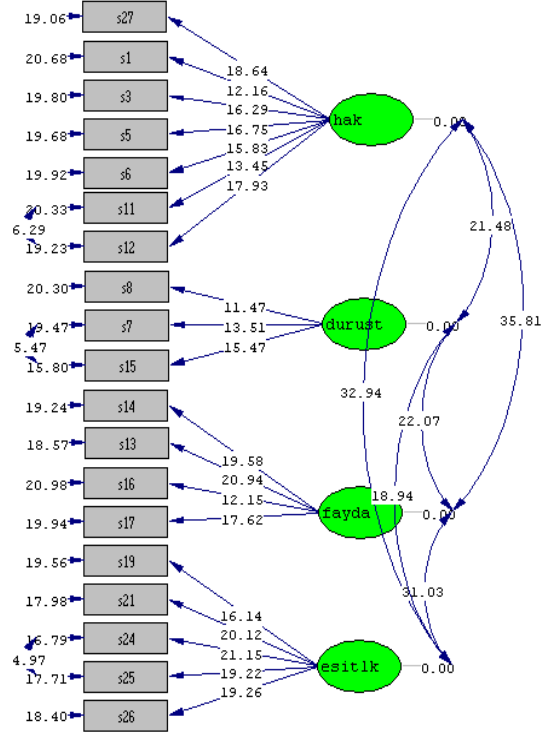
Bu istatistikler, çalışma ahlakına ilişkin ölçüm modelinin yüksek uygunluk seviyesinde yapısal olarak geçerli olduğunu göstermektedir.

Şekil 2. Çalışma Ahlakı Ölçeğine Ait Ölçüm Modelinin Standardize Edilmiş Çözüm Değerleri



Chi-Square=479.55, df=143, P-value=0.00000, RMSEA=0.050

Şekil 3. Çalışma Ahlakı Ölçeğine Ait Ölçüm Modelinin t Değerleri



Chi-Square=479.55, df=143, P-value=0.00000, RMSEA=0.050

4.3.4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Tablo 4. Faktörlere Ait Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Hak	7	,730
Dürüstlük	3	,553
Fayda	4	,637
Eşitlik	5	,766
Çalışma Ahlakı Ölçeği	19	,883

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi 19 soruluk ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek çıkmıştır. Bir faktör hariç diğer faktörlerin güvenilirliği ise oldukça güvenilir çıkmıştır. Dürüstlük faktöründeki güvenilirliğin düşük çıkması irdelenmiştir. SPSS 16.0 paket programından Analyze > Scale > Reliability Analysis > Statistic > “scale if item deleted” > Continue > Ok butonundan hangi sorunun güvenilirliği düşürdüğü tespit edilmiştir. Güvenirliği düşüren soru 8. sorudur. Dürüstlük faktöründen sekizinci sorunun çıkarılması durumunda bu faktörün güvenilirliği 0,635’e çıkmıştır. Bu da dürüstlük faktörünü oldukça güvenilir yapar. 8. soru dürüstlük faktöründen çıkarılarak, kalan 2 soruyla dürüstlük faktörü tekrar yapılandırılmıştır.

Tablo 5. Faktörlere Ait Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Hak	7	,730
Dürüstlük	2	,635
Fayda	4	,637
Eşitlik	5	,766
Çalışma Ahlakı Ölçeği	18	,880

Daha önceki çalışmalarda ortaya çıkarılan değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmiş olduğu yapıya bağlı kalınarak 18 maddelik ölçeğe ve ölçeğin boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları tablo 5 te gösterildiği gibidir. Bu tabloya bakılarak yapılan analizde esas ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı Cronbach Alpha (α) değeri 0,880 çıkmıştır. Burada tablo 4'e göre binde üçlük bir kayıp 8. sorunun çıkarılması sebebiyledir. Ancak esas ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı Cronbach Alpha (α) sayısının 0,880 olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterir (Kayış, 2014: 405). Alt boyutlardan birinci faktör hak için 0,730, ikinci faktör dürüstlük için 0,635, üçüncü faktör fayda için 0,637 ve dördüncü faktör eşitlik için 0,766 çıkmıştır. Esas ölçeğin ve ölçeğe ait bütün boyutların güvenilirliği 0,60'ın üzerinde olduğu için ölçek ve ölçeğe ait boyutlar güvenilirirdir.

4.3.5. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu aşamada ölçeğe ait istatistiklere bakılmıştır. Ölçeğe ait tanımlayıcı istatistikler tablo 6 da gösterildiği gibidir.

Tablo 6. Çalışma Ahlakı Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
	Değerler	Değerler	Değerler	Değerler	Standart Sapma	Değerler	Standart Sapma
Hak	930	5,4464	,51518	-1,015	,080	,530	,160
Dürüstlük	930	4,9774	,87547	-,769	,080	,509	,160
Fayda	930	4,8949	,79017	-,526	,080	-,082	,160
Eşitlik	930	4,9972	,79792	-,659	,080	-,035	,160

Çarpıklık ve basıklık ölçülerinin +2 ile -2 aralığında değerler almış olması verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelir (Cerit Berber ve Sarı, 2009: 266). Çalışma ahlakı ölçeğine ilişkin verilere ait çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ile -2 arasında yer aldığı için ölçeğin faktörlerine ait veriler normal dağılıma uymaktadır.

Normal dağılıma baktıktan sonra demografik faktörler ve siyasi kimlik için *Independest Samples "t" Test* ve *One-Way Anova* analizlerine geçmeden önce Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğinin boyutlarına ilişkin davranışlarında belirli bir güven düzeyinde anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için *Paired-Samples "t" Test* analizlerini yaptık. Analizlerin sonucu aşağıda gösterildiği gibidir.

Tablo 7. Paired Samples Test

Boyutlar	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
Hak – Dürüstlük	930	,46897	,71719	19,941	,000
Hak – Fayda	930	,55150	,63277	26,579	,000
Hak – Eşitlik	930	,44919	,63956	21,418	,000
Dürüstlük – Fayda	930	,08253	,72938	3,450	,001
Dürüstlük – Eşitlik	930	-,01978	,83892	-,719	,472
Eşitlik – Fayda	930	,10231	,73981	4,217	,000

Yukarıdaki tabloya bakılarak Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki boyutlara ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı aşağıdaki yorumlarla ifade edilmiştir.

- Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki hak faktörüne ilişkin davranışları ile dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri hak faktörüne ilişkin davranışlarında dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine göre daha duyarlıdır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki dürüstlük faktörüne ilişkin davranışları ile fayda faktörüne ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri dürüstlük faktörüne ilişkin davranışlarında fayda faktörüne göre daha duyarlıdır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki dürüstlük faktörüne ilişkin davranışları ile eşitlik faktörüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

- Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki eşitlik faktörüne ilişkin davranışları ile fayda faktörüne ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri eşitlik faktörüne ilişkin davranışlarında fayda faktörüne göre daha duyarlıdır.

4.3.6. Hipotezler ve Yorumları

Bu kısımda demografik faktör gruplarının ve siyasi kimliklerin çalışma ahlakı faktörleri üzerinde öğrencilerin davranışları bakımından farklılık olup olmadığı irdelenmiştir. Demografik faktörler ile çalışma ahlakı ölçeğindeki boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Her bir grup için ölçeğin boyutları arasında tek tek hipotez oluşturulmuştur. Temel hipotezler aşağıdaki gibi ifade edilmiştir;

H0: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğinin boyutlarına (hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik) ilişkin davranışlarında öğrencilerin ilgili gruplarıyla (yaş, cinsiyet, siyasi kimlik, vd.) durumu açısından farklılık yoktur.

H_μ: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğinin boyutlarına (hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik) ilişkin davranışlarında öğrencilerin ilgili gruplarıyla (yaş, cinsiyet, siyasi kimlik, vd.) durumu açısından farklılık vardır.

Tablo 8. Fark Olan ve Olmayan Gruplar

		Hak Sig. ve Sig. (2-tailed))	Dürüstlük Sig. ve Sig. (2-tailed))	Fayda Sig. ve Sig. (2-tailed))	Eşitlik Sig. ve Sig. (2-tailed))
Fark Olmayan Gruplar	Yaş	,167	,169	,286	,645
	Lise Grupları	,139	,231	,117	,093
	Sınıf	,911	,277	,985	,761
	Doğum Yeri	,530	,258	,477	,439
	Kaldıkları Yer	,193	,479	,217	,617
	İş Tecrübesi	,705	,849	,259	,752
	Siyasi Kimlik	,072	,060	,082	,645
Fark Olan Gruplar	Cinsiyet	,000	,706	,000	,000
	Fakülte Grupları	,001	,358	,009	,000
	Aylık Gider	,026	,338	,625	,321
	Bilim Grupları	,008	,219	,186	,077

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi öğrencilerin; yaş, lise grupları, sınıf, doğum yeri, kaldıkları yer, iş tecrübesi, siyasi kimlik bağlamında çalışma ahlakı ile ilgili faktörlerde farklılık yoktur. Ancak cinsiyet, fakülte grupları, aylık gider ve bilim grupları açısından bazı faktörlerde farklılık görülmektedir.

Cinsiyet bağlamında kız öğrenciler erkek öğrencilere nazaran hak, fayda, eşitlik faktörlerine daha duyarlıdır. Dürüstlük faktöründe aralarında anlamlı bir fark yoktur. Fakülte grupları arasında hak, fayda ve eşitlik faktörlerinde farklılık vardır. Fen-Edebiyat Fakültesi ile Gönen MYO öğrencileri Mühendislik Fakültesi öğrencilerine göre hak faktörüne daha duyarlıdır. Aynı şekilde Fen-Edebiyat Fakültesi, Orman Fakültesi ve Gönen MYO öğrencileri Mühendislik Fakültesi öğrencilerine göre; yine Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencileri Teknoloji Fakültesi öğrencilerine nazaran eşitlik faktörüne daha duyarlıdır. Dürüstlük faktöründe aralarında anlamlı bir fark yoktur. Aylık gider durumu 750-999 TL arasında olan öğrenciler, 1000 TL ve üzeri gideri olan öğrencilere göre hak faktörüne daha duyarlıdır. Diğer faktörlerde anlamlı bir farklılık yoktur. Sosyal Bilimler Bölümleri öğrencilerinin Fen Bilimleri Bölümleri öğrencilerine göre hak faktörüne yönelik davranışlarında daha duyarlı oldukları görülmektedir. Diğer faktörlerde anlamlı bir farklılık yoktur.

4.3.7. Araştırmaya İlişkin Ek Analizler

Araştırmanın bu kısmında ilk olarak; farklı siyasi kimlikteki öğrencilerin, çalışma ahlakının alt boyutlarını oluşturan hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışları arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Bu incelemelerde *Paired-Samples "t" Test* analizi kullanılmıştır. Burada her bir siyasi görüşü kendi

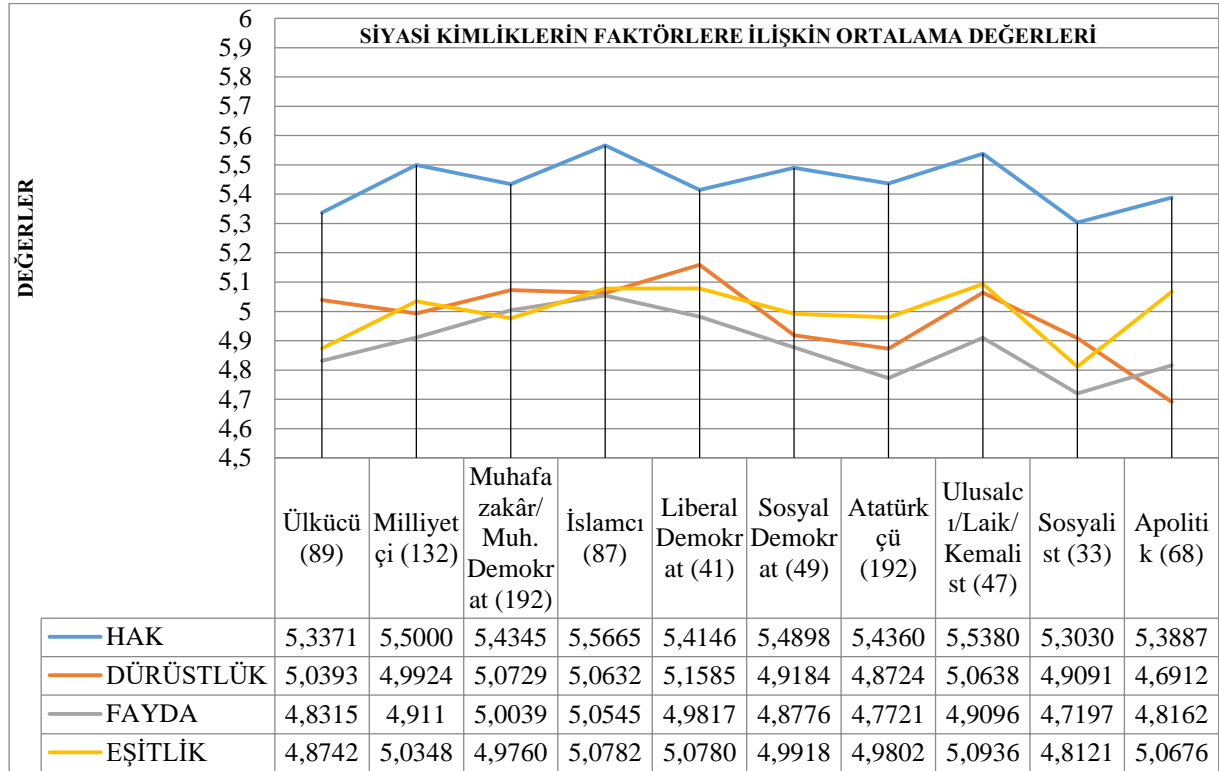
içerisinde incelenerek, hangi faktörlerin o siyasi kimlik için daha çok ön plana çıktığı veya hangi faktörlerin diğerlerine nazaran geri planda kaldığı ifade edilmeye çalışılmıştır.

Daha sonra Süleyman Demirel Üniversitesinde kendi siyasi kimliklerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat Milliyetçi ve Atatürkçü olarak tanımlayan öğrencilerin hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık olup olmadığı incelenerek, tablodan sonra yorumlanmıştır.

4.3.7.1. Siyasi Kimliklerin Çalışma Ahlakı Ölçeğinin Boyutlarıyla Olan İlişkisi

Her bir siyasi kimlikle ilgili duyarlılıklar test edilmiştir. Grafikten sonra test edilen bu duyarlılıkların istatistiksel değerleri grafikten sonra yorumlanmıştır.

Grafik 1. Siyasi Kimliklerin Faktörlere İlişkin Ortalama Değerleri



Yukarıdaki grafikten anlaşılacağı üzere Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinden farklı siyasi görüşlere sahip olan öğrencilerin hepsi ve kendilerini apolitik olarak tanımlayan öğrenciler hak faktörüne yönelik davranışlarında; dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine göre daha duyarlıdır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinden siyasi kimliklerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan öğrencilerin dışında kalan, diğer siyasi kimlikler ile kendilerini tanımlayan öğrencilerin duyarlılığının en düşük olduğu faktör ise, fayda faktörüdür.

Grafığe bir başka açıdan baktığımızda hak ve fayda faktörlerine yönelik davranışlarda en duyarlı öğrencilerin kendilerini İslamcı olarak tanımlayan öğrenciler, dürüstlük faktörüne yönelik davranışlarda en duyarlı öğrencilerin kendilerini liberal demokrat olarak tanımlayan öğrenciler, eşitlik faktörüne yönelik davranışlarda en duyarlı öğrencilerin kendilerini ulusalcı/laik/Kemalist olarak tanımlayan öğrenciler olduğu görülmüştür.

Yine bir başka açıdan incelediğimizde hak, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarda duyarlılığı en düşük olan öğrencilerin kendilerini sosyalist olarak tanımlayan öğrenciler olduğu ve dürüstlük faktörüne yönelik davranışlarda ise duyarlılığı en düşük olan öğrencilerin kendilerini apolitik olarak tanımlayan öğrenciler olduğu görülmüştür. Yukarıdaki yorumlarda bahsettiğimiz bütün durumlar grafikte daha açık bir şekilde görülmektedir.

4.3.7.2. Cinsiyet ve Ayrı Ayrı Siyasi Kimlik Bağlamında Çalışma Ahlakı

Çalışmanın bu bölümünde (her birini kendi arasında ayrı ayrı incelemek kaydıyla) cinsiyet-siyasi kimlik ilişkisine bakılmıştır.

Tablo 9. Independent Samples Test

Faktör	Siyasi Kimlik/Sıfat	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (2-tailed)
Hak	Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat	Kız	100	5,4743	,50062	1,117	,265
		Erkek	92	5,3913	,52856		
Dürüstlük	Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat	Kız	100	5,0850	,76229	,223	,823
		Erkek	92	5,0598	,80124		
Fayda	Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat	Kız	100	5,0900	,75589	1,651	,100
		Erkek	92	4,9103	,75099		
Eşitlik	Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat	Kız	100	5,1460	,76269	2,926	,004
		Erkek	92	4,7913	,90367		
Hak	Milliyetçi	Kız	73	5,5871	,39380	2,460	,015
		Erkek	59	5,3923	,49458		
Dürüstlük	Milliyetçi	Kız	73	5,0548	,83981	,975	,331
		Erkek	59	4,9153	,78867		
Fayda	Milliyetçi	Kız	73	5,1267	,67330	3,839	,000
		Erkek	59	4,6441	,77014		
Eşitlik	Milliyetçi	Kız	73	5,1890	,72716	2,672	,009
		Erkek	59	4,8441	,75023		
Hak	Atatürkçü	Kız	108	5,4868	,47402	1,543	,125
		Erkek	84	5,3707	,56759		
Dürüstlük	Atatürkçü	Kız	108	4,8796	,93945	,123	,903
		Erkek	84	4,8631	,90962		
Fayda	Atatürkçü	Kız	108	4,7986	,85137	,471	,638
		Erkek	84	4,7381	,92073		
Eşitlik	Atatürkçü	Kız	108	5,0148	,84752	,651	,516
		Erkek	84	4,9357	,81973		

Yukarıdaki tablolarda veri sayısının 100'ün üzerinde olmasına dikkat edilmiştir. Kendisini Milliyetçi olarak tanımlayan kız ve erkeklerin toplamı 132, kendisini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan kız ve erkeklerin toplamı 192 ve kendisini Atatürkçü olarak tanımlayan kız ve erkeklerin toplamı 192 olduğu için değerlendirmeye alınmıştır. Diğer siyasi kimlikteki kız ve erkeklerin toplamı 100'ün altında kaldığı için değerlendirme kapsamına alınmamıştır.

Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan öğrencilerin hak, dürüstlük ve fayda faktörlerine yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık yoktur. Aynı şekilde incelediğinde eşitlik faktörünün Sig. (2-tailed) değeri $0,004 < 0,05$ 'dir. Bu durum Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan öğrencilerin eşitlik faktörüne yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık olduğunu gösterir. Ayrıca t değerine bakıldığında kendilerini Muhafazakâr/Muhafazakâr demokrat olarak tanımlayan kız öğrencilerin eşitlik faktörüne yönelik davranışlarında, kendilerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan erkek öğrencilere göre daha duyarlı oldukları söylenebilir.

Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Milliyetçi olarak tanımlayan öğrencilerin dürüstlük faktörüne yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık yoktur. Aynı şekilde incelediğinde hak, fayda ve eşitlik faktörlerinin Sig. (2-tailed) değeri 0,05'in altındadır. Bu durum Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Milliyetçi olarak tanımlayan öğrencilerin hak, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık olduğunu gösterir. Ayrıca t değerlerine bakıldığında kendilerini milliyetçi olarak tanımlayan kız öğrencilerin hak, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarında, kendilerini milliyetçi olarak tanımlayan erkek öğrencilere göre daha duyarlı oldukları söylenebilir.

Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Atatürkçü olarak tanımlayan kız öğrencilerle erkek öğrenciler arasında hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarında, farklılık olmadığı söylenebilir.

5. SONUÇ

Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki faktörlere karşı duyarlılıkları genel olarak farklı farklıdır. Öğrencilerin bağımlı değişkenlere ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri hak faktörüne ilişkin davranışlarında dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine göre, dürüstlük faktörüne ilişkin davranışlarında fayda faktörüne göre, eşitlik faktörüne ilişkin davranışlarında fayda faktörüne göre daha duyarlıdır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki dürüstlük faktörüne ilişkin davranışları ile eşitlik faktörüne ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark yoktur. Buradan hareketle öğrencilerin değer algısında en yüksek yere hak faktörü oturmaktadır. Hak faktörünü sırasıyla dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörleri takip etmektedir.

Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin demografik değişkenlerden; yaş, lise grupları, sınıf, doğum yeri, kaldıkları yer ve iş tecrübesi ile siyasi kimlik bağlamında çalışma ahlakı ölçeğindeki faktörlere ilişkin duyarlılıkları arasında yapılan analizler neticesinde anlamlı bir fark olmadığı ifade edilebilir. Demografik değişkenlerden cinsiyet fakülte grupları, aylık gider ve bilim grupları bağlamında kısmi farklılıklar bahsedildiği gibidir.

Burada dikkat çeken husus Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin tamamı, siyasi görüşü ne olursa olsun, hak faktörüne ilişkin tutumlarında diğer faktörlere nazaran daha hassastırlar. Siyasi kimliklerini farklı şekilde belirtmeler de hepsinin ortak paydası hak faktörü algılarının diğer faktörlere nazaran yüksek olmasıdır. Diğer faktörler arasında bu kadar net bir ayrım yoktur. Genel anlamda dürüstlük, eşitlik ve fayda sıralamasıyla devam etse de birinin diğerine üstünlüğü hak faktörünün diğerlerine olan üstünlüğü kadar baskın değildir. Ayrıca dürüstlük ve eşitlik faktörü de fayda faktöründen biraz ayrılmıştır ve öğrenciler dürüstlük ve eşitlik faktörüne karşı daha duyarlıdır.

Araştırmada öğrencilerin siyasi görüş farklılıklarının çalışma ahlakına yönelik tutumlarında farklılığa yol açmadığı belirtilmiştir. Araştırmanın tamamında olduğu gibi siyasi görüş-çalışma ahlakı ilişkisinin incelendiği kısımda analizler, %95 güven aralığında %5 anlamlılık seviyesinde yapılmıştır. Ancak tam da burada dikkati çeken bir husus vardır. Çalışma ahlakının alt boyutlarını oluşturan faktörler %90 güven aralığında %10 anlamlılık seviyesinde değerlendirilseydi, üç faktöre ilişkin tutumlarda siyasi kimlikler arası farklılık olduğu görülecekti. Burada sadece eşitlik faktörü bu değerlendirmenin dışında kalmış olacaktı. Buradan hareketle, çalışma ahlakı değerlerini siyasi kimlik ile ölçmek bağlamında yapılacak yeni çalışmalarda, araştırmanın evren ve örnekleme değiştiği takdirde farklı sonuçların çıkma olasılığı olduğu ifade edilebilir.

Ayrıca insanların yetiştiği aile, içinde bulunduğu toplumsal yapı ve kültür, doğduğu yer, etkilendiği insanlar ve benimsediği fikirler çerçevesinde şekillenen ideolojileri vardır. Hayatın farklı yönlerinin tesiriyle her bir bireyin kendi ideolojisine göre davrandığı varsayımından yola çıkılarak, insanların siyasi görüşlerini/duruşlarını etkileyen ideolojik yaklaşımların çalışma ahlakı üzerindeki etkisini merak etmenin bir ürünü olan bu çalışmada, ortaya çıkan analizler neticesinde siyasi kimlikler ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ancak kişiler için, belirli bir döneme gelindikten sonra öne çıkmaya başlayan maddi kaygılar ve geleceğe dair beklentiler, kazanç hırsı, aile kurma ve toplum içerisinde sosyo-ekonomik olarak bir yer edinme çabası; bireylerin belirsizlikten kaçınarak hızlı bir şekilde para kazanmaya yönelmesi, onların bu ideolojik düşüncelerinden sıyrılarak ve siyasi kimliklerinden bağımsız düşünerek hareket edebilme olasılığını akıllara

getirebilir. Bu husus dikkate alınarak, bu konu ile ilgili yapılacak yeni çalışmalarda farklı sonuçların ortaya konulabilmesi olasıdır.

Süleyman Demirel Üniversitesi'nde yapılan bu araştırmayla, aktif iş hayatına atılacak dinamik bir kitle olan öğrencilerin, çalışma hayatına bakışları, iş hayatını bütünüyle nasıl düşündükleri, bu konudaki beklenti ve düşünceleri, olası durumlarda nasıl davranacaklarına ilişkin ipuçları yukarıda belirtilen demografik değişkenler bağlamında açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca siyasi görüş farklılıklarının, çalışma hayatının ahlaki yönüne yakından etkisi olup olmadığı da açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın geneline bakıldığında, arada bazı değişkenlerde farklılıklar olsa da, öğrencilerin iş hayatında, çalışma ahlakına yönelik düşüncelerinin (kendilerince ahlaki davranışların nasıl olması gerektiğine ilişkin başvurduğumuz görüşlerin) birbirine yakın değerlendirmeler etrafında toplandığı görülecektir. Ayrıca kamu ve özel sektör çalışanlarının iş hayatına ilişkin bakış açılarının öğrencilerin iş hayatına ilişkin bakış açılarına göre farklılığa neden olabileceği ihtimali göz önüne alındığında, birçok demografik değişkenle birlikte, ideolojik farklılıklar ahlaki değerler bağlamında kamu ve özel sektör çalışanları için araştırma konusu olarak düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Akalın, K. H. (2008). "Batıda Ekonomik Hayatın Rasyonelleşmesinde Evrensel Kardeşlik İdeali ve Bireysel Kazanç Emeli", Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Sayı 15, 1-17.
- Akar, M. (2003). "İslam'ın Ekonomik Hayata Getirdiği Ticari ve Ahlakî Prensipler", Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yayınlar Dairesi Başkanlığı Diyanet İlmî Dergi 39(1), 55-66.
- Akarsu, B. (2010). Felsefe Terimleri Sözlüğü, İstanbul: İnkılâp Kitapevi.
- Akçay, V. H. (2010). "Değişen İş ahlâkı ve İnsan Merkezli Düşünmek", Sosyoloji Konferansları Dergisi, Sayı 41, 1-14.
- Aktan, C. C. Çalışma Ahlakı, <http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/ahlak-felsefesi/calisma-ahlak.htm>. (Erişim Tarihi: 11 Ekim 2016).
- Alayoğlu, N., Öztürk, A. O. ve Babacan, M. (2012). "Üniversite Öğrencilerinin İş Ahlakı Algısı ile Özel Sektör ve Kamu Çalışanlarının İş Ahlakı Uygulamalarının Karşılaştırılması", İş Ahlakı Dergisi, 5(9), 7-35.
- Altıntaş, H. (1999). İslam Ahlakı, Ankara: Akçağ Yayınları.
- Arslan, M. (2001). İş Ve Meslek Ahlakı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, N. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bektaş, M. (2014). "Yönetim Tarzlarının Örgütlerdeki İnfomal İletişim Kanallarına Etkisi: Burdur İli Kamu Kurumları Örneği", Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Boatwright, J. R. ve Slate, J. R. (2000). "Work Ethic Measurement of Vocational Students In Georgia", Journal of Vocational Education Research, 25(4), 503-531.
- Bodur, H. E. (1990). "Modern Kapitalizmin Doğmasında Dinin Rolü", Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 10, 80-108.
- Bozkurt, V. (2000). Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği, Bursa: Alesta Basım Yayım Dağıtım.
- Börk, A. ve Kavas, E. (2015). "Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakı: Karşılaştırmalı Bir Analiz", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 6(1)3, 89-101.
- Cerit Berber, N. ve Sarı, M. (2009). "İş-Güç-Enerji Konusunun Öğretiminde Kavramsal Değişimin Gerçekleşmesine Pedagojik-Analojik Modellerin Etkisi" Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(1), 257-277.
- Cevizci, A. (2003). Felsefe Ansiklopedisi, İstanbul: Etik Yayınları.
- Cirit, H. (2004). "İslam Düşüncesinde İnsan, Sorumluluk Bilinci ve Sonuçları", Bakü Devlet Üniversitesi İlahiyat Fakültesinin İlmî Mecmuası, 2(2), 51-163.

- Çelik, İ. T. (2008) “Kültürün Çalışma Ahlakı Üzerindeki Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Erken, B. (2010). “Çalışma Ahlakının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi Bilecik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Eroğlu, E. (2003). “Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi”, Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündüz, M. (2005). Ahlak Sosyolojisi, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). “Workaholism: Its Definition and Nature”, Human Relations, 56(3), 292-320.
- Hobsbawm, E. J. (2005). Sanayi ve İmparatorluk, A. Ersoy (Çev.), Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Kayış, A. (2014). “Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)”, Ş. Kalaycı, (Ed.), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, içinde (403-419), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keser, A. (2009). Çalışma Psikolojisi, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- KONDA Araştırma Şirketi, (2012). “Anayasaya Dair Tanım ve Beklentiler Saha Araştırması”, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1995). Sosyal Politika, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Kurtuluş, B. (2005). “İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 50, 738-759.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2007). Çalışma İktisadı, İstanbul: Der Yayınları.
- Mat, H. (2015). “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Derslerinin Meslek Lisesi Öğrencilerine İş Ahlakı Kazandırılmasına Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mutlu, K. (1990). “Toplumların Gelişmesinde Dini Değer Yargılarının Önemi (İslâm ve Protestan Ahlâkının Karşılaştırılması)”, İslami Araştırmalar Dergisi, 4(2), 99-104.
- Münziri, H. (1990). Hadislerle İslam 4. Cilt (Tergib ve Terhib), İstanbul: Merve Yayın Dağıtım.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı” Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 34-59.
- Özkul, A. S. (2007). “Yaşam Ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler, Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Püsküllüoğlu, A. (1995). Türkçe Sözlük, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S. (2011). Mesleki Etik, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şahin, F. (2005). “Budizm’de Nirvana Anlayışı”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Tabakoğlu, A. (2006). “İslam Çalışma Ahlakının Esasları”, 2006 Yılı Kutlu Doğum Sempozyumu, Ankara, 125-140.
- Tabakoğlu, A. (2006). “İslam İş Ahlakının Nazari ve Tarihi Esasları”, IX. Kuran Sempozyumu 14-16 Nisan 2006, Konya 189-213.
- Turgut, T. ve Tevrüz. S. (2003). “Çalışma Amaçları, Meslekler ve Çalışmaya Ayrılan Zaman”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(1), 57-80.
- Turgut, T. (1996). “İş Adamlarının Yaşam Ve Çalışma Değerleri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Türkdoğan, O. (1996). İslam Ekonomik Sistemi ve Weber’ci Görüşler, İstanbul: Turan Yayıncılık.
- Uçanok, B. (2004). “Çalışma Ahlakının Kontrol Odağı, Dindarlık ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi”, M.Ü. Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni, (9), 3-18.
- Ülkü, S. (2015). “Üç Semavî Dine Ait Prensiplerin Muhasebe Biliminin Oluşumu Üzerindeki Muhtemel Etkileri”, Uluslararası İslam Ekonomisi ve Finansı Araştırmaları Dergisi, 1(1), 171-197.
- Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2010). “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi 8(1), 217-240.
- Ünal, A. (2011). “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No: 44, 125-145.
- Vries, J. D. (1994). “The Industrial Revolution and the Industrious Revolution”, The Journal of Economic History, 54(2), 249-270.
- Weber, M. (1999). Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu, Z. Gürata (Çev.), Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Yılmaz, H. (2009). “Bir İş Ahlakı Sorunu Olarak ‘Sömürü’ ve Toplumsal Zararları: Dinî/Eğitsel Bir Yaklaşım” Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 9(4), 11-34.
- Zaim, H. (2012). İş Hayatında Erdemli İnsan, İstanbul: Empati Matbaacılık, UTESAV.
- Zaim, S. (1978). “İktisadi Faaliyetlerde İslami Davranış Tarzı”, İslam Tetkikleri Enstitüsü Dergisi, 7(1-2), 227-241.
- Zaim, S. (1995). İslam-İnsan Ekonomi, İstanbul: Yeni Asya Yayınları.