



SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ ETİĞİNİ DEĞERLENDİRMELERİ

Dr. A. Yunus SARIYILDIZ*

ÖZ

İş etiği, iş yaşamındaki davranış ve hareketleri yönlendiren, onlara yol gösteren etik davranışların ve standartların tamamıdır. Doğru ve uygun davranışların gerçekleştirilerek çalışanların birbirlerine ve işyerine zarar vermeleri engellenmek istenmektedir. İş etiği uygulamalarının sağlık sektörü çalışanları tarafından değerlendirilmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu araştırma betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. Araştırmada, veri tekniği olarak en çok uygulanan yöntem olan anket tekniğinden yararlanılmıştır.

İş etiğinin tüm boyutları ile katılımcıların cinsiyetleri ve medeni durumları arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yaş grupları arasında etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma boyutu ile açık kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu ile etiğin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin daha çok lisansüstü eğitim seviyesinde oldukları ve iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesini benimseyenlerin ise daha çok ilköğretim düzeyinde eğitim seviyelerine sahip oldukları sonuçları elde edilmiştir.

Araştırmada çalışanların görev süreleri ile iş etiğini değerlendirmeleri incelendiğinde etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenler ile iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesini benimseyenlerin 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum sağlık sektöründeki işgücü devrinden kaynaklanabilir. Başka bir araştırmada ise çalışma süresi ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bilgiler doğrultusunda çalışma hayatında iş etiği uygulamalarının yaygınlaştırılabilmesi için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, İş Etiği, Sağlık Sektörü, Etik Bilinç, Açıklık.

ASSESSMENT OF BUSINESS ETHICS OF EMPLOYEES IN THE HEALTH SECTOR

ABSTRACT

Business ethics are all ethical behaviors and standards that guide and guide business behavior and movements. The right and proper behaviors should be realized to prevent employees from harming each other and the workplace. The aim of the study is to evaluate the work ethics practices by health sector employees. The study was modeled according with the depictive and relational screening method. And survey technique was used as data collection method.

There is no statistically significant difference between the dimensions of work ethics and the gender and marital status of the participants. There is a statistically significant difference between the institutionalization dimensions of ethics and the institutionalization dimension of the institutionalization dimension. When the relationship between the educational status of the participants and the sub-dimensions of ethics is examined, it is found that those who adopt the ethics of institutionalization are more at the post-graduate education level and

* Health Renova Sağlık Turizmi ve Dan. A.Ş., ysariyildiz@hotmail.com, ORCID No: 0000-0003-2526-5016

those who adopt the ethical appraisal of the business practices have more education levels at primary level.

In this study, it is concluded that those who adopt the institutionalization level of ethics and those who adopt the evaluation of business practices in the ethical framework have a 2-3 year working period. This situation may be caused by the labor force in the health sector. In another study, it was determined that there was a significant relationship between working time and ethical climate. In line with the information obtained within the scope of the research, suggestions have been made for the dissemination of business ethics practices in working life

Keywords: Ethics, Business Ethics, Health Sector, Ethic Consciousness, Openness.

Giriş

Etik, kavramsal olarak, bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda buldukları davranış biçim ve kuralları şeklinde tanımlanmaktadır. İş etiği ise, bir örgüt içerisinde neyin nasıl olması gerektiği anlamında kullanılmaktadır. Fakat burada neyin nasıl yapılması gerekliliği bir zorunluluktan ziyade ahlaki bir yargının doğru bir biçimde yapılması anlamında değerlendirilmelidir.

Bireyselleşme ve bencil hareket etme durumlarının yaygınlaşmaya başlaması etik kodlara uygun hareket etmeyi zorlaştırmaktadır. Bundan dolayı çalışanların etik dışı hareket etmelerine neden olabilecek koşulların sürekliliğini göz önünde bulundurarak her işyerinde başkalarına saygılı, diğerlerine zarar vermeyen etik davranışları benimsemiş çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Etik davranışların örgüt genelinde kabullenilmesinde, işletmelerin sadece kar amacıyla hareket etmediklerini bununla birlikte topluma hizmet amacı güttüklerini unutmamaları da etkili olacaktır. Çalışma hayatının tasarımının etik dışı davranışlara izin vermeyecek şekilde düzenlenmesi ile etik açıdan uygun davranışların ödüllendirilmesi de çalışanların davranışlarında etik kodlara uygun hareket etmesini sağlayacaktır.

Hasta ve yaralıların tedavisi, araştırma ve geliştirme faaliyetleri, eğitim ve toplumun sağlık seviyesinin yükseltilmesi, sağlık hizmetlerinin en önemli işlevlerini oluşturmaktadır. Sağlıkta başarılı olmak için gerekli en temel nokta işgücüdür. İnsanların sağlık kurumlarından beklentilerini karşılamanın en iyi yolu, etkin bir şekilde görev yapan başarılı bir personele sahip olmak ile sağlanabilmektedir. Başarılı personelin göstergelerinden bir tanesi de işyeri ilke ve kurallarını benimsemiş olmasıdır. İş etiği de işyerinde uyulması gereken önemli ilkeleri barındırmaktadır.

İş etiği uygulamalarının bir hizmet sektörü olan sağlık alanında çalışanlar tarafından değerlendirilmesinin amaçlandığı araştırmada, iş etiğinin tüm boyutları ile katılımcıların cinsiyetleri ve medeni durumları arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin en çok 51 yaş ve üzeri yaşlar ile lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanlar oldukları ve iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesini benimseyenlerin 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

1. İŞ ETİĞİ

Günümüzde yenilikçilik, serbest pazarların genişlemesi ve benzeri etmenler çalışma hayatında değişimlere neden olmaktadır. Yeni teknolojiler, devletlerin ekonomilerdeki rolleri ve rakiplerin konumları iş hayatında fırsatlar ve tehlikeler yaratmaktadır. İş hayatında görülen paydaşların ve ortamların çokluğu nedeniyle değişik yaklaşımlar ortaya çıkmaktadır. İş hayatındaki para kazanma arzusunun normal bir durum olarak kabul edilmesine rağmen, para kazanmak için iyi bir insanda bulunması gereken temel norm ve değerlerin yok sayılması kabul edilebilir bir durum değildir. Günümüzde firmalar büyüyüp para kazanmaya yönelirken aynı zamanda sosyal ve kişisel sorumluluklarını yerine getirmelidirler. Diğer bir ifadeyle, firmalar ve firmalarda görev yapan bireyler kazanç elde etme amacıyla olması gereken insani davranışlara aykırı hareket etmemelidirler.

Hızlı değişen ekonomik hayat içerisinde iş dünyasına iş etiği şeklinde önemli bir kavram girmiştir. Gök (2008)`e göre iş etiği, bir örgütte görev yapan bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerde ne tür davranışlar sergilemeleri gerektiğini gösteren bir sistemdir. İş etiği kapsamında felsefeye, düşünmeye ve hukuka uygun davranışlar bulunmaktadır. İş etiği denildiğinde herhangi bir grup için değil, evrensel hukuk normlarının geçerli olduğu bir sistem akla gelmelidir (Gök, 2008a).

Etik konusuna nispeten iş etiğinin tartışma konusu olarak eklenmesi 19.yüzyılın ortalarından itibaren bilimsel çalışmalara konu olmuş ve 19. yüzyılın sonlarına doğru akademik bir disiplin halini almıştır (Işık, 2009: 28). İş etiği kurumların ürün ve hizmet dağıtma sırasında gerek örgüt gerekse kişisel çalışan düzeyindeki hareketlerin etik durumları ile ilgilenmekte ve bu hareketlerle ilişkili yol gösteren kuralları kapsamaktadır (Arslan ve Berkan, 2009, s. 15).

İş etiği kavramı toplumda modernleşme ve demokratikleşmeyle beraber kimi zaman ahlak felsefesi kapsamında kimi zaman da hukuk ve hukuk felsefesi kapsamında değerlendirilmektedir. 20. yüzyılın sonlarına doğru ise daha çok kullanılmaya başlanan iş etiği bilincinin çoğaldığı ve iş etiğinin ayrı bir çalışma haline geldiğini görmek mümkündür. Aslında iş etiği, etik kurallara dayalı insan hareketlerini ve ahlak ve normlara uymanın içsel sorumluluğunu bilimsel olarak inceleyen ve sistematik ahlak değerlerine hizmet eden bir felsefe ürünüdür (Gök, 2008b, s.6-7).

İş etiği, bir örgüt içerisinde neyin nasıl olması “gerektiği” anlamında kullanılmaktadır. Fakat burada neyin nasıl yapılması gerekliliği bir mecburiyetten ziyade ahlaki bir yargının doğru bir biçimde yapılması anlamındadır. Bu aşamada hayatın nasıl olması gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Aslında iş etiği, felsefi bir konudur (Gripaldo, 2008, s. 8).

Literatür incelendiğinde, iş hayatında etik, çevresel sorumluluk ve benzeri konularda sayısız çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Aslında tüm bu çalışmaların tek çatı altında toplanması mümkündür. Örnek vermek gerekirse, firmaların çevresel sorumluluğu aslında etik bir konudur. Günümüz iş hayatında görülen sorunların büyük bölümü etik olmayan davranış ve yaklaşımların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş hayatını etkileyen söz konusu sorunlar “iş etiği” kapsamında dikkatli bir biçimde incelenmelidir. Ticaret hayatında firmaların daha fazla para kazanmaları desteklenmelidir. Fakat bu süreç içerisinde, alanları ne kadar farklı olursa olsun, ahlaki

davranış ve tutumla ilişkili olan konuların hepsi iş etiği kapsamında değerlendirilmelidir (Freeman ve diğerleri, 2008, s. 3).

İş etiği, iş yaşamındaki davranış ve hareketleri yönlendiren, onlara yol gösteren etik davranışların ve standartların tamamıdır. İş etiği kavramını tanımlamaya çalışan bütün araştırmalar, belirli eylemdeki “doğru ve yanlış”ın ne olduğu konusundaki var olan standartları, kuralları ve etik prensipleri içine almaktadır. Normal bir eylemin veya bir davranışın etik kurallara uygun olup olmadığı yalnızca kişilerin bireysel etik ve değerleri değil, toplu iletişim araçlarını, çıkar gruplarını ve örgütleri içine alan toplum belirlemektedir (Erturhan ve Öz, 2011, s.11-142).

İş etiği, örgüt ve kurumlarda işe yönelik eylemler ve amaçlar, bunlara ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler, görev ve yükümlülükler ile kurum üyelerinin aldığı kararlar ve davranışları inceleyen, bunları iyi, kötü, doğru ve yanlış biçimde tanımlayan otomatik bir düşünce ve bilgilendirme sistemidir. İş etiği yapılabılır ve uygulanabilir bir ahlak kavramıdır. İş yaşamında karşılaşılabilecek bütün ahlaki sorunları inceleyen bir etik alanıdır (Arslan, 2005, s. 4). Etik kavramı artık işletmeler açısından başarıyı sağlayan, ekonomik olarak katkı sağlayan unsurlardan biri olarak görülmektedir. Bu sebeple işletmeler kendi bünyelerinde etik bir ortamın oluşması için daha fazla çaba sarf etmeye başlamışlardır. Günümüzde işletmelerin daha üretken, verimli, yenilikçi ve etik değerlere sahip olmaları başarı için şarttır (Yeşil, 2011, s. 55; Joyner ve Payne, 2002, s. 297). Etik değerlere uygun hareket etmeyenlerin toplum tarafından hoş karşılanmadığı hususu da göz önünde bulundurularak çalışma hayatında etik kodların işlevselliği sağlanmalıdır (Jamal ve Bowie, 1995, s. 705). Lu ve Enderle (2006)`ya göre iş etiğini artırmada işletmeler öncelikle cesur adımlar atabilmelidirler. Firmalar gerekli görüldüğü taktirde ciddi değişimleri gerçekleştirebilecek cesarete sahip olmalıdırlar. Dahası, işletmeler sürekli olarak iş etiğinin nasıl geliştirebilecekleri ve iş etiği hakkında örgüt içerisinde görülen sorunları nasıl giderebilecekleri konusunda araştırmalar yapmalıdırlar (Lu ve Enderle, 2006, s. 3).

Akademik araştırmalar, iş etiğinin genel çerçevesini çizmektedir. Birçok araştırma iş etiği ile ilgili olarak anahtar kavramlardan bahsetmektedir. Yasallık, ahlaki olma, sosyal sorumluluk ve çevresel bilinç gibi kavramlar iş etiğinin sınırlarını çizmektedir. Bu ve benzeri kavramların sistematik bir biçimde göz önünde bulundurulması, firmanın performansını olumlu yönde etkilerken büyüme fırsatlarını geliştirecek ve pazar içerisindeki sosyal sermayesini güçlendirecektir.

2. İŞ ETİĞİNİN SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacını iş etiği uygulamalarının sağlık sektörü çalışanları tarafından değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini özel bir üniversite hastanesi çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırma verilerini hastane çalışanları yani hizmet sektöründe çalışanların değerlendirmeleri, bu sektörde çalışanların işlerini yaparken standart görev tanımlarının dışında da iş yapmak durumunda kalmaları ve bu süreçte kendi bireysel becerilerini ön plana çıkarmaları açısından önem taşımaktadır. Hizmet sektöründe

çalışanların işlerini yaparken yapmaları gereken davranışlardan bir tanesi de duygusal emek davranışlarını sergilemek durumunda kalabilmeleridir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul'da hizmet vermekte olan bir vakıf üniversitesinin hastane çalışanları oluşturmaktadır. İstanbul Avrupa Yakasında hizmet veren hastane yeni kurulmuş olmasına rağmen büyük bir komplekse sahip olarak sadece yurtiçi değil yurtdışı hastalara da sağlık hizmeti vermektedir.

Araştırmanın evreni aynı zamanda araştırmanın örneklemdir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak hastane çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmış ve yaklaşık 500 anket dağıtılmıştır. Araştırmanın yapıldığı sağlık kompleksinde toplam 2.000 kişi çalışmaktadır. Bazı anketlerin hiç geri dönmemesi, geri dönüşü gerçekleşen anketlerin bazılarının da eksik ya da hatalı olmalarından dolayı 325 anket sonucu araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı % 65'tir.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada betimsel yöntem ile veri toplanmıştır. Betimleme yöntemi, geçmiş ya da halen var olan durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayı etkileme ve değiştirme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2010).

Araştırmada, veri tekniği olarak en çok uygulanan yöntem olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veri toplamada kullanılan İş Etiği Ölçeği, Bakoğlu Deliorman ve Üstünoldu Kandemir (2009)'in Avrupa Birliği Mali İşbirliği çerçevesinde Avrupa Konseyi ve T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun birlikte yürütmekte olduğu "Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi" kapsamında yürütülen araştırmalar için geliştirmiş oldukları ölçekten oluşmaktadır.

2.4. Araştırma Sonuçları

2.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında görüşleri değerlendirilen katılımcıların %71,1'i (231 kişi) kadın, %28,9'u (94 kişi) erkek olup, % 43,4'ü (141 kişi) evli, % 56,6'sı (184 kişi) ise bekâr çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 325 bireyin % 60,6'sı (197 kişi) 20-30 yaş, % 29,8'i (97 kişi) 31-40 yaş, % 7,4'ü (24 kişi) 41-50 yaş ve % 2,2'si (7 kişi) 50 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumları açısından değerlendirildiğinde, % 2,5'inin (8 kişi) ilköğretim, % 28,9'unun (94 kişi) lise, % 25,8'inin (84 kişi) önlisans, % 26,2'sinin (85 kişi) lisans ve % 16,6'sının da (54 kişi) lisansüstü mezunu oldukları görülmektedir.

Çalışma sürelerine bakıldığında katılımcıların % 47,7'si (154 kişi) 0-1 yıl, % 28'i (91 kişi) 2-3 yıl, % 5,5'i (18 kişi) 4-5 yıl ve % 19,1'i (62 kişi) 6 ve üzeri yıldır aynı yerde çalışmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Görev Unvanları)

Görev	Sayı	%
-------	------	---

Hekim (Prof.,Doç.,Yard.Doç.)	18	5,5
Hekim (Uzm., Prat.)	23	7,1
Hemşire (Sağlık Memuru, Ebe, ATT)	42	12,9
Hasta Hizmetleri (Ayaktan., Yatan., Hasta iliş., Çağrı Mer.)	88	27,1
Sağlık Teknikeri (Rad.,Lab.,Anest.,Pat.vb.)	7	2,2
Yardımcı Personel	5	1,5
İdari (İK, Muh., Fin., Paz., İlet., Sat., Loj., Kal., Des., Bil. Sis., Tek. Hizm.)	128	39,4
Diğer	14	4,3
Toplam	325	100

Araştırma kapsamında görüşleri değerlendirilen katılımcıların görev unvanları incelendiğinde en fazla katılımcının %39,4 ile (128 kişi) idari çalışanlardan oluştuğu, onu %27,1 ile (88 kişi) hasta hizmetleri çalışanlarının takip ettiği görülmüştür.

2.4.2. Katılımcıların İş Etiği ile ilgili Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Katılımcıların İş Etiği ile ilgili Değerlendirmelerinin Dağılımı

No	SORULAR	Toplam		Ort.
		N	%	
1	Çalıştığım kurum etik denetimden düzenli olarak geçmemektedir	325	100	2,63
2	Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir	325	100	2,36
3	Çalıştığım kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmamaktadır	325	100	2,55
4	Üst yönetim, etik eğitim programlarında yer almamaktadır	325	100	2,62
5	Kurumum etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programına sahip değildir	325	100	2,57
6	Çalıştığım kurum, etik konularıyla ilgilenen bir etik komite ya da takıma sahip değildir	325	100	2,62
7	Çalıştığım kurumda kötü yönetim uygulamalarını engellemek için güçlü bir etik kültürü yaratmaya yönelik eğitim programları vardır	325	100	3,2
8	Üst yönetim, kurumumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmiştir	325	100	3,34
9	Üst yönetim, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır	325	100	3,33

10	Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır	325	100	3,44
11	Üst yönetim, çalışanlarının etik dışı ya da yasa dışı verdiği kararlarla ilgili olarak sorumluluk almaktadır	325	100	3,25
12	Üstler ve astlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilir	325	100	3,15
13	Çalıştığım kurumda bazı çalışanların şüphe uyandıran bir takım davranışlarına izin verilmektedir, çünkü örgüt hedeflerini gerçekleştirmede başarılıdırlar	325	100	2,85
14	Kurumumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödül yoktur	325	100	3,33
15	Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır	325	100	3,42
16	Üst yönetim, kurumumuzun toplumun genel refahını ve hayat kalitesini yükseltmeye yardımcı olması gerektiğine inanmaktadırlar	325	100	3,38

Yukarıdaki tabloda araştırmaya katılanların kurumun etik durumunu değerlendirmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Araştırmaya katılanlar 3,44 ortalama ile en yüksek değerlendirme puanını "Kurumumda, çalışanlar arasında kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır" şeklindeki seçenek için kullanmışlardır. Etik itibarın korunmasına yönelik sorumluluk duygusunun varlığı ile ilgili katılımcıların 123'ü (% 37,8) 'katılıyorum'; 41'i (% 12,6) de 'kesinlikle katılıyorum' şeklindeki seçeneği işaretlemişlerdir. Kurumun etik değerlendirmesi ile ilgili ikinci en yüksek ortalamaya sahip olan seçenek 3,42 ile katılımcıların % 39,4'ünün (128 kişi) 'katılıyorum', % 10,5'inin (34 kişi) de 'kesinlikle katılıyorum' şeklinde görüş beyan ettikleri "Kurumumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır" şeklindeki seçenektir. Katılımcıların 116'sının (% 35,7) 'kararsızım', % 35,1'inin (114 kişi) ise 'katılıyorum' şeklinde görüş beyan ettikleri "Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir" şeklindeki seçenek 2,36 puan ile en düşük ortalama ile değerlendirilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara Göre Yöneticilerin Etik Olmayan Kararlarında Etkili Olan Faktörlerin Dağılımı

No	SORULAR	Toplam		Ort.
		N	%	
1	Hırs ve kişisel kazanma isteği	325	100	3,09
2	Kurumun etik konusunda yazılı politika ve kurallarının bulunmaması	325	100	2,75
3	Kişisel tutarsızlık	325	100	2,72
4	Toplumun ahlaki yapısı	325	100	2,91

5	Ülkenin adalet sisteminin işlerliği	325	100	2,84
6	Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları	325	100	3,32
7	Ülkenin politik yapısı	325	100	2,72
8	Kamudaki etik anlayışı	325	100	2,98
9	İş arkadaşlarının davranışları	325	100	3,10
10	Yandaş yaratarak daha güçlü olma isteği	325	100	2,80
11	Kurumun kültürünün yöneticileri yetiştirme tarzı	325	100	3,07
12	Kurumun kültürünün yöneticileri atama/yükseltme tarzı	325	100	3,00

Yukarıdaki tabloda katılımcılara göre yöneticilerin etik olmayan davranışlarında etkili olan faktörlerin değerlendirilmesi ile ilgili sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmaya katılanlara göre en yüksek ortalamaya sahip olan seçenek 3,32 ile "Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışları" şeklindedir. 118 kişinin (% 36,4) 'bazen' şeklindeki seçeneği işaretledikleri, 124 kişi (% 38,10) ise yöneticilerin etik olmayan davranışlarında "Kurumdaki üstlerin/yöneticilerin davranışlarının etkili olması ile ilgili 'sıklıkla ve her zaman' seçeneklerini işaretlemişlerdir. Yöneticilerin etik olmayan davranışlarında etkili olduğu düşünülen bir diğer faktör ise "İş arkadaşlarının davranışları" şeklindeki seçenek olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların % 34,8'ine (113 kişi) göre yöneticilerin etik olmayan davranışlarında "iş arkadaşlarının davranışları" isteği etkili olmaktadır.

2.4.3. Katılımcılara Göre Kurum İşe Alım Sürecinde Adaylarda Olması Gereken Özellikler

Katılımcılara "Sizce kurumunuz işe alım sürecinde adaylarda aşağıdaki hangi özelliklere ne kadar önem vermektedir?" sorusu sorulmuş ve cevaplar analiz edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcılara Göre Kurum İşe Alma Sürecinde Adaylarda Önem Verilen Özellikler

önem verdiği özellikler	Sayı	SORULAR	Önemli (Sıklıkla, Her zaman)		Toplam	
			N	%	N	%
1	İletişim becerileri	233	71,69	325	100	
2	Deneyim	233	71,69	325	100	
3	Kurumda bir tanıdığının olup olmaması	112	34,46	325	100	
4	Eğitim durumu	250		325	100	

			76,92		
5	Nüfuzlu birinin yakınının olup olmaması	101	31,08	325	100
6	Ahlaki (etik) değerler (Doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık vb.)	232	71,38	325	100
7	Mesleki bilgi ve beceriler	234	72,00	325	100
8	Aile ilişkileri	123	37,85	325	100
9	Mesleki açıdan geleceğe dönük hedefleri	205	63,08	325	100
10	Motivasyon düzeyi	190	58,46	325	100
11	Analitik düşünme becerisi	185	56,92	325	100
12	Sorun çözme yeteneği	208	64,00	325	100

İşe alım sürecinde adaylarda iletişim becerileri % 71,69 (233 kişi), deneyim % 71,69 (233 kişi), kurumda bir tanıdığı olup olmaması %34,46 (112 kişi), eğitim durumu % 76,92 (250 kişi) ve nüfuzlu birinin yakını olup olmaması % 31,08 (101 kişi) oranında her zaman ve sıklıkla önemlidir şeklinde değerlendirilmiştir. Ahlaki (etik) değerler işe alım sürecinde sıklıkla ve her zaman önemlidir diyenlerin oranı ise %72 (232 kişi)'dir.

İşe alım sürecinde adaylarda mesleki bilgi ve becerilerin % 72 (234 kişi), aile ilişkilerinin %37,85 (123 kişi), mesleki açıdan geleceğe dönük hedeflerin ne kadar önemli olduğuna ilişkin bulgular %63,08 (205 kişi), motivasyon düzeyinin %58,46 (190 kişi), analitik düşünme becerisinin %56,92 (185 kişi) ve sorun çözme yeteneğinin %64 (208 kişi) oranında her zaman ve sıklıkla önemli olduğu belirtilmiştir.

2.4.4. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

2.4.4.1. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyete Göre İş Etiği Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t	p
Örtülü Kurumsallaşma Boyutu	Kadın	231	26,1	5,5	-0,356	0,722
	Erkek	94	26,34	5,24		
Açık Kurumsallaşma Boyutu	Kadın	231	16,3	4	-0,156	0,876

	Erkek	94	16,38	4,63		
Etiğin Uygulanmasının Etkinliği	Kadın	231	6,53	1,68	-0,461	0,645
	Erkek	94	6,63	1,71		
Etik-Kâr İlişkisi	Kadın	231	8,91	2,49	-1,155	0,249
	Erkek	94	9,26	2,22		
Etik Bilinç	Kadın	231	6,76	1,53	-1,168	0,244
	Erkek	94	6,98	1,47		
Etik-Yasa İlişkisi	Kadın	231	6,62	1,61	-1,352	0,177
	Erkek	94	6,88	1,56		
Kişisel Kötü Uygulamalar	Kadın	231	23,28	8,64	3,904	0
	Erkek	94	19,34	7,22		
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Kadın	231	8,3	3,95	1,098	0,273
	Erkek	94	7,78	3,85		
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Kadın	231	7,14	3,02	0,708	0,48
	Erkek	94	6,87	3,21		
Açıklık	Kadın	231	5,45	2,08	-1,741	0,083
	Erkek	94	5,89	2,1		
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Kadın	231	30,64	14,27	2,288	0,023
	Erkek	94	26,61	14,76		
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Kadın	231	7,68	3,46	2,921	0,004
	Erkek	94	6,47	3,23		
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Kadın	231	10,44	4,26	0,382	0,703
	Erkek	94	10,24	3,75		

Etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.722**], açık kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.876**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.645**] olarak gözlenmiştir. Tüm boyutlarda anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etiğe genel bakış açısıyla bakıldığında alt boyutlardan etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.249**], etik bilincinin anlamlılık değeri [**p=0.244**] ve etik-yasa ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.177**] olarak belirlenmiştir. Cinsiyete göre etiğe genel bakış açıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kurumdaki iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt gruplardan kişisel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.000**], yaygınlaşmış kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.273**], örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.480**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.083**] olarak belirlenmiştir. Buna göre kişisel kötü uygulamaların anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda Kişisel kötü uygulamalar, yaygınlaşmış kötü uygulamalar ile örgütsel kötü uygulamalar açısından kadın çalışanların ortalama puanlarının erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu; açıklık ilkesi açısından da erkek çalışanların ortalama değerlerinin kadın çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmektedir.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruplardan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.023**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.004**], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.703**] olarak belirlenmiştir. Buna göre genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların, kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaları anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamalar, kişisel çıkar ve adam kayırma ile açıklık, kayırma ve saygı ilkelerinde kadın çalışanların ortalama değerlerinin erkek çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmektedir.

2.4.4.2. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Değerlendirmesi

Tablo 6. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Örtülü Kurumsallaşma	Gruplar Arası	543,191	3	181,064	6,474	0
	Gruplar İçi	8977,159	321	27,966		
	Toplam	9520,351	324			
Açık Kurumsallaşma	Gruplar Arası	143,511	3	47,837	2,772	0,042
	Gruplar İçi	5539,917	321	17,258		
	Toplam	5683,428	324			
Etiğin Uygulanması	Gruplar Arası	9,989	3	3,33	1,172	0,321
	Gruplar İçi	912,091	321	2,841		
	Toplam	922,08	324			
Etik-Kâr İlişkisi	Gruplar	96,195	3	32,065	5,713	0,001

	Arası					
	Gruplar İçi	1801,756	321	5,613		
	Toplam	1897,951	324			
Etik Bilinç	Gruplar Arası	14,488	3	4,829	2,116	0,098
	Gruplar İçi	732,515	321	2,282		
	Toplam	747,003	324			
Etik-Yasa İlişkisi	Gruplar Arası	11,682	3	3,894	1,533	0,206
	Gruplar İçi	815,161	321	2,539		
	Toplam	826,843	324			
Kişisel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	836,45	3	278,817	4,032	0,008
	Gruplar İçi	22197,039	321	69,15		
	Toplam	23033,489	324			
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	58,524	3	19,508	1,272	0,284
	Gruplar İçi	4921,089	321	15,33		
	Toplam	4979,612	324			
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	43,946	3	14,649	1,561	0,199
	Gruplar İçi	3012,823	321	9,386		
	Toplam	3056,769	324			
Açıklık	Gruplar Arası	41,792	3	13,931	3,261	0,022
	Gruplar İçi	1371,457	321	4,272		
	Toplam	1413,249	324			
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	1091,121	3	363,707	1,74	0,159
	Gruplar İçi	67103,907	321	209,046		
	Toplam	68195,028	324			
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Gruplar Arası	99,493	3	33,164	2,868	0,037

	Gruplar İçi	3712,28	321	11,565		
	Toplam	3811,772	324			
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Gruplar Arası	53,152	3	17,717	1,046	0,372
	Gruplar İçi	5437,537	321	16,939		
	Toplam	5490,689	324			

Yaş grupları arasında etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri **[p=0.000]**, açık kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri **[p=0.042]** ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri **[p=0.321]** olarak belirlenmiştir. Örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Etiğe genel bakış açısıyla bakıldığında etiğin alt boyutlarından etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri **[p=0.001]**, etik bilincinin anlamlılık değeri **[p=0.098]** ve etik-yasa ilişkisinin anlamlılık değeri **[p=0.206]** olarak gözlenmiştir. Etik-kar ilişkisi yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Fakat etik bilinci ve etik-yasa ilişkisi açısından yaş grupları arasında farklılık bulunmamaktadır.

İş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt gruplardan kişisel kötü uygulamaların anlamlılık değeri **[p=0.008]**, yaygınlaşmış kötü uygulamaların anlamlılık değeri **[p=0.284]**, örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri **[p=0.199]** ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri ise **[p=0.022]** olarak gözlenmiştir. Buna göre kişisel kötü uygulamalar ve açıklık alt boyutları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruplardan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri **[p=0.159]**, kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamalarının anlamlılık değeri **[p=0.037]**, açıklık, kayırma ve saygı uygulamalarının anlamlılık değeri **[p=0.372]** olarak belirlenmiştir. Buna göre kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamasının anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 52.0000 ortalama değeriyle iş etiği boyutlarından etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin en çok 51 ve üzeri yaş aralığına sahip oldukları; etiğe genel bakış açısını benimseyenlerin 23.3402 ortalama değeriyle 31-40 yaş aralığına sahip olanlar; iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesini benimseyenlerin 44.2690 ortalama değeriyle 20-30 yaş aralığına sahip olanlar; etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarını benimseyenlerin 51.8750 ortalama değeriyle 41-50 yaş aralığına sahip olanlar; yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri 39.8571 ortalama değeriyle 51 ve üzeri yaş aralığına sahip olan çalışanlar oldukları anlaşılmaktadır.

2.4.4.3. İş Etiği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesi

Tablo 7. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Medeni Durum	N	Ort	Ss	t	p
Örtülü Kurumsallaşma Boyutu	Evli	141	26,57	5,1	1,171	0,242
	Bekâr	184	25,86	5,65		
Açık Kurumsallaşma Boyutu	Evli	141	16,16	4,42	-0,64	0,522
	Bekâr	184	16,46	4,01		
Etiğin Uygulanmasının Etkinliği	Evli	141	6,55	1,67	-0,064	0,949
	Bekâr	184	6,57	1,7		
Etik-Kâr İlişkisi	Evli	141	9,08	2,37	0,428	0,669
	Bekâr	184	8,96	2,47		
Etik Bilinç	Evli	141	6,94	1,43	1,16	0,247
	Bekâr	184	6,74	1,58		
Etik-Yasa İlişkisi	Evli	141	6,87	1,59	1,683	0,093
	Bekâr	184	6,57	1,59		
Kişisel Kötü Uygulamalar	Evli	141	21,15	7,73	-1,865	0,063
	Bekâr	184	22,9	8,87		
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Evli	141	7,73	3,62	-1,697	0,091
	Bekâr	184	8,47	4,12		
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Evli	141	6,96	2,97	-0,534	0,594
	Bekâr	184	7,14	3,15		
Açıklık	Evli	141	5,82	1,95	1,852	0,065
	Bekâr	184	5,39	2,18		
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Evli	141	28,09	14,9	-1,514	0,131
	Bekâr	184	30,54	14,15		
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Evli	141	6,91	3,3	-1,947	0,052
	Bekâr	184	7,65	3,5		
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Evli	141	10,38	4,13	-0,022	0,983
	Bekâr	184	10,39	4,11		

Çalışanların medeni durumlarına göre etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.242**], açık kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.522**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.949**] olarak gözlenmiştir. Bu anlamlılık değerleri 0.05'ten büyük olduğu için evliler ile bekarlar arasında etiğin kurumsallaşma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Evli ve bekar çalışanların etiğe genel bakış açıları bakımından etik-kar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.669**], etik bilincinin anlamlılık değeri [**p=0.247**] ve etik-yasa ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.093**] olarak belirlenmiştir. Anlamlılık değerlerinin 0.05'ten büyük olması sebebiyle evli ve bekar çalışanlar arasında genel etik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

İş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt boyutlardan kişisel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.063**], yaygınlaşmış kötü uygulama alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.091**], örgütsel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.594**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.065**] olarak gözlenmiştir. Çalışanların medeni durumlarının evli ya da bekâr olması hiçbir boyutta önemli çıkmamıştır. Çünkü anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için evliler ile bekarlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruplardan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.131**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.052**], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.983**] olarak belirlenmiştir. Buna göre tüm alt boyutlarda anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

2.4.4.4. İş Etiği ve Alt Boyutların Eğitim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Örtülü Kurumsallaşma	Gruplar Arası	233,399	4	58,35	2,011	0,093
	Gruplar İçi	9286,952	320	29,022		
	Toplam	9520,351	324			
Açık Kurumsallaşma	Gruplar Arası	122,858	4	30,714	1,768	0,135
	Gruplar	5560,57	320	17,377		

	İçi					
	Toplam	5683,428	324			
Etiğin Uygulanması	Gruplar Arası	4,104	4	1,026	0,358	0,839
	Gruplar İçi	917,976	320	2,869		
	Toplam	922,08	324			
Etik-Kâr İlişkisi	Gruplar Arası	102,779	4	25,695	4,58	0,001
	Gruplar İçi	1795,172	320	5,61		
	Toplam	1897,951	324			
Etik Bilinç	Gruplar Arası	13,592	4	3,398	1,483	0,207
	Gruplar İçi	733,412	320	2,292		
	Toplam	747,003	324			
Etik-Yasa İlişkisi	Gruplar Arası	6,888	4	1,722	0,672	0,612
	Gruplar İçi	819,955	320	2,562		
	Toplam	826,843	324			
Kişisel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	366,767	4	91,692	1,294	0,272
	Gruplar İçi	22666,723	320	70,834		
	Toplam	23033,489	324			
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	72,461	4	18,115	1,181	0,319
	Gruplar İçi	4907,151	320	15,335		
	Toplam	4979,612	324			
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	18,662	4	4,666	0,491	0,742
	Gruplar İçi	3038,107	320	9,494		

	Toplam	3056,769	324			
Açıklık	Gruplar Arası	35,276	4	8,819	2,048	0,087
	Gruplar İçi	1377,973	320	4,306		
	Toplam	1413,249	324			
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	1128,248	4	282,062	1,346	0,253
	Gruplar İçi	67066,78	320	209,584		
	Toplam	68195,028	324			
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Gruplar Arası	50,681	4	12,67	1,078	0,367
	Gruplar İçi	3761,091	320	11,753		
	Toplam	3811,772	324			
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Gruplar Arası	70,775	4	17,694	1,045	0,384
	Gruplar İçi	5419,915	320	16,937		
	Toplam	5490,689	324			

Çalışanların eğitim durumlarına göre etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.093**], açık kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.135**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.839**] olarak gözlenmiştir. Buna göre çalışanların tüm düzeylerde anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etiğe genel bakış açısından etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.001**], etik bilincinin anlamlılık değeri [**p=0.207**] ve etik-yasa ilişkisinin anlamlılık değeri ise [**p=0.612**] olarak gözlemlenmektedir. Buna göre eğitim düzeyleri arasında etik-kar ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

İş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt boyutlardan kişisel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.272**], yaygınlaşmış kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.319**], örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.742**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri ise [**p=0.087**] olarak gözlenmiştir. Eğitim düzeylerine göre tüm alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruptan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [$p=0.253$], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [$p=0.367$], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [$p=0.384$] olarak belirlenmiştir. Buna göre tüm alt boyutların anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 51.2593 ortalama değeriyle etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin en çok lisansüstü eğitim durumunda olanlar oldukları; etiğe genel bakış açısına göre 23.3765 ortalama değeriyle lisans düzeyi eğitim durumunda olanlar; iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesinin 48.3750 ortalama değeriyle; etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları 62.5000 ortalama değeriyle ve yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri 40.0000 ortalama değeriyle ilköğretim eğitim durumunda olan çalışanlar oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.4.5. İş Etiği ve Alt Boyutların Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 9. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Örtülü Kurumsallaşma	Gruplar Arası	150,778	3	50,259	1,722	0,162
	Gruplar İçi	9369,573	321	29,189		
	Toplam	9520,351	324			
Açık Kurumsallaşma	Gruplar Arası	77,889	3	25,963	1,487	0,218
	Gruplar İçi	5605,539	321	17,463		
	Toplam	5683,428	324			
Etiğin Uygulanması	Gruplar Arası	21,935	3	7,312	2,607	0,052
	Gruplar İçi	900,145	321	2,804		
	Toplam	922,08	324			
Etik-Kâr İlişkisi	Gruplar Arası	35,225	3	11,742	2,023	0,11
	Gruplar İçi	1862,726	321	5,803		
	Toplam	1897,951	324			
Etik Bilinç	Gruplar	16,138	3	5,379	2,363	0,071

	Arası					
	Gruplar İçi	730,865	321	2,277		
	Toplam	747,003	324			
Etik-Yasa İlişkisi	Gruplar Arası	20,272	3	6,757	2,689	0,046
	Gruplar İçi	806,571	321	2,513		
	Toplam	826,843	324			
Kişisel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	495,396	3	165,132	2,352	0,072
	Gruplar İçi	22538,093	321	70,212		
	Toplam	23033,489	324			
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	202,147	3	67,382	4,527	0,004
	Gruplar İçi	4777,465	321	14,883		
	Toplam	4979,612	324			
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	78,118	3	26,039	2,806	0,04
	Gruplar İçi	2978,652	321	9,279		
	Toplam	3056,769	324			
Açıklık	Gruplar Arası	20,303	3	6,768	1,56	0,199
	Gruplar İçi	1392,946	321	4,339		
	Toplam	1413,249	324			
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	791,458	3	263,819	1,256	0,289
	Gruplar İçi	67403,569	321	209,98		
	Toplam	68195,028	324			
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Gruplar Arası	71,344	3	23,781	2,041	0,108
	Gruplar İçi	3740,428	321	11,652		
	Toplam	3811,772	324			
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Gruplar Arası	67,158	3	22,386	1,325	0,266
	Gruplar İçi	5423,531	321	16,896		

	Toplam	5490,689	324			
--	--------	----------	-----	--	--	--

Çalışanların çalışma sürelerine göre etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.162**], açık kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.218**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.052**] olarak gözlenmiştir. Buna göre tüm alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etiğe genel bakış açısından alt boyutlardan etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.110**], etik bilinci alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.071**] ve etik-yasa ilişkisi alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.046**] olarak gözlenmiştir. Buna göre çalışma sürelerine göre etik-yasa ilişkisi arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmamaktadır.

Etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt boyutlardan kişisel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.072**], yaygınlaşmış kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.004**], örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.040**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.199**] olarak hesaplanmıştır. Buna göre anlamlılık değerleri 0.05'ten küçük olduğu için yaygınlaşmış kötü uygulamaların ve örgütsel kötü uygulamaların görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruptan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.289**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.108**], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.266**] olarak belirlenmiştir. Buna göre tüm alt boyutların anlamlılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 50.3626 ortalama değeriyle etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip oldukları; etiğe genel bakış açısına göre benimseyenlerin 23.3065 ortalama değeriyle 6 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar; iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesinin 46.9121 ortalama değeriyle 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip olanlar; etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları 50.6593 ortalama değeriyle 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip olanlar; yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri 37.1319 ortalama değeriyle 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip olan çalışanlardır.

2.4.4.6. İş Etiği ve Alt Boyutların Çalışma Görevlerine Göre Değerlendirmesi

Tablo 10. Katılımcıların Çalışma Görevlerine Göre İş Etiğini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Örtülü Kurumsallaşma	Gruplar Arası	780,36	7	111,48	4,043	0

	Gruplar İçi	8739,991	317	27,571		
	Toplam	9520,351	324			
Açık Kurumsallaşma	Gruplar Arası	146,399	7	20,914	1,197	0,304
	Gruplar İçi	5537,029	317	17,467		
	Toplam	5683,428	324			
Etiğin Uygulanması	Gruplar Arası	51,858	7	7,408	2,699	0,01
	Gruplar İçi	870,222	317	2,745		
	Toplam	922,08	324			
Etik-Kâr İlişkisi	Gruplar Arası	144,708	7	20,673	3,738	0,001
	Gruplar İçi	1753,243	317	5,531		
	Toplam	1897,951	324			
Etik Bilinç	Gruplar Arası	69,347	7	9,907	4,634	0
	Gruplar İçi	677,656	317	2,138		
	Toplam	747,003	324			
Etik-Yasa İlişkisi	Gruplar Arası	49,041	7	7,006	2,855	0,007
	Gruplar İçi	777,802	317	2,454		
	Toplam	826,843	324			
Kişisel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	1279,401	7	182,772	2,663	0,011
	Gruplar İçi	21754,088	317	68,625		
	Toplam	23033,489	324			
Yaygınlaşmış Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	386,062	7	55,152	3,806	0,001
	Gruplar İçi	4593,55	317	14,491		
	Toplam	4979,612	324			
Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	129,624	7	18,518	2,005	0,054
	Gruplar İçi	2927,145	317	9,234		
	Toplam	3056,769	324			

Açıklık	Gruplar Arası	50,976	7	7,282	1,695	0,11
	Gruplar İçi	1362,273	317	4,297		
	Toplam	1413,249	324			
Genel Kişisel ve Örgütsel Kötü Uygulamalar	Gruplar Arası	1511,654	7	215,951	1,027	0,412
	Gruplar İçi	66683,374	317	210,358		
	Toplam	68195,028	324			
Kişisel Çıkar ve Adam Kayırma	Gruplar Arası	172,17	7	24,596	2,142	0,039
	Gruplar İçi	3639,602	317	11,481		
	Toplam	3811,772	324			
Açıklık, Kayırma ve Saygı	Gruplar Arası	114,701	7	16,386	0,966	0,456
	Gruplar İçi	5375,988	317	16,959		
	Toplam	5490,689	324			

Çalışanların görevlerine göre etiğin kurumsallaşma boyutunun alt boyutlarından örtülü kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.000**], açık kurumsallaşma alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.304**] ve etiğin uygulamasının etkinliğinin anlamlılık değeri [**p=0.010**] olarak gözlenmiştir. Buna göre anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olan örtülü kurumsallaşma alt boyutu ve etiğin uygulamasının etkinliğinin görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Etiğe genel bakış açısından etik-kar ilişkisinin anlamlılık değeri [**p=0.001**], etik bilinç alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.000**] ve etik-yasa ilişkisi alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.007**] olarak gözlenmiştir. Buna göre görevler arasında tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

İş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesine yönelik alt boyutlardan kişisel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.011**], yaygınlaşmış kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.001**], örgütsel kötü uygulamalar alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.054**] ve açıklık alt boyutunun anlamlılık değeri [**p=0.110**] olarak gözlenmiştir. Buna göre anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olan kişisel ve yaygınlaşmış kötü uygulamalar alt boyutlarında görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamalarına yönelik alt gruptan genel kişisel ve örgütsel kötü uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.412**], kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.039**], açıklık, kayırma ve saygı uygulamaların anlamlılık değeri [**p=0.456**] olarak belirlenmiştir. Buna göre kişisel çıkar ve adam kayırma uygulamaları anlamlılık

değeri 0.05'ten küçük olduğu için göreve göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucuna göre 52.0000 ortalama değeriyle etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin hekim (Prof. Doç. Yrd. Doç.) olarak çalışanların sahip oldukları; etiğe genel bakış açısına göre 23.3043 ortalama değeriyle yine hekim (Uzman, pratisyen) olarak çalışanların sahip oldukları; iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesinin 48.8333 ortalama değeriyle hemşire olarak çalışanların sahip oldukları; etik çerçevede kurumda üzerine gidilmesinin gerektiği düşünülen iş uygulamaları 55.8571 ortalama değeriyle görevi belirtilmeyen diğer olarak adlandırılan çalışma görevine sahip olanlar; yöneticilerin etik olmayan karar vermelerindeki etkileri 41.3889 ortalama değeriyle hekim (Prof. Doç. Yrd. Doç.) çalışma görevine sahip olan çalışanlar oldukları anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Küreselleşme ve sonrasında iletişim ve ulaşım alanlarında meydana gelen gelişmeler örgütlerin rekabet düzeylerini daha şiddetli yaşamalarına neden olmaktadır. Günümüz çalışma koşullarının acımasız rekabet ortamı, bazı zamanlar karar alıcı konumunda yer alan yönetici ya da işverenleri, kararlarını alırken insani gereksinimleri göz ardı ederek sadece daha fazla kar elde etmeye odaklanabilmesine neden olabilmektedir. İş hayatındaki para kazanma arzusunun normal bir durum olarak kabul edilmesine rağmen, para kazanmak için iyi bir insanda bulunması gereken temel norm ve değerlerin yok sayılması kabul edilebilir bir durum değildir.

Sağlık sektöründe çalışanlar mesleklerinin gereği olarak görevlerini yerine getirirken eşsiz bir bilgiye sahip olmakla birlikte, toplumsal yardımseverlik, sosyalleşme ve etik kodlara da önemli düzeyde ihtiyaç duyan kişilerdir. Sektörel olarak yoğun, stresli ve kaotik bir ortamda iş yapıyor olması, bu işleri yaparken çalışanların etik ilkeler gibi evrensel değerlere daha fazla önem vermelerini sağlamada itici bir role sahiptir (Adıgüzel, Tanrıverdi ve Sönmez Özkan, 2011, s. 238; Liaschenko ve Peter, 2004, s. 489; Karsavuran, 2014, s. 276). Etik değerlere önem vermek, öncelikle insan haklarının bir gereği olarak ve sonrasında hasta hakları ile ilgili önemli bir durum olarak değerlendirilmektedir (Orb, Eisenhauer ve Wynaden, 2000, s. 96; Robley, 1995, s. 45).

Sağlık sektöründe çalışanlar, hastaların mevcut özerkliklerini korumalarına yardımcı olmalı, gizlilik ilkelerine uygun davranmalı ve hasta ihtiyaçları için onları savunabilecek konuma gelebilmelidirler. Hatta sağlık sektöründe çalışanlar için eğitimsel hazırlık döneminde adalet ve bakım ahlakı gibi konulara yer verilerek (Hayne, Moore ve Osborne, 1990, s. 11; Moss, 1995, s. 284), mesleğin artan etik taleplerinin karşılanması gerekmektedir (Meulenbergs ve diğ., 2004, s. 331). Çünkü, ahlaki tehlike yoğunluğu ile etik ortam arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Corley ve diğ., 2005, 381). Yani, etik ortamdaki uzaklaşılan çalışma ortamlarında ahlaki anlamda uygun olmayan davranışların meydana gelme sıklığı da artacaktır.

İş etiğinin tüm boyutları ile katılımcıların cinsiyetleri arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İş etiği ile cinsiyet arasındaki ilişkinin araştırıldığı başka bir çalışmada 128 erkek ve 96 kadının görüşleri değerlendirilmiş ve iş etiği ile cinsiyet arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır

(McCabe, Ingram ve Dato-on, 2006, s. 101-104; Davis ve Welton, 1991, s. 456). Başka bir çalışmada ise kadınların erkeklere göre daha fazla etik davranışlar gösterme eğilimi içerisinde oldukları tespit edilmiştir (Ruegger ve King, 1992, s. 179; Akaah, 1989, s. 378; Deshpande, 1997, s. 82).

Yaş grupları arasında etiğin kurumsallaşma boyutlarından örtülü kurumsallaşma boyutu ile açık kurumsallaşma boyutunun anlamlılık değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin en çok 51 yaş ve üzeri yaşlarda olan çalışanlar oldukları anlaşılmaktadır. Etiğin açık kurumsallaşma düzeyinin etiğin öneminin hissedilmesinde diğerlerine göre daha etkili olduğu sonucunun elde edildiği araştırmalar mevcuttur (Singhapakdi ve Vitell, 2007, s. 284). İş etiği ile ilgili bir çalışmada yaş faktörünün iş etiğini değerlendirmede önemli bir faktör olmadığı belirtilirken (Callan, 1992, s. 767); iş etiği ile iş etiğini değerlendirenlerin yaş grupları arasında kurduğu ilişkinin araştırıldığı bir araştırmada katılımcılar, 40 yaş ve üzerindeki 31-40 yaş arasındakilere ve daha genç olanlara göre daha fazla etik davranışlar gösterdiklerini düşünmektedirler (Ruegger ve King, 1992, s. 179). Öğrencilerin kopya çekme ile ilgili görüşlerinin değerlendirildiği başka bir araştırmada ise idealist ve diğerlerine göre yaşça büyük olan öğrencilerin daha fazla etik davranışları benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır (Rawwas ve Isakson, 2000, s. 321).

Katılımcıların eğitim durumu ile etiğin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, etiği kurumsallaşma düzeyini benimseyenlerin daha çok lisansüstü eğitim seviyesinde oldukları ve iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesini benimseyenlerin ise daha çok ilköğretim düzeyinde eğitim seviyelerine sahip oldukları sonuçları elde edilmiştir. 154 kişinin dahil olduğu bir araştırmada, eğitim seviyesi düşük düzeyde olan çalışanların hediye alma ve benzeri gibi etik olmayan davranışları göstermeleri diğerlerine göre daha yüksek oranda çıkmıştır (Browning and Zabriskie, 1983, s. 219-224). Başka bir çalışmada ise araştırmaya katılanların eğitim durumu ile etik davranışlar arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Dubinsky and Ingram, 1984, s. 349).

Araştırmada çalışanların görev süreleri ile iş etiğini değerlendirmeleri incelendiğinde etiğin kurumsallaşma düzeyini benimseyenler ile iş uygulamalarının etik çerçevede değerlendirilmesini benimseyenlerin 2-3 yıllık bir çalışma süresine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum sağlık sektöründeki işgücü devrinden kaynaklanabilir. Başka bir araştırmada ise çalışma süresi ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların çalışma süresi arttıkça işyerinde etik iklimin daha olumlu etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Şahin ve Dündar, 2011, s. 155).

Araştırma kapsamında elde edilen bilgiler doğrultusunda çalışma hayatında iş etiği uygulamalarının yaygınlaştırılabilmesi için aşağıdaki önerilerin dikkate alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir:

- Etik açıdan uygun görülen davranışların yaygınlaştırılmasında sadece örgütlerin değil toplumdaki her birey ve kurumun görevi bulunmaktadır. Yılın sadece bir haftasında etik çalışmalara yer verilmesinin yetersiz olduğu düşünülmekte ve hem yasal düzenlemelerde değişiklik yapılması hem de yapılan değişikliklerin pratik

yansımalarının sağlanabilmesi için bilgilendirici ve bilinçlendirici çalışmaların artırılması gerekmektedir.

- Etik açıdan uygun görülen davranışların örgüt kültürünün bir parçası olması isteniyorsa, gerekirse danışmanlık vb. yöntemlerle profesyonel çalışmaların yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu süreçte çalışma hayatının önemli bir aktörü olan sendikaların da işin içerisine dahil edilmesi, onların da çalışanların etik açıdan uygun davranışlar göstermesini sağlayıcı çalışmalar için yardımcı olmaları istenmelidir.

- Etik davranışların çalışma hayatında yaygınlaştırılması önem taşımaktadır. Bu kapsamda etik açıdan uygun davranışları sergileyen özellikle rol model olabilecek çalışan ve yöneticilere ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Etik ilkelere riayet eden çalışanların sayılarının artırılabilmesi için uygun davranışları gösterenlerin cesaretlendirilmesi gerekir.

- Özellikle yönetim kademesinde yer alan kişilerin bireysel ve örgütsel çıkarlarında uyuşmazlık oluştuğunda, örgütsel sürdürülebilirliği sağlayacak, etik açıdan uygun olan davranışların gösterilmesi gerekir.

- Çalışanların terfi ettirilmesinde etik davranışlara uygun hareket eden kişilerin önceliklendirilmesi ayrı bir kriter olarak dikkate alınmalıdır. Çünkü diğer çalışanlar terfi eden kişilerin hal ve hareketleri ve diğer davranışlarından etkilenebilmektedirler.

- Etik davranışların yaygınlaştırılmasında çocukluk döneminde kazanılan iyi uygulama örneklerinin güçlü etkisi olduğu (Durkheim, 2016) düşünüldüğünde, çalışma hayatına başlamadan çok daha önce kişinin ahlaki gelişimini tamamlaması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durum bir toplumsal gereklilik olarak önceliklendirilmelidir.

- Sağlık sektörünün günümüz hizmet sektörü içerisinde önemli bir boyutta olması ve hizmet kalitesi ile de bulunduğu coğrafyada önemli bir alan oluşturması ulusal düzeyde desteklenmeyi hak ettiğini göstermektedir. Sağlık turizminin canlanması ve hızlandırılabilmesi için ulusal ölçekte çalışmaların yapılması sağlık işletmelerinin olaylara kısa vadeli bakışları engellenerek sürdürülebilirliğin sağlanması gerekir. Tüm çalışma hayatı için önemli olan iş etiği uygulamalarının herkesi tatmin edebilecek şekilde uygulanabilmesi için stratejik çalışmaların yapılması gerekir.

KAYNAKLAR

ADIGÜZEL, Orhan; Haluk Tanrıverdi ve Döndü Sönmez Özkan (2011), "Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 9 (2), s. 238-259.

AKAAH, Ishmael P. (1989), "Differences in Research Ethics Judgments Between Male and Female Marketing Professionals", **Journal of Business Ethics**, Sayı: 8, s. 375-381.

ARSLAN, M. ve Ü. Berkan (2009), *Dünyada Ve Türkiye'de İş Etiği Ve Etik Yönetimi Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği*, **TÜSİAD**, (Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492).

ARSLAN, Mahmut (2005), **İş ve Meslek Ahlakı**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

- BROWNING, J. and N. B. Zabriskie: 1983, "How Ethical are Industrial Buyers?", **Industrial Marketing Management**, 12, s. 219–224
- CALLAN, V. J.: 1992, "Predicting Ethical Values and Training Needs in Ethics", **Journal of Business Ethics**, 11, s. 761–769.
- CORLEY, M. C., Minick, P., Elswick, R. K., & Jacobs, M. (2005), "Nurse Moral Distress and Ethical Work Environment", **Nursing Ethics**, 12 (4), 381-390.
- DAVIS, James R. Ve Ralph E. Welton (1991), "Professional Ethics: Business Students' Perceptions", **Journal of Business Ethics**, Sayı: 10, s. 451-463.
- DESHPANDE, Satish P. (1997), "Managers' Perception of Proper Ethical Conduct: The Effect of Sex, Age, and Level of Education", **Journal of Business Ethics**, Sayı: 16, s. 79-85.
- DUBINSKY, A. J. and T. N. Ingram: 1984, "Correlates of Salespeople's Ethical Conflict: An Exploratory Investigation", **Journal of Business Ethics**, 3, s. 343– 353
- DURKHEİM, Emile (2016), **Ahlak Eğitimi** (Çev. Hüseyin Portakal), İstanbul: Cem Yayınevi.
- ERTURHAN, H ve Öz, B, F. (2011). İş Etiği Ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. **C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 12, Sayı 2, 2011
- FREEMAN, E. (2008). **Environment, Ethics, and Business**, Business Roundtable Institute for Corporate Ethics.
- GÖK, S. (2008a). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Anabilim dalı **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi** Cilt:5 Sayı:1 Yıl:2008.
- GÖK, S. (2008b). İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 5 (1). , 1-19
- GRİPALDO, R. (2008). **Religion, Ethics, and the Meaning of Life**, Philippine National Philosophical Research
- HAYNE, Yvonne; Sharon Moore; Margaret Osborne (1990), "Nursing Ethics: A Turning Point", **Nursing Forum**, Cilt: 25, Sayı: 4, s. 10-30.
- IŞIK, M. (2009). e-okul Veli Bilgilendirme Sistemi in Değerlendirilmesi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2009/2, Sayı: 10 Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year:2009/2, Number: 10**
- JOYNER, Brenda E. Ve Dinah Payne (2002), "Evolution and Implementation: A Study of Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility", **Journal of Business Ethics**, Sayı: 41, s. 297-311.
- KARASAR, Niyazi (2010), **Bilimsel Araştırma Yöntemi** (23. Baskı) Ankara: Nobel Yayınları.

KARSAVURAN, Seda (2005), "Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama", **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 26, s. 271-296.

LİASCHENKO, J., & Peter, E. (2004), "Nursing Ethics and Conceptualizations of Nursing: Profession, Practice and Work", **Journal of Advanced Nursing**, 46(5), 488-495.

LU, X., ve Enderle, G. (2006). **Developing Business Ethics in China**, Palgrave Macmillan

MCCABE, A. Catherine; Rhea Ingram ve Mary Conway Dato-on (2006), "The Business of Ethics and Gender", **Journal of Business Ethics**, Sayı: 64, s. 101-116.

MEULENBERGS, Tom; Ellen Verpeet; Paul Schotsmans ve Chris Gastmans (2004), "Professional Codes in a Changing Nursing Context: Literature Review", **Journal of Advanced Nursing**, 46 (3), 331-336.

MOSS, MT (1995), "Principles, Values, and Ethics Set The Stage for Managed Care Nursing", **Nursing Economics**, 13 (5), s. 276-294.

ORB, Angelica; Laurel Eisenhauer ve Dianne Wynaden (2000), "Ethics in Qualitative Research", **Journal of Nursing Scholarship**, 33 (1), s. 93-96.

RAWWAS, Mohammed Y.A. ve Hans R. Isakson (2000), "Ethics of Tomorrow's Business Managers The Influence of Personal Beliefs and Values, Individual Characteristics, and Situational Factors", **Journal of Education for Business**, 75 (6), s. 321-330.

ROBLEY, Lois R. (1995), "The Ethics of Qualitative Nursing Research", **Journal of Professional Nursing**, Cilt: 11, Sayı: 1, s. 45-48.

RUEGGER, Durwood ve Ernest W. King (1992), "A Study of the Effect of Age and Gender Upon Student Business Ethics", **Journal of Business Ethics**, Sayı: 179-186.

SİNGHAPAKDİ, Anusorn ve Scott J. Vitell (2007), "Institutionalization of Ethics and Its Consequences: A Survey of Marketing Professionals", **Journal of Academy of Marketing Sciences**, Sayı: 35, s. 284-294.

ŞAHİN, B., ve DüNDAR, U., T. (2011). "Sağlık Sektöründe Etik İklim Ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 66, No, 1, ss. 130-158.

YEŞİL, S. (2011). **Uluslar arası İş Etiği ve Yönetimi**, Adalet Yayınevi, Ankara