



Banka Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre İş Ahlakı Tutumlarının İncelenmesi

Analyzing Business Ethics Attitudes' of Bank Employees in Terms of Demographical Qualifications

Ayşe Gözde GÖZÜM

Ufuk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
İncek, Ankara, Türkiye
gozde.gozum@ufuk.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı; banka çalışanlarının iş etiğine ilişkin tutumlarını ortaya çıkarmak ve demografik özelliklerine göre olası farklılaşmaları incelemektir. Sonuçlara ulaşmak için demografik sorulardan ve iş etiğine yönelik tutum ölçeğinden yararlanılmıştır. Anket soruları, kamu, özel sermayeli ve katılım bankası çalışanları olmak üzere toplam iki yüz yetmiş kişiye uygulanmıştır. Frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi, varyans analizi gibi çeşitli analizler kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; iş ahlakı bilincinin cinsiyete göre değişiklik göstermekte olduğu ve bu konuda kadınların daha çok iş etiği üzerine kurallara dayalı, hukuka uygun ve çalışma koşullarını ortaya koyan bir tutum içerisinde olduğu görülmüştür. Yaş değişkenine göre ise etik değerlerin anlamsızlığı, iş ahlakı bilinci, kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması konularında iş ahlakı tutumunda farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve gelir seviyesi değişkenlerine göre gruplar arası değişiklik görülmemiştir. Çalışma süresine göre ise sadece banka çalışanlarının kurallara uyduğu sürece etik davranışlar sergileyeceği tutumunun farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Etiği, ATBEQ, Meslek Ahlakı, Etik Tutum, Bankacılık

Abstract

The main aim of this study is to find out business ethics attitudes of bankers and analyze potential differences about demographic qualifications. In order to obtain the results, questionnaire was formed by demographic questions and ATBEQ scale questions. Questionnaires were answered by the bankers, totally two hundred seventy, from public, private and participation banks. Frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, test of normality, and variance analysis were used. According to the results, it was found out that, business ethics consciousness varies by gender. Women maintain attitudes about being rule-based, sincere to working conditions, and

legal more than men when compared. Nonsense of ethical values, business ethics consciousness, and preference of personal values more than organizational values differs according to age factor. There is no significant variation between the subgroups of education and income level. Finally, the opinion of bankers behave ethically as long as they obey the rules, differs according to experience factor.

Keywords: *Business Ethics, ATBEQ, Work Ethic, Ethical Attitudes, Banking*

Giriş

İş ahlaki kavramı, 1970'lerde yaygın olarak kullanılmaya başlamasına rağmen iş konusundaki ahlaki sorunların analizi ile uğraşmak antik çağlara dayanacak kadar eskidir (Luetge, 2015: 15). İş ahlakı, uygulamalı bir ahlak bilgisi olup iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları incelemektedir (Arslan, 2005: 4). Bu sorunlar; işletme çalışanları ile işletmenin paydaşları arasındaki ilişkiler üzerine olabildiği gibi işletmenin bizzat misyonu üzerine de olabilmektedir. İş ahlakı; ahlaki ilkeleri, yönetim hususunu ve bir işletmenin etik kurallarını içermektedir (Goel, Ramanathan, 2014: 49). Önemli olan bir husus var ki o da; konu ile ilgili kavramlar açıklanırken ahlak kavramının sınırlarının iyi çizilmesi gerekmektedir. Ahlak ve etik kavramları çoğunlukla birbirine bağlı kavramlardır. Etik; çeşitli prospektüsler aracılığıyla bireylere önerilen bir takım değerler ve kurallar bütünü (Foucault, 1985: 25) iken ahlak; bireyin davranış yoluyla ahlaki kodu ne ölçüde desteklediği ile ilgilidir (Holtzhausen, 2015: 770). Bir başka ifade ile etik; bireylerin davranışlarını övmeye ya da tenkit etmeye yarayan kriterler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Jones, Bos, Parker, 2005: 13). Batı dilinde *ethics* olarak bilinen ve felsefenin bir alt dalı olan disiplin, dilimizde yakın zamanlara kadar ahlak ya da ahlakbilimi olarak adlandırılmış ve dilimizdeki ahlak teriminin hem *morality* hem *ethics* anlamlarını taşıdığı görülmüştür (Arslan, 2005: 4). Oysaki bu iki kavramın birbirinden ayrılması gerekmektedir. İş etiği işin daha felsefi yanı ile ilgilenirken iş ahlakı sadece teorik ahlak felsefesi ile değil, iş hayatındaki günlük ahlaki değerlerin çalışanlar tarafından nasıl benimsendiği ya da yansıtıldığı konuların incelenmesi ile ilgilenmektedir. Bu anlamda iş etiği normatif bir çalışma (Buchholz ve Rosenthal, 1998: 263) iken iş ahlakı uygulamalı bir çalışma olma niteliğine sahiptir.

Bu çalışmanın temel odağı, banka çalışanlarının iş ahlakı tutumlarının incelenmesi üzerinedir. Çalışmanın amacı; banka çalışanlarının iş ahlakı tutumlarının demografik değişkenler üzerinden karşılaştırmalı olarak incelemektir. Çalışmadaki odak grubun, banka çalışanları olarak seçilmesinin nedeni iki faktör üzerinden açıklanabilir. Birincisi; her bankanın kendine ait açıkça belirlenmiş ve yazılı olarak tüm çalışanlara verilen etik kodlarının olması. İkincisi ise bankalarda yapılan işin etik dışı davranışları hemen ortaya çıkarabilecek nitelikte olmasından ötürüdür. Elde edilen sonuçlara göre demografik faktörler üzerinden bazı alt gruplarda farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar daha sonra yapılacak daha kapsamlı çalışmalara yol gösterici niteliktedir.

1. İş Ahlakı ve İş Etiğine Yönelik Tutumlar Anketi Üzerine

İşletmelerdeki etik tutum ve davranışlar gerek akademik gerekse pratik hayatta çokça tartışılan bir konu olma özelliğindedir. Literatür incelendiğinde özellikle 1960'lı yıllarda başlayan çalışmaların artan bir ivme ile günümüze kadar geldiği görülmüştür. Dilimizde de kısaltması ile yer eden ATBEQ (Attitudes Toward Business Ethics Questionnaire), birçok araştırmacı tarafından iş ahlakı tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Konu ile ilgili yapılmış ve alanda yer etmiş önemli çalışmalardan bir

tanesi Preble ve Reichel'e (1988) aittir. Söz konusu çalışmada ABD'li ve İsraili lisans düzeyindeki işletme öğrencilerinin iş ahlakı tutumları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Çalışma sonucunda; iki grup arasında önemli derecede farklılıkların ortaya çıkmasının yanı sıra iki grup da yüksek ahlaki standartlar göstermiş ve bu doğrultuda gruplar arası benzerlikler de bulunmuştur. Small (1992) ise; Preble ve Reichel'in (1988) elde etmiş olduğu sonuçları Avustralya'daki işletme öğrencilerinin sonuçları ile karşılaştırmıştır. Buna göre; ABD ve Avustralyalı öğrencilerin iş ahlakı konusundaki değerleri benzer sonuçlar vermiştir. Kültürler arası çalışmalar, farklı ülkelerdeki iş ahlakı algısının anlaşılması açısından oldukça önemlidir (Bageac, Furrer, Reynaud, 2011: 391) ve günümüzde de konu ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Shields, Comegys, Lupton ve Takei (2013) tarafından Japonya'da ve ABD'de bulunan lisans düzeyindeki öğrenciler üzerine ATBEQ kullanılarak yapılan karşılaştırmalı çalışmada söz konusu iki grup arasında verilen sonuçlar doğrultusunda ciddi farklar olduğu; Japon öğrencilerin Makyavelli felsefesi, sosyal darvinizm ve ahlaki objektiflik konularında diğer gruba kıyasla daha yüksek oranda mutabakat sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir çalışma da Jirotmontree (2012) tarafından yapılmıştır. Söz konusu çalışmada, lisans öğrencileri ile çalışanların para tutumları ile etik algıları ATBEQ kullanılarak karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre lisans öğrencilerinin çalışanlara kıyasla para konusundaki tutumlarda daha düşük bir ortalama sunarken ATBEQ sonucunda Makyavelizm, nesnellik, ahlaki görecelik, kuralcılık gibi genel konularda daha yüksek sonuç verdiği görülmüştür. Al-Shaikh, Elian ve Tahat (2012) tarafından işletme öğrencileri üzerine ATBEQ ile yapılan çalışmada Orta Doğu ve özellikle Kuveyt'teki öğrenciler temel çalışma grubu olarak alınmış ve diğer ülkelerdeki eş konumdaki akranları ile kıyaslama yapılmıştır. Buna göre; kadın ve erkek katılımcılar arasında etik tutumlarda önemli farklılıklar olduğu, yüksek akademik dereceye sahip olanların iş etiği konusunda daha olumlu görüşlerinin olduğu ve daha önce yapılan çalışmalar referans alınarak ABD, Avustralya ve İsrail'den gelen cevaplar ile Kuveyt'ten elde edilen cevapların farklı olduğu sonucu elde edilmiştir. Alayoğlu, Öztürk ve Babacan (2012) tarafından yapılan çalışmada ise öğrenci-özel sektör-kamu çalışanı arasındaki benzerlikler ve farklılıkları tanımlamak üzere bir analiz yapılmış ve sonucunda iş hayatındaki uygulamalar ile öğrencilerin iş ahlakı algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu; özel sektör çalışanları ile kamu çalışanlarının iş hayatı uygulamaları açısından ise anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Yücel ve Çiftçi (2012) çalışanların iş ahlakı tutumları ve etik kod algılamaları konulu çalışmasında iş yerindeki etik tutumlar ve kod algılamalarını ortaya çıkarmaya çalışmış, çalışanların tutum ve davranışlarının iş ahlakına karşı olumlu olduğu sonucunu elde edilmiştir. Aynı zamanda; eğitim seviyesindeki artışın iş ahlakı kurallarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

Çalışma konusu ile benzer nitelikte olan ve ATBEQ kullanılarak bankacılar üzerinde yapılan bir çalışma Erturhan ve Filizöz (2011) tarafından yapılmıştır. İş etiği ve bankacılık sektöründe bir araştırma başlıklı araştırmalarında Sivas ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarında çalışanların iş etiğine ilişkin tutum ve davranışlarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Atbeq ölçeğinin kullanıldığı çalışmada, bankalarda çalışanların iş etiğine yönelik tutumlar ile demografik faktörler arasında ilişkinin varlığı ve cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, bankanın sektörü, çalışanın idari pozisyonu, çalışanın bankada çalışma süresi ile iş etiği arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

2. Yöntem

Araştırmanın yöntemi süreç olarak aşağıdaki biçimde ele alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Sınırlılıkları

Araştırmanın temel amacı, banka çalışanlarının iş ahlakı ile ilgili tutumlarını ortaya koymaktır. Araştırmanın alt amacı ise; banka çalışanlarının iş ahlakı ile ilgili tutumlarının, var ise, demografik verilere göre farklılıklarının ortaya çıkarılmasını sağlamaktır.

Araştırmanın evrenini Ankara ili banka çalışanları oluşturmaktadır. Maliyet ve zaman kısıtı nedeniyle çalışma, Ankara ili ile sınırlı tutulmuştur. Çalışmanın sadece bir il ile kısıtlı olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Örneklem ise evrenden seçilen 270 kişiden oluşmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği'nden elde edilen bilgilere göre Ankara ilinde bulunan banka sayısı 1077 olup, çalışan bankacı sayısı ise 19746'dır (www.tbb.org.tr, erişim:10.02.2016). Bu doğrultuda, %90 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata oranı ile hesaplanan örneklem büyüklüğü 267 çıkmaktadır ki 270 kişiye anket uygulaması yapılmıştır.

2.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada, birincil veri toplama yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette; geçerliliği, güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçek olan Neumann ve Reichel tarafından 1987 yılında geliştirilen *İş Etiğine Yönelik Tutumlar (Attitude Towards Business Ethics Questionnaire – ATBEQ)* ölçeği kullanılmış olup cevaplar 5'li Likert tipi ölçeğe göre alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Banka çalışanlarının iş ahlakı tutumunun demografik veriler üzerinden değerlendirilmesine dayalı bu çalışmada hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

H1₀: Bankacıların iş ahlakı tutumunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur.

H2₀: Bankacıların iş ahlakı tutumunda yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H3₀: Bankacıların iş ahlakı tutumunda eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

H4₀: Bankacıların iş ahlakı tutumunda gelir seviyesine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

H5₀: Bankacıların iş ahlakı tutumunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulgularının elde edilmesinde SPSS 21.00 programından yararlanılmış olup, frekans analizi, faktör analizi ve varyans analizlerinden faydalanılmıştır.

3.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan cevaplayıcılara ilişkin demografik özellikler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	F	(%)	Yaş	F	(%)
Kadın	107	39,62	22-31 arası	123	45,6
Erkek	163	60,37	32-41 arası	63	23,3
Toplam	270	100	42-51 arası	75	27,8
			Eksik	9	3,33
			Toplam	270	100
Gelir Durumu	F	(%)	Eğitim	F	(%)
1500TL'den az	46	17,03	Lise	13	4,8
1501-3000 TL arası	76	28,14	Ön lisans	7	2,6
3001-4500 TL arası	108	40	Lisans	211	78,2
4501-6000 TL arası	31	11,49	Lisansüstü	39	14,4
6001 TL ve üstü	9	3,34	Toplam	270	100
Toplam	270	100			

*Yaş sorusu açık uçlu olup, gruplandırma daha sonra yapılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre; katılımcıların yarısından fazlası (%60,37) erkek, geriye kalan kısmı kadın (%39,6); yarıya yakın bir kısmı (%45,6) 22 ile 31 yaş grubu arasında, yarıdan fazlası (%51,1) 32 ile 51 yaş grubu arasındadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%78,2) lisans mezunu olup yüksek lisans yapanların toplam katılımcı içindeki oranı %14,4 iken ön lisans ve lise mezunu olanların oranı %7,4'tür. Katılımcıların çoğunluğu (%68,14) 1500-4500 arası gelir düzeyine sahiptir.

3.2. Güvenilirlik Analizi

Banka çalışanlarının iş ahlakı ile ilgili tutumlarını ortaya koymak üzere gerçekleştirilen çalışmada Likert tipi sorulardan alınan cevaplar doğrultusunda güvenilirlik analizi testi yapılmıştır.

Tablo 2: Güvenilirlik İstatistiği

Cronbach's Alpha	Değişken Sayısı
,822	33

Elde edilen sonuç, ölçeğin %82,2 oranında güvenli olduğunu göstermektedir. Ölçeğin, güvenilirlik sonucunun (Cronbach Alpha değerinin) yüksek çıkması; hem soruların katılımcılar tarafından anlaşıldığı hem de analizlerin geçerli sonuçlar vereceğini ifade etmektedir.

3.3. Faktör Analizi

Atbeq ölçeğinin ve banka çalışanlarının iş ahlakı ile ilgili tutumlarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmanın faktör analizi için uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin testi (KMO) ve Bartlett testi kullanılmıştır.

Tablo 3: KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin	Örnekleme Yeterliliği Ölçümü	,770
	Yaklaşık Ki-Kare	2149,974
Bartlett's Testi	F değeri	528
	Önem Derecesi	,000

KMO değeri %77 olarak sonuç vermiştir. $0,770 > 0,50$ olduğu için veri setimiz faktör analizi için uygundur. Aynı zamanda Bartlett's Testi de 0.01'den küçük (0.00) çıkmıştır. Bu değerler, değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu ve verilerin, faktör analizi için uygun olduğunu ifade etmektedir.

Açıklanan toplam varyans (Total variance explained) ve oransal ortak etken varyans (communalities) tabloları incelendiğinde, analize alınan $K=35$ maddenin öz değeri 1'den büyük olan dokuz faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu dokuz faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %63,197'dir. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan dokuz faktörün ortak varyanslarının 0,438 ile 0,834 arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre, analiz sonucu elde edilen dokuz faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladığı görülmektedir.

Ayrıca; analiz sonucunda, önemli faktör sayısı öz değer ölçütüne göre dokuz olarak tanımlanmıştır. Bu durum, öz değerlere göre çizilen çizgi grafiği ile de desteklenmiştir.

Faktör döndürme sonuçları (rotated component matrix) incelendiğinde; 33,31,32,34,35. maddelerin ilk faktörde, 8,10,7,1, 28,27,9. maddelerin ikinci faktörde, 4,5,2,3,25. maddelerin üçüncü faktörde, 20,17,16,22,21. maddelerin dördüncü faktörde, 14,13,15. maddelerin beşinci faktörde, 23,24. maddelerin altıncı faktörde, 12,26,11. maddelerin yedinci faktörde, 6. Maddenin sekizinci faktörde, 29,30. Maddelerin de dokuzuncu faktörde toplandığını göstermektedir.

Faktör yük değerlerinin bazıları 0.500'ün altında kalmıştır. Düşük yük değerine sahip 9. (0,409), 11. (0,496), 21. (0,393), 22. (0,394), 25. (0,447) maddelerin ölçekten çıkarılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Ölçekte kalan 30 madde için aynı analiz tekrar edilmiş ve çıktıları Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 4: İş Ahlakı Tutumu Faktörleri

Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yük Değeri	Döndürme Sonrası Faktör Yük Değeri	Özdeğeri
Bankaya Ait Etik Kod Hakkında Bilgi Sahibi Olma				4,615
S33	.817	.878	.895	
S32	.809	.860	.889	
S31	.834	.883	.895	
S34	.727	.832	.819	
S35	.652	.725	.773	
Etik Değerlerin Anlamsızlığı				3,982
S8	.650	.576	.686	
S10	.549	.604	.676	
S7	.715	.628	.616	
S1	.531	.605	.590	
S28	.559	.444	.561	
S27	.550	.659	.547	
S9	.439	.461	.409	
İş Ahlakı Bilinci				2,175
S4	.665	.426	.797	
S5	.694	.466	.758	

S2	.719	.717	.702	
S3	.597	.432	.659	
S25	.438	.527	.447	
İş Hayatı Kuralları				2,014
S20	.721	.404	.786	
S17	.670	.426	.718	
S16	.566	.375	.564	
S22	.474	.452	.394	
S21	.526	.675	.393	
Kişisel Menfaatlerin Örgüt Menfaatinden Üstün Olması				1,769
S14	.693	.380	.787	
S13	.594	.198	.740	
S15	.622	.353	.663	
İş Hayatına Uygun Davranma				1,346
S23	.654	.486	.789	
S24	.722	.568	.781	
Rekabet Anlayışı				1,143
S12	.627	.533	.746	
S26	.481	.473	.628	
S11	.530	.400	.496	
İşletme Kararları				1,74
S6	.727	.396	.774	
İşin, Kişiyi Yansıtması Görüşü				1,001
S29	.631	.586	.716	
S30	.671	.490	.594	

Faktör analizi sonucunda dokuz faktör elde edilmiştir. Bunlar; bankaya ait etik kod hakkında bilgi sahibi olma, etik değerlerin anlamsızlığı, iş ahlakı bilinci, iş hayatı kuralları, kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması, iş hayatına uygun davranma, rekabet anlayışı, işletme kararları, işin kişiyi yansıtması olarak adlandırılmıştır.

Cinsiyet ile Etik Tutum Arasındaki İlişki

Cinsiyet ile elde edilen faktörler arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla önce, normallik testi uygulanmıştır. Buna göre; tüm faktörlerin Kolmogrov-Smirnov sonucu 0.05'den küçük çıkmış olup verilerin normal dağılıma sahip olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 5: Cinsiyete göre iş ahlakı tutumu - Test İstatistiği

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Faktor 7	Faktor 8	Faktor 9
Ki-Kare	,049	1,270	11,878	3,733	,010	,458	1,320	,076	2,216
df	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Asymp. Sig.	,825	,260	,001	,053	,921	,499	,251	,783	,137

a. Kruskal Wallis Testi

b. Gruplandırma Değişkeni: Cinsiyet

Elde edilen Kruskal Wallis (KW) testi sonucuna göre; bankaya ait etik kod hakkında bilgi sahibi olma, etik değerlerin anlamsızlığı, iş hayatı kuralları, kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması, rekabet anlayışı, işletme kararları, işin kişiyi yansıtması konularındaki tutumlarda ($p>0.05$) cinsiyetler arası fark görülmemiştir. Ancak; iş ahlakı bilinci, cinsiyete göre değişiklik göstermekte olup ($p<0.05$) kadınların daha çok iş etiği konusunda kurallara dayalı, hukuka uygun ve çalışma koşullarını ortaya koyan bir tutum içerisinde olduğu görülmüştür.

Bu durumda, ***H1₀: Banka çalışanlarının iş ahlakı tutumu açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur*** hipotezi reddedilmiştir.

Yaş ile Etik Tutum Arasındaki İlişki

Yaş ile söz konusu faktörler ile ilgili yapılan normallik testi (Kolmogrov-Smirnov) sonucu 0.05'den büyük çıkmış olup verilerin normal dağılıma sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Elde edilen ANOVA testi sonucuna göre; bankaya ait etik kod hakkında bilgi sahibi olma (0,345), iş hayatı kuralları (0,161), iş hayatına uygun davranma (0,067), rekabet anlayışı (0,036), işletme kararları (0,760), işin kişiyi yansıtması görüşü (0,966) konularında ($p>0.05$) yaş etkenine göre gruplar arası değişiklik görülmemiştir. Etik değerlerin anlamsızlığı (0,010), iş ahlakı bilinci (0,000), kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması (0,001) konularında yaşa göre iş ahlakı tutumunda değişiklik olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre; genel olarak etik değerlerin anlamsızlığı konusunda, iş etiğinin sadece halkla ilişkiler ile ilgili bir kavram olduğu, iş hayatının geçmişten farklı olmadığı, etik değerlerin iş dünyasında anlamsız kaldığı, bankacılığın para kazanmak amaçlı olduğu gibi konularda diğer yaş gruplarına kıyasla 42-51 yaş arası grup daha yüksek sonuçlar vermiştir. Aynı zamanda büro malzemelerini eve götürmenin bir sakıncası olmadığı, markette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini değiştirmenin bir sakıncası olmadığı gibi örnekler ile 42-51 yaş grubu arasının diğer yaş gruplarına göre daha az etik tutum algısı olduğu ortaya çıkmıştır.

H2₀: Banka çalışanlarının iş ahlakı tutumu açısından yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık yoktur hipotezi reddedilmiştir.

Eğitim ile Etik Tutum Arasındaki İlişki

Yaş ile söz konusu faktörler ile ilgili yapılan normallik testi (Kolmogrov-Smirnov) sonucu 0.05'den büyük çıkmış olup verilerin normal dağılıma sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Ancak; elde edilen ANOVA testi sonucuna göre; bankaya ait etik kod hakkında bilgi sahibi olma, etik değerlerin anlamsızlığı, iş ahlakı bilinci, kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması, iş hayatı kuralları, rekabet anlayışı, işletme kararları, işin kişiyi yansıtması görüşü konularında ($p>0.05$) eğitim değişkenine göre gruplar arası değişiklik görülmemiştir.

Dolayısıyla, ***H3₀: Banka çalışanlarının iş ahlakı tutumu açısından eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık yoktur*** hipotezi kabul edilmiştir.

Gelir Seviyesi ile Etik Tutum Arasındaki İlişki

Gelir seviyesi ile elde edilen faktörler arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla önce, normallik testi uygulanmıştır. Buna göre; tüm faktörlerin Kolmogrov-Smirnov sonucu 0.05'den büyük çıkmış olup verilerin normal dağılıma sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Elde edilen ANOVA testi sonucuna göre; bankaya ait etik kod hakkında

bilgi sahibi olma, etik değerlerin anlamsızlığı, iş ahlakı bilinci, kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması, iş hayatı kuralları, rekabet anlayışı, işletme kararları, işin kişiyi yansıtması görüşü konularında ($p>0.05$) eğitim değişkenine göre gruplar arası değişiklik görülmemiştir. Böylece, ***H4₀: Banka çalışanlarının iş ahlakı tutumu açısından gelir seviyesine göre anlamlı bir farklılık yoktur*** hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda iş ahlakı tutumunun bazı demografik faktörlere göre değişiklik gösterebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre;

Elde edilen sonuçlara göre bankaya ait etik kod hakkında bilgi sahibi olma, etik değerlerin anlamsızlığı, iş hayatı kuralları, kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması, rekabet anlayışı, işletme kararları, işin kişiyi yansıtması konularındaki tutumlarda cinsiyetler arası fark görülmemiştir ancak; iş ahlakı bilinci, cinsiyete göre değişiklik göstermekte olup kadınların daha çok iş etiği konusunda kurallara dayalı, hukuka uygun ve çalışma koşullarını ortaya koyan bir tutum içerisinde olduğu görülmüştür. Öte yandan, bankaya ait etik kod hakkında bilgi sahibi olma, iş hayatı kuralları, iş hayatına uygun davranma, rekabet anlayışı, işletme kararları, işin kişiyi yansıtması görüşü konularında yaş etkenine göre gruplar arası değişiklik görülmemiştir ama etik değerlerin anlamsızlığı, iş ahlakı bilinci, kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması konularında yaşa göre iş ahlakı tutumunda değişiklik olduğu ortaya çıkmıştır. Öyle ki; 42-51 yaş arası grup, etik değerlerin anlamsızlığı konusunda diğer yaş gruplarına göre daha yüksek sonuç vermiştir. Ayrıca, bankaya ait etik kod hakkında bilgi sahibi olma, etik değerlerin anlamsızlığı, iş ahlakı bilinci, kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması, iş hayatı kuralları, iş hayatına uygun davranma, rekabet anlayışı, işletme kararları, işin kişiyi yansıtması görüşü konularında eğitim değişkenine göre gruplar arası değişiklik görülmemiştir. Ayrıca, bankaya ait etik kod hakkında bilgi sahibi olma, etik değerlerin anlamsızlığı, iş ahlakı bilinci, kişisel menfaatlerin örgüt menfaatinden üstün olması, iş hayatı kuralları, rekabet anlayışı, işletme kararları, işin kişiyi yansıtması görüşü konularında eğitim değişkenine göre gruplar arası değişiklik görülmemiştir.

Bu durumda oluşturulan hipotezlerin nihai durumunu gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6: Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER		KABUL/RED DURUMU
H1	Banka çalışanlarının iş ahlakı tutumu açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur.	RED
H2	Banka çalışanlarının iş ahlakı tutumu açısından yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	RED
H3	Banka çalışanlarının iş ahlakı tutumu açısından eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık yoktur	KABUL
H4	Banka çalışanlarının iş ahlakı tutumu açısından gelir seviyesine göre anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL

Bu çalışma, benzer konuda yapılacak diğer çalışmalara ışık tutacak ve yol gösterecek niteliktedir. ATBEQ ile yapılmış birçok çalışma olmasına rağmen iş etiği tutumunun bankacılar üzerinde incelenmesini konu alan çalışma sayısının sınırlı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla çalışma, bankacılar üzerine yapılmış ancak maliyet ve zaman kısıtı nedeniyle uygulama alanı Ankara ili ile sınırlı tutulmuştur. Daha sonra yapılacak çalışmalar uygulama alanı olarak daha kapsamlı yürütülebilir.

Son olarak; çalışma kapsamında faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlerin ATBEQ ölçeğinin orijinalinde elde edilen faktörlerden farklı olduğu görülmüştür. Neumann ve Reichel (1987) tarafından geliştirilen ATBEQ sonucunda “Makyavelizm”, “Ahlaki Nesnellik”, “Sosyal Darwinizm” gibi faktörler elde edilmiştir. Ancak, bu çalışmada söz konusu değişkenler daha önce yapılan çalışmalar ile uyumluluk göstermemektedir. Türk banka çalışanlarının iş etiği tutum ölçeğine verdiği cevaplar diğer çalışmalara göre farklılık göstermektedir. Bu konu daha sonraki çalışmalarda detaylı olarak incelenebilir.

Referanslar

- Alayoğlu, N., Öztürk, A. O., Babacan, M. (2012). Üniversite Öğrencilerinin İş Ahlakı Algısı ile Özel Sektör ve Kamu Çalışanlarının İş Ahlakı Uygulamalarının Karşılaştırılması. *İş Ahlakı Dergisi - Turkish Journal of Business Ethics*, Mayıs, Cilt 5, Sayı 9, 7-35.
- Al-Shaikh, F. N., Elian, M. I., Tahat, L.H. (2012). Business Students Attitudes towards Business Ethics: Evidence from Kuwait. *International Conference on Business, Economics, and Behavioral Sciences*. Pattaya.
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Alkın, S. (2012), Academic Ethics in Turkish Universities: Perceptions of Academicians from Engineering, Medicine and Education Colleges. *Eurasian Journal of Educational Research*, (49), Fall, 41-60.
- Bageac, D., Furrer, O., Reynaud, E. (2011). Management Students' Attitudes Toward Business Ethics: A Comparison Between France And Romania. *Journal of Business Ethics*, 391-406.
- Buchholz, R. A., Rosenthal, S. B. (1998). *Business Ethics: The Pragmatic Path Beyond Principles To Process*. New Jersey: Prentice Hall.
- Erturhan, H., Filizöz, B. (2011). İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, 139-157.
- Foucault, M. (1985). *The Use of Pleasure*. (R. Hurley, İngilizce Çev.). New York: Random House.
- Goel, M., Ramanathan, P. E. (2014). Business Ethics and Corporate Social Responsibility—Is there a dividing line?, *Procedia Economics and Finance*, Volume 11, 49-59.
- Holtzhausen, D. R. (2015). The Unethical Consequences of Professional Communication Codes of Ethics: A Postmodern Analysis of Ethical Decision-Making in Communication Practice. *Public Relations Review*, 41, 769-776.

- Jirotmontree, A. (2012). Money Ethic and Moral Perception: A Comparative Investigation between Undergraduates and Working Adults in Thailand. *Human Resource Development, Education, Morals, Ethics, and Politics 4th International Conference on Humanities and Social Sciences*, Prince of Songkla University.
- Jones, C., Bos, R. T., Parker, M. (2005). *Business Ethics a Critical Approach*. London: Routledge.
- Luetge, C. (2015). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*. Oxford: Elsevier.
- Neumann, Y., Reichel, A. (1987). The Development of Attitudes toward Business Ethics Questionnaire (ATBEQ): Concepts, Dimensions, and Relations to Work Values', Working Paper, Department of Industrial Engineering and Management, Ben Gurion University of the Negev, Israel.
- Preble, J. F., Reichel, A. (1988). Attitudes Towards Business Ethics of Future Managers in the US and Israel. *Journal of Business Ethics*, 7(12), 941-949.
- Shields, R., Comegys, C., Lupton, R., Takei, H. (2013). Undergraduate Attitudes toward Business Ethics: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Studies in Education*, Vol. 3, No. 4, 72-80.
- Small, M.W. (1992). Attitudes Toward Business Ethics Held by Western Australian Students: A Comparative Study. *Journal of Business Ethics*, 11(10), 745-752.
- Yücel, R., Çiftçi, G. E. (2012). Employees' Perceptions Towards Ethical Business Attitudes And Conduct. *İş Ahlakı Dergisi-Turkish Journal Of Business Ethics*, Mayıs, Cilt 5, Sayı 9, 151-161.

www.tbb.org.tr

Analyzing Business Ethics Attitudes' of Bank Employees in Terms of Demographical Qualifications

Ayşe Gözde GÖZÜM

Ufuk University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Department of Business Administration

İncek, Ankara, Turkey

gozde.gozum@ufuk.edu.tr

Extensive Summary

1. Introduction

Although the concept of business ethics have started to be used commonly in 1970's, analyzing ethical problems about businesses date back to ancient times (Luetge, 2015: 15). Business ethics is a kind of practical moral knowledge that analyses all moral problems encountered in business life (Arslan, 2005: 4). Business ethics also involves moral principles, governance issue, and codes of conduct of a business (Goel, Ramanathan, 2014: 49).

Main focus of this study is to analyze the bank employees' attitudes toward business ethics. Aim of the study is to analyze business ethics attitudes of bank employees according their demographical variables. The reason why bank employees were chosen can be explained in two ways. First; all banks have clearly defined, and written ethical codes. Secondly, the qualification of the job professed in banks reveals unethical behaviors immediately.

2. Method

ATBEQ (Attitudes toward Business Ethics Questionnaire) which is commonly used with its abbreviation has been used in order to survey business ethics attitudes. One of the main studies in the area belongs to Preble ve Reichel'e (1988) which analyzes the attitudes of business ethics of undergraduate students from USA and Israel were comparatively. The study results showed that although, there was a significant difference between mentioned groups, there was also similarities. Small (1992) used Preble and Reichel's (1988) study with Australian business students. According to the results the ethical values of the students from USA and Australia were similar.

ATBEQ was also used in this study in order to find out the ethical attitudes of bank employees. Target population of the study is the bank employees in Ankara city. Sample of the study is 270 employees randomly chosen from the target population. The number of banks in Ankara city is 1077, and the number of employees in the mentioned banks is 197476 (www.tbb.org.tr: 10.02.2016). Accordingly, with the confidence level of 90%, and with 5% acceptable level of error, the sample size is 267.

Questionnaire technique was used to collect primary data. A validity and reliability proved scale which was developed by Neumann and Reichel in 1987 was used. All the answers were taken with 5point Likert scale.

The hypotheses of the study are mentioned below;

H1₀: There is no significant difference between bank employees' gender.

H2₀: There is no significant difference between bank employees' age levels.

H3₀: There is no significant difference between bank employees' education levels.

H4₀: There is no significant difference between bank employees' income levels.

H5₀: There is no significant difference between bank employees' experience levels.

3. Findings

A factor analysis was applied to data obtained. After removing abnormal factors from the scale, a new factor analysis was done. The final result of the factor analysis is below:

Table 4: Factors of Business ethics Attitudes

Variables	Communality	Factor Loading	Varimax Rotation Factor Loading	Eigenvalue
Knowledge about code of conducts of the bank				4,615
Q33	.817	.878	.895	
Q32	.809	.860	.889	
Q31	.834	.883	.895	
Q34	.727	.832	.819	
Q35	.652	.725	.773	
Futility of ethical values				3,982
Q8	.650	.576	.686	
Q10	.549	.604	.676	
Q7	.715	.628	.616	
Q1	.531	.605	.590	
Q28	.559	.444	.561	
Q27	.550	.659	.547	
Q9	.439	.461	.409	
Business ethics Consciousness				2,175
Q4	.665	.426	.797	
Q5	.694	.466	.758	
Q2	.719	.717	.702	
Q3	.597	.432	.659	
Q25	.438	.527	.447	
Rules of business life				2,014
Q20	.721	.404	.786	
Q17	.670	.426	.718	
Q16	.566	.375	.564	
Q22	.474	.452	.394	
Q21	.526	.675	.393	
Superiority of personal interest				1,769
Q14	.693	.380	.787	
Q13	.594	.198	.740	
Q15	.622	.353	.663	

Behaving accordingly business life				1,346
Q23	.654	.486	.789	
Q24	.722	.568	.781	
Competition				1,143
Q12	.627	.533	.746	
Q26	.481	.473	.628	
Q11	.530	.400	.496	
Business Decisions				1,74
Q6	.727	.396	.774	
The view of performance is the mirror				1,001
Q29	.631	.586	.716	
Q30	.671	.490	.594	

There were nine factors obtained after factor analysis.

4. Discussion

In order to determine the difference between gender and the mentioned factors, a normality test was done. It was found out that the variables were non-normally distributed. According to the Kruskal Wallis (KW) test results, it was found out that only the factor of business ethics consciousness differs according to the gender ($p < 0.05$). It was also found out that there is a significant difference about futility of ethical values, business ethics consciousness, and superiority of personal interest according to age levels of the bank employees.

According to the results, it can be said that there is no significant difference between bank employees 'education level.

The results of the study show that some of subgroups of demographical variables have differences toward business ethics. The results of this study offer an inside into new studies.