T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

FARKLI İNANÇLARA SAHİP ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÇALIŞMA AHLAKI DEĞERLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

SUUDAN GÖKÇE GÖK

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. TAHİR AKGEMCİ

Konya-2018

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

FARKLI İNANÇLARA SAHİP ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÇALIŞMA AHLAKI DEĞERLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

SUUDAN GÖKÇE GÖK

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. TAHİR AKGEMCİ

Konya-2018

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimine başladığım andan itibaren benden hiçbir yardımı esirgemeyen, teşvik ve önerileri ile bu çalışmanın tamamlanmasında çok önemli katkıları olan değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Tahir Akgemci'ye,

Aynı şekilde tez yazım aşamasında beni en iyi şekilde yönlendiren ve çalışmanın amacına ulaşması için çok kıymetli tavsiyelerde bulunan değerli hocalarım Prof. Dr. Şevki Özgener, Prof. Dr. Enver Aydoğan ve Prof. Dr. Ramazan Bayındır'a ve hayatımın her safhasında bana destek olan aileme,

Teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim.

Suudan Gökçe GÖK

ÖZET

FARKLI İNANÇLARA SAHİP ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÇALIŞMA AHLAKI DEĞERLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Suudan Gökçe GÖK

Selçuk Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Doktora Tez Programı

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlakı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini, merkezi Avrupa'da bulunan uluslararası bir şirketin üniversite sanayi işbirliği yapması sonucu ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş bir proje grubu çalışanları oluşturmaktadır (N=312). Farklı dinlerin çalışma ahlakını iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak için sözü edilen örneklemden elde edilen bu çalışmanın verileri Doğrulayıcı Faktör Analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Basit Doğrusal Regresyon ve Çoklu Regresyon Analizi yardımıyla analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre açıklayıcı faktör analizi yardımıyla öncelikli olarak İslami çalışma ahlakının *özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma, kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma, kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma* ve *erdemli yaşamanın bir aracı olarak çalışma ve işe adama* şeklinde dört boyutu saptanmıştır. Bu boyutların tümünün iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bununla birlikte İslami çalışma ahlakı iş performansını olumlu yönlü etkilemektedir. Buna karşın, araştırma bulguları, Protestan çalışma ahlakının boyutlarından sadece çalışmanın gerekliliği, sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ve para ve zaman kullanımının çalışma performansı üzerinde pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Ayrıca bulgular genel olarak Protestan Çalışma Ahlakının da iş performansını pozitif etkilediğini ortaya koymuştur. Son olarak araştırmanın bazı kısıtları olduğu vurgulanmış, yöneticilerine çalışma ahlakı hakkında öneriler ve gelecekte benzer konularda yapılacak araştırmalara ilişkin bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Ahlak, Çalışma Ahlakı, Protestan Çalışma Ahlakı, İslami Çalışma Ahlakı, İş Performansı*

SUMMARY

THE EFFECT OF WORK ETHICS VALUES ON THE JOB PERFORMANCE FROM THE STANDPOINT OF THE EMPLOYEES HAVING DIFFERENT RELIGIOUS BELIEFS

Suudan Gökçe GÖK

Selcuk University
Social Sciences Institute
Business Department
Doctoral Thesis Program

The aim of this study is study is to analyze the effects of work ethics values on job performance in terms of employees with different beliefs. The sample of the research is consisted of a project group personnel who are working for a common purpose and gathered for a temporary period as a result of university-industry cooperation ofan multinational company whose headquarter is located in Europe (N=312). Data of this study which have been obtained from the said sample in order to reveal the effects of work ethics of different religions on the work performance, were analyzed by means of Confirmatory Factor Analysis, Explanatory Factor Analysis, Linear Regression and Multiple Regression Analysis.

According to the research findings, four dimensions of the Islamic work ethic were principally determined by means of explanatory factor analysis as follows; hard-working as a means of freedom and establishing successful relation, working properly as a means of contributing into the welfare of person and society, hard working as a means of fulfilling the personal responsibilities and keeping the promise and working and devoting himself to the work as a means of living virtuously. It has been presented that all of these dimensions have a positive and significant effect on the work performance. Besides this, Islamic work ethic affects the work performance positively. Nevertheless, the research findings show that of the dimensions of Protestant work ethic, only the necessity of working, success brought by the hard-working and use of money and time affect the work performance positively. Also, findings have generally showed that protestant work ethic affect the work performance positively. Finally, it was emphasized that this study has some limitations, some suggestions

about the work ethic and recommendations regarding the research to be conducted in similar subject in the future were offered to the executives.

***Key Words**:* Ethics, Work Ethics, Protestant Work Ethics, Islamic Work Ethics, Job performance

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI iv
DOKTORA TEZİ KABUL FORMU v
ÖZET vii
SUMMARY ix
TABLOLAR LİSTESİ xv
GİRİŞ 1
I. BÖLÜM 1
ETİK VE ÇALIŞMA AHLAKI 1
1.1. Etik Kavramı 1
1.2. Etik ile ilgili Kavramlar 2
1.2.1. Etik ilkeler 2
1.2.2. Etik Dışı Davranış 3
1.2.3. Etik İkilem Kavramı 3
1.3. Etik Teorileri 4
1.3.1.Teleolojik Teoriler 4
1.3.1.1. Egoizm Teorisi 4
1.3.1.2. Erdem Etiği 6
1.3.1.3. Faydacılık Teorisi (Utilitarianism) 7
1.3.2. Deontolojik Teoriler 9
1.3.2.1. Kant Etiği (Ödev Etiği) 10
1.3.2.2. Haklar Teorisi 12
1.3.2.3. Adalet Teorisi 14
1.3.2.4. Relativist Teoriler 15
1.4. Ahlak Kavramı ve Önemi 17
1.5. Çalışma Ahlakı Kavramı 23
1.6. Çalışma Ahlakının Tarihsel Süreci 25
1.7. Hristiyan İnanç Sistemine Göre Çalışma Ahlakı 26
1.8. İslâmi İnanç Sistemine Göre Çalışma Ahlakı 37
1.8.1. Sıkı Çalışma 46
1.8.2. Özgürlük 47
1.8.3. Esneklik 47
1.8.4. Doğru İş Yapma 47

1.8.5. Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme 48
1.8.6. Sözünde Durma 48
1.8.7. Toplumun veya Kişinin Refahına Katkı Sağlama 49
1.8.8. Başarılı İş İlişkileri Kurma ve Dürüstlük 49
1.8.9. İşe Adama 50
1.8.10. Edep ve Haya 50
1.8.11. Emanete Hürmet 51
1.8.12. Gönüllü Olma 51
1.9. Türk Toplumunda Çalışma Ahlakına Genel Bakış 51
1.9.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemi Çalışma Ahlakı 52
1.9.1.1. Ahilik Teşkilatı 53
1.9.1.2. Lonca Teşkilatı 54
1.9.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemi Çalışma Ahlakı 55
II. BÖLÜM 58
İŞ PERFORMANSI 58
2.1. Performans 58
2.2. İşletme Performansı 61
2.3. İş Performansının İçeriğinin Belirlenmesi 63
2.3.1. İş Performansının Boyutları 68
2.3.1.1. Görev Performansı -Rol İçi İş Performansı 68
2.3.1.2. Bağlamsal Performans- Rol Dışı Performans 69
2.3.2. İş Performansının Değerlendirilmesi 72
2.3.3. İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri 76
2.3.3.1. Geleneksel Yöntemler 77
2.3.3.2. Modern Yöntemler 78
III. BÖLÜM 83
ÇALIŞMA AHLAKI İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLŞKİLERE DAİR ÇALIŞMALAR 83
IV. BÖLÜM 87
ÇALIŞMA AHLAKI DEĞERLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK FARKLI İNANÇLARA SAHİP ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA 87
4.1. Araştırmanın Amacı 87
4.2. Araştırmanın Önemi 87
4.3. Araştırmanın Yöntemi 89

4.3.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları (Ölçekler)....89
4.3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler....91
....91
....91
....91
....91
4.3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi....97
4.3.4. Araştırmanın Varsayımları....98
4.3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları....99
4.3.6. Verilerin Toplanması ve Analizi....100
4.4. Araştırmanın Bulguları....100
Araştırma bulguları kısmında çalışanların demografik özellikleri ve temel araştırma bulguları yer almaktadır. 100
4.4.1. Demografik Değişkenlerle İlgili Bulgular....101
4.4.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi İle İlgili Bulgular....105
4.4.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi....105
4.8.4. Protestan Çalışma Ahlakı ve İslâmi Çalışma Ahlakı ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi....115
4.8.5. Protestan Çalışma Ahlakının İş Performansı Üzerindeki Etkileri....104
4.8.6. İslâmi Çalışma Ahlakının İş Performansı Üzerindeki Etkileri....106
SONUÇ....110
KAYNAKÇA....115
EKLER....142
ÖZGEÇMİŞ....149

KISALTMALAR LİSTESİ

PÇA **:** Protestan Çalışma Ahlakı

İÇA **:** İslâmi Çalışma Ahlakı

İP **:** İş Performansı

DFA **:** Doğrulayıcı Faktör Analizi

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Ahlaki Olmayan Davranışların Genel Sebepleri.....22
Tablo 1.2. Protestan Çalışma Ahlakının Boyutları 32
Tablo 2.1. Performans Değerleme Yöntemlerinin Olumlu ve Olumsuz Yönleri.....80
Tablo 4.1. Yaş Gruplarına Göre Dağılım 101
Tablo 4.2. Cinsiyete Göre Dağılım 101
Tablo 4.3. Medeni Duruma Göre Dağılım 101
Tablo 4.4. Eğitim Durumuna Göre Dağılım 102
Tablo 4.5. Milliyete Göre Dağılım.....102
Tablo 4.6. Dini İnançlara Göre Dağılım 103
Tablo 4.7. Çalışılan Sektöre Göre Dağılım 103
Tablo 4.8. Çalışılan Statüye Göre Dağılım.....104
Tablo 4.9. Çalışma Süresine Göre Dağılım.....104
Tablo 4.10. Gelir Düzeyine Göre Dağılım.....105
Tablo 4.11. Protestan Çalışma Ahlakı ve İslâmi Çalışma Ahlakına Dair DFA Sonuçları.....111
Tablo 4.12. İş Performansına İlişkin DFA Sonuçları 112
Tablo 4.13. İslâmi Çalışma Ahlakına Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....114
Tablo 4.14. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Tanımlayıcı İstatistikler ve Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları 103
Tablo 4.15. Protestan Çalışma Ahlakının Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Çoklu Regresyon Analizi Bulguları.....105
Tablo 4.16. Protestan Çalışma Ahlakının Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları 106
Tablo 4.17. İslâmi Çalışma Ahlakının Boyutlarının İş Performansına Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları.....108
Tablo 4. 18.Protestan Çalışma Ahlakının Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları 109

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli 92
Şekil 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli 111

GİRİŞ

Çalışma ahlâkı kavramı son yıllarda tüm örgütlerde ilgilenilen önemli bir kavram haline gelmiştir. Küreselleşmenin de etkisiyle birçok faktör örgütlerin ahlaki temeller etrafında faaliyet göstermelerini, zorunlu hale getirmektedir. Çalışma ahlâkına uygun hareket eden örgütlerde çalışanların örgütle daha uyumlu olduğu, bu uyumun da çalışanların ve örgütün performansını, istikrarlarını, üretkenlik ve verimliliklerini artırdığı görülmektedir.

Bu bağlamda gün geçtikçe birçok örgüt çalışma ahlâkı yaklaşımları konusu ile ilgili kamuoyunu bilgilendirmek için farklı yollara başvurmaktadır. Örgütlerin çalışma ahlâkı ile ilgili çaba göstermelerinin sebebi ise çalışma ahlakına uygun hareket eden örgütlerin uzun vadeli bir başarıyı yakalayacakları ve performanslarını arttırabilecekleri yönündeki düşünceleridir. Buradan hareketle çalışma ahlâkı uygulamaları ile iş performansı arasında sıkı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Günümüz çalışma hayatında örgüt çalışanlarının çalışma ahlâkı ile farkındalıklarının arttığı gözlemlenmektedir. Örgüt yaşamının sürekliliği ve istikarlı bir başarının sağlanması, çalışan beklentilerini karşılamakla mümkün olacaktır. Örgütlerin çalışma ahlâkı faaliyetleri ile çalışanların beklentisi uyumlu ise tatmin düzeyi yükselecektir. Çalışanların örgütün faaliyetleri ile ilgili tatminlerinin yükselmesi performansında artmasına sebep olacaktır. Çalışma ahlâkı ve iş performansı ilişkisine yönelik olarak kabul görmüş olan bu varsayımdan hareketle çalışma ahlâkı uygulamalarının küresel pazarda saygınlık, rekabet avantajı ile örgütün iç ve dış çevresinde örgüte olan güveni arttıracağı söylenebilir.

Çalışma ahlâkı genel ahlak kurallarının yanı sıra töresel ve dini kurallardan etkilenmektedir. Çalışma ahlâkı farklı kültür ve farklı toplumlarda değişiklik gösteren; çalışma hayatında uyulması zorunlu kuralları ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışma ahlakının toplumdan topluma değişen göreceli bir niteliğe sahip olduğu söylenebilir. Çalışma ahlâkı dini inançlara bağlı olarak değişebilmektedir. Örneğin İslâmi çalışma ahlâkı ile Hristiyan çalışma ahlakına sahip toplulukların çalışma ahlaklarının benzerlikleri olabildiği gibi farklılıkları da olabilmektedir. Fakat kişi niyetini önceleyen İslâmi çalışma ahlakı, Hristiyan çalışma ahlakından bu noktada ayrılmaktadır.

İnsanların ‘çalışma’ eylemine yükledikleri anlamlar olarak tanımlanabilecek çalışma ahlâkı kavramı çoğunlukla Weber tarafından geliştirilen Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA) kavramı ile özdeşleştirilmiştir (Özen vd., 2006). Weber, Protestanların sıkı çalışmayı, öz disiplini, dünyevi zevklerden kaçınarak tutumlu olmayı hayat tarzı olarak benimsediğini ve Protestanların bu tip özelliklerinin kapitalizmin, başta Batı olmak üzere, gelişimini tetiklediğini öne sürmüştür (Arslan, 2001: 231).

Protestan Çalışma Ahlakı kavramına dayalı çalışmalar önceleri Batı’da yapılmış ve Batı kültürlerinin yüksek Protestan Çalışma Ahlâkı değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Weber yaptığı çalışma ile Protestanlığın değerleri ile ekonomik yaşam arasında bir bağ kurmuş ve kapitalizmin ortaya çıkışında Protestan inancının etkili olduğunu savunmuştur. Bu çalışmada da Hristiyan inancı değerlerinin Protestanlık inancının değerleriyle örtüştüğü görülmüş, Protestan çalışma ahlâkı değerleri Hristiyan çalışma değerleri olarak kabul edilmiştir.

Çalışma ahlâkı, kişinin bireye özünde değere sahip olduğu inancına dayanarak yaptıkları işten sorumlu ve sorumlu olmayı savunan bir kültürel norm olarak adlandırılabilir. Bir şirket ahlaki kuralları, çalışanların, hissedarların, tüketicilerin, çevrenin veya şirketin dışındaki toplumdaki diğer herhangi bir yönünün sorumluluğuyla ilgili kurumsal ilkeler, ahlaki kurallar, davranış kuralları, uygulama yasası veya şirket felsefesinin bir ifadesidir. Yapılan çalışmalarda çalışanların örgütlerinin ahlaka ilişkin algılamaları, örgütsel performans ile ilişkili bulunmuştur (Kim ve Miller, 2008). Örgütlerde gözlemlenen çalışan davranışları, işe özel yönleriyle değil, çoğunlukla birisinin işlerinde ne kadar iyi performans gösterdiğiyle ilgilidir. Bu, kabul edilebilir ahlaki davranışa göre yaptıkları işten sorumlu olduğu yerdeki çalışma ahlakının tanımıyla tutarlıdır.

Performans, işgörenin kendi iş tanımı çerçevesinde örgütü adına sergilemekte olduğu bir çıktıdır. Bu çıktının ortaya çıkarak, artabilmesi için bazı faktörlerin etkili olduğu ön görülmektedir. Yapılan bu araştırma ile incelenmekte olan bir diğer değişken olan çalışma ahlakının performansı etkileyen bir faktör olduğu düşünülmektedir.

İş Performansı, işi yapan bireyin veya grubun hedefe yönelik olarak nereye varabildiği, nicel (miktar) ya da nitel (kalite) olarak katkıları (Celep, 2010) karşısında elde ettiği başarıdır.

Bu başarı, çalışanın sahip olduğu "nitelik, inanç ve değerlerine" bağlı olmaktadır (Morillo, 1990).

Bireysel iş performansına etki eden unsurlar, bireyin kendi kişisel durum ve özelliklerinden kaynaklan unsurlar olabilmektedir (Akdemir, 2004: 16). Örgütsel engeller kaynaklı, çalışanların birbirleri ile olan ilişkilerinin bozulması, aralarındaki işbirliğinin azalması, bireysel iş performanslarını azaltmaktadır (Yatkın, 2008).

Literatürde çalışma ahlâkı ve iş performansı arasında belirgin bir ilişki olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmakla beraber Hunt (1994), Miller vd. (2001) ve Fiorito vd. (2007) tarafından yapılan önceki çalışmalarla da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışma ahlâkının çalışan performansı üzerine yüksek bir etkisi olduğu tespit edilerek çalışma ahlakının yüksek olması durumunda örgütün bütün alanlarında oldukça iyi bir performansa ulaşmasına yardımcı olacağı ifade edilmektedir. Bu çalışmalar çalışanlara rehberlik eder ve performansı arttırmak için çalışma ahlakını özendirir. Böylece çalışan performansını arttırmak için sadece terfi ve ödüllendirme sistemini baz almayacak, bunun yerine çalışma ahlakına odaklanacaktır (Van Ness vd., 2010).

Bu gibi çalışmaların daha fazla Batı merkezli olduğu görülerek İslâmi çalışma ile ilgili fazla çalışmanın olmadığı gözlemlenmiştir. Özellikle yapılan çalışmalarda tek inanç sistemi ele alınarak çalışma ahlâkı ölçülmeye çalışılmıştır. Ancak farklı inanç sistemlerinin farklı kültürlere sahip olması bu ölçümleri çoğunlukla doğru yansıtmamaktadır. Ancak zaman içerisinde çalışma ahlâkı ve din incelenirken ayrı ayrı incelenmiş ve her bir inanç sisteminin çalışma ahlâkı anlayışı ön plana çıkarılmaya çalışılmıştır. Böylece İslâmi çalışma ahlâkı ve Protestan çalışma ahlâkı ile ilgili ölçekler geliştirilmiş ve ayrı literatür çalışmaları yapılmıştır. Daha çok kutsal kitapların baz alınarak oluşturulduğu bu ölçeklerin temelinde aynı konuların olduğu ancak farklı yorumlar olduğu görülmektedir. İslâmi çalışma ile ilgili son dönemde yapılan bazı çalışmalar olmasına rağmen karşılaştırmalı bir çalışmanın olmadığı, iş performansı üzere etkisinin çalışılmadığı görülmektedir. Daha çok bağlılık, güven, iş tatmini üzerine çalışmalar yapılmış iş performansı üzerine olan etkisi araştırılmamıştır. Bu bağlamda literatüre bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın amacı, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlaki değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini analiz etmektir.

Bu çalışma ile farklı inanç sistemlerinin geleneklerinin çalışma ahlakını belirleyen temel önemli değer yargıları tespit ederek, ahlaki temeller açısından aralarındaki temel farklılıkları ve günümüz işletme uygulamalarıyla benzerliklerini ortaya koymaktır.

Araştırma yöntemi kısmında örneklem, ölçekler, model ve hipotezler, araştırmanın varsayımları ve veri analiz yöntemlerinden oluşmaktadır.

Çalışmada verilerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekleri ihtiva eden anketlerle toplanmıştır. Anketle elde edilen veriler Doğrulayıcı Faktör Analizi, Basit Doğrusal Regresyon ve Çoklu Regresyon Analizi yardımıyla analiz edilmiştir.

Araştırmanın sorunsalı, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansına nasıl ve ne yönde etki ettiğidir? Bu sorunsalı çözümlemek için;

Bu araştırma literatür çalışmasıyla örgütsel inceleme ve ampirik araştırmaya dayanmaktadır. İlk bölümde Çalışma Ahlakı ve Çalışma Ahlakı ile ilgili kavramlardan bahsedilerek Protestan Çalışma Ahlakı ve boyutları ile İslâmi Çalışma Ahlakı ile ilgili yapılan çalışmalar ele alınacaktır.

İkinci bölümde, iş performansından bahsedilerek konu ile ilgili kavramlar irdelenerek, çalışma hayatında performansın nasıl algılandığı, değerlendirildiği ve boyutları ile ilgili bilgi verilerek yerli ve yabancı çalışmalar değerlendirilecektir.

Üçüncü ve son bölümde farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik merkezi Avrupa'da bulunan bir firmadaki proje grupları üzerinde yapılan bir saha araştırmasının bulgularına yer verilmiştir.

Çalışmanın sonuç kısmında bir saha araştırmasından elde edilen bulgulara göre; farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerleri ile iş performansı ilişkisine dair değerlendirmelere, tartışmalara, önerilere ve gelecekte araştırma yapacaklara çeşitli öneriler sunulmaktadır.

I. BÖLÜM

ETİK VE ÇALIŞMA AHLAKI

Bu bölümde etik, ahlak ve çalışma ahlâkı kavramları çerçevesinde Protestan Çalışma Ahlakı ve İslâmi Çalışma Ahlakı ele alınmaktadır.

1.1.Etik Kavramı

Literatür taraması yapıldığında "*etik"* kavramının tanımı ve içeriği ile ilgili fikir birliğinin sağlanılamadığı görülmüştür. "*Etik*" kelimesinin "*töre bilimi*" anlamındaki Yunanca "*ethos-ethikos*" kelimesinden türediği ifade edilmektedir. Yunancada bu kelime "*ahlak sistemi, ilke, insan davranışı, gelenek*" anlamlarını belirtmektedir. Etiğin birçok tanımı bulunmakla beraber bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir (Özkalp ve Kırel, 2011: 231):

Bir gruba göre "bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kurallar'' olarak ifade edilirken, sonraları etik, kişilerin nasıl doğru davranacağını tanımlayan ve açıklayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi olarak ele alınmaktadır. Bir tanımlamaya göre etik; iyi ile kötünün, doğruyla yanlışın ne olduğunun araştırılmasıdır (Ural, 2003: 3). Başka bir deyişle, belirli bir topluluk veya grup için belirlenmiş, bu topluluk ya da gruplarda ki insanlar tarafından benimsenmiş ve inanılmış davranış kuralları bütününü kapsamaktadır (Boatright, 2003).

Etik, eylemi ahlaki bakımdan iyi eylem yapan nitelikteki bir durumu sorgulamakta ve bu bağlamda, iyi, ahlak, gereklilik, ödev ve izin gibi bazı kavramları ele almaktadır. Böylece eylemi etik açısından temellendirmekte ve isteyen kişiye argümantasyon stratejileri sunmaktadır. Bu stratejilerin yardımı ile birey eylemleriyle alakalı ahlaki sorun ve çelişkileri görebilecek; olabilecek çözüm önerileri geliştirebilecek, bu ahlaki sonuçlar üzerinde düşünerek bir çözüme karar verebilme imkânı olabilecektir (Pieper, 1999: 17).

Felsefi olarak ahlaki değerlerin temelini ve özünü araştırmakta olan etik, bireysel ve toplumsal yaşamdaki ahlaki davranışla alakalı problemleri araştıran felsefenin bir dalı olarak ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle etik kavramı, 'İyi nedir?'ya da 'Doğru hareket nedir?'sorularına yanıt vermeye çalışır (Akarsu, 1984: 62).

Etik, insanın ne yapması veya ne yapmamasını öneren değerler bütünüdür. Bu değerleri ödevler, erdemler, ilkeler ve toplumun çıkarları olarak incelemek mümkündür. Ödev, ‘‘*kişinin işgal ettiği rolden beklenen davranışlardır.’’* Erdem, ‘‘*iyi bir insanı tanımlayan özelliklerin tümüdür.* İlke, ‘‘*davranışları biçimlendiren temel doğrulardır.*’’ Toplumun çıkarı ise *‘‘toplumun genelinin yararına olan her türlü eylemdir.’’* Bir bütün olarak bakıldığında bu değerler toplamı, etik davranışların çerçevesini belirlemektedir (Özdemir, 2008: 182).

Etik, kanunlarca kontrol edilemeyen; fakat insan davranışının sonucuna odaklanan töresel, kültürel ve bir standart olarak, yasal zorunluluklarla yapılmış diğer faaliyetlerle karşılaştırıldığında daha yüksek standartları karşılayan davranışları zorunlu kılmakta, ayrıca kendine has davranışlar içerdiği ifade edilmektedir. Toplumların gelenek, kültür ve kanunlarıyla etik oluştuğundan; farklı toplumlarda değişkenlik gösterebilmektedir. Bu nedenden dolayı, herhangi bir toplumun etik ya da etik olmayan eylemleri, farklı bir toplumda tam tersi algılanabilir (Doğan, 2008: 180).

Etik, bireyin davranışlarının temeli olan ahlak ilkeleri olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle etik, insanlara ‘‘*işlerin nasıl yapılması gerektiğini”* belirtmek için yardımcı olan, yol gösteren değer, ilke ve standartlardır. Etik, felsefik bir süreçtir. Bu süreçte, karar alıp uygularken, belirli standartlara ve ilkelere bağlı olunmasını gerektirmektedir. Etik ahlaki bir takım standartların hayata uygulanması ve mantığının olup olmamasının sorgulanmasıdır. Yani diğer bir yandan bakıldığında muhakeme ve akıl yürütme sürecini ifade etmektedir. Ahlak ise yaşanan olguyu ifade eder. Etikse bu olguyu sorgulayan felsefe dalıdır (Tevrüz, 2007).

Yapılan bu tanımlardan yola çıkarak ahlak ile etik kavramlarının birbirinden farklı olduğunu söyleyebiliriz. İyi, kötü ve doğru, yanlışla ilgili prensipler ahlakı ifade ederken; davranışlara göre neyin doğru veya yanlış, iyi veya kötü, olduğunun tespiti etiği ifade eder.

1.2. Etik ile ilgili Kavramlar

1.2.1. Etik ilkeler

Etik ilkeler, toplumda yaşayan insanların toplumda uymak zorunda oldukları ya da örgütte çalışanların görevlerini yerine getirirken uymaları gereken ilkeleri ve çalışma

düzenine ilişkin ilkeleri içermektedir. Bu ilkelerin amacı; uyulması gereken temel kuralların çerçevesini çizmek ve çalışanlar, iş ortakları, müşteriler ve örgüt arasında doğabilecek her türlü anlaşmazlık ve çıkar çatışmasını engellemektir. Etik kurallar doğruluk ve dürüstlük ölçüleri olup, ahlaki açıdan bakıldığında, bireysel ve sosyal ilişkilerin temelini oluşturmaktadır.

Belirli şartlar altında faydalı davranışın gerçekleşebilmesi için sadece etik ilkeler yeterli değildir. Bu kuralların etkili olabilmesi için ilk şart, kurallara bütün paydaşlarca ihtiyaç duyulmasıdır. Bu kurallar ve ilkelerin yanlı olmayan, adaletli ve kapsamlı olacak bir şekilde, herkesin faydasına olacak düzenlemeleri içine alacağı konusunda hemfikir olunması gerekir. Bu nedenden ötürü, öncelikle ilgili çalışma grubundaki paydaşların, etik ilkelerin oluşturulması için bu sürece dâhil edilmesi gerekir (Gözener, 2008: 1).

1.2.2. Etik Dışı Davranış

Genellikle toplumun sürdürülebilmesi için kanunların, politikaların, düzenlemelerin ve örgüt kurallarının göz ardı edilmesi sebebiyle başkalarına zarar verecek sonuçlar ortaya çıkaran ve toplum tarafından illegal ya da gayri ahlaki kabul edilen davranışları kapsamaktadır (Brass, Butterfield vd., 1998: 15). Etik dışı davranışlar, işletme içerisinde çatışma ortamı yaratarak, örgüt kültürünü zayıflatmakta, çalışanın bağlılığını, performansını ve motivasyonunu azaltmaktadır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 96).

1.2.3. Etik İkilem Kavramı

Bireylerin birbirleriyle çatışmakta olan, aynı esnada etik olarak geçerliliği olan ifadelerle savunulabildikleri farklı iki durum arasında kalma hali olarak tanımlanmaktadır. Etik ikilemle karşılaşılmış olması, diğer alternatif olabilecek kararlar ve davranışların etik olarak zararlı bazı sonuçlar yaratabileceği potansiyeli olduğu anlamına gelmektedir. Böyle bir durumda doğruyla yanlışı ayırmak çok zordur, doğru ya da yanlış durum açık seçik ortaya konamaz, tüm alternatifler, meydana getirebileceği negatif sonuçlar nedeniyle farklı kişiler tarafından zararlı görülebilirler. Çalışma hayatı içinde bütün çalışma kademelerinde, en üst kademeden en alt kademeye kadar etik ikilemlerle karşılaşılmaktadır (Sayıner, 2005: 2). Fakat kişi etik bir karar vermek durumundadır.

Son zamanlarda bu ikilemlerin çözümlenmesinde aşağıdaki şekildeki bir yaklaşım ön görülmektedir (Güredin, 1997: 118);

- Geçerli olan durumların belirlenmesi,
- Bu duruma dayananan ahlaki sorunun belirlenmesi,
- Mevcut sorunun etkileyebileceği birey ya da, bireylerin ne şekilde etkilenebileceklerinin belirlenmesi,
- Etkilenen bireylerin sorunları çözümlemedeki alternatif davranış biçimlerinin belirlenmesi,
- Her alternatife göre muhtemel sonucun belirlenmesi,
- En uygun davranış biçiminin seçilmesi.

1.3. Etik Teorileri

Çağdaş ahlak ile alakalı iki temel okulun olduğundan söz edilebilir: Bunlardan ilki teleolojik diğeri ise deontolojik teoridir.

1.3.1.Teleolojik Teoriler

Etik konusu ile ilgili temel yaklaşımlar içinde yer alan teolojik yaklaşımla eylemin ahlaki olup olmaması eylemin yarattığı sonuçlara göre değerlendirilir. Faydacılık yaklaşımında eylemden etkilenecek bireyler için en çok faydayı yaratması istenir (Odabaşı ve Oyman, 2002: 433-434). Böyle bir durumda bu eylem ahlaki olarak olumlu değerlendirilir. Teleolojik etik savunucusu Stuart Mill, sonucu düşünmenin önemli olduğunu söyler ve bunu düşünmeden hareket eden kişinin etiğe uygun davranmadığının belirtir (Bülbül, 2001: 12).

1.3.1.1. Egoizm Teorisi

Egoizm yaklaşımında, çoğunluk için sonuçlara bakılmaksızın eylemi gerçekleştiren kişi açısından bir değerlendirme yapılır ve eğer o kişiye en fazla yararı sağlıyorsa, bu etik kabul edilir (Odabaşı ve Oyman, 2002: 433-434).

Egoizm, ahlaka uygun karar alma süreci içerisinde kişinin kendi bireysel çıkarlarına en fazla katkıda bulunan seçenekleri tercih etmesii olarak ifade edilmektedir. Bahsi geçen egoist kişiler, kendileri açısından en fazla iyi sonuç otaya çıkardığı sürece davranışta bulunabilirler.

Egoizm, bilinmekte olan bu ilişkiyi insanın tüm tercihleri için genelleştirebilmektedir. Egoistler kendi seçimlerinin tek hedefinin bireysel ilerleme olduğunu iddia etmektedirler. Herhangi bir bireyin, başka insanlara karşı bir yükümlülük ve fedakârlık zorunluluğu olmadığını savunmaktadırlar. Davranışın doğru olup olmadığını ölçebilmek için kendisi için en iyi ve uzun vadeli avantajlarını kullanmaktadır. Eğer herhangi bir davranış, uzun vadede kişiler için kötüye nazaran 'en yüksek iyi'yi meydana çıkarıyorsa ya da çıkarma ihtimali varsa, o zaman bu davranış doğru bir davranıştır ve kişiler bu davranışı yapmalıdır. Bahsi geçen kişi ya da kişisellik bir tek kişi, özel bir grup ya da örgüt olabilir (Donaldson ve Werhane, 1999: 4).

Literatürde psikolojik ve ahlaki bencillik olarak ele alınmaktadır. Gündelik yaşamda ''nedir'' ve ''ne olması gerekir'' arasında önemli farklar bulunmaktadır. Birçok birey herhangi bir suçu olmadığı halde yeterli olmayan beslenme ve açlık sebebiyle acı çekmektedir. Mevcut durum bu şekildedir, ancak dünyayla ilgili olan bu realite, her şeyin böyle olması gerektiğini ifade etmemektedir. Dünyanın daha yaşanabilen bir yer olması için; kimsenin açlıktan acı çekmemesi gerekir şeklindeki ifadeler 'olması gereken'i ifade etmektedir. Davranışlar olması gereken ile olanı söylemektedir. Bu bağlamda bakıldığında, psikolojik benciller bireyi yani ben'i etkilemekte olan sonuçların dikkate alınması gerekliliğini ortaya koymaktadırlar. Psikolojik egoizm yol göstere ilke olarak 'kişisel çıkarı' kabul etmektedir. Kişisel çıkar ilkesiyse, ekstrem durumları da dikkate alarak tüm zaman ve koşullarda geçerli olacağıdır. Bir insanı, yalnızca kişisel çıkarların motive edebileceğini ve o yüzden bireyin kendisine bir faydası olmadığı takdirde başka insanların refahını düşünmeye gerek kalmadığını göstermektedir (Hoffman vd., 2001: 18-19).

Ahlaki Egoizm, uzun vadeli çıkarlarını koruma isteğinde olan bireylerin gösterdiği davranışları tanımlamaktadır. Burada odaklanılmakta olan nokta isteklerin gerçekleştirilmesi değil, uzun vadeli çıkarların korunabilmesidir. Böyle bir görüşte elde edilen faydalar aldatıcı ve yalan uygulamalara fırsat veremeyecek kadar uzun bir sürede gerçekleşir. Örgütler açısından ahlaki çıkarcılık, finansal çıkarlardan kaynaklanan endişelerden kaynaklanmaktadır. Buna bağlı olarak topluma fayda sağlamak için etkinlik ve verimliliğin en yüksek noktaya taşınması amaçlanmaktadır (Lantos, 2001: 219). Fakat diğerlerinin arzularını yerine getirerek uzun vadeli çıkarları korumayı ilke edinmekte olan bu tür bir ahlaki yaklaşımın bazı noktalarda yetersiz kaldığı söylenebilir. Örneğin toplumun bazı kesimlerinde herhangi bir

şekilde çevre ile alakalı bir endişe duymayabilir. Bazı kesimlerde ise bu konuda endişeleri olmalarına rağmen herhangi bir eylemde bulunmayabilirler. Diğer kesimlerde ise, farklı formal örgütler içine dahil olarak, çevreyle alakalı ifade ettikleri endişeleri için taahhütte bulunabilir hatta farklı davranışlarda bulunabilirler. Böyle bir durumda kendi çıkarlarını sadece son gruba hizmet ederek korumak durumunda kalan işletmeler sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik açısından dar bir alana sıkışacaklardır (Crane ve Desmond, 2002: 557).

1.3.1.2. Erdem Etiği

Teleolojik etik faydalı ve iyi neticelerin önemine, deontolojik etik; ödev, yükümlülükler ve evrensel ahlak yasası gibi kavramlara vurgu yaparken erdem etiği ahlaki bireyin karakterine ve erdem kavramına odaklanır. Erdem etiğinin temelinde iyi insan ve iyi hayatın nasıl olması gerektiğiyle ilgilenmekte ve karakter kavramına vurgu yapmaktadır. Burada önemli husus iyi, erdemli vaya karakterli olmaktır. Erdem insanın sahip olduğu veya olmayı isteyebileceği bir alışkanlık, huy, nitelik ya da bireyin karakter özelliğidir. Bu yaklaşımda bireyin ahlaki yaşamını belirlemekte olan kurallarla sonuçlar değil, inançlar, duyarlılıklar ve deneyimlerdir. Mühim olan davranışların sonucunda bireye ve topluma bir zarar veya yarar vermesi değil, bireyin erdemli davranışta bulunmasıdır. Bu anlayışta davranışlar bireyin içsel ahlakının yansıması ve bu içsel ahlakı şekillendirmekte olan erdemlerdir. Kökeni klasik etikten gelen erdem etiğinin eleştirel etikte de temsilcileri bulunmaktadır. Klasik etikte Platon, Sokrates ve Aristoteles temeli oluşturmuştur (Arslan vd., 2005; Frankena, 2007: 137). Özgür irade ile belirlenimcilik (determinizm) probleminin etiğe girişi de bu anlayışla olmuştur. Yani bireyin erdemli olması, sorumluluk üstlenerek ahlaki eylemde bulunması gibi konular iradenin özgürlüğü ile belirlenimcilik (Spinoza, Descartes,) gibi problemlerin etik konusuna girmesine neden olmuştur (Frankena, 2007: 137).

Erdem etiği, kişinin, kimliğini, karakterini dolayısıyla içinde bulunduğu değerler sistemi içinde muzaffer olacağını kabul ettiğinden, ahlaki değerlerin gelişmesini, korunmasını ve kişinin bunu değerler vasıtasıyla en etkili şekilde gerçekleştirebilmesi için uygun koşulların oluşturulmasını temel görev olarak görmektedir (Berten vd., 2006: 16). Erdem etiğine bakıldığında, ahlakın kişinin varolması açısından ihmal edilmemesinin, Marksizm'in de içerisinde bulundurmuş olduğu bir sorun olduğunu ifade edilebilir. Bunun sebebi, Marksizm'in, ahlakı ikincil bir fenomen olarak kabul etmesidir. Marksizm insanın özünde

yaratıcı çalışma olduğunu ifade ettiği için, bireyin kendisini gerçekleştirmesinde belirleyicinin içinde olduğu iktisadi ilişkiler olduğunu kabul etmiş, ahlakı da bu ilişkilerin bir yansıması olarak görmüştür. Buna karşın, erdem etiği, bir toplumsal düzen içerisinde, diğer ilişkiler gibi, iktisadi ilişkilerin de, o toplum düzenin iyi yaşam tasavvuruna göre şekillendiği varsayımına sahiptir (MacIntyre, 2001: 372).

Teleolojik ve deontolojik kuramların karması olarak da bilinen erdem etiği, iyiliği veya doğruluğu tanımlama yerine, karakterin gelişmesi üzerinde durmakta, mutluluğun insanların en yüksek amacı olduğu fikrini savunmaktadır (Erdoğan, 2006: 9). Yani eylemin doğru olup olmadığı kararını verebilmek için eylemin kendisine veya sonuca bakmaktan ziyade eylemi gerçekleştiren kişinin karakterine bakmak gerektiği belirtilmektedir. Erdem etiğini, savunan düşünürler için ahlaki kuralları öğrenme ve bunları uygulamadan ziyade insanların, dürüstlük ve yardımseverlik gibi iyi huy alışkanlıkları geliştirmek önemlidir (Yaran, 2010: 35). Erdem etiğinde eylemi yaparken uyulan kural ve içinde taşıdığı niyet ya da eylemden elde edilen sonucun sağladıklarından ziyade, eylemde bulunacak kişinin karakterinin ahlaki gelişimine önem verilmektedir. Erdemli davranışı üç temel kavram oluşturmaktadır. Bu kavramlar (Yaran, 2010: 35-36):

a) İyi alışkanlıklar: Öğrenilebilir ve uygulanabilir olmalıdırlar.

b) Erdemli insan, bir şey öğrenilebilecek bir model olmalıdır.

c) Erdemin kalitesi görülebilmelidir. Erdem etiğinde önemli olan karakter eğitimi ile iyi huy sahibi olmaktır. Bu yüzden ilkelerden ziyade erdemler üzerinde durulur.

Bu erdemler Eflatun "bilgelik, cesaret, itidal ve adalet" şeklinde sıralanabilir. Aristoteles'de erdemlerin edindiğimiz iyi alışkanlıklar olduğunu ve kazanılıp geliştirilebileceğini savunmaktadır.

1.3.1.3. Faydacılık Teorisi (Utilitarianism)

Faydacılık, en iyi eylemin faydaları en üst düzeye çıkardığını belirten etik bir teoridir. "Fayda", genellikle, sentient varlıkların refahı açısından çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Yararcılığın kurucusu Jeremy Bentham, faydaları eylemden kaynaklanan herkesin acısını çeken bir eylemden kaynaklanan tüm zevklerin toplamı olarak tanımladı. Faydacılık, sonuç

eyleminin, herhangi bir eylemin sonuçlarının, doğru ve yanlış tek standart olduğunu belirten bir versiyonudur. Egoizm gibi diğer sonuççuluk biçimlerinin aksine, faydacılık, tüm varlıkların çıkarlarını eşit olarak ele almaktadır.

Yararcılığın savunucuları, eylemlerin muhtemel sonuçlarına (eylemlilik faydacılığı) dayalı olarak mı seçilmesi gerektiği veya temsilcilerin faydayı maksimize eden kurallara uyup uymadıkları (kural faydacılığı) gibi bir dizi noktaya karşı çıkmıştır. Toplam (toplam faydacılık) veya ortalama (ortalama faydacılığın) faydasının maksimize edilmesi gerekip gerekmediği konusunda anlaşmazlık vardır. Jeremy Bentham teorinin babası olarak kabul edilir. Diğer te- orisyen ise John Stuart Mill'dir.

Mill, faydacı ahlâk anlayışının temel ilkelerini, faydacılığa karşı yapılan eleştirilere cevap vermek ve toplumda yaygın olan yanlış faydacı anlayışları düzeltmek amacıyla 1854'te yazmaya başladığı ve 1861'de Fraser Magazine'de üç makale halinde yayımladığı Utilitarianism adlı eserinde ortaya koymuştur. Bu eserde onun iki temel amacı vardır; birincisi, "en yüksek iyinin (summum bonum)" ahlâk felsefesindeki yerini belirlemek; ikincisi ise, bu en yüksek iyinin doğasını açıklamak (Urmson, 1968: 14).

Mill, eserinde daha ilk cümlede ahlâkın nasıl bir mihenge vurulabileceğiyle alakalı tartışmaların hala günümüzde devam ettiğini, iki bin yıldır bu meseleyle meşgul olan en yüksek zekâların bile bu soruna sadra şifa verecek bir cevap bulamadıklarını, hatta bu soruna cevap arayışımız noktasında, bu sorunu felsefenin gündemine taşıyan ilk kişi olarak gördüğü Sokrates'ten daha ileride olup olmadığımızın tartışmalı olduğunu belirtmektedir. Utilitarianism adlı eserinin hemen başında bu tartışmaya yer veren Mill'in faydacı ahlâk anlayışı, tamamen bu tartışmada yer verdiği "en yüksek iyi" kavramı etrafında şekillenmektedir. Ona göre ahlâk alanında yapılması gereken ilk iş, bu en yüksek iyinin belirlenmesi ve mezkur alanda bu ilkenin nesnel ve tek ölçüt olarak kabul edilmesini sağlamaktır. Zira ona göre eğer ahlâk alanında tek ve nesnel bir ölçüt ortaya konulmazsa, bir başka ifadeyle bu alandaki seçimler ahlâki faile bırakılırsa, nesnellikten söz edilemeyecektir ve bu alana anarşi hâkim olacaktır. Bunun da doğal sonucu olarak bireylerin ahlâka dair herhangi bir inançları kalmayacaktır (Mill, 1863: 3).

Ödev etiği kavramından farklı olarak, bir davranışın temelde iyi veya kötü olmasından çok ortaya çıkarttığı sonuç ya da getirinin önemidir. Faydacılık etiğinde amaç mutluluğun

veya iyiliğin toplumda arttırılmasıdır. Kendini gerçekleştirme, mutluluk, bilgi, sağlık veya toplumun refahı gibi değer kabul edilmiş olan getiriler ise faydacılık etiğinde istenilen sonuçlardır (Aydın, 2004).

İnsanın doğal olarak egoist ilgilere sahip olduğu anlayışından yola çıkar. Yararcı kuramlar bir eylemin ahlaksal değerini, o eylemin yararı ile ölçme konusunda bir uzlaşım içerisindedirler. Bu yaklaşım tek bir bireyin mutluluğundan çok 'en çok sayıdaki insanın en çok mutluluğu'nu gözeten bir ilkeyi savunur ve ahlaklılığın bir ölçütü sayar. Yararcı öğretilerin büyük bir kısmı bireyin kendi başına mutluluğa erişemeyeceğini, kişinin mutluluğunun toplumun içinde ve toplumsal yarar çerçevesinde gerçekleşeceğini düşünür. Bu bakış açısından dolayı toplumsal yararcılık da denilebilir. Yararcılık ilkesi bu kuramda şu şekilde belirlenir: Bir insanın eylemi, o insanın olanaklı pek çok eylem tarzları içinden seçtiği ölçüde bir değere sahiptir (Delius, 2001: 348-350).

Frankena (2007: 73) ise; yararcı etik kuramında kişiye uygun olan eylemlerden hangisinin kötüye kıyasla en büyük oranda iyiyi üreteceğini ya da üretmesinin muhtemel olduğunu anlamaya çalışması gerektiğinin altını çizmektedir. Yani en büyük oranda iyinin, en fazla oranda faydanın sağlayacağı eylemlerde bulunması gerekir.

1.3.2. Deontolojik Teoriler

Deontolojik teoride, yararcılık etiğinin tam tersine, davranışın sonucu ön planda değildir; davranışın hangi amaçla yapıldığı önem arz etmektedir. Yani eylemin doğruluğu ya da yanlışlığı, o eylemle ilgili iyi ya da kötü sonuç vermesine bağlanmaz. Burada önemli olan eylemin hangi niyetle yapıldığıdır. Kişinin eylemi menfaati için ya da bir görev uğruna yapıp yapmadığına bakılır. Ahlaki olan, görev niyetiyle yapılan eylemdir. Deontolojik teori Immanuel Kant'ın ahlak teorisi olarak bilinmektedir. Teleolojik teorilerin aksine deontolojik teoriler, eylemlerin sonuçlarını ele almamakta, etik açıdan eylemin kendisini değerlendirmektedir (Gök, 2009: 130). Deontolojik yaklaşım, değerlerin hayata geçirilmesini gözeten bir anlayıştır.

1.3.2.1. Kant Etiği (Ödev Etiği)

Kant'ın ödev etiği yaklaşımı deontolojik etik kapsamında değerlendirilebilir. Kant tarafından ortaya konan ödev etiği bir ahlaki değer teorisinin yanı sıra bir ahlaki yükümlülük teorisidir. Dolayısıyla bir eylem sadece ödev veya yükümlülük duygusuyla yapıldığı zaman onun gerçek bir ahlaki değeri olabilir. Ayrıca Kant ödev veya ahlaki yükümlüğünün sonuç ile değil, eylemlerin kendi özellikleri ya da nitelikleriyle olduğuyla ilgili olduğunu da öne sürer (Cevizci, 2002: 176-177). Kant'ın etiğinde ahlaki olarak doğru ya da yanlışı ödev kavramında değer bulduğu için ödev kavramı Kant'ın etiğinde temel bir noktada yer almaktadır. Kant ödeve uygun eylemlerden bahsederken ayırt edilmesi gereken bir konuya da işaret etmiştir. O da ödeve uygun eylemler ile ödevden kaynaklanan ödevlerin birbirinden ayırt edilmesidir (Stroll vd., 2008: 129). Örneğin bir kişi borçlu ise bu borcunu ödemesi gerektiğini biliyor ise ve borcunu ödüyor ise bu davranışı ahlakidir; ama borcunu ödememesinden dolayı bir ceza alacağını düşünerek ödüyorsa bu davranışı ahlaki değildir. Yani ödev etiğinin ilkeleri zorunludur ve eylemlerimizden doğacak sonuçlar ne olursa olsun, onlardan bağımsız olarak yapılması gerekmektedir (Yaran, 2010: 37).

Kant, doğal ihtiyaç ve isteklerden, eğilimlerden kaynaklanan davranışları "ödeve uygun" davranışlar olarak nitelendirir ve ahlaklı davranışların karşısına koyar; ahlaklı davranışlara, yani salt pratik aklın yönettiği istemlerden kaynaklanan davranışlara ise, "ödeve dayanan" ya da "ödevden doğan" davranışlar der. Örneğin, bir bakkalın kendisinden çikolata almaya gelen bir çocuğu kandırmaması ödeve uygun ama ödeve dayanan ya da ödevden doğan bir eylem olmayabilir. Bu bakkal, çocuğu kandırdığı duyulursa, insanların artık, kendisine güvenmeyeceklerini ve alış-verişe gelmeyeceklerini, bunun da kazancını azaltacağını düşünerek böyle davranmış olabilir. Buna karşılık, bu bakkal, sadece hiç kimseyi aldatmaması gerektiğini düşünerek bunu yapmışsa, bu eylem ahlaksaldır; çünkü salt ödev duygusundan kaynaklanmaktadır. O halde, içimizde, kesin bir şekilde varlığını hissettiğimiz, bir ödev duygusu (vicdan) vardır ve o "yapmalısın", "etmelisin" şeklinde kesin buyruklarla (kategorik emperatif) varlığını belli etmektedir. Mademki, içimizde böyle bir sorumluluk duygusu vardır, o halde, özgürüz demektir. İşte bu yüzden, Kant, özgür olduğumuz için sorumlu olmadığımızı, tersine, sorumlu olduğumuz için özgür olmamız gerektiğini savunur. Bir şeyden sorumlu olmak için, onu, yapma veya yapmama gücüne sahip olmak gerekir. Böylece, Kant, insanın özgür olduğu için sorumlu olduğunu varsayan geleneksel ahlak felsefesinde

ortaya konmuş olan özgürlük ve sorumluluk ilişkisini tersine çevirmiş olmaktadır. Özgürlüğün metafizik bir sorun olduğuna inandığı için, özgürlükten kalkılarak sorumluluğun tesis edilemeyeceğini, aksine, sorumluluk duygusundan kalkılarak, özgürlüğün sağlanabileceğini vurgular (Öktem, 2007: 11-22).

Kant ödev etiğini temellendirirken insanı sadece akıl sahibi bir varlık olarak ele almaktadır. Çünkü insan bir bütün olarak ele aldığında, çeşitli ihtiyaç, güdü ve duygulanımlar ile doğal nedensellik yasalarına bağlı, kendi dışındaki nedenler tarafından belirlenen dışa bağımlı bir varlıktır. Bu haliyle insan, ahlaklılık için gerekli olan özgürlükten yoksun olacaktır. Kant'a göre iyi irade ödevinin ne olduğunu bilen, yani pratik aklın buyruklarını tanıyan, pratik aklın taleplerini hayata geçiren ve ödevini ödev olduğu için yapan iradedir ve etik sırf zihniyete bakar, bu yüzden pratik bir felsefedir. Çünkü zihniyet eylemlerimizin ilkelerini oluşturur; zihniyetler eylemlerimizin hareketle birlenmesidir (Cevizci, 2002: 177-181). Kısacası Kant'ın etiğinde 'iyi bir irade' ödeve uygun eylemlerde bulunarak kendini gösterir.

Kant'ın ödev etiği yaklaşımı deontolojik etik kapsamında değerlendirilebilir. Kant tarafından ortaya konan ödev etiği bir ahlaki değer teorisinin yanı sıra bir ahlaki yükümlülük teorisidir. Dolayısıyla bir eylem sadece ödev veya yükümlülük duygusuyla yapıldığı zaman onun gerçek bir ahlaki değeri olabilir. Ayrıca Kant ödev veya ahlaki yükümlüğünün sonuç ile değil, eylemlerin kendi özellikleri ya da nitelikleriyle olduğuyla ilgili olduğunu da öne sürer (Cevizci, 2002: 176-177). Kant'ın etiğinde ahlaki olarak doğru ya da yanlışı ödev kavramında değer bulduğu için ödev kavramı Kant'ın etiğinde temel bir noktada yer almaktadır. Kant ödeve uygun eylemlerden bahsederken ayırt edilmesi gereken bir konuya da işaret etmiştir. O da ödeve uygun eylemler ile ödevden kaynaklanan ödevlerin birbirinden ayırt edilmesidir (Stroll vd., 2008: 129). Örneğin bir kişi borçlu ise bu borcunu ödemesi gerektiğini biliyor ise ve borcunu ödüyor ise bu davranışı ahlakidir; ama borcunu ödememesinden dolayı bir ceza alacağını düşünerek ödüyorsa bu davranışı ahlaki değildir. Yani ödev etiğinin ilkeleri zorunludur ve eylemlerimizden doğacak sonuçlar ne olursa olsun, onlardan bağımsız olarak yapılması gerekmektedir (Yaran, 2010: 37).

Kant, doğal ihtiyaç ve isteklerden, eğilimlerden kaynaklanan davranışları "ödeve uygun" davranışlar olarak nitelendirir ve ahlaklı davranışların karşısına koyar; ahlaklı davranışlara, yani salt pratik aklın yönettiği istemlerden kaynaklanan davranışlara ise, "ödeve dayanan" ya

da "ödevden doğan" davranışlar der. Örneğin, bir bakkalın kendisinden çikolata almaya gelen bir çocuğu kandırmaması ödeve uygun ama ödeve dayanan ya da ödevden doğan bir eylem olmayabilir. Bu bakkal, çocuğu kandırdığı duyulursa, insanların artık, kendisine güvenmeyeceklerini ve alış-verişe gelmeyeceklerini, bunun da kazancını azaltacağını düşünerek böyle davranmış olabilir. Buna karşılık, bu bakkal, sadece hiç kimseyi aldatmaması gerektiğini düşünerek bunu yapmışsa, bu eylem ahlaksaldır; çünkü salt ödev duygusundan kaynaklanmaktadır. O halde, içimizde, kesin bir şekilde varlığını hissettiğimiz, bir ödev duygusu (vicdan) vardır ve o "yapmalısın", "etmelisin" şeklinde kesin buyruklarla (kategorik emperatif) varlığını belli etmektedir. Mademki, içimizde böyle bir sorumluluk duygusu vardır, o halde, özgürüz demektir. İşte bu yüzden, Kant, özgür olduğumuz için sorumlu olmadığımızı, tersine, sorumlu olduğumuz için özgür olmamız gerektiğini savunur. Bir şeyden sorumlu olmak için, onu, yapma veya yapmama gücüne sahip olmak gerekir. Böylece, Kant, insanın özgür olduğu için sorumlu olduğunu varsayan geleneksel ahlak felsefesinde ortaya konmuş olan özgürlük ve sorumluluk ilişkisini tersine çevirmiş olmaktadır. Özgürlüğün metafizik bir sorun olduğuna inandığı için, özgürlükten kalkılarak sorumluluğun tesis edilemeyeceğini, aksine, sorumluluk duygusundan kalkılarak, özgürlüğün sağlanabileceğini vurgular (Öktem, 2007: 11-22).

Kant ödev etiğini temellendirirken insanı sadece akıl sahibi bir varlık olarak ele almaktadır. Çünkü insan bir bütün olarak ele aldığında, çeşitli ihtiyaç, güdü ve duygulanımlar ile doğal nedensellik yasalarına bağlı, kendi dışındaki nedenler tarafından belirlenen dışa bağımlı bir varlıktır. Bu haliyle insan, ahlaklılık için gerekli olan özgürlükten yoksun olacaktır. Kant'a göre iyi irade ödevinin ne olduğunu bilen, yani pratik aklın buyruklarını tanıyan, pratik aklın taleplerini hayata geçiren ve ödevini ödev olduğu için yapan iradedir ve etik sırf zihniyete bakar, bu yüzden pratik bir felsefedir. Çünkü zihniyet eylemlerimizin ilkelerini oluşturur; zihniyetler eylemlerimizin hareketle birlenmesidir (Cevizci, 2002: 177-181). Kısacası Kant'ın etiğinde 'iyi bir irade' ödeve uygun eylemlerde bulunarak kendini gösterir.

1.3.2.2. Haklar Teorisi

Haklar teorisi, bütün bireyler ve grupların belli temel hak ve özgürlüklerini korumayla tutarlı karar ve davranışları kapsar. Bu haklar ve özgürlükler, Birleşmiş Milletler İnsan

Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer alan haklardır. Yaşam ve güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, konuşma özgürlüğü ve özel mülkiyet gibi altı hak, özellikle yönetsel kararlar ve davranışlarda önemlidir. Bireylerin doğuştan devir olunmaz hakları olduğundan, başkalarına saygı duyulmalıdır. Her bir kişi, serbest olma ve diğer kişilerle eşdeğer olarak dikkate alınma hakkına sahiptir. Haklar teorisi, karar vericilerin bireyin bu haklarına saygı göstermesi için yol gösterir. Bu temel insan hakları, evrensel eşit haklar, devir olunmayan ve doğal haklardır. Haklar teorisinin ilkeleri, faydacılığın ilkelerinden önemli ölçüde farklılıklar göstermektedir. Ahlaki haklar değerlendirildiğinde, ahlaki muhakeme yapmanın odak noktası, toplum değil birey olmaktır. Oysa faydacılık, genel toplum refahına göre ikinci planda olacak şekilde bireysel kazançları dikkate almaktadır (Özgener, 2004: 46).

Aquino'lu Thomas'ın Doğal Yasa Teorisi olarak bilinen anlayışa dayanan Haklar Teorisi yasal, ahlaki, özel ve genel olarak sınıflandırılabilmektedir. Nelere hakkım var? Temel soru olarak sorulmaktadır ve hukuk devleti ve liberal doktrinin topum hayatında egemen olmasıyla bu teori öne çıkmıştır. Günümüzdeki yaşama, düşünce, inanç, iletişim ve seyahat gibi hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması bu teoriye dayanmaktadır.

Haklar teorisi iki kavramla ilişkilidir. Birincisi, muhatabına görev sorumluluğu yüklemektedir (Lantos, 2001: 211). Örnek olarak; temiz hava solumak isteyen birey hak iddiasıyla, faaliyette bulunan ve çevreyi kirletmekte olan örgüte (muhataba) gerekli olan tedbirleri alma görevi yüklemektedir. Bu hak iddiasıyla bu hakkın kullanılmaması durumunda hak sahibine zarar verebileceği için meşru bir hak niteliği taşımaktadır. İkincisi, herhangi bir şeye sahip olmak, bir şeyi yapabilmek veya kendisine yapılmaması gereken bir davranışın durdurulması anlamındaki hak kavramı, hakların kullanılabilmesini ve savunulmasını gerektirmektedir (Torlak, 2003: 127). Dolayısıyla bahsedilen temiz havayı soluma hakkının kullanılabilmesi, hakkın sahibine de hakkını koruyabilme ve savunabilme görevini yükler. Fakat hakkın kullanılmasıyla savunulması yeterli seviyede yetenek ve güce sahip olmayı gerektirmektedir. Bu yaklaşım, sosyal sorumluluğu ve sürdürülebilirliği destekleyerek, hak sahibinin görevlerini gerçekleştirmede yeterli güce sahip olamamaları yetersizliğe sebep olacaktır. Diğer yandan hakla alakalı görevlerin gerçekleştirilmesi, bir güce sahip olmayı gerektirmektedir. Hak dağıtımı da bu doğrultuda yapılıyorsa çıkarların korunması anlamını taşımaktadır. Zira kendi hakkını savunabilen grup, haklarını almada zorlayıcı güce sahiptir. Haklarla ilgili bir diğer konuda hakların önceliğidir. Hak teorisyenlerinin çoğu, bireysel

hakların grup haklarından; güçlü grup haklarının da zayıf olanlardan daha öncelikli olduğunu savunmaktadır (Lantos, 2001: 211).

Ahlaki karar ve davranışlarda dikkate alınması gereken altı hak yaşam ve güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, konuşma özgürlüğü ve özel mülkiyet haklarıdır. Bu hakların esası bireylere değer verilmesi ilkesidir. Özellikle büyük ölçekli işletmelerin toplumun hedef ve ilgilerini görmezden gelip onları kendi amaçları için kullanmaları bu tür hakların ihlal edildiğini göstermektedir.

1.3.2.3. Adalet Teorisi

Adalet yaklaşımı, her çeşit mal ve hizmetin eşit olarak dağıtılmasını, kişilere verilmiş zararların telafi edilerek hata yapanın cezalandırılmasını öngören bir yaklaşımdır (Torlak, 2003: 129). Buna ek olarak adalet tek başına düşünülebilen bir kavram olmayıp, görev temellidir ve haklarla yakından ilişkisi bulunmaktadır. Dağıtılmış adalet çerçevesinde, bir tarafın yasal hak iddia etmesi, karşı tarafa bu hakkın verilmesi görevini yüklemektedir. Fakat hakkın dağıtılması hakkın konusuna yapılmış olan katkı ile doğru orantılıdır (Lantos, 2001: 214). Katkının olduğu yerde, çevresel avantajlar ve kişisel yetenekler ve söz konusu olmaktadır. Fakat doğa kanunları çevresel avantajlar ve bireysel yeteneklerin bile adil olacak şekilde dağıtımına imkân vermemektedir. Kapitalizm aynı doğa yasaları gibi çalışmaktadır. Sistem fırsat eşitliği üzerine kurulmuştur. Fakat sistemin içindeki oyuncuların benzeşen donanımlarda olmaması farklı sonuçlara ulaşmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla iktisadi sistem içinde var olan her birey veya işletmenin mevcut sistemden hak iddia edeceği şeyler yetenekleri ile sınırlı olmaktadır. Bu da mevcut sistemin yarattığı adaletsizlik anlamına gelmektedir. Sosyal sorumluluk anlayışında ise devletle büyük işletmeler gibi güçlü örgütlerden sistemin yaratmış olduğu adaletsizliği yoketmesini beklemektedir. Devlet toplamış olduğu vergileri bazı özel çıkar grupları için kullanarak, vergi mükelleflerine adaletsizlik sergileyebilirken, büyük örgütlerde, uzun vadede örgüt imajını güçlendirebilmek amacıyla göz önünde bulunan konulara ilişkin yapılan harcamaların sermayelerini riske atıldığını düşünmekte olan azınlık hissedarlara karşın adaletsiz bir uygulamada bulunabilirler (Lantos, 2001: 214). Diğer yandan tarafsız ve dürüst idare, sorumluluk ve iş yüküne bağlı ücret sistemi, örgütün sorumluluğundaki bir olay sebebiyle kişilerin yada toplumun uğradığı

zararın telafi edilmesi, hem örgüt içinde, hemde örgüt dışında güven iklimi yaratarak uzun vadeli finansal çıkarların artmasına sebep olan uygulamalardır.

Adalet teorisinde, etik hareketlerin insanlara eşit davrandığını, eşit değilse eğer, adil bir şekilde savunulabilir bazı standartlara dayalı olduğu düşüncesi vardır (Santa Clara University-Markkula Center for Applied Ethics, 2007). Adalet teorisinin üç temel kategorisi; adalet dağıtma, telafi etme (denge sağlama) adaleti, ödül veya ceza vererek adaleti sağlama şeklinde ifade edilmektedir. Adalet dağıtma, toplumun refahına katkıda bulunabilenlere teşvikler sağlamakla ve bu katkılara ilişkin ödüllendirmenin doğru ve tam olarak yapılmasını mümkün kılmakla ilgilenmektedir. Telafi etme adaleti ise, başkaları tarafından verilen zararı, bireylerin nasıl telafi etmeleri gerektiğini ortaya koymaya çalışan ilkelerle ilgili olmaktadır. Öte yandan, ödül ve ceza vererek adalet sağlama, toplumsal refahı engellediği düşünülen eylemlerin cezalandırılmasıyla veya refaha katkı sağlayan davranışın ahlaki bir kural olması ve ödüllendirilmesiyle ilgili olmaktadır (Özgener, 2004: 48).

Adalet teorisinde ahlaki davranışlarla ilgili kararlarda haklara bağlı olarak dürüstlük, eşitlik ve tarafsızlık ilkeleri esas alınmakta ve fayda ve maliyetlerin ne ölçüde eşit dağıtıldığına göre değerlendirme yapılmaktadır. Adalet teorisi dağıtım, kısas ve telafi başlıkları altında adaleti incelerken, dağıtım adaleti iyini ve kötünün dağıtımıyla ilgili olarak öne çıkmaktadır.

1.3.2.4. Relativist Teoriler

Bu teori, ahlaki olan standartların içinde yaşanılan toplumun kültürel değerlerinden çıkarılması gerektiğini fikrine dayanır (Torlak, 2003). Dolayısıyla, toplulukta oluşan pozitif ve ortak fikir birliğine uyan davranışın ahlaki olduğu kabul edilmektedir. Her ne kadar ahlak kavramının kültürle zamanın bir fonksiyonu olduğu savunulsada, toplum içinde çok farklı kültürlere uymayı gerektiren bu yaklaşım bazı noktalarda tartışılabilir. Bunlardan ilki, sosyal sorumluluğu ve sürdürülebilirlik felsefesini destekleyen nitelikte olmayışı, diğeri, gelişmekte olan ülkelerin aleyhine kullanılabilir olmasıdır. Mesela, düşük ücretli işçi çalıştırma, kanuna uygun olmayan işten çıkarma gibi. Unutulmaması gereken nokta şudur ki, etik yalnızca kültürel değerleri değil bununla beraber insana has değerleri de dikkate almayı gerektirmektedir. Kültür yalnızca belirli ahlaki davranışların önceliğini ifade eder. Herkes,

uzun vadede rahat yaşayabildiği çevre, saygınlık ve sahip olduğu haklarının korunmasını ister (Seitz, 2001: 26).

Relativizm (Görelilik) perspektiften ahlaki davranış, birey ve grupların deneyimlerinden veya sahip oldukları kültürel değerlerden çıkarılır (Torlak, 2006: 129). Ahlakın objektif, rasyonel, veya evrensel olmadığı ve olamayacağı düşüncesi, ahlaki Relativizm olarak ifade edilmektedir. Hunger ve Wheelen, dört tür Relativizmin olduğunu ifade etmektedirler. Bunlar (Özgener, 2004: 49-50):

Saf Relativizm: Tüm ahlaki kararların tüm yönleriyle kişisel olduğu bireyin kendi yaşamını devam ettirme hakkına sahip olduğu, her bireyin kendi durumunu yorumlaması ve kendi ahlak değerlerini temel alması ve bu doğrultuda hareket etmesine izin verilmesi gerekliliği inancına dayanmaktadır.

Rol Relativizmi: Birey sadece sosyal rolü ile alakalı belli başlı yükümlülükleri yerine getirmesinin gerekli olduğunu ileri sürmektedir.

Sosyal Grup Relativizmi: Ahlakın, emsal bir grubunun kurallarını takip etmesine ilişkin oluşan bir problem veya konu olduğu inancını temel almaktadır. Kararlar, kabul gören uygulamalara uygun olarak olarak verilmektedir.

Kültürel Relativizm: Ahlakın belirli bir kültür, topluluk ya da toplumla alakalı olduğunu ileri sürmektedir. Bu sebeple, insanlar başka ülke uygulamalarını kavrayarak, onları yargılamamalıdır.

Cavanagh'ın yaptığı sınıflandırmaya göre:

- Faydacılık ile ilgili kuramlar; eylemleri ya da davranışları sonuçları çerçevesi içerisinde değerlendirmektedir.

- Bireysel haklarla alakalı kuramlar; kişilerin haklarını vurgular.

- Adaletle alakalı kuramlar; bir davranış ya da eylemin etkisinin dağılımına odaklanır (Ural, 2000: 12-13).

Kişilerin etiği onların ahlaki değerlerini temel alır. Etik konusunda literatür taraması ahlaki değerler ve davranış arasındaki bağlantıyı destekler. Sokrates, Eflatun ve Aristotales etiğin kişinin kendi vicdanı ve bilinci ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir (Pieper, 1999: 21).

1.4. Ahlak Kavramı ve Önemi

Ahlak sözcüğü, Latince "*mos-moralites*", İngilizce *"moral-morality*" kelimesine karşılık gelmekte olup "*ahlâklı, ahlâk kurallarına uyan*" manasında kullanılmaktadır. Türkçe' de kullanmış olduğumuz "*ahlak*" kelimesi Arapçadaki *"hulk*" kelimesinden gelmekte ve gelenek, görenek ve alışkanlık anlamlarına karşılık gelmektedir (Ülgen ve Mirze, 2004: 40).

Kant'a göre ahlak, bilincin koşullara uygun biçimde göreve, yani görev iradesi ve inancının pratiğe geçirilmesidir. Diğer bir ifade ile teorik aklın pratik akla, pratiğe dönüşmesidir. Teorik akıl bilimleri geliştirirken, bilimlerin geliştiği yönlerde de yani görev ahlakı ilkelerini belirler. Özgür vicdan ve irade üzerine temellenen ahlak bu şekilde ortaya çıkar. Kantçı ahlak teorisi, bireysel duyguların ve öznel vicdanın üstündedir; özgür iradeye dayalı akılcı idealist genel bir ahlak teorisidir (Dranaz, 1972: 122–127; Reichenbach, 2000: 52–58).

Kavram olarak ahlakın amacı, alternatifler arasından bireylerin farklı tercihler yapmaları için yardımcı olabilecek davranış prensipleri oluşturmaktır. Pratikte ahlaki davranış, hakim olan moral normlar çerçevesinde *"kötü*" ya da "*yanlış*" karşısında kabul edilen *"iyi"* ya da *"doğru*"dur. Bu durumdan yola çıkarak ahlaksız davranış da, genel yaşamda kabul görmüş sosyal yasalara uygun olmayan davranış biçimi olarak tanımlanabilir (Griffin, 1986: 104).

Ahlak, örgütlerin üretim safhasında bütünleştirici rolü olup, örgütlerde çalışan bireylerin davranışlarını ve sosyal tutumlarını doğrudan etkileyerek belirlemektedir. Örgütlerde çalışma ahlakının oluşturulması ise, belirli bir grubun tarihsel, dinsel ve felsefi tecrübeleri gibi birçok farklı faktöre bağlı olarak gerçekleşmektedir (Sidani vd., 2000: 597).

Ahlak, insanların sadece öznel olarak inanmış olduğu bir kurallar bütünü değil, içinde bulunmuş oldukları kültür tarafından yaygın şekilde benimsenmiş ve paylaşılmış değer yargılarıdır. O halde ahlak sadece bireysel olarak doğruluğu kabul gören norm ve davranış kuralları bütünü değil aynı zamanda sosyal bir anlayış ürünüdür. Her toplum kendi ahlak anlayışını şekillendirir. Bir toplumun devamını, birlik ve beraberliğini sağlayan temel değerler

sistemi olan ahlak, o toplumun dünyaya açılan kapısıdır. Herkesin kendi çıkarları ya da kendi önem verdiği şeyler uğrunda başkalarını düşünmediği bir toplumsal yapıda ne ekonomik ne de sosyal yaşamdan söz edilebilir. Ahlakın toplum açısından önemini ve rolü "Yaşamak değil yaşatmak" şeklinde izah edilebilir. Birçok bireysel tecrübenin ürünü olarak ahlak, devamlı anlaşma ve uzlaşı biçimini ihtiva eden, karşılıklı çıkarların kati suretle birbirine bağlı olduğu, bireylerin yaşadığı sosyal ortamda uyum içinde vazgeçilemeyecek güçlü dokuları olan bir yaşam biçimidir (Özgener 2009: 34).

Ahlakın nesnel boyutunda ise, toplumda önceden var olan örf ve âdet, ahlaki değerler ve yargılar bulunmaktadır. Bu ahlaki değerler, toplumun vicdanıyla bireyin vicdanını etkilemekte bir baskı aracı oluşturur. Ahlaki değer yargısı, toplumların tecrübelerini ilmi bulgular doğrultusunda zaman içerisinde nesnel olarak biçimlenir. Yeni bilgiyle alakalı gereklilikler, bilinç, sosyal algılar ile vicdanın sınırları, yeni ahlaki değerlerin nesnel olarak oluşmasına sebep olur (Reichenbach, 2000: 2–58).

Genel olarak ele alınan bu ahlaki değerler dinamik yani değişken bir yapıya sahiptir. Toplumdaki ahlaki sistem kendisini koruyamazsa zamanla değişime uğrayabilmektedir. Ahlaki değerlerin kişi ve topluma kazandırdığı önemli fonksiyonları bulunmaktadır. Bu fonksiyonlardan birisi, ahlaki değerlerin bireysel faydaları sınırlayarak toplumsal faydayı teşvik etmesidir. Bir diğeri herkes tarafından içselleştirilmesi halinde, güvenli bir sosyal yapının oluşmasıdır. Örneğin, işyerine borçlu olan kişinin borcuna sadık kalmayıp işyerini dolandırması güven kavramını ortadan kaldıracaktır. Ancak genel kabul görmüş dürüstlük değerine bağlı kalındığı durumda günlük hayatta karşılıklı girdiğimiz birçok durum daha rahat bir şekilde ilerleyecek ve herkesin çıkarı sağlanmış olacaktır. Ahlaki değerler aynı zamanda toplumsal refaha ulaşmak için taraflar arasında bir uzlaşmanın oluşmasını da sağlamaktadır (Champoux, 2010: 48).

İlk olarak ahlak kavramı bir düzen kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Düzen kavramını (devlet, sanat, eğitim) ilke kavramı ile karıştırmamak gerekir (Pieper, 1999: 45).

İkinci olarak ahlak kavramı içerik olarak değişebilir. Yani kavram olarak göreceli ve öznel bir içerikli olması yani zaman ve mekâna göre değişim göstermesidir. Örnek verecek olursak; Eski Yunanda Kalikles'e göre 'ahlak kişiden kişiye değişir' bunun ifadesidir. Alman filozof Kant ise evrensel ahlak normlarından bahsetmekte ve bunlara uyulmasından yanadır. Bu iki örnek bizi ahlak konusunda iki farklı yöntemle karşı karşıya bırakmaktadır. Birincisi betimleyici, İkincisi

normatif yani durumun nasıl olması gerektiğidir (Pieper, 1999: 45). Göreceli kavram olması kavrama çok boyutluluk getirmektedir.

Üçüncü olarak ahlak kavramı, yapay olmayan doğal olarak oluşmuş, kısmen uzlaşmayla sonuçlanan, kısmen geleneklerle bugüne gelen karşılıklı bir kabullenme sürecidir. Bu süreç içinde normlar, kurallar ve bağlayıcılık olgunlaşır. Son olarak ahlak bir eylem kuramıdır. Bu kuramı geliştirirken bilgi adına değil, eylem adına geliştirir. Aristoteles'e göre pratik, hem eğitim ahlakın var olma koşulu, hem de onun hedefi ve amacını oluşturur.

Ahlakın kaynaklarına bakıldığında genel olarak bunun üç temel dayanağı vardır (Alkan, 1993: 88-90);

1- Tanrısal veya dinsel kaynak; somut olgulara dayanmayan, kaynağını ilahi adaletin yansıması olarak gören, kendilerine göre mutlak ve evrensel bir nitelik taşıması gerekliliğine inanılmasıdır.

2- Toplum temeline dayalı ahlak; ahlak toplum yaşamında belirli işlevleri yerine getiren kurallardan oluşmaktadır.

3- Birey temeline dayalı ahlak görüşü; bireyi temel alan ve bunu hareket noktası olarak kabul eden, insan doğasının öne çıktığı akıllı insan- aptal insan, ahlaklı insan -ahlaksız insan örnekleri verilebilir.

Bireysel ahlak, bireyin davranışlarına göre şekillenerek oluşmaktadır. Birey toplumun değerini kendi iç dünyasına mal ederek benimsemektedir. Bireysel ahlakailenin, arkadaşların, akranların etkileri ile yaşantı ve tecrübeler gibi faktörlerle şekillenmektedir. Bireylerin ahlaki yapıları aile ve arkadaşlarının hayat tecrübelerinden, bireysel değer ve huylarıyla durumsal faktörlerinin bir birleşimidir (Griffin, 1996: 104). Sayısız önemli bireysel olay insanların yaşayışlarını şekillendirerek onların ahlaki inanç ve davranışlarına katkı sağlar. Olumlu ve olumsuz nitelik taşıyan olaylar bireysel ahlakı biçimlendirir. Örneğin; bir kişi hırsızlık yapar ve yakalanmaz ise vicdan azabı duymayıp hırsızlığa devam edebilir, fakat yakalanır ise birey kendini suçlu hissederek ahlaki durumunu gözden geçirerek gelecekte hırsızlık yapmamaya karar verebilir (İşcan, 2001:287). Bireyin değerleri ve huyu ahlaki standardına etki eder. Örneğin; maddi bir kazanımı öncelik listesinin en tepesine koyan birey refah sağlamak için kolaylaştırıcı bir bireysel ahlak yasası geliştirebilecektir. Böylece birey kendine bu kazancı sağlayabileceği çabalar için

başkalarında yol açacağı zararı düşünmeden hırslı bir şekilde gayret gösterecektir. Fakat bunun aksine bir bireyin öncelik listesinde ailesi birinci sıradaysa daha farklı ahlaki standartlar benimseyecektir (Grover, 1993: 474-483).

Bireysel ve toplumsal açıdan gözlemlenen ahlakın yanında, örgütsel ahlak da söz konusudur. Kurumlar, sosyoekonomik hayatı etkileyen yönleri ile her toplumun refahında kritik bir role sahiptir. Kurumlar aynı zamanda farklı bireylerin birikimleri olarak da görülebilir. İnsanların farklı değerlere ve hedeflere ulaşabilmesi için, her işletme için planlanmış ve belli bir düzene göre ortaya konulmuş ortak ahlaki kurallar gereklidir. İşveren-çalışan, çalışan-müşteri ve çalışanların kendi aralarındaki sağlam ahlaki ilişkiler ile yanlış davranışlar ve tepkilere karşı tedbirler gibi konular, çalışma ahlâkı alanının ilgilendiği konulardır. Özellikle günümüzde, işletme ve ahlak arasında ayrım yapmak gittikçe daha zor hale gelmektedir. Gerek çok uluslu işletmelerin, gerekse orta ve küçük ölçekli işletmelerin, başka bir deyişle hemen hemen her kurumun kendine özel etik kodları ve etik davranışları ile yazılmış ve/veya yazılmamış (sözel) kuralları ve gelenekleri vardır. Ayrıca; ahlaki faaliyetleri uygulayan şirketlerin performansının artması, adil hareket etmenin, hem bireysel hem de örgütsel açıdan daha hesaplı ve rasyonel olduğunu ispatlamaktadır (Joyner ve Payne, 2002).

Diğer bir önemli konu da ahlakın objektif olup olmadığıdır. Felsefi açıdan bakıldığında pek çok teori bunu reddeder. Ancak bazı genel ahlaki değerler vardır ki bunlara uyulmadığında ahlaki olmayan davranışlarda bulunulmuş olur. Temel Ahlaki Değerleri genel hatlarıyla aşağıdaki gibi ele alınabilir (Josephson, 1995: 84);

· *Sadakat:* Aileye, işverenlere, arkadaşlara sadık olmak; çıkar çatışmalarından kaçınmak gibi davranışlardan oluşur.

· *Adalet:* Herkese karşı eşit muamele göstermek, adil olmak, başkalarının hatalarından faydalanmaktan kaçınmak, farklılıklara açık olmak gibi davranışlardan oluşur.

· *Faziletli ve gayretli olmak:* Çalışkan, güvenilir ve azimli olmak, işinde en iyi performansı göstermek, sorumluluklarının bilincinde olmak.

· *Sorumluluk:* Bireyin verdiği kararlardan ve davranışlardan sorumlu olması, davranışlarının sonuçlarını kestirebilmesi, empati kurabilmesi, ailesine işyerine ve ülkesine karşı güvenilir bir birey olması gibi davranışlardır.

· *Başkalarına yardım etmek:* Bireylerin diğer toplum üyelerine karşı, şefkatli olması, ihtiyaçlarına yardımcı olması ve zarar vermekten kaçınmasıdır.

· *Başkalarına saygılı olmak:* Kişilerin haklarına, özel hayatın gizliliğine, kendini ifade etme özgürlüğüne saygılı olmak, nazik ve teşvik edici olmak, bireysel kararlara saygılı olmak, kişileri kırıcı davranışlardan kaçınmak gibi davranışlardan oluşur.

· *Dürüstlük:* Bireyin sadık, samimi, güvenilir, açık sözlü, dürüst olması ve verilen sözlere bağlı kalmasıdır.

·*Doğruluk:* Bireylerin kurallara bağlı kalarak, mert, vicdanlı olması gibi özelliklerden oluşur.

Ahlakın kaynağı olduğu düşünülen diğer bir kavram ise dindir. Dünyada bütün dinlerin temeli ahlaka dayanmaktadır. Bu görüşü savunanlara göre, ahlakı öğrenmenin en iyi yolu dindir. Bazı toplumlar kural koyarak ahlakı öğretmeye çalışmışlar ancak insanlar bunlara kendi istekleri ile uymadıkları için, kural koyucular tarafından yaptırım uygulanmıştır. Ancak din vesilesi ile öğrenilen ahlak insanların kendi içinden gelerek yaptığı davranışlardır (Kurt, 2009:154).

Din, kültürlerin temelinde derinden izler bırakmış bir olgu olduğundan bireylerin davranış şekillerini biçimlendiren önemli bir faktör olduğu gibi, toplumların ekonomik ve sosyal yapılarıyla alakalı değerlerin açık göstergelerine sahip kültürel bir kaynaktır. Bu konuyla alakalı yapılmış olan insan bilimi ve sosyoloji ve çalışmaları, din kaynakları üzerinden hareketle dinin kültürel değerlere ve yerleşmiş insan davranışı kalıplarına etkisini ortaya koymaktadır (Weber, 1992; Geertz: 1966).

Dolayısıyla çalışma ahlâkı geleneksel inançlardan (din gibi) farklı düşünülmemektedir. En azından dinin ahlaki değer sistemi üzerindeki etkisinin olup olmadığı tartışılamaz. Seküler ahlakta bile bireylerin hafızalarında yer alan birçok kavramın dini ve geleneksel kavramlar olduğu görülmektedir. Ahlak ve din bağlantısını gösteren birçok araştıma bulunmaktadır (Zafar, 2001).

Ahlak ve ahlaki değerlerin kökenleri, sadece bireylerin değerlerinde ve belli kültürlere has gelenek ve inançlarda değil; dünya çapında en büyük din sistemlerinde de bulunabilir: Musevilik, Hristiyanlık ve İslâmiyettir. Her üçünde de iyi ve adil yaşamaya, neyin doğru ve neyin yanlış

olduğuna yönelik (mesela günah ve sevabın tanımı) görüşler mevcuttur (Velasques ve Brady, 1997).

Ahlakın dinle olduğu kadar hukukla da örtüşen birçok özelliği vardır. Hukuk ve dine aykırı eylemler ahlaka da aykırıdır. Mesela cinayet, tecavüz gibi olaylar hukuk ve dine aykırı olduğu gibi ahlaka da aykırıdır. Ancak örtüşmeyen yönleri de bulunmaktadır. Ahlak ve yasalar birbirine karıştırılmamalıdır. Yasal olan bir şey sırf bu nedenden dolayı ahlaki olmayabilir (Josephson, 1995: 83). Ayrıca hepsinin yaptırım gücü farklıdır. Hukukunki yasalarla, dinin öbür dünyaya olan inançla, ahlakınki ise toplumun iyi ve kötü davranışları yüceltip dışlamasıyla alakalıdır. Birçok din ve kültür çalışma ahlakını sıkı çalışma, mükemmeliyetçilik ve adanmışlık olarak tanımlıyorsa, dinlerin ve kültürlerin ortak bir çalışma ahlakına sahip olduğu ifade edilebilir. Sıkı çalışmanın kendi başına bir değer, hatta ve hatta ahlaki açıdan bir gerekliliktir. Fakat evrensel olmayan önemli nokta, sıkı çalışmayla başarma arasında direkt bir ilişkinin olduğu inancıdır (Niles, 1999: 866).

Tablo 1.1. de Ahlaki olmayan davranışların genel sebepleri yorumlanmıştır.

Tablo 1.1. Ahlaki Olmayan Davranışların Genel Sebepleri

NEDEN	YORUM
Toplum, ekonomik başarıya çok yüksek seviyede değer atfetmektedir.	Bireyler mali başarım ile kazanma arzusuna fazlaca önem vermektedir.
Bazı kurumların misyonlarında karı tek temel hedef olarak vurgulamaktadır.	Örgütlerde ve toplumun genelinde bireylerin kar elde etmek ya da sonuca ulaşmak için gereken ne varsa yapmalarını teşvik edecek bir kültür oluşmaktadır.
İnsanlar arasında çok şiddetli bir rekabet mevcuttur.	Rekabetle karşı karşıya kalan bireyler, kazanmanın dışındaki değerlerini (ahlaki davranış gibi) kaybetmektedirler.
Yönetimler, hukukun temelinden çok terimlerine alaka duymaktadır.	Genelde kanun ya da kurallar, sadece neyin yapılabilir olduğunu belirtmekte ancak ahlaki olarak ne yapılması gerektiğini belirtmezler. Yani kanun ya da kurallar, uyulması gereken en düşük standartları ifade ederler.
Ahlaki davranışla alakalı olan kurumsal politikalar net değildir.	Birçok ahlak yasası belirsizdir ve neyin uygun olmayan davranış olduğu konusunda pek yardımcı olmazlar.

Denetim yetersizliği bireylerin ahlaki olmayan davranış gösterme olasılığını artırır.	Gevşek kontrol sistemleri, bazı insanların ahlaka aykırı davranmasını kolaylaştırır.
Yönetimler, kamuoyunun ahlaki beklentilerini anlamada yetersiz kalmaktadır.	Yönetimlerin bu yetersizliği bazı kişilerin toplumda ki ahlaki olmayan davranışlara tahammülsüz olduğu gerçeğini unutmaktadırlar.

(Greenberg ve Baron, 2000: 31).

1.5. Çalışma Ahlakı Kavramı

Çalışma ahlâkı, bakış açısı antik çağlara kadar uzanan bir kavramdır. Eski Yunan ve Roma filozofları ticari faaliyetlere ve işletmeciliğe sıcak bakmazlardı. Nedeni ise bu tür faaliyetleri para kazanma hırsını, yalan, dolan karışmış sayarlar ve tüccarlarla oluşacak ilişkiler sonunda medeniyetlerinin yolsuzluklarla yozlaşacağını düşünürlerdi. Zaten aristokrasinin hâkim olduğu bu tür köleci medeniyetlerde el emeğine ve fiziki çabaya dayanan faaliyetler küçümsenir, ticari faaliyetler, iş, çalışma kölelerin ve alt sınıfların bir özelliği olarak bilinir, bu tutum ticari faaliyetlerin içerisinde sürdürülürdü (Arslan, 2001: 30). Buna karşın Aristoteles, diğer faaliyetlerin çoğundan ayrılarak iş hayatı ile erdem arasında, genel çehresi itibarıyla olumlu bir ilişki kurmuştur. Şüphesiz Aristo'da serveti ve ekonomik faaliyetleri bir amaç olarak görmemiştir ama kişinin zenginliğini en güzel biçimde kullanabilmesi için erdemli olması gerektiğinin altını çizmiştir. Üstelik Aristo'ya göre insanın mutluluğa erişebilmesi için temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gerekmektedir ve bundan dolayı asgari düzeyde mal elde etmesi ve bunun için ekonomik faaliyetlerde bulunmasının zaruri olduğunu ifade etmiştir (Zaim, 2012: 31). Platon' da, insanlar arasındaki üç sınıfın sahip oldukları üç farklı erdemden sonra ortak olarak bir erdem daha olduğunu söyler bu da doğruluk ve adalet erdemidir. Bunun toplumsal olarak anlamı, herkesin kendi işinde gücünde olması, kimse kimsenin malına göz dikip yememesi, kendi malından da olmamasıdır. Bireysel boyuttaki anlamı ise, Platon'un deyişiyle, doğru veya adaletli insan, kendisine güvenilerek emaneten verilmiş bir altın ya da gümüşü zimmetine geçirmeyen, tapınakları soymayan, hırsızlık etmeyen, dostlarını ve devleti aldatmayan, yeminlerini ve sözlerini tutan, ana babasına bakan, Tanrılara saygısızlık etmeyen insandır. Bu özellikler, toplumdaki her sınıftan insanda ortak olarak bulunması gereken özelliklerdir. Fakat özetlemek gerektiğinde, Platon'a göre, iş dünyasında çalışma ahlakının iki ana erdem vardır. Bunlar; ölçülülük ve doğruluktur (Yaran, 2008: 23).

Genel olarak çalışma ahlakı, bütün iktisadi faaliyetlerde dürüst, güvenilir, saygılı ve hakkı gözetir davranışları benimsemek ve toplumla ilişkilerde destekçi bir tavır sergilemektir. İş dünyasındaki bireylerin davranışlarına yol gösteren ahlak standartlarının örgüt politikalarına, kurumlara ve davranışlara nasıl uygulanabileceği üzerinde durulmaktadır. Çalışma ahlâkı, modern toplumlarda mal ve hizmet üretimiyle dağıtması sırasında organizasyonlarda ahlak konusundaki standartların çalışanın davranışlarına uygulanırken nasıl bir yol izleneceği konusunu kapsamaktadır. Yani çalışma ahlakı, ahlakın uygulamalı şeklidir (Özgener, 2009).

‘‘*Çalışma ahlâkı ’’*, “*iş ahlakı*” kavramıyla karıştırılmaktadır. Çalışma ahlâkında, mal ve hizmet üreten örgütlerin davranışlarına yol gösteren ahlaki ilkeleri ifade eder. Karşılaşılan tüm ahlaki sorunlara çözüm arar. Ancak çalışma ahlakı, birey ile toplumun refahı için çalışmanın önemi ve gerekliliği üzerinde durmaktadır. Çalışmak, bir birey olarak insanın yaşamını devam ettirebilmesi açısından zorunluluk olmaktan çok, bireyin sorumluluğunda gerçekleştirmesi gereken ahlaki bir tutumdur (Aktan, 1999: 1-15).

Çalışma ahlâkının özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Miller vd., 2002: 454):

- Çok boyutlu bir yapıyı ifade etmektedir.
- Sadece belli bir mesleki grupla değil, çalışmayla alakalı faaliyetlerle ilgilidir.
- Doğuştan sahip olunamaz, öğrenilmiştir.
- Tutum ve inançlarla alakalıdır.
- Din kavramından bağımsızdır ve dini bir inanca bağlı olması gerekmemektedir.

Çalışma ahlâkından bahsedebilmek için doğru ile yanlışın arasında değişmeyen bir takım sınırlar olması ve başarımın ahlaki olmayan davranışları affettirmemesi gerekmektedir. Ekonomi alanındaki disiplin eksikliği hayatın farklı alanlarına da yansımakta ve toplum içindeki ahlaki çöküş durumunu hızlandırmaktadır. İktisadi yaşamın çalışma ahlâkı değerlerinden uzaklaşması toplumun yaşayışı için tehlike oluşturmaktadır. Sorumluluk duygusunun farkına varılarak vicdanlara yerleşmesi için bahsettiğimiz ahlaki değerlerin her daim canlı tutulması gerekmektedir. Ancak bu durum organize olabilen, sorumluluk bilincine sahip gruplarla gerçekleştirilebilir (İşseveroğlu, 2001: 52). “Ekonomik faaliyetlerin, ahlaki ilkeler içinde yürümesi toplumun ahlakiliğinin en önemli göstergelerinden birisidir. Çalışma ahlâkı kamu hayatının vazgeçilmezidir” (Durkheim, 1986: 19).

1.6. Çalışma Ahlakının Tarihsel Süreci

Çalışma ahlâkı sadece günümüze has bir sorun değildir. Tarihsel süreç içerisinde birey iş ilişkisinde çalışma ahlakının farkında olmasına rağmen; ahlâk kurallarını yok saymıştır. Eski Yunan ve Roma uygarlığında ki filozoflar toplum içerisindeki yolsuzluk ve sosyal çözülmeye sebep olabileceği düşüncesinden hareketle, ticari faaliyetlere olumlu olarak bakmazlardı (Özgener, 2004: 56). Soylu denilen üst tabakanın bulunduğu toplumlarda fiziki güç gerektiren işler ve el emeği alay konusu edilip küçümsenirdi. (Arslan, 2001: 30). Platon, "*Doğruyu söylememeye ve kandırmaya alıştık. Tüccarlara ise kaçamayacağımız bir kötülük olarak katlanabiliriz"*. Çiçero, "*Yalan söylemeyen tüccar kazanç elde edemez, hâlbuki yalan söylemekten daha utanç veren ne vardır"* (Bozkurt, 2000: 19). Görüldüğü gibi çalışma ahlâkı ve sorunları insanoğlunun ekonomik faaliyetlere başlamasıyla beraber başlamış ve farklı birçok görüş ortaya çıkmıştır. Ekonomi ile ilgili faaliyetler ilk çağlardan beri birçok evreden geçmiştir. Ahlak işte bu geçiş aşamalarında ticarete yön vermiştir. Konfüçyüs "Hiç ulaşamayacakmışsın ya da kaybetmeyecekmişsin gibi çalış" sözüyle çalışma ahlâkı ile ilgili görüşü ifade eden ilk filozoflardandır (Kınan, 2006: 11).

Çalışma, Antik Yunan da köle sınıfının aşağılık bir etkinliği olarak görülmekteydi. Çünkü çalışma bir zorunluluktur ve insan bedeni üzerinde bir denetleme sürecini ifade etmektedir. Ancak bahsi geçen dönem özgürlük ve zorunluluğun tam zıttı bir kavram olarak algılanmakta, yani özgür insanın bu zorunlulukların esareti altında olamayacağı düşüncesi savunulmaktaydı. O zamanın düşünür ve filozofları birçok konuda anlaşamamalarına rağmen çalışmayla ilgili eyleminin kölelere has değerli olmayan bir faaliyet olduğu konusunda aynı fikirdedirler (Bozkurt, 2000: 18).

Modern anlamda "çalışma" ise kapitalizmle birlikte ortaya çıkarak gelişmeye başlamıştır.

1- 1960 yılından önce iş yaşamını düzenleyen sistemlerin daha çok din ekseninde olmasından dolayı örgütlerde etikle ilgili sorunlar genellikle dini açıdan ele alınmıştır. Bu yıllar iş etiğinin din temelinde gelişmeye başladığı ve ekonomik hayat içerisindeki birçok konunun dini kurallar ile sorgulandığı dönemler olarak dikkat çekmektedir.

2- 1960'lı yıllarda bu konuyla ilgili olarak iş dünyasında birçok önemli değişimin olduğu, özellikle sanayileşmenin gelişmesi paralelinde kirlenme, nükleer atıklar gibi çevresel sorunların görüldüğü söylenebilir. Bu yıllarda pazarlama anlayışındaki değişiklik sebebiyle tüketicilere önem verildiği görülmektedir. Sanayileşme süreci bir nevi hayat kalitesinin iş etiğine dayalı hale gelmesinde rol oynamıştır.

3- 1970'li yıllarda dünyada teolojik ve din düşünürlerinin tavsiyede bulunduğu ilkeler, çalışma hayatında bazı uygulama alanları bulmuştur. Örgütler toplumsal imajları ile ilgili olarak duyarlı hale gelirken, sosyal taleplerinde de de artış görülmüştür. Bu dönemde araştırmacılar, işadamlarının belirli durumlarda nasıl davranabileceklerini ortaya koyarak, ahlaki karar almada ki sürecinin nasıl işlediğini ve bu süreçte etkili olan değişkenleri tanımlamaya yönelik çalışmalar yapmışlardır.

4- 1980'li yıllarda devlet ekonomik hayata müdahaleden tamamen uzaklaştı. Bu dönem rekabetin öne çıktığı bir dönemdir ve özellikle bu yıllarda örgütler arası birleşmeler artmıştır. Küresel bir ahlaki anlayışa doğru gidişin başladığı bu dönemde iş etiği üniversitelerde ders olarak okutulmaya başlanmıştır.

5- 1990'lı yıllarda serbest ticaret ve açık rekabet, artık sınırlı ticaret ve kontrollü rekabetin yerini almaktadır daha fazla işletme rakipleri ile ortaklık kurmaktadır. İşletme uygulamalarının yasaya uygunluğu üzerinde durularak, işletmeler için rehber hazırlanmış ahlak programlarından sorumlu çalışma ahlakı uzmanları çalıştırılmaya başlanmıştır.

6- 2000'li yıllarda ise işle ilgili tüm faaliyetler ahlak ile ilişkilendirmeye başlanmıştır. Örgütlerde etik sosyal sorumluluk ile karar alma kavramları arasında sistematik ilişkiler kurulmaya başlanmıştır. Çalışma ahlakı ile ilgili konular giderek çeşitlenmesiyle birlikte, tüm örgütlerde iş etiği ilkelerinin uygulanarak temel bir takım standartlar oluşturulmasına çalışılmaktadır (Bektaş vd., 2008).

1.7. Hristiyan İnanç Sistemine Göre Çalışma Ahlakı

İnanç sistemlerinin çalışma ahlakının ve iş hayatının şekillenmesinde büyük payı vardır. Özellikle sanayi devrimi öncesinde çalışma ahlakı, gelenekler ve dini değerler üzerinden kurgulanan bir kavramdır. Bundan dolayıdır ki dinler, çalışma ahlakını şekillendirip, gelişimini sağlayan ana faktördür (Zaim, 2012: 32).

Hristiyanlık çalışma ahlakında önemli etkisi olan bir semavi dindir. Hristiyanlık öncelikle köleler arasında yayılan bir dindi, ilk zamanlarında kilise zenginlik ve ticarete şüpheyle bakmış, ticari faaliyetleri ahlak açısından kabul edilebilir bulmuşsa da, para hırsı, sahtekârlık ve lüks tüketime karşı uyarılar da bulunmamayı ihmal etmemiştir. Ticareti, insanların birbirlerinin eksiklerini gidermeleri açısından bir hizmet olarak görmüş ve Hristiyan tüccarların, Hristiyan olan ve olmayanlara karşı dürüst olmalarını, aynı çalışma ahlâkı standartlarını uygulamalarını vaat etmişlerdir. Bu özellik evrensel bir çalışma ahlâkı oluşturmada Hristiyanların bir katkısı olarak görülebilir. Orta çağ boyunca kilisenin çalışma ahlâkı üzerindeki düzenlemeleri çalışma faaliyetlerini sınırlayıcı bir etki yapmamıştır ancak faiz yasağı kilise ile ekonomi dünyası arasında gerilim yaratmıştır (Bakirov, 2005: 25). Bu gerilim Protestan mezhebinin ortaya çıkışı ile sönme eğilimine girmiştir. Çünkü Protestanlıkta sermaye koyan kişinin faiz hakkı dinsel açıdan uygun sayılıp yasal hale getirilmiştir (Özgener, 2009: 58). Faiz konusu günümüzde de dinler ve iş dünyası arasında ikilemlere, gelgitlere sebep olmaktadır.

Çalışma ahlâkı üzerinde hristiyanlığın önemli bir etkisi olup, çalışmayı bireyin eksiklerini giderebilmesi açısından bir araç olarak görmüştür. Hristiyanlıkta çalışma ahlakının kaynağı kutsal kitap (eski ve yeni ahit) olarak gösterilmektedir.

Hristiyanlık'ta önceleri olumlu olarak bakılmayan ticari faaliyetler zamanla değer kazanmış ve mal edinme zenginleşme teşvik edilmiştir. Fakat buna rağmen dünya zevkleri için zenginleşme asıl ulaşılması gerekli nokta olarak gösterilmemiştir. Ayrıca lüks yaşama sınırlandırma getirilmiş iş yaşamında para kazanmak kadar cömert ve dürüst olmanın, israfa yönelmemenin, toplumun yararına çalışmanın da önemine vurgu yapılmış altı çizilmiştir. Diğer taraftan kapitalizmin temeli olduğu düşünülen Protestan mezhebi kapitalist düşüncenin zamanla ortaya çıkardığı sosyal problemlerin, gayri insani çalışma koşullarının, emeğin ve çalışanın sömürülmesinin karşısında durmuştur. Buna göre hem zengin olmak için çalışan hem de toplumun yararını düşünen kişi erdemli çalışma ahlakına sahip kişidir şeklinde tasvirleştirmiştir (Zaim, 2012: 37).

Batılı bilim adamları çalışma ahlakının doğuşunu ve gelişmesini Batı dünyasındaki değişen ekonomik ve dini ortamlara bağlanmaktadır. Avrupa ve daha sonra da ABD'deki ekonomik genişlemenin yeni ekonomik girişim çeşitleri yarattığını ve müteakabinde iş doğasını ve anlamını değiştirdiğini iddia etmektedirler. 18. yüzyılda endüstriyel kapitalizm

ortaya çıktığı zaman, çalışanların yeni iş talepleri ile karşı karşıya kaldığını ve kendilerine neden bunu yapmaları gerektiğini sorduklarını savunmaktadır. Zuboff, yanıtın çalışanlardan ziyade işverenlerden geldiğini belirtmiştir. İşverenler, çalışanın bedeninin yanında ruhunu da içine alan üretken davranış kuramı aramaktadırlar. Çalışma ahlâkının kavramsallaştırılmasının yeni örgütlerin yönetimini kolaylaştırmak için gerekli olduğunu savunmaktadır (Zuboff, 1983).

Ferguson (2004) ve Diddams ve Whittington (2003), çalışma ahlakının 19.yüzyılın bir ürünü olduğunu ifade etmektedir. Bazı yazarlar çalışma ahlakının varlığının sanayi devrimin ortaya çıkması ve çağdaş kapitalizmin doğuşu ile bağlantılı ve ilişkili bir olgu olduğu sonucuna varmıştır. Belki de, çalışma ahlakının ortaya çıkışı ve konuya olan bu ilginin 19. yüzyıldaki dini-ekonomik koşullara katkısının yanı sıra Avrupa'da sanayi devrimi öncesinde işe saygı duyulmadığı gerçeğinden etkilenmektedir. Geçerli dini ve sosyal normlar takdir edici değildi ve işin lehine bir durum yaratmamaktaydı. Örneğin, Wealth of Nations'da (1776) Adam Smith iş adamlarını, ilgileri asla halkınki ile aynı olmayan, halkı kandırmak ve hatta bastırmak için genel bir ilgisi olan ve buna göre zaman zaman hem halkı aldatmış hem de baskı uygulamış bir insan dizisi olarak ifade etmektedir (Koontz vd., 1980: 31). Bu olumsuz görüş Batıda yani Hristiyan Avrupa'da Protestanlığın ortaya çıkışına ve sanayi devriminin doğmasına sebep olarak gösterilmektedir. Aslında, bu inanç Max Weber'in Protestan Çalışma Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu hakkındaki eserinin yayınlamasından sonra güçlenmiştir. Bu çalışmadan sonra, araştırmacılar artan ekonomik büyüme ve servet birikiminde çalışma ahlakına ve dinin rolüne karşı artan bir dikkat sergilemişlerdir. Batı dünyasında çalışma ahlakının evrimi ve işin anlamı Avrupa toplumunun yapısına, değer ve inançlarına karşılık gelirken, diğer toplumların ve medeniyetlerin kendi çalışma ahlaklarına ve inançlarına sahip olduğu gerçeğini gözden kaçırmamalıdır.

Protestan Çalışma Ahlakı kavramına dayalı çalışmalar önceleri Batı'da yapılmış ve Batı kültürlerinin yüksek Protestan Çalışma Ahlâkı değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Weber yaptığı çalışma ile Protestanlığın değerleri ile ekonomik yaşam arasında bir bağ kurmuş ve kapitalizmin ortaya çıkışında Protestan inancının etkili olduğunu savunmuştur. Bu çalışmada da Hristiyan inancı değerlerinin Protestanlık inancının değerleriyle örtüştüğü görülmüş, Protestan çalışma ahlâkı değerleri Hristiyan çalışma değerleri olarak kabul edilmiştir.

Çalışma ahlakı kavramı, 'Protestant Work Ethic and the Spirit of Capitalism'adlı çok disiplinli bir yaklaşımla yazdığı eserinde Weber tarafından detaylı olarak ele alınmıştır. Weber bu eserini yazarken din, siyaset ekonomisi, hukuk ve diğer sosyal bilimlerden etkilenmiştir. Protestan çalışma ahlakı kapitalizme meşruluk sağlarken, üretim eylemine ahlaki bir temelde getirmiştir. Protestan çalışma ahlakının yaygınlaşmasını toplumların ekonomik olarak gelişmesine bağlayan çalışmalar da mevcuttur.

Daha sonraki dönemlerde, Protestan çalışma ahlakı dinden arındırılmış ve laik bir yaklaşımla geliştirilen değerler sistemi Batı kültürünün önemli bir parçası haline gelmiştir. Protestan çalışma ahlakı kişinin karakteri ile ilgili nitelikler olarak tanımlanmış ve aşağıdaki temel özellikler bu karakter ile bağdaştırılmıştır (Cherrington, 1980):

1- İnsanların yaşamlarını çok ve sıkı çalışma ile geçirmeleri dini bir yükümlülüktür.
2- İnsanlar kişisel zevk ve sefaya değil çalışma eylemine uzun zaman ayırmalıdır.
3- Bir çalışma işine düzenli olarak devam etmeli, hiçbir zaman geç kalmamalıdır.
4- Çalışanlar yüksek verim göstermeli ve yüksek miktarda mal ve hizmet üretmelidir.
5- Çalışanlar işlerini iyi yapmalı ve yaptığı işten gurur duymalıdır.
6- Çalışanlar mesleklerine, çalıştıkları kuruluşa ve çalışma gruplarına sadakat duymalıdır.
7- Çalışanlar başarı odaklı olmalı ve sürekli terfi ve gelişme için uğraşmalıdır. 'İyi insan' olmanın göstergesi yüksek statülü iş sahibi olmak ve başkaları tarafından saygı görmektir.
8- İnsanlar mal varlığını dürüstlükle kazanmalı ve bunu tutumlu ve akıllıca yapılan yatırımlarla korumalıdır.

Ekonomik hayat ve din arasındaki ilişkinin varlığına vurgu yapan en önemli eserlerden biri olan bu çalışmaya göre; dini olaylar ile ekonomik olaylar karşılıklı olarak birbirine bağlıdır. Protestanlığın Kapitalizmin ilerlemesinde itici unsur olduğunu savunmuştur (Weber, 1985: 79).

Protestan çalışma ahlakının, dört temel esası öğütlediği söylenebilir:

1. Rasyonel ve akılcı olmak.

2. Bireyciliği esas almak.

3. Çok çalışmak.

4. Tasarruf ederek teşebbüsçü olmak

Weber'in "*Protestan Ahlakı ve Kapitalizm Ruhu*" çalışması (1904: 1976) bir tarafta Protestan dini değerleri ve diğer tarafta ekonomik faaliyetlerin ayırt edici ideolojisi arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Luther'in laik dünyada Hristiyanların iyi işler yapma çağrısı fikri kesinlikle kapitalist ekonomik faaliyetleri cesaretlendirmiştir, ancak Weber sofu Kalvinizm içerisinde bu fikirlerin acımasız uzantısının özellikle önemli olduğunu savunmuştur. Kalvinist inanışlar, seçilenlerden biri olsalar bile Tanrıya değil, insanları kaderciliğe değil, kendilerine ve dünyanın geri kalanına kanıtlamanın psikolojik ihtiyacına yönlendirmiş önceden emredilmiş sonuçlardır. Katoliklerin ahireti derin düşünmesini ve ruhi deneyim ve ifa için arena olarak dünyaya karşı kendisini yönlendirmesini reddederek protestanlık kapitalizmin o zamanki ortaya çıkan inançlarının gelişimi için verimli bir zemin sağlamıştır.

Weber Protestan inancı ile kapitalizmin yükselmesi arasında bir ilişki kurmaktadır. Protestan ahlakı sıkı çalışma ve değer yaratmanın önemi ile dünya zevklerinden kaçınarak tutumluluğun gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Weber bu değerler sisteminin kapitalizmin oluşabilmesi için gerekli şartları taşıdığını belirtmiştir. Bu çerçevede Protestanlar yaratmış oldukları refahı harcamamış, yatırıma dönüştürmüştürlerdir. Böylece kapitalizm Batı Avrupa ve kısmen ABD'de ortaya çıkmıştır. Diğer bir açıdan bakıldığında Protestan inancı Katolik kilisesinin uzun yıllar boyunca oluşturmuş olduğu hiyerarşik sosyal ve dini yapıyı kırarak, bireyin hareket alanını ve özgürlüğünü genişletmiştir (Hill, 2002: 88).

Weber tezinde, kapitalizmin gelişmesini özellikle dini kökenlerin ön plana çıkmasıyla geliştiğini savunmaktadır. Weber, Batı'da var olan yasal düzenlemelerin ve iktisadi yaşamdaki değişimlerin yanlız başına açıklayıcı olamayacağını, Protestan inancının sahip olduğu değerlerin de kapitalizmin gelişmesine katkıda bulunduğunu savunmuştur. Bahsi geçen değerler; sıkı çalışma, öz disiplin, bireyin kazancını yeniden yatırıma dönüştürmesi, zamanın dikkatli kullanımı, yaratıcı yenilik, kişisel dürüstlük, ve sadece Tanrı'nın ödüllendirilebileceğine olan güçlü inançtır (Jones, 1996: 759).

Weber Protestan toplumların diğer toplumlarda olmayan kendine has bir çalışma ahlakına sahip olduğunu ifade etmektedir. Buna göre Protestan bireyler diğer inanca sahip

olanlara göre daha çok çalışmaya odaklıdırlar ve Batı'da Protestan Çalışma Ahlakı, kapitalizmin gelişmesine çok önemli katkılarda bulunmuştur (Arslan, 2001b: 321).

Protestan inancı maddi olan ödüllere ulaşabilmek için sıkı çalışmanın ve bu ödülleri yatırıma dönüştürmenin bireylerin bir ödevi olduğunu öğütlemektedir. Çalışma ve iktisadi kaynak ile değerleri çoğaltmanın nedeni en az maddi ihtiyaçları karşılamaktan ötesini ifade etmektedir. Fakat çalışma, maddi varlıkların sınırsızca arttırılması ve dünya eğlencelerinin ya da hedonist zevklerin peşinden koşma aracı olmasından çok ahlaka uygun bir görev olarak yüceltilir. Protestan ahlakı, ahlaka uygun eylemleri yeniden yorumlayarak öbür dünyaya yönelik değil, yaşadığımız dünyadaki faaliyetlerin düzenlemesi yönünde bir yapı oluşturmuştur. Weber de Protestan ahlakını bu yönüyle ele alarak sıkı çalışmanın ve maddi kazançların önemini, kişisel girişimin gerektiğini ve manevi ödülleri vurgulamakta olan bir ahlaki inanç sistemi olarak algılamıştır. Böylelikle Weber Batı'daki pazar ekonomisi, özel mülkiyet ve kapitalizmin oluşması için gereken kültürel şartları sağlamıştır (Norris ve Inglehart, 2004: 168).

Weber'in tezi şudur, Protestanlık inançları ve normları, rasyonel sofuluğa ve kapitalizm ruhuna yol açmaktadır (Bouma, 1973). Weber'in şemasında dört unsur vardır:

"The Doctrine of Calling", buna göre inanan kişinin Tanrı tarafından şan ve şerefi için işe çağrılmıştır ve bu yüzden işin kendisi erdemlidir ve kusursuz ve dürüst bir şekilde yapılmak zorundadır. Ancak bu açı en azından Weber'in savının merkezidir. İkinci tema "The Doctrine of Predestination"dır. Tanrının lütfunun işaretlerinin mesleki başarı gibi bu hayatta görülebileceğini ve bu nedenle başarılı insanların kendilerini seçilenler arasında görebileceklerini öne sürmektedir. Kişi sadece Tanrıyı anlamak ve doğru inancın meyvesi olan kurtulmanın sessiz özgüvenine erişerek ve kişinin günlük hayatındaki işleyişinde yeniden doğuşunu kanıtlayarak seçiminden emin olmak için sınırlı vakte sahip olduğu için, başıboşluk, işsizlik, kumar, hedonizmde harcanan her dakika ahlaki kınamaya değerdir ve kusurlu lütuf belirtisidir. Güçlü sofuluk, tasarruf, yatırım, toplu sermayenin sistematik kullanımı ve lükse yapılan harcamaların azaltılmasını vurgulayan teorinin başka bir önemli köşe taşıdır. Son olarak, Katolikliğin gizemli kutsal sistemini reddederek, hayatın tüm yönleri üzerine rasyonel kontrolün altını çizen "The Doctrine of Sanctification"dır. Akla uygun kılma, Weber çalışmasında yaygın bir konudur ve Kalvinizm'de her bireyin kendi ahlaki

kararlarını vermek zorunda olduğunu ve tüm eylemin ahlaki sonuçlar açısından değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır (Funham: 1984: 87-14).

Protestan çalışma ahlakının boyutları aşağıdaki gibi açıklanabilir:

Çalışmanın Gerekliliği: Çalışmanın önemine ve çalışma aşkına vurgu yapılmaktadır. Çalışma, doğrudan doğruya Tanrı'nın isteği olarak görülmektedir. Bedensel zevklere ve dünyevi mallara olan bağımlılığa karşı savaş, rasyonel kazanca karşı bir savaş olmayıp mülkün akıl dışı kullanımına karşı bir savaştır. Çalışma anlayışı, durup dinlenmeden sürekli, sistematik dünyevi meslek öğretisinin dini değerlendirilmesinin asketizme ulaştıracak en yüksek araç ve aynı zamanda insanın yeniden doğmasının ve gerçek inancının en emin ve açık ispatı olması, kapitalizmin ruhu olarak adlandırılan yaşam biçiminin yayılmasının en büyük kaldıracı olmuştur.

***Sıkı Çalışma Başarıyı Getiririr*:** Protestan inancı sıkı çalışmanın ve değer yaratmanın önemini ve çalışmanın bir erdem olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca insanların yaşamlarını çok ve sıkı çalışma ile geçirmeleri dini bir yükümlülük olarak kabul edilmektedir. Çoğu dinin ve çoğu kültürün, eğer çalışma ahlakını sıkı çalışmaya ve mükemmelliğe adanmışlık olarak tanımlarsak, ortak bir çalışma ahlakına sahip olduğu söylenebilir. Sıkı çalışma kendi başına bir değer ve hatta ahlaki açıdan da bir gereklilik olarak görülmektedir (Niles, 1999: 866).

Boş zamana yönelik Olumsuz Tutumlar: Protestan inancında ''Tanrının şanını arttırma'' isteğine, boş zaman ve zevk ile değil sadece çalışma ile hizmet edilir. Zamanı boşa harcama, bütün günahlar içinde ilk ve ilkece en ağır olan günahtır. Zaman sonsuz derecede değerlidir, çünkü kaybedilen her saat, Tanrı'nın şanını artırma hizmetinden alınmış saat ve dakikalar olacaktır (Weber, 1985: 35).

Sadelik ve Zevklerden Uzak Durmak: Çalışma, maddi varlıkları sınırsızca arttırmak ve dünyevi eğlenceler ya da hedonist zevkler peşinden koşmanın bir aracı olmaktan ziyade ahlaki bir görev olduğu için yüceltilir. Protestanlık ahlakı, ahlaki eylemleri yeniden yorumlamış ve öbür dünyaya yönelik olarak değil de bu dünyadaki faaliyetlerin düzenlemesine yönelik bir yapı oluşturmuştur (Norris ve Inglehart, 2004: 168).

Tablo 1.2'de Protestan çalışma ahlakını oluşturan boyutlar, çok kısaca boyutların ne ifade ettiği ve boyutlara örnek olabilecek tipik önermelere yer verilmiştir.

Tablo 1.2. Protestan Çalışma Ahlakının Boyutları

Boyutlar	Tanımı	Tipik Önermeleri
Çalışmanın Gerekliliği	Çalışmanın önemine ve çalışma aşkına inanç.	Benim için her zaman çalışabilmek çok önemlidir.
Sıkı Çalışma Başarıyı Getiririr	Çok çalışmanın erdem olduğuna inanç.	Eğer sıkı çalışırsanız, başarılı olursunuz. Kişi yalnızca çok çalışarak, hedeflerine ulaşabilir.
Boş zamana yönelik Olumsuz Tutumlar	Serbest zaman yanlısı olarak çalışma olmayan eylemlere ilişkin tutum ve inançlar.	Eğer daha fazla boş zamanım olsaydı, hayat daha anlamlı olurdu. İnsanların dinlenmeye ayırmak için daha fazla boş zamanları olmalıdır.
Sadelik ve Zevklerden Uzak Durmak	Harcamalardan kısarak sermaye oluşturmak.	Kişi gereksiz lüksten kaçınır. Servetinden kendine hiçbir fayda sağlamaz.

Kaynak: Miller, Woehr ve Hudspeth (2002: 464).

Neredeyse ilk kez öne sürüldüğünden beri, geniş çeşitlilikte akademik disiplinden gelen bilim adamları Protestanlık ve kapitalizm ile ilgili Weber'in (1905) tezini eleştirmişler ancak buna rağmen bu özgün çalışmadaki fikirler çok fazla araştırmaya ilham vermiştir (Marshall, 1982). Weber'in savındaki temel hipotez açık ve nettir. PÇA servet birikimi için ahlaki bir gerekçe sunmuştur. Weber, modern kapitalizmi Marx'ın yaptığı gibi ekonomik koşullardan ziyade metafiziksel inançlara bağlamıştır. PÇA fikri aslında popüler bilinç içerisine sızmış ve medyada, ticaret sendikacılarının, sanayici, gazeteci ve politikacıların konuşmalarını da etlkilemiştir (Kelvin ve Jarrett, 1984). Ancak, tarihi, ekonomik, sosyolojik ve teolojik hipotezin geçerliliği şüpheli görülmesi ve son zamanlarda sıkça tartışılmasına rağmen (Marshall, 1982) bazı araştırmacılar PÇA tarafından dikte edilen Weber'in davranış biçimleri, hedefleri ve değerlerine dair açıklamalarını yani sofuluk, sıkı çalışma, doyumun ertelenmesi, tutumluluk, idare, vb., geçerliliğine ve doğruluğuna itiraz etmişlerdir.

Weberyan tezinin eleştirileri asıl olarak ekonomi, tarih, felsefe, sosyoloji ve teolojide bulunmaktadır (Little, 1966; Marshall, 1982; Nelson, 1969). Weber'in kitabına çok sayıda inceleme ve eleştiride bulunulmasıyla yüzyılın en ateşli ve uzun süreli entellektüel tartışmalarından birine neden olmuştur (Bouma, 1973: 141). Teolojideki çalışmanın çoğu Weber'in analizinin uygunluğu ile ilgilenmektedir. Özellikle teologlar Protestanlığı yanlış yorumlaması ve kavramın yanlış tarihi analizinden dolayı Weber'i eleştirmektedirler (Sombart, 1954; Hudson, 1961). Tarihçiler, Reformasyon sırasında Weberin sosyolojik, dini ve ekonomik koşullara dair yaptığı analizin birçok yönünü ya basit ya da yanlış olarak eleştirmişlerdir. Weber'in tezinin birçok eleştirisinin kategorize edilebileceğini ileri sürmektedirler: "Her türlü dini ve kültürel gücün değişimde etkili faktörler olabileceğine dair olasılıkları reddedenler; dini bakış açısı ve toplumların kapitalizm ruhunu güçlendirdiğini reddedenler; Kapitalizm Ruhu ve Protestan çalışma ahlâkı türevlerinin Protestan Reformasyonu öncesinde tamamen incelikle işlendiğine dair kesin bir kanıt bulmaya çalışanlar; ve bir ya da başka bir alanda Protestanlığın varlığının hiçbir şekilde o alandaki kapitalizmin gelişmesini garanti etmediğini gösterenler". Nelson (1973) bu sebeple uzun bir inceleme yapmış ve bir sonuca varmıştır:

Bu alandaki tartışmanın devam etme nedeni bazı yazarların Weberin ne söylediği konusunda çok farklı varsayımlar ile yola çıktığı gerçeğidir. Birçoğu yanlışlıkla Protestan çalışma ahlakının kapitalizm ruhunun ortaya çıkışının ve çağdaş Batı dünyasının ayırıcı bir özelliği olan girişim ve görünüm yapılarının kurumsallaşmasının yeterli bir koşulu olduğunu iddia ettiğini sanmıştır. Bu asla Weber'in savunması değildir. İlk yazısından son yazısına kadar Weber ayırıcı bir şekilde modern kapitalizmin tam detaylandırılmasına öncül olan tüm koşulların aslında Hristiyanlıktan çok önce var olduğunu açıkça ifade etmektedir. Emin olmaya çalıştığı şey ne tür şartların ya da ne tür değişikliklerin belli bir zamanda bir ya da başka bir faktörden eşsiz bir şekilde etkilenen unsurların takımyıldızında eleştirel bir katalizör olduğunu kanıtladığıdır (Funham: 1984: 87-14).

Marshall (1982), Weber'in yazılarındaki zayıflıklara rağmen, sosyolojik açıdan sofistike, tarihi açıdan spesifik ve mevcut veriler tarafında empoze edilen uygulama sınırlamaları içerisinde deneysel tartışmaya açık bir tez olduğu sonucuna varmıştır. Bir taraftan sosyal yapılar ve süreçler arasındaki karmaşık ilişkileri teorik, tarihi ve deneysel

açıdan vermeye çalışırken diğer tarafta spesifik, sosyal ve tarihi sonuçlara karşı çıkan, yorumlayan ve dönüştürebilen aktörlerle muhatap olduğunu ifade etmektedir.

Sosyologlar, PÇA inançlarının mevcut durumu ile ve Weber'in tezinin bugün doğru olup olmadığı ile daha çok ilgilenmektedirler (Greeley, 1964; Lenski, 1961). Asıl teoriden elde edilen mevcut sosyolojik PÇA araştırmasının üç yönünün kapsamlı, anlaşılır ve eleştirel bir incelemesi aşağıdaki gibidir (Bouma, 1973):

(1) Sofu Protestanlığın inanışları ve normları Protestanlara diğer dinlere inananlara göre daha fazla sosyal hareketlilik vermektedir, nihai sonuç Katoliklere göre Protestanların daha yüksek sosyal statüleri vardır.

(2) Protestan inançları ve normları Katolikler arasında olduğundan daha yüksek olan Protestanlar arasındaki başarı motivasyonunu üretmektedir.

(3) Protestan inançları ve normları Protestanları Katoliklere göre eğitim olanaklarından daha etkili kullanmaya yatkınlaştırmaktadır.

Bouma (1973), incelemesinde çalışmaların çoğunun çok sayıda metodolojik kusura sahip olduğunu ve çalışmaların çok azının Weber'in tezinin mevcut uygulamalarını test ettiğini iddia ettiğini kabul etmesine rağmen, üç önerinin tümü için de zayıf bulmaktadır. On sosyolojik ve sosyal psikolojik bültenin on üç yıllık incelemesinden sonucunda ne yazık ki, Weberin tezi kötü kalitede araştırma ve Weber'in savını kötü yansıtan hipotezlerden dolayı itibar kaybetmiştir. Nelson (1973) ve Marshall (1982) araştırma ve eleştirinin kötü kalitesinden yakınarak benzer şekilde yorum yapmışlardır.

Diğer çalışmaların çoğu İngilizce konuşan dünya ile sınırlı olmasına rağmen, Weberyan hipotezinin tüm ülkelere uygulanıp uygulanmadığını belirlemeye çalışmıştır (Ray, 1982). Jonassen (1947), Norveç vakasının Marksist hipotezinden ziyade Weberyanı destekler göründüğünü ortaya koymuştur. Bellah (1963) ve Kennedy (1962) Asya'nın birçok bölgesinde PÇA için kanıt bulmuş olmasına rağmen, muhtemelen Batı ithalatı olarak düşünülmektedir. Yakın zamanda Furnham (1984) bir grup Malezyalı erişkinin eşleştirilmiş bir grup İngiliz erişkinde anlamlı oranda daha güçlü PÇA inanışları olduğunu ortaya koymuştur. Malezya'nın ekonomik başarısı savaştan beri (1945) İngiltere'nin ekonomik ve siyasi gücü ile

çelişmektedir ve bu da farkın nedenini açıklayabilir. Ancak inanışların ekonomik başarının sebebi mi yoksa sonucumu olduğu belli değildir.

Kapitalizm ruhu, zamanın rasyonel kullanımına vurgu yapılan ve sermayenin sabit sirkülasyonunu teşvik eden ekonomik kürede inanış, tutum ve davranış kurallarının ayırt edici bir toplamı olarak görülmüştür. Bu ekonomik değerler sisteminin varlığı (dine karşı olarak) çalışmada iyi açıklanamamıştır.

Bazı çalışmalar Weber'i Marksizm'in ekonomik nedenselliğini reddediyor olarak görürken, bazıları Tawney'i izleyerek nedensel ilişkinin ters yönde gittiğini savunmuştur. Burjuvaların ekonomik üstünlüğü din değerlerinin yayılmasını garanti etmiştir. Tez ile ilgili metodolojik ve teorik sorunlar kapsamlı bir şekilde tartışılmıştır (Marshall 1982).

Weber'in tezini ayrılma noktaları olarak gören modern çalışmalar 1960'larda yayınlanan iki önemli katkıya kadar götürülebilir: ulaşılacak motivasyon gelişimi hakkında McClelland çalışması (1961) ve Lenski'nin sosyolojik din analizi (1963). Her iki katkıda da, merkezi bağımlı ölçümlerin geçerliliği test edilmekten ziyade iddia edilmiştir. McClelland vakasında, kanıt McCleland'ın hayal gücünün başarı ile ilgili yönleri olarak neleri düşündüğünü içeren çocuk hikâyelerinin sayısını toplayarak ölçülmüştür. Lenski'nin vakasında, "Bir meslekte en çok neyi ararsınız?" sorusuna cevap olarak beş zorunlu seçmeliden birinin çalışma ahlâkı ile uyumlu olduğu beyan edilmiştir. He iki durumda da, analiz protestanlar ve katolikler arasındaki gruplar arası farklılıkları göstermektedir.

Bu araştırma tarzı, 1960-72 yılları boyunca Bouma tarafından incelenen, çok sayıda benzer araştırma içinde geçerlidir. Hem farklılıklar hem de benzerlikler bulunmuştur ve Protestan Çalışma Ahlâkı hakkında Weber'in savını kabul etme ya da reddetme şeklinde farklı şekillerde yorumlanmıştır. Ancak, Weber'i tezinin çağdaş uygulamasını iddia eden daha önceki çalışmaların neredeyse hiçbiri asıl değişkeni - çalışma ahlakını - kavramsallaştırmamış ya da ölçmemiştir.

Protestan çalışma değerleri fikrini kullanmak için çok maddeli ölçekler oluşturmaya çalışan çalışmalar daha fazla ilgi çekmektedir. Bazıları ile, odak noktası iş ile sınırlanırken (Goldstein ve Eichorn, 1961; Wollack vd., 1971; Warr, 1987), diğerleri daha geniş bir dünya bakışı değerlendirmeye çalışmıştır (Hammond ve Williams, 1976; Blood 1969; Mirels ve

Garrett 1971; Ray 1982). Ölçekler içerik açısından farklıdır (Furnham 1990) ve farklı kullanılmışlardır: mesela, PÇA inanışlarının davranışsal ve psikolojik ilişkilerini incelemede (Goldstein ve Eichorn, 1961), iş ve hayat memnuniyeti ile ilişkisini kullanmada (Blood 1969), değer ilişkilerini araştırmada (Feather, 1984) ve en yakın zamanda işsizliğe arabulucu bir değişken olarak bakmada kullanılmışlardır (Furnham, 1990 ve 1986; Feather, 1984; Stafford vd., 1980; Shamir, 1986 ve Warr, 1980 ve 1987). Yine, bulgular ve sonuçların paralel çeşitliliği söz konusudur. Furnham'ın kaydettiği gibi (1990), sonuçlar hangi Protestan çalışma ahlâkı ölçeğinin kullanıldığına bağlı olarak değişmektedir.

Weber için, hem protestan ahlakı hem de kapitalist çalışma değerleri tüm toplumları kültürel boyutları, özellikleridir: "kültürel anlamlılık noktasından kavramsal bir bütün içinde birleştirdiğimiz tarihi gerçeklikte ilişkilendirilmiş unsurlar karmaşası" (1904; 1976: 47). Weberin kendi yaklaşımı sonuçlar çıkarmak için tüm kültürleri kıyaslamaktı, ancak çalışma ahlakının modern çalışmaları odak noktasında neredeyse bireyselci olmuş ve tümü bir ülke içerisinde yürütülmüştür. Değerlerin ve hatta özellikle çalışma değerlerinin kültürler arası çalışmalarının artan sayısı ve artan karmaşasına rağmen, hiçbirisi iş ya da çalışma ahlakının önemi hakkında kültürel fikir birliğinin varlığını doğrudan incelememiştir. Dahası, değerlerin mevcut kültürlerarası çalışmalarının birkaçı kişinin çalışma ahlâkı bulmayı en çok beklediği modern endüstriyel toplum türlerine dayalıdır.

1.8. İslâmi İnanç Sistemine Göre Çalışma Ahlakı

Çalışma ahlâkı konusunda ki en temel prensipler, kaynağını dinden almaktadır. Gerek Hristiyanlık, gerek Musevilik ve gerekse İslâm inancında çalışma hayatını düzenleyen birçok ahlaki prensip bulunmaktadır. İslâmiyet de çalışma ahlakının önemini vurgulayan dinlerin başında gelmektedir (Aktan, 1999).

İslâm dini dünya ve ahiret hayatı olarak insan hayatının iki boyutta ele alıp ticareti ve nafaka kazanmayı bir tavsiyeden ziyade görev olarak belirlemiştir. Bunları yaparken Allah'ın insanları her daim gördüğü ve şah damarlarından daha yakın olduğunu hatırlatıp yaptıklarından dolayı hesaba çekilip, ödüllendirilip veya cezalandırılacağı, O'nun koyduğu kurallara uyulmasının dünya ve ahrette mutluluk getireceğini vurgulamıştır (Zaim, 2012: 38).

İslâm'ın amaçları öncelikli olarak materyalist olmayıp, insanlığın iyiliği ve iyi bir yaşam gibi kardeşlik, sosyal ve ekonomik adalet gibi manevi ihtiyaçların da karşılanmasına dayanmaktadır (Chapra, 1992).

İslâmi anlayışa göre çalışma kavramı; bireye bağımsızlık, öz saygı, tatmin, başarı, mutluluk, gurur ve iş gelişimi sağlamaktadır. Bunun toplumun ve refahın artmasına neden olduğunu ileri sürülmektedir (Ali, 1988: 575-583). İslâmi çalışma ahlakını; çaba, rekabet, şeffaflık ve ahlaki olarak sorumlu davranma başlıklarında özetlemektedir. Buna göre, çok çalışma, zamanlamalara dikkat etme ve süreklilik önemlidir (Ali, 2005). Ayrıca çalışmanın bir sonuç değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkiler için araç olarak görülmesi, kendini işe ve iş yaratıcılığına adamanın erdem olarak görülmesi, adalet ve cömertliğe önem verme gibi ilkelerin ön planda olması gerekliliği ifade edilmektedir (Naresh ve Raduan, 2010: 79-93) .

Bu bağlamda, İslâm kültüründe çalışma yaşamı denince, bir taraftan insanın ruhuna ahlaki manada derinlik katabilmesi, diğer taraftan da da kişinin dünya ile ilişkisi kesilmeden, çalışma yaşamına girerek, gelir kazanması amaçlanmaktadır (Kitagava, 1985).

İslâmi çalışmada da, bireysel ve ya toplumsal hayatta dengenin sağlanması açısından bir erdem olduğu ifade edilmektedir. Ancak, İslâmi çalışma anlayışındaki çalışma, Protestan anlayıştaki; çalışmanın bir değer olduğu ilkesinden farklılık göstermektedir. Weber, İslâmiyette, Protestan anlayıştaki gibi kapitalizmin ruhunun olmamasını, Müslüman toplumlarının sahip olduğu tasavvuf geleneğinin etkisine bağlamaktadır (Arslan, 2001).

İslâmiyet'inde çalışma ahlâkı üzerinde önemli etkileri olduğu şüphe götürmeyen bir gerçektir. Çalışma ahlâkının oluşumunda İslâm ahlakı ve İslâm uygarlığının zengin mirasının önemli rol oynadığı ve konuya yeni açılımlar kazandırdığı pek çok düşünür tarafından kabul edilmektedir. İslâm dininin çalışma ahlâkı konusundaki uygulamaları dinin ortaya çıkışı kadar eskidir. Çünkü İslâm dininin peygamberi bir tüccardır ve gerek dinin kutsal kitabı Kuran-ı Kerim gerek peygamberinin sözlerini kapsayan hadisler gerekse de peygamberinin davranışlarını kapsayan sünnet, çalışma ahlâkı konusu ile ilgili birçok hükmü kapsamaktadır. İslâm dininin kaynaklarında çalışma ticari faaliyetler teşvik edilmiş ve bu faaliyetlerde sadece Müslümanlara değil, tüm insanlığa karşı doğruluk ve dürüstlüğün esas alınması gerektiği belirtilmiştir. Buna ilave olarak Yahudilik ve Hristiyanlık' taki faiz yasağı prensibi İslâm dininde de korunmuştur. Bir parantez açarak faiz yasağına karşı geliştirilmiş olan hileler ile

başka isimler altında yürüttükleri faiz işlemleri çalışma ahlâkı açısından önemli bir yozlaşma nedeni oluşturmaktadır (Özgener, 2009: 60).

"İslâmi çalışma ahlakı" çalışma ile alakalı bir yönelimdir. Çalışma, bireyin hem ihtiyaçları ile ilgili bir erdem, aynı zamanda da özel ve sosyal hayatta denge sağlanabilmesi için gerekli olan unsurlardan biridir. İslâmi çalışma ahlakının temeli bireyin kendini gerçekleştirebilmesine yöneliktir. Temel dayanağı ve kaynağı dayanağı Kur'an'dır (Ali, 1992).

Müslüman toplumların ahlaki değerleri Kur'an ve sünnet tarafından belirlenmektedir. İslâmiyet'in temelinin maddecilik olmadığı, daha çok kardeşlik ile beraberliği önemseyen "*iyi insan olmak'',"iyi yaşamak","sosyo-ekonomik adalet"* ve *"madde ve ruh arasındaki denge*"yi öne çıkarmaktadır (Rice, 1999: 346).

Hem genel çalışma ahlakının hem de İslâmi çalışma ahlakının mesleğe ve meslektaşa, topluma ve müşteriye, son olarak da mala ve hizmete yönelik üç temel alanından bahsetmek mümkündür. Buna göre işçi, işinin hakkını vererek işveren ise çalışanının hakkını vererek meslektaşlarına karşı güven aşılamalıdır. Aynı şekilde meslek erbabı, müşteriyi sömürülecek bir değer olarak değil, ihtiyacını gidermeye çalışan biri olarak görmelidir. Yine verilen hizmetin ve üretilen malın kalitesi ile maddi ve manevi değerlere zarar vermemesi, çalışma ahlakının gereklerindendir. Çalışma ahlâkının bu üç ilkesine aykırı tutum ve davranışların ahlaki olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Çalışma hayatında gevşeklik (tembellik-pasif direniş-işten kaytarma), aldatma (yalan- ihalelere fesat karıştırma -hileli satış) ve haksız kazanç (yolsuzluk- rüşvet-vergi kaçırma) gibi metodik zararların yanı sıra uyuşturucu, kumar (belli bir ödeme yapma karşılığında ekonomik kazanç vaat eden her türlü şansa dayalı oyun ve çekilişler) ve fuhuş (muzır neşriyat, kadın ve çocuk ticareti) gibi aile yapısı yıkması nedeniyle toplumun temellerini tehdit eden kötü alışkanlıkların ticaretini yapmanın akıl ve vicdanla anlaşılır hiçbir yanı yoktur. Zaten bahsi geçen bu kötü tutum ve fiiller, topluma verdikleri zarar nedeniyle tüm dünyada genel ahlaka aykırı kabul edilerek yasa tarafından ya yasaklanmış, ya da en aza indirgenecek düzenlemelere konu olmuştur (Karagül, 2012: 9).

Diğer yandan İslam dininin genel ahlak ile ilgili tüm ilkeleri iş hayatında da geçerlidir. Bunları beş grupta toplamak mümkündür. İlki yapılması emredilen davranışlardır. Fıkıh ilminde farz veya vacip olarak ifade edilen bu davranışlara örnek olarak doğruluk ve adalet

verilebilir. İkinci olarak yapılması tavsiye edilen davranışlar (Peygamber Efendimiz (S.A.V.)'in sünneti gibi) gelmektedir. Uhuvvet, cömertlik, kardeşini kendine tercih etme, yardımlaşma gibi davranışlar bu gruba örnek olarak verilebilir. Üçüncü olarak yapılması serbest olan davranışlar (mübah) gelmektedir. Meşru yollarla çalışıp kazanmak (gerçi helal yoldan çalışıp kazanmak duruma göre vacip hükmünde de ele alınmaktadır) veya iş yerindeki günlük davranışlarımız buna örnek olarak verilebilir. Dördüncü olarak yapılması mahzurlu olan davranışlar (mekruh) vardır. Tembellik etmek veya insanların hoşlanmayacağı davranışlarda bulunmak buna örnek olarak verilebilir. Son olarak yapılması kesinlikle yasaklanan davranışlar (haram) vardır. Aldatmak, rüşvet almak, yolsuzluk-hırsızlık yapmak veya işyerinde cinsel taciz gibi davranışlar İslamda kesinlikle yasaklanan davranışlar arasındadır (Karaman, 2000).

İslâmın diğer iki tek tanrılı din ile bazı benzerliklerinin olduğu dikkat çekmektedir. Musevilik ve Hristiyanlığa bakıldığında, çalışma açısından, İslâm her iki dinden de farklılık göstermektedir. Musevilikte, insanoğlunun dünya üzerindeki rolü üzerine ve özel bir vurgu söz konusudur. Tam tersine, Hristiyanlık, daha çok dini konular üzerine vurgu yapmaktadır (Ali ve Gibbs, 1998).

İslâmi çalışma ahlakının özü Protestan Çalışma Ahlakın'dan köklü bir şekilde farklıdır. Her ikisi de iş dahiliyeti üzerine bir vurgu yapmasına ve kutsal bir çağrı olarak çalışmasına rağmen, İslâmi çalışma ahlâkı Protestan Çalışma Ahlakında açıkça vurgulanmamış boyutları kapsamaktadır. Özellikle, ahlak ölçüsü olarak sonuçtan ziyade niyet üzerinde İslâmi çalışma ahlakında bir vurgu söz konusudur. Mesela, tekel, kumar ya da alkol ticareti yapmak şans getirebilir ancak ahlaksız bir girişim olarak görülür. Başkalarına ve topluma hizmet etmek İslâmi çalışma ahlakının ayrılmaz bir parçası olarak düşünülür, aldatıcı davranışın giderek varolan ihtimali herhangi bir işlemler bulunanların şeffaf olmasını bir zorunluluk haline getirmektedir. Bu bağlamda, "*tüm riskler alıcıya aittir*" sözüne yaptırım uygulanmaz (Ali, 2005: 53-5).

Hristiyanlık ve İslâmiyet birçok yönden birbiri ile ilişkilidir. İki din, dürüstlük, doğruluk, başkalarının haklarını şansa bırakmamak, güvenilirlik, gibi önemli ahlaki ilkeler konularında ortak bir çizgide buluşmakta ve bugünün iş hayatına etki etmektedir. İslâmi çalışma ahlakında Protestan Çalışma Ahlakının temelinde olmayan bazı temel öğeler vardır ve bu öğeler İÇA'nın çalışma eylemine yüklediği anlamı bir hayli etkilemektedir. Öncelikle

İslâm'ın benimsediği sosyo ekonomik sistem içinde, faiz, vergilendirme, refah dağılımı, adil ticaret ve tüketim gibi belirgin ekonomik değişkenler çok daha kapsamlı olup, İslâm bu kapsam dâhilinde bir yaşam programı sunmaktadır (Rice, 1999: 349).

Daha farklı toplumlar, kültürel gerçekliklerini dışa vuran çalışma görüşleri geliştirmiştir. Bu özellikle Konfüçyüsçü ve İslâmi medeniyetler için doğrudur. Yüzyıllar boyu, her iki medeniyet iş ve ekonomik girişimlere dair bilgi ve tecrübe edinmiştir. Özellikle, İslâmiyetin ilk günlerinden beri, Müslümanlar çalışma hakkında kendilerine has bakış açıları sunmuş ve çalışma ahlakının kavramlaştırılmasını formüle etmişlerdir. En iyi ihtimalle, çalışma ahlâkı ve arzu edilen davranış hakkındaki söylemleri inançlarını güçlendirmiş ve İslâmiyetin doğduğu yer olan Arabistan'da nadiren deneyimlenmiş sosyal ve ekonomik değişiklikleri hızlandırmıştır. Aslında, işe yüklenen pozitif anlam o zamanlarda yeni bir gelişme olup bugünün çağdaş düşüncesi ile uyumludur. Başından bu yana İslâmiyet ticari faaliyetleri, sadece bir kutsal çağrı olarak görmemekte aynı zamanda insan hayatının gerekli bir yönü, sosyal haz ve psikolojik keyif kaynağı olarak görmektedir. Kur'an, Müslümanların mümkün olan her zaman ve heryerde sürekli olarak çalışmalarını emretmektedir: "*yeryüzüne yayılın ve rızkınızı arayın*" (62/Cuma, 10) ve "*Allah ticarete izin vermiş ve tefeciliği yasaklamıştır"* (2/Bakara, 275). İslâm dinin peygamberi tüccarların sadece ahlaken gereken işleri değil, aynı zamanda hayatta kalmak ve bir toplumun gelişmesi için esas olan işleri yapmaları gerektiğini öğütlemektedir. ''*Tüccarları size emanet ediyorum çünkü onlar ufkun habercileridir ve Allah dünya üzerindeki hizmetkarlarına güvenmiştir*" ve "*dürüst, doğru bir Müslüman tüccar, kıyamet günü şehitler ile beraber olacaktır*"demektedir (Ali, 2005).

İslâmın Altın Çağı'nın (Golden Age) altıncı yüzyıldan bu yana, bilgi, ticaret, sanayi, tarım ve karmaşık örgüt yapısını zenginleştirdiği görülmektedir. Tüm çalışma alanlarında yaratıcılık ile şeref duyulmuştur. Ku'ran ilkeleri ve peygamber talimatları Müslümanlar için işlerini ve aile konularını yönetmede kılavuz görevi görülmektedir. Izzeddin (1953: 30), Altın Çağda Arap/Müslümanların organize edilmiş işe katkılarını incelemiştir. Sanayinin ve ticaretin, şirketler ya da dernekler halinde organize edildiğini ifade etmektedir. Bu şirketler büyük sosyal öneme sahiptir. Ustalık standardını sürdürüp, gizli rekabeti önlemektedir, böylece de dostane bir toplumu garanti etmektedir. Dini ve ahlaki temellere dayalı olarak, toplum üyelerine birinin sanatına ve bir diğerine karşı bir görev anlayışı aşılanmaktadır. Dürüstlük ve ağırbaşlılık, müslüman esnafların karakteristik özelliklerindendir. Karşılıklı

yardım geleneği hüküm sürmektedir. Bu Altın Çağda, oldukça saygılı profesyonel örgütler ortaya çıkmış ve bu örgütler, yönetim standardı ve piyasada kabul edilmiş ahlaki davranışı belirlemede faydalı olmuşlardır. Tüccarlara ve ustalara saygı ve hayranlık ile bakılmıştır. (Ali, 1977: 294). Aynı şekilde, İmam Ali'nin Mısır Valisine gönderdiği mektubunda tüccarlara olan saygısını göstermektedir, valiyi şunlara zorlamıştır: '' Tüccarlarına ve esnafına iyi bak ve ister yerleşik olsunlar ister göçebe kendi başlarına çalışmaları için refahlarını sağla. Bu kişiler, dağları ve vadileri aşarak deniz yoluyla ya da karadan uzaklardan kişilerin erişemediği malların ve yararların sağlayıcılarıdır. Bunlar, size sağlam huzur ve saygıdeğer bağlılık sağlayacak kişilerdir. Yakınınızdaki ve topraklarınızın diğer bölgelerindeki bu kişilere gereken özeni gösterin.'' Tüccar sınıfı ile ilgili bu görüş, İslâm öncesinde de sonrasında da diğer zengin medeniyetler arasında yaygın olan inançların tam aksinedir. Örneğin, Dessler (1986: 15) Eski Yunan'da şuna dikkat çekmiştir" genel olarak ticaret ve faizle ödünç para verme: köleler ve saygı duyulmayan vatandaşlar tarafından yapılmıştır; aslında işçi ve tüccarlar Yunan demokrasisinde izin verilen vatandaş değildirler.'' Aynı şekilde, daha eski bir Musevi inanış işi günahkar bir faaliyet olarak görmüştür "insanoğlu hayvanlar ve kuşlar gibi kendi yiyeceği bulamazsa, onu kazanmak zorundadır" (Lipset, 1990: 2).

İslâmiyetin ilk dönemlerinde kendisini ticaret üzerindeki vurgusu ile ekonomik büyüme ve gelişmeyi artırmak için önde gelen bir kuvvet olarak konumlandırmıştır. İlk İslâmi düşünce ve uygulamada ticaretin merkeziyeti ve gerekliliği genel kültürel normlardan son derece farklıdır. Ancak, islâmi ticaret ve iş görüşü yeni inanç ve durumun temelini güçlendirmede çok önemli görülmüş, gerekli sosyal ve ekonomik koşulların derin anlayışına dayandırılmıştır. Yani, İslâm dininin peygamberi sadece rakiplerine yani ticareti kontrol eden Mekke elitlerine karşı nihai bir zafer için ticaret aracılığıyla temel işlerini hazırlama ihtiyacını kabul etmemiş, aynı zamanda sosyal ve siyasi ağların oluşturulmasında ve manevi mesajının diğer bölgelere yayılmasında da ticaretin gerekliliğini kabul etmiştir. İlk İslâmi inanışta ticarete, dini, siyasi, sosyal ve ekonomik hedeflere ulaşmak için araç olarak bakılmıştır. Yani, ekonomik faaliyetlerde bulunmak ve katılım sadece kutsal bir çağrı olarak görülmemiş aynı zamanda kuvvetli ve sağlıklı bir toplum sürdürmek için bir araç olarak görülmüştür. İslâm dininin peygamberibir tüccar olmasına, adı Hatice olan bir tüccar ile evli olmasına ve ticaret ile ilgilenen soylu bir aileden gelmesine rağmen, İslâm dininin peygamberi ve mesajına karşı bir kampanya oluşturan daha çok bu elit sınıf olmuştur. Mekkeli elitler, yeni mesajı belirlenmiş rollere ve diğer kabilelerin ve ticaret yollarının hâkimiyetine karşı bir tehdit olarak görmüştür.

622 yılında, İslâm dininin peygamberi Mekke'den Medine'ye göç etmiş ve yaşanacak bir toplum inşa etmeye çalışmıştır. Bu şehirde, İslâm dininin peygamberi sosyal arabulucu rolü ve ilk piyasa regülatörlüğü yanında dini ve siyasi sorumluluklar üstlenmiştir. Medine'de, İslâm dininin peygamberi ticarete önem göstermiş ve Mekke'nin elitlerinin ticaretteki kalesini zayıflattığı belirlenmiştir. Müslümanlar ve Mekkeliler arasındaki savaşta, Müslümanlar Mekkelileri bozguna uğratmış ve Mekke'ye girmiştir. Bu olay, Müslümanların Arap ticareti ve ticaret yolları üzerindeki kontrolünü garanti etmiş ve İslâm dininin peygamberi tartışmasız lider haline gelmiştir. Her zamanki gibi, ticari sınıf mensupları yeni Müslüman idaresinde siyasi pozisyonlar ve liderlik rolleri üstlenmiştir. İslâm dininin peygamberi hükümdarlığı ve dört halefinin, Bilge Halifeler, hükümdarlığında tüccarlara sınırsız destek verilmiştir. Hepsi de ticareti inancın hayatta kalması, devletin refahı ve büyümesi için yeni ve önemli bir meslek olarak görmüştür. Muhammad al-Shaybani tarafından yazılan "*On Earning"* kitabını inceleyen Lewis (1993: 97) "geçimini kazanmaya sadece izin verilmez aynı zamanda Müslümanlar üzerinde bir yükümlülüktür. İnsanoğlunun asıl görevi Tanrıya hizmet etmektir, ancak bunu usulüne uygun bir şekilde yapmak için yeterince beslenmek, barınmak ve giyinmek zorundadır. Bu da yalnızca çalışarak ve kazanarak başarılabilir. Hayatın yalın ihtiyaçlarını sağlamak için kazancı sınırlı olmayacaktır çünkü lüks edinimi ve kullanımı da izin verilmektedir" şeklinde belirtmektedir. Al-Shaybani, ticaret ya da zanaat ile kazanılan paranın askeri ya da sivil hizmet için hükümetten alınan paraya ziyade Tanrı tarafından tercih edildiğini savunmuştur. 661 yılında, Ommeyade Hanedanı (661-750) tahta çıkmış ve bunu Abbasi hanedanı takip etmiştir (750-1258). Özellikle, Ommeyade Hanedanının hükümü İslâmi kültürün ekonomik faaliyetleri ve ticaret tarihinde bir dönüm noktası olmuştur. Devlet ticari genişleme için bir araç haline gelmiştir. Ommeyade ailesi İslâmiyetin doğuşundan önce önde gelen tüccar grubuydu ve ilk başta İslâmiyete muhalefet etmekteydi. Ommeyade Hanedanının hükümete çıkması Arap sosyal ve ekonomik ortamını değiştirmiş ve ona yeni bir enerji vermiştir. Üst düzey tüccarları "tüccar hükümdarlar" haline getirmiştir. "Tüccar hükümdarlar" Arapları orduya çekmiş ve yeni bölgeleri ele geçirme çabasıyla hanedan bağlılıklarını ulusal bağlılıkla genişletmişlerdir (Afrika, İspanya, Güney Asya). Aslında, yeni bir sosyal tüccar savaşçı sınıfı ortaya çıkmıştır. "Tüccar savaşçı" sınıfı mensupları ticareti geliştirmeleri, ticaret yollarını korumaları ve tarımı ve sanayileri canlandırmaları ile övünmektedirler. Ticari çıkarlarını kovalarken, bu "tüccar savaşçı" sınıfı kısa bir süreliğine Arap dünyası ile birleşebilmiş ve Asya, Avrupa ve Afrika arasında uluslararası bir ticaret için

bunu bir merkez haline dönüştürebilmiştir. Dikkat çekecek bir şekilde, bu sınıf İran ve Bizans'ın bilgi ve becerilerini harmanlamayıp, kıyaslanabilir bir şekilde yüksek kompleks bir ticaret ve finans sistemini inşa edebilmişlerdir (Turner, 1981).

İslâmi düşüncede çalışmanın önemi ilk Müslüman jenerasyonların çok geniş çaplı ekonomik faaliyetlerde bulunmasını ve enerji ve kararlılık ile kıtalar arasında ticaret yapılmasını sağlamıştır. O zaman İslâmın sunduğu bakış açıları genel normlardan farklıdır ve aslında çağdaş söylemi yansıtmaktadır. Kur'an Müslümanlara istikrarlı bir şekilde her ne iş olursa her ne zaman olursa olsun kovalamarını emretmektedir. Bu amaçla, Kur'an der ki "Allah cennette ve dünya üzerinde olan herşeyi sizin hizmetinize sunmuştur" (45/Câsiye, 13). İlginç bir şekilde, (2/Bakara, 268) öngörü ile 'yoksulluğu' şeytanın sözü ve 'refahı' Tanrının sözü olarak görmektedir. "Şeytan sizi yoksulluk ile tehdit eder ve yakışıksız bir şekilde iş yapmanızı size teklif eder. Allah size bağışlayıcılığını ve cömertliğini vaat etmiştir. "İslâm dininin peygamberi sadece ağır işin affedilecek günahlara neden olduğunu ve "kimsenin işsiz güçsüz yediğinden daha iyi bir yemek yemediğini" öğütlememiştir aynı zamanda "işin bir ibadet" olduğunu savunmuştur. Dahası, "Allah mesleğini öğrenen ve kusursuz yapan işçiyi kutsar" diyerek iş mükemmeliyetinin dini bir görev olduğunu öğütlemiştir. İşçileri ve tüccarları imtiyazlı sınıfa yerleştirmiştir ve hükümet bürokratlarındansa işçiler ve tüccarlar üzerine daha yüksek prestij ihsan etmiştir. Daha da önemlisi, bu görüş bir devletin hayatta kalması ve ilerleyişinin piyasada yapılan faaliyetlere bağlı olduğunu ifade etmektedir (Ikhwan-us-Safa, 1999: 290).

Ahlaki açıdan sorumlu çalışma kavramı o zamanda ticaret dünyasında çok önemli bir dönüm noktası sunmuştur. O zaman, tüccarlar ve üreticilerin hiçbir kılavuzu ve güvenecek ahlaki bir standardı yoktu. İslâm dininin peygamberi o kültürü kökünden değiştirmiştir ve ahlaki davranışı sadece karlı bir iş aracı olarak değil, aynı zamanda kurtuluş için bir temel olduğunu vurgulamıştır. İslâm dininin peygamberi, çalışmanın kötüye kullanımı ve ahlaki olmyan davranış ile bir ortamda gelişmeyebileceğini kabul etmiştir. Bu kabul, adil rekabetçi bir ortam için onu iki önemli temeli beyan etmeye zorlamıştır: "*Din başka kişiler ile iş yapma yolunda bulunmaktadır" ve "bizi aldatan / kandıran bizden değildir.*" Bu iki ifade bağlamında, "*tüm risk alıcıya aittir*" kavramını güçlü bir şekilde reddeder. Bu kavramın altında yatan varsayım, kandırmanın sadece bir ihtimal olmadığını, aynı zamanda bir piyasa koşulu gerçeği olduğunu ifade eder. İnceleme sorumluluğunu, üretici/tedarikçiden alıcı ya da

müşteriye taşır, gizli bir maliyet çıkarır ve serbest ve adil bir piyasa uygulaması için zorlu engeller yaratır. Aslında, rekabetçi bir ortamın yolsuzluk ve suistimale açık olduğunu vurgulamaktadır. Bu durumda, işletmecilerin ahlaki duruşu piyasa skandallarını, suiistimallerini ve yolsuzluğu en aza indirmek ya da önlemek için tek güvenilir güvencedir. Sadece ahlaki ve dürüst davranış piyasada güven yayarak, etik anlayışı güçlendirir ve piyasa aktörlerinin birincil işletme sorumluluklarına odaklanmalarına motive eder. Böylece, ortaklar, müşteriler, rakipler ve istemciler birbirinin iyi niyetine dair güven edinmektedir (Ali, 2005).

İslâmi çalışma ahlakı, işyerinde inananların katılımını ve dâhil oluşunu şekillendiren ve etkileyen bir durumu ifade etmektedir. İşin bir kişinin ihtiyaçları ışığında bir erdem olduğunu ve kişinin bireysel ve sosyal hayatında denge kurmak için bir gereklilik olduğunu ifade etmektedir. Kavram kökeni, Kur'anda ve İslâm dininin peygamberinin sözlerinde ve uygulamalarındadır. İşin İslâmi düşüncedeki önemi kısa ve öz bir şekilde Kur'anda vurgulanmaktadır. Bu itibarla, insanların tasarladıkları amacına ulaşmalarını sağlayan iş ve bağlılıktır (53/Necm, 39); "*İnsanoğlu hiçbirşeye sahip olmayabilir ancak gayret ettikleri şeye sahiptir."* Kur'an özellikle ve açık bir şekilde çalışma muamelelerinde sahtekârlığı yasaklar (27/Neml, 9; 2/Bakara, 188; 9/Tevbe, 34): *"adil bir denge ile ölç ve tarttığın zaman elinden geleni yap"; "adaletli bir şekilde ağırlığı belirle ve dengede yetersiz kalma"* ve *"zenginliğini yanlış araçlar ile kendi içinde tüketme, sen bilirken insanların mal varlığının bir kısmını yanlış bir şekilde tüketebilecek makamlara erişmeye çalışma."* Dahası, Kur'an piyasada faaliyet gösteren herkesin sorumlu davranışını ve ticareti açık ve net bir şekilde desteklemektedir (Nasr, 1984).

İslâmdaki çalışma ekonomik yönüne ek olarak, ahlaki, psikolojik ve sosyal (ilişkisel) boyutlara sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma faydalı ve anlamlı olmak zorundadır. Yani, gurur ve değerli ve dengeli bir yaşam için bir kaynak olarak hizmet ederken büyük ölçüde başkalarına ve topluma faydalı olmak zorundadır. Genel olarak, İslâmi çalışma ahlâkı dört ana kavram üzerine inşa edilmektedir: çaba, rekabet, şeffaflık ve ahlaki açıdan sorumlu davranıştır. Bu kavramların varlığında minimum sınırlama ya da hiçbir sınırlama olmaksızın bir ortamda iş yapmanın eninde sonunda daha yüksek performans ve refah ile sonuçlanacağını ifade etmektedir. Çaba, kendine ve topluma hizmet etmek için gerekli bir İslâmi çalışma ahlâkı içeriği olarak görülmektedir. Yani, verimli çalışma bir kişinin kendisi ve ailesi için makul yaşam standartları elde etmesini sağlarken, sosyal ve ekonomik sorunları en aza

indirmektedir. Önemli olan şey şudur, İslâmda çaba en yüksek düzeyde tutulmaktadır. Bu dört kavramın eş zamanlı varolması, birey ve topluma dengeli bir fayda sağlar. Bu Kur'anda önemle belirtilmektedir (62/Cuma, 10): *"yeryüzüne yayılın ve Allah'ın ihsanını arayın.*" Çaba ve rekabet başkaları üzerinde hiçbir kasti zarar vermeyecek bir şekilde yürütülmesi zorunludur. İşlerini ahlaki açıdan kabul edilebilir bir şekilde yapanlara saygı gösterilmektedir (49/Hucurat, 13) der ki "*Allah katında en iyiniz ahlakı en iyi olanınızdır"* (Ali, 2005: 53-5).

Özet olarak; İslâmi çalışma ahlâkı işin zorunlu bir faaliyet olduğunun ve insanoğlunun ihtiyaçlarının ışığında bir değer ve kişinin bireysel ve sosyal hayatında bir denge kurma ihtiyacının altını çizmektedir. Çalışma bir kişinin bağımsız olmasını sağlar ve öz-saygı, tatmin ve memnuniyet kaynağıdır. Çalışma üzerindeki başarı ve ilerleme sıkı çalışmaya ve işe duyulan bağlılığa bağlıdır. Aynı zamanda işe olan bağlılık toplum ve sosyal refahı geliştirmek için bir istek içermektedir. Bireyler işlerine bağlı olursa ve servet birikiminin ahlaki olmayan yöntemlerinden kaçınırsa, toplumda daha az sorun olacaktır. Yaratıcı iş ve işbirliği sadece mutluluk kaynağı değildir aynı zamanda soylu eylemleri olarak görülmektedir.

İslami Çalışma Ahlakının Değerleri aşağıdaki gibi açıklanabilir:

1.8.1. Sıkı Çalışma

İslam çalışmayı bir ibadet ve Allah'ın rızasını kazanmak için bir hizmet olarak görür. ''Halka hizmet Hak'ka hizmettir'' düsturu bunun somutlaşmış bir ifadesi olarak kabul edilebilir. İslam ayrıca insanın bu dünyadaki çalışmasıyla Allah'ın yaradılış planına katkıda bulunduğu inancını da Hristiyanlıkla paylaşır. İnsanın Halifetullah sıfatıyla yeryüzünde bir eşrefi mahlukat olarak yer alışı, insanın ilahi yaradılış planında özel bir misyonu olduğu ve bu misyonu yerine getirmesi için çalışmasını da gerektirmektedir (Arslan, 2012: 172).

İş yaşamak için zorunlu bir faaliyet olmasının yanında sosyal bir faaliyettir. İslam dini devamlı iman olarak iman edip, Salih amel işleyenleri över. Burada çalışma ahlakı açısından önemli olan İslam'ın sadece iman etmeyi yeterli gören bir din olmayıp, bunu iyi işlerle desteklemesidir. İyi işin içerisinde sadece dini faaliyetler ve ibadetler değil dünyevi işlerde vardır. Aynı zamanda sıkı çalışma inananları materyalist bir yaşam biçimine de götürmemelidir. Bencilce tamahkarlık etmek İslami Çalışma Ahlakında yeri olmayan bir davranıştır (Tabakoğlu, 1996).

1.8.2. Özgürlük

İslam ahlak sistemine göre insan evrende merkezi bir yer işgal eder. Aynı şekilde diğer bütün varlıkların yaratılış sebebi olarak görülmektedir. Nakvi (1985), bu anlayışı destekleyici olarak, ‘‘Allah’ın göklerdeki ve yerdeki her şeyi emrinize verdiğini, nimetlerini açıkça veya gizlice önünüze alabildiğine serdiğini görmez misiniz? (31/Lokman, 20) ayetini göstermektedir ve insanı Tanrı-biçimsel bir varlık olarak nitelendirmektedir. İnsanın Tanrı-biçimsel bir varlık vasfını, ‘‘…Sonra onu düzenledim de, içine ruhumdan üfledim’’ (15/Hicr, 29) ayetinden almaktadır. Bu yüzden insanın, birincil ödevinin tanrı-biçimsel yönünü dünyada teoriden pratiğe dökmesidir. Bunu gerçekleştirdiği takdirde ancak o zaman sorumluluktan kurtulur. Eğer bu misyonu gerçekleştiremezse şu ayetin muhatabı olur ‘‘İnsan başıboş bırakılacağını ve dilediği gibi hareket edebileceğini mi sanır’’ (75/Kıyame, 36). İslam, bu anlayışıyla, insana özgürlüğü ile birlikte belli bir sorumluluk yüklemiştir. Bu özgürlüğü, ona hem yeryüzünde halife olma potansiyelini ve hem de Allah’ı inkar etme potansiyelini vermektedir. Böylece yaptıklarının karşılığını hem bu dünyada hem de ‘ceza günü’ diye bilinen öbür dünyada görecektir (Kapu, 2009: 81).

1.8.3. Esneklik

İslami çalışma esneklik özelliğine sahiptir. Dolayısıyla İslami çalışma usul esas olarak vahiyden kaynaklanan ilkelere dayanmakla birlikte uygulamalar zaman ve mekâna göre değişir. İslam ekonomisinin ilkeleri kul hakkını temel alır. Bu ilkeler israfın bertaraf edilmesi, iktisadi ve siyasi bağımsızlığın sağlanması, mülkiyetin yaygınlaştırılması, içtimai adalet ve refah şeklinde özetlenebilir. Her sistem gibi İslam da denge fikrine dayanır. Bu dengenin 3 yönü vardır: evrenin dengesi, insanın dengesi ve toplumun dengesi (Tabakoğlu, 2008). İnsan, davranışlarına ibadet özelliklerini kazandırmaya çalışmalıdır. İslam iktisadının uygulama ortamı ibadetlerin bile ticaret haline gelmesi değil, aksine ticaretin ibadet vasfı kazanabildiği bir ortamdır. İnsan ihtiraslarına boyun eğip maddi eğilimlerine teslim olmamalı ve gayesini unutmamalıdır (Kazancı, 2016: 7).

1.8.4. Doğru İş Yapma

İslam dini, ticaret yapmayı ve alışverişte bulunmayı tavsiye etmekte ve uygun gördüğü işler arasında kabul etmektedir (Bakara, 275; Nisa, 29). İslam dininde ticaret kurallara

dayandırılmıştır. Şöyle ki; bu ticareti yaparken kişi, adaletli davranmalı (Hud, 35), ölçü ve tartıyı doğru tutmalı (En'am, 152; İsra, 35; Şuura, 181-182), eksik ölçüp tutmaktan sakınmalıdır (Rahman, 7-9). Bunun aksine davranışta bulunanlara; başka bir ifadeyle ölçü ve tartıda hile yapanlara ve kurallara uygun davranmayanlara ise büyük bir ikaz bulunmaktadır (Dökmen vd., 2015). ''Yaptığınız işi güzel yapın. Allah işini güzel yapanları sever.'' (Bakara 195) ayetiyle insana işini en iyi bir şekilde yapmasını emretmiştir (Murat vd., 2016).

1.8.5. Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme

Kur'ân öğretisi, insanın, hem Allah'a hem de insanlara karşı ahlakî sorumluluklarını yerine getirmesine bir çağrıdır. Kur'ân bu öğretisini pek çok âyetinde "iman" ve "salih amel" formülüyle takdim eder. Kur'ân'da "iman", insanla Allah arasında gerçekleşen bir olgu iken; "salih amel" ise, Allah'ın rızasına dayalı olarak insanlar arasında gerçekleşen davranışlar bütünüdür. Aslında bu iki olgu birbiriyle sıkı bir ilişki içindedir. Dolayısıyla, insanın, kendisine ve diğer insanlara karşı ahlakî sorumluluklarının aynı zamanda Allah'a karşı da birer sorumluluk olduğunu söyleyebiliriz. Kur'ân'da bunu okumak hiç de zor değildir. Buradan hareketle *Kur'ân'ın bütün çabasının, insanların bildikleri ahlakî faziletleri yaşamlarında pratize etmeleri için muhataplarını ikna ve teşvik etmeye yönelik olduğunu ifade edebiliriz* (Durmuş, 2002).

1.8.6. Sözünde Durma

Sözünde Durma İslâm ahlâkının en önemli prensiplerinden biridir. Kur'ân'a göre ahde vefâ, îmân ederek allâh ile ahidleşmiş ve böylece kendisini hür iradesiyle kendisini sadakat yükümlülüğü altına sokmuş olan müminin ahlâkî bir borcudur. İster insanlara, ister Allâh'a karşı verilmiş olsun her ahid ve söz, yükümlülük şartlarını taşıyan her insanı borçlu ve sorumlu kılar. Bu sorumluluğun yerine getirilmesine ahde vefâ veya ahde riâyet denilir Kur'ân, ahde vefa gösterilmesini bütün hayatın esası ve erdemli bir yaşamın ön şartı kabul eder: *"Ey iman edenler, antlaşmalarınıza sadık kalın. "*(5/Mâide, 1.) Çeşitli rivâyet ve yorumlar âyette zikredilen *"akitler"*in insanın, Allah'la, diğer insanlar ve toplumlarla olan her çeşit söz, ahit ve anlaşma gibi karşılıklı taahhüdü gerektiren her davranışı içerdiğini belirtmektedir. Âyet, insanın bizzat kendisiyle, diğer insanlarla ve düşmanla olan ilişkilerinde, kısacası dinî, ticari, ferdî, ailevî, sosyal ve uluslararası hayatta uyulması gereken bir ilkeyi

sunmaktadır. Bu ilke, herhangi bir fert, toplum ve devletin geçici çıkarları için asla ihlal edilemez. İnsanın faydalı zannettiği şeye aykırı bile görünse, her durumda ahde vefa göstermek maslahatın bizzat kendisidir (Durmuş, 2002).

1.8.7. Toplumun veya Kişinin Refahına Katkı Sağlama

İslam dini bireyci unsurlar taşımakta ancak bu bireycilik seküler bireycilikten ayrılmaktadır. İslam seküler anlamda bireyci bir ideolojiye sahip değildir. Daha çok Protestanlık gibi, bireysel sorumluluğuna kuvvetli, vurgu yapan cemaatçi bir dindir. Birçok İslam alimi faiz yasağı ve zakatı İslam'ın cemaatçi ve eşitlikçi yönü olarak görmüştür (Mannan, 1986).

İslâm özel mülkiyet haklarını tanımaktadır ancak nihaî mülk sahibinin Allah olduğunu da vurgulamaktadır. İnsanın yalnızca Allah'ın mülkü üzerinde bir emanetçidir. İnsanlar Allah'ın emirlerine uydukları sürece Allah'ın mülkünü kullanma hakkına sahiptirler fakat bu kullanım beraberinde sorumluluğu da getirmektedir (Nomani ve Rahnema, 1994).

Birçok çağdaş İslam İlahiyatçısı bir Müslüman'ın meşru yollardan sıkı çalışarak zengin olmasını olumlu bir tutum olarak görmektedir. Çünkü böylelikle kişi İslamiyet için pek çok hayır faaliyetinde bulunacak, istihdam yaratacak ve İslam toplumunun kalkınmasına yardımcı olacaktır (Türkdoğan, 1996).

1.8.8. Başarılı İş İlişkileri Kurma ve Dürüstlük

Kur'ân'da (5/Mâide, l) "*Ey iman sahipleri! Akitlerinize (ukûd) sadık olunuz.*" buyrulmaktadır. Buradaki akitler veya ukûd kelimesi İslam müfessirlerine göre, insanın kendisiyle, dünyayla ve Allah'la olan ilişkilerinin tamamını kapsamakta; bütün insan hayatının manevi boyutunun gözetilmesinde bir "dürüstlük bildirisi" olarak belirmektedir. M. Esed'in bu ayet üzerinde yaptığı tefsirde açıkladığı üzere, "Akd (akid) kelimesi, birden fazla tarafın katıldığı resmî bir anlaşma ya da iş anlamına gelir. Geleneksel müfessirlerden Râgıb'a göre, bu ayette bahsedilen akidler üç çeşittir: Allah'la insan arasındaki akidler (yani insanın Allah'a karşı vazifeleri), insanla ruhu arasındaki akidler ve bireyle yoldaşları arasındaki akidler. Böylelikle insanın bütün manevî ve sosyal sorumlulukları, tek bir kelimeyle ihtivâ edilmiş olmaktadır." Geleneksel Müslümanın nazarında ayette zikredilen ukûd kelimesi,

namazları edadan kuyu açmaya veya pazarda mal satmaya dek uzanan bir anlam genişliğine sahiptir. Bu ayetle "müminlerin" omuzlarına yüklenen manevi sorumluluk, çalışmadan ibadete kadar uzanmakta; insanın Allah'la olduğu kadar komşusu ve hatta kendisiyle olan ilişkilerini dahi belirleyen şeriat hükümlerine uygun bir hayatı kuşatmaktadır. İslam'ın çalışma ahlakının temelini, tüm insan edimlerinin kaçınılmaz manevi karakteri ve kişinin, edimlerinden ötürü yalnızca işçiye veya işverene karşı değil, işin kendisine karşı da taşıdığı sorumluluk oluşturur. Ve bu da "eyleyen"in, yani işçinin, işini elinden geldiğince mükemmel yapması demektir (Nasr, 2009: 144).

1.8.9. İşe Adama

İslam dininde kalkınmanın temelinde insanın kabiliyet, beceri ve yeteneklerini kullanarak planlı bir şekilde çalışması yatmaktadır. Bunun İçin Kur'an-ı Kerim'de "İnsan için ancak çalıştığının karşılığı vardır," (Necm, 39) denilmiştir. Bununla birlikte yine bir ayette çalışıp üretme konusu şöyle tavsiye edilmektedir: "*İş yapıp değer üretin; yapıp ürettiğinizi Allah da Resulü de mü'minler de görecektir. Ve siz, görülmeyen âlemi de görülen âlemi de bilenin huzuruna döndürüleceksiniz*; *o size, yapıp ettiklerinizi bir bir haber verecektir*" (Tevbe, 105) . İnsanın en kıymetli ve helal yiyeceğinin hakkıyla çalışıp kazandıkları olduğunu belirtmiştir. Çalışırken herkesin kendi işini en iyi şekilde yapması gerekmektedir. Her kişi meslek ve sanatının hakkını vererek işini en güzel şekilde icra etmelidir. Diğer taraftan İslam dini, işlerin en güzel şekilde yapabilecek ehliyetli kişilere verilmesini ister. Bunun için İslam Dininin Peygamberi: "*İşler ehliyetsiz kimselere verildiği zaman kıyameti bekle!"* buyurmuştur. Şüphesiz işinin ehli olan kişiler kendilerine verilen yükümlülükleri en güzel şekilde yerine getirirler. Bu da üretimde herkesi memnun edecek kaliteyi kendiliğinden doğurur. Kaliteli mal ise rağbet görür, pazarlarda tutunur; üreticisini kazandırır (Kayadibi, 2007).

1.8.10. Edep ve Haya

Ahlaki bir terim olarak edep; bir toplumda örf, adet ve kural halini almış iyi tutum ve davranışlar veya bunları kazandıran bilgi anlamında kullanılan bir terimdir. Edep şöyle de tarif edilebilir: İnsanı her türlü hatadan koruyan bilgi ve prensiplere sahip olmanın adıdır. Terim olarak, "Allah Teâlâ'nın razı olmadığı çirkin şeyleri yapmaktan kaçma, başkalarının kötülemelerinden korkma, kötü iş yapınca utanma". Din alanında uzman düşünürler hayâyı

yaklaşık aynı bakış açılarıyla tanımlamaya çalışmışlardır. "Bilerek veya bilmeyerek bir günah işleyen veya hata yapan ya da edep ve ahlaka aykırı davranan bir kimsenin yüzünün kızarmasına ve üzülmesine sebep olan bir histir (Uludağ, 2008: 75).

Bu tanımlarda hayâ duygusunun etik bir değer olarak ele alındığı ve insanda meydana getirdiği bir takım etkilerle değinilerek tanımlanmaktadır.

1.8.11. Emanete Hürmet

"Allah size emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor" (4/Nisa, 58) âyetinde geçen, *emanet"* kavramına sınırlandırıcı bir yorum getirmek yerine, korunması ve yerine getirilmesi gerekli haklar bağlamında Allah-alem, Allah-insan, insanla-insan arasında geçerli olan ,*her türlü emanet*' görüşüyle daha kuşatıcı bir yorum yapmıştır. Âyetin *"insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmeniz"* pasajındaki çağrının, doğrudan Müslümanların yöneticilerini muhatap aldığını ve emanetlerin ehline verilmesi tabirinden inanç farklılığı gözetmeksizin *"uzmanlık*' alanının öne çıkarılması, bu konuda inanç ayrımı yapmadan bu işe kim daha uygun ve layıksa, emanetin ona verilmesi gerektiğini söyler (Altıntaş, 2020: 58).

1.8.12. Gönüllü Olma

Din, akıl sahiplerinin kendi irade ve istekleriyle tercih ettiği bizzat hayrolan ve peygamber tarafından tebliğ edilen şeylere götüren ilahi kurallar bütünüdür. Dikkat edilirse bu tanımda başta ilahilik vasfı olmak üzere, akıl ve özgür irade üzerinde durulmuştur. Bu üç terim arasındaki ilişki biçimi, din ve vicdan özgürlüğünü korumakla ilgilidir Nitekim Kur'an-ı Kerim'de şöyle buyrulur: ''*Dinde zorlama yoktur. Çünkü doğruluk sapıklıktan iyice ayrılmıştır.*''(4 2/Bakara, 256) (Altıntaş, 2010).

1.9. Türk Toplumunda Çalışma Ahlakına Genel Bakış

Türklerde çalışma ahlâkı din ve kültürden etkilenmiş ve tarihsel süreç içerinde değişime uğramıştır. Türklerde çalışma ahlakını ele alırken, Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası olarak ele alınacaktır.

1.9.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemi Çalışma Ahlakı

Tarihte de içtenlikle benimsenen ve pratiğe yansıyan bir çalışma ahlâkı da her zaman medeniyetlerin gelişiminde ve sürekliliğinde bir dinamizm ve güç olmuştur. Nitekim İslâmiyet'in doğuşundan önce birbirinden bağımsız ve birbirleriyle sürekli çatışma içerisinde olan küçük ve büyük birçok kabileden oluşan Arap toplumlarını bir araya getiren ve onlan bir buyruk altında toplayan güçte İslâm'ın her türlü iş ve olguda doğruluğu ölçü alan hak ve adaleti ilke edinen, mutlak Allah inancına dayalı ahlaki disiplini olmuştur. Öyle ki, İslâm öncesi Araplar kendi içerisinde ticari bir disiplinden yoksun bir topluluktu. İslâm, Arap toplumunun bu yapısında bir reform meydana getirerek onu fonksiyonel bir toplum haline getirmiştir. İslâm'ın empoze ettiği iş disiplini, İlk Müslüman toplulukları sadece işin özüne yönlendirmiş aynı zamanda inançla iş arasında da bir ilişki kurmuştur. Bu sayede de İslâm toplumu çok kısa sürede ekonomik ve politik bir güç haline gelebilmiştir (Aslan, 2005: 8).

Ahlakın tanımlanması noktasında İslâm düşüncesinde birçok ahlak tanımı ortaya konulmuştur. Ahlak konusunda ortaya konulan dikkate değer tanımlardan biri, bir Eş'ari kelamcısı olan Gazali'ye aittir. Gazali ahlak konularına da genişçe yer verdiği dört ciltlik İhyau 'Ulumi'd-Din adlı eserinde ahlak ilmini: "Ahlak nefiste kararlaştırılmış bir heyetten ibarettir ki, insanın fiilieri kolaylıkla o heyetten düşünce ve tefekküre ihtiyaç olmaksızın oradan neşet eder." şeklinde tanımlamıştır. Gazali'nin bu ahlak tanımına göre insanın doğasına yerleşmiş artık bir meleke halini almış sürekliliğe sahip davranışlar, ahlaksal davranışlar olarak nitelik kazanmaktır. Gazali'nin bu ahlak tanımı da "Ahlak nefiste kararlaştırılmış bir heyetten ibarettir ki" ifadesiyle vurgulamak istediği de ahlaki değere sahip eylem ya da davranışın meleke haline gelmiş olmasıdır. Ahlaki değere sahip bir eylemin bu özelliği de Hz. Peygamber'in şu sözünde de dayanak bulmaktadır: "Amellerin en hayırlısı, az da olsa devamlı alanıdır. " Diğer bir tanım ise Kâtip Çelebi'nin "Keşfu'z-zunun" adlı eserinde ortaya koyduğu: ‘‘Ahlak ilmi faziletler ve reziletler ilmidir ki, nefsi faziletlerle donatma ve kötülüklerden koruma yollarını gösterir’’şeklindedir. Bu ahlak tanımı, genel kabul gören oldukça oturaklı ve dikkat çekici ahlak tanımlarından biridir. Katip Çelebi'nin bu ahlak tanımında ahlaksal davranış ile bilgi arasında bir ilişki kurulmaktadır. Nitekim Katip Çelebi, ahlak tanımında geçen ‘‘nefsi faziletlerle donatma ve kötülüklerden koruma yollarını gösterir." ifadesiyle bu ilişkiye açıkça dikkat çekmiş ve bu ilim alanın, insana doğru ve yanlışı gösteren bir alan olduğunu özellikle vurgulamıştır (Şahin, 2011: 447).

İslâmiyet'in kabulünden sonra 11. yüzyılda yazılan Kutadgu Bilig (MutlulukVeren Bilgi-Yusuf Has Hacip) dirlik, düzen ve adalet anlayışı hakkında önemli bilgiler içermektedir. Toplum içinde olumlu davranış ve düşünceleri ile saygınlık kazanmış seçkin kişilerin siyasetname ve nasihatname gibi eserleri aşırılıklardan arınmış, doğru yolda ilerleyen, sağlıklı bir toplum yaratmak için yaşam tarzı, işlerin töreye uygun yapılması ve başkaların haklarına saygı duyulması gibi konularda topluma ahlaki rehber rolü oynamıştır (Alada, 1993: 13). Yine 11. Yüzyılda Büyük Selçuklu Devleti Veziri Nizamülmülk'ün kaleme aldığı Siyasetname de Türk ve İslâm kuruluşlarında idari, sosyal, mali ve kültürel değerler üzerinde duran, ahlak ve görgü kurallarından bahseden bir eserdir (Özgener, 2009: 78).

1.9.1.1. Ahilik Teşkilatı

Daha sonraki yüzyıllarda da, gerek Selçuklular döneminde gerekse Osmanlılar döneminde ilk yüzyıllardaki İslâm toplumlarında olduğu gibi ilerlemenin ve mutlak güç haline gelmenin bir yolu da, yine çalışma ahlakında gözetilen ilke ve prensipler olmuştur. Nitekim Selçuklulardan sonra Osmanlıda da ticari alandaki faaliyetleri kontrol eden "ahilik" teşkilatının varlığı da hem Selçuklu hem de Osmanlı döneminde büyük bir güç olunmasında çalışma ahlakına ne derece önem verildiğini göstermektedir. Ayrıca Osmanlı'nın yükselişinin arkasında çalışma ahlakına verdiği önemin de bulunduğunu, Kanuni Sultan Süleyman döneminde Hollanda Büyükelçisinin Kralına yazdığı şu mektup gözler önüne sermektedir. Mektup da, ″Onlarda muhteşem bir imparatorluğun kaynakları, zafere alışkanlık, savaşma yeteneği, sıkı çalışmaya dayanıklılık, tutumluluk, düzen ve disiplin, tedbir, biz de ise yaygın fakirlik, bazı kesimlerde lüks ve israf, tembellik ve eğitimsizlik. Öyleyse bu durumdan nasıl bir sonuç bekleyebiliriz ki″ denilmektedir (Şahin, 2010: 449-450). Bu bağlamda Ahilik teşkilatının varlığı, çalışma ahlakına ne derece önem verildiğinin kurumsal bir göstergesidir. Hiyerarşik düzen içerisinde işleyen ahilik siseminde kişilerin meslek sahibi olabilmeleri için yamaklık, çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarından geçmeleri bir zorunluluktur. Dolayısıyla bu teşkilatların en önemli fonksiyonlarından birisi de, ustalığa kadar devam eden bu eğitim sisteminde, meslek hayatına hazırlanan adayların İslâmi ilke ve prensiplerle en iyi şekilde yetiştirilmesidir (Tabakoğlu, 2008: 50-52).

Çalışmayı, ibadeti ve dürüstlüğü bir bütün olarak ele alan, esnaf ve sanatkârlığın gelişmesini amaçlayan bir sistem olarak değerlendiren Ahîlik, ahlâka büyük önem vermiştir. Ahîliğin ahlâka verdiği önem, ahlâkın her yerde ve her zaman başta gelmesinden anlaşılmaktadır.

Nitekim Ahîlik, ahlâk sahibi olmayan bir iş adamının asla başarıya ulaşamayacağını, ulaşsa bile bu başarının uzun ömürlü olmayacağını benimsemiştir. Ayrıca Ahîliğe göre ahlâkın olduğu yerde kardeşlik, eşitlik, özgürlük, sevgi ve adalet gibi özellikler ile dirlik ve düzenlikten söz edilebilir (Gülerman ve Taştekil, 2005).

Aslında Ahîlik teşkilatı meslek ilkelerine sahip olması yanında, birinci derecede ahlâkî esaslara dayanan bir kurumdur. Ahîlik anlayışına göre, bir kişide ahlâkî değerler aşınmışsa/ahlâkî değerlere önem vermiyorsa o kişi, istediği kadar mesleğinde üstün ve başarılı olsun bunun hiç bir kıymeti/değeri olmamakla beraber o kişi bulunduğu meslekten ihraç edilirdi. Dolayısıyla Ahîlikte üstün bir ahlâka sahip olmanın ne kadar önemli ve vazgeçilmez bir unsur olduğunu bilmek gerekir. Ahîliğe kabul edilmenin önde gelen şartı, ahlâkî değerlere sahip olmaktır. Dolayısıyla Ahîlik teşkilatında ahlâkî zaafları bulunan kişiler barınamaz. Bu açıdan Ahîlik teşkilatı yüksek ahlâka mensup kişilerin toplandığı bir yer olarak görülür (Sancaklı, 2010: 7).

Ahiliğin nizamnâmeleri olan Fütüvvetnâmelerin ortak ilkeleri; nefsine hâkim olmak, iyi huylu olmak, Allah'ın buyruklarına uymak, Allah'ın yasaklarından sakınmak, zulme, zalime ve haksızlığa karşı koymak, haklı güçsüzün hakkını, haksız güçlüden almaya yardım etmektir. Onlarda düzen, intizam ve tedbir önemliydi. Örneğin, her esnafın bir bekçisi vardı. Çarşıyı süpürür, akşam kapanan dükkânların kontrolünü yapar kilitlenmeden unutulmuş olanları sahibine haber verir, geceleri çarşıyı bekler. Her esnafın bir de duacısı vardır. Sabah namazından sonra mütevellinin dairesi önünde toplanan esnafa dua eder, bundan sonra herkes dükkânına dağılırdı. Duadan önce hiçbir dükkân açılmazdı. Resmen olmasa da günümüzde Anadolu'nun birçok yerinde de benzer dualarla pazarların, çarşıların açıldığını görmekteyiz. Örneğin Urfa'da her sabah Ahi çarşısının, Isparta'da pazarların dua ile açılması bu geleneğin ne kadar köklü olduğu göstermektedir (Sancaklı, 2010: 9).

1.9.1.2. Lonca Teşkilatı

Ahilik teşkilatının yerini Lonca teşkilatı almıştır. Bu teşkilat sanat erbabını, çalışma ahlâkı ve disiplini altında korumak, gelenek ve göreneğe hak tanımak, zorunlu olmadıkça iş güç ve sanat değiştirmemek, düşkünü kollamak ve beraberce savunmak gibi ilkeleri esas almıştır. Loncalar, her sanat kolunda çalışanların sayılarına sınırlandırma getirmesi ve esnafın üretim, satış ve satın alma konularındaki faaliyetlerini düzenlemektir (Tabakoğlu, 1981: 58). Bu teşkilat farklı mesleklerin çıkarlarını savunma ihtiyaçlarına olduğu kadar; ister mesleki özden, isterse dinsel özden olsun az

veya çok bilinçli dayanışma ihtiyacına da karşılık vermektedir. Bu dayanışma, dürüst olmayan rekabeti yok etmeyi sağlayan ve hammaddelerin veya kente dışarıdan getirilen ürünlerin adil dağılımı sayesinde farklı mesleklerin icra edilebilmesini gözeten ve aynı zamanda hükümetle anlaşma halinde fiyat kontrolüne izin veren kurallar sayesinde tezahür etmektedir. Bu dayanışma esnaf mensuplarına hastalık veya maddi güçlük durumlarında destek sağlamaya yönelik tedbirlerde de tezahür etmektedir (Bayram, 2012: 100).

Hoşgörü konusunda, kamu otoritelerinin tavrı ile Lonca teşkilatının tavrı arasında önemli farklılık bulunmaktadır. Kurallara uymayan üyelerine karşı esnafın, çoğu zaman dükkân kapatma, esnaflıktan çıkarma gibi sert ceza talepleri ile huzuruna çıktığı kadı, genellikle yatıştırıcı, uzlaştırıcı kararlar almıştır. Cezalandırmaya gittiği durumlarda da esnafın talep ettiğinden çok daha hafif cezaları yeterli bulmuştur. Esnaflıktan çıkarma cezaları, çok nadir hallerde uygulanmış ve mesleki suçlardan çok, genel cezai ve ahlaki suçlarda verilmiştir. Mesleki suçlardan ihraç cezası verildiği hallerde de, genellikle diğer cezalar gibi, geçici nitelikte olmuş, belli bir süre geçtikten sonra cezalı tekrar işine dönebilmiştir. Osmanlı esnafının kurallara uymayan üyelerine karşı genellikle sert tepki göstermesini, esnaf teşkilatının sadece mesleki bir kuruluş olmayıp, sosyal dayanışma, yardımlaşma, ahlaki değerlere önem veren ve kendi içlerinden birinin yaptığı olumsuz tavrın temsil ettiği tüm meslek grubunu lekeleyeceğine duyduğu inançtan kaynaklanmıştır diyebiliriz (Düzbakar, 2009: 48).

19. yüzyılda Avrupa'da gerçekleşen sanayi patlaması ve özellikle yüzyılın sonlarına doğru kurulan büyük ve hacimli fabrikalar ile rekabetin artması, devleti ekonomik olarak iyice etkiler. Çağın dayattığı liberal anlayış ve özelliklede ekonomik olarak sarsıcı etkileri bulunan ağır kapitülasyonların bu yok edici rekabete karşı konulmasını engellemesi, diğer yandan yurt içinde küçük çaplıda olsa makineli üretime başlanmış olması yüzünden küçük esnaf ve sanayi çöker. Bu gelişmelerin neticesi olarak lonca teşkilatı ve kurmuş oldukları yardımlaşma sandıkları gittikçe etkisini yitirerek 1900'lerin sonuna doğru ortadan kalkmıştır (Şen, 2002: 31).

1.9.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemi Çalışma Ahlakı

1920-1950 yılları arasında Türkiye de Kurtuluş savaşı, Cumhuriyet'in ilanı, Atatürk ilke ve inkılaplarının uygulanma süreci, ikinci dünya savaşı gibi sebeplerden ötürü çalışma ahlâkı ile ilgili gelişmeler yavaş olmuştur. Bu dönemde çalışma ahlâkı konulu eserler dinsel içerikli olmakla birlikte savaş sonrası dönemdeki eğitimsizlik, yolsuzluk gibi sosyal sorunlar üzerinde durmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti kurucusu Mustafa Kemal Atatürk de çalışma ahlâkı konusunda, bir toplumun varlığını sürdürebilmesi için ahlaki değerler gereklidir şeklinde görüşünü bildirmiştir. Tüccarlar ve ticaret hakkında da düşüncelerini " Tüccar, milletin emeği ve üretimini kıymetlendirmek için, eline ve zekasına güvenilen ve bu güvene layık olduğunu kanıtlaması gereken kişidir" seklinde dile getirmiştir (Özgener, 2009: 83).

1960'lı yıllarda, tarafsız ve etkin yönetim, hukuk alanındaki reform gibi çabalar ön plandayken, 1970'li yıllarda particiliğin önlenmesi, gelir gider dağılımında adaletin sağlanması, vergi reformu, enflasyonla mücadele öncelikli hedefler arasında yer almıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarında torpil, rüşvet adam kayırmacılık, fırsatçılık, kötü organizasyon, yöneticilerde performans yetersizliği, kamu yönetiminde yeniden yapılanmanın gerekliliğini ortaya koyan olumsuz örnekler olarak göze çarpmaktadır. Kamu görevlerinde yeterli özelliklere sahip kişilerin yerine kayırılmış kişilerin istihdamı kamusal alandaki ahlaki aşınmayı gözler önüne sermiştir (Bakirov, 2005: 33).

1970'lerde ki iltimas, rüşvet ve yolsuzlukların 1980 sonrasında da süregelmesine imkan vermiş ve skandallar arka arkaya gelmiştir. Hayali ihracat skandalları, İSKİ skandalı, İstanbul Bankası, Emlakbank, Türkbank, Egebank, Yurtbank, Etibank skandalları birbirini izlemiştir(Şener, 2003: 13). 1983'ten sonra birçok hükümet programında kamu yönetiminde nitelikli personelin istihdamı için liyakat sistemiyle ilgili olarak dikkat çekici unsurlar yer almıştır. Ancak liyakat ile ilgili belirlenen hedeflere ulaşılamamıştır. Bu konudaki kronik sorunlara bugün bile çözüm bulunamamıştır. 1980 öncesinde olduğu gibi bu dönemde de sık sık karşılaşılan bir başka ahlaki sorun, yöneticiler ve politikacıların aşırı vaatte bulunmaları ve verilen sözler ile yapılan eylemlerin uyuşmaması görülmektedir. Halbuki yönetimde ahlaki bir ikilimin oluşturulması ve sürdürülmesi için yöneticilerin örnek oluşturucu ve özendirici davranışları önemli rol oynamaktadır (Erken, 2002: 492).

1990'lı yıllara gelindiğinde Türkiye, kontrolsüz ve keyfi kamu harcamaları ve popülist nitelikli kamu destekleri nedeniyle büyük bütçe açıkları verilmiştir. 1994, 1997 ve 2001'de olmak üzere büyük krizler yaşamış, enflasyon tehlikeli sayılara ulaşmıştır. Terminolojiye, rüşvet ve yolsuzluk sözcüklerinin yanına "etik yoksunluk", "kirlilik", "yozlaşma" dahil olmuştur. İş dünyasının etik karar ve davranışlarıyla ilgili kaygı ve arayışlar sıklaşmaya başlamış, "Temiz toplum" oluşturmak için çağrılar yapılmıştır. Sivil Toplum Kuruluşları da bu dönemde devreye girmiş, çeşitli ortamlarda konuyu gündeme getirerek birlikte toplumda ve devlette harekete

geçilmesi için katkıda bulunmuşlardır. Örneğin, TÜSİAD bu konulara büyük katkı yaparak 1983'te "Kamu Bürokrasisi", 1987'de "Türkiye'de Girişimcilik ile İlgili Sorunlar ve Çözümler" isimli çalışmalar hazırlayıp giriş yapmıştır. "Çalışma Ahlakı" adlı kitabın yayınlanması ile iş dünyasında görülecek çalışma ahlakına ters düşen bazı olaylara yer vermekle, şirketlerin sosyal sorumluluklarına değinerek bu durumlarda yöneticilerin tutunması gereken davranışlara ışık tutmuştur. 1992 yılında TÜGİAD tarafından yayınlanan ''Çalışma Ahlakı ve Türkiye'de Çalışma Ahlakına Yönelik Tutumlar" adlı raporda çalışma ahlâkı alanında bir örnek olarak gösterilebilir. 1994 yılında kurulan Beyaz Nokta Gelişim Vakfı da temiz toplum için akıl ve ahlak dışı davranışları engelleyerek toplumun tüm kesimine dürüst ve erdemli yaşamı sağlatmayı amaç edinmiştir. Takip eden yıllarda bu amacı sağlatmak için "Yüksek Çalışma Ahlakı" projesini başlatmıştır. 1996 yılında kurulan Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği de toplumun temiz bir yaşama kavuşturulmasını amaçlamakta olup, bunun "saydamlık" (şeffaflık - açıklık) ile gerçekleşebileceğini vurgulamaktadır. 2000 yılının Ekim ayında İstanbul'da 300'den fazla işadamı, temsilci ve akademisyenin katılımı ile "Etik Zirvesi 2000" yapılmıştır. 1990'larda işletme alanında yapılan kongre ve konferanslarda çalışma ahlâkı – etiği konularında yapılan konuşma ve bildirilerin sayısı artmış ve az da olsa bazı üniversitelerde çalışma ahlâkı adlı dersler müfredata girerek işlenmeye başlanmıştır. Günümüzde, gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında ülkemizde çalışma ahlakının yeni olduğunu, ancak 2000'li yıllarda önemli gelişmeler kaydedildiğini söylemek mümkündür (Arslan, 2012: 69).

II. BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

Çalışmanın bu bölümünde günümüzün en önemli kavramlarından biri olan performans, iş performansı kavramları, boyutları ile performansın değerlendirilmesi konuları incelenecektir.

2.1. Performans

Çalışanlara verilmiş olan görevlerin ne derecede yapıldığını ya da onların iş görme kabiliyetlerinin belirlenmesi, günümüzde örgütlerde karşılaşılan en önemli sorunlardan birisidir. Bu sorunlar, işletmelerde özellikle performans kavramının öneminin hızla artmasına neden olmuştur. İşletmelerde yöneticiler açısından önemli bir konu olan performans, çalışanların iş görme davranışının sonucudur. Performans, çalışanların ya da grupların, alakalı oldukları departmanların ve işletmelerin hedeflerine, niceliksel ve niteliksel katkılarının toplamda ki ölçüsü şeklinde ifade edilmektedir. İşte bu yüzden, kişisel iş performansı, örgütler için ehemmiyetlidir. Kişisel performansların güçlü ya da zayıf olması da örgütü etkilemektedir. Yöneticilerin görevleri, örgütün performansını yükseltmek olduğuna göre, çalışanların performanslarının yükseltilmesi de yöneticilerin görevleri arasında yer almaktadır (Bayram, 2006).

Literatüre bakıldığında performansla alakalı birçok farklı tanım yer almaktadır. Performansın sözlük anlamı; beceri, yapma, kapasite, başarı, işin üstesinden gelmek ve kendi üzerine düşen görevi etkin olarak ifa edilmesi olarak ifade edilmektedir. Aynı eğitimi alan, aynı okuldan mezun olan, aynı yaşta, aynı zamanda, aynı mesleğe atanmış bireylerin yolları bir süre sonra ayrılmakta ve biri üst kademelere doğru çıkarken, diğer kişi ilerleyememektedir. Bu farklı durumun sebebi bireylerin performansıdır (Bingöl 2013: 379).

Başka bir ifadeyle performans, bir işgörenin belli bir zaman içinde kendisine verilmiş olan görevi ifa etmek suretiyle elde etmiş olduğu sonuçlardır. Elde edilen bu sonuçlar pozitifse, çalışana verilen görev ve sorumlulukların başarılı olarak gerçekleştirildiği ve böylelikle yüksek performansa sahip olduğu anlaşılmaktadır. Sonuçlar negatifse, işgörenin başarısız olduğuya da performansının düşük olduğu anlaşılabilir (Özgen vd., 2002: 209).

Performans tanımlamalarından bazıları şöyledir;

Fransızca ‘performance’ kelimesinden dilimize giren performans sözcüğünün, Türkçe karşılığı karşımıza, bir işi, hedefi, söz verileni yerine getirmek, başarmak olarak çıkmaktadır. Bu tabirden yola çıkarak performans hakkında birçok tanımlama yapılmıştır. Verim gücü olarak kabul edilen performans, planlı ve belirlenmiş bir hedefi olan bir hareketin neticesinde elde edileni tayin eder (Celep, 2010: 7).

Performans kelimesi, örgüt açısından belli bir zaman içinde üretilmiş mal ya da hizmeti miktar olarak tanımlanmaktayken, kişi açısından performans amaca ulaşma için gösterilmiş olan kişisel “verimlilik” ve “etkinlik” seviyesidir (Tutar ve Altıngöz, 2004:201).

Çalışanın ne yaptığı ile ne yapması gerektiği arasındaki ilişkiyi belirlerken kullanılmakta olan bir etkendir. Örgütsel uygulama ve araştırmalarda önemli bir faktör (Scullen, Mount ve Goff, 2000: 956) olup, çalışan performansı en yüksek olan çalışana yönelik bazı karar alınmasında önemli bir rol oynamaktadır (Shamsuddin ve Rahman, 2014: 76).

Performans, amaçlı ve planlı etkinlikler neticesinde elde edileni miktar ve kalite olarak belirleyen bir kavram olduğundan, bağımsız ve göreceli olarak ifade edilmektedir. Performans, genel anlamda görevdeki etkinliği, üretimdeki verimliliği ve ihtiyatlılığı ifade etmektedir. Başka bir deyişle performans, herhangi bir işte ve görevde gösterilen başarının şiddetidir. Bireylerin çalışma davranışlarına yön veren değişkenleri esas alan modellerden birine göre iş görenlerin performanslarına yön veren bazı değişkenler aşağıda verilmiştir (Örücü ve Kanbur, 2008: 88):

- Kabiliyet,
- İşe karşı olan ilgi,
- İşin sağlamış olduğu gelişme ve ilerleme imkanları,
- Hedeflerin açıkça tanımlanması,
- Faaliyetlere bağlı geri besleme,
- Başarılıların mükafatlandırılması, başarısızlıkların cezalandırılması,
- İşlerin yapılabilmesi için ihtiyaç duyulan kaynaklara ulaşma yetkisi.

İşgörenleri görevlerini yerine getirirken daha fazla gayretli olmaya zorlaması, iş görenlere verilen görevlerin istenilen standartlarda yerine getirebilme kabiliyeti icap ettirmesi, görevleri bizzat iş görenlerin yapmasını öngörerek, örgütü, iş görenleri kişisel destek verebilecek ve anlaşmazlık olduğunda bertaraf edebilecek bir ortam yaratmaya zorlaması, iş görenleri talebin maksimum ve minimum olduğu durumlarda hazırlıklı olmayı gerektirmesi gibi niteliklerinden dolayı performans kavramı, günümüz yönetimlerince kabullenilen ve gerekliliği yapılmaya çalışılan bir kavram niteliği taşımaktadır (Özer, 2009).

Performansın tanımlarında ortak olarak ortaya çıkan nokta performansın önem düzeyini göstermektedir. Günümüz iş yaşamında çalışanların güçlü ve zayıf yanlarının belirlenmesi, işe yerleştirme ve eğitim ihtiyacı gibi insan kaynakları planlaması konularında performans önemli bir konuma sahiptir (Viswesvaran ve Öneş, 2000: 216).

İş performansının etkilendiği birçok örgütsel veya davranışsal etken bulunmaktadır. Çalışanların etkilenmiş olduğu davranışsal faktörler genel olarak yönetimin tutumu, çalışma arkadaşlarıyla yakınlığı, iletişim ve iş birliğidir (Mansi ve Levy, 2013: 592). Örgütsel faktörlerde ise, çalışma ortamındaki gürültü, yüksek ya da düşük sıcaklık, dar çalışma alanı, doğal ışık eksikliği ve havasızlık ve gibi faktörlerdir (Rahman ve Badayai, 2012: 488).

Verimlilik olgusunun geçmisi 16. ve 17. yy Merkantilist döneminde ortaya çıkmaya başlamış ve ekonomi ile ilgilenen okullarda incelenerek farklı yaklaşımlarda bulunulmuştur. Verimliliğin artması ekonomik büyüme bakımından önemlidir. Merkantilistlerden sonra bu olguya en çok klasik ekonomistler önem vermişlerdir. Adam Smith (1723-1790) Ulusların Zenginliği adlı eserinde verimliliğin arttırılması konusunu ele almıştır. Verimlilik önem kazandıktan sonra müşteri istekleri önemsenmeye başlamıştır. İşletme zoraki bir dayatma olan, işletme istediğini üretir müşteri bunu almaya mecburdur felsefesinden müşterinin isteklerini yerine getirmek bizim görevimizdir felsefesine yönelmiştir. Son zamanlarda bu felsefi görüşte yeterli gelmemektedir. Çünkü bir işletmenin verimli olmasının yanında yarış gücünü arttırması, kendisini sürekli geliştirmesi ile performans artmaktadır (Celep, 2010: 72).

İşgörenin başarılı olması ya da üstün performansla çalışması farklı faktörlerden etkilenmektedir. Bu etmenler bireylerin kişisel becerileri (anlama, fiziksel görüntü, konuşma, resim, görsellik, yazma, müzik vb. gibi) ile kişinin bu becerilerini beğendirme, sergileme arzusunun derecesidir. Performans, bir görevi yerine getiren personelin, topluluğun ya da

işletmenin hedeflerine ulaşmada nereye gelebildiğinin, nitel ve nicel olarak belirlenmesidir. Verim gücünü etkileyen ana etmen hedefleridir. Hedef olmazsa ne çalışanın ne de örgütün yaptığı işin başarılığı ölçülememektedir. Bu durumda yapılan çalışmalar anlamsızlaşmaktadır. Performans kamu yönetiminde kişinin herhangi bir çalışmasındaki başarı seviyesi olarak anlatılmaktadır. İş yerinde kişisel verim gücü bireye verilen işi o iş için uygun görülen kabiliyet ve özellikler çerçevesinde, ne derece yaptığını ifade etmektedir (Uzoğlu, 2011).

2.2. İşletme Performansı

Suliman'a göre (2001) performans, örgüt çalışanlarının örgütün amaçlarına uygun olarak ortaya koydukları eylem ve davranışların örgüte olan katkısının bir ölçümüdür. Örgütlerinin sürekliliğini ve başarısını sağlayan; çalışanların örgüte dahil olduktan sonraki süreçlerdeki (eğitim, terfi, ücretlendirme, ödüllendirme, işe son verme) durumunu değerlendirmeyi sağlayan da bu ölçüm yani performanslarıdır.

Bir işletmenin performansı, belirli bir zaman sonucunda elde edilen çıktı ya da ulaşılan hedef anlamına gelmektedir. Bu sonuç, işletme amacının ya da görevinin yerine getirilme derecesi olarak algılanmalıdır. Buna göre performans, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi için gösterilen tüm çabaların değerlendirilmesi olarak açıklanabilmektedir (Akal, 1992: 1; Uygur, 2004: 40).

İşletme performansı birçok etmenin ve alt sistemin etkileşimi ile oluşmaktadır. Her bir alt sistemde elde edilenler gerek o alt sistemin gerekse işletmenin toplam performansının belirleyicisi olmaktadır. Etkileşimin olumlu yönde olması istenilen bir durumdur. Bu etkileşimin olumlu yönde olup olmadığını belirlemek için tek yol, sistemi oluşturan tüm alt sistemlerin (iş görenler, makineler, yönetim, çevre v.b.) çalışmalarının değerlendirilmesidir. Bu bağlamda işletmeler, alt sistemlerden biri olan iş görenlerin yeteneklerinden maksimum seviyede yararlanmak durumundadır. Ancak bazı iş görenler yetenek ve becerilerinin tümünü işine yansıtmamaktadır. Eğer bu becerilerin ortaya çıkarılması sağlanır ise, işletme verimliliği ve başarısı artacaktır (Uygur, 2004: 41).

Örgüt bakımından performans, çalışanın örgütün hedeflerini yerine getirmek için işi ile ilgili hareket ve muamelelerin neticesinde oluşan üründür. Bu ürün farklı türlerden olabilir. Yani mal, fikir, hizmet gibi değişik ürünler olabilir. Sözlük anlamı bakımından bir işin yerine

getirilmesindeki gayretlerin başarı seviyesi olarak tanımlanan performans bir bakıma başarma ve yapabilme verim gücü anlamına da gelmektedir. Ayrıca performans, kişi ya da topluluğun kabiliyetlerine uygun mental teknolojilerden faydalanarak hedeflerine erişebilmek için sarfettikleri gayret ve uyumun neticesidir. Uygar yönetime göre performans, iş yerinin hedeflerine erişme düzeyini açıklayan çok geniş kapsamlı bir kavramdır. Performans birçok alanda benzerlikler olsa da işletme alanında daha değişik anlam ifade etmektedir. İşletme içindeki çalışma sisteminin verim gücü, belirli bir vakit neticesindeki çıktısı veya çalışmasının sonucudur. İşleme hedefinin ya da görevinin yerine getirilme seviyesi bu sonuca göre algılanmalıdır. Yani performans, işletme hedeflerinin yerine getirilmesi için harcanan gayretlerin değerlendirilmesi olarak açıklanabilir (Karaman, 2008).

Örgütlerde performansın öneminin artmasıyla birlikte çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Sorunlarının belirtileri aşağıdaki şekildedir (Barutçugil, 2002: 78-79):

- Verimliliğin düşmesi,
- İş kalitesinde düşüş olması,
- İşlerin gelişigüzel yapılması,
- İşin bitiş zamanına uyulmaması,
- Daha zor görev ve işlerden kaçınılmaması,
- Şikâyetlerin artması,
- Azalan etkileşim ve geri çekilme eğiliminin başlaması,
- Talimatları alma ve izlemenin zorlaşması,
- Alınganlıkların artması,
- İşbirliğinin azalması,
- Hatalar ve başarısızlıklar için başkalarının suçlanması,
- Masadan uzaklaşmanın ve devamsızlıkların artması,
- Olumsuz geribildirimlerin artması,
- Devamsızlık ve/ya da işe geç gelme halinin artması.

Performansı artırmak için yöneticilerin akıllarından çıkarmamaları ve sık sık başvurmaları gereken şeyler vardır. Bunlar (Çalık, 2003: 110-111):

Övgü: Övgü, insanlara başarıları için olumlu şeyler söylemektir. Herhangi biriyle ilgili övgüleriniz ne kadar çok olursa, o kişinin kendisiyle ilgili öz saygısının artmasını sağlamış olursunuz. Övgü olumlu bir pekiştireçtir ve pekiştirilen davranışların tekrarlanma olasılığı artar. Bu nedenle, işgörenlerin başarıyla gerçekleştirdikleri vazifelerin gerçekleşme sıklığını artırmak isteyen yöneticiler, başarıları ve çabaları övmekten çekinmemelidirler.

Tanınma: İnsanlar, başarılarıyla herkes tarafından tanınmak isterler. Tanınma çok farklı şekillerde gerçekleşebilir. Sözel veya yazılı bir övgü, hediyeler, plaketler, övme ya da basit bir teşekkür bile, tanınmışlığı sağlayabilir.

Takdir Edilme: İşgörenler önem verdiği insanlar tarafından özellikle yöneticileri tarafından takdir edilirlerse içsel motivasyonları ve örgüt performansları artar. "Yaptıklarını takdir ediyorum." ya da "Bu örgütte yaptıklarınız başka işgörenler tarafından takdir ediliyor." gibi basit yargılar, örgüt içinde yüksek düzeyli moral ortamının oluşmasını sağlayacaktır. Takdir edilen insanlar, yerine getirdikleri görevin bir anlamının ve öneminin olduğunu bilirler. Örgüt içindeki tüm işgörenler, kendilerinin önemli olduğunu hissetmek isterler. Bu nedenle, onlara önemli oldukları hissettirilmelidir.

Telkin: Telkin, motivasyonun ve bağlılığın temelini oluşturur. Bir örgütte yüksek performans isteniyorsa öncelikle iş görenler başarı için telkin edilmelidir. Verimli performans çıktıları sonucu ödüllerin verilmesi, katılımın ve güçlendirmenin yoğun bir şekilde yaşanması, başarı için başvurulan telkin yollarından sayılabilir. Yöneticiler, davranışlarıyla iş görenlere model olarak bu tür örgüt oluşturabilirler.

Cesaretlendirme: İnsanlar kendilerine inanmayı istedikleri gibi, başka insanların da kendilerine inanmalarını isterler. Özellikle içten olduğu zaman, cesaretlendirme, güçlü bir liderlik özelliğidir. Yöneticiler, işgörenlerden yapabileceklerinin en iyisini yapmaları beklentisinde olduklarını hissettirmek durumundadırlar. İşgörenlere, performansını geliştirmelerine yardımcı olabilecek sözel, yazılı ve fiziksel geri dönüşler sağlamak, yöneticinin en önemli sorumluluklarından biridir (Çalık, 2003: 110-111).

2.3. İş Performansının İçeriğinin Belirlenmesi

Hızla değişen ve gelişen çevre koşullarına uyum sağlayabilme ve belirsizlik ortamında rekabet üstünlüğü elde etmede en önemli kaynak kabul edilen insan faktörü ve bu kaynağın

performansının etkin ve verimli biçimde yönetilmesi örgütlerin varlıklarını başarı ile sürdürebilmelerini sağlamaktadır. Bu açıdan, çalışan bireyin iş performansının örgüt ve grup performansına olan olumlu katkılarının farkına varan örgütler, iş performansını geliştirmek istedikleri temel dinamiklerden biri olarak kabul etmişlerdir (Sonnentag ve Frese, 2002). Örgütlerin amaçlarına ulaşmadaki temel başarı seviyelerinin ölçülmesinde etkili olan iş performansı (Chen ve Silverthorne, 2008) akademik yazında, dinamik ve çok boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997). Bireysel iş performansında etkin ve verimli çalışma, örgütsel hedefler doğrultusunda belirlenen temel performans kriterlerinde öne çıkmaktadır (Beaton vd., 2009).

Örgüt literatüründe iş performansı sıklıkla çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır (Befort and Hattrup, 2003; Borman ve Motowidlo, 1997). Borman ve Motowidlo (1993) tarafından bu boyutlar görev performansı ve bağlamsal performans olarak ifade edilmektedir. Bu iki boyut bütüncül bireysel bir performansı ortaya koymaktadır. Borman ve Motowidlo' ya (1993) göre görev performansı bir işin tamamlanmasıyla alakalıdır ve görev performansının içerdiği davranışlar örgütlerin teknik temel yeteneklerine katkı sağlar. Resmi iş tanımında yer alan ve bir işin tamamlanması için gerekli davranışları içerir. Jawahar ve Carr (2007) görev performansını, bir işin diğer başka işlerden ayrışmasını sağlayan sabit görev ve sorumluluklar olarak tanımlamaktadır.

Bireylerin örgütsel alan içinde olan performansları, işi başarma arzusu, kişisel özellikleri ve yeteneklerini gösterebilmesi, bireye sağlanabilen çalışma alanı göstermektedir. İş performansı yalnızca çalışanı etkileyen bir durum değildir. Çalışan bireylerin kişisel özellikleriyle, becerilerini, yeteneklerini, işi başarma tutkusu ile birlikte en az çalışan birey kadar örgüt yöneticisinin de bu isteği harekete geçirme, elindeki yetenekleri kullanabilme, çalışma ortamını sağlama gibi etkenlerde iş performansına etki etmektedir (Ersen, 1997: 113). Çalışan bireylerin yüksek performansa sahip olması kurumun hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır (Ertan, 2008: 42). Bundan dolayı örgütlerin saptadıkları hedeflere ulaşabilmesi için çalışanlar dahil bütün örgütün iş performanslarının yüksek olması gereklidir. Performansı yüksek olan bireylerle çalışan örgütler, sosyal hedef ve ekonomik hedeflerine ulaşırken yüksek performans gösteren bireyler oluşturdukları konumları garanti altına almakta, terfi etmekte, çeşitli ödüllendirmelerle karşılaşmakta ve amaçlarına ulaşırken bağlı olduğu örgütün hedeflerine de hizmet etmeye devam etmektedir. Örgüt performansının

değerlendirilmesinde işe genellikle satışlardaki artış, pazardaki pay, ürün geliştirme, pazarı AR-GE durumlarına dikkat edilmektedir (Wu ve Çavuşgil, 2006: 84).

İş yaşamında bireyler, hangi işle uğraşırsa uğraşsın, kendisine belirtilen iş durumlarına göre davranış sergilerler. Genelde belli şartlarda sınırlandırılmalarına göre, hareket durumları ve buna bağlı iş çıktıları, bireyler arasında farklılık göstermektedir. Bu tamamen örgütün başarısı için çalışan bireyleri belli iş ölçütleri getirerek ki buna kriter adı verilir, çalışan bireyler arasında farklılıkları belirlemek maksadıyla kullanılır (Austin ve Villanova, 1992). İş performansı, profesyonel araştırmacılar kadar çalışanlar, yönetici ve örgüt bireyleri içinde önemli bir durumdur. Bundan dolayı, kurumların hedeflerine ulaşabilmek ve ilgili alandaki rekabet gücünü kazanabilmek için performansı yüksek bireylere ihtiyaç duyacaktır. İşinde yüksek başarı göstermek, görevini gereği gibi yapmak, bireyler için beceri, gurur ve tatmin kaynağı olduğu gibi; daha yüksek kazanç, iyi bir kariyer ve sosyal itibar gibi bireyler için önem taşıyan birçok iş sonucunun da en temel koşuludur (Sonnetag ve Freese, 2002).

İş performansı, örgütün hedefleriyle ilgili tüm eylem ve davranışları kapsamakta (Campbell, 1990) ve hedeflenen amacın gerçekleştirilme derecesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu kapsamda iş performansı; yalnızca örgütün hedefleri ile ilgili olmakta, hedefler açıkça tanımlanmış ve ölçülebilmesi için standartlarla belirlenmiş olmaktadır. İş performansı, örgütsel stratejilerin gerçekleştirilmesinde eylem bütününün bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Tang ve Essomba, 2005). Bu tanımlara göre, çalışanın iş performansı; iş tanımında yer alan görev ve sorumluluklarının yeterliliğiyle değerlendirilmektedir (Griffin vd., 2007). Bu bilgilerin ışığı altında bireysel iş performansı, belirlenmiş koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimi olarak tanımlanabildiği gibi çalışanın belirli bir zaman kesitinde görev ve sorumluluklarını yerine getirmek sureti ile elde ettiği sonuçlar olarak da açıklanabilmektedir (Bingöl, 2013: 367).

Bir örgütte bir çalışanın üstün performans sergilemesi veya başarılı olması, çeşitli faktörlerin katkılarıyla oluşan bir karışımdır. Söz konusu bu faktörlerden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sink, ve Tuttle, 1990: 4-12).

Kişisel Faktörler: Bireysel beceri, yetkinlik, motivasyon ve sorumluluk,

Liderlik Faktörü: Teşvik, yol gösterme, takım lideri ve yöneticilerin desteği,

Takım Faktörü: İş arkadaşlarının desteği,

Sistem Faktörü: İş sistemleri,

Çevre Faktörü: İçeriden ve dışarıdan gelebilecek çevresel baskı ve değişim.

Rotundo ve Rotman (2002), iş performansını, örgütsel hedeflere katkıda bulunan ve bireyin denetimi altında olan eylemler olarak tanımlanmaktadırlar. Görev performansı, örgütsel vatandaşlık ve verimsiz performans: iş performansı kavramını üç davranış kategorisine dahil etmektedirler. Görev performansı, malların üretimine veya bir hizmetin sağlanmasına katkıda bulunan davranıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, sosyal ve psikolojik çevreye katkıda bulunarak organizasyonun hedeflerine katkıda bulunmaktadır. Örtük davranışlar, başkalarına yardımcı olmakta, başkalarını bilgilendirmekte, örgüt imajını teşvik etmekte, gönüllü olmakta ve iyileştirme için öneriler sunmaktadır. Verimsiz performans, bireyin amaçladığı davranışlardır; ancak örgütsel normları ihlal eder ve örgütün refahına zarar verir. Bu davranışlara örnek olarak, zamanın ve kaynakların yanlış kullanımı, uygunsuz sözlü eylemler ya da düşük kalitede çalışma verilebilir.

Rosen ve arkadaşları (2010) Rotundo ve Rotman (2002) tarafından belirtilen üç kategori tanımını benimsemekle birlikte iki kategori daha eklemişlerdir. Dördüncü kategori bilişsel süreçlerdir. Çalışan bellek, tepki süresi ve dikkat süresi gibi bilişsel süreçler, organizasyon ortamlarındaki stres faktörlerinden etkilenmekte ve daha sonra iş performansını etkilemektedir. Beşinci kategori takım performansıdır. Giderek artan sayıda çalışan, kendi stres türleriyle (örneğin, diğer çalışanların yetersiz sonuçlarını görmek veya beklemek gibi) takım halinde çalışıyor. Hanisch ve Hulin tarafından önerilen ve ters yönden davranışı ile yakından ilişkili altıncı kategori, çekilmedir (Hanisch, KA, Hulin, CL., 1991: 110-128). Çalışanların, işten vazgeçme, gecikme gibi iş görevleri veya ortamlarından kendilerini uzaklaştırma girişimleri olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel araştırmacılar, birimin veya organizasyonun verimlilik, veya karlılığa katkıda bulunabilecek neredeyse bireysel farklılık değişkenlerini, iş performansının bir ölçüsü olarak kullanmışlardır. İş performansının yönlerini değerlendirmek için uygun önlemler alındığında bile, iş performansı boyutlarıyla ilgili tutarlı bir anlaşmaya ulaşmak kolay değildir. Hangi

önlemlerin birlikte iş performansının bir boyutunu değerlendirmek için bir araya geldiğini anlamak için, örgütsel araştırmacılar bireysel önlemler ile bunlarla ilişkili ve faktöre dayalı analiz edilen veriler toplamıştır. Bununla birlikte, bu çizgideki on yıllık araştırmalar benzersiz bir çözüm üzerinde yoğunlaşmamıştır, kısmen iş önlemlerinin aynı örneğinden alınan tüm tedbirlerle ilgili verileri toplamak mümkün değildir (Gruys ve Sackett, 2003: 30-42).

Öngörülen farklı boyut kümelerinin bağlam ve ölçüm amacına bağlı olduğunu kabul ederek, mevcut literatürde varsayılan iş performansının iki boyutu kullanılabilir. İlk boyutu, dikkate alınan taksonominin belirli bir iş / meslek için mi yoksa meslekler arası uygulanabilir mi diye geliştirildiğini ayırt eder. Bu perakende endüstrisi çalışanları için uygun olsa da, zamanlama esnekliği başka bir mesleğin içinde önemli bir boyut olmayabilir. Buna karşılık, meslekler arasında uygulanmak üzere geliştirilen, iş performansının başka bir taksonomisi, iş performansı içerik alanının dilimlenebileceği aşağıdaki sekiz boyutu önermektedir: işe özgü görev yeterliliği, işe özel olmayan görev yeterliliği, yazılı ve sözlü iletişim yetki, gösterilen çaba, kişisel disiplinin korunması, takımın ve emsal çalışanın performansının, denetiminin ve yönetiminin kolaylaştırılmasıdır. İşgallere özgü taksonomiler, bağlama özgü bilgi verimi açısından daha zengin, oysa ikinci tipte genelleştirilebilirlik avantajı bulunmaktadır. Bununla birlikte, taksonomilerin örgütlerde belirli veya uygulanabilir nitelikte olup olmadığına bakılmaksızın, boyutlar olumlu bir şekilde ilişkilendirilir ve tüm boyutlar arasında ortak bir iş performans faktörünün var olduğunu düşündürmektedir. Aslında genel ortak faktör, her boyuttaki varyansın % 60'ını açıklamaktadır (Viswesvaran vd., 2005: 108-131).

Taksonomileri mesleğe özel olarak sınıflandırmanın yanı sıra, taksonomileri, performansın belirli yönlerine mi yoksa mesleğin bütün alanına mı odaklandığına göre gruplayabiliriz. Örneğin, son yıllarda verimsiz çalışma davranışlarının çeşitli taksonomileri önerilmiştir. Hedef, iş performansının tüm içerik alanını tanımlamak değil, performansın belli yönleri üzerinde yer almaktır. Taksonomilerin bu sınıflandırmasını önceki sınıflamayla (mesleklere karşı mesleğe özgü) örtüştürmek, taksonomilerin dört hücreli bir sınıflandırmasına neden olur. Bu iki boyutlu tablo, literatürde ileri sürülen iş performansı içeriğinin çok sayıdaki taksonomisini özetlemek için faydalı bir amaca hizmet etmektedir (Viswesvaran vd., 2005: 108-131).

2.3.1. İş Performansının Boyutları

Sanayi devriminden günümüze kadar performans ölçütleri kar ve maliyetten oluşmaktaydı. Ancak daha sonraları verimliliğin de performans boyutları arasında büyük önem taşıdığı anlaşılmış ve artık günümüzde performansın boyutları kar maliyet-verimlilik üçgeni çerçevesinde ele alınmaya başlamıştır. İşletme tarihinde genel kabul gören sınıflandırma: Etkinlik, verim ve girdilerden yararlanma, verimlilik, kalite, yenilik, çalışma yaşamının kalitesi, karlılık ve bütçeye uygunluk olarak ifade edilmektedir (Özer, 2009: 15).

Performans kavramının boyutlarının bağlamsal performans ve görev performansı olarak 1990'lü yılların başında Borman ve Motowidlo tarafından ayrıştırılmıştırr. Amerikan Hava Kuvvetlerinde 1993 yılında yaptıkları çalışmada, 421 tamircinin yöneticiler tarafından bağlamsal, görev ve toplam performansları ölçülmüştür. Yapılan bu çalışmayla çalışanın görev tanımında bulunan işler ile buna bağlı olan eylemlerinin yanında çevreyle olan etkileşimi sonucu oluşan, işgörenin iş tanımından farklı olarak gelişmiş olan bağlamsal performans boyutu dâhil edilmiştir. Böylelikle görev performansıyla bağlamsal performans birbirinden ayırılarak, iş performansı tanımlayabilen iki boyut belirlenmiştir (Gül, 2013).

İş performansının, görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki ana unsurdan oluşan çok boyutlu davranışsal bir kavram olduğuna dair alan yazında yaygın bir kabul mevcuttur.

2.3.1.1. Görev Performansı -Rol İçi İş Performansı

İş performansı boyutlarıyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır ve boyutlarla ilgili birkaç yaklaşım mevcuttur. Yapılan araştırmalar sonucunda iş performansının genellikle iki temel davranış boyutunda incelendiği görülmüştür. İş performansı ile ilgili en temel yaklaşım Borman ve Motowidlo'ya (1993) aittir. İş performansıyla alakalı iki çeşit çalışan davranışı tanımlamışlardır. Bunlardan ilki rol içi (görev) ile rol dışı (bağlamsal) performans davranışıdır. Bahsi geçen rol içi iş performansı ve rol dışı iş performansı, örgütsel davranış çalışmaları açısından oldukça önemlidir ve bu iki davranış türünün farklı şekillerde örgütün etkililiğine fayda sağladığı varsayılmaktadır (Kurt, 2013: 7).

Görev performansı (rol içi iş performansı): çalışanın, örgütün kendisinden beklediği daha önceden belirlenmiş gereklilikleri ve görevleri yerine getirmesidir (Lin vd., 2011). Görev performansı bireyin, işin gerektirdiği görevleri ne kadar iyi yansıttığıyla ilgilidir

(Borman ve Motowidlo, 1997). Yapılan tanıma göre görev performansının mal, hizmet ve fikir üretmeyle doğrudan ilişkili ve örgütün teknik yapısına destek sağlayan bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Görev performansı, örgütün teknik olarak temel faaliyetlerine teknolojik olarak destek sağlayan (kaynak, materyal ya da hizmet temin ederek), iş sorumlulukları içerisinde işgörenlerin sergilemiş oldukları eylemler olarak ifade edilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997).

Görev performansı iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Biri, ham maddeleri eşyalara/mallara dönüştüren faaliyetlerden ve örgütün ürünleri olan hizmetlerden oluşmaktadır. Bunlar, perakende bir mağazada mal satmak, imalathanede üretim makinesi işletmek, okulda öğretmek, hastanede ameliyat yapmak ve bankada çek tahsil etmek gibi faaliyetleri içermektedir. İkinci tür görev performansı ise (liderlik görev performansı), ham madde tedarikini takviye ederek, son ürünleri dağıtarak, önemli planlama, koordinasyon, denetleme sağlayarak teknik özüne hizmet eden ve bunları sürdüren faaliyetlerden ya da etkin ve etkili bir şekilde faaliyet göstermesini sağlayan personel işlevlerinden meydana gelmektedir. Böylece, görev performansı, ya teknik süreçleri gerçekleştirerek ya da teknik gereksinimleri sürdürerek ve hizmet ederek örgütün teknik özü ile ilgili doğrudan bir ilişki taşımaktadır (Conway, 1999: 5).

2.3.1.2. Bağlamsal Performans- Rol Dışı Performans

İş performansının ele alınan diğer bir boyutu da rol dışı iş performansıdır. İş performansı sadece görevlerden değil, bağlamsal unsurlardan da (kişilerarası ve motivasyonla ilgili bileşenler) oluşur (Campbell, 1990). Borman ve Motowidlo (1993) rol dışı iş performansının kavramsal olarak örgütsel vatandaşlık davranışına benzediğini belirtmişlerdir.

Bağlamsal performans, örgütün çekirdek teknik süreçleri aracılığıyla katkıda bulunmaz, ancak teknik özün işlev göstermek zorunda olduğu daha geniş örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı sürdürür. Sosyal ve örgütsel ağın uygulanabilirliğini destekleyen ve teknik özün gömülü olduğu psikolojik iklimi geliştiren faaliyetleri, başkalarına yardım etme ve işbirliği yapma; kişisel olarak uygun değilken bile örgütsel kurallara ve prosedürlere uyma; örgütsel hedefleri destekleme ve savunma; kendi görevlerini başarılı bir şekilde tamamlamak için

gerektiği zaman ekstra heves sürdürmek ve işin resmi olarak bir parçası olmayan görev faaliyetlerini yerine getirmek için gönüllü olmak gibi faaliyetleri içermektedir.

Bağlamsal performans birçok araştırmacı tarafından geniş çaplı olarak incelenmiş bir organizasyonel değişkendir. Örneğin; Podsakoff (2009), tarafından yapılan bir meta analiz çalışmasında bağlamsal performans davranışının birey ve organizasyon açısından pozitif çıktılar doğurduğunu ifade eden bulgular tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, bağlamsal performans davranışının işgören açısından doğurduğu pozitif sonuçların idareciler tarafından olumlu olarak değerlendirilmesi, vaat edilen ödüllerden daha çok pay alma isteği, iş yerinden ayrılmayı düşünmeme, düzenli olarak işe devam etme, organizasyon açısından doğurduğu sonuçlar arasında ise maliyetin düşmesi, üretimin artması, birim başına düşen eleman kaybının azalması, müşteri memnuniyeti, yer almaktadır. Bağlamsal performans davranışının hem örgüt hemde işgörenler açısından pozitif çıktılar doğuracağı görüşü ve bu görüşü destekleyen benzer araştırma bulguları farklı araştırmacılar tarafından da tespit edilmiştir (Podsakoff vd., 1997). Bağlamsal performansın öncüllerini tespit edebilmek için çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan bu araştırmalarda, iş doyumu (Bowling, 2010), özdisiplin (Kamdar ve Van Dyne, 2007), süpervizörle özdeşim kurma ve örgütsel adalet ve duygusal zeka (Devonish ve Greenidge, 2010), örgütsel destekile bir çok değişkenle olan ilişkisi incelenmiştir.

Eğer çalışan herhangi bir görevi tamamlamak için çalışma arkadaşlarına yardım ediyorsa, üstleri ile işbirliği içindeyse veya örgütsel süreçleri geliştirici yollar öğreniyorsa, işgörenlerin bağlamsal performansı davranışı sergiledikleri ifade edilebilir (Van Scotter, 2000).

Borman ve Motowidlo'nun (1993) çalışmasına ek olarak rol dışı iş performansının alt boyutlarını belirleyen çalışmalar yapılmıştır. Çalışmalarda rol dışı iş performansının iki boyutlu bir kavram olduğuna değinilmektedir. Bu kapsamda rol dışı iş performansının boyutlarını inceleyen çalışmaların bir kısmı rol dışı iş performansını, kişilerarası ilişkileri kolaylaştıran boyut ve kendini işine adama boyutu ekseninde incelenmiştir (Wang vd., 2010).

Bağlamsal performans işgörenin görev tanımına girmeyen ancak bu görevlerin yapılmasını kolaylaştırmak için görev performansına destek olan ve ortaya çıkışında kişilik özellikleriyle, iyi niyetin etken olduğu davranışlar şeklinde tanımlanabilir. Bir diğer ifade ile

bağlamsal performans, görev performansını desteklemekte olan sosyal ve psikolojik bağlamın artırılmasına ve sürdürülmesine katkı sağlayan davranışları ifade etmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997).

Bağlamsal performans faaliyetleri aşağıdaki şekilde örneklendirilebilir (Borman ve Motowidlo, 1997);

- İşgörenin formal olarak iş tanımında olmayan faaliyetlerde gönüllülük
- Sorumluluğunda bulunan bir görevi tamamlayabilmek için fazladan efor sarf etmek
- Çalışma arkadaşlarına yardım ederek, işbirliği yapmak
- Örgütün kurallarına uygun olmayan durumlarda da bireysel olarak takip etmek
- Örgütün amaçlarını onaylamak, savunmak desteklemek

Bağlamsal performans, örgütsel verimlilik ve başarılı takım çalışması için önemli olmakla beraber, kurumsal performansın arttırılması açısından katalizör bir etkiye de sahiptir (Borman ve Motowidlo, 1997). Çünkü bağlamsal performans, yanlızca örgütün verimli çalışma ortamını beslemekle kalmamakta, aynı esnada örgütsel faaliyetlerin gerçekleştirildiği sosyal ve motivasyonel iklimi de zenginleştirmekte ve bireyler arası pozitif yönelimli davranışları da desteklemektedir (LePine vd., 2000). Bu değerlendirmeler sonucunda açıkça belirtilmelidir ki, kavramın çalışanlar bağlamındaki bu gibi katkıları, kurumsal performansın arttırılmasına destek sağlamaktadır.

İşgörenlerin gönüllü olarak sergilemiş oldukları rol dışı pozitif iş davranışları genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı başlığı altında incelenmekte olup, ilgili literatürde benzer davranışlara işaret eden farklı kavramlar olduğu görülmektedir (Jahangir vd., 2004). Kendiliğinden davranış (George ve Brief, 1992), Olumlu sosyal davranış (Brief ve Motowidlo, 1986) bu kavramlardan bazılarıdır.

Örgütün amaçlarına ulaşmasında bireylerin ortaya koyduğu çabayı ifade eden iş performansı (Motowidlo vd., 1997) bireysel ve örgütsel etkinliğin değerlendirmeci bir ölçütüdür. İş performansı kavramını oluşturan görev performansı ve bağlamsal performans, farklı bir takım beceriler, bilgisel donanım, iş alışkanlıkları ve karakter özellikleriyle

ilişkilendirilmektedir. Bağlamsal performans, dayanışma ve işbirliği gerektiren iş koşullarında örgütsel amaçlarla uyumlu hareket etme, bu amaçları gerçekleştirme noktasında destek ve yardımcı olma, savunma ve gönüllü davranışlarda bulunmayı ifade eder. Kişilik özellikleri bu davranış örüntüleriyle uyumlu bireylerin bağlamsal performanslarının daha yüksek olması beklenmektedir. Spesifik olarak bağlamsal performans, dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk kişilik faktörleriyle ilişkilendirilmektedir (Motowidlo vd.,1997).

Görev performansı aşağıdaki şekilde bağlamsal performanstan ayrılmaktadır(Goodman ve Svyantek, 1999: 255).

1- Görev performansında ilgili görevler işten işe değişirken, bağlamsal iş performansında görevler farklılaşsa bile genelde benzer yapıdadır.
2- Görev performansı kabiliyet ile alakalı iken, bağlamsal performans karakter ve motivasyonla ilgilidir.
3- Görev performansıdaha çok kurallarla belirlenmiştir ve rol içi davranışlardan oluşmaktadır. Bağlamsal iş performansı ise çalışan isteğine bağlıdır ve rol dışı davranışları içermektedir(Borman ve Motowidlo, 1993).
4- Görev performansı örgüte teknik destek sağlarken, bağlamsal performansın sosyal ve psikolojik katkısı bulunmaktadır.
5- Görev performansı ücret odaklı olup, bağlamsal performans davranışsal rollere odaklıdır.
6- Görev performansı için bilgi, beceri, yetenek, deneyim önemli olarak kabul edilirken, bağlamsal performans gönüllülükle ortaya çıkmaktadır.

İş performansının, ilgili bu iki performans davranışının kişinin toplam iş performansı üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmada görev performansının kişinin iş performansıyla en yüksek düzeyde ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.3.2. İş Performansının Değerlendirilmesi

Performans değerlendirme, işgörenlerin belirli bir dönemde gerçekleştirmiş oldukları başarı durumlarını ve geleceğe ait gelişme potansiyellerini belirlemeye dönük bir çalışma olarak ifade edilmektedir (Uyargil, vd., 2008:245). Performans değerlendirme kavramı statik bir değerlendirme faaliyeti olarak değil, dinamik bir süreç olarak ele alınmaktadır. Çalışan

performansını planlama, değerlendirme ve geliştirmeyi amaçlayan ve duruma daha geniş açıdan bakabilen organizasyınel sisteme, "Performans Yönetim Sistemi" denir (Uyargil, 2008: 3).

İş performansı, bireysel bir çalışanın günlük işi gerçekleştirirken ne kadar başarılı olduğunu gösterir. Bir bireyin bir işte gerçekleştirmesi gereken davranış ve görüşlerin toplamıdır ve mesleğe katılma, işte memnuniyet ve işte yetenekli olma gibi benzer kavramları içerir. Aslında, iş performansı, bir işçinin, çok fakir durumdan çok iyi dereceye kadar değişen bir boyutu tanımlayan bireysel bir özelliğidir. Üretim veya üretkenlik, iş performansının bir sonucudur. Bununla birlikte, üretkenliğin yalnızca iş performansının ötesinde çok sayıda faktöre bağlı olduğunu belirtmek önemlidir (Rotundo ve Rotman, 2002) . Bu nedenle, örneğin, iyi bir iş performansı, yüksek üretkenliğe eşit değildir. Örneğin, otomobil satıcılarının ekonominin kötü olduğu zamanlarda iş performansı bozulmuş olabilir; bunun aksine, iş olanakları, uygun koşullar altında yüksek verimlilik sağlayabilir.

İş performansı, bir işi yapan bir kişiye bakıldığında daima doğrudan görünmez. Bu nedenle, iş performansının tanımlamaları, bireyin gerçekleştirme niyet ve davranışlarını tanımlayan özellik kümelerini içerir. Bu tanımlamalar uzun yıllardır çalışılmakta olup, yirminci yüzyılın sonunda, tanımlar bilim adamları tarafından kullanılmak üzere kabul edilen bazı kavramsallaştırmalara (personel seçimi veya kariyer gelişimi gibi konulara) entegre edilmiştir (Rosen vd., 2010: 1-60).

Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi iş performansı, belirli bir dönem içerisinde çalışanların yaptıkları işleri de dikkate alarak, varılmak istenen hedeflere ulaşmak için gerçekleştirmiş oldukları çalışmaların, önceden belirlenmiş kriterler çerçevesinde değerlendirilmesi ve ulaşmış oldukları sonuçlardır.

Performans ölçümü anlayışımızın merkezinde yer alan önemli bir husus, bir kişinin iş performansının statik veya dinamik olup olmadığıdır (Hanisch vd., 1991: 110-128). Başka bir deyişle: iş performansı istikrarlı mı yoksa dinamik bir yapı mıdır? Kariyer yolunda mı yoksa çalışanların yaşam döngüsü boyunca mı gelişmektedir? Teori, eğitim, iş deneyimi ve danışmanlık / koçluk ile iş performansının iyileşmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Dikkatli bir iş analizi, bir kişinin iş performansı değerlendirildiğinde neyin dâhil edileceğine ilişkin şekilleri sağlamalıdır. İş performansının bu yönleri, görevlerdeki performans, iletişim, liderlik ve verimsiz davranışlardan kaçınmayı içerebilir. Farklı iş performans modelleri, performansın farklı yönleri arasında ayrım yapmaktadır. Örneğin, popüler iş performans modellerinden biri, görev performansı ile bağlamsal performans arasında ayrım yapmaktadır. Görev performansı, iş görevlilerinin, resmi olarak mesleklerinin bir parçası olarak tanınan faaliyetleri gerçekleştirme yeterliliği, kuruluşun teknik merkezine katkıda bulunan etkinlikler olarak tanımlanır. Bağlamsal performans, bireysel görev alanının teknik merkezin işlev görmesi gereken sosyal çevreyi destekleyen faaliyetleri içermektedir. Görev ve bağlamsal performans arasındaki bu ayrım, diğer iş performansı modellerinde daha da geliştirilmiştir (Borman ve Motowidlo, 1993: 71-98).

İş performansını ölçerken veya değerlendirirken, ölçümün amacı dikkate alınması önemlidir. Genel olarak, iş performansıyla ilgilenen iki profesyonel grup vardır. İlk olarak, örgütsel personel ve kariyer yollarını optimize etmek isteyen uygulayıcılar (eğiticiler, eğitimciler ve personel seçimcileri gibi); ve ikincisi, teorik anlayışı anlamak ve geliştirmek isteyen bilimsel araştırmacılardır. Her iki grupta sıklıkla çalışanlardan doğrudan bilgi toplayarak (yani kendi kendini raporlama verileri) iş performansını ölçmektedir, ancak iş performansı durumunda çalışanlara verilen cevaplar toplumsal, tercihli olma yanlılığına tabi tutulabilir. Katılımcıların sorulara başkaları tarafından olumlu olarak bakılacak şekilde cevap verme eğilimi budur. Bu nedenle, iyileştirme, denetçinin görüş ve değerlendirmelerini sormaktır, ancak üstlerin görüşünün tek taraflı da önyargılı olabileceğini düşünmek önemlidir (Greenhaus vd., 1990: 64-86) . Bu tek taraflı eğilimi önlemek için, 360 derecelik performans değerleme sistemleri devreye girmektedir (Craig vd., 2006: 117-124) . Bu sistemlerde, hedef çalışanının performans ölçümü, denetlenen hedef kişiyi çevreleyen, denetçiler, meslektaşlar, astlar, iç ve / veya dış müşteriler ve / veya kendisine oranla her kişi tarafından yapılmaktadır. Kuruluşlardaki 360 derecelik performans değerlendirme sisteminin önemli bir özelliği, kullanıcılar tarafından daha iyi kabul görülebilecek adil bir sistem olduğunu kullanıcıları tarafından yapılan bir anlaşmadır. Martell ve Leavitt (2002), bu durumda ekip odaklı, eşitlikçi ve işbirlikçi kültür idealiyle, daha düz örgütleri çevreleyen Zeitgeist'e gönderme yapmaktadırlar. 360 derecelik performans değerlendirme sistemi, çalışanların katılımıyla ilgili tartışma ve geri bildirimin kültürün parçası olduğundan bu tür çalışma ortamlarına çok uygundur. Bununla birlikte, 360 derecelik değerlendirme, zaman alıcı

ve masraflı olmakta ve faydalar genel olarak, çok fazla ve çok fazla örtüşen bilgi toplandığında çaba ile kıyaslandığında aşırı derecede değerli olabilmektedir (Craig ve Hannum, 2006: 117-124).

Ayrıca, çalışanların performans değerlendirmesinde tek yanlı önlemleri önlemek için kullanılabilecek diğer teknikler de vardır. Bununla birlikte, olguların fikirlerle karıştırılmamasını her zaman sağlamak önemlidir. Görüşler içeriğe bağlıdır ve sosyal isteklilik yanlılığına eğilimlidir. Ayrıca, konseptin farklı yönlerini kapsayan farklı sorularla güvenilir biçimde oluşturulmuş ölçekler kullanılabilir. Araştırmacılar, doğrudan gözlem, diğerlerinin gözlemi ve belge araştırması gibi diğer ölçüm tekniklerini de kullanmaktadır. Sıklıkla kullanılan önemli bir ayrım, öznel değerlendirmeye karşı nesnel olarak derecelendirilmiş performanstır (Kaplan vd., 2009: 162-176).

İş performansı değerlendirmesinin kuruluşlardaki yüksek kazançlı kararlara odaklanması (personel seçimi, hakediş, örgütsel politikaların yasal savunması vb.) göz önüne alındığında, iş performansının doğru bir şekilde ölçülmesi kritik önem taşır. İş performansı önlemleri objektif, üretilen birimlerin örgütsel kayıtları, yapılan hatalar, yokluklar, yükselme oranları, kazalar veya ciro olabilir. Alternatif olarak, iş performansı ölçütleri, sıralamalar veya puanlama olabilen öznel, yargılayıcı değerlendirmeler olabilmektedir. Yargılama değerlendirmeleri amirler, emsal çalışanlar veya astlar veya hatta çalışanlar tarafından yapılabilir. Bazen kuruluşlar müşteriden yargılama değerlendirmeleri alırlar. Değerlendirmenin amacı (örneğin, hak ödemesinin artırılmasına karar verme) bazı değerlendirme kaynaklarını (örneğin, kendi kendine derecelendirmeleri) savunulamaz kılabilir. 360 derecelik geri bildirim, farklı değerlendiricilerin göreceli değerlerini ele alır ve farklı perspektiflerin, bir çalışanın kapsamlı bir değerlendirilmesi gerekliliğini savunur (Craig vd., 2006: 117-124) .

İş performansının belirli boyutlarının farklı kaynaklardan (denetçiler, emsaller vb.) değerlendirilebileceği göz önüne alındığında, belli bir iş performansı boyutunun (örn; Liderlik) değerlendirilmesinde farklı kaynakların eşdeğerliliği konusunda doğal bir soru ortaya çıkar. Diğer bir deyişle, bir çalışanı iyi bir liderlik göstererek değerlendirirken denetçiler ve emsaller aynı şeyi ifade ediyor mu? Bir hipotez, farklı kaynaklardan farklı davranışları vurgular, farklı davranışlar izler ve bir çalışanın liderliğini derecelendirirken farklı davranışları ifade eder. Bu örnekte denetçiler, görevin astları ne kadar iyi

tamamladığına bağlı olarak çalışanların liderliğini derecelendirirken, akranlar çalışanların diğer meslektaşlarıyla koordinasyonuna dayalı olarak liderliğini ölçebilir. Bu hipotez doğruysa, denetçiler tarafından verilen liderlik derecelendirmeleri ile bir grup çalışan için çalışanlar tarafından verilen liderlik puanı arasındaki korelasyon, mükemmel olarak daha az korelasyon göstermelidir. Son kümülatif araştırmalar, gözlemlenen korelasyonun mükemmel olmasa da ilişkinin büyüklüğü güvenilmez ölçümden etkilendiğini ve güvenilmezlik düzeltmelerinin uygulandıktan sonra düzeltilen korelasyonun önceden inandıklarından 1.0'a çok daha yakın olduğunu düşündürmektedir. Bu nedenle, farklı gözlemlenebilir davranışlara vurgu yaparak da olsa, farklı kaynaklardan aynı boyutu derecelendirmektedir (Greenhaus vd., 1990: 64-86) .

İş performansı değerlendirmesinde bir diğer ölçüm sorunu tanımsal niteliktedir. Bazı araştırmacılar, iş performansı önlemlerinin sadece davranışları içermesi gerektiğini ve davranışların sonuçlarını içermeyeceğini savunmaktadır. Dolayısıyla bir çalışan tarafından yapılan çabalar (örneğin, potansiyel müşterilerle yapılan temasların sayısı) değerlendirilmelidir, ancak sonuçlar (örneğin satılan birim sayısı) olmamalıdır. Bu ayrımın sebebi, bireysel bir çalışanın davranışlara karşı sonuçlarla ilgili kontrolüne dayanır. Bir şahsın performansının çalışanın kontrolü altındakilere göre değerlendirilmesi gerekliliğidir. Bir taraftan bir profesör tarafından yazılan makale sayısının iş performansının bir parçası olduğunu iddia edebilir, ancak yayınlanan makalelerin sayısı değildir (profesörün kontrolü dışındaki çeşitli faktörlere bağlı olduğu için). Öte yandan, yazılı belgeler bile kesinlikle profesörün kontrolü altında değildir. Bu bitmek bilmeyen tartışmalar göz önüne alındığında, iş performansının hem değerlendirilebilir davranışlar hem de sonuçlar olarak tanımlanması tercih edilmektedir (Hanisch vd., 1991: 110-128).

2.3.3. İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

Çalışan performansı, bir işçiden beklenen iş görevleri ve bu görevlerin nasıl kusursuz bir şekilde gerçekleştirildiği ile ilgilidir. Birçok yönetici, çalışanların iyileştirilmesi önerilen alanları belirlemelerine yardımcı olmak için yıllık ya da dört ayda bir çalışan performansını değerlendirmektedir. Performans değerlendirme sistemi, bir organizasyon için işletme tipine bağlıdır. Performans değerlendirme çoğunlukla bir şirketin ürün çıkışı ya da bir kurumun son kullanıcıları ile ilgilidir.

Genel olarak performans değerlendirmesi iş gücünün mevcut beceri durumunu tanımayı amaçlamaktadır. Herhangi bir standart değerlendirme sistemi, bilgi edinimi sonrasında performans derecelendirmesi denilen gerçek bir sayıya dönüştürülmesi ve verilerin toplanmasından ibarettir. Çalışanların bir kuruma katkısı, derecelendirmesinin değerlendirilmesine bağlıdır. Çalışanların kurum hedeflerine katkısını ölçmek için doğru ve yansız bir değerlendirme sistemine sahip olunması esastır. İşverenler/yöneticiler, çalışanın performans düzeyine karar vermek için belli bir alandaki bilgileri, bir amaca ulaşma becerileri ve hedefe ulaşma tutumu gibi özellikleri kullanmaktadır.

Grafik değerlendirme ölçeği yöntemi, zorunlu seçim dağıtım yöntemi, davranışsal kontrol listesi yöntemi, vb. gibi çalışan performans değerlendirmesi için birkaç değerlendirme yöntemi kullanılmaktadır. Derecelendirme, kritik olay ve öyküleyici yazılar gibi geçmişte kullanılan bazı yöntemler şu anda kullanılmamaktadır. Performans Değerlendirmesi genel olarak iki grup içerisinde: Geleneksel (Geçmiş odaklı) yöntemler ve Modern (gelecek odaklı) yöntemler olarak kategorize edilebilir. Jafari M. vd., (2009), ise mevcut yöntemleri üç grupta sınıflandırmıştır; mutlak standartlar, göreceli standartlar ve hedeflerdir.

2.3.3.1. Geleneksel Yöntemler

Geleneksel yöntemler performans değerlendirmesinin nispeten daha eski yöntemlerdir. Bu yöntemler, sadece geçmiş performansa odaklanmış geçmiş odaklı yaklaşımlardır.

a) Derecelendirme Yöntemi

Liyakata dayalı olarak çalışanını en iyiden en kötüye derecelendirir (Dessler, 2011). Ancak nasıl en iyi olduğu ve neden en iyi olduğu bu bölümde detaylı bir şekilde verilmez.

b) Grafik Derecelendirme Ölçekleri

1931 yılında, grafik derecelendirme ölçeğine davranışçılık iyileştirmesi getirilmiştir (Bracken vd., 2001). Grafik derecelendirme ölçeği her biri için çok sayıda özellik ve performans yelpazesi listeleyen bir ölçektir. Her bir özellik için performans düzeyini en iyi tanımlayan puanı bularak derecelendirilmektedir.

c) Kritik Olay Yöntemi

Bu yöntem, performansta önemli bir fark yaratan çalışanın bazı kritik davranışlarına odaklanmaktadır. Dessler (2011)'e göre, kritik olay yöntemi çalışanın olağandışı işle ilgili davranışının kaydını tutmakta ve önceden ayarlanan zamanlarda çalışan ile bu kayıt yeniden değerlendirilmektedir.

d) Öyküleyici Yazı

Bu yöntemde, yönetici değerlendirme süresi sonunda çalışanın güçlü yönleri ve iyileştirilmesi gereken zayıf yönleri hakkında bir açıklama yazılmaktadır. Bu yöntem asıl olarak davranışa odaklanmaktadır (Jafari vd., 2009).

2.3.3.2. Modern Yöntemler

Modern Yöntemler, geleneksel yöntemleri geliştirmek üzere oluşturulmuştur. Önyargılı olma ve öznellik gibi eski yöntemlerin eksikliklerini geliştirmeye çalışmıştır. Aşağıda tipik modern yöntemler verilmektedir:

a) Hedeflere göre Yönetim

Performans, yönetim tarafından belirlenen hedeflere ulaşılması bağlamında derecelendirilmektedir. Hedeflere göre Yönetim üç ana süreçten oluşmaktadır; hedef oluşturma, uygulama süreci ve performans geribildirimidir (Wu, 2005). Weihrich (2000), hedeflere göre yönetime sistem yaklaşımını önermiştir. Bu sistem yedi bileşenden oluşmaktadır; stratejik planlama ve hedef hiyerarşisi, hedefleri koyma, eylem için planlama, Hedeflere göre Yönetim uygulaması, kontrol ve değerlendirme, alt sistemler ve organizasyonel ve yönetimsel gelişimdir.

b) Davranışa dayalı Değerlendirme Ölçekleri

Davranışa dayalı Değerlendirme Ölçekleri, sayısal değerlendirmelere dayandırılan davranışın belirli örneklerine karşı kişinin performansını karşılaştırır. Örneğin, bir doktor için üç düzeyi değerlendirme hastalarının halini anlamasını gerektirirken, beş düzeyi değerlendirme daha yüksek empati düzeyleri göstermelerini gerektirebilir. Davranışa dayalı Değerlendirme Ölçekleri, her bir performans unsuru için performansın çeşitli aşamalarını

açıklamak için davranışsal ifadeler ya da sağlam örneklerden faydalanmaktadır (Elverfeldt, 2005).

c) İnsan Kaynakları Muhasebesi

Bu yöntemde, performans maliyet ve çalışanların katkısı açısından değerlendirilmektedir (Johanson vd., 1998). İnsan kaynakları maliyet ve muhasebesi, İnsan Kaynakları Muhasebesi kavramını oluşturmak için hem İnsan Kaynakları Muhasebesi modelleri ve fayda analiz yöntemlerini birleştirmektedir.

d) Değerlendirme Merkezi

Değerlendirme merkezi, eğitimli gözetmenler tarafından değerlendirilen işle ilgili uygulamalarda katılımlarını elde etmek için müdürlerin bir araya geldiği merkezi bir lokasyondur. Bir dizi uygulama ya da iş örneği boyunca davranışların gözlemlenmesine daha fazla odaklıdır. Değerlendirilen kişilerden, gelen iş sepeti uygulamaları, iş grupları, bilgisayar simülasyonları, durum tespit uygulamaları, analiz/karar verme sorunları, rol oynama ve sözlü sunum uygulamalarına katılmaları istenmektedir (Byham, 1986).

e) 360 Derece

En yakın denetçiler, takım üyeleri, müşteriler, akranlar ve kendisi gibi çok sayıda paydaştan değerlendirme girdilerini içeren popüler bir performans değerlendirme tekniğidir (Jafari M. vd., 2009). 360 Derece, başkaları üzerinde yaptıkları eylemlerin etkisi hakkında insanlara bilgi vermektedir.

f) 720 Derece

720 derece yöntemi, neyin en önemli olduğu, işlerinin müşteri bilgisi mi yoksa yatırımcı bilgisi mi olduğuna odaklanır (Mondy, 2008). 720 derece değerlendirmesinde, geri bildirim paydaşlar, aile, tedarikçiler ve toplumlar gibi harici kaynaklardan alınır. 720 derece kişilere liderler ve büyüyen bireyler olarak kendi kendilerinin büyük oranda değişmiş görüşünü sağlar. Bu, iki kez uygulanmış 360 derece değerlendirme yöntemidir.

Tablo 2.1. de her bir yöntem için performans değerlendirme yöntemlerinin olumlu ve olumsuz yönleri verilmektedir.

Tablo 2.1. Performans Değerleme Yöntemlerinin Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Derecelendirme yöntemi	Çalışanları belli bir özelliğine dayalı olarak en iyiden en kötüye derecelendirir.	*Basit ve kullanımı kolay. *Hızlı ve Şeffaf.	*Daha az objektif. *Büyük iş gücü için uygun değildir. *İşçilerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesi zordur.
Grafik Derecelendirme Ölçekleri	Derecelendirme ölçekleri, güvenilebilirlik, inisiyatif, çıktı, katılım, tutum, vb. gibi işle ilgili performans kriterlerini temsil eden birkaç sayısal ölçekten oluşmaktadır. Çalışan, her bir özellik için performansını en iyi tanımlayan puanı belirleyerek derecelendirilir.	*Uyum yeteneği. *Kullanımı kolay ve kolayca oluşturulur. * Düşük maliyet. *Her türlü iş değerlendirilebilir. *Çok sayıda çalışan kapsam altına alınır.	*Derecelendiren kişinin önyargısı (öznellik). *Bütün kriterler eşit ağırlıktadır.
Kritik Olay	Yöntem, performanstaki bütün farkı yaratan çalışanın bazı kritik davranışlarına odaklanmaktadır.	*Geribildirim kolaydır. *Fiili iş davranışlarına dayalı değerlendirme. *Geliştirme şansı yüksektir.	*Verileri analiz etmek ve özetlemek zaman alıcıdır. *Anket aracılığıyla kritik olaylar hakkında bilgi toplamak zordur.
Öyküleyici yazılar	Derecelendiren kişi, genel performans izlenimi, işleri yapmanın mevcut yetenek ve kalifikasyonları, güçlü ve zayıf yönler gibi çok sayıda genel grup içerisinde detaylı bir şekilde çalışan tanımını yazar.	*Çalışanlar hakkındaki bilgi boşluklarını doldurmak. *Tüm faktörleri vurgular *Kapsamlı geri bildirim sağlar.	*Zaman alıcı. *Kolay değerlendiren önyargısı. *Etkili yazarlar gerektirir.
Hedeflere göre Yönetim	Performans, yönetim tarafından belirtilen hedefe ulaşmaya karşın değerlendirilmektedir.	*Uygulaması ve ölçümü kolay. *Çalışanlar onlardan beklenen roller ve sorumluluklar hakkında anlaşılır bir	*Hedef yorumlamada fark. *Bütünlük, kalite, vb. eksikliği ihtimali. *Hedeflerde anlaşmak

		algıya sahiptir. *Çalışan tavsiyesi ve yönlendirmesine yardımcı olur.	için değerlendirmek zordur. *Tüm mesleklere uygulanamaz.
Davranışa dayalı Değerlendirme Ölçeği	Davranışa dayalı Değerlendirme Ölçeği, kritik olaydan bakış açılarını ve grafik değerlendirme ölçeği yöntemlerini birbirine bağlar. Müdür çalışanları sayısal ölçek üzerindeki maddelere göre değerlendirir.	Çalışan performansı, bir uzman yaklaşımında İş davranışları tarafından tanımlanır. * Değerlendiren kişi ve değerlendirilen kişinin katılımı daha fazla kabulü sağlar. *Derecelendirme hatalarının üstesinden gelmeye yardım eder.	Ölçek bağımsızlığı geçerli/güvenilir olmayabilir. *Davranışlar, sonuç odaklı olmaktan ziyade faaliet odaklıdır. *Zaman alıcıdır. *Her iş ayrı davranışa dayalı Değerlendirme Ölçeği ölçeği gerektirir.
İnsan Kaynakları Muhasebesi	İnsanlar bir kurumu değerli kaynaklarıdır. Performans kurumuna kazandırdığı parasal kazançtan değerlendirilir. Maliyet ve fayda analizine daha bağlıdır.	İnsan kaynaklarının geliştirilmesi. *Personel politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması. *İnsan kaynaklarına yapılan yatırımın getirisi. *Çalışanların yeterliklerinin geliştirilmesi.	İnsan kaynaklarının maliyet ve değerini bulmak için kolay anlaşılır kılavuzlar yoktur. *Yöntem sadece kuruma olan maliyeti ölçer ancak çalışanın kurum için değerini göz ardı eder. *Belirsizlik altında çalışanı ölçmek gerçekçi değildir.
Değerlendirme Merkezleri	Çalışanlar, bir dizi seçilmiş uygulama boyunca davranışları izlenerek değerlendirilir.	İlerideki performans ve ilerlemenin daha iyi tahminleri. * Kavramlar basittir. *Esnek metodoloji. *Terfi kararlarında ve çalışan geliştirme ihtiyaçlarını teşhis etmede yardımcı olur. *Çoklu özellik ölçümünü sağlar.	*Çok maliyetlidir ve yönetimi zordur.. *Çok çalışana ihtiyaç vardır. *Sınırlı sayıda kişi kabul edilir. .
360 Derece	Çalışanın üstünün, akranının, astının, bazen tedarikçi ve müşterilerin girdisini bağlıdır.	*Çalışanların hergün etkileşim kurduğu insanlar üzerindeki etkisi hakkıda daha fazla fikir edinmesini sağlar. * Harika bir çalışan geliştirme aracı. *Kesin ve güvenilir bir	*Zaman alıcı ve çok maliyetlidir. *Gruptan gruba farklılık gösterdiği zaman bulguları yorumlamak zordur *Çapraz fonksiyonel takımlarda uygulama zordur

		sistem. *Yasal olarak daha meşrudur.	*Gizliliği sürdürmek zordur.

Kaynak:(Shaout ve Yousif, 2014: 968).

Çalışmamızda ilgili literatüre dayanarak uygulanmış olan İş Performansı ölçeği ile, çalışan memnuniyeti, devamsızlık oranı, moral düzeyi, görevin zamanında yapılıp yapılmadığı, çalışma hedefine ulaştıklarını düşünüp düşünmedikleri, sundukları hizmet kalitesinin standartlara fazlasıyla uygun olduğunu nasıl değerlendikleri ve işletmelerinde bir sorun gündeme geldiğinde bu sorunlara en hızlı şekilde çözüm ürettiklerini düşünüp düşünmedikleri ölçülmeye çalışılmıştır.

III. BÖLÜM

ÇALIŞMA AHLAKI İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLŞKİLERE DAİR ÇALIŞMALAR

Globalleşmenin etkisiyle meydana gelen rekabet ortamında faaliyette bulunan örgütlerin farkındalık yaratma çabaları artmaktadır. Ahlaka uygun davranışların teşvik edilerek, güven ortamının sağlanması çok önemli bir avantaj sağlamaktadır (Demircan, 2003). İlkel toplumlardan modern toplumlara kadar insanların günlük endişe ve kaygılarında ahlaki uygulamalar her zaman kendisini göstermiş ve ahlakın evrensel bir konu olarak önemini korumasında çalışma yaşamının bir parçası olmuştur (Kropotkin, 2007).

İşletmelerde insan davranışının neden ve sonuçları ile ilgili yapılan çalışmalarda özellikle örgütsel çıktılar dikkate alınmaktadır. İş ilişkileri, karar ve uygulamalar işletme içinde insan kaynağının daha etkili bir şekilde değerlendirilebilmesine odaklanmış çalışmalarda, ahlak kavramının önemli biri olduğu görülmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin her geçen gün daha fazla önemsediği ahlak kavramı, işletmeler açısından da başarılı ve etkin bir işletme yapısının oluşturulmasında temel değer olarak ele alınmaktadır. İşletmeye değer katan davranış ve tutumları içermekte olan ahlak kavramı geniş kapsamlı düşünüldüğünde çalışanı örgüte bağlanmayı sağlayan psikolojik bir durum olarak çalışanların örgüte bağlılığını ve üyeliğini devam ettirmek için zorunluluk, arzu veya ihtiyaçtan fazla bir hissi ifade etmektedir. Çalışma hayatında insan ilişkilerinin önemli bir belirleyicisi olarak ifade edilenlen ahlak, güzel davranış, yargı, karar ve uygulamaları içermekte olup, eylem ve düşüncenin önemli bir yapı taşıdır. İyi-kötü, doğru-yanlış, kusurlu ve erdemli davranışların ahlaki olarak sonuçlarının yarattığı değerlerin anlamlı bir hale gelebilmesinde ahlakın önemli bir rolü bulunmaktadır. Çünkü ahlak kavramı, farklı ahlak anlayışlarının kesişmekte olduğu ortak noktalardan çıkmakta ve temel değerler üzerinden evrensel kuralları oluşturmaktadır (Demir ve Ekiztepe, 2011).

Cullen (2003)'e göre ahlaka uygun olmayan davranışların işletme içinde görülme sıklığı işletmede ahlaki ortamın oluşum ve uygunluk durumunu etkilemektedir. Bu tip davranışlar ödüllendirildiğinde işletme içinde görülme sıklığı artmakta ve çalışanlar arasındaki rekabette artmaktadır. Zararlı olarak ifade edilen bu davranışlar hem çalışan performansını azaltmakta hemde işletmeye ciddi bir maliyette yüklemektedir. Ahlaka uygun olmayan bu davranışların azaltılması işletme içinde doğru bir ahlak anlayışının oluşturulabilmesiyle mümkün olacaktır. İçinde bulunulan işletme için yeterli olan bir ahlaki ortam çalışanlara nasıl davranmaları gerektiği konusunda rehberlik etmekte ve uygun olmayan davranışların azalmasını sağlamaktadır (Şahin ve Dündar, 2011: 133).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışma ahlâkının iş performansı ile arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu ifade edilmektedir. Çalışma ahlakının işgörenlerin çalışma davranışlarında pozitif bir etki yarattığı, örgüte olan bağlılığın artması sebebiyle, performansta da bir artış meydana getirdiği ortaya konmuştur. Eren ve Hayatoğlu (2011)'da ilaç sektöründe üzerinde yaptığı çalışmasında ahlaki davranış ve performans ilişkisini araştırmışlar; çalışma ahlakının, yöneticiye olan güven ve iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Büte (2011) diğer bir çalışmada da çalışma ahlakı, örgüte duyulan güven ve iş performansı arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

İnsan davranışlarını temel alan, belirli değerleri ortaya koyabilen ve temelde basit olarak açıklanabilmesi zor bir kavram olan ahlakla alakalı tanımlara bakıldığında, manevi duygu ve davranışların ağırlığı görülmektedir (Demir ve Ekiztepe, 2011). Belirli değerler ve ilkeler kümesi olarak ifade edilen ahlak kavramı bireysel ve örgütsel performans ile ilişkisi sebebiyle yönetici–çalışan ilişkilerinin gelişebilmesinde önemli bir yere sahiptir (Minett, Yaman ve Denizci, 2009). İşletmelerin insan kaynakları politikası, ahlaki değerleri gelişmiş bireylerden oluşmuş bir örgüt yapısıyla kurulması önemli bir konudur. Bununla beraber, işletmelerin sahip olduğu ahlaki değerleri güven üzerine kurulu bir çalışma ortamı oluştururken, aynı zamanda örgütün performansının yükselmesini sağlamaktadır (Becker ve Huselid, 1999).

Çalışma ahlâkı ile ilgili uygulamalar kişisel özellikler ile çalışma gruplarına göre değişmekte ve çalışanların pozitif davranış ve tutum sergilemelerinde etkin olmaktadır (Schwepker, 2001). Çünkü çalışma ahlakının belirleyicisi olarak özellikle sosyo-kültürel çevre, geçmiş örgütsel değerleri, örgüt yapısı ve kişisel ya da örgütsel düzeyde farklı

algılamalar yaratmaktadır (Cullen vd., 2003). Dolayısıyla ahlaki uygulamalar örgütlerin performansını doğrudan etkileyebilmektedir.

Çalışma ahlâkı işletmenin ayrılmayan bir parçası ve kişisel kararları etkilemek için kabul edilen değerler olarak ifade edilmektedir (Joseph ve Deshpande, 1997). Bir yandan iş hayatındaki olumsuz durumları gidermekte, diğer yandan da çalışanların ahlaka uygun karar verme durumlarında problemleri çözmelerine yardımcı olarak işletmeyle özdeşleşmelerine katkı sağlayıp iş performansını pozitif yönde etkilemektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; Peterson 2002).

Örgütlerin ahlak kurallarına saygılı ve sosyal açıdan sorumlu davranması örgütün finansal göstergeleri, müşteri memnuniyeti, marka imajı ve itibarı, kalite ve verimlilik konularıyla ilişkisini araştıran birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların büyük bölümünde ahlaka uygun davranışlar ile örgüt performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada ahlaki uygulamalar ile örgüt performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında açık ve anlamlı olmayan çalışma sonuçlarına da rastlandığından bazı araştırmalarda bu konu ile ilgili bir genelleme yapılmasının doğru olmadığını ifade etmişlerdir (Mittal, 2008).

Örneğin Mitt ve Collins'in yapmış oldukları bir saha çalışmada örgütlerin % 90'ı nın ahlak kurallarına uymanın paydaşlar tarafından önemsendiği ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için ahlaki kurallara uymanın önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bahsi geçen bu çalışma, rekabet avantajı elde edebilmek için ahlak kurallarına uymanın gerekli olduğu ancak, tek başına yeterli olmadığını ortaya koymaktadır (Hitt ve Collins, 2007).

Birçok araştırmanın ifade ettiği üzere, çalışma ahlâkı, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş doyumu ve örgüt üyeliğine devam etme eğilimi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ve iş performansını olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Cullen vd., 2003; Schwepker, 2001).

Buna karşın ahlaka uygun olmayan uygulamaların yarattığı örgütsel sapma davranışı kurumsal ve bireysel açıdan birçok olumsuzluğu da getirmesi, bütün paydaşlara zarar vermesine sebep olabilmektedir. Ahlaki olmayan davranışların işletme içinde bireysel algılama yanlışlarından kaynaklanabildiği gibi, (Henle vd., 2005; Kim ve Miller, 2008)

örgütsel sebepleride de bulunabilmektedir. İşltmenin ahlaki ilkelerini kabul etmeyen, kendi ahlaki ilkeleriyle bağdaştıramayan çalışanlar, işten ayrılma durumunda kalabilmekte, bireysel ve işletmenin ahlaki anlayışı ile ilgili görüş birliği sağlanamaması kriz ortamının oluşmasına neden olabilmektedir. İşgörenlerin örgütün standartlarını benimsemeleri ve örgütün uygulamalarını gerçekleştirmeleri, çalışanların işletmeye bağlılıklarını arttırmakta, örgütsel kimliği güçlendirmekte ve iş performansının artmasında neden olmaktadır (Fritz, Arnett ve Conkel, 1999).

IV. BÖLÜM

ÇALIŞMA AHLAKI DEĞERLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK FARKLI İNANÇLARA SAHİP ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Çalışma ahlâkının iş performansı üzerine etkisini tespit etmek amacıyla ampirik bir çalışma yapılacaktır. Bu nedenle bu kısımda araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın yöntemi ve araştırma bulgularının değerlendirilmesi yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada günden güne iş örgütlerinde önem kazanan çalışma ahlâkı uygulamalarının iş performansını nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu çalışma olması gereken ya da evrensel bir ahlak (etik) değer sistemi ortaya koyma iddiasında değildir. Sadece modern iş yaşamında belirleyici olan davranışlara yön veren temel değer sistemlerinin anlaşılmasında farklı ahlak anlayışlarının rolünü ve iş perfomansı üzerindeki etkilerinin tartışılmasını amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın sorunsalı farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerleri iş performansını nasıl ve ne yönde etkilemektedir.

4.2. Araştırmanın Önemi

Jones'a (1996) göre, toplumsal ahlak büyük kitleler tarafından kabul gören düşünce ve davranış bütününü içermektedir. Bir toplumun var olabilmesi için bir veya daha fazla grubun, o toplumun kurallarını ve prensiplerini kabul etmesi gerekmektedir. Ortak norm ve değerlerin bulunmadığı topluluklar işlevlerini yerine getiremezler. İşletmeler de toplumlar gibi,

işlevlerini yerine getirebilmek için ortak değerler bütününe, anlaşmalara ve kurallara ihtiyaç duyarlar. Bu noktada ahlak, işletmelerin değer sistemlerini şekillendirmelerinde çok önemli rol oynar. Bu şekillendirme sürecinde işletmenin istediği sonuca ulaşabilmesi; çalışanlarının eşitlik, dürüstlük ve doğruluk ilkelerini ne ölçüde taşıdıklarına bağlıdır. Bu mantıktan yola çıkarak; ahlakın, toplumsal öğretilerin bireyler tarafından benimsenmesi oranında kurumlara yansıdığını söyleyebiliriz. Bu döngünün farkına varmamız işletmeler açısından içinde çalışma ahlakını hangi bakış açısıyla irdeleyeceğimize karar vermemiz açısından faydalıdır.

Bu araştırma kapsamında ahlak; çalışma ortamında benimsenmesi ve uygulanması gereken inanç sistemi değer ve pratiklerin çalışanlar tarafından ne derecede içselleştirildiği kriteriyle ölçülecektir. Bu kriterler temel olarak ahlak felsefesi ve ahlak teorilerinden yola çıkılarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla ahlak kavramının klasik, çağdaş ve postmodern tanımlarına bakmak bizim tespit ettiğimiz kriterlerin nereden geldiği hususunda aydınlatıcı olacaktır.

İnanç sistemlerinin kutsal metinlerinde çok az farklı noktaları olmakla birlikte anlatılan benzer hikayelerden de anlaşılacağı gibi, çalışma eylemine yüklenilen anlam konusunda farklılaşmaktadırlar. Yahudi ve Hristiyan'lar çalışmayı başlangıçta ilk günahın karşılığı olan bir ceza olarak algılarken, İslâm daha çok, insanın kendini tamamlama fırsatı olarak algılamıştır. Çalışma, modern insanın çalışma ahlâkı gereklerinde dinsel geleneklerden ne ölçüde etkilendiğinin bilinmesi halinde, çalışma ahlâkı uygulamalarında davranışa yön veren motivasyonların daha kolay belirlenebileceği noktasında önem taşımaktadır.

Bu tip çalışmaların daha fazla Batı merkezli olduğu veİslâmi çalışma ile ilgili fazla çalışmanın olmadığı gözlemlenmiştir. Özellikle yapılan çalışmalarda tek inanç sistemi ele alınarak çalışma ahlâkı ölçülmeye çalışılmıştır. Ancak farklı inanç sistemlerinin farklı kültürlere sahip olması bu ölçümleri çoğunlukla doğru yansıtmamaktadır. Ancak zaman içerisinde çalışma ahlâkı ve din incelenirken ayrı ayrı incelenmiş ve her bir dinin çalışma ahlâkı anlayışı ön plana çıkarılmaya çalışılmıştır. Böylece İslâmi çalışma ahlâkı ve Protestan çalışma ahlâkı değerleri ile ilgili ölçekler geliştirilmiş ve ayrı literatür çalışmaları yapılmıştır. Daha çok kutsal kitaplara dayandırılarak oluşturulan bu ölçeklerin temelinde aynı konuların olduğu ancak farklı yorumlar olduğu görülmektedir. İslâmi çalışma ile ilgili son dönemde yapılan bazı çalışmalar olmasına rağmen karşılaştırmalı bir çalışmanın olmadığı, iş

performansı üzere etkinin çalışılmadığı görülmektedir. Daha çok bağlılık, güven, iş tatmini üzerine çalışmalar yapılmış iş performansı üzerine olan etkisi araştırılmamıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi kısmında örneklem, ölçekler, model ve hipotezler, araştırmanın varsayımları ve veri analiz yöntemlerinden oluşmaktadır.

4.3.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Araştırmada veriler alan araştırması yöntemi ile anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anket 4 bölümden ve toplam 43 ifadeden oluşmaktadır. Bu demografik bilgileri içeren giriş bölümü hariç, 1 le 5 arasında değişen beşli likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Likert ölçekleri 'bireylerin, toplam puan skalası üzerindeki yerlerini belirlemeyi sağlayan' ölçekler'dir (Özdamar, 1999:100).

Anketin ilk bölümünde katılımcılara çalışmanın amacı, bilgilerin gizliliği ve çalışma ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bu ilk bölümde katılımcılara, yaş, eğitim, gelir durumu, din, milliyet, görev, sektör, çalışma süresi ve medeni durumları ile ilgili demografik bilgiler sorulmuştur.

-Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA) Değerleri Ölçeği: Çalışmada kullanılmak üzere Mirels ve Garrett'in (1971) geliştirdiği 19 maddeden oluşan "Protestan Çalışma Ahlakı" (PÇA) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert Tipi ölçme düzeyindedir. Buna göre, maddelerde yer alan ifadeler, (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Mirels ve Garrett'in (1971) geliştirdiği PÇA ölçeğinin 5 alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlara göre 4-7-18 nolu sorular birinci boyutu; 1-8-12-16 nolu sorular ikinci boyutu; 5-10-13-17 nolu maddeler üçüncü boyutu; 6-9-11-15 nolu maddeler dördüncü boyutu; 2-3-14 nolu maddeler beşinci boyutu oluşturmaktadır. İlk boyut *çalışmanın gerekliliği*, ikinci boyut *sadelik ve zevklerden uzak durma*, üçüncü boyut *sıkı çalışmanın başarıyı getireceği*, dördüncü boyut *boş zamana yönelik olumsuz tutumlar* ve beşinci boyut *para ve zaman kullanımını* vurgulamaktadır. Funham (1990), yapmış olduğu çalışmalarda sıkça kullanılan bu ölçeğin güvenilirliğinin

literatürdeki diğer çalışmaları desteklediğini ifade etmiştir. Bu ölçeğin güvenirliği (**Cronbach' Alpha**) **0,75**olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı Nunally (1978) göre 0.70'in üzerinde olduğundan bilimsel açıdan yeterlidir.

-İslâmi Çalışma Ahlakı Değerleri Ölçeği (İÇA): Araştırmanın diğer değişkeni olan İslâmi Çalışma Ahlakı ölçeği (İÇA)Ali (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ali (1988) İslâmi çalışma ahlakını ölçmek için bir yapı geliştirmiştir. Ölçü 46 ifadeyi içermektedir ve güvenilirliği ve geçerliliği saptanmıştır. Ölçümün geçerliliği ve güvenilirliğinin kanıtı olarak birkaç ülkede müteakip deneysel çalışmalar yürütülmüştür. İslâmi çalışma ahlâkı yapısı İslâmda çalışma ahlakının özünü ifade etmektedir. 17 ifadeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Bu ölçek, 5'li likert tipi (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) tamamen katılıyorum arasında değerlendirme içermektedir. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,89 iken araştırmacılar tarafından bulunan katsayı ise 0,90 dır. Bayırlı ve Şentürk (2015) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan İÇA ölçeğinin tek boyutlu olduğu araştırmalarda da desteklenmiştir. Bu çalışmada İslâmi çalışma ahlâkı ölçeğinin güvenirliği **0,85** olarak hesaplanmıştır.

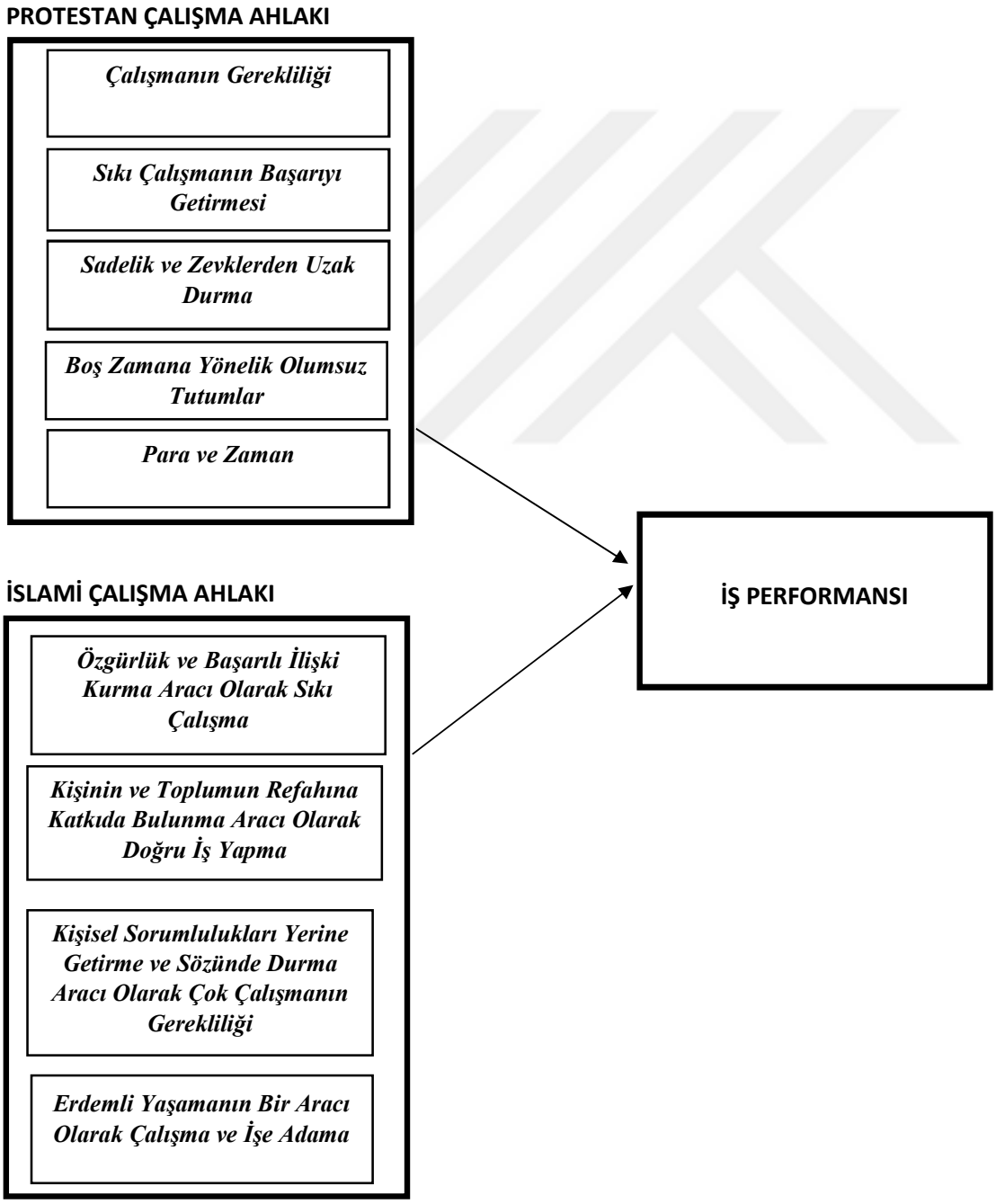
-İş Performansı Ölçeği: İş Performansı ölçeğinin ilk dört maddesi Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, diğer üç maddesi Fuentes, Saez, Montes (2004) ve Rahman ve Bullock (2005) tarafından geliştirilen ölçek olup, toplam 7 ifadeden oluşmaktadır (Şehitoğlu, 2010). Ölçeğin yapısına bakıldığında faktör analizi yapılmış ve tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçekte de 5'li likert tipi değerlendirme yapılmıştır. Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin dört maddesi geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapıldıktan sonra kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilmiş ve ölçeğin tek ya da çok faktörlü olup olmadığı araştırılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. İş Performansı Ölçeğinin bu çalışmada güvenirlik katsayısı **0,76** olarak hesaplanmıştır**.**

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach'ın Alfa değerinin, 0,894 gibi bir değer çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre, anketin güvenilirliğinin % 89,4 gibi yüksek ve kabul edilebilir bir değer olduğu görülmektedir. Boyutlar açısından bakıldığında; Protestan çalışma ahlâkı ölçeğinin 0,754, İslâmi çalışma ahlâkı ölçeğinin 0,853 ve iş performansı ölçeğinin 0,759 gibi iyi derecede güvenilirlik düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

4.3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Protestan çalışma ahlâkı ve İslâmi çalışma ahlâkı iş performansını nasıl ve ne yönde etkilemektedir? şeklindeki araştırma sorusuna yanıt aramak için literatür ve çalışmanın doğrultusunda kavramsal araştırma modeli (Şekil 4.1) ve hipotezler aşağıdakigibi tasarlanmıştır.

Araştırmanın modeli (Şekil 4.1) de verilmiştir.



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada literatürdeki bulgular ışığında hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Çalışma Ahlâkı ile İş Performansına Ait Hipotezler

Raaijmakers'e (1987)'a göre çalışma ahlakı, bir yandan ekonomik gücü elinde tutan elit sınıfların isteksiz işçi yığınlarını etki altına almalarını sağlayan bir ideolojik araç şeklinde ele alınabilirken, diğer yandan çalışmaya duyulan içten bağlılık ve verilen önem her zaman işçi hareketleri için de önemli bir dayanak olmuştur. Dahası çalışma ahlâkı geleneksel dünya görüşünün bir parçası seklinde algılanıp muhafazakarlıkla ilişkilendirilebilir, ancak günümüzde gençler için çalışmanın önemi, eski kuşaklara oranla, onu hayatına anlam kazandıran bir araç olarak görmekten uzaktır. *Çalışmanın gerekliliği boyutu* ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bogt vd., 2005: 423).

Günümüzde ekonomik açıdan görece zenginleşmiş ülkelerde, refah devleti kavramının giderek güçlenmesi birey için, çalışmayı yaşamını idame etmek ve sürdürebilmek için bir zorunluluk olmaktan çıkartmıştır. Bu tip toplumların üyesi olan bireyler giderek artan oranda bireysel tatmin sağlayan faaliyetlere yönelmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise çalışmanın bir zorunluluk olarak bireylerin yaşamında rolü devam etmektedir. Bu açıdan Protestan kültürler dışındaki kültürlerin, özellikle de Müslüman ülkelerin kültürel yapılarının ve sahip oldukları özelliklerin, Protestan Çalışma Ahlakı değerleriyle ve *sıkı çalışma boyutuyla* daha çok örtüştüğü ve performansı arttırıcı etkide bulunduğu görülmektedir (Norris ve Inglehart, 2004: 171). Bu bağlamda sıkı çalışmanın performansı olumlu yönde etkilediği ifade edilebilir.

Çoğu dinin ve çoğu kültürün, eğer çalışma ahlakını sıkı çalışmaya ve mükemmelliğe adanmışlık olarak tanımlarsak, ortak bir çalışma ahlakına sahip olduğu söylenebilir. Sıkı çalışma kendi başına bir değer ve hatta ahlaki açıdan da bir gereklilik olarak görülmektedir.

Ancak evrensel olmayan nokta, sıkı çalışma ile performans arasında doğrudan bir ilişki olduğu inancıdır (Niles, 1999: 866).

Günümüzde ekonomik açıdan görece zenginleşmiş ülkelerde, refah devleti kavramının giderek güçlenmesi birey için, çalışmayı yaşamını idame etmek ve sürdürebilmek için bir zorunluluk olmaktan çıkartmıştır. Bu tip toplumların üyesi olan bireyler giderek artan oranda bireysel tatmin sağlayan faaliyetlere yönelmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise çalışmanın bir zorunluluk olarak bireylerin yaşamında rolü devam etmektedir. Bu açıdan Protestan kültürler dışındaki kültürlerin, özellikle de Müslüman ülkelerin kültürel yapılarının ve sahip oldukları özelliklerin, Protestan Çalışma Ahlakı değerleriyle ve sıkı çalışma boyutuyla daha çok örtüştüğü görülmektedir (Norris ve Inglehart, 2004: 171).

Protestanlık inancı maddi ödüllere ulaşmak için gayretli çalışmanın ve bunları akıllıca yatırıma dönüştürmenin insanların bir ödevi olduğunu öğütler. Çalışmanın ve ekonomik kaynak ve değerleri çoğaltmanın amacı minimum maddi ihtiyaçları karşılamaktan daha fazlasını ifade eder. Ancak çalışma, maddi varlıkları sınırsızca arttırmak ve dünyevi eğlenceler ya da hedonist zevkler peşinden koşmanın bir aracı olmaktan ziyade ahlaki bir görev olduğu için yüceltilir**.** *Sadelik ve zevklerden uzak durma boyutuyla* verimliliği ve performansı etkilediği yönünde bir anlayış hakimdir. Protestan ahlakı, ahlaki eylemleri yeniden yorumlamış ve öbür dünyaya yönelik olarak değil de bu dünyadaki faaliyetlerin düzenlemesine yönelik bir yapı oluşturmuştur. Weber de Protestanlık ahlakını bu yönüyle ele almış ve onu sıkı çalışmanın ve ekonomik kazançların önemini, bireysel girişimin gerekliliğini ve ilahi ödülleri vurgulayan bir ahlaki inançlar bütünü seklinde algılamıştır. Weber'e göre bu kavramın özü disiplin, sıkı çalışma, tasarrufların akıllıca kullanılması, dürüstlük, bireysellik gibi kavramlardır (Norris ve Inglehart, 2004: 168).

Weber'e göre Protestan inancı ve kapitalizmin yükselişi arasında bir ilişki bulunmaktadır. Protestan inancı sıkı çalışmanın ve değer yaratmanın önemini ve dünyevi zevklerden kaçınarak tutumlu olmanın gerekliliğini vurgulamaktadır. Weber bu tarz bir değer sisteminin kapitalizmin oluşması için gerekli şartları yaratarak performansı etkileyebilecek bir durum olduğunu belirtmiştir. Buna göre Protestanlar yarattıkları refahı harcamak yerine yatırıma dönüştürmüştür. Sadelik ve dünyevi zevklerden kaçınmanın performans üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Hill, 2002: 88).

Yakın zamanda Weber'in tezlerini konu edinen bir diğer kültürlerarası çalışma da Arslan (2001b) tarafından gerçekleştirilmiştir. Protestan İngiliz, Katolik İrlandalı ve Müslüman Türk yöneticilerin sahip olduğu Protestan Çalışma Ahlakı değerlerine yönelik olarak yaptığı kültürlerarası çalışmanın sonuçlarına göre, Türk yöneticilerin hem genel anlamda hem de boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar dışındaki diğer dört Protestan Çalışma Ahlakı boyutunda diğer iki gruba oranla daha yüksek skorlar aldığı görülmektedir. (Arslan, 2001b: 334- 335).

Protestan Çalışma Ahlakına ve çalışmanın bir görev olduğu fikrine duyulan güçlü inanç Kuzey Avrupa'daki Protestan toplumlarda kapitalizmin ortaya çıkmasını sağlamış olsa da bugün bu toplumlar, ilk zenginleşen toplumlar olmaları nedeniyle, artık boş zamana daha fazla önem veren bir yaşam tarzını ve ahlak anlayışını benimsemiş durumdadırlar (Norris ve Inglehart, 2004: 172). Bunun yanı sıra Protestan Çalışma Ahlakı değerlerinin, bireyselliğe atfettiği büyük önemden dolayı fazlasıyla Batı kültürüne ait olduğu savunulmaktadır. Ancak hakim ve egemen olan kültürün çalışmaya yönelik değerler üzerindeki etkisi, diğer kültür düzeylerine oranla çok daha fazladır ve öncüldür. Örneğin Batı kültürü etkisi altında kalmış olan sanayi öncesi toplumlardaki çalışma değerleri ve çalışanların ihtiyaçları, arzuları ve motivasyonları Batılı özellikler gösterebilir. Batılı olmayan bir kültürde, Batı kaynaklı değerlerin etkisi ve kabul oranı ne kadar fazlaysa, Protestan Çalışma Ahlakı değerlerinin o ölçüde yaygın olduğu söylenebilir (Orpen, 1978: 109).

Weber'in bir zamanlar tanımladığı dini motifli değerler, artık modernize edilmiş ve araçsal bir işlevi yerine getirir olmuştur. Tüketim kültürü, tutucu kültürel kalıplara bağlı kalmayı gerekli olmaktan çıkartmıştır. Ancak sıkı çalışmak sosyal yapı içinde göze çarpan ve aranan bir özellik olmayı sürdürmekte ve çalışma ahlâkı muhafazakarlıktan giderek uzaklaşarak, tüketebilmek ve harcayabilmek için gereken maddi olanaklara ulaşmayı sağlamaya yarayan bir kavram haline gelmektedir. Bunun yanında geleneksel görüşte var olan, *boş zamana (leisure)* yönelik olumsuz tutumları da bir tarafa bırakırsak, çalışma ahlâkı nüfusun büyük bir bölümü için hayati önemini sürdürmektedir. Bu bağlamda sıkı çalışmanın performansı olumlu yönde etkilediği söylenebilir (Bogt vd., 2005: 435).

Hipotez 1: Protestan çalışma ahlakının *çalışmanın gerekliliği* boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2: Protestan çalışma ahlakının *sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi* boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Protestan çalışma ahlakının *sadelik ve zevklerden uzak durma* boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 4: Protestan çalışma ahlakının *boş zamana yönelik olumsuz tutumlar* boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 5: Protestan çalışma ahlakının *para ve zaman* boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hunt (1994), Miller vd. (2001), Fiorito vd. (2007), Van Ness vd. (2010), Hitt ve Collins J. (2007), Neville vd. (2005), Barnett ve Salomon (2006), Bauer vd. (2007), Schuler ve Cording (2006), Wartick (2002),Osibanjo vd. (2015), Shahrul vd. (2016), Kim ve Miller (2008), tarafından yapılan çalışmalarda da çalışma ahlâkı ile performans arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde çalışma ahlâkı ve iş performansı arasında belirgin bir ilişki olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmakla beraber daha önce Hunt (1994), Miller vd. (2001) ve Fiorito vd. (2007) tarafından yapılan önceki çalışmalarla da uyumludur. Çalışma ahlâkı nın çalışan performansı üzerine etkisi yüksek bir etkisi olduğu sabittir ve çalışma ahlakının yüksek olması örgütün bütün alanlarında oldukça iyi bir performansa ulaşmasına yardımcı olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmalar etik kodları çalışanlara rehber olarak sunar ve performansı arttırmak için çalışma ahlakını özendirmektedir. Böylece çalışan performansını arttırmak için sadece terfi ve ödüllendirme sistemini baz almayacak, bunun yerine çalışma ahlakına odaklanılacak çalışmalar yapılacaktır (Van Ness vd., 2010).

Ahlaki anlayışa sahip örgütler sosyal sorumluluk faaliyetlerine daha fazla önem vermekte, bu örgütlerde çalışanların daha etkin, pazar payı ve kârlılık gibi performansların daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Jin ve Drozdenko, 2010). Ahlaki değerlerin öncelikle çalışanların verimliliğini, performanslarını, çalışan memnuniyetini ve örgüte bağlılığı arttırdığını ortaya koyan çalışmalar yapılmıştır (Kerns, 2005). Sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmek ve performansı arttırabilmek için ahlaki ilkeler doğrultusunda hareket etmek zorunludur (Hitt ve Collins, 2007).

Yapılan çalışmalarda çalışanların örgütlerinin ahlaki durumlarına ilişkin algılamaları, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans ile ilişkili bulunmuştur (Kim ve Miller, 2008; Pettijohn, Pettijohn ve Taylor, 2008).

Örgütler tarafından yürütülen sosyal sorumluluk etkinlikleri, küresel piyasada işletmelerin sosyal sorumluluk konusundaki duyarlılıklarının ve bilinç düzeylerinin göstergesi olarak ortaya konmaktadır. Ancak bununla birlikte, pek çok çalışmada da ileri sürüldüğü gibi, sosyal sorumluluk yaklaşımı ile örgüt performansı arasında pozitif ilişki olduğu ifade edilmektedir (Godfrey vd. 2007: 93).

Hipotez 6: Protestan çalışma ahlâkı iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Endonezya'da İslâmi bir finans kurumunda İslâmi çalışma ahlakının çıktıları ile ilgili yapılan ampirik bir çalışmada İÇA nın iş performansı ve iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Rokhman, 2010; Ahmad, 2011).

Hayati ve Caniago (2012) nın yapmış olduğu bir diğer çalışmada, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş performansı ve motivasyon ilişkisinde İÇA nın olumlu etki yaptığı tespit edilmiştir.

Insaniah Üniversitesi Kolejinde bir çalışma yapılmış ve araştırma sonucunda çalışma ahlakının iş performansı ve bağlılık ile arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Abdi vd., 2014).

İmam vd., (2014) 'nin yapmış olduğu çalışmada İslâmi çalışma ahlakının örgütsel bağlılık ve çalışan performansını olumlu etkilediğine dair sonuçlar elde edilmiştir.

İslâmi çalışma ahlakının örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiler üzerindeki etkilerini incelenmiş, İş tatmini ile iş doyumu arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür (Yousef, 2012).

İslâmi Çalışma Ahlakının ölçülmesine yönelik yapılan çalışmada 150 Arap öğrenci üzerinde çalışılmış ve performansını olumlu etkileyen sonuçlara ulaşılmıştır (Ali, 2000).

Yousef (2001) 30 firmadan 474 çalışan üzerindekültürlerarası karşılaştırmalı bir çalışma yapmış ve literatürü destekleyen olumlu sonuçlara ulaşmıştır.

Hipotez 7: İslâmi çalışma ahlakının *özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma* boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 8: İslâmi çalışma ahlakının *kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma* boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 9: İslâmi çalışma ahlakının *kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma* boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 10: İslâmi çalışma ahlakının *erdemli yaşamanın bir aracı olarak çalışma ve işe adama* iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 11: İslâmiçalışma ahlâkı iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

4.3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Avrupa'daki çokuluslu şirketlerde üniversite-sanayi işbirliği kapsamında ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş bir proje grubunun çalışanları oluşturmaktadır. Ancak çalışmada bütün proje grubu çalışanlarına erişmek maliyet, coğrafi ve zaman kısıtı bakımından mümkün görünmemektedir. Bu nedenle çalışmada örneklem seçimine gidilmiştir.

Araştırmanın örneklemini, merkezi Avrupa'da bulunan çokuluslu bir şirketin üniversite-sanayi işbirliği yapması sonucu ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş bir proje grubu çalışanları oluşturmaktadır. Bu proje grubuna dahil olan yaklaşık 600 çalışan, kendi ülkelerinde yaşamakta ve dolayısıyla farklı milliyet, kültür, din ve sektörde çalışan bireylerden oluşmaktadır.

Bu çalışmada özellikle farklı milliyete ve dine sahip olan çalışanların çalışma ahlakının iş performansına etkisinin ortaya konması amaçlandığından bu proje grubu çalışanları, araştırma evreni olarak belirlenmiştir.

Araştırma gerçekleştirilirken en güç aşamalarından biri örneklem büyüklüğünün tespit edilmesidir. Örneklem büyüklüğüne ilişkin kesin bir rakam vermek yerine, yaklaşık hesaplamaların yapılması daha uygun olup, temsil yeterliğini zedelemeyecek en küçük rakamın bulunması amaçlanmaktadır (Karasar, 1995: 156).

Örneklem evrenin bir parçası olup hem araştırma, hem de istatistiksel bakımdan büyük önem taşır. Örneklemin en önemli özelliği, yansız ve temsili olmasıdır (Kaptan, 1983:135). Örnekleme, bir araştırmanın konusunu oluşturan evrenin bütün özelliklerini yansıtan bir parçasının seçilmesi işlemini belirtir. Örneklem, seçildiği bütünün küçük bir örneğidir. Örneklemin seçildiği grubun tümü ise evreni oluşturur. Örneklem seçilirken, örneklemin temsil yeteneği taşımasına ve yeterli büyüklükte olmasına dikkat etmek gerekir. Örneklem seçilerek yapılan araştırmalar zaman ve maliyet yönünden ekonomik olduğu gibi, çoğu zaman da bütün evrenin incelenmesiyle elde edilen sonuçlar kadar geçerli, sağlıklı ve güvenilir olabilir (Gökçe, 1988: 78).

n, örneklem hacmi; N, evren hacmi; z, güvenilirlik düzeyine ait tablo değeri, p ve q sırasıyla ilgilenilen olayın görülme ve görülmeme olasılıkları ve d, duyarlılık düzeyi olmak üzere örneklem hacmi,

$$n = \frac{N.z^2.p.q}{N.d^2 + z^2.p.q}$$

formülü ile hesaplanmaktadır (Yamane, 2001:117). Bu formüle göre; % 95 güven aralığında N=600, z=1,96, p=q=0,5 ve d=0,05 alınarak minimum örneklem hacmi, n=234 olarak hesaplanmıştır (Yamane, 2001).

Bu çalışmada, proje grubu çalışanlarından rassal olarak seçilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 330 çalışanla görüşme yapılmış ve örneklemde yer alan farklı ülkelerde yaşayan ve farklı milliyetlere sahip yönetici, işçi ve çalışanlara anketler uygulanmıştır. Araştırma verileri, internet ve yüzyüze anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Anket formlarının büyük bir kısmı internet üzerinden çalışanlara ulaştırılmış, bir kısmı da çalışanlar ziyaret edilerek elden dağıtılarak uygulanmıştır. Bu çalışanlardan analize tabi tutulabilir 312 anket geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranın % 52 olduğu ve bu oranın bilimsel açıdan örneklemi temsil ettiği söylenebilir (Greenberg, 1977).

4.3.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibidir;

1. Araştırmaya katılan farklı dinler, farklı milliyetler ve farklı sektörlerden gelen çalışanlar ve yöneticilerin ankette yer alan ifadeleri, "olması gerektiğini düşündükleri" değil de "olanı" yansıtacak şekilde cevaplandırdıkları varsayılmaktadır.
2. Çalışma ahlâkı farklı kültürlerde ve farklı örgüt kültürlerinde farklı sonuçlar yaratabilecektir.
3. Çalışma ahlâkı farklı örgüt kültürlerinde ve yapılarında farklı sonuçlar yaratabilecektir.
4. Bu araştırma ile elde edilen sonuçlar inceleme yapılan proje grubu çalışanları ile ilgili sonuçlar olacaktır.

4.3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır.

1- Bu araştırma ile elde edile sonuçlar inceleme yapılan ana kütle ile sınırlıdır. Zira bu araştırmanın sonuçları araştırma yapılan sanayi-üniversite işbirliği yapan proje grubu ile sınırlandırılmıştır.

2- Ahlak ve din konuları ile ilgili yapılan birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da katılımcıların sorulara objektif ve şeffaf cevap verememe riski söz konusudur. Bu nedenle bulguların genellenmemesine dikkat edilmelidir. Özellikle din ile ilgili ifadeler katılımcıların, zihninde farklı şekillenen bir kavram olduğundan katılımcılarca soruların değerlendirilmesi sıkıntı yaratmaktadır.

3-İslâmi çalışma ahlakının örgütlerde ele alınmaya başlaması oldukça yenidir. Konuyla ilgili Türkiye'de uygulama ile ilgili çok az çalışma yapılmış olması bir başka kısıttır.

4-Araştırmada kullanılan ölçekler yabancı kaynaklı literatürden yararlanarak elde edilmiştir. Yabancı literatürde de karşılaştırmalı bir çalışmanın olmaması elde edilen sonuçların diğer çalışma sonuçları ile karşılaştırılmasını mümkün kılmamıştır.

5- Çalışmanınyurt dışında yapılması sebebiyle bilgilere ulaşılması esnasında bir takım zorluklar yaşanmıştır. Çünkü konunun dinle alakalı olması yöneticilerde ve firma sahiplerinde tedirginlik yaratmıştır. Bu sebepten ötürü sadece anketin doldurulmasına izin verilen

bölümlerde isteyen çalışanlara uygulanmıştır. Araştırmanın Hristiyanlar ile ilgili olan kısmı Protestanların yoğun olarak çalıştıkları bölümlerde yapılmış ve sadece gönüllü olanlara bu anket uygulanmıştır. Son olarak din ve milliyet soruları birçok yerde yadırgandığından her departmanda anket uygulanamamıştır.

4.3.6. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılan veri seti, örneklem kapsamında merkezi Avrupa'da bulunan çokuluslu bir şirketin üniversite- sanayi işbirliği yapması sonucu ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş proje grubundaki farklı ülkelerde yaşayan ve farklı milliyetlere sahip yönetici, işçi ve çalışanlardan elde edilmiştir. Protestan Çalışma Ahlakı, İslâmi Çalışma Ahlakı ve İş Performansı Ölçekleri ile Demografik özellikleri kapsayan anketlerin İngilizce, Almanca ve Türkçe formları kullanılmıştır.

Geçerliği ve güvenirliği test edilmiş ölçeklerle toplanan verilerin farklı kültürlerde, ülkelerde ve farklı dinlere mensup kişiler üzerinde uygulanması nedeniyle bu çalışmada tekrar herbir ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği test etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Tüm değişkenlere ilişkin ölçeklerin OAV değerinin minimum değer olan .50'nin üzerinde olması ve faktör yüklerinin de en az .50 faktör yüküne sahip olması nedeniyle yakınsak geçerliğin sağlandığı belirtilebilir. Aynı şekilde faktörler arasındaki korelasyon karelerinin, faktörlerin OAV değerlerinden küçük olması sebebiyle ayırt edici geçerliğin sağlandığı belirtilebilir. Ayrıca ayırt edici geçerliğin olup olmadığını ortaya koyan diğer bir yönteme göre belirtilen boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarının .85'in altında olması sebebiyle (Kline, 2011) ayırt edici geçerlik de sağlanmıştır.

Çalışmada temel araştırma sorusuna yanıt aramak üzere tasarlanan araştırma hipotezlerini test etmek için Pearson Korelasyon Analizi ve Çoklu Regresyon Analizinden yararlanılmıştır.

4.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulguları kısmında çalışanların demografik özellikleri ve temel araştırma bulguları yer almaktadır.

4.4.1. Demografik Değişkenlerle İlgili Bulgular

Ankete katılanların demografik bilgilerine ilişkin veriler ise aşağıda verilmiştir;

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlara göre dağılımı Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Yaş Gruplarına Göre Dağılım

Yaş Grupları	Sayı	Oran(%)
18-25 Yaş Arası	86	27,6%
26-30 Yaş Arası	51	16,3%
31-35 Yaş Arası	42	13,5%
36-40 Yaş Arası	48	15,4%
41-65 Yaş Arası	85	27,2%

Tablo incelendiğinde, ağırlıklı yaş gruplarının 18-25 ve 41-65 yaş arası katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyete göre dağılımı Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	Sayı	Oran(%)
Kadın	143	45,8%
Erkek	169	54,2%

Cinsiyet durumlarına bakıldığında, katılımcıların % 54,2'si erkek, % 45,8'i ise kadınlardan oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 4.3'de verilmiştir.

Tablo 4.3. Medeni Duruma Göre Dağılım

Medeni Durum	Sayı	Oran(%)

Evli	141	45,2%
Bekâr	171	54,8%

Katılımcıların % 45,2'si evlilerden, % 54,8'i ise bekarlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumuna göre dağılımı Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Eğitim Durumu	Sayı	Oran(%)
Ortaöğretim	36	11,5%
Lisans	149	47,8%
Lisansüstü	127	40,7%

Katılımcıların % 47,8'i lisans, % 40,7'si lisansüstü düzeyde eğitimi tamamlamış kişilerden oluşmaktadır. Oldukça yüksek bir eğitim düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların milliyetlerine göre dağılımı Tablo 4.5'de verilmiştir.

Tablo 4.5. Milliyete Göre Dağılım

Milliyet	Sayı	Oran(%)
Alman	44	14,1%
Amerikan	3	1,0%
Hintli	43	13,8%
İngiliz	10	3,2%
İspanyol	4	1,3%
İtalyan	15	4,8%
Litvanyalı	11	3,5%
Rumen	6	1,9%
Rus	4	1,3%
Türk	134	43,1%
Diğer	37	11,9%

Tablo incelendiğinde, projenin Alman bir şirket tarafından yürütülmesi sebebiyle katılımcıların ağırlıklı olarak Türk ve Alman milliyetine sahip kişilerden oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların dini inançlarına göre dağılımı Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Dini İnançlara Göre Dağılım

Dini İnanç	Sayı	Oran(%)
Ateist	59	18,79%
Budist	46	14,65%
Hristiyan	65	20,70%
Yahudi	26	8,28%
Müslüman	116	36,94%
Diğer	1	0,64%

Tablo 4.6'ya göre katılımcıların % 37'si Müslümanlardan oluşurken Hristiyanların oranı % 20,7'dir. Ağırlıklı olarak Müslüman ve Hristiyan gruplardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları sektöre göre dağılımı Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Çalışılan Sektöre Göre Dağılım

Sektör	Sayı	Oran(%)
Üniversite	80	25,60%
Kamu Kurumları	12	3,80%
Finans Sektörü	16	5,10%
Sağlık Hizmetleri Sektörü	27	8,70%
Hizmet Sektörü	26	8,30%
Mimarlık/Mühendislik Sektörü	91	29,20%
Endüstri ve Üretim Sektörü	17	5,40%
Turizm Sektörü	17	5,40%

Özel Sektör Firmaları	12	3,80%
Diğer Sektörler	14	4,50%

Katılımcılar ağırlık olarak üniversite ve mimarlık-mühendislik sektörlerinde çalışmaktadır. 10 farklı sektörden çalışanlar araştırmaya katılmış, % 29,20 Mimarlık/Mühendislik ve % 25,60 üniversite çalışanlarının katılımlarının yoğun olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların statülerine göre dağılımı Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Çalışılan Statüye Göre Dağılım

Çalışılan Statü	Sayı	Oran(%)
İşçi	154	50,3%
Yönetici	60	19,6%
Çalışan	92	30,1%

Katılımcıların % 50,3'ünün işçi statüsündeki çalışanlardan oluştuğu, yönetici pozisyonundaki katılımcıların az sayıda olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Çalışma Süresine Göre Dağılım

Kıdem	Sayı	Oran(%)
5 yıl ve daha az süre	165	53,9%
6-10 Yıl arası	61	19,9%
11-20 Yıl arası	47	15,4%
21 yıl ve üzeri süre	33	10,8%

Katılımcıların ağırlıklı kıdemlerinin 5 yıl ve daha az süreden beri çalışanlardan oluştuğu söylenebilir. Uzun süreli çalışan katılımcıların sayısının az olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların gelir düzeylerine göre dağılımı Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. Gelir Düzeyine Göre Dağılım

Gelir	Sayı	Oran(%)
1500 lira ve altı	68	22,4%
1501-3000 lira arası	33	10,9%
3001-5000 lira arası	71	23,4%
5001 lira ve üzeri	131	43,2%

Katılımcıların % 67'ye yakın bir kısmının orta ve üst gelir düzeyine sahip kişilerden oluştuğu Tablo 4.10'da görülmektedir. Katılımcıları gelir düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir.

4.4.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi İle İlgili Bulgular

4.4.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi, araştırmacının kuramı doğrultusunda geliştirdiği bir hipotezi test etmeye yönelik incelemelerde kullanılan analiz türü olarak tanımlanır. Spearman, zekanın teorisi için iki faktörlü bir yapının açıklanmasında 1900'lerin başında ilk kez faktör analizini ele almıştır. Bugünlerde kullanılan doğrulayıcı faktör analizinin temeli ise, Howe (1955), Anderson ve Rubin (1956) ve Lawley (1958) tarafından yapılan çalışmalara dayanır. Değişken kümelerinin bir yapı ile açıklanıp açıklanamayacağına ait testlerde kullanılan Doğrulayıcı faktör analizi, daha kapsamlı olarak 1960'da Karl Jöreskog tarafından

geliştirilmiş ve Jöreskog ilk doğrulayıcı faktör analizi yazılım programının geliştirilmesine öncülük etmiştir (Akıncı, 2007).

Doğrulayıcı faktör analizi, uygulamalı araştırmalarda en çok kullanılan istatistiksel yöntemlerden biri haline gelmiştir. Yeni bir ölçeğin geliştirilmesinde tek başına açıklayıcı faktör analizi yeterli görülmediğinden, önceden yapılandırılan ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla değerlendirilmesi önerilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinin en yaygın kullanım biçimleri ise şu şekildedir:

- Ölçme araçlarının psikometrik özelliklerinin incelenmesi,
- Metot etkisinin incelenmesi,
- Yapısal geçerlik çalışmaları ve
- Ölçme değişmezliğinin incelenmesidir

Model Uyum İyiliğinin Değerlendirilmesi:

Veriye model uyumunun test edilmesi için çeşitli istatistikler bulunmaktadır. En çok kullanılan istatistikler; Ki-kare istatistiği, GFI, AGFI, CFI ve RMSEA sayılabilir.

Ki-Kare İstatistiği (X^2/Df): Ki-kare testi, gözlenen frekanslar (G) ile beklenen frekanslar (B) arasındaki farkın istatistik olarak anlamlı olup olmadığı temeline dayanır.

Ki-kare testi genellikle,

a) İki veya daha çok grup arasında fark olup olmadığının testinde,

b) İki değişken arasında bağ olup olmadığının testinde,

c) Gruplar arası homojenlik testinde,

d) Örneklemden elde edilen dağılımın istenen bir teorik dağılıma uyup uymadığının testinde (Uyum iyiliği testinde),

e) Varyans için ki-kare testinde,

f) Varyansla ilgili aralık tahmininde,

g) Kontenjans katsayısının hesabında kullanılır.

Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (RMSEA): RMSEA evrendeki yaklaşık uyumun bir ölçümüdür. RMSEA değerinin 0.05'ten küçük veya eşit olması iyi bir uyumu, 0.05 ile 0.08 arasında olması yeterli bir uyumu, 0.08 ile 1 arasında olması ise vasat bir uyumu göstermektedir. Değerin 0.10'dan büyük olması ise modelin kabul edilemeyeceğini

göstermektedir (Yılmaz ve Çelik, 2009). RMSEA'da amaç, hatayı minimize etmektir. RMSEA'nın "0"a yakın değerler vermesi beklenir, bir başka deyişle gözlenen ve üretilen matrisler arasında minimum hata olması istenir (Sümer, 2000).

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI): Bağımsızlık modelinin, gizli değişkenler arasında ilişkinin olmadığını öngören modelin, ürettiği kovaryans matrisi ile önerilen modelin ürettiği kovaryans matrisini karşılaştırır ve ikisi arasındaki oranı yansıtan "0" ile "1" arasında bir değer verir. Değerler 1'e yaklaştıkça modelin daha iyi bir uyum verdiği kabul edilir (Haşlaman, 2005). CFI değeri 0.97 ile 1 arasında olduğunda söz konusu uyumun bağımsız modele göre göreceli olarak iyi olduğu belirtilmektedir. Eğer aldığı değer 0.95 ile 0.97 arasında ise kabul edilebilir bir uyum söz konusudur (Yılmaz ve Çelik, 2009).

Uyum İyiliği İndeksi (GFI): Uyum iyiliği indeksi (GFI), varsayılan modelce hesaplanan gözlenen değişkenler arasındaki genel kovaryans miktarını gösterir. GFI temelde uygunluğun örneklem hacmi büyüklüğünden bağımsız olarak değerlendirilebilmesi için geliştirilmiştir. Buna rağmen, örneklem hacminin büyük olması GFI değerini yükselterek doğru sonuç alınmasını önleyebilir. GFI, gözlenen değişken varyans-kovaryans matrisi S'nin $S ile açıklanan bağıl varyans kovaryans büyüklüğünü göstermektedir. Regresyondaki belirginlik katsayılarına benzemektedir. GFI değeri 0 ile 1 arasında değişir ve örneklem hacmine çok duyarlı olduğu için büyük hacimli örneklemlerde daha küçük değerler verir. GFI değeri 1'e ne kadar yakın olursa uyum o kadar iyi demektir (Tezcan, 2008). 0.85'in üstündeki değerler kabul edilebilir değerler olarak görülmektedir. Bu durumda uyum iyiliği indeksi değerinin 0.95 ile 34 1.00 arasında olması iyi bir uyumun varlığını, 0.85 ile 0.95 aralığında olması ise kabul edilebilir bir uyumun varlığını göstermektedir (Eminoğlu, 2008).

***Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI*)**: GFI testinin yüksek örnek hacmindeki eksikliğini gidermek amacıyla kullanılan bir indekstir. Örneklem sayısı dikkate alınarak düzeltilmiş olan bir GFI değeridir. Örneklem sayısının özellikle büyük olduğu durumlarda AGFI daha temsili bir uyum indeksidir. Değeri 0-1 arasında değişir ve 0.90'ın üzerinde olması gerekir. Bu değer 1'e ne kadar yaklaşırsa model uyumu o kadar iyi olur (Munro 2005; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

Önsel olarak belirlenen faktörlerin uyumunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin sonuçlar verilmeden önce, değişken ve ifade isimlerinin çok

uzun olmasından dolayı kullanılan değişkenlere ve ölçek ifadelerine aşağıda görülen kısa kodlar verilmiştir:

Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA)

P1.Çoğu insan, bir kazanç sağlamayan eğlencelere çok fazla zaman ayırmaktadır.

P2.Eğer insanların çalışma ve iş dışındaki boş zamanları daha fazla olsaydı, toplumdaki sorunlar daha az olurdu.

P3.Kolay yoldan (ör: kumar, spekülasyon) elde edilen para, bilinçsizce harcanır.

P4.Bir insan için, işini en iyi şekilde yapmak kadar tatmin edici olan çok az şey vardır.

P5.İş hayatında en zor görünen görevler, genellikle getirisi en yüksek olanlardır

P6.Hayatta başarısız olan insanlar, sadece tembel oldukları için o duruma düşmüşlerdir

P7. Bulunduğu noktaya kendi çabası ile gelmiş olan bir insan, doğuştan varlıklı olan birisine göre daha ahlaki davranma eğilimdedir.

P8. Eğer bazı zevklerden ödün verseydim daha başarılı olabileceğimi düşünüyorum.

P9. İnsanların rahatlamak ve eğlenmek için daha çok boş zamana sahip olması gerekir.

P10.Sıkı çalışan bir insanın başarılı olma şansı vardır.

P11.Bir işte başarısız olan insanlar, genellikle yeterince çaba sarf etmemişlerdir.

P12. Eğer hiç acı çekmiyor olsaydık, hayatın çok fazla anlamı olmazdı.

P13. Sıkı çalışmak başarılı olabilmek için yeterli değildir

P14. Kredi kartı, dikkatsiz harcamalar yapmaya yol açar.

P15. Eğer daha fazla boş zamana sahip olsaydık, hayatımız daha anlamlı olurdu.

P16. Zor ve zahmetli bir işi hevesle yapan bir insan, fark yaratan insandır.

P17. Bir insan yeterince sıkı çalışırsa, kendisi için güzel bir hayata sahip olabilir.

P18. Yapacak fazla işim olmadığı zaman kendimi rahatsız hissederim.

P19. Sıkı çalışmaktan kaçmak, genellikle zayıf bir karakterin göstergesidir.

İslâmi Çalışma Ahlakı (İÇA)

İ1. Tembellik erdemsizliktir.

İ2. İşe adanmışlık bir erdemdir.

İ3. İyi iş, kişinin kendisi ve diğerleri için fayda sağlar.

İ4. İşyerinde hakkaniyet (ya da dürüstlük) ve cömertlik (bonkörlük) toplumun refahı için gereklidir.

İ5. Bir bireyin kişisel ihtiyaçlarından fazlasını üretmek tüm toplumun refahına katkı sağlar.

İ6. Kişi gerçekleştirdiği işi elinden gelen en iyi şekilde yapmalıdır.

İ7. Çalışmanın kendisi bir son değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır.

İ8. Çalışmadan hayatın bir anlamı yoktur.

İ9. Daha fazla serbest zaman toplum için iyidir.

İ10. Örgütlerde insan ilişkileri vurgulanmalı ve cesaretlendirilmelidir.

İ11. Çalışmak bir kişinin kendi doğasını / fıtratını kontrol etmesini sağlar.

İ12. Yaratıcı çalışma mutluluk ve başarmanın kaynağıdır.

İ13. Çalışan bir kişinin hayatta ilerlemesi daha muhtemeldir.

İ14. Çalışmak bir kişiye özgür olma şansı verir.

İ15. Başarılı bir kişi işinde son teslim tarihlerine uyandır.

İ16. Kişi sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli çok çalışmalıdır.

İ17. İşin değeri sonuçlarından değil gerçekleştirilmesindeki maksattan gelir.

İş performansı (İP)

İP1-Bir çalışan olarak memnuniyet seviyem yüksektir.

İP2-Devamsızlık oranları düşüktür.

İP3-Moralim yüksektir.

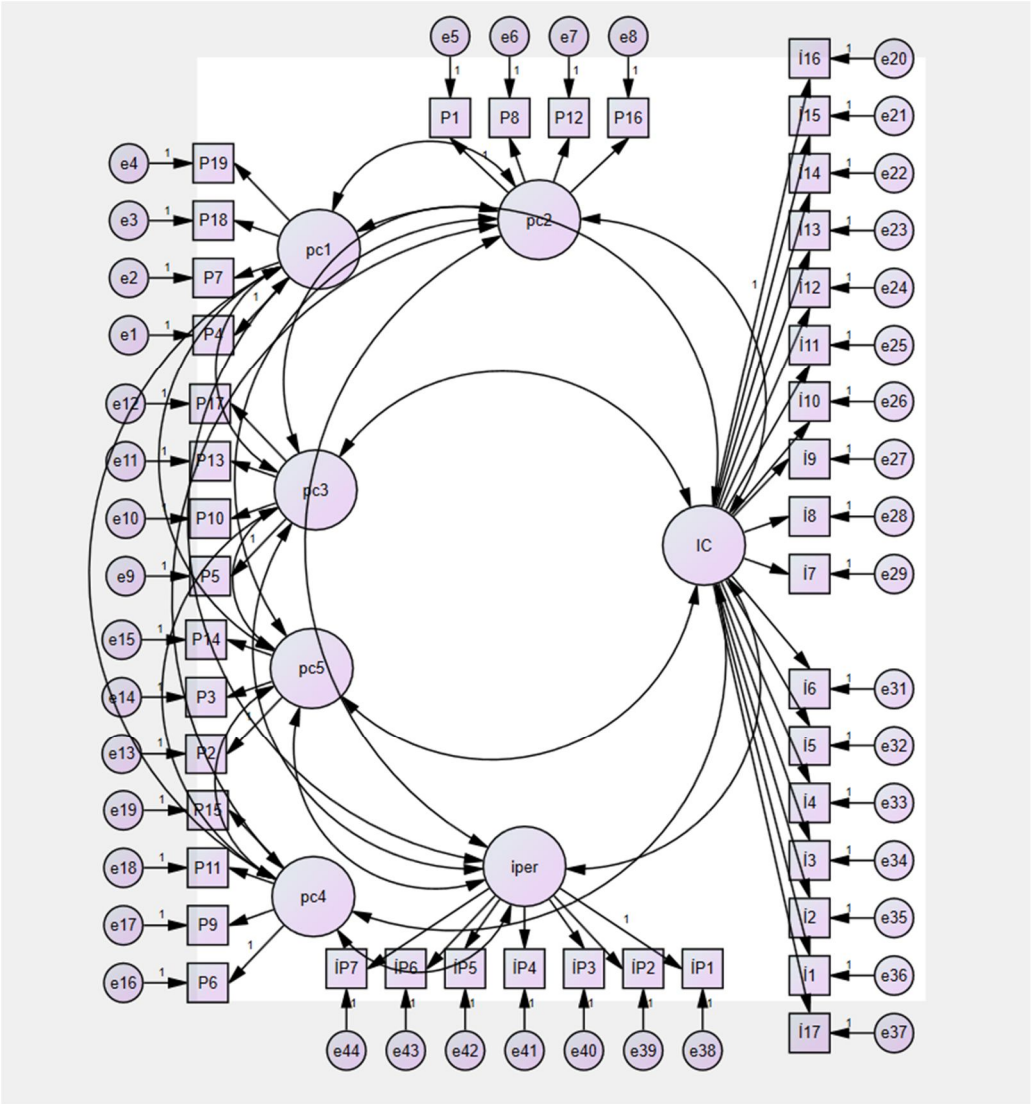
İP4-Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.

İP5-İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırım.

İP6-Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.

İP7-Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.

Bu doğrultuda oluşturulan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 4.2'de verilmiştir.



Şekil 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Endeksler değerlendirilirken $0 \leq \chi 2 \leq 2$ sd (serbestlik derecesi) iyi uyum $2 \text{ sd} \leq \chi 2 \leq 3$ sd kabul edilebilir uyum, $0.90 \leq \text{CFI} \leq 0.95$ kabul edilebilir uyum, $0.95 \leq \text{CFI} \leq 1.00$ iyi uyum, $0.05 \leq \text{SRMR} \leq 0.10$ kabul edilebilir uyum, $0 \leq \text{SRMR} \leq 0.05$ iyi uyum, , $0.05 \leq \text{RMSEA} \leq 0.08$ kabul edilebilir uyum, $0 \leq \text{RMSEA} \leq 0.05$ iyi uyum, $0.90 \leq \text{GFI} \leq 0.95$ kabul edilebilir uyum, $0.95 \leq \text{GFI} \leq 1.00$ iyi uyum, $0.85 \leq \text{AGFI} \leq 0.90$ kabul edilebilir uyum, $0.90 \leq \text{AGFI} \leq 1.00$ iyi uyum kriterleri dikkate alınmıştır (Bayram, 2010; Yılmaz ve Çelik, 2009; Hu ve Bentler, 1999; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Bentler, 1990; Dunn vd., 1993). Standardize edilmiş faktör yüklerini değerlendirirken ise değerlerin 0.50'a eşit veya 0.50'dan yüksek olması (Kline, 2011) kriteri dikkate alınmıştır.

Tablo 4.11. Protestan Çalışma Ahlakı ve İslâmi Çalışma Ahlakına Dair DFA Sonuçları

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayısı	Std. Faktör Yükleri	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	VAO	BYG
Protestan Çalışma Ahlakı	Çalışmanın Gerekliliği	P4	0,521	2,580	0,889	0,852	0,957	0,071	0,507	0.66
		P7	0,548							
		P18	0,676							
		P19	0,533							
	Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma	P1	0,671							0.84
		P8	0,886							
		P12	0,645							
		P16	0,780							
	Sıkı Çalışma Başarıyı Getirir	P5	0,555							0.70
		P10	0,502							
		P13	0,711							
		P17	0,600							
	Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar	P6	0,506							0.72
		P9	0,631							
		P11	0,780							
		P15	0,584							
	Para ve Zaman Kullanımı	P2	0,741							0.71
		P3	0,706							
		P14	0,546							
İslâmi Çalışma Ahlakı	İslâmi Çalışma Ahlakı	İ1	0,765	2,486	0,888	0,857	0,983	0,069	0,519	0.93
		İ2	0,664							
		İ3	0,632							
		İ4	0,716							
		İ5	0,606							
		İ6	0,631							
		İ7	0,666							
		İ8	0,844							
		İ9	0,784							
		İ10	0,622							
		İ11	0,662							
		İ12	0,790							
		İ13	0,676							
		İ14	0,853							
		İ15	0,672							
		İ16	0,833							
		İ17	0,760							

Yukarıdaki Tablo 4.11'de görüldüğü araştırmada kullanılan boyutların (protestan çalışma ahlâkı ve islâmi çalışma ahlakı), VAO (Average Variance Ratio) değerinin kabul edilebilir en küçük değer olan 0,50'yi geçmesi ve faktör yüklerinin de önerilen 0,50 faktör yüküne sahip olması nedeniyle yakınsak geçerliğin sağlandığı belirtilebilir.

Tablo 4.12. İş Performansına İlişkin DFA Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Std. Faktör Yükleri	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	VAO	BYG
İş Performans	İP1	0,893	2,728	0,939	00,879	0,953	0,062	0,634	0,93
	İP2	0,675							
	İP3	0,760							
	İP4	0,751							
	İP5	0,802							
	İP6	0,738							
	İP7	0,926							

Tablo 4.12 incelendiğinde iş performansına ilişkin ölçeğin VAO değerinin 0.50 üzerinde olması ve faktör yüklerinin de 0,50; yani istenilen asgari koşulları sağladığı görülmektedir. Dolayısıyla önceden belirlenen boyutların doğrulayıcı faktör analizine yakınsak geçerliliğinin test edildiği ve doğrulandığı söylenebilir.

4.4.2.1. İslâmi Çalışma Ahlakına Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yukarıda geçerlilik ve güvenirliği test edilen İslâmi çalışma ahlâkı ölçeğinin tek boyutlu olmasının Protestan Çalışma ahlâkı ile sağlıklı bir kıyaslamaya olanak sağlamacağı düşünüldüğünden bu ölçeğin alt boyutlarının tespit edilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle Ali (1988) tarafından geliştirilen 17 ifadeli İslâmi Çalışma Ahlakı Değerleri (İÇA) ölçeğinin boyutlarını belirlemek için için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin faktör analizi açısından uygun olabilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) katsayısının 0,60 ve üstünde olması arzulanmaktadır (Norusis, 1993: 49). Bu çalışmada verilerin faktör analizi açısından uygunluğu için yapılan KMO (Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequancy) testi 0,856 ve Barlett testi χ^2=1004,378 olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.001$). Ayrıca faktör analizinden yararlanmak için korelasyon matrisi incelenmiş ve ifadeler arasındaki korelasyon katsayılarının yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.13'de görüldüğü gibi İslâmi çalışma ahlakının ifadelerine dair veriler, temel bileşenler yöntemi ve varimax dönüştürmesine göre açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizinin amacı, rotasyona tabi olan matristen hangi ifadelerin bir faktörle ilişkili olduğunu yüksek ortak ağırlıklara bakarak saptamaktır. Zira rotasyona tabi

tutulmayan faktörlerin yorumlanması nadiren anlamlı olmaktadır. Analiz sonucunda ilk olarak 4 faktör elde edilmiştir. Ancak toplam açıklanan varyans düşük çıktığından ve bazı ifadelerin faktör yükü 0,50'den düşük çıktığından ifadeler 6 kez rotasyona tabi tutulmuştur. İçerik analizi sonucunda düşük faktör yüklerine sahip İ9, İ11, İ12 ve İ13 ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 4.13. İslâmi Çalışma Ahlakına Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach'Alpha (Güvenilirlik Katsayısı)
Faktör 1: Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma		**2,281**	**17,543**	**.78**
İ6.Kişi gerçekleştirdiği işi elinden gelen en iyi şekilde yapmalıdır.	,624			
İ7.Çalışmanın kendisi bir son değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır.	,683			
İ10.Örgütlerde insan ilişkileri vurgulanmalı ve cesaretlendirilmelidir.	,722			
İ14.Çalışmak bir kişiye özgür olma şansı verir.	,694			
Faktör 2: Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma		**1,989**	**15,298**	**.76**
İ3.İyi iş, kişinin kendisi ve diğerleri için fayda sağlar.	,675			
İ4.İşyerinde hakkaniyet (ya da dürüstlük) ve cömertlik toplumun refahı için gereklidir.	,690			
İ5.Bir bireyin kişisel ihtiyaçlarından fazlasını üretmek tüm toplumun refahına katkı sağlar.	,781			
Faktör 3: Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma		**1,914**	**14,719**	**.77**
İ15.Başarılı bir kişi işinde son teslim tarihlerine uyandır.	,691			
İ17.İşin değeri sonuçlarından değil gerçekleştirilmesindeki maksattan gelir.	,727			
İ16.Kişi sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli çok çalışmalıdır.	,756			
Faktör 4:Erdemli Yaşamanın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama		**1,695**	**13,041**	**.71**
İ1.Tembellik erdemsizliktir.	,788			
İ2.İşe adanmışlık bir erdemdir.	,660			
İ8.Çalışmadan hayatın bir anlamı yoktur.	,549			
Toplam Açıklanan Varyans (%)			*60,601*	

Not: İslâmi Çalışma Ahlakının Boyutlarının belirlenmesinde Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi kullanılmıştır. İfadeler 6 kez rotasyona tabi tutulmuştur.

Kalan 13 ifadenin açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmasıyla faktör yükü 0,50 ve özdeğeri 1 ve üzerinde olan 4 faktör elde edilmiştir. Zira özdeğeri bir veya birden fazla olan

faktörler hesaba katılmakta, diğerleri modele dâhil edilmemektedir. Ayrıca, Tablo 3.13'de 4 faktörün toplam varyansın % 60,6'sını açıkladığı görülebilir. Bu oran yeterlidir, çünkü sosyal bilimlerde genellikle açıklanan toplam varyansın % 50'nin altında olmaması gerekmektedir. Rotasyon sonrası İslâmi Çalışma Ahlakının 4 boyutu tespit edilmiştir. Bu boyutlar ifadelerin anlamları dikkate alınarak; *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı Olarak Sıkı Çalışma, Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma, Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma ve Erdemli Yaşamanın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama* şeklinde isimlendirilmiştir.

Bu boyutlardan **Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma İ6, İ7, İ10 ve İ14** ifadelerinden, ikinci boyut olan **Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma** İ3, İ4, İ5 ifadelerinden, üçüncü boyut olan **Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma İ15, İ17, İ16** ifadelerinden ve dördüncü boyut olan **Erdemli Yaşamanın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama**, İ1, İ2 ve İ8 ifadelerinden oluşmaktadır. Tablo 4.13'de her bir faktöre ait ifadelere karşılık gelen faktör yükleri, her bir faktörün kaç adet ifadeden oluştuğu, herbir faktörün özdeğeri ve açıklanan varyansı görülebilir. Ayrıca Tablo'da herbir faktörün Cronbach's Alpha değerlerinin (güvenilirlik katsayılarının) $.71<\alpha<.78$ arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Bu katsayılar Nunally (1978) göre bilimsel açıdan yeterlidir.

4.8.4. Protestan Çalışma Ahlakı ve İslâmi Çalışma Ahlakı ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi

Protestan çalışma ahlakı, İslâmi Çalışma ahlâkı ve İş Performansı ölçekleri ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin hesaplanan tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.14 de yer almaktadır. Bununla birlikte Protestan Çalışma Ahlâkı değişkeni ve alt boyutlarını oluşturan değişkenler ve İslâmi Çalışma ahlâkı bağımsız değişkeni ve alt boyutlarını oluşturan değişkenler ile İş Performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Pearson korelasyon analizi bulguları aşağıda Tablo 4.14'de görülmektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre protestan çalışma ahlakının boyutları olan çalışmanın gerekliliği ($r= ,398$; $p<0.01$), sadelik ve zevklerden uzak durma ($r= ,267$; $p<0.01$), sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ($r= ,343$; $p<0.01$), boş zamana yönelik olumsuz tutumlar

(r= ,254; p<0.01), para ve zaman kullanımı (r= ,346; p<0.01) ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde Protestan Çalışma Ahlâkı ile iş performansı arasında da pozitif ilişki olduğu gözlenmiştir (r= ,462; p<0.01).

İslâm ahlakının boyutları ile ilgili korelasyon analizi sonuçlarına gelince Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma (r= ,577; p<0.01), Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma (r= ,470; p<0.01), Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma (r= ,401; p<0.01) ve Erdemli Yaşamanın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama (r= ,385; p<0.01) ile iş performansı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, İslâmi Çalışma Ahlâkı ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu anlaşılmaktadır (r= ,608; p<0.01).

Yukarıdaki bulgular dikkate alındığında hem prostestan çalışma ahlâkı ve boyutları, hem de islâmi çalışma ahlâkı ve boyutları ile iş performansı arasında yüksek pozitif olduğu görülmektedir. Yani regresyon analizinin ön koşulunun sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 4.14. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Tanımlayıcı İstatistikler ve Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Aritmetik Ort.	St. Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Çalışmanın Gerekliliği	3,41	,759	1											
2.Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma	3,37	,645	,459**	1										
3.Sıkı Çalışma Başarıyı Getirir	3,46	,587	,374**	,446**	1									
4.Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar	3,20	,640	,337**	,289**	,338**	1								
5.Para ve Zaman Kullanımı	3,54	,798	,381**	,245**	,320**	,334**	1							
6.Protestan Çalışma Ahlakı	3,39	,473	,760**	,708**	,698**	,658**	,643**	1						
7.Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma	4,05	,613	,363**	,370**	,305**	,222**	,342**	,462**	1					
8.Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma	3,94	,683	,383**	,390**	,394**	,285**	,265**	,495**	,522**	1				
9.Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma	3,43	,785	,432**	,349**	,422**	,274**	,209**	,489**	,399**	,426**	1			
10.Erdemli Yaşamanın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama	3,33	,810	,495**	,362**	,347**	,200**	,177**	,463**	,377**	,386**	,448**	1		
11.İslâmi Çalışma Ahlakı	3,75	,539	,555**	,488**	,484**	,319**	,330**	,632**	,768**	,753**	,756**	,741**	1	
12.İş Performansı	3,81	,564	,398**	,267**	,343**	,254**	,346**	,462**	,577**	,470**	,401**	,385**	,608**	1

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (Çift yönlü).**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (Cift yönlü).

4.8.5. Protestan Çalışma Ahlakının İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Bu kısımda protestan çalışma ahlâkı ve boyutlarının iş performansı üzerine etkileri ile ilgili temel araştırma hipotezlerinin test edilmesi ile ilgili bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 4.15'de görüldüğü gibi Protestan Çalışma Ahlâkı boyutlarının (Çalışmanın Gerekliliği, Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma, Sıkı Çalışmanın Başarıyı Getirmesi, Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar, Para ve Zaman Kullanımı) iş performansı üzerindeki etkilerine dair hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Çoklu regresyon analizi bulgularına göre; Model I'deki VIF değerleri 1,265-1,476 arasında değişmektedir. Bu değerler en üst sınır olarak kabul edilen 10'dan oldukça düşüktür. Yine modeldeki en düşük tolerans değeri ise 0.678 olup, bu değer en alt sınır olan 0.10'dan çok yüksektir (O'brien, 2007).Bununla birlikte en yüksek CI değeri 20,638'dir ve bu değer de en üst sınır olan 30'dan düşüktür. Bu nedenle modelde çoklu bağıntı sorununa rastlanmadığı söylenebilir (Hair vd., 2009).Ayrıca modelde Durbin-Watson katsayısının 1,751 olduğu; yani otokorelasyon sorunu da bulunmamaktadır (Visek, 2003).

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; Protestan çalışıma ahlakının boyutlarının bağımsız değişken, iş performansının bağımlı değişken olarak girdiği Model I istatistiksel açıdan anlamlıdır (R^2= 0.232; $F_{(5\text{-}302)}$= 18,199; $p<0.01$). Modelde protestan çalışma ahlakının boyutlarının iş performansındaki varyansın % 23.2'sini açıkladığı görülmektedir. Araştırma bulguları dikkate alındığında; Protestan çalışma ahlakının boyutlarından çalışmanın gerekliliği (β= ,241; $p<0.01$), sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi (β= ,166; $p<0.05$), para ve zaman kullanımının (β= ,177; $p<0.05$) iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu bulgulara göre **H1, H3 ve H5** hipotezleri kabul edilmiştir. Buna karşın protestan çalışma ahlakının Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma (β= ,020; $p>0.05$) ve Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar (β= ,049; $p>0.05$) boyutlarının iş performansı üzerine pozitif, ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu yüzden **H2** ve **H4** hipotezleri desteklenmemektedir.

Tablo 4.15. Protestan Çalışma Ahlakının Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Model II Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlamlılık Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri		
	B	Standart Hata	Beta			Tolerans Değeri	VIF değeri	Koşul İndeksi
Sabit	2,001	,211		9,496	,000			1,000
1.Çalışmanın Gerekliliği	,179	,045	,241	3,937	,000	,678	1,476	13,325
2.Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma	,017	,053	,020	,322	,748	,693	1,444	14,061
3.Sıkı Çalışma Başarının Getirmesi	,160	,058	,166	2,768	,006	,709	1,410	15,625
4.Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar	,043	,050	,049	,864	,388	,790	1,265	18,730
5.Para ve Zaman Kullanımı	,126	,041	,177	3,100	,002	,783	1,277	20,638
R	,481							
$\mathbf{R^2}$	,232							
Düzeltilmiş R^2	,219							
Tahmini standart hata	,49942							
$F_{(5\text{-}302)}$	18,199							
Anlam düzeyi	,000							
Durbin-Watson	1,751							

Bağımlı Değişken: İş Performansı*p< 0.05. **p< 0.01.

Tablo 4.16'da ki basit regresyon analizi sonuçlarına göre; Protestan Çalışma Ahlâkı bağımsız değişken, iş performansının bağımlı değişken olarak girdiği Model II istatistiksel açıdan anlamlıdır (R^2= ,213; $F_{(1-306)}$= 82,826; p<0.01). Bu modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan iş performansındaki varyansın % 21.3'ünü açıklamaktadır. Araştırma bulgularına göre; protestan çalışma ahlakının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (β= ,462; p<0.01). Bu nedenle **H6** hipotezi desteklenmektedir. Modele göre bağımsız değişken olan protestan çalışma ahlakındaki 1 birimlik değişme iş performansında 1,946 birimlik bir değişmeye yol açmaktadır.

Tablo 4.16. Protestan Çalışma Ahlakının Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Model II Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlamlılık Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,946	,206		9,431	,000
Protestan Çalışma Ahlakı	,546	,060	,462	9,101	,000
R	,462				
R^2	,213				
Düzeltilmiş R^2	,210				
Tahmini standart hata	,50209				
$F_{(1-306)}$	82,826				
Anlam düzeyi	0,000				

Bağımlı Değişken: İş Performansı*p< 0.05. **p< 0.01.

4.8.6. İslâmi Çalışma Ahlakının İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Bu kısımda İslâmi çalışma ahlâkı ve boyutlarının iş performansı üzerine etkileri ile ilgili temel araştırma hipotezlerini test edilmesi ile ilgili bulgular sunulmaktadır. Tablo 4.17' de görüldüğü üzere İslâmi Çalışma Ahlâkı boyutlarının (Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma, Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma, Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma

ve Erdemli Yaşamanın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama) iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin hipotezleri test etmek için Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Regresyon analizi bulgularına göre; Model III'deki VIF değerleri 1,368-1,534 arasında olup, en üst sınır olarak kabul edilen 10'dan oldukça düşüktür. Bununla birlikte modeldeki en düşük tolerans değeri 0.652'dir ve bu değer en alt sınır olan 0.10'dan yüksektir (O'brien, 2007). Diğer yandan en yüksek CI değeri 21,400 olarak hesaplamış ve bu değer en üst sınır olarak kabul gören 30'dan düşüktür. Dolayısıyla bu modelde çoklu bağıntı sorunu söz konusu değildir (Hair vd., 2009). Ayrıca modelde Durbin-Watson katsayısı 1,795 olduğundan otokorelasyon sorununa da rastlanmamıştır (Visek, 2003).

Tablo 4.17 de verilen Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; İslâmi çalışma ahlakının boyutlarının bağımsız değişken ve iş performansının bağımlı değişken olarak kabul edildiği Model III'ün istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (R^2= 0.400; $F_{(4\text{-}304)}$= 50,684; $p<0.01$). Modelde İslâmi Çalışma Ahlakının boyutları iş performasındaki varyansın % 40'nı açıklamaktadır. Araştırma bulgularına göre; İslâmi çalışma ahlakının boyutlarından *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma* (β= ,399; $p<0.01$), *Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma* (β= ,165; $p<0.05$), *Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma* (β= ,120; $p<0.05$), *Erdemli Yaşamanın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adamanın* (β= ,115; $p<0.05$) iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu bulgulara göre **H7, H8, H9 ve H10** hipotezleri desteklenmiştir. İslâmi çalışma ahlakının boyutlarındaki 1 birimlik bir değişme iş performansında 1,224 birimlik bir değişmeye yol açmaktadır. İslâmi çalışma ahlakının düşük düzeyde de olsa iş performansını pozitif etkilediği söylenebilir.

Tablo 4.17. İslâmi Çalışma Ahlakının Boyutlarının İş Performansına Etkisine İlişkinÇoklu Regresyon Analizi Bulguları

Model III Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlamlılık Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri		
	B	Standart Hata	Beta			Tolerans Değeri	VIF değeri	Koşul İndeksi
Sabit	1,224	,184		6,658	,000			1,000
1.Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma	,367	,050	,399	7,352	,000	,670	1,491	11,951
2.Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma	,136	,045	,165	2,997	,003	,652	1,534	13,219
3.Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma	,086	,038	,120	2,266	,024	,704	1,420	18,291
4.Erdemli Yaşamanın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama	,080	,036	,115	2,215	,027	,731	1,368	21,400
R	,633							
R^2	,400							
Düzeltilmiş R^2	,392							
Tahmini standart hata	,43989							
$F_{(4-304)}$	50,684							
Anlam düzeyi	,000							
Durbin-Watson	1,795							

Bağımlı Değişken: İş Performansı*p< 0.05. **p< 0.01.

Yine İslâmi çalışma ahlakının bağımsız değişken, iş performansının bağımlı değişken olarak girdiği basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (R^2= ,369; $F_{(1-306)}$= 179,603; p<0.01). Bu modelde bağımsız değişken İslâmi çalışma ahlâkı bağımlı değişken iş performasındaki varyansın % 36.9'unu açıklamaktadır (Tablo 4.18). Araştırma bulgularına göre; islâmi çalışma ahlakın iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir (β= ,608; p<0.01). Yani **H11** hipotezi kabul edilmiştir. Modele göre bağımsız değişken olan İslâmi çalışma ahlâkı değerlerinde 1 birimlik değişme ise iş performansında 1,451 birimlik pozitif bir değişmeye yol açmaktadır.

Tablo 4. 18. Protestan Çalışma Ahlakının Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Model II Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlamlılık Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,451	,178		8,169	,000
Protestan Çalışma Ahlakı	,634	,047	,608	13,402	,000
R	,608				
R^2	,369				
Düzeltilmiş R^2	,367				
Tahmini standart hata	,44890				
$F_{(1-307)}$	179,603				
Anlam düzeyi	0,000				

Bağımlı Değişken: İş Performansı*p< 0.05. **p< 0.01.

SONUÇ

21. yüzyılın en göze çarpan özellikleri arasında yeni teknolojilerin daha önce olmadığı kadar hızlı gelişimi, insanların çevrelerinde gerçekleşen olaylara karşı farkındalığını artırmaktadır. Hızlı değişen toplumda insan, hemen hemen her alanda çok fazla sayıda seçeneğe sahiptir. Bununla birlikte, imkânların ve seçeneklerin bol olması, insanları ahlaki kararlar ve davranışlar açısından bir takım belirsiz durumlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Günümüzde artık neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda çok ince bir sınır vardır. Kimi insanlar, dinden veya kendi ahlaki felsefelerinden kaynaklanan prensiplere sadık kalmaya çalışmakta; kimileri ise daha göreceli bakış açılarını kabullenip, durumdan duruma farklılık gösteren ahlaki ve ahlaki olmayan duruşlar sergilemektedir. Bu duruşlar da örgütlerin verimlilik ve performanslarını etkilemektedir.

Ancak en güçlü olanın yaşayacağı ya da ne üretilirse satılır gibi düşüncelerin kabul gördüğü dönemlerden, faaliyetlerin rekabet ve küreselleşme ile birlikte daha fazla dikkat istediği bir döneme geçilmiştir. Başarılı olmak ve uzun süre ayakta kalmak isteyen işletmelerin çalışma ahlâkı konusunda daha fazla duyarlılığa sahip olmaları gerekmektedir. Hükümetler çalışma ahlakının kurumsallaşması için iş dünyası ve toplumla birlikte eylem planlarını herekete geçirmelidir. Ahlak hem bir bireyin huzurlu yaşaması, hemde sosyal ve ekonomik ilişkilerde güven ve sadakatin temin edilmesi açısından önemlidir. Bu olgu sadece iş dünyası için önemli değildir. Zira iş dünyasındaki problemler, aynı zamanda toplumsal ahlaki problemlerden farklılık arz etmemektedir. Bu nedenle çalışma ahlâkı, toplumda hemen her kesimi, çalışanı, tüketiciyi, çevreyi, iş hayatını alakadar etmektedir. İşletmelerin amaçlarına ulaşmasının yanısıra toplumsal refaha katkı sağlaması ve toplumun vekili olarak kaynaklarını sorumlu kullanması için çalışma ahlâkı üzerine araştırmalar yapılmaktadır. Artık çalışma ahlakını dinin bir sorunu değildir, ancak dinsel öğretilerin telkin ettiği ahlak da günümüzde kalitesinin uzantısı olarak görülmektedir. Önceleri bireysel bir problem olarak görülen bilgi toplumunda işletmelerde stratejik yönetim ve kalite yönetimi kapsamında çalışma ahlâkı değerlendirilmektedir.

Çalışma ahlâkının kurumsallaştırılması için toplumsal duyarlılık kadar örgütsel kültürü, yöneticinin ve çalışanların ahlâki eğilimi, tepe yönetiminin desteği, ahlâk politikası, ahlaki yapılar ve faaliyetler de (prosedürler, hareket kodları, ahlak kodları, ahlâki eğitim

programları, ahlaki komiteler, ombudsman, sorun bildirme mekanizmaları) oldukça önem arz etmektedir.

Bu çalışma prostestan çalışma ahlâkı ve İslâmi çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bu çalışma hangi dinsel çalışma ahlakının iyi olduğunu ortaya koyma iddiasını ileri sürmemektedir. Ancak farklı inanç sistemlerinde çalışma ahlakının iş ortamında nasıl algılandığını ve bu algıların iş performansını nasıl ve ne yönde etkilediğini karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Bu nedenle merkezi Avrupa'da bulunan çokuluslu bir şirketteki farklı dinlere, kültürler ve milliyete mensup bir proje grubu çalışanları örneklem olarak belirlenmiştir. Bu örneklemde katılımcıların ağırlıklı olarak Türk ve Alman milliyetine sahip kişilerden oluşmaktadır. Din gruplara bakıldığında katılımcıların % 37'si Müslümanlardan oluşurken; Hristiyanların oranı % 20,7'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu Müslümanlardan oluştuğundan verilerin dikkatli yorumlanması gerekmektedir.

Bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi yardımıyla öncelikli olarak İslâmi çalışma ahlâkı değerlerinin *özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma, kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma, kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma*ve *erdemli yaşamanın bir aracı olarak çalışma ve işe adama* şeklinde dört boyutu saptanmıştır.

Bu çalışmanın araştırma sorunsalını çözümlemek amacıyla hem protestan çalışma ahlâkı değerleri, hem İslâmi çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymak için Çoklu Regresyon Analizi ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Çoklu Regresyon Analizi sonuçlarına göre Protestan çalışma ahlakının boyutlarından *çalışmanın gerekliliği, sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi* ve *para ve zaman kullanımının* iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Buna karşın Protestan Çalışma Ahlakının *Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma* ve *Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar* boyutlarının iş performansı üzerine pozitif, ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Genel olarak Protestan Çalışma Ahlakının da iş performansını pozitif etkilediği gözlenmiştir.

Öte yandan İslâmi Çalışma ahlâkı değerlerinin boyutlarının esas alındığı Çoklu Regresyon Analizi sonuçlarına göre ise İslâmi çalışma ahlakının boyutlarından *özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma*, *kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma*

aracı olarak doğru iş yapma, *kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma* ve *erdemli yaşamanın bir aracı olarak çalışma ve işe adamanın* iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu tespitlerin yanısıra İslâmi çalışma ahlakının iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespiti yapılmıştır.

İslâmi Çalışma ahlâkının boyutlarının tespit edilmesi ve her bir boyutun iş performansına etkisine dair tespitler bu çalışmanın literatüre yaptığı katkı olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte protestan çalışma ahlâkı ve İslâmi çalışma ahlakının ölçeklerinin Türkçe literatüre uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliklerinin test edilmesi de bir diğer katkı olarak ifade edilebilir.

Bu çalışma literatürdeki diğer bulgularla karşılaştırıldığında; literatürü destekleyen sonuçlar elde edildiği söylenebilir.

Literatüre bakıldığında farklı ahlaki değerler ile çalışma ahlâkı ile arasındaki ilişkiyi açıklayan birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar esnasında farklı toplum ve kültürlerde farklı sonuçlar elde edildiği gözlemlenmektedir. Yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun Batıda yapıldığı ve farklı inanç sistemlerine ait bir çalışma ahlâkı çalışmasının çok az olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da Hristiyan inancı değerlerinin Protestanlık inancının değerleriyle örtüştüğü görülmüş, Protestan çalışma ahlâkı değerleri Hristiyan çalışma değerleri olarak kabul edilmiştir.

Hem İslâmi ve hem de Protestan Çalışma Ahlakı sıkı çalışma, dürüstlük ve adalet gibi evrenselleşmiş değerleri içermekte ve sadece İslâm'ın ve Protestanlığın değil herhangi başka bir din de bu tip değerlere önem vermektedir (Uygur, 2009).

Örneğin Uygur (2009, 217-218) çalışmasında İslâmi Çalışma Ahlakı ve Protestan Çalışma Ahlakı'nın çalışma ile ilgili tutum ve inançlara ilişkin ifadelerini özetlemiş ve sadece belirtilen bu iki dinin değil başka herhangi bir inanç sisteminin bu tutum ve inançlara ilişkin benzer ifadelere sahip olabileceği sonucuna varmıştır. Uygur'un altını çizdiği ortak ifadeler arasında dürüst olmak, sıkı çalışmak, zamanı iyi değerlendirmek gibi ifadeler mevcuttur. Uygur'u destekler nitelikte neredeyse her inanç sistemi çalışmaya ilişkin bu ifadelere oldukça önem verdiği söylenebilir (Kalemci, 2014: 1085).

Protestan çalışma ahlakına mensup çalışanlar açısından bakıldığında çalışmanın gerekliliği inancı, sık çalışmanın başarıyı getirme anlayışı, para ve zamanın etkin kullanılmasının iş dünyasının talep ve endişeleri ile uyumlu sonuçlar olduğu söylenebilir. Bu boyutlarda bir birimlik değişme iş performansını yüksek düzeyde olumlu etkilemektedir. Bu durum Avrupa'daki iş yaşamının protestan çalışma ahlakını benimsemesinden ileri gelmektedir.

Buna karşın araştırma bulguları incelendiğinde İslâmi çalışma ahlâkı değerlerinin *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma* boyutunun iş performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde *Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma* boyutunun iş performansını önemli ölçüde olumlu etkilemesi de işletmeler açısından güven ortamının oluşması bakımından önemli görülmektedir. Buna karşın İslâmi Çalışma Ahlakının *kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme* ve *Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma* boyutu ve *Erdemli Yaşamanın Bir Aracı Olarak Çalışma* ve *İşe Adama* boyutunın iş performansına pozitif etkisinin düşük düzeyde olduğu bulgulardan anlaşılmaktadır. Bu iki boyut konusunda işletmelerin çalışanlara iyileştirme fırsatı sunması zorunludur.

Bu genel değerlendirmeden sonra araştırma bulgularına bağlı olarak global ölçekte işletmelere din eksenli çalışma ahlâkı konusunda su öneriler sunulabilir:

-Prostestan çalışma ahlâkı gibi farklı dinlerin çalışma ahlâkı öğretilerine duyarlı olma ve bu öğretileri tanıma hem çokuluslu şirket yöneticilerinin hem de Türk yöneticilerin başarısına (veya iş performansına) olumlu katkı sağlayabilir. Bu durum dolaylı olarak işletme performansına katkı sağlayacaktır. Zira Protestan ahlakının çalışmanın gerekliliği inancı, sık çalışmanın başarıyı getirme anlayışı, para ve zamanın etkin kullanımı iş dünyasında değer yönetiminin önemli öğelerindendir.

- İslâmi çalışma ahlakının *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma* boyutunun iş performansını olumlu yönde etkilemesi bu çalışmanın ayırtedici bulgularından biridir. Türk iş dünyasında yüksek katma değer ve yüksek iş performans, yenilikçi ve yaratıcı çalışanlarla mümkün olabilir. Bu nedenle İslâmi çalışma ahlakında itaat yerine özgürlüğü teşvik edecek iş ve çalışma anlayışının benimsenmelidir.

-İslâmi çalışma ahlakının *kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma* boyutunun iş performansını olumlu etkilediğine dair bulgular da yöneticiler ve işletmeler açısından önemli ipuçları vermektedir. Doğru iş yapmanın kalitenin uzantısı ve ticaretteki güvenin anahtarı olduğu iş dünyasının evrensel değerleridir. Türk yöneticilerinin uzun vadeli ilişkiler kurması için yerel, ulusal ve global ölçekte toplumun refahını iyileştirmeye yönelik iş taahhütlerine sadık kalmaları ve özelikle ülke dışındaki işlerinde dürüstlük ilkesini benimsemeleri özellikle önerilebilir.

-İslâmi Çalışma ahlâkının *kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma* boyutundan arzulanan iş çıktıları (iş performans gibi) üretilememektedir. Türk toplumunun ahlaka makro açıdan yaklaşması nedeniyle ahlak genel bir sorun kabul edilmektedir. Bu genel tespit çözüm sunmayı güçleştirmektedir. Bu nedenle devlet adamlarının ve iş insanlarının çalışma ahlakına mikro açıdan yaklaşması önerilebilir. Ahlak olgusu kişisel vicdan, kişisel sorumluluk ve kişinin çabasının vazgeçilemez bir parçası olarak kabul edilirse getirisi daha yüksek olabilir.

- Çalışma Ahlakının *erdemli yaşamanın bir aracı olarak çalışma ve işe adama* boyutu iş performansına katkısı sınırlı görünmektedir. İş dünyasının en fazla ihtiyaç duyduğu ahlak anlayışı, hiç kimsenin olmadığı ortamlarda veya hiçbir yasal müeyyidenin olmadığı ortamlarda dahi ahlaki olmayan davranışların sergilenmemesi düşüncesinin aşılanmasıdır. Zira iş dünyasındaki ahlaki sorunların büyük bir kısmı yöneticilerin, çalışma arkadaşlarının veya işletme sahiplerinin olmadığı gerçekleşmektedir. Toplumsal çalışma ahlakının güçlendirilmesi, sürekli bir eğitim çabasını gerektirmektedir. Şüphesiz bu aktarımda din, gelenek ve görenekler ile aile yapısı önemli bir yere sahiptir (Arslan, 2001a: 49).

Bundan sonra yapılan çalışmalarda daha farklı sektörlerde farklı dinlere mensup çalışanların bulunduğu daha kalabalık örgütler üzerine bir çalışma yapılarak literatüre kazandırılabilir. Ayrıca İslâmi çalışma ahlakının alt boyutlarının araştırmalarda kullanılabilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda çalışmalar yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Abdi, M. F., Nor, S. F. D. W. M., Radzi, N. Z. M. (2014, February). The İmpact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment. In *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference,* Kuala Lumpur, Malaysia, 1-12.

Ağaoğulları, M.A. (1985). *Siyasal Düşünceler Tarihi.* Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: an Islamic Prospective. *Journal of Human Sciences*, *8*(1), 850-859.

Akal, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi.* Ankara: MPM Yayınları.

Akal, Z. (2003). *Performans Kavramları ve Performans Yönetimi.* Ankara: MPM Yayınları.

Akarsu, Bedia (1984). *Felsefe Terimleri Sözlüğü,* Ankara: Savaş Yayınları.

Akdemir, A. (2004). *İşletmeciliğin Temel Bilgileri.* Çanakkale: Biga İ.İ.B.F. Yayını.

Akıncı, E. D. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellerinde Bilgi Kriterleri.* Doktora tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aktan, C. (1999). *Ahlak ve Ahlak Felsefesi,* İstanbul: ARI Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları.

Aktaş, Kadir (2014). *İtibar Yönetimi, İş Memnuniyeti ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişkinin Analizi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Alada Bayramoğlu, A. (2008).Osmanlı Şehirlerinde Mahalle, Sümer Kitapevi Yayınları, İstanbul.

Ali, A. (1986/1987). The Arab Executive: A Study in Values and Work Orientation. *American- ArabAffairs, 19,* 94-100.

Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, *128*(5), 575-583.

Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of psychology*, *126*(5), 507-519.

Ali, A. J., Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*, *15*(1), 5-19.

Ali, A. J., Azim, A. (1995). Work Ethic and Loyalty İn Canada. *The Journal of Social Psychology, 135*(1), 31-37.

Ali, A. J., Gibbs, M. (1998). Foundation of Business Ethics in Contemporary Religious Thought: The Ten Commandment Perspective. *International Journal of Social Economics*, *25*(10), 1552-1564.

Ali, J.A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization.* UK: Edward Elgar Publishing.

Ali, M.M. (1977). A Manual of Hadith, Olive Branch Press, New York and Top Leader Ethics. *Journal of Business Ethics, 113*(3), 415-428.

Alkan, T. (1993). *Siyasal Ahlak ve Siyasal Ahlaksızlık.* Ankara: Bilgi Yayınevi.

Altintaş, R. (2010). İmam-ı Mâtürîdî'de Din-Siyaset İlişkileri. *Milel Ve Nihal İnanç, Kültür Ve Mitoloji Araştırmaları Dergisi*, *7*(2), 53-66.

Anderson, T. W., Rubin, H. (1956). Statistical İnference in Factor Analysis. *In Proceedings of the Third Berkeley Symposium On Mathematical Statistics And Probability,* 5, 111-150.

Aras, Güler (2001). *"Toplantı Sonuç Raporları", İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar,* İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Yayınları, 49-62.

Arıkan, S. (2004). *Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular* (Genişletilmiş 2. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management.* Philadelpia: Kogan Page Publishers.

Arslan, M. (2001a). *İş ve Meslek Ahlakı.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Arslan, M. (2001b). The Work Ethic Values Ofprotestant British, Catholic İrishand Muslim Turkish Managers, *Journal of Business Ethics, 31*(4), 321-339.

Arslan, M. (2003). Türkiye'de İslâm Ve Çalışma Ahlâkı Değerleri. *Değerler Eğitimi Dergisi, 1*(2), 7-21.

Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı,* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı,* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Arslan, M., Kılıç Akıncı, S., Bayhan Karapınar, P. (2007). *E-İş, e-Devlet, Etik.* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Austın, J.T., Villanova, P. (1992). The Criterion Problem; 1972-1992. *Journal of Applied Psychology, 77*(6), 836-874.

Avşar, F. (2007). *Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Beck Depresyon Envanteri Üzerine Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, E. (2004). *Tıp Etiğine Giriş: Deontoloji ve Tıp Etiği Tarihi.* http://www.medinfo.hacettepe.edu.tr/ders/TR/D2/9/3347.doc

Azam, M., Brauchle, P. (2003). A Study of Supervisor and Employee Perceptions of Work Attitudes in İnformation Age Manufacturing İndustries. *Journal of Vocational Education Research, 28*(3), 185-215.

Badayai, A. R. A. (2012). A Theoretical Framework and Analytical Discussion on Uncongenial Physical Workplace Environment and Job Performance Among Workers in İndustrial Sectors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 42,* 486-495.

Baguma, P., Furnham, A. (1993). The Protestant work ethic in Great Britain and Uganda, *Journal of Cross-Cultural Psychology, 24*(4), 495-507.

Baker, T.L., Hunt, T.G., Andrews, M.C. (2006). Promoting Ethical Behaviorand Organizational Citizenship Behaviors: The İnfluence of Corporate Ethical Values. *Journal of Business Research, 59*, 849-857.

Bakirov, R. (2005). İşletmelerde İş Ahlakı Ve Sosyal Sorumluluk. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Baltaş, A. (1993). *Stres ve Başa Çıkma Yolları.* İstanbul: Remzi Kitabevi.

Barbash, J. (1983). *The Work Ethic--a Critical Analysis*. UK: Ilr Pr.

Barnett, M., Salomon, R. (2006). Beyond Dichotomy: The Curvilinear Relationship Between Social Responsibility And Financial Performance. *Strategic Management Journal, 27*(11), 1101-1122.

Barro, R., Rachel, M.M. (2003). Religion and Economic Growth Across Countries. *American Sociological Review, 68*, 5.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Bauer, R. vd. (2007). The Ethical Mutual Fund Performance Debate: New Evidence from Canada. *Journal of Business Ethics, 70* (2), 111−124.

Bayırlı, M., Şentürk, F. K. (2015). Relationship Between The Islamic Work Ethic and The Love Of Money. *In 6th Global Islamic Marketing Conference,* İstanbul, Turkey.

Bayram, L (2006). Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme. *Sayıştay Dergisi, 62*, 47-65.

Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygula Maları.* Bursa: Ezgi Yayınevi.

Bayram, S. (2012).Osmanlı Devleti'nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilâtı ve Esnaf Loncaları, *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 21, 81-115.

Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., Osborne, R.H., Anis, A.H., Strand, C.V., Tugwell, P.S (2009). Measuring worker producti-vity: frameworks and measures. *J Rheumatol, 36*(9), 2100–2109.

Becker, B. E., Huselid, M. A. (1999). Overview: Strategic human resource management in five leading firms. *Human Resource Management Journal, 38*(4), 287-301.

Befort, N., Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: experience, job roles and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research, 8*(1), 17-32.

Bektaş, Çetin, Köseoğlu, Mehmet A (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 13*, 145-158.

Bellah, R. N. (1963). Reflections on the Protestant Ethic Analogy in Asia. *Journal of Social Issues*, *19*(1), 52-60.

Bennett, R. J., Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of applied psychology, 85*(3), 349.

Bentler, P.M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin, 107*(2), 238-46.

Berten, Andre vd. (2006). *Liberaller ve Cemaatçiler.* (Çev. Eylem Özkaya). Ankara: Dost Kitabevi.

Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 367.

Blood, M. (1969). Work Values and Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 53, 456- 459.

Boatrıght, J.R. (2003). *Ethics and the Conduct of Business.* New Jersey: Prentice Hall.

Bogt, T., Raaijmakers, Q., Wel, F. V. (2005). Socialization and Development of the Work Ethic Among Adolescents and Young Adults. *Journal of Vocational Behavior, 66*(3), 420–437.

Borman Walter C., Stephan J. Motowıdlo (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance, 10,* 99-109.

Borman, W. C., Motowıidlo, S. J. (1993). Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance (Schmitt, N., Borman, W.C). *Personnel Selection in Organizations.* San Francisco: Ca: Jossey-Bass.

Bouma, G. D. (1973). Beyond Lenski: A Critical Review of Recent "Protestant Ethic" Research. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 141-155.

Bowling, N. A. (2010). Effects of Job Satisfaction and conscientiousness on Extra-Role Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, *25*(1), 119-130.

Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği.* Bursa: Alesta Yayınları.

Bracken, D.W., Timmreck, C.W. and Church, A.H. (2001). *Handbook of Multisource Feedback* (First Edition). United States: Jossey Bass Inc.

Brashear, T. G., Manolis, C., Brooks, C. M. (2005). The effects of Control, Trust, and Justice On Salesperson Turnover. *Journal of Business Research, 58*(3), 241-249.

Brass, D. J., Butterfield, K. D., Skaggs, B. C. (1998). Relationships And Unethical Behavior: A Social Network Perspective. *Academy of Management Review, 23*(1), 14-31.

Brief, A. P., Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of management Review*, *11*(4), 710-725.

Bronowicka, A (2009). Protestancka Etyka Pracy: Porównanie Przekonań Studentów Amerykańskich i Polskich [Protestant Work Ethic: A Comparison of Beliefs Held by American and Polish Students]. W: D.

Bülbül, A. R. (2001). *İletişim ve Etik*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25*(1).

Byham, W.C (1986). The Assessment Center Methodand Methodology: New Applications and Methodologies. Development Dimensions International.

Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology.* Palo AltoCA: Consulting Psychologists Press.

Campbell, JP., vd. (1993). Bir Performans Teorisi, N. Schmitt and W. Borman (Eds.), *Örgütlerde Personel Seçimi*. San Francisco: Jossey-Bass.

Carswell, P., Rolland, D. (2007). Religion and Entrepreneurship in New Zealand, *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy, 1*(2), 162-174.

Castogiovanni, G.J (1991). Environmental Munificence: A Theoretical Assessment. *Academy of Management Review, 16,* 542-65.

Celep, H. (2010). *Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Ölçümü.* Mesleki Yeterlilik Tezi, Maliye Bakanlığı, Ankara.

Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş.* İstanbul: Paradigma Yayınları.

Cevizci, A. (2005). *Felsefe Sözlüğü,* İstanbul: Paradigma Yayınları.

Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş.* İstanbul: Paradigma Yayınları.

Cevizci, A. (2013). *Uygulamalı Etik.* İstanbul: Say Yayınları.

Cevizci, A. (2014a). *Etik-Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Say Yayınları.

Cevizci, A. (2014b). *Felsefeye Giriş* (4. basım). Ankara: Nobel Basım Dağıtım.

Champoux, J.E. (2010). *Organizational Behaviour: İntegrating Individuals, Groups and Processes,* USA: Routledge.

Chapra, M. (1992). *Islam and the Economic Challenge, Herndon.* VA: International Institute of Islamic Thought.

Chen, J.C., Silverthorne, C. (2008). The İmpact of Locus Of Control on Job Stress, Job Performance And Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal, 29*(7), 572 - 582.

Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic: Working Values and Values That Work*. New York : Amacom.

Choi, B. K., Moon, H. K., Ko, W. (2013). An Organization's Ethical Climate, Innovation, And Performance: Effects Of Supportfor İnnovation and Performance Evaluation. *Management Decision, 51*(6), 1250-1275.

Christopher, A. N., Jones, J. R. (2002). How is the Protestant Work Ethic Related To The Need For Cognition? A Factor Analytic Answer. *Social Behavior and Personality: An İnternational Journal, 30*(8), 741-750.

Chui, S.K. (2004). *The Linkage of Job Performance To Goal Setting, Work Motivation, Team Building, and Organizational Commitment in The High- Tech Industry in Taiwan,* Doktora Tezi, H. Wayne Huizenga School of Businness and Entrepreneurship Nova: Nova Southeastern University.

Cockerham, W.C. (1995). *The Global Society: An Introduction to Sociology*. New York: McGraw-Hill.

Conway, J.M. (1999). Distinguishing Contextual Performance From Task Performance For Managerial Jobs, *Journal of Applied Psychology, 84*(1), 3-13.

Craig, SB., Hannum, K. (2006). Araştırma Güncellemesi: 360 Derece Performans Değerlendirmesi. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 58*(2), 117-124.

Crane, Andrew ve Desmond, John (2002), "Societal Marketing and Morality", European Jornal of Marketing, Vol.36, No.5/6, pp.548-569

Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., Victor, B. (2003). The Effects Of Ethical Climates On Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics, 46*, 127-141.

Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi: Tanımlar Kavramlar İlkeler.* Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Çokluk, Ö. Ş., Büyüköztürk, G. Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları.* Ankara: Pegem Akademi.

Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9*, 35-46.

Delius, H. (2001). *"Etik" Günümüzde Felsefe Disiplinleri*. İstanbul: İnkılap Kitabevi, 333-360.

Demir, M. (2011). Effects of Organizational Justice, Trustand Commitment On Employees' Deviant Behavior. *Anatolia: An International Journal of Tourismand Hospitality Research, 22*(2), 204-221.

Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14*(1), 49-64.

Demir, M., Ekiztepe, B. (2011). Konaklama İşletmelerinde Etik İklimi, Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı İlişkisi. I. Uluslararası Turizm ve Otelcilik Sempozyumu-UTOS'11, Beyşehir, Konya.

Demir, M., Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 21*(1), 64-74.

Demircan, N. (2003). *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama.* Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.

Denıson, D. R., Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory Of Organizational Culture And Effectiveness. *Organization Science, 6*(2), 204-223.

Dessler, G. (1986). *Organization Theory.* NJ: Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Dessler, G. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. UK: Pearson Higher.

Devonish, D., Greenidge, D. (2010). The Effect Of Organizational Justice On Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, And Task Performance: Inves-Tigating The Moderating Role Of Ability-Based Emotional İntelligence. *International Journal of Selection and Assessment, 18*(1), 75-86.

Diddams, M., Whittington, J. L. (2003). Book Review Essay: Revisiting The Meaning Of Meaningful Work. *Academy of Management Review*, *28*(3), 508-512.

Doğan, N. (2008). İş Etiği ve işletmelerde çöküş. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10*(16).

Doğan, N. (2009). İş Etiği Ve İşletmelerde Etik Çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1*(16), 179-200.

Domurat, A., Zajenkowska, A. (2012). Confucian And Protestant Work Ethics Among Polish And Korean Employees And Small Business Owners. *Journal of Intercultural Communication, 28./28.08.2015.* http://www.immi.se/intercultural/nr28/domurat.htm

Donaldson T., Werhane H. (1999). *Ethical Issues in Business.* New Jersey: Prentice Hall.

Dökmen, G. ve Yeşilyurt, Ş. (2015). Din ve Ekonomi Bağlamında İslam Maliye Sistemi ve Günümüz Maliye Sistemiyle Karşılaştırılması. *Sakarya: Uluslararası İslâm Ekonomisi ve Finansı Kongresi Bildirileri*, 331-347.

Drakopoulou, S., Seaman, P. T. (1998). Religion and enterprise: An introductory exploration, *Entrepreneurship: Theory & Practice, 23*(1), 71-86.

Dranaz, F. (1972). *Felsefe Kılavuzu, Bilgi Problemi, Ahlak Problemi, Sanat Problemi.* İstanbul: Çeltüt Matbaacılık.

Dunn, G., Everitt, B. and Pickles, A. (1993). *Modelling Covariances and Latent Variables Using EQS.* London: Chapman & Hall.

Durkheim, E. (1986). *Meslek Ahlakı* (Çev. Karasan M). İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayını.

Durmuş, Z. (2002). Kur'ân'a Göre İnsanın İlişkilerinde Sorumlu Olduğu Temel Ahlâkî İlke: Ahde Vefâ. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, *2*(2), 77-95.

Düzbakar Ömer (2009).“Osmanlı Döneminde Mahalle ve İşlevleri”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5, 97-107.

Elverfeldt A.V. (2005). *Performance Appraisal-How to Improve its Effectiveness.* Enschede: University of Twenty.

Eminoğlu, E. (2008*). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Sahtekârlık Eğilimlerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Erdem, H. (2003). *Ahlak Felsefesi.* Konya: Hü-Er Yayınları.

Erdoğan, İ (2006). Medya ve Etik: Eleştirel bir Giriş. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, 23*, 1-26.

Eren, S.S. Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(14), 109-128.

Erken, V (2002). *Bir Sivil Örgütlenme Modeli Olarak Ahilik*. Berikan Yayınevi, Ankara.

Ersen, H. (1997). *Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetim İlişkisi.* İstanbul: Sim Yayıncılık.

Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme.* Doktora Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Fahri, M. (2004). *İslâm Ahlâk Teorileri* (çev. Muammer İskenderoğlu, Atilla Arkan). İstanbul: Litera Yayıncılık.

Feather, N. T. (1984). Protestant ethic, conservatism, and values. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*(5), 1132.

Fein, E. C., Tziner, A., Lusky, L., Palachy, O. (2013). Relationships Between Ethical Climate, Justice Perceptions and LMX. *Leadership & Organization Development Journal, 34*(2), 147-163.

Ferguson, N. (2004). Economics, Religion and The Decline Of Europe. *Economic Affairs*, *24*(4), 37-40.

Fiorito, J., Bozeman, D., Young, A., Meurs, J (2007). Organizational Commitment, Human Resource Practices and Organizational Characteristics, *Journal of Managerial Issues, 19*(2), 186-207.

Fort T. L. (1997). Religion and Business Ethics: The Lessons from Political Morality. *Journal of Business Ethics, 16*(3), 263-273.

Frankena, W. K. (2007). *Etik* (A. Aydın, Çev.). Ankara: İmge Kitabevi.

Fritz, J.M.H., Arnett R.C., Conkel M. (1999). Organizational Ethical Standards and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics, 20*(4), 289-299.

Fritzsche, D.J. (2000). Ethical Climates And the Ethical Dimension of Decision Making. *Journal of Business Ethics, 24,* 125-140.

Fuentes-Fuentes, M. M., Albacete-Sáez, C. A., Lloréns-Montes, F. J. (2004). The İmpact of Environmental Characteristics on TQM Principles and Organizational Performance. *Omega*, *32*(6), 425-442.

Furnham, A. (1984). The Protestant Work Ethic: A Review of the Psychological Literature. *European Journal of Social Psychology*, *14*(1), 87-104.

Furnham, A. (1990a). *The Protestant Work Ethic: The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviors.* London: Routledge.

Furnham, A. (1990b). A Content, Correlational and Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of the Protestant Work Ethic. *Human Relations, 43*, 383–399.

Furnham, A., Bond, M., Heaven, P., Hilton, D., Lobel, T., Masters, J., Payne, M., Rajamanikam, R., Stacey, B., Van Daalen, H. (1993). A Comparison of Protestant Ethic Beliefs in Thirteen Nations. *Journal of Social Psychology, 133,* 185–197.

Garrett, T., Konoski, Richard J. (1986). *Business Ethics.* New Jersey: Englevvood Cliff Prentice Hail.

Geertz, Clifford (1966). Religion As A Cultural System, ın Banton, M. (Ed.), *Antropological Approaches to the Study of Religion*, London: Tavistock, 1- 46.

George, J. M., Brief, A. P (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood At Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological bulletin*, *112*(2), 310.

Godfrey, C., Nile W. (2007). Researching Corporate Social Responsibility: An Agenda for the 21st Century. *Journal of Business Ethics, 70*(1), 87-98.

Goldstein, B. & Eichhorn, R. (1961). The Changing Protestant Ethic: Rural Patterns in Health, Work, and Leisure. American Sociological Review, 26, 557-565.

Goodman, S.A., Svyantek, D.J (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 254–275.

Gök, S. (2008). İş Etiği İle İş Ahlâkı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 5*(1), 1-19.

Gök, S. (2009). İş Etiği (Ed. Tınaz, P), *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar.* İstanbul: Beta Yayınları.

Gökçe, B. (1988). *Toplumsal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Savaş Yayınları.

Gözener, E. (2008). Etik ve İşletme Etiği Üzerine. *Eğitişim Dergisi, 18.*

Greeley, A. (1964). The Protestant Ethic: Time for a Moratorium. *Sociological Analysis*, *25*(1), 20-33.

Greenberg, J. ve Baron, R.A. (2000). *Behaviour in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work.* London: Prentice Hall.

Greenberg, Jerald (1977). The Protestant Work Ethic and Reactions to Negative Performance Evaluations on a Laboratory Task. *Journal of Applied Psychology, 62*(6), 682-690.

Greenhaus, Jeffrey H., Saroj Parasuraman, Wayne M. Wormley (1990). Effects of Raca on Organizational Experience, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal,* 33(1), 64-86.

Griffin, J. (1986). Well-being: Its Meaning, Measurement, and Moral Importance. Alkan, T. (1993). *Siyasal Ahlak ve Siyasal Ahlaksızlık* (1. Basım). Ankara: Bilgi Yayınevi.

Griffin, M.A, Neal, A., Parker, S.K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior ın Uncertain and Interdependent Contexts, *Academy of Management Journal, 50*(2), 327-347.

Grover, S. L. (1993). Why professionals lie: The impact of Professional Role Conflict on Reporting Accuracy. *Organizational Behavior and Human Decision Processing*, *55*, 474-483.

Gruys, ML, vd. (2003). Verimsiz İş Davranışının Boyutsallığının Araştırılması. *Uluslararası Seçme ve Değerlendirme Dergisi, 11,* 30-42.

Gupta, O.P. (1982). *Commitment to Work of Industrial Workers.* New Delhi: Concept Publishing Company.

Gül, C. (2013). *Bankacılık Sektöründe Görev Performans ve Bağlamsal Performans; Yalova İlinde Bir Araştırma.* Yüksek Lisans tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Gülerman, Taştekil S. (2005). Ahî Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkileri, Ank., 1993; Erdem Ramazan, *"Ahîlik Sisteminin Yönetsel Sonuçları",* I. Ahî Evran-ı Veli ve Ahîlik Araştırmaları Sempozyumu I, Kırşehir.

Güredin, E. (1997). Denetçinin Meslek Ahlakı, Standartlar ve Uygulamadan Örnekler. *III. Türkiye Muhasebe Denetim Sempozyumu Bildiri Kitabı.*

Hair, Josep F., Jr., Black, William C., Babin, Barry J., Anderson, Rolph E (2009). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed). New Jersey: Prentice Hall International Inc.

Hammond, P. & Williams, R. (1976). The Protestant Ethic Thesis: A Social Psychological Assessment. *Social Forces,* 54, 579-589.

Hanisch, KA., Hulin, CL (1991). Genel Tutumlar ve Örgütsel Yoksunluk: Nedensel Bir Modelin Değerlendirilmesi, *Journal of Vocational Behavior, 39*(1), 110-128.

Hassall, S., Muller, J., Hassall, E (2005). Comparing the Protestant work ethic in the employed and unemployed in Australia. *Journal of Economic Psychology, 26,* 327–341.

Haşlaman, T. (2005). *Programlama Dersi ile İlgili Özdüzenleyici Öğrenme Stratejileri ile Başarı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Yapısal Eşitlik Modeli.* Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Hayati, Caniago (2012). Islamic Work Ethic: The role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Social and Behavioral Sciences, 65*, 1102-1106.

Helvacı, M. A (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 35*(1-2), 155-169.

Henle, C.A., Giacalone, R.A., Jurkiewicz, C.L (2005). The Role of Ethical Ideology in Workplace Deviance. *Journal of Business Ethics, 56,* 219-230.

Hill, M. (2002). *The how and why of love: an introduction to evangelical ethics*. Matthias Media.

Hitt M. A., Collins J. D (2007). Business Ethics, Strategic Decision Making and Firm Performance. *Business Horizons, 50*(5), 353–57.

Hoffman, W. M., Frederıck, R. E. And Schwartz, M. S. (2001). *Business Ethics.* New York: McGraw- Hill.

Howe, W. G. (1955). *Some Contributions to Factor Analysis* (No. Ornl-1919). United States: Oak Ridge National Lab.

Hökelekli, H. (1998). *Din Psikolojisi.* Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Hu, L.T., Bentler, P.M (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1-55.

Hudson, W. S (1961). The Weber Thesis Reexamined. *Church history*, *30*(1), 88-99.

Hudson, W. S. (1961). *American Protestantism* (Vol. 10). Chicago: University of Chicago Press.

Hunt, S. D., Morgan, R. M. (1994). Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct? *Academy of Management Journal, 37*(6), 1568-1587.

Hunt, S.T (1996). Genel Çalışma Davranışı: Giriş Seviyesinde Saatlik İş Performansı Boyutları Üzerine Bir İnceleme. *Personel Psikolojisi, 49,* 51-83.

Ikhwan-us-Safa (1999). Letters of Ikhwan-us-Safa, Vol. 1, Dar Sader, Beirut.

Imam, A., Raza, A., Ahmed, M. (2014). Impact of job satisfaction on organizational commitment in banking sector employees of Pakistan. *Science International*, *26*(1), 419-423.

Iun, J., Huang, X. (2007). How to Motivate Your Older Employees To Excel? The İmpact of Commitment on Older Employees Performance in The Hospitality İndustry, *International Journal of Hospitality Management, 26*(4), 793-806.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T. (2005). *Organizational Behavior and Management* (7th Edition). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Izeeddin, N. (1953). *The Arab World.* Chicago: Henry Regnery.

İlhan, S (2005). İş Ahlakı: Kuramsal bir Yaklaşım. *AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(2), 258-275.

İmre, Z. (1980). *Medeni Hukuka Giriş*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

İplik, F. N., vd. (2009). *Individual and Organizational.* Fit: It's Impact on Turkish Academic Staff, 373-380.

İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İİBF Dergisi,* 11(6), 160- 177.

İşseveroğlu, G. (2001). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik, Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *8*(2), 52-68.

Jafari, M., Bourouni, A., Amiri, H. A. (2009). A New Framework for Selection of the Best Performance Appraisal Method. *European Journal of Social Sciences, 7*(3).

Jahangir, N., Akbar, M. M. Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, I, 2, 75-85

Jaramillo, F., Mulki, J., Solomon, P. (2006). The Role of Ethıcal Clımate on Salesperson's Role Stress, Job Attıtudes, Turnover Intentıon, and Job Performance. *Journal Of Personal Selling & Sales Management, 26*(3), 271-282.

Jarrett, J. (1984). The Social Psychological Effects of Unemployment. London: Academic Press.

Jawahar, I. M., Carr, D. (2007). Conscientiousness and Contextual Performance: The Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(4), 330-349.

Jin, K. G., Drozdenko, R. G. (2010). Relationships Among Perceived Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and Organizational Performance Outcomes: an Empirical Study of İnformation Technology Professionals. *Journal of Business Ethics*, *92*(3), 341-359.

Johanson, U., Eklov, G., Holempren, M., Martensson, M. (1998). *Human Resource Costin-gand Accounting Versus the Balanced Scorecard: A Literature Survey of Experience with he Concepts.* Paris: OECD.

Jonassen, C. T (1947). The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism in Norway. *American Sociological Review*, *12*(6), 676-686.

Jones, H. B. (1996). The Protestant Ethic: Weber's Model and the Empirical Literature, *Human Relations, 50*(7), 757-778.

Joseph, J., Deshpande, S. P (1997). The impact of Ethical Climate on Job Satisfaction of Nurses. *Health Care Management Review, 22*(1), 76-81.

Josephson, M. (1995). *Teaching Ethical Decision Making and Principled Reasoning.* New York: Business Ethics, Readings and Cases in Corporate Morality.

Joyner, B. E., Payne, D. (2002). Evolution and İmplementation: A Study of Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics, 41*(4), 297-311.

Jöreskog, K., Sörbom, D. (1993). *Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language.* Chicago, IL: Scientific Software International Inc.

Kalemci, A. R (2014). Türkiye'de İslâmi Çalışma Ahlakının Ölçülmesine Yönelik Öneri: Dini Kimlik Belirginliği Yaklaşımı, *22. Yönetim Organizasyon Bildiri Kitabı*, 1085.

Kamdar, D., Van Dyne, L. (2007). The joints Effects of Personality and Workplace Social Exchange Relationships in Predicting Task Performance And Citizenship Performance. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1286-1298.

Kant, I. (2003). *Ethica; Etik Üzerine Dersler.* İstanbul: Pencere Yayınları.

Kaplan, S. vd. (2009). İş Performansında Olumlu Ve Olumsuz Affektifliklerin Rolü Üzerine: Meta-Analitik bir Araştırma. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 162-176.

Kapu, H. (2009). İşletmelerde İş Etiği, İnkılap Kitabevi, İstanbul.

Kapu, H., Aybas, M. (2009). Yahudi, Hıristiyan ve İslâm Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23*(1), 73-94.

Karagül, Mehmet (2012). Ahilik ve Sosyal Sermaye Bağlamında İş Ahlakı ve Üretim İlişkisi. *Akademik Bakış Dergisi, 32.*

Karaman H. (2000). Günlük Hayatımızda Helaller ve Haramlar, İz Yayıncılık: İstanbul

Karaman, R. (2008). İşletmelerde Performans Ölçümünün Önemi ve Modern bir Performans Ölçme Aracı Olarak Balanced Scorecard. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9*(16), 410-427

Karasar, N. (1995). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.

Kayadibi, F. (2007). İslamda Kalkınmanın Dinamik Güçleri. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (15), 1-24.

Kazancı, F. (2016). *A* Comparative *Analysis on the Free Market and Islamic Economy.* Munich: Munich Personal RePEc Archive

Kennedy Jr, R. E. (1962). The Protestant Ethic and the Parsis. *American Journal of Sociology*, *68*(1), 11-20.

Kerns C. (2005). *Value-Centered Ethics*. Massachusetts: HRD Press

Kerns, J. G. (2005). Positive Schizotypy and Emotion Processing. *Journal of Abnormal Psychology*, *114*(3), 392.

Keskin, M. (2004). Din ve Toplum İlişkileri Üzerine bir Genelleme. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 4*(3), 7-21.

Kılavuz, M. A. (2002). Emeklilik Döneminde Çalışma, Boş Zaman ve Din Eğitimi. *T.C. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 11*(1), 71-86.

Kınran, Ş. B. (2006). *İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri.* Yüksek Lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kickul, J., Gundry, L. K., Posig, M. (2005). Does trust matter? The relationship between equity sensitivity and perceived organizational justice. *Journal of Business Ethics, 56*(3), 205-218.

Kim, N. Y., Miller, G. (2008). Perceptions of the Ethical Climate in the Korean Tourism İndustry. *Journal of Business Ethics, 82*(4), 941-954.

Kirkman, B. L., Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, *42*(1), 58-74.

Kitagava J. (1985). *Comparative Work Ethics.* Washington: Library of Congress.

Kline, P. (2011). Oaxaca-Blinder as a Reweighting Estimator. *American Economic Review*, *101*(3), 532-37.

Kohli, A. (1985). Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self Esteem, Job Satisfaction and Motivation, *Journal of Marketing Research, 22,* 424–433.

Koontz, H., O'Donnell, C. and Weihrich, H. (1980). *Management.* New York: McGraw-Hill.

Kottke, J. L., Pelletier, K. L. (2013). Measuring and Differentiating Perceptions of Supervisor and Top Leader Ethics. *Journal of Business Ethics, 113*(3), 415-428.

Kropotkin, P. A. (2007). *Etik.* İstanbul: Öteki Yayınevi.

Kumar, N., Che Rose, R. (2010). Examining the Link Between Islamic Work Ethic and İnnovation Capability. *Journal of Management Development, 29*(1), 79-93.

Kuntz, J. R. C., Kuntz, J. R., Elenkov, D., Nabirukhina, A (2013). Characterizing Ethical Cases: a Cross-Cultural Investigation of Individual Differences, Organisational Climate, and Leadership on Ethical Decision Making. *Journal of Business Ethics, 113*(2), 317- 331.

Kurt, A. (2008). Örgütlü İşadamlarında İslâm Çalışma Ahlakı. *İslâm ve Çalışma Ahlakı Ulusal Sempozyumu,* 25-27 Kasım 2005, İzmir: İzmir İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, 330-357.

Kurt, A. (2009). *İslâm Çalışma Ahlakı.* Bursa: Emin Yayınları.

Kurt, E. (2013). *Algılanan Sosyal Destek ve iş Performansı İlişkisinde işe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma.* Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kutlu, H. A. (2011). *Muhasebe Meslek Ahlakı.* (2. Basım). Ankara: Nobel Yayınevi.

Lantos, Geoffrey P. (2001),"The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility", Jornal of Cnsumer Marketing, Vol.18, No:17, 38.

Lawley, D. N. (1958). Estimation in factor analysis under various initial assumptions. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, *11*(1), 1-12.

Lenski, G. E. (1961). The religious factor: A sociological study of religion's impact on politics, economics, and family life. Garden City, New York: Doubleday and Company, Inc. 399.

Lenski, G., Smith, J. W. & Jamison, A. L. (1963). The religious factor. Science and Society, 27 (3), 354-357.

Lepine, J.A., Marry Ann, H., Walter, C. B. and Stephan, J. M. (2000). Contextual Performance and Teamwork: Implications for Staffing. *Research in Personnel and Human Resources Management, 9,* 53–90.

Levent, B. (2006). Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme. *Sayıştay Dergisi, 62*(2), 47-48.

Lewis, B. (1993). *Islam in History.* Chicago, IL: Open Court.

Lin, Z. H., Xin, Y. N., Dong, Q. J., Wang, Q., Jiang, X. J., Zhan, S. H., ... Xuan, S. Y. (2011). Performance of the Aspartate Aminotransferase to Platelet Ratio İndex for the Staging of Hepatitis C-Related Fibrosis: An Updated Meta-Analysis. *Hepatology*, *53*(3), 726-736.

Liot, A.J., M.A. Church (1997). A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 72(1), 218.*

Lipset, S. M. (1990). The Work Ethic Then and Now. *The Public Interest*, 98, 61.

Little, D. (1966). Max Weber Revisited: The "Protestant Ethic" and the Puritan Experience of Order. *Harvard Theological Review*, *59*(4), 415-428.

Liu, J., Kwan, H.K., Fu, P.P., Mao, Y. (2013). Ethical Leadership and Job Performance in China: The Roles of Workplace Friendships and Traditionality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*(4), 564-584.

MacIntyre, A. (2001). *Erdem Peşinde.* (Çev. Muttalip Özcan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Mannan, M. A. (1986). *Islamic Economics: Foundations of Islamic Economics: Theory and Practice*. Sevenoaks, UK: Hodder and Stoughton.

Mansi, G., Levy, Y. (2013). Do Instant Messaging Interruptions Help or Hinder Knowledge Workers' Task Performance? *International Journal of Information Management, 33*(3), 591-596.

Marshall, G. (1982). In search of the spirit of capitalism: An essay on Max Weber's Protestant ethic thesis. New York: Columbia University Press.

Martell, R. F., Leavitt, K. N. (2002). Reducing the performance-cue bias in work behavior ratings: Can groups help? *Journal of Applied Psychology*, *87*(6), 1032.

May, D. R., Li, C., Mencl, J., Huang, C.C. (2013). The Ethics of Meaningful Work: Types and Magnitude of Job-Related Harmand The Ethical Decision-Making Process. *Journal of Business Ethics, 1*-19.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving*. NJ: Van Nostrand.

Mcclelland, D.C., Boyatzıs R. (1984). *Leadership Motive Pattern and Long- Term Success in Management.* New York: Praeger.

Mccloy, R. A., Campbell, J. P., Cudeck R. (1994). A Confirmatory Test of a Model of Performance Determinants. *Journal of Applied Psychology, 79*(4), 493-505.

Micolo A.M. (1993). Suggestions for Achieving a Strategic Partnership. *HR Focus,* 70(9), 22.

Mill, J. S. (1859). Utilitarianism*, Liberty, Representative Government*, 7-9.

Mill, J. S. (1986). Faydacılık, çev. Nazmi Coşkunlar, İstanbul: Meb. Yayıncılık, 17-9.

Miller, M. J., Woehr, D. J., Hudspeth, N. (2001). The Meaning and Measurement Of Work Ethic: Construction and İnitial Validation of a Multidimensional İnventory. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 1-39.

Miller, M. J., Woehr, D. J., Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and İnitial Validation of a Multidimensional İnventory. *Journal of Vocational Behavior, 60*(3), 451-489.

Minett, D., Yaman, R.H., Denizci, B. (2009). Leadership Styles and Ethical Decision-Making in Hospitality Management. *International Journal of Hospitality Management, 28,* 486-493.

Mirels, H. L., Garrett, J. B. (1971). The Protestant Ethic as a Personality Variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 36*, 40-44.

Mittal RK, Sinha N. and Singh A. (2008). "An analysis of linkage between economic value added and corporate social responsibility", *Management Decision*, 46 (9), 1437-1443.

Mondy, W. (2008). *Human Resource Management* (Tenth Edition). NJ: Pearson Education, Prentice Hall.

Morillo, C. R. (1990). The reward event and motivation. *The Journal of Philosophy, 87*(4), 169-186.

Mulhal, Stephen, Swift, Adam (1992). *Liberals and Communitarians.* Oxford and Cambridge: Blackwell.

Mulki J., Jaramillo, F., Locander, W. B. (2006). Effects of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salespersons Job Attitudesand Intentionsto Quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 26*(1), 19-26.

Munro, B. H. (2005). *Statistical Methods for Health Care Research* (Vol. 1). Boston: Lippincott Williams & Wilkins.

Murat, G., Dursun, S., ve Şen, M. (2016). İslami Perspektiften Endüstri İlişkilerine Bir Bakış. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, *30* (5).

Murphy, K.R., Cleveland, J.N. (1995). *Understanding Performance Appraisal Social, Organizational and Goal Based Perspectives.* London: Sage Pub.

Myers, David B. Marx and The Problem of Nihilism. *Philosophy and Phenomenological Research,* 37, 193-204.

Naresh Kumar, Raduan Che Rose (2010). Examining the Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability. *Journal of Management Development, 29*(1), 79-93.

Nasr, S. H. (1984). Islamic Work Ethics. *Hamdard Islamicus, 7*(4), 25-35.

Nasr, S. H. (2009). İslâmi Çalışma Ahlakı (Islamic work ethics). *Turkish Journal of Business Ethics, 2*(3), 143-151.

Nasr, S.H. (1989). Islamic Science an lllustrated Study, Londra, 1976 (Türkçesi, İslâm ve İlim, çev. İ. Kutluer, İstanbul, İnsan Yayınları) ve Nasr, Science and Civilization in Islam, Cambridge.

Nasr, S.H. (2004). *Modern Dünyada Geleneksel İslâm.* İstanbul: İnsan Yayınları.

Nelson, B. (1969). Conscience and the Making of Early Modern Cultures: The Protestant Ethic Beyond Max Weber. *Social Research*, 36 (1), 4-21.

Nelson, S. O. (1973). Microwave dielectric properties of grain and seed. *Transactions of the ASAE*, *16*(5), 902-905.

Neville B. A, Bell S. J and Mengüç B. (2005). "Corporate Reputation, Stakeholders and the Social Performance Financial Performance Relationship", European Journal of Marketing, *39*(9/10), 1184-1198

Ng, T. W., Feldman, D. C. (2009). How Broadly Does Education Contribute to Job Performance? *Personnel psychology, 62*(1), 89-134.

Niles, F.S. (1999). Toward a Cross-Cultural Understanding of Work Related Beliefs. *Human Relations, 52*(7), 855-867.

Nomani, F., ve Rahnema, A. (1994). *Islamic Economic Systems*. London: N. J. Zed Books.

Norris, P., Inglehart, R. (2004). *Sacred and Secular: Politics and Religion Worldwide,* New York: Cambridge University Press.

Nunnaly, Jum C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd edn). New York: McGraw-Hill.

O'brien Robert M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality & Quantity, 41*, 673–690.

Odabaşı, Y., Oyman, M. (2002). *Marketing Communication Management*. Eskişehir: Mediacat Yayınları.

Orpen, Christopher. (1978). The Work Values of Western and Tribal Black Employees. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 9*(1), 99-112.

Osibanjo, A.O., Akinbode, J.O., Falola, H.O., Oludayo, A.O (2015). Journal of Leadership, Accountability and Ethics. *Journal of Leadership, 12*(1), 107-117.

Öktem, Ü. (2007). Kant Ahlakı. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, *18*, 11-22.

Örücü, E., Kanbur, A. (2008). Örgütsel Yönetsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet Ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15*(1), 88.

Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 4*(7), 170-195.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, 18*(2), 113-130.

Özdevecioğlu, M., Aksoy, M. S (2005). Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6*(1), 95-109.

Özen, Ş., Çakar, M., Kalemci, A (2006). Türkiye'de Çalışma Ahlakı Bir Tipoloji Önerisi, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, Erzurum.

Özer, M. A. (2009). Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi, *Sayıştay Dergisi, 73,* 3-29.

Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Adana: Nobel Kitabevi.

Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetsel Bir Yaklaşım* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri Yönetsel Bir Yaklaşım* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Özgener, Ş. (2008). İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü, *İş Ahlakı Dergisi,* 1(1), 31-54.

Özkalp, E., Kırel, Ç (2011). *Örgütsel Davranış.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özlem, D. (2004). *Etik Ahlak Felsefesi.* İstanbul: İnkılap Yayınevi.

Palmer, M.J. (1993). *Performans Değerlendirmeleri* (1. Baskı). İstanbul: Rota Yayınları.

Paşa, M. (2007). *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama.* Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Pazarlı, O. (1980). *İslâm'da Ahlak.* İstanbul: Remzi Kitapevi.

Peterson, D.K. (2002). Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate. *Journal of Business and Psychology, 17*(1), 47-61.

Pettijohn, C., Pettijohn, L., Taylor, A. J. (2008). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their İnfluence on Job Satisfaction And Turnover İntentions. *Journal of Business Ethics*, *78*(4), 547-557.

Pieper, Annemarie (1999). *Etiğe Giriş* (Çev. Veysel Atayman, Gönül Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Plotkın, H. M. (1987). What Makes a Successful Salesperson? *Training and Development Journal,* 41(9), 54-56.

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., Blume, B. D (2009). Individual and Organizational Level Consequences Of Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 122-141.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., MacKenzie, S. B (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology, 82*(2), 262-270.

Poole, R. (1993). *Ahlak ve Modernlik* (Çev. Mehmet Küçük). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Raaijmakers, J. G. (1987). Statistical Analysis of the Michaelis Menten Equation. *Biometrics*, 43 (4), 793-803.

Rahman, A., Ahmad B. (2012). Theoretical Framework and Analytical Discussion on Uncongenial Physical Workplace Environment and Job Performance Among Workers İn Industrial Sectors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 42*, 486- 495.

Rahman, S. U., & Bullock, P. (2005). Soft TQM, hard TQM, and Organisational Performance

Relationships: An Empirical İnvestigation. *Omega*, *33*(1), 73-83.

Ray, J. J. (1982). The protestant ethic in Australia. *The Journal of Social Psychology*, *116*(1), 127-138.

Reichenbach, H. (2000). *Bilimsel Felsefenin Doğuşu.* İstanbul: Bilgi Yayınevi.

Rest, J. R., Narvaez, D., Bebeau, M. J., Thoma, S. J (1999). A Neo-Kohlbergian Approach: The DIT and Schema Theory. *Educational Psychology Review, 11*(4), 291-324.

Rıfat, A.-i Ahlak, Hazırlayan: Hüseyin Algül, Tercüman Yay.

Rice, G (1999). Islamic Ethics and the İmplications for Business. *Journal of Business Ethics, 18*(4), 345-358.

Rokhman, W (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.

Rose, D. B. (1988). Exploring an Aboriginal land ethic. *Meanjin*, *47*(3), 378.

Rosen, CC. Vd. (2010). Mesleki Stresörler Ve İş Performansı: Güncellenmiş Bir İnceleme Ve Öneriler, Perrewe, PL, Ganster, DC (ed.), UK: Bingley, 1-60.

Rotundo, M., Rotman, J. L. (2002). Defining and Measuring İndividual Level Job Performance: a Review and İntegration. *Journal of Applied Psychology*, *90*(5), 225-254.

Rotundo, M., Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 66-80.

Rousseau, D. M., Mclean P. J. (1993). The Contracts of Individuals and Organizations. (Cummings, L. L. and Staw, B. M). *Research in Organizational Behavior, 15,* 1-43.

Roxas, M. L., Stoneback, J. Y. (1997). An İnvestigation of the Ethical Decision-Making Process Across Varying Cultures. *The International Journal of Accounting, 32*(4), 503-535.

Ruiz-Palomino, P., Martínez-Cañas, R., Fontrodona, J. (2013). Ethical Culture and Employee Outcomes: The Mediating Role of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics, 116*(1), 173-188.

Salahudina, S.N. vd. (2016). The Relationship Between Work Ethics and Job Performance. *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 16*(1), 466-471.

Sancaklı, S. (2010). Ahilik Ahlakının Oluşumunda Hadislerin Etkisi. *İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1*(1), 1-28.

Sapp, G. L., Jones, L. (1986). Religious orientation and moral judgment. *Journal for the Scientific Study of Religion, 25 (2),* 208-214.

Sayıner, M. A. (2005). *Yönetsel Etik Kavramının Örgütlerde Uygulanması.* Yüksek Lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Schmitt, N., Borman, W.C. (1993). *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Schuler, D. A., Cording, M. (2006). A corporate social performance corporate financial performance behavioral model for consumers. *Academy of Management Review, 31*(3), 540-558.

Schultz, D. P., Schultz, S. E. (2001). *Theories of Personality* (7th. Edition). Belmont, CA: Thomson Lerning Inc.

Schwepker, C.H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction. *Organizational Commitment And Turnover Intention İn The Sales Force. Journal of Business Research,* 54, 39-52.

Scullen, S. E., Mount, M. K., Goff, M. (2000). Understanding the Latent Structure of Job Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology*, *85*(6), 956.

Segalman, R. (1968). The Protestant Ethic and Social Welfare. *Journal of Social Issues*, *24*(1), 125-141.

Seitz, P. (2001), "Cultural and Business Ethics", Cross Cultural Management, 8 (1), 21-27.

Shahrul, I. M., Mahbubul, I. M., Saidur, R., Sabri, M. F. M. (2016). Experimental Investigation On Al2O3–W, Sio2–W And Zno–W Nanofluids and Their Application in a Shell and Tube Heat Exchanger. *International Journal of Heat and Mass Transfer*, *97*, 547-558.

Shamir, B. (1986). Self-Esteem And The Psychological Impact of Unemployment. *Social Psychology Quarterly*, 49 (1), 61-72.

Shamsuddın, Noorazzila, Ramlee Abdul Rahman (2014). The Relationship Between Emotional Intelligence and Job Performance Of Call Centre Agents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences,129,* 75-81.

Shaout, A., & Yousif, M. K. (2014). Performance Evaluation Methods and Techniques Survey. *International Journal of Computer and Information Technology*, *3*(05), 2279-0764.

Sidani, Y. M., Gardner, W. L. (2000). Work Values Among Lebanese Workers. *The Journal of Social Psychology, 140*(5), 597-607.

Sink, D. S., Tuttle T. C. (1990). The Performance Management Question in the Organization of the Future. *Industrial Management, 32*(1), 4-12.

Sombart, W. (1954). *Die deutsche Volkswirtschaft im 19. Jahrhundert und im Anfang des 20. Jahrhunderts: eine Einführung in die Nationalökonomie*. Kohlhammer.

Sonnentag, S., Frese, M. (2002). *Performance Concepts And Performance Theory*. Germany: John Wiley & Sons.

Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma.* Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Stafford, D. (1980). *Britain and European Resistance, 1940-1945: a Survey of the Special Operations Executive, With Documents*. London: Macmillan Press.

Stroll vd. (2008). *Etik Kuramlar.* Ankara: Lotus Yayınevi.

Sulıman, A. M. T. (2001). Are We Ready to Innovate? Work Climate-Readiness To Innovate Relationship: The Case of Jordan. Creativity and Innovation Management, 10(1), 49- 59.

Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk psikoloji yazıları*, *3*(6), 49-74.

Şahin B., Dündar T. (2011). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 66*(1), 129-159.

Şahin, M. K. (2010). Dini Açıdan İş Ahlakı: İnancın İş Ahlakının Sürdürülebilirliğine Katkısı Üzerine. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 14*(2), 448-450.

Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi.* Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.

Şen, M. (2002). Osmanlı Devletinde Sosyal Güvenlik: Ahi Birlikleri, Loncalar Ve Vakıflar, *Çimento İşveren Dergisi,* 16(6), 31.

Şener, N. (2003). Yolsuzluk Girdabı. *Görüş, 57*, 24-3.

Tabakoğlu, A (2008). Ahilik ve İş Ahlakı. *İstanbul Ticaret Odası İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu*, *31*, 37-52.

Tabakoğlu, A. (2005). *Kapitalist Toplum ile İslâm Toplumu Arasında Bir Karşılaştırma, Toplu Makaleler-2.* İstanbul: İslâm İktisadı Kitabevi.

Takış, T. (2004). Etik. *Doğu Batı Düşünce Dergisi, 4,* 7-8.

Tang Essomba, A. C. (2005). *Compétence* Et Performance: Deux Concepts Fortement İnf¬Lu¬En¬Cés Par Le Temps. www.fnecm.org/site¬web/actualites/2005/.../expo¬se_ate¬lier_2.doc (Erişim Tarihi: 15.09.2017).

Tevrüz, S. (2007). Etik Yaklaşımlar ve İş Ahlakı (Editör: Suna Tevrüz). *İş Hayatında Etik.* İstanbul: Beta Basım Yayım ve Dağıtım.

Torlak, Ö. (2006). *Pazarlama Ahlakı* (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayım.

Torlak, Ömer (2003), "Pazarlama Ahlakı: Sosyal Sorumluluk Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışlarının Analizi, İstanbul: Beta Yayınevi.

Tunçay, S. (2009). *İş Ahlâkı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama.* Yüksek Lisans tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turner, B. (1981). *Weber on Islam.* London: Routledge and Kegan Paul.

Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.

Tutar, H., Altıngöz, M. (2004). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* 65(02), 196-218

Türk, H. B. (2011). *Sabri F. Ülgener Düşüncesinde İdeoloji Nosyonu Üzerine Eleştirel Notlar.* Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı.

Türkdoğan, O. (1996). *İslâm Ekonomik Sistemi ve Weberci Görüşler.* İstanbul: Turan Yayıncılık.

Türkdoğan, O. (1996). *İslam Ekonomik Sistemi Ve Weberci Görüşler*. Turan Yayıncılık.

Türkeri, M. (2013). *Etik Kuramları* (2. basım). Ankara: Lotus Yayınları.

Ulrich, C., Wallen, G., Grady, C. (2008). Ethicsand Genetics: What Should Every Advanced

Uludağ, S. (2008). "*Ahlak, Maneviyat ve Gündelik Hayat*", İslam'a Giriş Temel Esaslar. Ankara: DİB Yayınları, 375.

Ural, T. (2000). *Pazarlama Yöneticilerinin Etiksel Karar Sürecini Etkileyen Değişkenler Üzerine Bir Araştırma.* Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Ural, T. (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Urmson, J.O. (1968). "The Interpretation of The Moral Philosophy", Contemporary Utilitarianism, ed. Michael D. Bayles, New York: Anchor Bookss. 14

Uslu, S (2001). İş Etiğinde Geleneği ve Yeniliği Harmanlayabilmek, *Görüş*, 46, 84-86.

Uyargil, Cavide (2008). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi.* İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Uygur, A. (2004). *Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı, Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul, İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması.* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Uygur, S. (2009). The İslamic Work Ethic and The Emergence of Turkish Sme Owner Managers. *Journal of Business Ethics, 88*, 211-225.

Uzoğlu, C. (2011). *Performans Yönetim Sistemi ve Performans Denetimi.* Ankara: Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı.

Ülgen, H., Mirze, S. K (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim* (4. Baskı). İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Valentine, S., Godkin, L., Lucero, M. (2002). Ethical Context, Organizational Commitment and Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics, 41*, 349-360.

Van Ness, R. K., Melinsky, K., Buff, C. L., Seifert, C. F. (2010). Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values? *Journal of Managerial Issues*, 22 (1), 10-34.

Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of Task Performance And Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment. *Human Resource Management Review, 10*(1), 79-95.

Velasquez, M. (1996). Why Ethics Matters: A Defense Of Ethics in Business Organizations. *Business Ethics Quarterly, 6*(2), 201-222.

Velasquez, M., Brady, F.N. (1997). Natural Law and Business Ethics. *Business Ethics Quarterly, 7*(2), 83-107.

Vergote, A. (1999). *Din İnanç ve İnançsızlık.* İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.

Visek, Jan Amos (2003). Durbin-watson Statistic in Robust Regression. *Probability and Mathematical Statistics, 23*(2), 435-483.

Viswesvaran, C., Ones, DS. (2000). İş Performansı Modelleri Perspektifleri. *Uluslararası Seçme ve Değerlendirme Dergisi, 8,* 216-227.

Viswesvaran, C., Ones, DS. (2005). İş performansı: Personel Seçiminde Değerlendirme Konuları, A. Avers, N. Anderson, O. Voskuijl (Eds.), *Personel Seçim El Kitabı*, Malden, MA: Blackwell, 354-375.

Walker, L. J. (1989). A Longitudinal Study of Moral Reasoning. *Child Development, 60,* 157-166.

Walker, L. J., de Vries, B., Trevethan, S. D (1987). Moral Stages and Moral Orientations in Real-Life and Hypothetical Dilemmas, Child development, 58 (3), 842-858.

Wang, G., & Ng, T. E. (2010, March). The İmpact of Virtualization on Network Performance of Amazon Ec2 Data Center. In *Infocom, 2010 proceedings ieee* (pp. 1-9). IEEE.

Wang, X., Liao, J., Xia, D., Chang, T. (2010). The İmpact of Organizational Justice on Work Performance-Mediating Effects of Organizational Commitment and Leader-Member Exchange. *International Journal of Manpower, 31*, 660-677.

Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford University Press.

Warr, P. G. (1980). Pareto Optimal Redistribution and Private Charity. *Journal of Public Economics*, *19*(1), 131-138.

Wartick, S. L. (2002). Measuring Corporate Reputation: Definition and data. *Business and Society, 41*(4), 371-392.

Weber, M. (1958). *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism.* New York: Charles Scribner's Sons.

Weber, M. (1985). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu.* İstanbul: Hil Yayın.

Weber, M. (1992-1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism, Tr. Talcott Parsons*. London and New York: Routledge.

Weber, M. (1993). *The Sociology Of Religion.* Boston: Beacon Press.

Weihrich, H. (2000). A New Approach to MBO, Updating a Time Honored Technique.

Welch, M. R. (1978). Religious Non Affiliates and Worldly Success. *Journal for the Scientific Study of Religion*, *17*(1), 59-61.

Welsh, A. (2005). Business is Busyness, or the Work Ethic. *Social Research*, 72 (2), 471-500.

Wentworth, D. K., Chell, R. M (1997). American College Students and the Protestant Work Ethic. *The Journal of Social Psychology, 137,* 284–296.

Wollack, S., Goodale, J., Wilting, J. & Smith, P. (1971). Development of the Survey of Work Values. Journal of Applied Psychology, 55, 331-338.

Wu, B. (2005). The Philosophy and Practice Of Management By Objectives. Taiwan: Troy State University.

Wu, F., Cavusgil, S.T. (2006). Organizational learning, commitment, and joint value creation in ınterfirm relationships. *Journal of Business Research, 59,* 81-89.

Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemleri* (Çev. Esin, A., Bakır, M.A., Aydın, C., Gürbüzsel, E.). İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Yaran, C. (2008). Erdem ve Ekonomi: Dini ve Felsefi Açıdan İş Ahlakı, 31 Mayıs İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu, İstanbul, 21-22.

Yaran, C.S. (2010). *Ahlak ve Etik.* İstanbul: Rağbet Yayınları.

Yatkın, A. (2008). Örgütsel Çatışmanın ve Performans Değerlemenin İş gören Performansına Etkileri. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 6(2), 6-18.

Yılmaz, V., Çelik, H. E., Yağızer, C. (2009). Çevresel duyarlılık ve çevresel davranışın ekolojik ürün satın alma davranışına etkilerinin yapısal eşitlik modeliyle araştırılması, *Anadolu University Journal of Social Sciences* . 2009, 9 (2), 1-13.

Yousef, D. A (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Jobsatisfaction İn a Cross-Cultural Context. *Personnel Review, 30*(2), 152-169.

Yousef, D. A. (2000). The Islamic Work Ethic As A Mediator Of The Relationship Between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity–A Study İn An Islamic Country Setting. *Journal of Managerial Psychology*, *15* (4), 283-298.

Yüksel, C. (2010). *Devlette Etik Dünyada ve Türkiye'de Kamu Yönetiminde Etik, Yasal Altyapı ve Uluslararası Uygulamalar*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi

Zafar, M.S. (2001). International Marketing Ethics from an İslamic Perspective: A Value-Maximization Approach. *Journal Of Business Ethics, 32* (2), 127-142.

Zaim, H. (2012). *İş Hayatında Erdemli İnsan.* İstanbul: Empati Matbaacılık. https:// yukarikayalar.wordpress.com/2012/06/12/islâmin-ticarete-getirdigi-ahlaki- yukumlulukler/

Zhang, S., Liu, W., Liu, X. (2012). Investigating The Relationship Between Protestant Work Ethic and Confucian Dynamism: An Empirical Test in Mainland China. *Journal of Business Ethics, 106* (2), 243–252.

Zuboff, S. (1983). The Work Ethic And Work Organization. *The Work Ethical Critical Analysis*, 30 (1), 153-81.

EKLER

Değerli Katılımcı;

Bu anket, akademik bir çalışmaya veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Araştırmanın başarısı, sorulara vereceğiniz içten ve samimi cevaplara bağlıdır. Anket soruları kapsamında açık kimliğinizi ortaya çıkaracak nitelikte soru bulunmamaktadır. Araştırma açısından kimliğiniz değil cevaplarınız önem taşımaktadır.

Sorulara cevap verirken "olması gerektiğini düşündüğünüzü" değil de "olanı" belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşılması bakımından büyük önem taşımaktadır. Lütfen soru atlamadan bütün sorulara cevap veriniz. Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

1. Yaşınız :

1.18-25 2. 26-30 3. 31-35 4. 36-40 5. 41-65

2. Cinsiyetiniz. :

1. Kadın 2. Erkek

3. Medeni Haliniz :

1. Evli 2. Bekar

4. Eğitim Durumunuz :

1.İlköğretim 2.Lise 3.Lisans 4.Yüksek Lisans 5.Doktora

5. Milliyetiniz:……

6. Dininiz:

1.Hristiyan 2.Müslüman 3.Musevi 4.Ateist 5.Diğer……..

7. Çalıştığınız Sektör:……

8. Çalıştığınız Pozisyon:

1.Çalışan 2.Yönetici

9. Çalışma Süreniz (yıl): (Ne kadar süredir bu işletmede çalışıyorsunuz)

1.0-5 2.6-10 3.11-20 4.21-…

10. Gelir Durumunuz:

1.1000-1500 2.1500-2000 3.2000-2500 4.2500-……

PROTESTAN ÇALIŞMA AHLAKI ÖLÇEĞİ **AŞAĞIDAKİ İFADELERDE HERBİR MADDEYE KATILIM DÜZEYİNİZİ, SEÇENEĞİ ONAYLAYARAK İŞARETLEYİNİZ.**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne katılıyorum ne katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Çoğu insan, bir kazanç sağlamayan eğlencelere çok fazla zaman ayırmaktadır.	1	2	3	4	5
2. Eğer insanların çalışma ve iş dışındaki boş zamanları daha fazla olsaydı, toplumdaki sorunlar daha az olurdu.	1	2	3	4	5
3. Kolay yoldan (ör: kumar, spekülasyon) elde edilen para, bilinçsizce harcanır.	1	2	3	4	5
4. Bir insan için, işini en iyi şekilde yapmak kadar tatmin edici olan çok az şey vardır.	1	2	3	4	5
5. İş hayatında en zor görünen görevler, genellikle getirisi en yüksek olanlardır	1	2	3	4	5
6. Hayatta başarısız olan insanlar, sadece tembel oldukları için o duruma düşmüşlerdir	1	2	3	4	5
7. Bulunduğu noktaya kendi çabası ile gelmiş olan bir insan, doğuştan varlıklı olan birisine göre daha ahlaki davranma eğilimdedir.	1	2	3	4	5
8. Eğer bazı zevklerden ödün verseydim daha başarılı olabileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9. İnsanların rahatlamak ve eğlenmek için daha çok boş zamana sahip olması gerekir.	1	2	3	4	5
10. Bir işte başarısız olan insanlar, genellikle yeterince çaba sarf etmemişlerdir.	1	2	3	4	5

10. Sıkı çalışan bir insanın başarılı olma şansı vardır	1	2	3	4	5
11. Bir işte başarısız olan insanlar, genellikle yeterince çaba sarf etmemişlerdir.	1	2	3	4	5
12. Eğer hiç acı çekmiyor olsaydık, hayatın çok fazla anlamı olmazdı.	1	2	3	4	5
13. Sıkı çalışmak başarılı olabilmek için yeterli değildir	1	2	3	4	5
14. Kredi kartı, dikkatsiz harcamalar yapmaya yol açar.	1	2	3	4	5
15. Eğer daha fazla boş zamana sahip olsaydık, hayatımız daha anlamlı olurdu	1	2	3	4	5
16. Zor ve zahmetli bir işi hevesle yapan bir insan, fark yaratan insandır	1	2	3	4	5
17. Bir insan yeterince sıkı çalışırsa, kendisi için güzel bir hayata sahip olabilir.	1	2	3	4	5
18. Yapacak fazla işim olmadığı zaman kendimi rahatsız hissederim.	1	2	3	4	5
19. Sıkı çalışmaktan kaçmak, genellikle zayıf bir karakterin göstergesidir.	1	2	3	4	5

İSLAMİ ÇALIŞMA AHLAKI ÖLÇEĞİ **AŞAĞIDAKİ İFADELERDE HERBİR MADDEYE KATILIM DÜZEYİNİZİ, SEÇENEĞİ ONAYLAYARAK İŞARETLEYİNİZ.**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Tembellik erdemsizliktir.	1	2	3	4	5
2. İşe adanmışlık bir erdemdir.	1	2	3	4	5
3.İyi iş kişinin kendisine ve diğerlerine fayda sağlayandır.	1	2	3	4	5
4. işyerinde hakkaniyet vecömertlik toplumun refahı için gereklidir.	1	2	3	4	5
5. Bir bireyin kişisel ihtiyaçlarından fazlasını üretmek tüm toplumun refahına katkı sağlar.	1	2	3	4	5
6. Kişi gerçekleştirdiği işi elinden gelen en iyi şekilde yapmalıdır.	1	2	3	4	5
7. Çalışmanın kendisi bir son değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır.	1	2	3	4	5
8. Çalışmadan hayatın bir anlamı yoktur.	1	2	3	4	5
9. Daha fazla serbest zaman toplum için iyidir.	1	2	3	4	5
10.Örgütlerde insan ilişkileri vurgulanmalı ve cesaretlendirilmelidir.	1	2	3	4	5
11. Çalışmak bir kişinin kendi doğasını / fıtratını kontrol etmesini sağlar.	1	2	3	4	5

12. Yaratıcı çalışma mutluluk ve başarmanın kaynağıdır.	1	2	3	4	5
13. Çalışan bir kişinin hayatta ilerlemesi daha muhtemeldir.	1	2	3	4	5
14. Çalışmak bir kişiye özgür olma şansı verir.	1	2	3	4	5
15. Başarılı bir kişi işinde son teslim tarihlerine uyandır.	1	2	3	4	5
16. Kişi sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli çok çalışmalıdır.	1	2	3	4	5
17. İşin değeri sonuçlarından değil gerçekleştirilmesindeki maksattan gelir.	1	2	3	4	5

IŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ **AŞAĞIDAKİ İFADELERDE HERBİR MADDEYE KATILIM DÜZEYİNİZİ, SEÇENEĞİ ONAYLAYARAK İŞARETLEYİNİZ.**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne katılıyorum ne katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Bir çalışan olarak memnuniyet seviyem yüksektir	1	2	3	4	5
2. Devamsızlık oranları düşüktür	1	2	3	4	5
3. Moralim yüksektir	1	2	3	4	5
4. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
5. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırım.	1	2	3	4	5
6.Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
7.Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı **:** Suudan Gökçe GÖK

Doğum Yeri : Ankara

Eğitim Durumu

Lisans **:** Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. /İktisat

Yüksek Lisans **:** Ufuk Üniversitesi/ İnsan Kaynakları Yönetimi

İş Deneyimi

- Gazi Üniversitesi
  Polatlı Sosyal Bilimler MYO/ Öğretim Görevlisi
  Gazi MYO/Öğretim Görevlisi

- Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
  Hacı Bektaş Veli MYO/ Öğretim Görevlisi

- Türkiye Cimnastik Federasyonu
  Eğitim Sorumlusu

- Oyak Yatırım
  Yatırım Uzmanı

İletişim

E-Posta Adresi : suudangokce@hotmail.com