



Çalışma Hayatında Ahlâk ve Etik Üzerine Bibliyometrik Bir Çözümleme

A Bibliometric Analysis of Moral and Ethics in Work Life

Burcu ATAR¹, Emine ŞENER²

¹ Öğretim Görevlisi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kaman MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, burcu.atar@ahievran.edu.tr, ORCID Id:0000-0002-2826-9154

² Doç. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, esener@ahievran.edu.tr, ORCID Id: 0000-0002-8903-1684

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

Ahlâk,
Çalışma Ahlâkı,
Etik,
Bibliyometrik Analiz,
Lisansüstü Tez

Makale Geçmişi:

Geliş Tarihi: 29 Nisan 2020
Kabul Tarihi: 5 Şubat 2021

ARTICLE INFO

Keywords

Moral,
Work Ethics,
Ethics
Bibliometric Analysis,
Graduate Thesis

Article History:

Received: 29 April 2020
Accepted: 5 February 2021

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, akademik bilgi üretiminin önemli bir boyutunu oluşturan lisansüstü tezlerde çalışma ahlâkı ve etrafındaki kavramların bibliyometrik olarak analiz edilmesidir. Ahlâk kavramı, iyi ve kötüye, doğru ve yanlış ait ilkeler olarak tanımlanırken; etik, davranışları dikkate alarak neyin iyi veya kötü; neyin doğru veya yanlış olduğunun ortaya konulmasıdır. Bu çalışmada, toplumda işe ve çalışmaya gösterilen tutumlar ve bu husustaki değerler anlamını taşıyan çalışma ahlâkı kavramı ele alınmıştır. Araştırmada, Yüksek Öğretim Kurulu web sayfasında yer alan Ulusal Tez Merkezi veri tabanı üzerinden “çalışma ahlâkı”, “çalışma etiği”, “iş ahlâkı”, “iş etiği”, “meslek ahlâkı” ve “meslek etiği” anahtar kelimeleri kullanılarak, yayınlanan lisansüstü tezler bibliyometrik analiz yapılarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda belirlenen, 1996–2019 yılları arasında yazılan 163 tezin çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Tezlerin savunulduğu yıl, danışman unvanı, anabilim dalı, anahtar kelime, örneklem, araştırma metodu, kullanılan veri analiz tekniği gibi değişkenler ile değerlendirme yapılarak, Türkiye’de çalışma ahlâkı ve etrafındaki kavramlarla ilgili yapılan lisansüstü tezlerin genel bir haritası çıkarılmıştır. Çalışmanın neticesinde, Türkiye’de ahlâk ve etik ile ilgili çalışmaların farklı akademik alana yayıldığı, yapılan çalışmaların 2016–2019 yıllarında artış gösterdiği tespit edilmiştir. Etik ve ahlâk kavramlarının tam olarak anlaşılması ve birbirine karıştırıldığı ise araştırmanın bir başka sonucudur.

ABSTRACT

The purpose of this study is to bibliometrically analyse the work ethics and the concepts around it regarding postgraduate theses, constituting an important dimension of academic information production. Whereas the concept of morals is defined as principles regarding good and bad, right and wrong; ethics is determination of what is good or bad, what is right or wrong considering acts. In this study, approaches towards business and work and the concept of morals of work, meaning the values in this regard, are discussed. In this paper, keywords, “work ethics”, “morals of business”, “business ethics”, “morals of profession” and “professional ethics” have been used through database of National Thesis Centre on the website of Council of Higher Education have been used postgraduate theses published in this fields have been evaluated by being analysed bibliometrically. In this direction, 163 theses, written between the years 1996 and 2019 constitute the sample of the study. An evaluation has been made with variables such as the data analysis technique used, research method, sample, keyword, department, title of the supervisor, the year when the thesis was defended and a general map of the postgraduate theses have been created with respect to work ethics and concepts around it in Turkey. In conclusion of the study, it has been detected that studies related to moral and ethics in Turkey have been performed in most academic fields and the number of the studies were on increase between 2016 and 2019. The fact that the concepts of morals and ethics are not completely comprehended and they are mistaken for each other is another result of the research.

İnsanların birlikte yaşaması toplumsal bir gerekliliktir. İnsanlar, yaşamlarının önemli bir kısmını hayatlarını idame ettirmeleri için çalışmak zorunda oldukları işyerlerinde geçirmektedirler (Tiyek ve Peker, 2015). Bundan dolayı insan olmanın varlık temeline ait olan çalışma, üretme ve tüketme insana özgü bir davranıştır. Çalışma ahlâkı ise kişilerin “çalışma” kavramına ait sahip oldukları değerlerin bütünü ile çalışmak, üretmek, tüketmek, tasarruf etmek gibi kavramlara yönelttikleri değerden oluşur (Yavuz, 2016). Türk Weber’i olarak bilinen Ülgener (2006); Batı’da Sanayi Devriminin gerçekleşmesiyle, Ortaçağ’a ait değerlerin (maddedeşmemiş bir yaşam anlayışı) Batı’da

önemini yitirirken Osmanlı Devleti'nde aynı şekilde kaldığını, Osmanlı Devleti'nin Sanayi Devrimi ile gelen yeniliklere uyum sağlamadığını belirtmektedir. Ügener'e göre Ortaçağa ait maddeleşmemiş yaşam anlayışı, kapitalizm öncesi toplumlara ait bir anlayıştır. Ticaret ve sanat erbabına mensup olan bireylerin zihniyetini, manevi değerleri şekillendirmektedir. Müslüman insan tipinin ana özelliği ahlâklı olmaktır, ilimden anlayışa, ibadetten, iyiliğe, iyilikten güzel ahlâka doğru yönelmek en üst noktadır (Çoban, 2014). Ahlâk, genel olarak yaşamımızın gayesini ve yönünü çizen tercihler ve davranışlara yol gösteren değerlerdir (Gül, 2016). Kapitalizme ait olan tasarruf, kâr anlayışı gibi değerler İslam dininin değerleriyle zıtlık göstermektedir. Osmanlı Devleti'nde bu değerlere 16 ve 17. yüzyılda karşılaşmak olanaklı değil iken, Avrupa'da yaşanan sanayi devriminin etkisiyle beraber bu değerleri görmek mümkün hale gelmektedir. Osmanlı Devleti'nin yıkılmasıyla beraber yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nde de bu kapitalist değerler günümüze kadar gelişerek gelmiştir (Şengül, 2017). 19. yüzyıla gelindiğinde iletişim teknolojilerinin gelişmesi, küresel rekabet ve belirsizlik ortamı, ekonomi politikalarındaki hızlı değişim, toplumsal çıkarların ön planı çıkması eğilimi gibi birçok neden çalışma ahlâkı kavramının giderek önem kazanmasına yol açmıştır (Can, 2013).

Bu farkındalık ile planlanıp gerçekleştirilmiş olan bu çalışmanın ilk kısmında ahlâk, çalışma ahlâkı ve etrafındaki diğer kavramlar açıklanmıştır. Sonrasında, Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) üzerinden çalışma ahlâkı ve etrafında yer alan (zaman zaman da “birbirinin yerine kullanılmaktadır” ifadesinin geçtiği kaynaklar dikkate alınarak¹) “iş etiği”, “iş ahlâkı”, “meslek etiği”, “meslek ahlâkı” ve “çalışma etiği” anahtar kelimeleri kullanılarak elde edilen lisansüstü tezler bibliyometrik olarak analiz edilmiştir. Son kısımda ise elde edilen bulgularla yorumlar, tartışma, sonuç ve öneriler kısımlarına yer verilmiştir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ahlâk kavramının İngilizce karşılığı olarak “ethics” kelimesi kullanılmaktadır. Kelimenin kökeni Yunanca “ethos”, İngilizce “morality” ve Latince “mos” kelimelerine dayanmaktadır. Arapça “hulk” kelimesi “huy” anlamına gelmektedir; manevi nitelikleri ifade etmektedir (Erken, 2010). İslami kaynaklarda “hulk ve ahlâk” kavramları çoğunlukla iyi ve kötü huyları, erdem ve kötülüğü belirtmek için kullanılmıştır. Kur'an'da ahlâk kelimesi yer almaz fakat sadece, Şuara:137 ve Kalem:4'te “hulk” kelimesi geçmektedir (Çoban, 2014). Kur'an-ı Kerim, ahlâk ile kullardan samimi bir inanç ve kulluk görevlerini yerine getirmeyi talep etmektedir. Bu açıdan Kur'an-ı Kerim'in önerdiği ahlâkın kişinin öncelikle iç dünyasına hitap ettiğini ve bu yüzden içselleştirilmesinin önemini büyük olduğu sonucunu çıkarılabilir (Boşnak ve Çetinalp, 2018). Ahlâkın çıkış noktası kişilerin birbiriyle ilişkilerini doğruluk esaslarına göre belirlemek, kişilerin ve kurumların davranışlarının toplumsal yaşamın zedelenmesini önlemek gibi mühim bir nedene dayanmaktadır. Herhangi bir toplumsal yapı, ahlâk prensipleri olmadan hayatını devam ettiremez. Ahlâki ilkeler toplumları birleştirir ve ortak yaşamı olanaklı kılar, toplumsal ahenk sağlar. (Arslan ve Berkman, 2009). Başka bir tanıma göre ahlâk, bireylerin toplum içinde uymak mecburiyetinde oldukları davranış şekilleri ve kurallardır (TDK Sözlüğü, 2019). Arslan'a (2012) göre ahlâk kavramı, iki anlama ayrılabilir ele alınmıştır. Bunlardan ilki, bireylerin toplum içinde uyması gereken kuralları belirten, ikincisi ahlâk felsefesini ele almaktadır. Genel anlamda ahlâk kişi veya grubun davranışlarının doğruluğunu veya yanlışlığını, davranışta bulunan bu kişilerin iyi veya kötü taraflarını ve bu davranışların yönelmiş olduğu amaçlarla ilişkili olarak insanlığın refahını oluşturan öğelerin neler olduğunu inceleyen ve bunları özendirilen eylem ve kararları izah eden kurallar, prensipler, standartlar ve değerler bütünüdür (Özgener, 2018). Kant, ahlâkın temel amacını, “akıl sesini dinleyerek, akla uygun davranmak” olarak ifade etmektedir (Öktem, 2007). Şahin ve Demir (2000) ahlâkı, insan davranışının başka kişilerle ilişkilerde kişiye yol gösteren “Ne doğrudur?”, “Ne yanlıştır?” ya da “Ne iyidir?”, “Ne kötüdür?” hakkındaki inanışlardır. Ahlâk, davranışın doğruluk ve moral tarafını araştıran bir felsefe dalıdır. Freud Psikanalitik Kuramda, ahlâk gelişimini, kimlik yapılarından biri olan “süper ego” nun bir fonksiyonu olarak tanımlamış ve vicdanın ahlâk gelişimi sonucu ortaya çıktığını ifade etmiştir (Çam vd., 2012). Yıldız (2018), hukuk ve ahlâk ilişkisini üç temel ortak nokta üzerinde belirlemektedir. Buna göre ilk olarak, ahlâk ve hukuk çoğunlukla birbiri ile aynı konuları düzenler yani bunlar arasında içerik olarak birliktelikten bahsedilebilir. İkinci olarak, ahlâk hukuka uygunluğun sağlanmasında bir etkidir. Üçüncü olarak ise hukuk yaptırım unsuru yönüyle, zorlamak suretiyle de olsa ahlâkın gerçekleşmesini sağlayabilir. Sokrates ve Platon ahlâkın, “iyi” idesinden türediğini ortaya atarken tüm ahlâki eylemlerin ortak ve anlaşılır biçimde ölçüldüğü ve değerlendirildiği belirleyici bir zemin olmasından söz eder; buna göre ahlâk, evrensel değerler temellidir. Aristo ise Sokrates ve Platon'un ahlâk anlayışının yüzeysel tanımlandığını, içi boş bir iyi idesine dayandığını söyleyerek ahlâkın kaynağının daha derinlerde, bireyin kendi pratik hayatı içerisinde bulunması gerektiğini belirtir; bir anlamda ahlâkın toplumsallığına vurgu yapar (Çoban, 2014). Ahlâk, insan hayatında her zaman önem arz etmiştir. İnsana neyin iyi, neyin kötü olduğu konusunda rehber olmuş olan ahlâk, 19. yüzyıldan bu yana Sanayi Devriminin etkisiyle küresel ticaretin yaygınlaşmasıyla birlikte iş yaşamında da en çok tartışılan konulardan biri haline gelmiştir (Özgener, 2018).

Ahlâk ve Etik terimlerinin kullanımında bir kargaşa hâkimdir (Eğri ve Sunar, 2010). Ahlâk, bir toplumda ya da kültürde “var olan” toplumsal değer ve davranışları incelerken; etik, ilişkilerde ahlâki ve mesleki ilkelere uygun ölçütlerin ve onlara yol gösterecek davranış kurallarının

¹ Gök'e (2008) göre, bu iki terimin zaman zaman birbirinin yerine geçebildiği özellikle iş hayatında ilişkilerinin tanzim edilmesi; çalışma ortamında güvenin sağlanması; huzurun olması; dürüstlük, birbirlerine değer vermek, eşitlik kavramlarının geliştirilmesi; çalışanların kontrol edilmesi gibi konularda, aynı anlamlarda kullanıldığından söz etmiştir. Mahmutoğlu (2009), etik ve ahlak terimlerinin hem birbirlerinin yerine hem de farklı anlamlarda da kullanılabilir. Özdemir'e (2009) göre yerli ve yabancı kaynaklarda iş ahlâkı terimi yerine, aynı konuyu belirtmek üzere çok sayıda eş anlamlı terim kullanıldığını örneğin: ‘şirket ahlâkı, firma ahlâkı, işletme ahlâkı, işletmecilik ahlâkı, ticaret ahlâkı, çalışma ahlâkı, çalışan ahlâkı, işveren ahlâkı, yönetici ahlâkı, esnaf ahlâkı, üretici ahlâkı vb.’ tanımlamaları da iş ahlâkı içerisinde değerlendirilmenin mümkün olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, iş ahlâkı kapsamı içinde yer alan ve konuyu tamamlayıcı özelliği olan ‘meslek ahlâkı ve bunun alt dalları olan pazarlama ahlâkı, tıp ahlâkı, muhasebecilik ahlâkı, mühendislik ahlâkı, basın yayın ahlâkı, öğretmenlik ahlâkı vb.’ kavramları da iş ahlâkının birer parçası olarak birbirinin yerine kullanıldığından bahsetmiştir. Orman ve Parlak'ın (2009) editörlüğünü yaptıkları kitabın adı ‘İşletmelerde İş Etiği’ olmasına rağmen kitabın içeriğinde ağırlıklı olarak iş ahlâkından bahsediyor olması bu iki terimin birbirinin yerine kullanıldığını göstermektedir. Eğri ve Sunar (2010), *iş ahlâkı* ve *iş etiğinin* birbirinin yerine veya eş anlamlısı olarak kullanıldığından söz etmiştir. Gül (2016), bir makalenin başında etik olarak tanımlanan olgunun daha sonraki bölümlerde ahlak olarak kullanımının söz konusu olduğu ya da tam tersi bir durum olabileceğinden bahsetmiştir.

“neyin yapılacağı”, “neyin isteneceği” gerektiğini inceler ve davranışların -doğruluklarına ve yanlışlıklarına- göre değerlendirilmesini sağlayan standartlar olarak tanımlanmaktadır (Kılavuz, 2003; Kirel, 2000; İrzik ve Erzan, 2008; Chippendale, 2001). Ray Billington; ‘*Ahlâk, etiğin pratiğidir. Ahlâki değil etik ilkelere, etik değil ahlâki davranışlardan bahsetmek doğrudur.*’ demektedir. “Ahlâk, ben; etik ise bizdir” (Kutlu, 2013; Mahmutoğlu, 2009). Ahlâk, kültürel değerlere bağlı olarak gelişen bireyin vicdanını esas alan konuları ile felsefe bilimi içerisinde yer alır; etik ise normları ortaya koyar ya da konulan normları değerlendirip ve çözümlenerek ahlâk felsefinin alanına girmektedir (Bal, 2015). Ahlâki konular daha çok emir ve zorlama ifadeleridir. Örnek olarak; *işini düzenli ve titiz yap, işini zamanında bitir* vb. Etik ise konu olarak daha temel ve genel zorlama soruları ele almaktadır. Etik soyut ve kuramsal bakarken, ahlâk ise tersine kişilerin günlük hayatı içerisinde nasıl yaşamaları gerektiğini detaylar içinde pratik olarak düşünmektedir. Ahlâk bulunduğu yere ve zamana göre değişse de, onun teorik boyutu olan etik, bütün toplumların sahip olduğu evrensel bir kavramdır (Mahmutoğlu, 2009). Etik ve ahlâk kavramları özellikle bilimsel araştırmalarda sıklıkla kullanılan iki kavramdır. Bu kavramların doğru yerde kullanılması özellikle bilimsel araştırmalar, iş ve çalışma hayatına ilişkin araştırmaların geçerliliği açısından önemli olmaktadır (Gül, 2016).

Tablo 1: Ahlâk ve Etik Kavramlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Ahlâk	Etik
Kaynağı	Değerler, Toplumsal Normlar	Mesleki İlkeler
Etki Alanı	Birey	Toplum
İfade Şekli	Emir ve Zorlama	Genel Zorlama
Somutluk/Soyutluk	Somut	Soyut
Önkoşul/lu Olma Durumu	Akıl	Akıl
Yerellik/Evrensellik	Yerel	Evrensel
İçeriği	Değerler	İlkeler, Değerler ve Ahlâk

Kaynak: Şener, 2018

Bu bilgiler doğrultusunda aşağıda çalışma ahlâki kavramı açıklanarak etrafındaki diğer kavramlara değinilecektir.

2.ÇALIŞMA AHLÂKİ KAVRAMI

İş ahlâki, çalışma ve meslek ahlâkını da içeren bir kavramdır (Arslan, 2012). Fakat iş ahlâki, çalışma hayatında davranışlara rehberlik eden kuralları yansıtırken (Güney, 2017), çalışma ahlâki, kişinin ve toplumun huzuru ve düzeni için çalışmanın önemli olduğunu vurgular (Feten, Çarıkcı ve Özkul, 2017). Çalışma ahlâki ve iş ahlâki kavramı birbirine benzer kavramlar olarak görülmüş olsa da temel birtakım farklılıklar söz konusudur. İş ahlâki, üretim faaliyetinde bulunan örgütlerin davranışlarına kılavuzluk eden ahlâki ilkeleri ifade eder. Tüm ahlâki problemleri bir sonuca ulaştırmak için yanıt arar. Çalışma ahlâkında ise birey ve toplumun düzeni ve huzuru için çalışmanın şart ve mühim olduğunu vurgular. Çalışmak, bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için gereklilik olmaktan ziyade, bireyin mesuliyetinde gerçekleştirmesi gereken ahlâki bir tavrıdır (Erken, 2010). Kişi, bir işi ya da hizmeti yapmayı, üzerinde mutabık kalınan bir ücrete karşılık gerçekleştirir. Etik, bu anlamda iş sırasında iş göreni yönlendiren ve sınırlayan değerler çerçevesi sunar. Örneğin bir tesisatçıdan işini sorunsuz yapması ve müşterinin de bu karşılık ödeme yapması beklenir (Levy, 2012). Çalışma ahlâki toplum içinde iş ve çalışma kavramlarına karşı tavrlarına göre biçimlenmektedir (Kurtuluş, 2005). Çalışma ahlâkının özellikleri Miller, Woehr ve Hudspeth (2002) tarafından şu şekilde sıralanmaktadır:

- Çalışma ahlâkının, birden fazla boyutu vardır. Bu boyutlar; “*işe odaklanma*,” “*kendine yetme*,” “*çok çalışma*,” “*kendine boş zaman yaratma*,” “*ahlâklılı olma*,” “*istekleri erteleme*” ve “*zamanı iyi yönetme*”dir.
- Çalışma ahlâki, tek bir meslekle ilgili değildir, genel bir yapısı vardır. Çalışma ve genel olarak çalışma ile ilgili bulunan tüm faaliyetlerle ilgilidir. (Buna rağmen çalışma dışındaki alanlara da uyarlanabilir (okul, hobiler vb.)).
- Çalışma ahlâki, öğrenme sonucunda oluşur.
- Çalışma ahlâki, tutumlar ve inançlarla ilgilidir. (Tam olarak davranışlarla ilgili değil)
- Çalışma ahlâki, davranışa yansıyan motive edici bir yapıdır.
- Çalışma ahlâki, dinden ayrılmış bir kavramdır, herhangi bir dini inançla ilişkili olma mecburiyeti yoktur.

Çalışma ahlâki ile ilgili literatürde pek çok tanım yapılmıştır. Ancak çalışma ahlâki düzeyi yüksek olan bireylerde mesai saatine uyma, bulunduğu kuruma veya örgüte bağlılık geliştirme, örgüt içinde örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve örgütün misyon ve vizyonlarına sahip çıkma gibi ortak özellikleri olur. Belli bir çalışma ahlâkını benimseyen toplumlarda ise kaynaklarını etkin ve verimli kullanma, devamlı ekonomide ivme kazanmaya yönelik faaliyetlerde bulunma gibi özellikler mevcuttur (Ünal, 2011). Çalışma ahlâki kültürel özelliklerden etkilenir. Örneğin Protestan yaşamın amacı çalışmaktır. Benzer şekilde İslam dininde de çalışma ahlâkının öneminden bahsedilmektedir (Arslan, 2003). Kurt (2011), İslam dininde çalışma ahlâkını, “*Vakti değerlendirmek*” (Cum’a 62/10), “*İşe erken başlamak*” (İsra 17/78; Ahzab 33/41-42; Mü’min 40/55; Feth 48/9; Nas 76/25; Al-i İmran 3/41; Rum 30/17-18), “*Kollektif düşünceyi değerli görmek, kararları danışarak almak*” (Al-i İmran 3/159; Şura 42/38), “*Ölçüyü ve tartıyı tam yapmak*” (İsra 17/35; Şura 26/183), “*İşini ihsan derecesinde, en güzel şekilde yapmak*” (Bakara 2/112; Buhari, İman 37; Müslim, İman, 17; Tirmizi, İman, 4) ve “*Tevekkül etmek*” (Al-i İmran 3/159; İbrahim 14/11; Hud 11/6; Ankebut 29/60; Talak 65/2-3) ilkeleri bağlamında değerlendirmiştir. Toplumun dayattığı kültür ve değerler, toplum içinde yaşayan tüm fertlerin ahlâki davranışlarını da etkiler. Bireylerin çalışma ahlâkına ilişkin davranışları, kişiliği, aile hayatı ve deneyimleri gibi durumsal koşulların etkisindedir (Şener, 2019). Ülkemizde çalışma ahlâki, Osmanlı Devleti’nde yükselme devrinde zirvede iken, Kanuni Sultan Süleyman’dan sonra düşüşe geçmiştir. Bu nedenledir ki, Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra Atatürk sık sık konuşmalarında çalışkanlıktan bahsedip cumhuriyet reformları ile bu eksikliği tamamlamayı amaçlamıştır² (Arslan, 2012). Çalışma hayatında ahlâk ve etik konusu

² Atatürk, dönemin Romanya dışişleri bakanı V. Antonescu ile yaptığı mülakatta “*Herhangi bir kişinin, yaşadıkça memnun ve mutlu olması için gereken şey, kendisi için değil, kendisinden sonra gelecekler için çalışmaktır. Anlayışlı bir adam, ancak bu şekilde hareket edebilir. Hayatta tam zevk ve mutluluk, ancak gelecek nesillerin şerefi, varlığı, mutluluğu için çalışmakta bulunabilir*” sözüyle çalışmaya değinmiş hatta kendi bakış açısıyla çalışma etiğine dair bir çerçeve oluşturmuştur (T.C. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı, 2020). Atatürk’ün çalışma ile ilgili bir başka ifadesi ise şu şekildedir: “*Milli hedef belli olmuştur. Ona ulaşacak yolları bulmak zor değildir.*”

tartışıldığında altı farklı kavramın ayırımına varmak ve iyi kavrayabilmek gerekir. Bu kavramlar; **çalışma ahlâkı, çalışma etiği, iş ahlâkı, iş etiği, meslek ahlâkı ve meslek etiğidir**. Bu kavramlar ve aralarındaki farklar aşağıda açıklanmıştır.

Çalışma ahlâkı, toplumdaki ahlâk kurallarının çalışma yaşamına aktarılması olarak tanımlanabilir (Gök, 2008). Bireylerin çalışmaya ve işe karşı tutum ve davranışlarını ifade eder (Özdemir, 2009) Bireysel ve toplumsal anlamda çalışmaya dönük sahip olunan olumlu değer ve tutumlardır. Kişi, işini yaparken hem kişisel olarak hem de yaptığı iş adına kendini sorumlu ve hesap verebilir olmasını ifade eder (Ünal ve Çelik, 2010). Örneğin; bir yöneticinin işine zamanında gelmesi onun çalışma ahlâkını gösterir (Arslan, 2012). Özellikle çalışma ahlâkı üzerine yapılan araştırmaların büyük kısmı, esas olarak Max Weber tarafından ileri sürülen Protestan çalışma ahlâkına (PWE) dayanmaktadır (Ragab Rizk, 2008). Hem İslami çalışma ahlâkı hem de Protestan çalışma ahlâkı sıkı çalışmayı, işe bağlılık ve adanmışlığı, işte yaratıcılığı, etik olmayan servet birikiminden kaçınmayı, işyerinde işbirliği ve rekabeti yüceltir (Yousef, 2000; Yousef, 2001). İslami çalışma ahlâkı üzerine Birleşik Arap Emirlikleri'nde yöneticiler üzerinde yapılan bir çalışmada, çalışma ahlâkı yüksek olan yöneticilerin, çalışmalarına daha bağlı oldukları ve sorumlulukları arttığı ölçüde işe bağlılıklarının arttığını belirtmiştir (Ali, 1986/87).

Çalışma etiği, çalışma hayatında kişilerin uyması gereken evrensel nitelikteki ahlâki kurallardır (Gül, 2016) Çalışma etiği, toplumda işe ve çalışmaya yönelik değerleri ve tutumları ifade etmektedir ve işe yönelik tavırlar toplumların kültüründen etkilenmektedir. Bazı toplumlar çalışmayı yaşamın gayesi gibi görürken, bazıları işe ve çalışmaya bu kadar önem vermemektedirler. Çalışma etiği; disiplini, verimliliği, kaliteyi ve etkinliği önemli sayar ve bireylerin çalışkan, tutumlu, dakik, disiplinli ve dürüst olmalarını öngörür (Arslan vd., 2009).

İş ahlâkı, ahlâki norm ve kuralların iş hayatında işletmelerde nasıl yürütülmesini anlatan bir kavramdır. İş ahlâkı, iş dünyasındaki mal veya hizmet üretim, satış ve tüketim sürecinde neyin doğru, neyin yanlış olduğu konularını ifade eder (Özdemir, 2009). İş ahlâkı konusunda özellikle yöneticilerin davranışlarına odaklanılmakta ve iş ahlâkı konusunu kişisel ve vicdan ile bağlantılı olarak ele alınmaktadır (Eğri vd., 2010).

İş etiği, örgütlerin ürün veya hizmet üretme ve dağıtımında hem işletme hem de çalışan düzeyindeki davranışların etik boyutları ile ilgilidir ve bu davranışlara ilişkin rehberlik eden kuralları içerir (Arslan vd., 2009). İş etiği; firmaların faaliyetlerini gerçekleştirirken uymaları gereken ahlâki kurallardır ve evrensel niteliğe sahiptir (Gül, 2016) İş etiğinin konuları üç ana başlıkta toplanabilir: Sistemle ilgili konular, işlerin uygulanmasında ekonomik, politik, yasal vb. sosyal sistemlere ait konulardır. Kurumsal konular, bazı kurumların faaliyetlerinin, politikalarının veya uygulamalarının ahlâkiliği hakkındaki soruları barındırır. Bireysel konular, şirket içinde yetkili şahısların aldığı kararların, davranışların ve bireysel özelliklerinin ahlâkiliğini tartışır (Tevrüz, 2007).

Meslek ahlâkı, her mesleğin özgünlüğüne dair ortak ahlâki gereklilikleri somutlaştırır ve esas olarak normlarla, davranış kuralları ile ilgilidir (Belinova, Biheva, Kolesova, Khanova ve Khinaya, 2017) Öğretmen, doktor, hâkim, avukat, gazeteci, politikacı gibi her meslek mensubunun mesleklerini yaparken o konuda kabul görmüş uymaları gereken ya da uymaları beklenen ahlâki ilkelerdir. Ayrıca, meslek ahlâkı bir toplumun meslekten beklediği ahlâki davranışlarla da şekillenir. Her mesleğin kendi içinde bulunduğu organizasyona karşı sorumluluğu olduğu kadar topluma karşı sorumlulukları bulunmaktadır (Aktan, 2008; Gül, 2016). Örneğin bir doktorun ilaç şirketlerinin baskısına rağmen hastalarına gereksiz yere ilaç yazmaması meslek ahlâkının gereğidir (Aslan, 2012).

Meslek etiği, her türlü meslek gruplarında toplumların farklılıklarına bakmaksızın standart değerler oluşturarak mesleği evrensel niteliğe taşımaktır. Böylece iş hayatında güven ortamı sağlanacak hem de toplumsal anlamda sağlam altyapı sağlanmış olacaktır (Akbaş, Çalışkan ve Özarslan, 2009) Kutlu'ya (2013) göre iş dünyasında davranış ve tutumlara rehberlik eden, insanların mesleklerini uygularken uymak zorunda oldukları etik standartlar ve ölçütlerdir. Meslekle ilgili bu davranış kurallarının dünyanın her yerinde geçerli olmasıdır. Örneğin; doktorlar dünyanın her yerinde Hipokrat yemini ederler (Arslan, 2012). Meslek etiğine aykırı davranış sadece kişinin itibarını değil mesleğin itibarında zarar verebilir bu nedenle tabipler odası, serbest muhasebeci ve mali müşavirler odaları vb. meslek etik ölçütlere uyulması konusunda denetimler yapması çok önemlidir (Kutlu, 2013).

Bu anlamda Tablo 2'de "çalışma ahlâkı", "iş ahlâkı", "meslek ahlâkı", "çalışma etiği", "iş etiği ve meslek eğiti" kavramları literatüre dayalı olarak açıklanmıştır.

Tablo 2. Çalışma, İş ve Meslek Ahlâkı ve Etiği Matrisi

	AHLÂK	ETİK
ÇALIŞMA	<i>Bireyin mesleğinden bağımsız, yaptığı işe karşı iç dünyasında oluşturduğu doğru ve yanlış kavramlarının, işine yansımalarıdır. Özünde bir toplumdaki genel ahlâk kaidelerinin çalışma hayatına transferi olarak da tanımlanabilir (Gök, 2008).</i>	<i>Toplumsal yargılarla oluşmuş, bireylerin iş yaşamlarında ortaya koymaları beklenen olumlu davranışlar bütünüdür. Ayrıca kişinin profesyonel olarak gerçekleştirdiği tüm eylemlere karşılık gelen evrensel ahlâki ilkeleri açıklamakta kullanılan bir terimdir (Gül, 2016).</i>
İŞ	<i>Bir örgütün amacını gerçekleştirirken hangi seviyede ahlâkiliği ilkesine uygun davranışta bulunduğunu tanımlamakta aynı doğrultuda toplumun, çarklarını döndürürken işletmelerden uymalarını istediği ahlâki normları da ifade etmektedir. Diğer bir deyişle bireylerin ahlâk normlarının kar amacı güden işletmelerin</i>	<i>İşletmelerin evrensel kabul görmüş doğru hareket tarzlarının ölçülebilir kriterler ile kurallaştırılmasıdır. Diğer bir deyişle, işletmelerin faaliyetlerini sürdürürken uyması gereken evrensel nitelikteki ahlâki ilkeler bütünüdür (Gül, 2016).</i>

Önemli olan, çetin olan o yollar üzerinde çalışmaktır. Denebilir ki hiçbir şeye muhtaç değiliz. Yalnız tek bir şeye çok ihtiyacımız vardır: Çalışkan olmak. Toplumsal hastalıklarımızı inceleyerek temel olarak bundan başka, bundan önemli bir hastalık keşfedemeyiz; hastalık budur. O halde ilk işimiz bu hastalığı esaslı bir şekilde tedavi etmektir. Milleti çalışkan yapmaktır. Servet ve onun doğal sonucu olan refah ve mutluluk, yalnız ve ancak çalışkanların hakkıdır" (Genelkurmay Başkanlığı, 1984).

	<i>faaliyetlerine ve amaçlarına uygulanma biçimidir (Şahin ve Demir, 2000).</i>	
MESLEK	<i>Mesleğe yönelik meslek erbaplarının davranışları sonucu genel kabul görmüş doğru ve yanlışlar bütünüdür. Toplumun o meslek grubundan arzulanı ahlâki davranış kalıbıyla şekillenir (Gül, 2016).</i>	<i>Meslek gruplarında ahlâki normlara uygun kalıpların ve onlara yol gösterecek davranış kaidelerinin “neler olması” gerektiğini belirler ve dünyanın her köşesinde aynı mesleği icra edenlerin bu kurallara uyması beklenir (Kuçuradi, 2009).</i>
Kaynak: Gök, 2008; Gül, 2016; Şahin ve Demir, 2000; Kuçuradi, 2009 doğrultusunda yazarlar tarafından geliştirilmiştir.		

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın amacı, kapsamı, yöntem, varsayım ve kısıtları yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, çalışma hayatında ahlâk ve etik konusunda 1996-2019 yılları arasında yayınlanmış lisansüstü tezleri bibliyometrik özellikleri açısından incelemek ve elde edilen bulgulara göre lisansüstü tezlerde çalışma ahlâki ilgili değerlendirmede bulunmaktadır. Araştırmanın temel savı, çalışma ahlâkının literatürde yeterli ilgiyi görmediği ve çalışma hayatında etik kavramının yaygın olarak kullanıldığı ve ahlâk ve etik kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığıdır.

Bu amaç ve savı doğrultusunda çalışmada,

- Lisansüstü tezlerin sayısı ve yıllara göre dağılımı,
- Lisansüstü tezlerin yapıldığı anabilim dalı dağılımı,
- Lisansüstü tezlerin danışmanlarının unvan dağılımı,
- Lisansüstü tezlerde tekrarlanan ilk 50 anahtar kelime,
- Lisansüstü tezlerin örnekleme,
- Lisansüstü tezlerin araştırma metodları,
- Lisansüstü tezlerde kullanılan veri analiz teknikleri belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın birinci varsayımı, Türkiye'deki üniversitelerde, 1996-2019 yıllarında³ “çalışma ahlâki”, “iş ahlâki”, “meslek ahlâki”, “çalışma etiği”, “iş etiği” ve “meslek etiği” anahtar kelimesi ile yapılan arama sonucunda elde edilen lisansüstü tezlerin tamamının YÖK Ulusal Tez Merkezi Elektronik Arşivinde doğru ve eksiksiz bir şekilde kayıtlı olduğudur. Bu varsayımla, bu çalışma, 1996-2019 yılları arasında yapılan tezler ile sınırlıdır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz, akademik yayınların bazı unsurlarının matematiksel yöntem ve istatistikler vasıtasıyla incelenmesi ile ilgilenebilir (Çetinkaya ve Çetin, 2016). Bibliyometrik yöntem daha çok kavramlar arasında bağ kurma, açıklama, değerlendirme ve tahmin etmede görevi üstlenmektedir (Borgman ve Furner, 2002). Bibliyometrik analiz ile bilimsel belgelerin ya da yayınların konuları, akademisyenler, yayın bilgileri gibi çeşitli özelliklerinin niceliksel olarak analiz edilmesidir. Bibliyometrik analizle sadece, anahtar kelime, işletme ya da örneklem büyüklüğü belirlenmesi değil aynı zamanda, bir bilim alanının da kavramsal yapısının bilimsel haritalama analiziyle ortaya çıkarılması olanaklıdır (Tabak, Barbak ve Öztürk, 2016).

Araştırma verileri, 1–9 Aralık 2019 tarihleri arasında, <https://tez.yok.gov.tr/> internet adresinden “tarama” daha sonra “detaylı tarama” butonu tıklanarak toplanmıştır. Sonrasında “çalışma ahlâki, iş ahlâki, meslek ahlâki, çalışma etiği, iş etiği ve meslek etiği” konuları “tez adı” adres butonuna girilmiştir. Bu aşamadan sonra sistemden tez no, tezin yazarı, tezin yazıldığı yıl, tez adı, tez türü ve konu bilgilerinin yer aldığı internet sayfası açılmıştır. Bu sayfadan, tez no yazan buton tıklanarak tezlere ulaşılmıştır. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi Elektronik Arşivinden “çalışma ahlâki, iş ahlâki, meslek ahlâki, çalışma etiği, iş etiği ve meslek etiği” anahtar kelimeleri ile elde edilen 191 lisansüstü tez tespit edilmiştir. Tespit edilen 191 tezin 163’nün paylaşımına açık olması nedeniyle verilerine ulaşılabilmektedir, bu nedenle 28 tez araştırmaya dâhil edilmeyip, dışlanmıştır. Araştırmaya dâhil edilen 163 tezin bibliyometrik verileri (tezlerin savunulduğu yıl, danışman unvanı, anabilim dalı, anahtar kelime, örneklem, araştırma metodu, kullanılan veri analiz tekniği) analize tabi tutulmak üzere excel programının çalıştırabileceği bir formata dönüştürülmüştür. Excel’in satır formatına uygun olarak girilen bilgiler yine excel programında incelemeye tabi tutulmuştur.

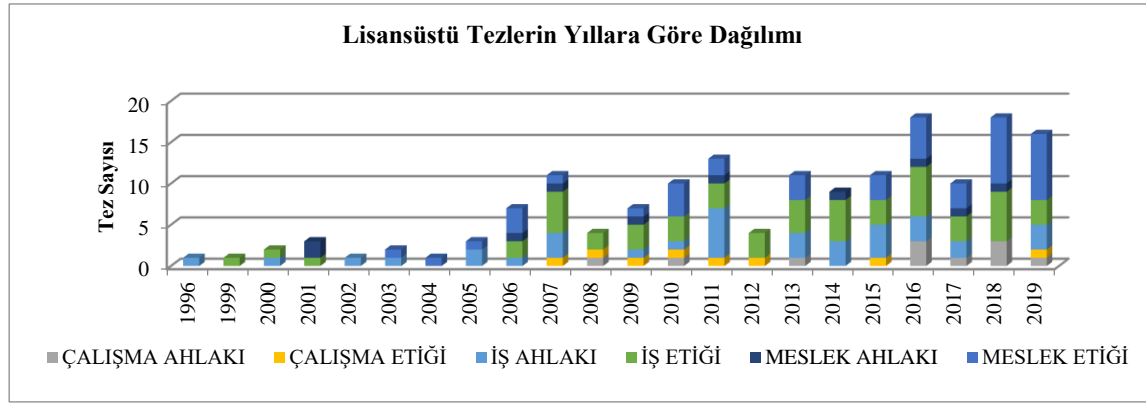
4. BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmada “çalışma ahlâki, iş ahlâki, meslek ahlâki, çalışma etiği, iş etiği ve meslek etiği” kavramı ile ilgili yapılan tarama sonucunda ulaşılabilen lisansüstü tezler detaylı bir şekilde gözden geçirilmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

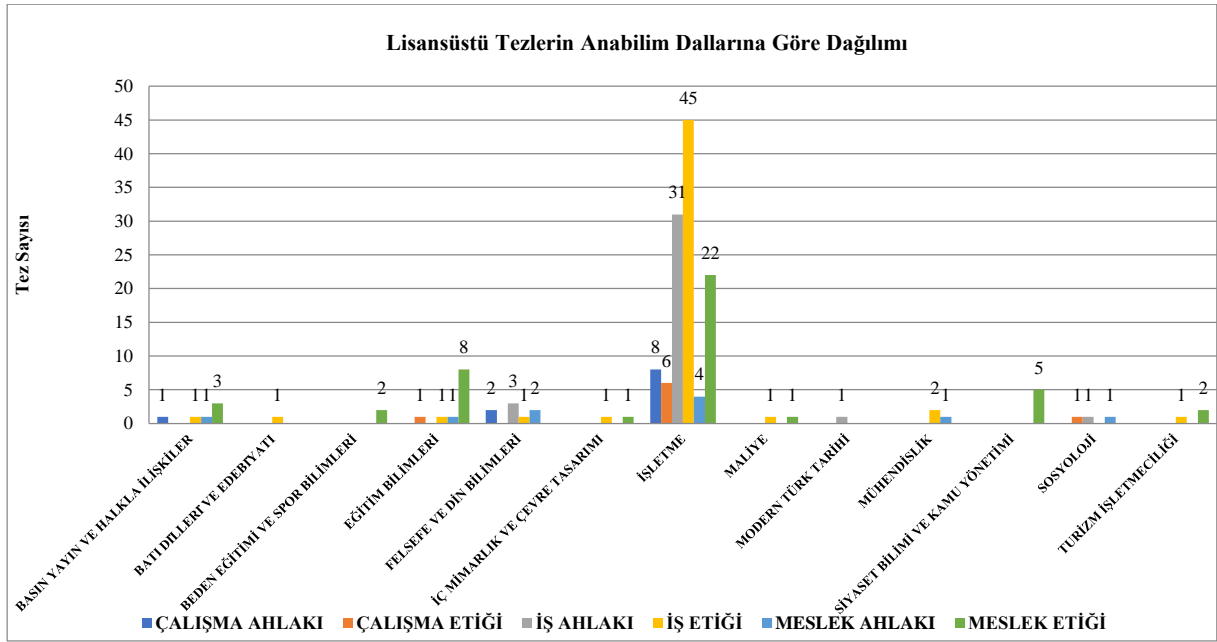
³ Araştırmanın 1996 yılından başlamasının sebebi, YÖK tez merkezinde bu konu ile ilgili ilk lisansüstü tez çalışmasının bu tarihten itibaren başlamasıdır.

Tablo 1. Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

ÇALIŞMA YILI	ÇALIŞMA AHLAKI	ÇALIŞMA ETİĞİ	İŞ AHLAKI	İŞ ETİĞİ	MESLEK AHLAKI	MESLEK ETİĞİ	TOPLAM
1996			1				1
1999				1			1
2000			1	1			2
2001				1	2		3
2002			1				1
2003			1			1	2
2004						1	1
2005			2			1	3
2006			1	2	1	3	7
2007		1	3	5	1	1	11
2008	1	1		2			4
2009		1	1	3	1	1	7
2010	1	1	1	3		4	10
2011		1	6	3	1	2	13
2012		1		3			4
2013	1		3	4		3	11
2014			3	5	1		9
2015		1	4	3		3	11
2016	3		3	6	1	5	18
2017	1		2	3	1	3	10
2018	3			6	1	8	18
2019	1	1	3	3		8	16
TOPLAM	11	8	36	54	10	44	163



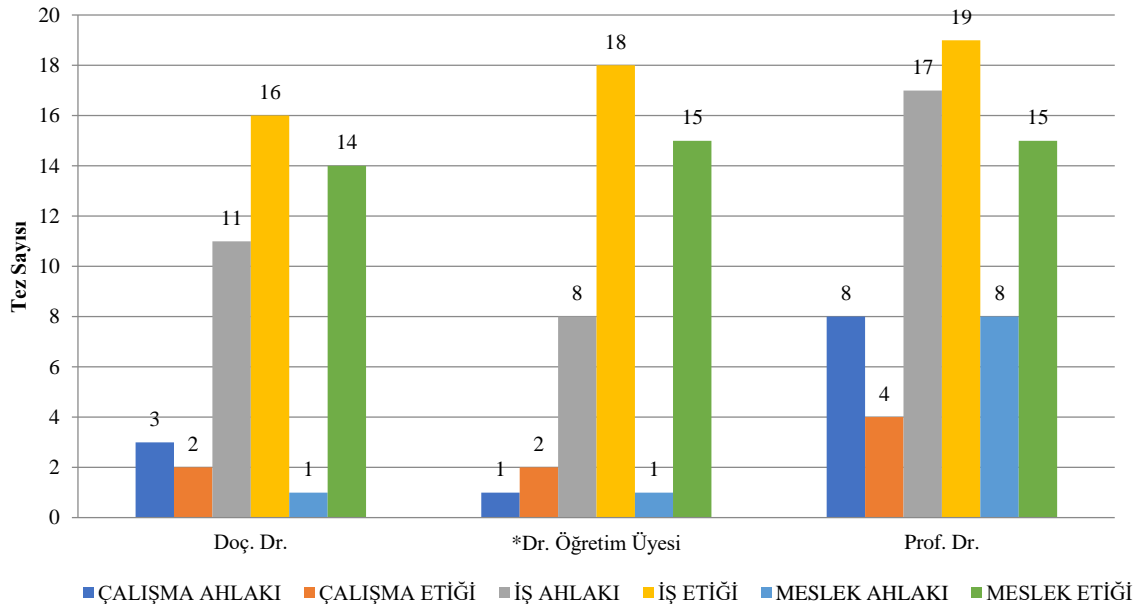
Lisansüstü tezlerin yıllar itibariyle dağılımı Tablo 1 ve Şekil 1’de gösterilmiştir. 1996-2019 yılları arasında toplam 163 lisansüstü tez yayınlanmıştır. Tablo 1’e göre en çok lisansüstü tezin yayınlandığı yıllar, 2016-2018 (18) ve 2019 (16) yıllarıdır. 1996-2005 yılları arasında lisansüstü tezler az sayıda iken, son yıllarda ilgili kavramlarla olan lisansüstü tez sayılarında artış gözlenmiştir. Bir konunun lisansüstü tez konusu olarak belirlenmesini etkileyen çok sayıda faktör vardır. Ancak genel olarak lisansüstü öğrenciler, danışmanları, arkadaşları, diğer öğretim üyeleri, ilgili literatür ve medya etkisiyle çalışma konusu belirleyebilmektedir. Lisansüstü çalışmaların özellikle sosyal bilimler alanında toplumsal gerçeklerden bağımsız olması mümkün değildir. Bunun yanı sıra yabancı literatürden de etkilenen bu süreçteki sosyal etkiler de göz ardı edilmemelidir. Bu yönüyle bu bulgu başka bir çalışmanın konusu olabilme niteliği taşımaktadır. Buna ek olarak, araştırmanın temel savı olan çalışma ahlakına olan ilgi azlığı, bu tablo ile doğrulanmıştır. Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışma ahlakı ile ilgili çalışma 2008 yılında hazırlanmış olup yaklaşık çeyrek asırlık sürede sadece 11 adet çalışmaya rastlanmıştır. 2016 yılından itibaren her yıl en az bir çalışmanın yapılmış olması, çalışma ahlakına olan ilginin de diğer anahtar kelimelerde gözlenen sosyal gerçeklerle ilişkisi olduğunu düşündürmektedir.



Şekil 2. Lisansüstü Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Şekil 2’de lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı verilmiştir. Şekilde görüldüğü üzere, araştırmada incelenen 163 lisansüstü tezin en çok yayımlayan ilk üç ana bilim dalı sırasıyla İşletme ana bilim dalı (113), Eğitim Bilimleri ana bilim dalı (11), Felsefe ve Din Bilimleri ana bilim dalı (6) şeklindedir. Lisansüstü tezleri incelendiğinde Batı Dilleri Edebiyatı (1) ve Modern Türk Tarihi Edebiyatı ana bilim dalı (1) en az tez çalışıldığı ifade edilebilir. Kavramların sosyal bir alanı ilgilendirmesi nedeniyle İşletme anabilim dalında daha çok çalışıldığı görülmektedir. Dolayısıyla alanın daha çok işletme felsefesiyle değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen verilere bakıldığında konunun çok disiplinli bir alan olmasından dolayı farklı anabilim dallarında da ele alındığı görülmüştür. Bu durum ahlak ve etik kavramlar hakkında yapılabilecek çalışmaların süreç içerisinde hacminin de artacağına işaret etmektedir.

Lisansüstü Tezlerin Tez Danışmanlarının Ünvanlarına Göre Dağılımı



Şekil 3. Lisansüstü Tezlerin Tez Danışmanlarına Göre Dağılımı

*Yardımcı Doçent Doktor ünvanı 2018 yılında Doktor Öğretim Üyesi olarak kabul edildiği için analizlerde Doktor Öğretim Üyesi ünvanı kullanılmıştır.

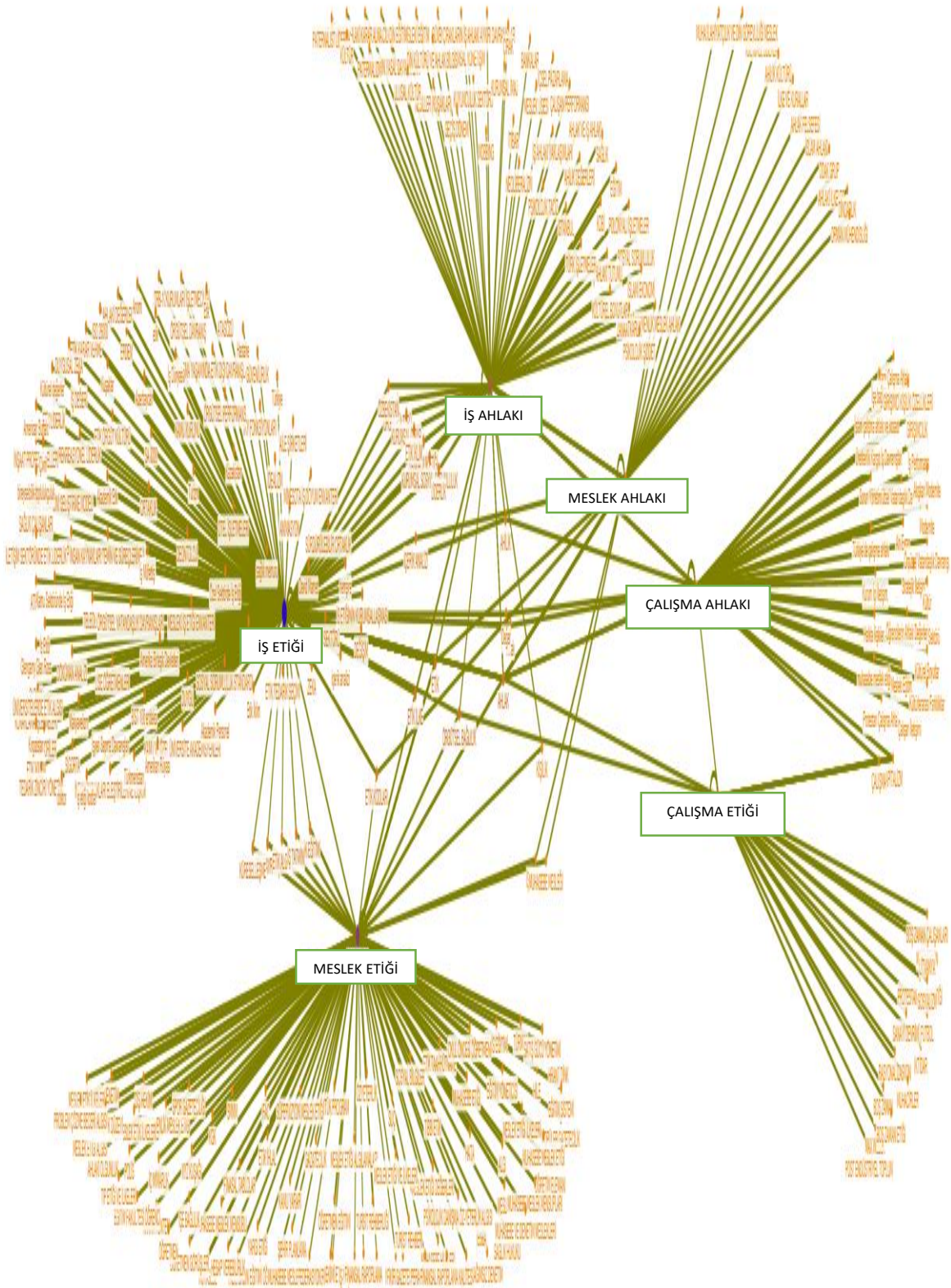
Lisansüstü tezlerin danışmanlığını yapan öğretim üyesi unvan dağılımı incelenmiş ve elde edilen bulgular Şekil 3’de görselleştirilmiştir. Şekil 3’e göre en fazla tez danışmanlığı yapan öğretim üyesinin 71 teze profesörler olduğu görülmektedir. Onu takiben 47 teze doçent gelirken, son olarak 45 tez danışmanlığı ile doktor öğretim üyesi yer almıştır. Bu kavramların tez danışmanlarının profesörlük sonrasında doçentlik alanına

sahip olan danışmanlar tarafından yürütülmüş olması çalışmaların kalitesi açısından önemlidir. Ayrıca bu alanda lisanüstü tez yazar öğrencilerin genellikle profesör ünvanına sahip danışmanları daha çok tercih ettiği de düşünülmektedir.



Şekil 4. Kavram-Yoğunluk Haritası

Lisansüstü tezlerdeki anahtar sözcüklerde en sık kullanılan kavramlara göre oluşturulmuş kavram-yoğunluk haritası Şekil 4'de gösterilmiştir. Kavram-yoğunluk haritası Word Art programı kullanılarak yapılmıştır. Kavram-yoğunluk haritası oluşturulurken tezlerde en çok kullanılan ilk 50 anahtar kelime dâhil edilmiştir. Yayımlanan 163 lisansüstü tez için toplam 535 anahtar kelime kullanılmıştır. Tez başına ortalama 3 anahtar kelime düşmektedir. Lisansüstü tezlerde en fazla 10 anahtar kelime kullanılmış iken 14 tane lisansüstü tezlerde ise anahtar kelime yer almamaktadır. Buna göre incelenen lisansüstü tezlerde sırasıyla; "etik" (49 kez), "iş etiği" (33 kez) ve "iş ahlâkı" (26 kez), "ahlâk" (24 kez), "meslek etiği" (20 kez) ve "çalışma ahlâkı" (11 kez) en çok kullanılan anahtar kelimelerdir. Anahtar kelimeler lisansüstü tezlerin içeriğine erişimi sağlayan temel değişkenlerden biridir. Bu değişkenler çalışma alanı ve konusu hakkında bilgi sağlamaktadır. Kavram-yoğunluk haritasındaki tabloya göre çalışma alanı ahlâk terimini de barındırmakla birlikte daha çok etik ve onun bileşenleri üzerinden biçimlenmektedir.



Şekil 5. Anahtar Kelimeler Arasındaki Sosyal Ağ Analizi

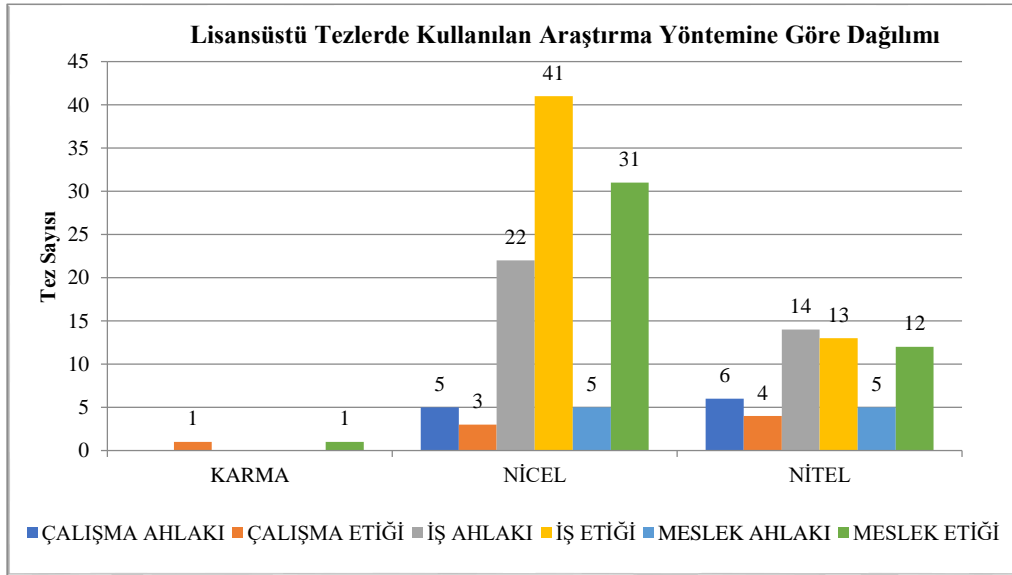
Sosyal ağ analizi, sosyal yapının içindeki ilişkilerle ilgilenmektedir. Belirli bir alandaki ilişkisel verileri analiz etmek ve yorumlamak için çeşitli ölçüm ve analiz araçları içermektedir. İlişkisel veri, aktörler ve bileşenler arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin değerini göstermektedir (Durland ve Fredericks, 2006). Sosyal ağ düzeneğindeki düğüm denilen aktörler (actor/node) ve bu düğüm çiftlerini birbirine bağlayan ilişkiler

(edge/link/ties) olarak açıklanmaktadır. Bir ağın büyüklüğü (size) o ağın aktör sayısı ile belirlenmektedir (Polat, Saraçoğlu ve Duman, 2019). Lisansüstü tezlerde ait anahtar kelimeler kendi içinde oluşturdukları sosyal ağ, NodeXL programı ile analiz edilmiştir. Şekil 4’de düğümler anahtar kelimeleri, bağlar ise bu konular arasındaki bağlantıları göstermektedir. Sosyal ağ incelendiğinde, ilişkilerin daha çok, iş etiği üzerinde düğümlendiği görülmektedir. Bu durum anahtar kelime olarak seçilen iş etiği kavramının ağda çok önemli bir yere sahip olduğunu gösterir. Anahtar kelimeler arası ilişkiye bakıldığında, seçilen “*çalışma ahlaki, çalışma etiği, iş ahlaki, iş etiği, meslek ahlaki ve meslek etiği*” anahtar kelimelerinin birbiriyle yoğun işbirliği yaptığı ve diğer birçok anahtar kelimedenden beslendiği görülmektedir. Yapılan bu analiz ile etik ve ahlâk konulu çalışmamızda neden bu anahtar kelimelerin seçildiği net olarak ifade edilmektedir.

Tablo 2. Lisansüstü Tezlerin Örneklem Grubu Bakımından Dağılımı

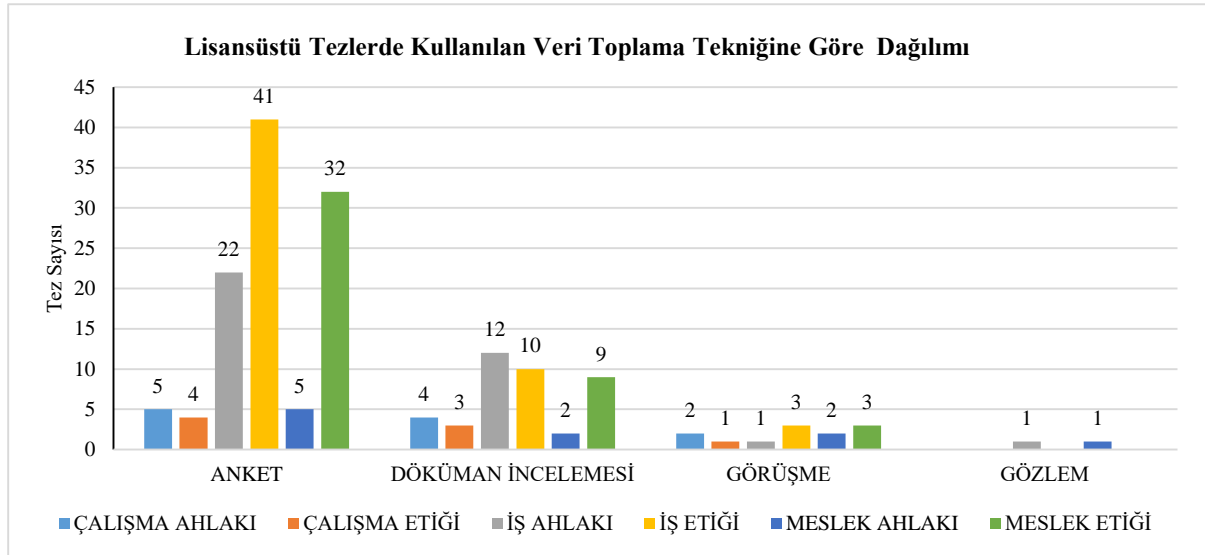
Örneklem Grubu	Sayı	%
Kamu ve Özel Sektör Çalışanları	29	22,14
Muhasebe Meslek Mensupları	23	17,56
Yönetici	19	14,50
Şirket	7	5,34
Banka Çalışanları	6	4,58
Öğrenci	6	4,58
Etik Kurallar/Etik İlkeler/Etik Algısı	4	3,05
Öğretim Elemanı	3	2,29
Rehber ve Turist	2	1,53
Sporcu	2	1,53
Vatandaş	2	1,53
Esnaf	2	1,53
SA 8000 ve ISO 26000 Standartları	1	0,76
Satış Elemanları	1	0,76
Hâkim	1	0,76
TOPLAM	131	100

Lisansüstü tez araştırmalarında kullanılan örneklem grupları Tablo 2’de yer almaktadır. Bu kapsamda incelenen 163 tezin sırasıyla; %22,14’inin Kamu ve Özel Sektör Çalışanları, %17,56’sını Muhasebe Meslek Mensupları ve %14,50’sini ise Yöneticiler üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Muhasebe meslek mensupları, hizmet verdikleri mükelleflerin ve devletin ortak çıkarına göre, meslek kuruluşları ve devlet tarafından belirlenen mesleki etik kurallara uymak zorundadırlar. Bu etik ilkelere uymamaları halinde muhasebe mesleğinin itibarı kaybolacaktır. Bu sebeple yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak muhasebe meslek mensupları örneklem türü olarak seçilmiş ve meslek etiğine gereken önemi verip vermedikleri ölçülmek istenmiştir. Yine çalışmaların çoğunda örneklem türü olarak yöneticiler seçilmiştir. Çünkü rekabetin giderek artması, teknolojiye bağlı değişim ve yeni yönetim modellerinin benimsenmesi ahlâk ve etik değerlerin yıpranmasına neden olmuştur. Bu ahlâk ve etik değerleri işletmelerde korumak için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Bu anlamda yöneticinin etik sorumluluklarını yerine getirip getirmediği önem arz etmektedir bu nedenle araştırmacılar tarafından ölçülmek istenmiştir.



Şekil 5. Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

Şekil 5’te tezlerde kullanılan araştırma yöntemlerinin dağılımına yer verilmiştir. Bu doğrultuda, tezlerin araştırma yöntemi açısından; 107 tanesi nicel, 54 tanesi nitel ve 2 tanesi ise karma yöntem olarak hem nicel hem de nitel yöntemlerin birlikte kullanılarak tamamlandığı görülmektedir. Araştırmada nicel araştırmaların çoğunlukta olması dikkat çekicidir. Bu durumda araştırmaların uygulamaya dönük gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Nitel araştırmaların az olması ise etik, ahlâk ve etrafındaki kavramlara yönelik derinlemesine çalışmaların az olduğunu göstermektedir.



Şekil 6. Lisansüstü Tezlerin Veri Toplama Tekniğine Göre Dağılımı

Şekil 6'da veri toplama tekniği açısından ise nicel araştırmalarda anket tekniğinin, nitel araştırmalarda ise döküman incelemesi ve görüşme teknikleri tezlerde ön plana çıkmıştır. Karma yöntemde ise anket ve görüşme teknikleri bir arada kullanılmıştır. Araştırmacılar, zaman ve maliyet tasarrufu sağlayacaklarını düşünüp mevcut ölçeklerden yararlanıp tezlerinde nicel araştırma yöntemlerini çoğunlukla tercih ettikleri saptanmıştır.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Dünyanın küreselleşmesiyle, kâr ve sermaye talebi akıl almaz boyutlara ulaşmış ve rekabet firmalara inanılmaz bir güç kazandırmıştır. Araştırmacılar, Avrupa'daki ve daha sonraki ABD'deki ekonomik genişlemenin yeni ekonomik girişimler yarattığını ve takiben çalışmanın anlamının ve yapısının değiştiğini iddia etmektedirler (Ali ve Al-Owaidan, 2008). Bu nedenle, 1980'lerde Amerika'da ve pek çok ülkede ahlak ve etik kavramları ele alınmaya başlamıştır (Özdemir, 2009) Kamu Gündemi Vakfının yaptığı bir ankete göre Amerikan halkının %62'si, çoğu Amerikalının beş ya da on yıl öncesi kadar çok çalışmadığına inandıklarını belirtmişlerdir (Yankelovich ve Immerwahr, 1984) Diğer yandan, gelişmekte olan ülkelerde var olan ahlaki ve etik değerler bozulmakta gelir dağılımı arasındaki uçurum artmakta, vergi kaçırma, rüşvet, adam kayırma vb. benimsenir hale gelmektedir. Özellikle etik ve ahlakla ilgili üniversiteler ve meslek birliklerinin yaptıkları çalışmalar yol gösterici olmaktadır. Son yıllarda yapılan akademik yayınların artması dünyayı etkileyen bu sorununa ilişkin kaygıların ne kadar haklı olduğunu ortaya koymaktadır (Kutlu, 2013; Özdemir, 2009).

Bibliyometrik çalışma ile bir ülkenin sahip olduğu değerlerin durumunu göstermek hatta gelişiminde de yol gösterici bir rol oynamak mümkündür. Bu çalışma ile çalışma ahlakı, iş etiği, iş ahlakı, meslek etiği, meslek ahlakı ve çalışma etiği anahtar kelimeleri taratılarak 1996-2019 yılları arasında yayınlanmış 163 adet lisansüstü tez incelenmiş; yayımlandıkları yıllar, danışmanlığını yapan öğretim üyesi unvanı, kullanılan yöntemler, veri analiz teknikleri gibi değişkenler değerlendirilerek konunun bibliyometrik profili ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma ahlakına ilişkin bibliyometrik analiz şeklinde gerçekleştirilen bu çalışmada, alan yazını açısından daha önce benzeri bir araştırmaya ulaşılmadığı için öncü bir nitelik taşımaktadır. İnceleme sonucu elde edilen bulgular aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Araştırma ile ilgili yayınlanan tez sayıları müteakip yıllar itibariyle istikrarlı olmadığı görülmektedir. Örneğin 2007 yılında 11 tez yayınlanmışken onu takip eden 2008 yılında 4 tezin tamamlandığı tespit edilmiştir. 2005 yılından sonra düzenli olmasa da tez sayısında bir artış söz konusudur. Toplamda en çok yayınlanan tez (54) iş etiği konusundadır. Etik konularında yazılan tezlerin toplam tezlerin %65'ini oluşturmaktadır. Tezlerin son yıllarda artış göstermesi ahlak ve etik kavramlara bir ilgi oluştuğunun da göstergesidir. Lisansüstü tezler hangi alanda yazıldığı fark etmeksizin ilgili bilim dalına yönelik güncel durum hakkında bilgi vermesi, değişimlerin ortaya konulması veya alan yazınında boşluğun doldurulması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca sosyal bilimlerdeki lisansüstü tezler toplumdaki yaşanan gerçeklerle paralellik göstermektedir. Bu yönüyle bu sonuç başka bir çalışmanın konusu olabilir.

Çok farklı disiplinlere bağlı anabilim dallarında çalışan araştırmacıların ahlak ve etik konularındaki araştırmalara olan ilgisinin günden güne arttığı görülmektedir. 1996'dan itibaren yalnız işletme ana bilim dalı ile ilgili tezlere rastlanırken, eğitim bilimleri, felsefe ve din bilimleri, basın-yayın, turizm işletmeciliği, mühendislik, siyaset ve kamu yönetimi gibi pek çok anabilim dalından araştırmacının ilgisini çekmektedir. Bu kavramların sosyal bir alanı ilgilendirmesi ve daha çok işletme felsefesiyle değerlendirildiği araştırmaların başka sonucudur. Bu durum Gölbaşı'nın (2009) çalışmasında da bahsedildiği gibi işletmecilik okulları, toplumda ve işletmelerdeki ahlaki davranışların kurumsallaşması yönünde rol oynamaktadır. Levent ve Kınık'ın (2017) Türkiye'de eğitim-öğretim alanında etik konulu yapılan lisansüstü tezleri incelediği araştırmasına göre etik konusunu, üniversitedeki çeşitli bölümler tarafından konu edildiği ve bu durum etiğin disiplinler arası özelliğini ortaya çıkardığını belirtmiştir. Yapılan çalışmaların farklı akademik alanlara yayıldığı gözlenmiştir. Bu ileriye dönük, ahlak ve etik kavramlar hakkında yapılabilecek çalışmaların hacminin de artacağı habercisidir. Ahlak ve etik konularında hem nicelik hem çeşitlilik açısından canlanma olduğu açıktır.

Tezlerin danışmanlıklarına bakıldığında 163 danışman öğretim üyesinin büyük çoğunluğunun profesör doktor ünvanına sahip olduğu, ikinci sırayı ise doçent doktor ünvanına sahip öğretim üyeleri tarafından yönetildiği belirlenmiştir. Bu alanda lisansüstü tez yazan öğrencilerin, tez danışmanı olarak Profesör ünvanına sahip öğretim üyelerini daha çok tercih ettiği düşünülmektedir. Bu kavramların Profesörlük alanına sahip olan danışmanlar tarafından yönetilmiş olması dikkat çekici bir sonuçtur. Bu durum, çalışmaların kalitesi adına anlamlı bir göstergedir.

İncelenen tezlerin anahtar kelimelerinin kavram-yoğunluk haritasına bakıldığında, çalışma sıklıklarının “etik” (49 kez), “iş etiği” (33 kez), “iş ahlâkı” (26 kez), “ahlâk” (24 kez) “meslek etiği” (20 kez) ve “çalışma ahlâkı” (11 kez) anahtar kelimeleri çevresinde olduğu görülmektedir. Özellikle etik anahtar kelimelerinin çalışmaların odak noktası konumunda olduğu saptanmıştır. Oysaki temelde bireylerin çalışmaya ilişkin olumlu tutumları işletmeleri amaçlarına götürür, toplumların ekonomik ve gelişmişlik seviyesini etkiler. Ancak işletme çalışanlarının sahip olduğu çalışma ahlâkı işletmeye ahlâki bir atmosfer kazandırır. Bireylerin çalışmaya verdikleri önem, çalışma ahlâkına sahip olmaları işletmenin iş ahlâkını derinden etkiler. Bu anlamda ahlâk ve bileşenleri üzerinde daha az çalışma olması dikkat çekici ve düşündürücüdür. Ayrıca yapılan sosyal ağ analizinde çalışma ahlâkı, çalışma etiği, iş ahlâkı, iş etiği, meslek ahlâkı ve meslek etiği anahtar kelimelerin birbirinden beslendiği analiz edilmiş; etik ve ahlâk konusu bu çalışmada neden bu terimlerin seçildiği ortaya konmuştur.

Lisansüstü tez araştırmalarında kullanılan örneklem türlerinden ilk üçü sırasıyla; Kamu ve Özel Sektör Çalışanları (%22,14), Muhasebe Meslek Mensupları (%17,56) ve Yöneticiler (%14,50) üzerinden gerçekleştirilmiştir. Kamu ve özel sektör çalışanlarını örneklem türü olarak seçen tezlerin ağırlıklı olarak iş etiği ardından iş ahlâkı konusunda yapıldığı tespit edilmiştir. Bu anlamda etik ve ahlâk kavramlarının birbirlerine karıştırıldığı düşünülmektedir. Çünkü örneklem olarak çalışan seçildiğine göre çalışan kişinin ahlâkından, işyerinin ise iş etiğinden söz edilebilir. Muhasebe meslek mensupları mesleki etik kurallara uymak zorunda oldukları için, meslek etiğine gereken önemi verip vermedikleri ölçülmek istenmiş ve örneklem türü seçilmiştir. Yine çalışmaların çoğunda örneklem türü olarak yöneticiler seçilmiştir. Rekabetin giderek artması, teknolojiye bağlı değişim ve yeni yönetim modellerinin benimsenmesi ahlâk ve etik değerlerin yıpranmasına neden olmuştur. Bu ahlâk ve etik değerleri işletmelerde korumak için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Bu anlamda yöneticinin etik sorumluluklarını yerine getirip getirmediği önem arz etmektedir bu nedenle araştırmacılar tarafından ölçülmek istenmiştir. Özgener’in (2008) iş ahlâkının kurumsallaşmasında üst yönetimin rolünü incelediği çalışmasında yöneticilerin rol model görevi üstlendiği ve iş ahlâkının işletmelerde kurumsallaşmasının ancak yönetiler vasıtasıyla olabileceğini belirtmiş dolayısıyla yöneticinin önemini vurgulamıştır.

İncelenen tezlerde, araştırma metodları olarak veri toplama yöntemi açısından ise nicel araştırma yönteminin ağırlıklı olarak ön plana çıktığı ortaya konmuştur. Veri toplama aracı ise anket tekniğidir. Nitel araştırma yöntemleri ikinci sırada kalmıştır ve sadece iki tezde hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanıldığı görülmüştür. Anket ve görüşme tekniklerinin ise bu yöntem kapsamında veri toplama aracı olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Tezlerin çoğunluğunun, mevcut ölçekler kullanılarak nicel araştırma yöntemlerine sıklıkla yöneltilmesi belirlenmiştir. Oysa bir anabilim dalının kuramsal altyapısının oluşturulmasında alana yönelik daha derinlemesine bilgi toplanmasına olanak sağlayan nitel araştırma yöntemlerinin tez araştırmalarında kullanım oranının artırılması özendirilmelidir. Levent ve Kınık’ın (2017) etik konulu yapılan lisansüstü tezlerini incelediği çalışmasına göre de araştırmacılar en çok nicel araştırma metodunu kullanmışlardır.

6.ÖNERİLER

Gelecek araştırmalarda ahlâk, etik ve etrafındaki kavramlarla ilgili hazırlanan kitap, makale, bildiri ve tezlerin bibliyometrik açıdan değerlendirileceği tüm araştırmalarla yıllar itibarıyla karşılaştırma yapılabilir. Böylece bu alanın kavramsal gelişimi ve değişimi daha iyi ortaya konulabilir.

Çalışma ahlâkı noktasında lisansüstü çalışmaların yeterli olmadığı daha çok iş etiği üzerine yoğunlaşılması tespit edilmiştir. Bireylerin çalışmaya ilişkin olumlu tutumları örgütlerin başarıya ulaşmasını sağlar aynı şekilde ülkenin kaynaklarının değerini bilen, verimli çalışmaya özen gösteren kültürlerde ise ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesini yükseltir. Başka bir deyişle verilen işi layıkıyla zamanında yapan, örgütün hedeflerine ulaşması için sorumluluğunu bilen çalışma ahlâkına sahip iş görenlerden, yöneticilerden oluşan işletmeler, ancak iş ahlâkına sahip olabilirler. Bu anlamda çalışma ahlâkı konusunda çalışmalar artırılmalıdır.

Ahlâklı bireyler yetiştirmek önce ailede başlar sonrasında toplumsal düzeni sağlamak için eğitim ile okullarda yeni nesillere aktarılmakta ve bu amaçla ders kitaplarından yararlanılmaktadır. Ahlâk bilincinin bireylere verilmesi pek çok dersin genel amacını oluştursa da ahlâk dersinin özel amacıdır (Akagündüz, 2017). Bu amaçla başta işletme fakülteleri ve işletme lisansüstü programları olmak üzere birçok fakültede ders programlarına iş etiği dersinin yanı sıra çalışma ahlâkı dersleri de eklenmelidir. Üniversitelerde verilecek derslerde soyut ifadeler yerine daha çok güncel sorunlarla ilgili çözümler ve uygulamalar sunulmalıdır.

Çalışmada incelenen anahtar kelimelerin yıllara göre değişen yoğunlukta ele alındığı dikkate alınarak, yoğun olarak çalışıldığı yıllardaki (2016-2018) iş/çalışma hayatının gerçeklerini ortaya koyacak çalışmaları ile “lisansüstü tezlerin sosyal sorunları anlama ve çözüm üretme çabası” üzerine değerlendirmeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akagündüz, Y. (2017). Cumhuriyet’in ilk yıllarından günümüze ders kitaplarında ahlâk eğitimi. *Cumhuriyet Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 13(26), 149-180.
- Akbaş, H. E., Çalışkan A. Ö. ve Özarslan E. (2009). Muhasebe mesleğinde etik algısı ve etik dışı davranışlarla ilişkisi: İşletme bölümü öğrencileri üzerine bir inceleme. *Öneri Dergisi*, 8(32), 175-184.
- Aktan, C.C. (2008). Meslek ahlâkı ve sosyal sorumluluk. *İş Ahlâkı Dergisi*, 1(1), 99-121. Ali, A. (1986/87). The Arab executive: A study of values and work orientations. *American-Arab Affairs*, 7(19), 94-100.

- Ali, A. and Al-Owaidan, A. (2008), Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Arslan, M. (2003). Türkiye’de İslâm ve çalışma ahlâkı değerleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (2), 7-21.
- Arslan, M. (2012). *İş ve meslek ahlâkı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Arslan, M. ve Berkman Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*. Yayın No: T-2009-06-492, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Bal, M. (2015). Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik kurallara uyma davranışlarının incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(20), 1-14.
- Belinova, N. V., Bicheva, I.B., Kolesova, O.V., Khanova, T.G. and Khizhnaya, A.V. (2017). Features of professional ethics formation of the future teacher. *Revista Espacios*, 38 (25), 1-9.
- Boşnak, M. ve Çetinalp, H. K. (2018). Tüm yönleriyle Hz. Peygamber ve ahlâkı sempozyumu. *Kocaeli İlahiyat Dergisi*, 2(2), 159-169.
- Can, C. (2013). *Ahiliikten Günümüze Mesleki Eğitimde Çalışma Ahlâkı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Chippendale, P. (2001). On values, ethics, morals & principles. A values Inventory. Etik Tanımı. 28 Ocak 2020 tarihinde https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33597043/On_Values_Ethics_Morals_and_Principles.pdf?responsecontentdisposition=in+line%3B%20filename%3DOn_Values_Ethics_Morals_and_Principles_B.pdf&ad=9 adresinden erişildi.
- Çam, Z., Çavdar, D., Seydoğulları, S. ve Çok, F. (2012). Ahlâk gelişimine klasik ve yeni kuramsal yaklaşımlar, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Ek Özel Sayı (Bahar), 1211-1225.
- Çetinkaya, B., Ö. ve Çetin, A., (2016). Girişimcilik ve kalkınma dergisi’nin bibliyometrik analizi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 229-263.
- Çoban, M. (2014). Cumhuriyetin ilk yılları ahlâk algısı ve eğitimi (Kâzım Nâmi’nin “Ahlâkı Nasıl Telkin Etmeli” kitabı özelinde). *KSÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 24, 31-70.
- Durland, M. M. and Fredericks, K. A. (2006). Introduction to Social Network Analysis. *New Directions for Evaluation*, 107, 5-13.
- Eğri, S. ve Sunar, T. (2010). Türkiye’de iş ahlâkı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlâkı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Erken, B. (2010). *Çalışma ahlâkının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bilecik Üniversitesi, Bilecik.
- Feten, M. H., Çankıç, İ. H. ve Özkul, A. S. (2017). Çalışma ahlâkını etkileyen faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Vizyoner Dergisi*, 8(17), 92-113.
- Genelkurmay Başkanlığı. (1984). *Atatürkçülük*. III. Cilt. Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 18 Ocak 2020 tarihinde https://tr.wikiquote.org/wiki/Mustafa_Kemal_Atat%C3%BCrk#cite_ref-97 adresinden erişildi.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlâkı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Gölbaşı, Ş. (2009). Ahlâkı davranışların kurumsallaşmasında işletmecilik okullarının rolü. *İş Ahlâkı Dergisi*, 2(4), 21-41.
- Gül, H. (2016). İş ve çalışma yaşamında etik ve ahlâkla ilgili kavramlar üzerine bir tartışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(36), 522-535.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- <https://tez.yok.gov.tr>. (2019).
- Irzık, G. ve Erzan, A. (2008). Bilim etiği elkitabı. Erzan, A. (Ed.), *Giriş* (s.1-5). İstanbul: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.
- Kılavuz, R., (2003). *Kamu yönetiminde etik ve bir sorun alanı olarak yozlaşma*. Ankara: Seçkin.
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kuçuradı, İ. (2009). *Uludağ konuşmaları özgürlük ahlâk kültür kavramları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kurt, A. (2011). Kur’an ve toplumsal ahlâk. Hökelekli, H., Uysal, E. (Ed.), *Kur’an ve İş Ahlâkı* (s.173-191). İstanbul: Kurav Yayınları.
- Kurtuluş, B. (2005). İş ahlâkı: geçmişte ve günümüzde. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 738-759.
- Kutlu, H.A. (2013). *Meslek etiği*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Levent, F. ve Kınık, F. Ş. F. (2017). Türkiye’de eğitim-öğretim alanında etik konusunda yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *İş Ahlâkı Dergisi*, 10, 99-114.
- Levy, C. S. (2012). *Social Work Ethics on the Line*. Routledge New York: Routledge.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve ahlâk benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81(463-464), 225-249.
- Miller, M. J., Woehr, D. J. and Hudspeth N. A. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of A Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (3), 451-489.
- Orman, S. ve Parlak, Z. (Ed.) (2009). *İşletmelerde iş etiği*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Öktem, Ü. (2007). Kant ahlâkı. *Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 18, 11-22.
- Özdemir, S. (2009). İşletmelerde iş etiği. (Orman S. ve Parlak Z. (Ed.), *Günümüz Türkiye’sinde akademik iş ahlâkı çalışmalarına genel bakış* (s.302-337), İstanbul: İTO Yayınları
- Özgener, Ş. (2008). İş ahlâkının kurumsallaşmasında üst yönetim kademesinin rolü, *İş Ahlâkı Dergisi*, 1(1), 31-54.
- Özgener, Ş. (2018). *İş ahlâkının temelleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Polat, Z.A., Saraçoğlu, A. ve Duman, H. (2019). Harita Dergisi’nin Bibliyometrik Analizi. *Harita Dergisi*, 161, 46-56.
- Ragab Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics, *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), 246-254.
- Şahin, A. ve Demir M. H. (2000). Yönetici ikilemi, iş ahlâkı. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(1), 203-213.
- Şener, E. (2018). *Örgütsel teoriden örgütsel davranışa erdem*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Şener, E. (2019). *Sivil erdem’in peşinde bir tüçleme: uyum-ahlâk-seslilik*. İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Şengül, F.N. (2017). Osmanlı Devleti’nde Çalışma Ahlâkı ve İktisadi Uygulamalar. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 3(2), 9-28.
- T.C. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı. (2020). *Romanya dışişleri bakanı Antonescu ile konuşma*. 18 Ocak 2020 tarihinde <http://www.atam.gov.tr/ataturkun-soylev-ve-demeçleri/romanya-disisleri-bakani-antonescu-ile-konusma> adresinden erişildi.
- Tabak, A., Barbak A. ve Öztürk T., (2016). Kamu politikası disiplinindeki dönüşümü bibliyometrik analiz yöntemiyle anlamak mümkün mü?. *EUL Journal of Social Sciences*, 7(2), 117-143.
- TDK Sözlüğü. (2019). Ahlâk tanımı. 30 Kasım 2019 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/?kelime=>> adresinden erişildi.
- Tevrüz, S. (2007). İş hayatında etik. Tevrüz, S. (Ed.), *Etik yaklaşımlar ve iş ahlâkı* (s.1-42). İstanbul: Beta Basım.
- Tiyek R., Peker, K. (2015). Örgütsel etik davranışlar: Bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 113-136.
- Ülgener, Sabri. (2006). *İktisadi Çözülmenin Ahlâk ve Zihniyet Dünyası*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Ünal, A. (2011). Çalışma ahlâkı kavramına kültürel bir bakış ve Türkiye’de çalışma ahlâkı. *İ.Ü. Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 44, 125-145.

-
- Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2010). Çalışma ahlâkı kavramına kültürel bir bakış ve Türkiye’de çalışma ahlâkı. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 217-240.
- Yankelovich, D. and Immerwahr, J. (1984). Putting the Work Ethic to Work. *Society*. Special Feature, 58-76.
- Yavuz, S. (2016). Çalışma ahlâkı bağlamında üç farklı çalışma ahlâkı ve muhtemel çevresel sonuçları üzerine. 3rd International Symposium on Environment and Morality, 289-298.
- Yıldız, A. (2018). Temelleri ve uygulamalarıyla iş ahlâkı. Erdoğan, N., Torlak Ö., Tiryaki, K.B. (Ed.), *Hukuk ve Ahlâk Arasındaki İlişki* (s.356-377). İstanbul: İgiad Yayınları.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.
- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.