

“İş Ahlakı” Cinsiyetler Arasındaki Farklılıklar Açısından Literatür İncelemesi

Dr. Uğur UZEL

T.C. Genel Kurmay Başkanlığı, ANKARA

ÖZET

Tanımı ve kapsamı üzerinde özellikle son 20 yıldır yapılan araştırmalara rağmen “iş ahlakı” kavramı henüz literatürde “aydınlatılabilmiş” kavramlar arasında yerini alamamıştır. Bunun birçok sebebi olmasına karşılık en belirgin sebeplerden birisi olarak cinsiyet farklılığı gösterilebilir.

Kadın yöneticilerin iş gücündeki artan oranı önemli bir eğilimdir ve bu eğilim “ahlaki karar verme” konusundaki ilgiyi de uyandırmaktadır (Dawson, 1995:61). Araştırmacıların bir çoğuna göre ahlaki konulardaki problemlerin çözümünde kadın ve erkekler birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Genel bir sonuç olarak, erkekler ahlaki konuları daha çok adalet, kurallar ve bireysel haklar olarak algılamak, kadınlar ilişkiler, ilgi gösterme ve merhamet kavramlarıyla ilişkilendirerek algılamaktadırlar.

Bu makalede, konu ile ilgili bazı araştırmaların sonuçları paylaşmakta ve karşılaştırılmaktadır. Araştırma sonuçları genel olarak, kadın çalışanların hem algılamaları hem de davranışlarının erkek çalışanlardan farklı olduğunu göstermektedir. Fakat bu araştırma sonuçlarının kültürel ve sektörel farklılıklardan etkilenebileceği yönünde bir takım sınırlamaların da bulunduğu göz önüne alınmalıdır.

***Anahtar kelimeler:** İş Ahlakı, Cinsiyet Farklılığı, Algılama.*

Business Ethics: Literature Survey On Gender Differences

ABSTRACT

Business ethics has not yet taken its place among the “defined” and “clear” concepts in the literature despite the numerous researches made in the last two decades. Gender difference is one the main reasons of this ambivalence.

The increased participation of women in the work force is an important trend and this trend has generated research interest in "ethical decision making". For the majority of researchers, men and women differ in how they solve moral dilemmas. As a general result, men are likely to consider moral issues in terms of justice, rules and individual rights. Women, on the other hand, tend to consider such issues in terms of relationship, caring and compassion.

In this article, the results of some researches made on this issue are shared and compared. These researches' results generally show that both perceptions and behaviors of female employees differ from males'. But also, there are some limitations, which force us to think that these differences between genders may change as of cultural and sectoral differences.

***Key words:** Business Ethics, Gender Differences, Perception.*

I. Giriş

İş ahlakı, “toplumda genel kabul görmüş normlara uygun, işletme ortamındaki doğru davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2002:6, White ve Dooley, 1993:644). Bu tanım beraberinde bir çok soruyu da aklımıza

getirmektedir; Doğru davranışlar nelerdir ve bu hareketleri davranışlarımıza nasıl yansıtabiliriz? Yöneticiler, toplumda kabul görmüş doğru davranışları nasıl bilebilirler? Bu normlar ne dereceye kadar yönetsel davranışları etkileyebilirler? Örgütlerde gittikçe sayıları artan kadın yöneticilerin varlığını düşünürsek, kadın ve erkek yöneticiler, doğru davranışları ve toplumsal normları nasıl algılamaktadırlar? Değişik kültürlerden gelen insanları yönetirken hangi ortak ahlaki değerler esas alınmalıdır? Yöneticilerin iş ahlakını farklı algılamaları neticesinde, bu farklılık örgüt verimliliğine nasıl yansımaktadır? Görüldüğü üzere "iş ahlakı" oldukça derin ve bir o kadar da durumsal değişken içermektedir. Dolayısıyla, konu üzerinde yapılan araştırmaların bulguları da değişik kültürlerde değişen zamanlarda yapıldığından ortak paydaların sayısı azalmaktadır.

İş ahlakının net bir şekilde tanımlanabilmesi için, yukarıdaki sorulara ek olarak öncelikle şu konuların açığa çıkarılması gerekmektedir (Evans, 1991:126);

1. Değerler (Codes of Ethics) ve ilkeler
2. Ahlaki (morally) doğru davranışlar,
3. Doğruluk (integrity),
4. Durumlar.

Bu kategorilere ek olarak bir başka araştırmacı (Lewis, 1985:377) iş ahlakını şu terimlerle tanımlamaya çalışmıştır; Sosyal sorumluluk, dürüstlük, adaletli olma, altın kurallar, dini inançlar, vicdanlı çalışma, belirgin kişisel çıkarlar, iyi-kötü karşılaştırması, vicdan, hukuk, sosyal adalet, namuslu olma, olması gerekenler, fazilet, liderlik, karakter, fani olma, tanrı, mahremiyet ve topluma ait olma.

İş ahlakını cinsiyet farklılığı açısından ele alan birbirinden bağımsız iki ayrı araştırma (Harris, 1989; Kidwell, 1987), bu tanım belirsizliğini, ilk paragraftaki soruların cevaplarından yola çıkarak azaltmayı amaçlamıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, namuslu olma ve dürüstlük, cinsiyete göre farklılık göstermezken, bunların temelini teşkil eden değerlerde farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin, ahlaki konularda alınan kararlarda kadınlar "toplum-merkezli", erkekler "ben-merkezli" yaklaşımlarda bulunmaktadır. Bir başka araştırmaya göre (Gilligan, 1982, 1986), kadın yöneticiler, insanlara yardım etme konusunda daha duyarlı davranırken, erkek yöneticiler, daha çok gelir ve büyüme konularına yönelmektedirler. Kadın yöneticilerin iş ahlakına aykırı durumlardaki toleranslarının erkek yöneticilere kıyasla daha az olduğuna benzer yorumlar başka araştırmalarla da desteklenmektedir (Chris ve Jordan 2002; Statham, 1987; Keys, 1985; Shann 1983; Brenner ve Tomkiewicz, 1979;).

Kadın yöneticilerin iş gücündeki artan oranı önemli bir eğilimdir ve bu eğilim "ahlaki karar verme" konusundaki ilgiyi de uyandırmaktadır (Dawson, 1995:61). Araştırmacıların birçoğuna göre ahlaki konulardaki problemlerin çözümünde kadın ve erkekler birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Peterson ve diğerleri 2001:225, Loe ve Weeks 2000:243). Bu ayrımı ortaya koymaya çalışan

iki temel yaklaşım ileri sürülmektedir (Markham 1985, Feldberg ve Glenn 1979, Kanter 1977):

1. Yapısal yaklaşım
2. Cinsiyet sosyalizasyonu yaklaşımı.

Her iki yaklaşım da kadınların, besleyici, toplum-merkezli ve işbirlikçi bir yapıya, erkeklerin ise saldırgan, ben-merkezli ve rekabetçi bir yapıya sahip olduklarını kabul etmektedirler. Yapısal yaklaşımçılar, cinsiyet farklılığının eski sosyalizasyon geleneğinden kaynaklandığı ve bundan dolayı farklı ve belirgin rol gereklerinin ortaya çıktığı görüşündedirler. Onlara göre, kadınlar kız evlat, eş ve anne olmak için, erkekler ise, erkek evlat, koca ve baba olmak için eğitilmektedirler. Kadın ve erkeğe yüklenen bu rollerin iş ortamına yansması sonucunda doğal bir farklılığın ortaya çıktığı ve bu farklılığın azaltılması için örgütsel mekanizmaların (istihdam, terfi, ödüllendirme politikaları vb.) kullanılması gerektiği ifade edilmektedir (Betz 1989:322).

Yapısal yaklaşımçılara göre, insanlar çevreye uyum sağlayabilirler. Bu anlayışla, cinsiyet farklılığı da örgüt içinde ödül ve terfi uygulamalarıyla ortadan kaldırılabılır ve böylece kadın erkekle eşit olur. Örgütsel normların çoğu erkekler tarafından ortaya çıkarıldığından, örgütün başarıya ulaşabilmesi için kadınların erkeklerin normlarına uyum sağlamaları gerekmektedir. Buna karşılık, "Cinsiyet sosyalizasyonu" yaklaşımını benimseyenler, cinsiyet ayrımının kalıtsal değerlerden doğduğunu savunmaktadırlar. Bu kalıtsal değerlerdeki farklılıklar, iş ortamından kaynaklanmayan davranış ve tutum farklılıklarına neden olmaktadır.

Sonuç olarak, "yapısal yaklaşımçılar", cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılabileceğini, "cinsiyet sosyalizasyonu" yaklaşımçıları ise, bu ayrımın ilelebet varolacağını savunmaktadırlar.

II. Erkek ve Kadın Yöneticilerin Algılama Farklılıkları Üzerine İki Geniş Çaplı Araştırma:

A. Evans'ın "Algılama Farklılıkları" Araştırması

Kadın ve erkek yöneticilerin "iş ahlakı" konusundaki algılama farklılıklarını ortaya koymak amacıyla yapılan geniş çaplı bir araştırma (Evans, 1991:125) kapsamında, Fortune dergisinin belirlediği en iyi 500 firmadaki 654 erkek ve kadın yöneticiye anket gönderilmiş ve şu üç açık uçlu soru sorulmuştur;

- "İş ahlakını tanımlayınız",
- "İş ahlakıyla ilgili olduğuna inandığınız somut veya soyut örnekler veriniz",
- "Verdiğiniz örneklerin neden iş ahlakıyla ilgili olduğunu düşünüyorsunuz?".

Anketlerden elde edilen veriler "içerik analizi" yöntemiyle dört kişiden oluşan bir jüri tarafından incelenmiş ve tespit edilen kavramlar listelenerek birkaç kategoriye ayrılmıştır. Bu kavramlardan birbiri ile yakın ilişkili olanlar elenerek, bu sayı 31'e kadar indirilmiştir (Tablo-1). Ankette sorulan 3 soruya verilen yanıtların uzunluğu birkaç kelimedenden 151 kelimelik yanıtlara kadar değişmektedir. Ortalama yanıt uzunluğu her soru için 25 kelimedir. Tablo, aynı zamanda bu kavramları yanıtlarında kullanan erkek ve kadın yöneticilerin oranlarını da göstermektedir.

1, 2 ve 3ncü sıradaki kavramlar, "ben-merkezli", 11, 15, 17 ve 19ncü sıradaki kavramlar ise "toplum-merkezli" yaklaşımları ifade etmektedir. Ben-merkezli kavramlarda erkek yöneticilerin oranı % 44, kadın yöneticilerin oranı ise % 1'dir. Toplum-merkezli kavramlarda ise, erkek yöneticilerin oranı % 5, kadın yöneticilerin oranı ise % 45'tir. 10ncü sıradaki "eşitlik ve adalet" kavramı, 11, 15 ve 17nci kavramlardaki oranlara eklendiğinde, kadınların oranı % 55'e çıkarken, erkeklerin oranı ancak % 7'ye ulaşmaktadır.

Tablo-1: Kadın ve Erkek Yöneticilerin İş Ahlakı Tanımlamalarında Kullandıkları Kavramlar

KATEGORİ	CEVAP ORANI (%)	
	ERKEK (N=530)	KADIN (N=124)
İstek ve kişisel çıkar, başkalarına menfaat sağlar.	18	0
Bir kimsenin idealist olması başkalarına da yarar.	1	0
Başarı için sorumluluk duymak bireysel çabadır.	10	1
Kişisel değerler	9	2
Durumsal davranışlar	5	7
Çok çalışma ve gayretli olma	5	1
Altın kural	3	1
Doğru/yanlış prensipleri	3	1
İşletmenin ahlak değerleri	3	1
Adalet ve eşitlik	2	9
Sosyal sorumluluk	2	7
Yalın rekabet	2	1
Doğru/yanlış kuralları	3	0
İş kalitesi, iyi yapılmış bir iş	2	6
Başkalarına karşı sorumluluk ve yardım etme	1	13
İyi liderlik	1	1
Başkaları için iyi işler yapmak	1	7
Doğru şeyi yapmak	1	3
Toplum yararına çalışmak	1	12
Yapmak zorunda olduğumuzu yapmak	1	2
Adalet	1	1
Doğru sözlü olmak	1	3
İyi davranış	1	3
Dürüstlük	1	3
Kanunlara uymak	1	1
Doğruluk	1	2
Dini inançlar	1	1
Davranışların etkisi ve sonuçları	1	1
Fazilet	1	1
Özü sözü bir olmak	1	4
Güvenilir olmak	1	5

* (Kaynak: Evans, 1991:125)

22, 23, 24, 26, 29, 30 ve 31nci sıradaki kavramlar, "dürüstlük ve namuslu olma" kategorisini oluşturmaktadır. Tablo-2'de, bu kategorideki kavramları kullanan kadın yöneticilerin oranı % 21, erkek yöneticilerin oranı ise % 7 olarak görülmektedir. 4, 6 ve 8nci maddeler, "kişisel değerler" kategorisi altında toplanmıştır. Bu kategoriye verilen cevapların oranı, erkeklerde % 17, kadınlarda ise % 4'tür. 7, 9, 12 ve 13ncü sıradaki kavramlar, "kurallar ve değerler" kategorisi altında toplanmıştır. Bu kategoriye verilen cevapların oranı erkeklerde % 11, kadınlarda ise % 3'tür. 10 ve 21nci sıradaki kavramlar, "adalet ve eşitlik" kategorisi altında toplanmıştır. Bu kategoriye verilen yanıtların oranı erkeklerde % 3, kadınlarda ise % 10'dur.

Tablo-2: Kadın ve Erkeklerin İş Ahlakı Tanımlarında Kullandıkları Kavramların Kategorilere Göre Oranları

KATEGORİ	CEVAP ORANI (%)	
	ERKEK	KADIN
1. İstek, kendini düşünme, kendini yüceltme, başarı bireysel bir sorumluluktur	44	1
2. Kişisel değerler, prensipler	17	4
3. Kurallar, değerler	11	3
4. Durumsal davranış	5	7
5. Dürüstlük, doğruluk, fazilet, doğru sözlülük, iyilik	7	21
6. Başkalarına yardım etme, toplum yararına çalışma, müşteriler için çalışmak	7	45
7. Hissedarların menfaatine çalışmak	1	3
8. Eşitlik ve adalet	3	10
9. Diğer	5	6
TOPLAM	100	100

* (Kaynak: Evans, 1991:125)

Aşağıda yer alan Tablo-3'te, verilen yanıtların erkek ve kadınların yönetim kademelerine göre oranları görülmektedir. Yönetim kademelerine göre her iki grupta da farklılıklar olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo-3: Kavram Kategorilerinin Erkek Ve Kadın Yöneticilerin Kademelerine Göre Oranları

KATEGORİ NO.	CEVAP ORANI					
	ÜST KADEME		ORTA KADEME		ALT KADEME	
	ERKEK (152)	KADIN (0)	ERKEK (236)	KADIN (51)	ERKEK (142)	KADIN (73)
1.	9	0	18	1	17	0
2.	4	0	6	2	7	2
3.	1	0	5	1	5	2
4.	4	0	1	4	0	3
5.	3	0	1	10	3	11
6.	3	0	1	22	3	23
7.	0	0	0	1	1	2
8.	3	0	1	4	0	6
9.	3	0	1	2	1	4

* (Kaynak: Evans, 1991:125)

Bu araştırma sonucunda, cinsiyetler arasında üç farklılık ortaya çıkarılmıştır. Erkek yöneticilerin yarısına yakını (% 44), iş ahlakını "ben-merkezli" olarak tanımlarken, kadın yöneticilerin bu konudaki oranı % 1'de kalmıştır. Buna karşılık, kadın yöneticilerin % 45'i iş ahlakını, "toplum-merkezli" olarak tanımlarken, erkek yöneticilerin bu konudaki oranı % 7 olarak tespit edilmiştir.

Orta ve alt kademe erkek yöneticilerin % 10'u, "kurallar ve değerler" in iş ahlakını tanımladığına inanırken, üst kademe erkek yöneticilerde bu oran % 1'de kalmıştır.

Üst kademe erkek yöneticilerin % 4'ü, iş ahlakının "durumsal" olarak tanımlanabileceğine inanırken, bu oran orta ve alt kademedeki erkek yöneticilerde % 1 olmaktadır. Bu kategoride, orta kademedeki kadın yöneticilerin oranı % 4, alt kademedeki kadın yöneticilerde ise % 3 olarak tespit edilmiştir.

Ben-merkezli veya toplum-merkezli olma ile ilgili sonuçlar, önceden yapılmış birkaç araştırmanın sonuçlarıyla da aynı doğrultuda tespit edilmiştir (Dawson, 1995:61). Bu tespitlerden yola çıkarak, erkek yöneticilerin "ben-merkezli", kadın yöneticiler ise "toplum-merkezli" oldukları söylenebilir. İlave olarak, birkaç (Elsie 1996, Peterson ve diğerleri 2001) araştırmanın sonuçlarında, öğretmenler, iş arkadaşları ve anne-babalar, kadın yöneticileri erkeklere oranla daha "yardımsever", "empatik" ve "iyi niyetli" bulmaktadırlar.

B. Khazanchi'nin Araştırma Bulguları

Bir başka çalışmada (Khazanchi, 1995:741), erkek ve kadın yöneticiler, iş ahlakını "iş ortamındaki doğru davranışlar" olarak tanımlamışlardır. Bununla beraber, erkek yöneticiler doğru davranışları, kişisel çıkarlarına uygun davranışlar olarak yorumlarken, kadın yöneticiler doğru davranışları toplum çıkarlarına uygun davranışlar olarak yorumlamışlardır. Araştırma bulgularına göre, kadın ve erkeklerin iş ahlakına aykırı buldukları başlıca davranışlar şunlardır;

1. Şirkete ait gizli bilgilerin sızdırılması,
2. İşle ilgili konularda dürüst davranmama,
3. Menfaat çatışması; müşteri ve çalışanların menfaatlerini korumama,
4. Sosyal sorumluluk bilincine aykırı davranışlar,
5. Güvenilirlik; yetkisini kötüye kullanma,
6. Makamını ve bilgisini kişisel çıkarları için kullanma,
7. Kendini üstün görme.

1, 2 ve 3ncü sıradaki maddelerde yer alan davranışlarda, kadınlar ve erkeklerin görüşleri kadınların lehine yüksek, diğer konularda ise hemen hemen eşit ağırlıkta çıkmıştır.

Bu sonuçlar ışığında, araştırmacı şu sorulara yanıt aramaktadır; Kadınların erkeklere oranla daha toplum-merkezli düşündükleri gerçek midir? Kadınların başkalarına yardım etme ve şefkatli olma konularında yoğunlaşan farklı bir ahlaki yapıları olduğu doğru mudur? Merhametli olma ve toplum-merkezli olma liderlik özellikleri arasında yer almamaktadır; Buna göre, kadınlar üst kademelere doğru yükseldikçe, liderlik gerekleri değişme gösterecek midir? Örgütler, daha merhametli ve toplum-merkezli bir yapıya doğru değişime uğrayacaklar mıdır? Veya kadınlar mı değişeceklerdir?

Bu sorunların her biri için tek bir yanıt vermek mümkün değildir. Yapısal yaklaşımçılar, bireyin çevresine uyum sağlayacağı görüşünde olduklarından, onlara göre örgüt ortamındaki kurallar erkekler tarafından yapıldığı için, kadınlar zamanla erkekler gibi düşünecek ve davranacaklardır. Cinsiyet sosyalizasyonu yaklaşımını benimseyenler ise, örgütün birey üzerindeki etkisinin gayri-resmi yapılaşma sayesinde gittikçe azaldığını savunmaktadırlar. Yani, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki örgütsel ilişkiler, zamanla kadın çalışanların lehine bir atmosfer yaratacaktır.

Kazanchi, iş ahlakı ile toplumsal normlar ve kültürel inançlar arasında ilişki olduğuna inanmaktadır. Bu görüşe göre, kültürel inançlar yelpazesinin bir tarafında Laissez-Faire tipi politika ve ekonomik muhafazakarlık diğer tarafta ise, içinde hükümetin de yer aldığı reformist liberalizm bulunmaktadır. Bir başka görüşe göre, Amerikanın büyümesinin sebebi, ekonomik kısıtlamaların en aza indirilmesidir. Bu görüşü benimseyenler, insanların eşitliğine dayanan demokrasiye inanırlar ve eşit paylaşma, sosyal ve ekonomik fırsatların, ekonomik

büyümenin sürdürülmesi için gerekli olduğunu savunurlar. Bu görüşleri John Locke ve J.J. Rausseau'nun kişilikleriyle özdeşleştirirsek, erkek yöneticiler, Locke'un temsil ettiği "bireysellik" görüşünü, kadın yöneticiler ise Rausseau'nun temsil ettiği "toplumculuk" görüşünü tercih edeceklerdir.

Bu araştırmada erkek yöneticilerin verdikleri cevaplarda direkt olarak kullanılmasa da "sosyal Darwinizm"den söz etmek gerekir. Bu görüşe göre, "hayat, sadece güçlü olanların yaşamlarını sürdürebildiği, herkesten uzak ve yalnız bir mücadeledir".

III. Sonuç ve Değerlendirme

Bu yorum ve bulgular ışığında, cevap bulunması gereken birkaç soru daha vardır; Bu fikirler, kültürün hangi boyutunda uygulanmaktadırlar?. Bu fikirler, yöneticilere nasıl sirayet etmektedir?. Bu fikirler bizi nasıl kontrol ediyor veya yönetiyorlar?. Eğer biz bu fikirlerin etkisindeyse, bu etkinin derecesi nedir?. Zıt değerlerin kültürlere sirayet ediyor olması nasıl engellenebilir?. Kadın ve erkekler, yönetim ortamında birbirlerinin davranışlarını ahlak-dışı olarak mı değerlendiriyorlar?. Erkekler, kadınların "toplum-merkezli" olmalarını saf ve yumuşak, yöneticiler için kabul edilemez ve örgüt başarısını tehdit eden bir olgu olarak mı görüyorlar?. Kadın yöneticiler, erkeklerin bireyselliğini kaba ve örgütün başarısını tehdit eden bir olgu olarak mı görüyorlar?. Her iki görüş için yönetsel etkililiği sınırlayıcı oldukları söylenebilir mi?.

İş ahlakı konusunda yapılan araştırmaların genelinde yaşanan ortak bazı sınırlamalar söz konusudur. Elde edilen bulguları ve bulgular ışığında yapılan değerlendirmeleri bu sınırlamalar kapsamında ele almak gerekir. Genel olarak sınırlamaları şu şekilde sıralamak mümkündür;

1. İş ahlakı konusunda yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların sadece belli bir zaman aralığı için geçerli olduğu söylenebilir. Çünkü, bireylerin ihtiyaç ve beklentileri zaman içerisinde değişebilir.

2. Makalede incelen araştırmalardan Deepak Khazanchi'nin araştırması sadece belirli bir kültürdeki (A.B.D.) yöneticilerin görüşlerini yansıttığından, sonuçları "evrensel" nitelik taşımamaktadır.

3. Cinsiyetle ilgili farklılıkların araştırılmasında örgütsel ortam (örgüt iklimi ve örgüt kültürü), her iki cinsin de davranış ve düşüncelerini etkileyeceğinden, bireysel olarak ifadeleri gerçek anlamda yalın düşüncelerini sergilemeyecektir.

4. Genel olarak araştırma sonuçları çok genel ifadelerle ortaya çıkarılmıştır. Bunun yerine, hırsızlık, haksız kazanç, adam kayırma, toplum menfaatlerine uygun hareket etmeme, yalan beyanda bulunma, muhasebe

kayıtlarında tahrifat yapma gibi konularda spesifik örnekler ve bu konulardaki istatistiki sonuçlara yer verilmelidir.

5. Araştırmalarda yer alan yöneticilerin kademeleri ve sayıları arasında dengeli bir oranın bulunmaması, anket sonuçlarının dengeli çıkıp çıkmadığı konusunda bir şüphe yaratmaktadır.

İş arenasındaki cinsiyet farklılıkları çok değişik yönleriyle özellikle son 20 yılda incelenmektedir. Gerek bu makalede yer alan gerekse de konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalar göstermektedir ki, iş ahlakı konusunda cinsiyetler arasında değişik algılamalar ve bu algı farklılıkları neticesinde de değişik tepkiler söz konusudur. Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla yapısal farklılıkları nedeniyle organizasyonel süreçlerde değişik davranışsal tepkiler vermektedirler. Bu tepkiler, genel olarak, kadın çalışanların iş ahlakına aykırı durumlarda erkek çalışanlara kıyasla "daha az tolerans gösterdikleri" şeklinde özetlenebilir.

KAYNAKÇA

- AYDIN, İnyet Pehlivan, (2002), *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem A Yayıncılık , Ankara.
- BETZ, Michael, Lenehan O'Connell ve John Shepard, (1989), "Gender Differences In Proclivity For Unethical Behavior", *Journal of Business Ethics*, 8, 321-324.
- BRENNER, Otto ve Joseph Tomkiewicz, (1979), "Job Orientation Of Males And Females: Are Sex Differences Declining?", *Personnel Psychology*, 32, 741-750.
- CHRIS, Perryer and Catherine Jordan, (2002), "The Influence of Gender, Age, Culture and other Factors on Ethical Beliefs: A Comparative Study in Australia and Singapore", *Public Administration and Management*, 7, (4), 367-382.
- DAWSON, Leslie (1995), "Women and Men, Morality And Ethics", *Business Horizons*, Temmuz-Ağustos, 61-69.
- ELSIE, Coker, Daryl Guffey ve Jeffrey McMillan, (1996), "Gender Differences In Determining The Ethical Sensitivity Of Future Accounting Professionals", *Journal of Business Ethics*, 15, (5), 591-597.
- EVANS, James (1991), "Defining Business Ethics : Gender Comparison of Fortune 500 Executives", *Contemporary Issues In Business Ethics and Politics*, New York, 125-151.
- FELDBERG, Roslyn ve Evelyn Glenn, (1979), "Male And Female: Job Versus Gender Models In The Sociology Of Work", *Social Problems*, 26, 524-538.
- GILLIGAN Carol, (1982), *A Different Voice; Psychological Theory And Woman's Development*, Harvard University Press.
- GILLIGAN, Carol, (1986), "Signs", *Journal Of Women In Culture And Society*, 11, (2), 324-333.
- HARRIS, James, (1989), "Ethical Values And Decision Process Of Male And Female Business Students", *Journal Of Education For Business*, Şubat, 234-238.
- KANTER, Rosabeth Moss, (1977), *Men And Women Of The Corporation*, New York, Basic Books.
- KEYS, Deborah, (1985), "Gender, Sex Role, And Career Decision Making Of Certified Management Accountants", *Sex Roles*, 13, 33-46.
- KIDWELL, Jeaneen, (1987), "Differences In Ethical Perceptions Between Male And Female Managers, Myth Or Reality", *Journal Of Business Ethics*, 6, 489-493.
- KHAZANCHI, Deepak, (1995), "Unethical Behavior In Information Systems ; The Gender Factor", *Journal Of Business Ethics*, 14, 741-750.
- LEWIS, Phillip, (1985), "Defining Business Ethics; Like Nailing Jello To A Wall", *Journal Of Business Ethics*, 4, 377-383.

- LOE, Terry ve William Weeks, (2000), "An Experimental Investigation Of Efforts To Improve Sales Students' Moral Reasoning", *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 20, 243-251.
- MARKHAM, William, (1985), "Gender Dominant Professions", *Journal Of Vocational Behavior*, 22, 129-150.
- PETERSON, Dane, Angela Rhoads, ve Bobby Vaught, (2001). "Ethical Beliefs Of Business Professionals: A Study Of Gender, Age And External Factors", *Journal of Business Ethics*, 31, 225-232.
- SHANN, Marry, (1983), "Career Plans Of Men And Women In Gender Dominant Professions", *Journal Of Vocational Behavior*, 22, 343-356.
- STATHAM, Anne, (1987), "The Gender Model Revisited: Differences In The Management Styles Of Men And Women", *Sex Roles*, 16, 409-429.
- WHITE, Charles, Robert Dooley, (1993), "Ethical or Practical: An Empirical Study of Students' Choices in Simulated Business Scenarios", *Journal of Business Ethics*, 12, 643-651.