

**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
DİN PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI**

**MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDE EĞİTİM GÖREN
ÖĞRENCİLERİN DİNİ TUTUMLARININ İŞ AHLAKI
DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ
(KONYA İLİ ÖRNEĞİ)**

**YAVUZ GÜL
22810201945**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Prof. Dr. ABDÜLKERİM BAHADIR**

KONYA – 2024



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	YAVUZ GÜL		
	Numarası	22810201945		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI/DİN PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
Tezin Adı	MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDE EĞİTİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN DİNİ TUTUMLARININ İŞ AHLAKI DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ (KONYA İLİ ÖRNEĞİ)			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

YAVUZ GÜL

ÖNSÖZ

Huzurlu ve refah seviyesi yüksek toplumlar için ahlaklı nesiller yetişmesi büyük bir önem arz etmektedir. Özellikle iş hayatının çok karmaşık bir hal aldığı ve ilişkilerin pamuk ipliğine bağlı bir hale geldiği günümüz dünyasında bu huzur ve refahın tesisi adına iş ahlakı büyük önem arz etmektedir. Genel ahlaki ilkelerle birlikte iş ahlakı ilkelerinin kazandırılması adına aile ne kadar önemli ise çocukların yetişme dönemlerinin büyük bölümünün geçtiği okullar da o denli önemlidir.

Mesleki Eğitim Merkezleri, akademik eğitim almak ve üniversiteye gitmek yerine iş gücü piyasası içerisinde olmayı seçen öğrencilerin çıraklık aşamasından kalfalık ve ustalık aşamasına kadar yetişmeleri için faaliyet gösteren ve burada verilen dersler ile mesleki eğitim sağlayan ve süreç sonunda kalfalık ve ustalık belgelerinin yanında lise diploması da veren okullardır.

Tüm eğitim kurumlarının ana amacı olan ahlaklı bireyler yetiştirme düsturu, mesleki eğitim merkezleri içinde oldukça önemli bir ilkedir. Genel ahlak ilkeleri ve özelde de iş ahlakı, genç yaşta iş piyasasında yerini almak için eğitim gören bu öğrenciler için vazgeçilmez değerlerin başında gelmektedir. İş ahlakının şekillenmesinde aile, eğitim sistemi, sosyal çevre, çalışma hayatının kendine has kuralları vb. birçok faktörün etkisi olduğu gibi dinin ve bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak dinin yansıması olan dini tutumların da iş ahlakının şekillenmesinde etkisi vardır.

Bu çalışmanın temel amacı, Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören çırak öğrencilerin iş ahlaklarının şekillenmesinde dini tutumların ne tür ve ne ölçüde etkisinin olduğunu ortaya koymaktır. Beklentimiz dini tutum iş ahlakı ilişkisini irdelediğimiz bu çalışmanın din psikolojisi alanına katkı sunması ve iş ahlakı konusunda iş dünyasına fayda sağlamasıdır.

Bu araştırmanın yapılmasında desteğini esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Abdülkerim BAHADIR'a, araştırmanın kurgulanmasından istatistiksel verilerin analizine kadar her aşamasında emeği olan değerli arkadaşım Doç. Dr. Tolga SEKİ'ye teşekkürü bir borç biliyorum. Ayrıca tez çalışmalarım boyunca manevi desteğini her daim hissettiğim eşime ve üzerimden dualarını eksik etmeyen aileme sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Yavuz GÜL

Konya-2024



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



ÖZET

Öğrencinin	Adı Soyadı	YAVUZ GÜL		
	Numarası	22810201945		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI/DİN PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Abdülkerim BAHADIR		
Tezin Adı	MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDE EĞİTİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN DİNİ TUTUMLARININ İŞ AHLAKI DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ (KONYA İLİ ÖRNEĞİ)			

Mesleki eğitim merkezlerinde eğitim gören öğrencilerin dini tutumlarının iş ahlakı düzeylerine etkisini Konya ili örneği üzerinden inceleyen araştırmamızın amacı çırak öğrencilerin dini tutumlarının iş ahlakı düzeylerini etkileyip etkilemediğini test etmektir. Bu amaç doğrultusunda, çalışma üç bölüm halinde tamamlanmıştır.

Girişte problem durumu, hipotezler, araştırmanın amacı ve önemi, sayıltılar, ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

Birinci bölümde alan yazın taraması yapılarak tutum, dini tutum, dini tutumun öğeleri, dini tutumun oluşumu ve gelişiminde etkili olan faktörler, dini tutumun özellikleri, iş ahlakı kavramı, iş ahlakının tarihçesi, iş ahlakının önemi, iş ahlakının kapsamı ile dini tutum ve iş ahlakı ilişkisi başlıkları ayrıntı şekilde ele alınmıştır.

İkinci bölüm araştırmanın yöntem bölümünü oluşturmaktadır. Bu bölümde üzerinde çalışılan araştırma modeli belirtilmiş, evren ve örnekleme ilişkin bilgiler verilmiştir. Araştırmanın evrenini 2023 yılında Konya il merkezinde eğitim öğretim faaliyetlerini sürdüren Mesleki Eğitim Merkezlerinin öğrencileri oluşturmaktadır.



ÖZET

Örnekleme ise bu grup içinden tesadüfi olarak seçilen 630 öğrenci oluşturmuştur. Örneklemeden veriler iş ahlakı ölçeği ve dini tutum ölçeği yardımı ile toplanmış ve SPSS programı ile analizi yapılmıştır.

Üçüncü bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Ölçeklere dair betimsel istatistik verileri, katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular, dini tutum ve iş ahlakı ölçeği ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiye ait bulgular, dini tutum ve iş ahlakı arasındaki ilişkiye ait bulgular ve dini tutumun iş ahlakına etkisine ilişkin yapısal model bulgularına bu bölümde yer verilmiştir.

Dini tutum toplam ve alt boyut puanları cinsiyet, gelir durumu, mezun olunan ortaokul değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Bir işte çalışma süresi, ilk din eğitimi alınan yer, ailenin dini konulara bakışı değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir.

İş ahlakı toplam ve alt boyut puanları cinsiyet, gelir durumu, mezun olunan ortaokul, bir işte çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. İlk din eğitimi alınan yer, ailenin dini konulara bakışı değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir.

Dini tutum toplam ve alt boyut puanları ile İş ahlakı toplam ve alt boyut puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapısal eşitlik modelinde dini tutumun iş ahlakını pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Tartışma ve yorum başlığı altında araştırmada elde edilen bulgular daha önce yapılmış çalışmalar ışığında tartışılmış, değerlendirilmiş ve araştırmanın sınırlılıkları, katkıları belirtilerek sonraki çalışmalar için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler:

Mesleki Eğitim Merkezi, Tutum, Dini Tutum, Ahlak, İş Ahlakı



ABSTRACT

Author's	Name and Surname	YAVUZ GÜL		
	Student Number	22810201945		
	Department	Department of Philosophy and Religious Sciences/ Religious Psychology		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	Prof. Dr. Abdülkerim BAHADIR		
Title of the Thesis/Dissertation	Investigation of the Effects of Religious Attitudes of Students Studying in Vocational Education Centers on Business Ethics Levels The Sample of Konya Province			

The aim of our research, which examines the effect of religious attitudes of students studying in vocational training centers on their business ethics levels, through the example of Konya province, is to examine whether the religious attitudes of apprentice students affect their business ethics levels. For this purpose, the study has been completed in three chapters.

In the introduction, the problem situation, hypotheses, purpose and importance of the research, assumptions, limitations and definitions are included.

In the first chapter, a literature review was conducted to examine attitudes, religious attitudes, elements of religious attitudes, factors affecting the formation and development of religious attitudes, characteristics of religious attitudes, the concept of business ethics, the history of business ethics, the importance of business ethics, the scope of business ethics and the relationship between religious attitudes and business ethics. The topics are discussed in detail.

The second chapter constitutes the method part of the research. In this section, the research model studied is stated and information about the population and sample is given. The population of the research consists of students of Vocational Education Centers that continue their education and training activities in Konya city center in 2023.



ABSTRACT

The sample consisted of 630 students randomly selected from this group. Data from the sample were collected with the help of the business ethics scale and religious attitude scale and analyzed with the SPSS program.

The third chapter includes the findings of the research. Descriptive statistical data on the scales, findings on the demographic characteristics of the participants, findings on the relationship between the religious attitude and business ethics scale and demographic variables, findings on the relationship between religious attitude and business ethics, and structural model findings on the effect of religious attitude on business ethics are included in this section.

Religious attitude total and sub-dimension scores did not show a statistically significant difference according to gender, income level and secondary school graduated variables. There were statistically significant differences depending on the variables such as the length of time working in a job, the place where the first religious education was received, and the family's view of religious issues.

Business ethics total and sub-dimension scores did not show a statistically significant difference according to the variables of gender, income level, secondary school graduated, and length of time working in a job. The place where the first religious education was received showed a statistically significant difference according to the variables of the family's view on religious issues.

A significant positive relationship was found between religious attitude total and sub-dimension scores and Business ethics total and sub-dimension scores. In the structural equation model, it was concluded that religious attitude positively affects business ethics.

Under the discussion and comment chapter, the findings obtained in the research were discussed and evaluated in the light of previous studies, and the limitations and contributions of the research were stated and various suggestions were made for future studies.

Keywords:

Vocational Training Center, Attitude, Religious Attitude, Morality, Business Ethics

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar VE ŞEKİLLER	xi
KISALTMALAR	xii

GİRİŞ

I. ARAŞTIRMANIN KONUSU	1
II. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	5
III. ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI	6
IV. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	6

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. MESLEKİ EĞİTİM	7
1.2. TUTUM	9
1.3. DİNİ TUTUM	11
1.3.1. Dini Tutumun Öğeleri	12
1.3.1.1. Dini Tutumun Bilişsel Öğesi	13
1.3.1.2. Dini Tutumun Duygusal Öğesi	14
1.3.1.3. Dini Tutumun Davranışsal Öğesi	16
1.3.2. Dini Tutumun Özellikleri	17
1.3.2.1. Güç Derecesi.....	18
1.3.2.2. Karmaşıklık.....	18
1.3.2.3. Merkezilik.....	20
1.3.2.4. Tutarlılık	20
1.3.2.5. Kalıcılık	21
1.3.3. Dini Tutumun Oluşumu ve Gelişiminde Etkili Faktörler.....	24
1.3.3.1. Aile ve Sosyal Çevre.....	25
1.3.3.2. Kişilik Özellikleri	27

1.3.3.3. Eğitim.....	28
1.3.3.4. Sosyo-Kültürel Faktörler	29
1.3.3.5. Çeşitli Gruplara Mensubiyet.....	30
1.3.3.6. İhtiyaç ve Güdüler	31
1.3.3.7. Teknolojik Gelişmeler ve Kitle İletişim Araçları	32
1.4. İŞ AHLAKI.....	33
1.4.1. İş Ahlakı Kavramı	33
1.4.2. Geçmişten Günümüze Türklerde İş Ahlakının Gelişimi.....	35
1.4.3. İş Ahlakının Önemi	40
1.4.4. İş Ahlakının Kapsamı.....	42
1.4.4.1. Çalışma Ahlakı	43
1.4.4.2. Meslek Ahlakı.....	44
1.4.4.3. İşletmecilik Ahlakı.....	46
1.5. İSLAM DİNİ VE İŞ AHLAKI	47
1.6. DİNİ TUTUM VE İŞ AHLAKI.....	52

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli	55
2.2. Araştırmanın Temel ve Alt Problemleri.....	56
2.3. Araştırmanın Temel ve Alt Hipotezleri.....	56
2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	57
2.5. Veri Toplama Araçları.....	57
2.5.1. Kişisel Bilgi Formu.....	57
2.5.2. Ok-Dini Tutum Ölçeği.....	57
2.5.3. İş Ahlakı Ölçeği.....	59
2.6. Verilerin Toplanması.....	60
2.7. Verilerin Analizi.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR, TARTIŞMA VE YORUM

3.1. Ölçeklere Dair Betimsel İstatistik Verileri.....	61
3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular	63
3.3. Dini Tutum ve İş Ahlakı Ölçeği ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular	67
3.4. Dini Tutum ve İş Ahlakı Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	74

TARTIŞMA VE YORUM	76
SONUÇ VE ÖNERİLER	103
KAYNAKÇA	106
EKLER	117
Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	117
Ek 2: Ok-Dini Tutum Ölçeği	118
Ek 3: İş Ahlakı Ölçeği	119
Ek 4: Milli Eğitim Araştırma İzni	120
Ek 5: Üniversite Etik Kurul İzni	121
Ek 6: Ok-Dini Tutum Ölçeği İzni	122
Ek 7: İş Ahlakı Ölçeği İzni	123



TABLOLAR VE ŞEKİLLER

Tablo 1. Dini Tutum ve İş Ahlakı Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İç Tutarlılık ve Normallik Verileri.....	61
Tablo 2. Dini Tutum ve İş Ahlakı Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları.....	62
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine göre Dağılımı.....	63
Tablo 4. Katılımcıların Yaş Düzeylerine göre Dağılımı.....	63
Tablo 5. Katılımcıların Gelir Durumlarına göre Dağılımı.....	64
Tablo 6. Katılımcıların Bir işte Çalışma Süresine göre Dağılımı.....	65
Tablo 7. Katılımcıların Ortaokul Mezuniyetine göre Dağılımı.....	65
Tablo 8. Katılımcıların İlk Din Eğitimi Aldıkları Yere göre Dağılımı.....	66
Tablo 9. Katılımcıların Ailelerinin Dini Konulara Bakışına göre Dağılımı.....	66
Tablo 10. Katılımcıların Dini Tutum ve İş Ahlakı Puanlarının Cinsiyete göre Farklılığına Dair Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	67
Tablo 11. Katılımcıların Dini Tutum, İş Ahlakı ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılığına Dair Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 12. Katılımcıların Dini Tutum, İş Ahlakı ve Alt Boyut Puanlarının Aile Gelir Durumuna göre Farklılığına Dair Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 13. Katılımcıların Dini Tutum, İş Ahlakı ve Alt Boyut Puanlarının Bir İşte Çalışma Süresine göre Farklılığına Dair Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey Hsd Testi Sonuçları ..	70
Tablo 14. Katılımcıların Dini Tutum ve İş Ahlakı Puanlarının Mezun Oldukları Ortaokula göre Farklılığına Dair T Testi Analiz Sonuçları.....	71
Tablo 15. Katılımcıların Dini Tutum, İş Ahlakı ve Alt Boyut Puanlarının İlk Din Eğitimi Aldıkları Yere göre Farklılığına Dair Kruskal Wallis-H Testi ve Mann-Whitney U testi Analiz Sonuçları.....	72
Tablo 16. Katılımcıların Ailelerinin Dini Konulara Bakışı ile Dini tutum ve İş ahlakı Puanları Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 17. Dini Tutum ve İş Ahlakı Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	75

KISALTMALAR

Akt.	:	Aktaran
ARGE:		Araştırma Geliştirme
Ark.	:	Arkadaşları
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
Vb.	:	Ve Benzeri

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın konusu, temel ve alt problemleri, temel ve alt hipotezleri, amacı ve önemi, sayılıları ve sınırlılıkları ifade edilecektir.

I. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Mesleki Eğitim Merkezleri, öğrencilerin üniversite eğitimi almak yerine iş hayatına atılmayı tercih ettiği durumlarda onlara destek sağlayan kurumlardır. Bu merkezlerde öğrenciler, çıraklık aşamasından başlayarak kalfalık ve ustalık seviyelerine kadar mesleklerini öğrenirler. Bu süreç boyunca aldıkları derslerle pratik becerilerini geliştirir ve mesleki eğitim alırlar. Eğitimlerini tamamladıklarında, kalfalık ve ustalık belgelerinin yanı sıra lise diploması da kazanırlar.

Mesleki eğitim merkezlerinin temel hedeflerinden biri, öğrencilere sadece mesleki beceriler kazandırmakla kalmayıp aynı zamanda ahlaklı bireyler olarak yetişmelerine destek olmaktır. Bu bağlamda, genel ahlaki değerlerin yanı sıra iş ahlakının da önemi büyüktür. İş ahlakı, genç yaşta iş dünyasına adım atan öğrenciler için temel bir kavramdır ve onların başarılı bir kariyer için gerekli olan değerleri içerir. Aile, eğitim sistemi, sosyal çevre ve iş hayatının kuralları gibi birçok faktör iş ahlakının şekillenmesinde rol oynar. İş ahlakını etkileyen unsurlardan birisi de dini inançlar ve tutumlardır.

Tutum, bireylerin bir obje veya kişi hakkındaki sürekli inançları, duyguları ve bilinçli olarak sergiledikleri davranışsal eğilimlerin bütünüdür (Myers, 1995; akt. Doğan, 2007: 29). Tutum sadece bir düşünce bir duygu ya da davranıştan ibaret değildir. Tutum olarak tanımlanan eğilimler içerisinde, kendini inanç olarak ifade eden biliş, duygu ve heyecanları barındıran duygusal ve gözlemlenebilen faaliyetlerden oluşan davranışsal öğeler bulunmaktadır (Cüceloğlu, 2019: 521).

Tutumun bilişsel ögesi; bir kimsenin tutumuna konu olan nesne ile ilgili bilgi ve inançlardır. Kişinin sahip olduğu bu bilgiler ve inançlar, tutum nesnesine karşı “lehte ya da aleyhte”, “arzu edilen ya da edilmeyen”, “kötü veya iyi” gibi nitelikleri ifade eder. Duygusal öge; bir kimsenin bir nesne ya da objeden hoşlanması ya da

hoşlanmaması veya onu sevip ya da sevmemesini ifade eder. Duygusal öğeler kişinin sahip olduğu tutumlara devamlılık, iticilik ya da yönlendiricilik vasfı kazandırmaktadır. Davranış ögesi ise; tutumla ilişkisi olduğu düşünülen her türlü davranış eğilimini içine alır (Şengül, 2021: 97).

Tutum, bir kişinin herhangi bir mesele veya durum hakkında hissetme, düşünme ve davranma şeklini etkileyen bir eğilim olarak kabul edildiğinde; bireyin, tıpkı diğer konularda olduğu gibi, dini meseleler hakkında da belirli tutumlar geliştirmesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda, insanların din, dini inançlar ve ibadet prensipleri hakkında kişisel ve kendine özgü tutumları bulunması beklenen bir durumdur.

Dini tutum, bir kişinin din hakkındaki görüşlerini, hislerini ve eylemlerini şekillendiren bir yönelimdir. Bu, bireyin dini bilgilere ve inançlara sahip olması, dinin geneli veya herhangi bir esasına yönelik beğeni veya antipati duyması ve dinle ilgili destekleyici ya da karşıt davranışlar sergilemesiyle belirlenen kişisel bir durumdur (Peker, 2022: 147).

Dini tutumlar, kişinin dini hayatına ve dini davranışlarına yön verirler. Olumlu dini tutumlar, olumlu dini davranışlar olarak yansıma bulur. Dini değerlere uymayan davranışlar ise, olumsuz dini tutuma işaret eder. Bir insanın dini duygu, düşünce ve davranışları, o kişinin dini kurallara karşı ne kadar duyarlı olduğunu gösterir. Bu dini tutumlar, kişinin dini yaşamını ve ahlaki davranışlarını etkiler. Dolayısıyla, bir bireyin dini tutumu, dinle ilgili olumlu veya olumsuz eylemler sergileyerek anlaşılabilir. Eğer bir kişi, dini emir ve yasaklara karşı dikkatli bir yaklaşım sergiliyor ve bu durumdan memnuniyet duyuyorsa, bu, kişinin dinle pozitif bir ilişkisi olduğunu gösterir (Peker, 2022: 148).

Yukarıda tutumu tanımlarken de ifade ettiğimiz üzere tutumlar, bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelerden oluşmaktadır. Bu öğeleri dini tutumlarda da görmekteyiz.

Bilişsel öge, bir kişinin dini inançları, düşünceleri ve anlayışlarından meydana gelir. Duygusal öge, bireyin dinle ilgili içsel deneyimleri, hisleri ve tutkularını içerir. Davranışsal öge ise, dini uygulamalar, ibadetler ve ritüeller gibi eylemlerden oluşur. Bu üç bileşen bir araya gelerek bir kişinin tutumunu şekillendirir. Bir kişi, bu dini tutum bileşenlerini ailesinden, okuldan, camiden, medya aracılığıyla ve çevresel deneyimler yoluyla kazanır (Kaya, 1998: 46).

Neticede, pozitif dini tutumlara sahip olan bireylerin ve bu kişilerden oluşan toplulukların, olumlu sosyal davranışlar göstermeleri öngörülür. Bunun sebebi, daha önce bahsedildiği üzere, dinin sağlıklı toplumsal koşullar ve sosyal ilişkileri destekleyici bir dizi öğüt ve yönlendirme sunmasıdır (Wach, 1990; akt. Kafalı, 2005: 36). Dinin, toplumsal hayatın vazgeçilmez bir parçası olan çalışma hayatı kuralları üzerinde de çok fazla etkisi vardır. Çalışma hayatı içerisinde yapılan işin doğruluğu, para kazanma ve müşteri ilişkileri gibi konularda belli kurallar ve ilkeler ortaya konmakta ve bu kural ve ilkeler bütünü iş ahlakı olarak isimlendirilmektedir.

Ahlak Arapça kökenli bir kavramdır. Ahlak kavramı ile ilgili literatüre bakıldığında birçok tanımının olduğu görülmektedir.

Ahlak, insan ve insan davranışlarına odaklanan, insanların doğuştan gelen özelliklerinin yanı sıra kendi ve diğer bireylerle birlikte yaşadığı topluma karşı iyi ve kötü arasında yönlendirici olan bir davranış modeli veya rehber olarak tanımlanmaktadır. Bu, eğitim süreciyle edinilen bir bütündür (Torlak, 2013: 29).

Ahlak, bir kişi ya da topluluğun belirli davranışlarının doğruluğunu ya da yanlışlığını, müspet ve menfi yanlarını ve yine bu davranışlarla hedefledikleri unsurların neler olduğunu araştıran, sorgulayan kurallar, ilkeler, standartlar ve değerler bütünüdür (Özgener, 2020: 6).

Bir diğer tanımı ile ahlak; bir toplulukta, bir kültür etrafında belirlenmiş, kabul edilen ortak değerler ile bu ortak değerlerin nasıl oluşturulacağını, belirli amaçlara nasıl varılacağını anlatan kurallar bütünüdür (Sabuncuoğlu, 2013: 5).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak söylemek gerekirse ahlak, örf, adet ve geleneklerin de beslediği insanı iyiye, doğruya, güzele götüren değerler sistemidir. Toplumsal hayatı şekillendiren bu değerler sistemi iş hayatını da etkilemektedir. Bu etki iş ahlakı kavramını ortaya çıkarmıştır.

En genel anlamıyla iş ahlakı, iş yaşamında işletmelerin iç ve dış çevresinde etkileşim halinde oldukları her türlü faaliyet ve davranışı, belirli bir zaman diliminde evrensel veya toplumsal olarak kabul edilen ahlaki değerler ve normlar çerçevesinde yönlendiren ve uygulayan bir yaklaşımı ifade eder (Torlak, 2003: 90).

İş ahlâkı, hakkaniyeti temel alan, yasal düzenlemelere riayet etmenin çok daha ilerisine giden bir olgudur. Toplumun isteklerinden, adaletli rekabete; tanıtım ve reklam faaliyetlerinden, halkla ilişkiler etkinliklerine; toplumsal sorumluluk uygulamalarından, tüketici kesiminin bağımsız olmasına kadar; dürüstlük ve sadakat ilkeleri üzerine inşa edilen tüm unsurları içine alan prensipler bütünüdür (Vural ve Bat, 2011: 32).

İş ahlâkı, kurumları ve çalışanları, müspet yönde ne şekilde tavır takınmaları gerektiğine dair isteklendiren ve cesaretlendiren kuralların ve kriterlerin tamamıdır (Vural ve Bat, 2011: 32).

İş ahlakı, iş hayatında ortaya çıkan tüm ahlaki zorluklarla ilgilidir. Uygulamalı bir ahlaki bilgi olarak, iş ahlakı çalışanlar arasında, çalışanlar ile yöneticiler arasında, işletme içinde ve işletme ile dış paydaşlar arasında ortaya çıkan her türlü ahlaki konuyu inceler. İş ahlakı, iş dünyasına özgü bir ahlaki disiplin olmaktan ziyade, iş dünyasında karşılaşılan ahlaki sorunların genel ahlaki sorunlardan farklı olmadığı gerçeğine dayanır (Arslan, 2012: 19).

İş ahlakı, ahlaki düşüncelerin ve prensiplerin işletme faaliyetlerine uygulanmasıyla ortaya çıkan bir kavramdır. Örneğin, bir kişinin sosyal ilişkilerde verdiği sözü tutmaması genellikle ahlaki açıdan yanlış olarak kabul edilirken, iş ilişkilerinde çalışanlar veya müşterilerle verilen sözün tutulmaması da ahlaki bakımdan uygun olmayan bir davranış olarak görülür. (Şahin ve Yıldırım, 2008: 57).

Pek çok ahlaki alanda olduğu gibi, iş ahlakı konusunda da en temel standartlar, kaynağını dinlerden alır (Kaya ve Çinemre, 2013: 8). Dinler, insan hayatının tüm alanları ile ilgili ilke ve kurallar koyarak düzenleyici bir rol oynar. Dinlerin bu etkileyici gücü insanların genel olarak dinle ve dinin inanç ve ibadet esaslarıyla ilgili olarak değişik tutumlar oluşturmasına sebep olur. Örneğin; bir insan, “İslam dini içkiyi haram kılmıştır” inancı ile işyerinde içki satmaz ve satanları da hoş karşılamazken, bir diğer, içkinin haram olduğuna inanmakla beraber, içki satmanın bir mahsuru olmayacağını, içkinin sadece ticaretini yaptığını söyleyerek içki satışını olumlu karşılayabilir. Bunların yanında bir diğer şahıs da, içkinin bazı yararları olduğundan ve haram olmayacağından bahsederek içki içmenin de satmanın da lehinde bir tutum takınabilir. Bu örnekleri, din ve ibadetle ilgili tüm inanç ve uygulamalar için genişletebiliriz. (Peker, 2022: 147).

Çalışma hayatı içerisinde yer almak için eğitim alan çırak öğrencilerin yaptıkları iş ile ilgili ahlaki ilke ve kuralları belirlerken yukarıda ifade edildiği üzere dini inanç ve tutumlarının bu ilkelere olumlu ya da olumsuz etkilerinin olacağı bir gerçektir. Bu bağlamda yaptığımız çalışmada mesleki eğitim merkezlerinde eğitim gören çırak öğrencilerin dini tutumlarının iş ahlakı düzeyleri üzerinde ne tür etkilerde bulunduğu araştırılmaktadır.

II. ARAşTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmada Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören öğrencilerin dini tutum ve davranışlarının iş ahlakı düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Dini tutum, bireyin dine ve dini unsurlara karşı tutumlarının genelini kapsar ve onun dinle ilgili düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını belirler. Bireyin din hakkındaki bilgi, inanç, duygusal tepkiler ve eylemleri, dini tutumlarını şekillendirir. (Peker, 2022: 147). Bireyin doğumundan ölümüne kadar yaşamı içerisinde oluşan bu dini tutumları sosyal hayatının birçok alanını etkilediği gibi iş hayatını da ciddi şekilde etkilemektedir. Bireyin iş arkadaşları işe ilişkileri, ticareti vb. bu durumdan olumlu ya da olumsuz etkilenmektedir. Bu bağlamda yaptığımız araştırma kapsamında mesleki eğitim merkezlerinde eğitim alan çırak öğrencilerin dini

tutumlarının iş ahlakı düzeylerini nasıl etkilediğinin belirlenmesi tarafımızca önemli görülmektedir.

İş ahlakı konusu birçok farklı açıdan araştırılmış olsa da, dinî bakış açısından yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Özellikle ülkemizde, iş ahlakı ile dini perspektif arasında köprü kuran çalışmalar oldukça nadirdir. Bu eksiklik göz önünde bulundurulduğunda yaptığımız çalışmanın din psikolojisi alanına kuramsal bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırma çerçevesinde geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler aracılığıyla mesleki eğitim merkezine devam eden çırak öğrencilerin dini tutumları ve iş ahlakı düzeyleri ölçülüp, ölçülen bu değişkenlerin birbirini nasıl etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

III. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

- Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçmek istediği özellikleri ölçtüğü ve katılımcıların ölçeklerde yer alan maddelere içten, samimi ve doğru cevaplar verdiği varsayılmaktadır.

IV. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- Bu araştırmanın verileri 2023 yılında Konya il merkezinde bulunan Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören öğrencilerden sağlanan verilerle sınırlıdır.
- Araştırmanın verileri “Kişisel Bilgiler Formu”, “Ok-Dini Tutum Ölçeği” ve “İş Ahlakı Ölçeğinin” ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
- Araştırma için uygulanan anketler, 03/04/2023-31/05/2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Örneklemin konuyla ilgili tutum ve davranışları zamanla değişebileceği için araştırma uygulandığı zaman dilimiyle sınırlıdır.
- Araştırma sonuçları, belirlenen amaçlara ve bu amaçlar doğrultusunda kullanılan istatistiksel yöntemlere bağlı olarak sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde literatür taraması yapılarak mesleki eğitim merkezleri, tutum, dini tutum, iş ahlakı, dini tutum ve iş ahlakı ilişkisi başlıkları ayrıntılı şekilde ele alınmıştır.

1.1. MESLEKİ EĞİTİM

Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşüyle beraber kurulan yeni Türkiye Cumhuriyeti'nde, mesleki eğitim önemli bir konu haline gelmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında, sanayileşme politikaları kapsamında, ekonomik kalkınma yatırımlarına ağırlık verilmiş ve sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesi devletin öncelikli görevlerinden biri haline gelmiştir. Bu dönemde, devletin desteklediği ve yaygın olarak benimsediği model örgün meslek eğitimi olmuş, çıraklık sistemi gibi işyerinde eğitimin yoğunlaştığı uygulamalar ise geliştirilmeye çalışılmıştır (Aksoy, 2017: 14).

Cumhuriyet döneminin başındaki mesleki eğitim, dağınık bir yapıya sahipti ve genellikle Osmanlı döneminden kalma yerel ihtiyaçlara göre şekillenmiştir. Ortak standartlar bulunmamaktadır. Bu eksikliklerin giderilmesi ve mesleki eğitimin daha organize bir şekilde yürütülmesi için zaman içerisinde çeşitli çabalar sarf edilmiştir (Yıldırım ve Şahin, 2015: 86).

Cumhuriyetin ilk yıllarında, çıraklık okullarının açılması sürekli olarak gündeme getirilmiştir. 1926 yılında 3. Heyet-i İlmiye'nin eğitim alanında ki gündem maddeleri arasında, mesleki ve teknik öğretimin planlanmasının da yer aldığı gözlemlenmektedir. Aynı yıl içinde yürürlüğe konulan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda çırakların sözleşmeleri, çalıştırılmaları ve eğitimlerine dair düzenlemelere yer verilmiştir. Bu dönemlerde, Avrupa'dan eğitimciler ülkemize davet edilerek, onların fikirlerinden faydalanılmaya çalışılmıştır (Ergin, 1977; akt. Aksoy, 2017: 14).

Yıllar içerisinde mesleki eğitimle ilgili yaşanan birçok gelişmeden sonra Türkiye'de, ilk çıraklık yasası 1977 yılında Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, yalnızca çıraklık eğitimine yönelik düzenlemeler içermiştir. Ancak daha sonra 1986 yılında çıkarılan 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile, hem önceki yasada eksik kalan noktalar düzeltilmeye çalışılmış, hem de örgün meslek eğitimi ile çıraklık eğitimi ilk kez aynı kanun kapsamında düzenlenmiştir. 3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanununun adı 2001'de 4702 sayılı Kanunla Meslekî Eğitim Kanunu olarak değiştirilmiştir. 2001'deki düzenlemelerle, öncelikle küçük yerleşim birimlerinden başlayarak, mesleki ve teknik eğitim alanında orta öğretim düzeyinde diploma, sertifika ve belge veren programların uygulandığı mesleki eğitim merkezleri kurulmuştur. (Nogay, 2007: 15).

Mesleki Eğitim Merkezleri, 14-22 yaş arasındaki gençlere işyerlerinde çalışırken meslek eğitimi sağlayarak onların gelecekteki iş hayatlarını kurlmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu merkezler, gençleri eğitim süreleri boyunca sosyal güvence altına almakta, çeşitli mesleklerde kalfalık ve ustalık standartlarını belirlemekte ve işyerlerinde öğrenilemeyen iş ve işlemleri ders araçlarıyla donatılmış laboratuvar ve atölyelerde öğretmektedir. Ayrıca, kalfa ve ustaların mesleki kurslarla mesleklerinde gelişmelerini sağlamak, iş disiplinini öğrencilere kazandırmak ve eğitim kurumları ile iş dünyası arasında işbirliğini güçlendirmek de hedeflenmektedir (Özcan, 2014: 30).

Ülkemizde 344 Meslekî Eğitim Merkezi (MEM) bulunmaktadır ve bu merkezlerde 182 farklı meslek dalında eğitim verilmektedir. Kalfalık sınavını başarıyla tamamlayan öğrencilere "Kalfalık Belgesi" verilmektedir. Bu belgeyi aldıktan sonra, ustalık unvanı için ek olarak 240 saatlik eğitim almak gerekmektedir. Bu eğitim sonrası ustalık sınavını başarıyla geçenlere "Ustalık Belgesi", aynı zamanda 4 yıllık eğitim süresini tamamlayanlara lise diploması da verilmektedir.

1.2. TUTUM

Tutum kelimesinin kökeni eski zamanlara dayanmasına rağmen, günümüzdeki anlamıyla kullanımı özellikle sosyal psikoloji alanında önem kazanmıştır. Tutum kavramının tanımı konusunda, sosyal psikologlar arasında genel kabul gören ortak bir tanım bulunmamaktadır. Tutum konusunda çalışma yapan bilim insanlarının her birisi farklı bir nokta üzerinde durur ve ona göre tanımlama yapar. Bunun sonucu olarak da tutum tanımlarında doğal olarak farklılıklar oluşur.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde tutumun kelime anlamı *tutulan yol, tavır* şeklinde verilmiştir. Tutum, bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimidir (www.tdk.gov.tr, 2023). Tutum, belirli bir nesne veya durumla ilgili olarak kalıcı olarak düzenlenmiş inançlar çerçevesinde tercih edilen bir davranış tarzına yönlendirme eğilimidir. (Marshall, 2005: 765). Tutum kişilerin, bir kişiye, duruma, olaya, gruba veya objeye karşı geliştirmiş olduğu olumlu ya da olumsuz bir takım duygu düşünce ve davranışla göstermiş olduğu sürekli eğilimdir (Budak, 2019: 776). Tutum, bir bireye atfedilen onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir (Kağıtçıbaşı, 2019: 109).

Allport, tutumu, bireyin yaşantıları ve deneyimleri sonucunda şekillenen, ilgilendiği her nesne ve duruma karşı davranışlarını yönlendiren veya etkileyen ruhsal ve sinirsel bir hazırlık süreci şeklinde açıklar (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003: 267).

Yaygın olan diğer bir tanıma göre tutum: Tutum, belirli bir nesne, fikir veya kişiye karşı bilişsel ve duygusal bileşenleri bulunan, davranışsal bir eğilim içeren uzun süreli bir yapıdır (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003: 268). Araştırmacılara göre bilişsel öge, tutum nesnesi ile ilgili inanç ve düşüncelerden; duygusal öge, inançlara bağlanmış heyecansal duygulardan oluşur. Davranışsal öge ise oluşan inanç ve duygularla birlikte belirli bir biçimde ortaya çıkan tepkilerdir (Doğan, 2007: 30).

Tutum, bir bireyin herhangi bir nesne veya durumla ilgili olarak olumlu veya olumsuz duygusal tepkilerini belirleyen, değer yargılarıyla damgalanmış bir psikolojik süreçtir. Bu süreç oldukça süreklidir ve bireyin hazır olma durumunu yansıtır (Doğan, 2007: 30). Sherif'e göre, tutum konusu güdü kavramını da içerir. Buna göre, tutum bilişsel, güdysel ve davranışsal bir yapıya sahiptir ve bireyin dış dünyaya yönelik duygularını kapsar. (Sherif ve Sherif, 1996; akt. Doğan, 2007: 30).

Tutum, bir bireyin bir olaya karşı olan güdysel, duygusal, algısal ve bilişsel süreçlerinin kalıcı ve sürekli bir şekilde yapılandırılmasıdır (Krech ve Crutchfield, 2007: 178). Günümüzde sosyal psikologlar tarafından da kabul gören bu tanıma göre tutum, bir bireyin bir obje hakkındaki duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını bir araya getiren bir yapıdır. Bireyin tutumunu doğrudan gözlemlemek mümkün olmasa da, davranışları aracılığıyla anlayabiliriz. Tutumun soyut yapısını ancak somut davranışlara dönüştüğü zaman kavrayabiliriz (Doğan, 2007: 30).

Rokeach, tutumları bir nesne veya durumla ilgili inançların kalıcı bir şekilde örgütlenmiş formu olarak tanımlar ve bunların bireyi belirli tercihlere yönlendirdiğini savunur. Yazar, tutumların kişilik içinde tek bir bütün olmadığını, birden fazla ve birbirleriyle ilişkili unsurlardan oluştuğunu belirtir. Bu unsurların temelini inançlar oluşturur. Tutumlar genellikle kalıcı ve süreklilyken, bazı ön eğilimler zamanla kalıcı hale gelir ve tutumları oluşturur. (Tavşancıl, 2019: 68).

Yukarıdaki tanımlara dayanarak, tutumların özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

1- Tutumlar, doğuştan gelmez; bireyler yaşantıları ve deneyimleri yoluyla kazanır.

2- Tutumlar aniden oluşmaz; uzun bir süreç boyunca bireyin etkileşim içinde olduğu kültürel çevrede şekillenir ve geçici davranışlardan farklıdır.

3- Tutumlar, bireylerin bir nesne hakkında olumlu veya olumsuz duygu ve düşüncelerini yansıtır.

4- Tutumlar, bir nesne karşısında belirli bir davranış veya olumlu/olumsuz tepki eğilimini içerir. Tutumlar davranışsal yönü de içerebilir, ancak her zaman davranış olarak ortaya çıkmayabilir.

1.3. DİNİ TUTUM

İnsanların bir konu, durum veya olayla ilgili olarak bilgi, inanç, duygu ve davranışlarını düzenleme eğilimi olan tutumlar, din konusunda da kaçınılmaz olarak ortaya çıkar. Dolayısıyla insanların din, dini inançlar ve ibadetlerle ilgili kendilerine özgü çeşitli tutumlar geliştirmesi doğal bir süreçtir. Uysal (1996), dini tutumu, bir kişinin dini düşünceleri, duyguları ve davranışlarını belirleme tarzı olarak tanımlamıştır, bunlar lehte veya aleyhte olabilir (Uysal, 1996: 30).

Dini tutum, kişinin dine ve dinle ilgili durumlara karşı olumlu ya da olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarını içeren bir eğilimdir (Kaya, 1998: 35). Tutum, kişinin gözlenebilir davranışlarından yola çıkarak dolaylı olarak anlaşılabilen bir yönelimdir. Bireyin dinle ilgili tutumu, din lehine veya aleyhine davranışlar sergileyerek anlaşılabilir. Bir kişi dinin gerekliliklerini yerine getiriyor ve dini davranışları yapmaktan keyif alıyorsa, bu kişinin olumlu bir dini tutum geliştirdiği, ancak dinle ilgili uzak duruyor ve din aleyhinde davranışlar sergiliyorsa olumsuz bir dini tutum geliştirdiği söylenebilir (Kaya, 1998: 45). Dini tutumlar, davranış örnekleri üzerinden elde edilen cevaplarla belirlenebilir. Dini tutum sadece davranıştan ibaret değildir; duygu, düşünce ve davranışların bütünüdür (Kafalı, 2005: 36).

Din, birey ve toplumlar için son derece önemli olan mevcudiyetini ve canlılığını her daim koruyan bir kurumdur. Birey dindar olsun veya olmasın dinin muhatabıdır. Doğrudan veya dolaylı olarak sosyal yaşam içerisinde dini unsurlar ile karşılaşmakta ve bunlardan etkilenmektedir. Bu etki insanların dinle ve dinin inanç ve ibadet esaslarıyla ilgili olarak değişik tutumlar ortaya koymasına sebep olmaktadır. Örneğin ülkemizde yaşayan bir birey namaz kılsın veya kılmamasın beş vakit ezan sesi duymaktadır. Zaman içerisinde bireyde bu duruma ilişkin bir tutum gelişmektedir. Bu noktada yaşayış tarzları ve sahip olunan düşünce yapısına göre

farklı tutumlar görülebilmektedir. Birey, ezan sesinden rahatsız olup kendi mahallesindeki hoparlörün kalkması veya sesinin kısılmasını talep edebilir. Bir diğer tutum olarak dini hoşgörüye sahip olup rahatsız olmadığını belirtebilir ve ezan sesini namaz kılmaya teşvik edici bir unsur olarak görebilir veya bu konuda çekimser ve karmaşık bir tutum içerisine girebilir (Polat, 2022: 33). Bir başka örnek verecek olursak bir kişi, “din, insanlara huzur ve mutluluk getirir” düşüncesiyle dinin lehinde bir tutum takınarak onun yayılması için çalışırken bir diğeri, “din insanların geri kalmasına neden olur” düşüncesiyle aleyhinde bir tutumla onun eğitime karşı çıkabilir (Peker, 2022: 147).

Dini tutum öğeleri ayrı bir başlıkta ifade edilecektir ancak tutum unsurları ile dini tutum unsurlarının benzer olduğundan kısaca bahsetmekte yarar vardır. Dini tutumu oluşturan bilişsel öge, bireyin din hakkındaki bilgi, inanç ve fikirlerinin bütünü; duygusal öge bireyin iç dünyasındaki din ile ilgili heyecan ve duygularının bütünü; davranışsal öge, dini pratikler, ibadetler ve din kapsamında gerçekleştirilen davranışlar bütünüdür (Kula, 2006: 507). Birey, dini tutum öğelerini aile, okul, cami, kitle iletişim araçları ve çevresel deneyimler aracılığıyla edinir (Kaya, 1998: 46).

Sonuç itibarıyla dini tutumlar dinamik bir sürece sahip; oluşum, gelişim ve değişiminde farklı faktörlerin yer aldığı, bireyi ve toplumu çeşitli yönlerden etkileyen eğilimlerdir. Bireyin dindarlığını ve bu dindarlığın bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutunu anlamlandırmada temel faktörler arasındadır.

1.3.1. Dini Tutumun Öğeleri

Tutumların oluşması ya da değiştirilmesi için gerekli olan üç öge; bilişsel, duygusal ve davranışsal öge olarak belirtilmektedir. Bu üç öge dini tutum içinde geçerli öğelerdir.

Dini tutum ile ilgili bilişsel öğede, tutumun cisme (nesneye) olan inanç ve düşünceleri yer almaktadır. Duygusal öğede, cisme (nesneye) gösterilen duygusal durumların varlığı ifade edilmektedir. Davranışsal öğede ise, cisme (nesneye) karşı

yönelmiş hareket ve davranış biçimleri ifade edilmektedir (Ok, 2011: 531). Aşağıda sözü edilen üç yapısal öğeden başlıklar halinde genişçe bahsedilecektir.

1.3.1.1. Dini Tutumun Bilişsel Öğesi

Bilişsel öğeler bireyin bilgileri doğrultusunda geliştirdiği fikirlerin birleşiminden oluşmaktadır. Bireylerin sahip oldukları bilgiler ve geliştirdikleri fikirler, doğrudan dini görüşlerini şekillendirir ve dolayısıyla dini tutumlarını etkiler. Eğer bireyin dini inancı güçlü ise, bu durum genellikle dini tutumlarını güçlendirir ve ibadetlere yönlendirir. Diğer bir deyişle, bilgi ve fikirlerin dini inanca dayanması, bireyin ibadetlerini yerine getirme eğilimini artırır. Ancak, dini inancı zayıf olan bir birey genellikle ibadetlerini yerine getirmeyecektir (Şentürk, 2008: 17).

Bilişsel öğe, bireyin dini bilgi ve inançlarını içerir. Dini tutumun bilişsel boyutu ise bireyin dini tutumunu oluşturan inançlarının toplamıdır (Kaya, 1998: 46). Bu inançlar, tutumun hedefi olan nesne veya kişiye yönelik olumlu veya olumsuz, istenilen veya istenmeyen, iyi veya kötü nitelikler atfetmeye yol açar. Bilişsel boyut aynı zamanda bireyin hedefe yönelik olumlu veya olumsuz tepki vereceğine dair inancını da içerir. Dolayısıyla, zihinsel unsurların, davranış eğilimleriyle sıkı bir ilişkisi vardır (Krech, Crutchfield ve Ballachey, 1983; akt. Doğan, 2007: 32).

İnsanlar, çevrelerini inceleyerek ya da aile, okul, cami gibi kurumlardan aldıkları doğrudan dini eğitimle, kitaplar ve kitle iletişim araçları gibi dolaylı kaynaklardan din hakkında bilgi edinebilirler. Bu bilgiler üzerinden dini tutumları şekillenir. Bir konuda tutum geliştirebilmek için, öncelikle o konu hakkında yeterince bilgilendirilmiş olmak gereklidir. Bilgi sahibi olunmayan bir din hakkında herhangi bir tutum oluşturulması beklenemez. İnsanların edindikleri bu bilgiler, tutumların olumlu veya olumsuz yönde oluşmasında kritik bir etkiye sahiptir. Çünkü bir bireyin dini tutumu, öğrendiği bilgilere göre şekillenir ve din hakkında edinilen bilgilerin kalitesi, dini tutumun olumlu ya da olumsuz olmasını belirleyen en önemli unsurdur (Pehlivan, 2002: 25).

Bir kişinin din hakkında öğrendikleri, çocukluk döneminden itibaren başlayıp ömrünün sonuna kadar süren bir öğrenme yolculuğudur. Erken çocukluk, gençlik ve yetişkinlik gibi yaşam evrelerinde kazanılan bilgiler, kişinin tutumlarını şekillendirmede önemli bir etkiye sahiptir. Zamanla yaşanan değişiklikler ve farklı durumlar kişinin düşüncelerinde değişikliklere yol açsa da, tutumların çoğu çocukluk ve gençlik dönemlerinde şekillenir (Doğan, 2007: 32).

Wach, her kültürde, bireylerin dini tutumlarının şekillenmesinde onların yaşadığı dini deneyimlerin, buldukları sosyal çevrenin ve özellikle de ailelerinin önemli bir rol oynadığını vurgular (Wach, 1990; akt. Doğan, 2007: 33). Çocukların dini tutumlarının gelişiminde ebeveynlerin dini bilgi seviyeleri ve dini yaşam tarzları temel etkenlerdir. Ebeveynlerin çocuklarına sağlayabileceği kaliteli dini bilgilerin önemi büyüktür. Aynı zamanda, ebeveynlerin kendi dini tutumları, çocuğun dini bilgilerini ve din hakkındaki görüşlerini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemede kritik bir faktördür. Sağlıklı bir dini anlayış ve bilinç düzeyine ulaşması için çocuk, doğru dini bilgilerle desteklenmeli veya en azından yanlış bilgilerden korunmalıdır. Eğer çocuklara dini hikayeler, masallar anlatılır, dinin güzellikleri, ahlaki değerler, din büyüklerinin yaşamları ve örnek davranışları etkileyici bir biçimde sunulursa, çocukların din hakkındaki bilgi ve kavrayışları pozitif yönde gelişecektir. Ancak, henüz her türlü bilgiyi emmeye hazır saf zihinlere din aleyhine bilgiler sunulur ve ebeveynler de tavır ve davranışlarıyla bunu desteklerse, çocuklar din hakkında negatif bir tutum geliştirebilir (Doğan, 2007: 33).

Yukarıda ayrıntılı şekilde ifade edildiği üzere bireylerin doğumdan ölüme kadar yaşadıkları süre içerisinde sosyal öğrenme yolu ile ailelerinden ve sosyal çevrelerinden edindikleri olumlu ya da olumsuz dini bilgiler ve inançlar onların dini tutumlarının oluşmasında etkili olan bilişsel unsurları oluşturmaktadır.

1.3.1.2. Dini Tutumun Duygusal Ögesi

Tutumların oluşumunda duygusal bileşenler önemli bir yer tutar. İnsan hayatını derinden etkileyen duygular, insan varlığının temel bir parçasıdır ve insanın bir makine gibi duygusuz ve hissiz bir şekilde işlev göstermesi düşünülemez.

Duygusal boyut, bir bireyin temel özelliklerinden birisini oluşturur. Bu sebeple, hem genel anlamda tutumların hem de özel olarak dini tutumların içerisinde duygu ögesinin bulunması ve bu ögenin etkisi inkâr edilemez bir gerçektir (Arslan, 2009: 90).

Dini tutumun duygusal yönü, bireyin iç dünyasında din ile ilgili oluşan hisler ve düşüncelerden kaynaklanır. Din ile ilgili duygusal reaksiyonlar (ilgi duyma veya duymama, beğenme, hoşlanmama, nefret etme gibi) dini tutumun duygusal boyutunu şekillendirir. Bilişsel unsurlarla karşılaştırıldığında, duygusal unsur daha kalıcı ve değişmez niteliktedir. Bir kişinin din hakkında sahip olduğu duyguları, basit ve kolay değişen düşünceler olarak görülemez. Ancak, dini bilgiler zamanla ve yeni bilgilerin edinilmesiyle değişebilir. Bu nedenle, duygusal boyutun ağır bastığı bir tutuma sahip kişilerin dini tutumlarını değiştirmesi daha zor gerçekleşmektedir (Kavas, 2013: 24).

Bireylerin duygusal yönleri, onların değer sistemlerini de yansıtarak bu değerlere göre şekillenir. Kişinin benimsemiş olduğu değerler, duygusal tepkilerinin temelini oluşturur ve bu değerlere dayanarak neyin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olduğuna karar verirler. Bireyler, bu değer yargılarına bağlı olarak dini tutumlarını da oluştururlar (İnceoğlu, 2011: 9). Dini duyguları pozitif yönde şekillenen bireyler için din ile ilgili bilgiler daha önemli görülmektedir. Negatif yönde şekillenen bireyler için ise din hakkında konuşmak ya da bilgi edinmek daha rahatsız edici olabilmektedir (Hümbetova, 2011: 32).

Bireylerin dini meselelere yönelik hissettikleri pozitif ya da negatif duygular, geçmiş deneyimleriyle bağlantılıdır. Eğer bir kişi dini meseleler konusunda olumlu duygular içerisindeyse, bu durum genellikle dini konularda olumlu ve hoş anılar yaşamış olduğunu işaret eder. Tersine, bir kişinin dini konulara karşı olumsuz duygular beslemesi, dinle ilgili hoş olmayan ya da olumsuz tecrübeler edindiği bir geçmişin varlığını gösterir. Sonuç olarak, olumlu dini duygulara sahip kişiler genellikle dini yaşamlarından memnuniyet duyarlar, oysa negatif duygulara sahip olanlar dini meselelere karşı isteksizlik ya da hatta nefret hissedebilirler (Kaya, 1998: 47). Örneğin, bir çocuk namaz kıldığında ebeveynleri veya çevresindekilerden övgü

alırrsa, bu durum çocuğun namaz ibadetine karşı pozitif duygular geliştirmesine ve bu ibadeti sürdürmesine katkıda bulunur. Ancak, eğer bir çocuk camiye namaz kılmaya gittiğinde orada bulunan kişiler tarafından azarlanır, kötü sözler işitir veya camiden kovulursa, bu çocuğun namaz ve camiye karşı tereddüt ve çekingenlik hissetmesine yol açabilir. (Pehlivan, 2002: 27).

İnsanoğlunu robotlardan ayıran en önemli özelliği duygularıdır. İnsan hayatının birçok alanında duygularının etkisi ile hareket etmektedir. Dini hayatta bu etkileşimin dışında değildir. Bireyler aileden, sosyal çevreden veya eğitim aldıkları okullardan edindikleri dini bilgileri içselleştirir ve hayatına tatbik eder ya da benimsemez ve kullanmaz. Bu süreçlerin tamamında dini duyguların pozitif ya da negatif olmasının etkisi çok büyüktür. Olumlu dini duygulara sahip bireylerin dini tutumları daha güçlü olurken, olumsuz dini duyguları olan bireylerin dini tutumları daha zayıf olmaktadır. Dini konularla ilgili ortaya çıkan tüm bu duygusal etkileşim süreçleri dini tutumun duygusal unsurunu oluşturmaktadır.

1.3.1.3. Dini Tutumun Davranışsal Ögesi

Dini tutumların davranışsal yönü, bireyin dini ile ilgili olumlu veya olumsuz herhangi bir davranışı sergilemeye yönelik hazır bulunuşluğunu ifade eder. Kişinin inançları ve elde ettiği bilgilere dayanarak geliştirdiği görüşler, onu ilgili dini olay ya da nesneye karşı bir eğilim göstermeye, olumlu ya da olumsuz bir şekilde davranmaya itmektedir (Certel, 2014: 182).

Dini tutumun davranışsal ögesi, bireyin dini inançlarına dayalı olarak gerçekleştirdiği ibadetler, uygulamalar, hareketler ve etkinliklerdir. Bu, namaz kılmak, oruç tutmak, hacca gitmek, dua etmek, dini ayinlere katılmak, dini kitaplar okumak, dinî programları izlemek gibi faaliyetleri içerir. Bu tür davranışlar, bireyin dini tutumunu dışı vurmasını sağlar (Pehlivan, 2002: 27).

Dini tutumu güçlü olan bireyler ile dini tutumu zayıf olan bireylerin yaptığı hareketler farklılık görülmektedir. Güçlü dini tutuma sahip olan bireylerin dini davranışları daha yoğun görülürken, zayıf dini tutuma sahip bireylerin dini

davranışları daha zayıf görülmektedir. Yani birey illa ki olumsuz ya da olumlu bir davranış yöneliminde bulunmaktadır. Örneğin; dedikodu yapmanın günah olduğunu bilen bireyin duyguları günahı kaçınma yönünde ve dini tutumu güçlü ise dedikodudan uzak durması dini tutumun davranışsal unsurundan kaynaklanmaktadır (Çetin, 2018: 12).

Dini tutumun davranışsal ögesi, duygusal ve normatif davranışlar olmak üzere iki ana kısımda incelenir. Duygusal davranışlar, bir bireyin belirli bir tutuma dayalı olarak hoş veya hoş olmayan davranışlar sergilemesini ifade eder. Normatif davranışlar ise, bireyin dini tutumlarına dayalı olarak edindiği bilgi ve inançlara uygun davranışları içerir. Bu tür davranışlar, bireyin alışkanlıkları ve diğer davranışlarıyla da etkileşim içindedir (Kaya, 1998: 47). Örneğin, bir birey alkol almanın sonucunda yaşadığı olumsuz deneyimlerden dolayı alkolden kaçınabilir (duygusal davranış), aynı zamanda dinen alkol tüketmenin sakıncalı olduğunu bilerek alkolden uzak durabilir (normatif davranış).

İnsanların yaşamları süresince edindikleri dini bilgileri, inançları ve dini duyguları onların olumlu ya da olumsuz bir dini tutum geliştirmelerinde etkili olmaktadır. Bireyde oluşan dini inanç ve duygunun pozitif veya negatif olması durumuna göre ibadetlerini yapması ya da yapmaması dini tutumun davranış unsurunu oluşturmaktadır.

Duygu, düşünce ve davranış unsurları dini tutumun olumlu ya da olumsuz olması noktasında önemli etkiye sahiptir. Bu üç unsurun birbiri ile uyumlu olması dini tutumun tutarlı ve güçlü olmasını sağlamaktadır.

1.3.2. Dini Tutumun Özellikleri

Dinî tutumların belli başlı özellikleri; güç derecesi, karmaşıklık, merkezilik, tutarlılık ve kalıcılık olmak üzere beş başlıkta sıralanmaktadır.

1.3.2.1. Güç Derecesi

Her tutumun gücü, bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlarının toplam etkisiyle belirlenir. Genellikle köklü ve yerleşik tutumlar, bu unsurların hem bir bütün olarak gücünü hem de her bir unsurdaki gücü yüksek olan tutumlar olarak nitelendirilir. (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2021: 119).

Dini tutumlar da genel tutumlar gibi bir güç ve etki derecesine sahiptir. Bu güç, dini bilgi, inanç, dini duygular ve davranışların toplam etkisine bağlıdır. Aynı dinî konuya yönelik olarak olumlu veya olumsuz tutum geliştiren iki birey arasında birinin tutumu diğerinden daha kuvvetli olabilir. Bu durumda, birinin dini tutumunun her bileşeni veya birkaçı, diğer kişinin tutum bileşenlerinden daha güçlü olabilir. (Kavas, 2013: 29).

Dini bilgilere hâkim olan bir bireyin, dini konularda bilgi eksikliği olan birine göre dini tutumları genellikle daha güçlü olacaktır. Bilişsel ve duygusal yönden güçlü dini tutumlara sahip bireyler, dini davranışları yerine getirme konusunda daha istekli olabilirler (Kaya, 1998: 54). Örneğin, bir birey oruç tutmanın faydalarını, sağlığa yararını hem bilimsel hem de dinsel kaynaklardan öğrenmiş, duygu olarak benimsemiş ve inanmış ise farz olan oruçlar dışında tutulan nafile oruçlarını da tutma eğilimi göstermektedir. Bilgi ve duygu düzeyi düşük olan birey ise, farz olan oruçlar dışında oruç tutmaya hevesli olmamakla beraber bazen farz oruçlarını da terk etme eğilimi gösterebilmektedir. Belirtilen farklılık dini tutumun bireyler üzerindeki güç derecesi olarak ifade edilmektedir (Çetin, 2018: 23).

Sonuç olarak bilişsel ve duygusal öğeleri güçlü olan dini tutumların davranışa dönüşme gücü de değişime olan direnci de yüksek olmaktadır.

1.3.2.2. Karmaşıklık

Dini tutumların basitliği veya karmaşıklığı, tutumun öğelerinin basitliği veya karmaşıklığıyla ilişkilidir. Din eğitimi almamış bireylerin dini tutumları genellikle basit olabilirken, din konusunda derin bir bilgiye sahip olan bireylerin dini tutumları

daha karmaşık olabilir (Peker, 2022: 149). Bu karmaşıklık, bilişsel, duygusal ve davranışsal açılardan incelenebilir

Bilişsel karmaşıklık, bir bireyin din hakkındaki bilgi düzeyi ve kapsamını ifade eder. Bir kişi ne kadar çok bilgiye sahipse, bilişsel ögesi o kadar karmaşık olur; ancak ne kadar az bilgiye sahipse, bilişsel ögesi o kadar basit kalır. Örneğin, bir kişi sadece içkinin dinen haram olduğunu bilerek içkiye karşı olumsuz bir tutum sergiliyorsa, zihinsel ögesi basittir. Ancak içkiyle ilgili Kuran-ı Kerim'deki ayetleri, nüzul sebeplerini, Hz. Peygamber'in (sav) hadislerini, içkinin potansiyel kötü etkilerini biliyorsa, içkiyle ilgili tutumunun zihinsel ögesi daha derin ve karmaşıktır. (Certel, 2014: 182).

Duygusal öge de karmaşıklık açısından değişkenlik gösterir. Örneğin, kişi hiç tanımadığı, sadece ismini duyduğu bir Allah dostuna karşı duyduğu hoşlanma duygusu, daha basit bir duygusal ögedir. Ancak kişi, doğrudan tanıştığı, sohbet ettiği, meclisinde bulunduğu bir Allah dostuna karşı hissettiği sevgi, saygı, güven ve bağlılık gibi duygularıyla birlikte daha karmaşık bir duygusal öge sergiler. (Peker, 2022: 149).

Davranış ögesi de karmaşıklık düzeyine sahiptir. Örneğin, sadece belirli bir dini inanca sahip olduğunu ifade eden, ancak bunun dışında herhangi bir fiili eylemde bulunmayan bir bireyin dini tutumunun davranış ögesi basittir. Diğer yandan, aynı dini paylaşan bir başka birey, dini inancını başkalarına yaymaya, kabul ettirmeye çalışabilir ve bu uğurda iletişim araçlarını kullanabilir, kendini bu amaç için adayabilir. Bu kişinin dini tutumunun davranışsal ögesi, diğerinin aynı tutumunun davranışsal ögesinden daha karmaşık ve etkili olabilir. (Peker, 2022: 149).

Sonuç olarak tutumların ögeleri, basit veya karmaşık olabilir. Eğer birinin dini tutumunun bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurları karmaşık ise, dini tutum genellikle karmaşık; ama unsurlar daha basitse, dini tutum da genellikle daha basit olacaktır.

1.3.2.3. Merkezilik

Merkezi bir tutum, bir kişinin diğer tutumlarını etkileyen ve yaşam görüşünü belirleyen ana tutumdur. Diğer tutumlar, bu merkezi tutum etrafında şekillenir ve onun etkisi altında kalır. Merkezi tutum, bireyin en değerli gördüğü, öncelik verdiği konulara veya durumlara ilişkin tutumdur. (Peker, 2022: 149). Böyle güçlü ve merkezi bir tutum, kişinin yaşam görüşünü ve davranışlarını belirleyen önemli bir etkiye sahiptir. Bu tür bir tutumun değişmesi, diğer tutumların da değişmesine neden olabilir. (Ağılkaya, 2008: 148).

İnsanlarda merkezilik özelliği kazanarak diğer bütün tutumları etkisi altına alabilecek tutumlardan biri de dini tutumdur. Dini tutum, toplumun genel kabul gören değerlerini yansıttığında merkezi bir konuma gelebilir. Bu durumda güçlü ve merkezi bir dini tutum, bireyin diğer tutumlarını da etkileyebilir; politik, ekonomik, sosyal ve benzeri birçok alandaki tutumları üzerinde belirleyici bir rol oynayabilir. (Kaya, 1998: 58).

Bir bireyin dini tutumunun merkezi bir role sahip olması, diğer alanlardaki tutumlarını da şekillendirir ve uyumlu hale getirir. Bu nedenle, merkezi bir dini tutum, bireyin genel davranışlarını etkiler ve onun olaylar karşısındaki tepkilerini öngörülebilir kılar. Çünkü din, özellikle İslam dini, hayatın her alanını kapsar ve inanan kişinin olaylara, objelere ve hayata bakışını yönlendirir. Örneğin, merkezi bir dini tutuma sahip bir bireyin siyasi görüşleri, oy verme alışkanlıkları ve hatta ekonomik tercihleri (helal gıda, katılım bankaları gibi) bu tutumdan etkilenir ve ona uygun şekilde yönlendirilir (Kavas, 2013: 31).

1.3.2.4. Tutarlılık

Bir tutumun bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeleri arasında bağlılık var ise tutarlılık özelliği olduğu ifade edilmektedir. Bu durumun aksine öğeler arasında bağ kuvvetli değilse tutarsızlık ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2018: 158)

Tutum öğeleri arasında yüksek bir etkileşimle bağ kurulmuş ise tutarlılık artmaktadır. Yapılan araştırmalar, tutum öğelerinin genellikle birbirleriyle uyumlu

olduğunu ve güçlü tutumlarda bu uyumun daha belirgin olduğunu ortaya koymaktadır. (Kağıtçıbaşı ve Cemalçılar, 2021: 112). Örneğin; dini tutumu güçlü olan birey dinin emir ve yasaklarını öğrenmekte, yaşantısında uygulamaktadır. Bireyin haram yiyecek ve içecekler tüketmemesi, uzak durması dini tutumun tutarlılığından kaynaklanmaktadır (Hümbetova, 2011: 39).

Bireyin dinin gerektirdiği gibi yaşaması, haramdan uzak durması, ibadetlerini yerine getirmesi dini tutumun tutarlılığı ile bağdaşmaktadır. Aksi halde duygusal olarak dinine bağlı birey gerek kendi iradesi gerekse sosyal çevreden etkilenmesi sonucunda dinin gerekli kıldığı ibadetleri bilmesine rağmen yerine getirmemektedir böyle bir durum dini tutumun tutarsızlığı olarak ifade edilmektedir (Çetin, 2018: 26). Örneğin, birey faizli para kullanmanın haram olduğunu bildiği için faizli işlemlerden uzak duruyorsa dini tutumu güçlü ve tutarlıdır. Fakat birey faizli para kullanmanın haram olduğunu bildiği halde, faizli işlemler yapıyorsa burada dini tutumun zayıf ve tutarsız olduğu söylenebilir.

Bazı durumlarda, tutum öğeleri arasında tutarlılık sağlanamayabilir ve hatta tutarsızlık ortaya çıkabilir. Örneğin, bir kişi İslam dinine inandığı için zekâtın farz olduğunu bilmektedir ancak çevresindeki insanların tepkilerinden endişe duyarak zekât vermekte tereddüt edebilir. Bu durumda, kişi zekât verme eylemiyle ilgili içsel bir çatışma yaşayabilir. Bu tür tutarsızlık, davranış öğesinin oluşumunu engelleyebilir ve kişi içsel bir karmaşa yaşayabilir. Olgunlaşmış bir tutumun gelişebilmesi için zihinsel ve duygusal öğeler arasında uyum sağlanmalıdır. (Peker, 2022: 151).

1.3.2.5. Kalıcılık

Manevi olgunluğa erişmiş tutumlar genellikle son derece kalıcıdır ve dindar bir bireyin davranışlarında merkezi bir rol oynarlar. Bu tutumlar, kesinlik ve inanç duygularıyla pekiştirilir. Woodruff'un araştırmasında gözlemlendiği gibi, dini duygunun gerçek anlamını bulabilmesi için bireyin tüm davranışlarını kapsamaması gerekir. Aksi halde, dinin, karşıt güçler tarafından engellenebileceği riskiyle karşı karşıya kalabilir. (Carrier, 1965; akt. Ağıkaya, 2008: 148). Bu durum, iki tür dini

tutumun ayırt edilmesi gerektiğini gösterir; birincisi, birey için psikolojik olarak önemli olan ve derinlemesine değerlendirilen tutumlar; ikincisi ise yüzeysel kalmış ve bireyin değerlerini tam olarak oluşturamamış tutumlar. Dini değişim genellikle bu ikinci tür tutumlarda gözlenir. Bu durum özellikle dini eğitimin kişisel değerlerin oluşması için yeterince uzun sürmediği ergenlik döneminde belirgindir. Diğer yandan, psikolojik olarak olgunlaşmış dini tutumlar, diğer psikolojik davranışlarda nadiren bulunan bir istikrar sağlar. Çünkü dini inançlar, bir kez bilinçli bir şekilde benimsediklerinde, en kalıcı ve psikolojik olarak silinmeyen inançlar arasındadır. (Ağılkaya, 2008: 148).

Dini tutumların kalıcılığıyla ilgili olarak şu noktalar öne çıkar:

1- Dini tutumlar, bireyin temel ilişkileriyle sıkı bir şekilde bağlantılıdır: ailesi, akrabaları, gelenekleri ve mensubu olduğu kültür.

2- Dini tutumlar, diğer tüm tutumlar arasında en kapsamlı olanıdır: Bireyin tüm değerlerini kişisel bir sentez içinde birbirleriyle entegre eder, merkezileştirir ve birleştirir.

3- Dini tutumlar, kurumsallaşmıştır: Kişi, inançlarını somutlaştıran ve bağlılığının objesini sembolize eden bir grupla özdeşleşir. Bireyin kişisel düzeyinde, dini tutumların kalıcılığı açık davranışlarda veya bilinçdışı eğilimlerde gözlenebilir. (Carrier, 1965; akt. Ağılkaya, 2008: 149).

Krech ve Crutchfield'in (2007) tutumların kalıcılığına ilişkin genel açıklamaları, dini tutumların devamlılığı hakkında da bazı ipuçları sağlar. Bu araştırmacılara göre, tutumların psikolojik olarak devamlılığını sağlayan dört faktör bulunmaktadır:

➤ *Algı ve Hafıza:*

Tutumlar, algı yeteneğimizin ve motivasyon sürecimizin sonucudur. Bir tutum edinildiğinde, birey olayları belirli bir bakış açısıyla algılar ve değerlendirir; bu, kişinin bütünsel bilişsel sürecini etkiler ve tercihlerine yön verir. Eğer tercihler,

öncelikli olarak dini değerler tarafından belirlenmişse, davranışlar da bu yönde şekillenir. Bu tür tercihler genellikle en kalıcı olanlardır; tutumlar değişse bile kişilik yapısında uzun süre varlığını sürdüren izler bırakır ve yetişkinlik döneminde dahi çocuklukta alınan dini eğitimin etkileri hissedilir.

➤ *Kognitif İstikrar:*

En sağlam bilişsel yapılar, inançlarda yatar. Bir kişi, dinini inkâr edebilir, ancak bilişsel ve içgüdüsel olarak hala dini öğelerin bulunduğu değerlere sıkı sıkıya bağlı kalabilir. Örneğin, kendisini dindar olarak tanımlamayan fakat hala bir Tanrı'nın varlığına inanan kişilerde bu durum sıkça görülür. Aynı şekilde, batıl inançlar da psikolojik olarak doyurulmamış manevi ihtiyaçların telafisinde etkilidir. Batıl inançların temelinde ise aslında başlangıçta dinden esinlenmiş bilişsel kalıplar bulunur.

➤ *Geri Çekilme ve Kendini Koruma:*

Tutumların direncini güçlendiren bir diğer faktör, kişinin içsel eğilimlerini korumak için ani geri çekilme eğilimidir. Örneğin, dindar olmayan birinin dini içerikli şeylerden kaçınması, okumaktan, duymaktan kaçınması, tutumlarını pekiştirmek için bir tür negatif ayrımcılık olarak ortaya çıkar, hatta daha da ileri gidersek, psikolojik bir kaçış olabilir. Bu tutumu, dini açıdan güvensizlik içinde olan kişilerde görmek mümkündür ve bu güvensizlik, yeni bir değeri kabul etmelerini engeller. Kişi, seçimlerini, tutumunu pekiştirecek şekilde yapar ve tutumunu olumsuz yönde etkileyebilecek deneyimlerden kaçınır.

➤ *Sosyal Destek:*

Sosyal destek, insanın inançları ve tutumları üzerinde büyük etkiye sahiptir. Bununla birlikte, birey zaman zaman çoğunluk tarafından onaylanma isteği duyar. Bu sosyal ihtiyaç, genellikle tutumlar aracılığıyla karşılanır. Örneğin, bir Müslüman toplumda yaşayan biri, Ramazan ayında oruç tutmasa bile, oruç tutanlar arasında yemek yemeyerek sosyal onay ve kabul kazanabilir. Aynı şekilde, dış güdümlü bir dindar olan bir Müslüman'ın camiye gitmesi, dini tutumlar ile sosyal destek

arasındaki bağı ve sosyal desteğin dini davranışlar üzerindeki etkilerini gösterir. Bu kişi, camiye gitmekle sadece insanlar arası ilişkilerine katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda dini uygulamaları somutlaştırarak manevi destek de alır (Krech ve Crutchfield, 2007: 221).

1.3.3. Dini Tutumun Oluşumu ve Gelişiminde Etkili Faktörler

İnsanın doğuştan getirdiği fitratında din ve inanç duygusu bulunurken, tutumlar ise yaşantılarının etkisiyle ve sosyal ortamlarda zamanla şekillenir. Tutumlar, insanın doğuştan getirdiği özellikler arasında yer almaz çünkü insan, dünyaya geldiğinde her şeyden habersizdir. (Boyar, 2012: 19). Bu gerçeği Kur'an-ı Kerim “*Sizler hiçbir şey bilmez bir durumdayken Allah sizi analarınızın karnından dışarı çıkardı*” (Nahl, 16/78) ayeti kerimesi ile bildirmektedir.

Dini tutumlar, diğer tutumlar gibi çocukluk yıllarında oluşmaya başlar. (Hümbetova, 2011: 33). İnsanlar doğduktan sonra, çocuk yaşlardayken çevrelerindeki kişilerin dini duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını gözlemleyerek aynısını benimsemeye başlarlar. Bu tutumlar, okul öncesi dönemde başlar ve okul yılları boyunca gelişimini sürdürür. Bebeklikten itibaren şekillenen dini tutumlar, yaşam boyunca edinilen deneyimlerle şekillenir. Tutumlar, çocukların etkileşimde bulunduğu kişiler ve yaşadığı olaylarla yakından ilişkilidir. Bu süreçte, birey çevresindeki kişilerin ve olayların etkisiyle bilgi, inanç, duygu ve davranış eğilimleri kazanır. Bu edinilen eğilimler, zamanla birbirleriyle uyumlu hale gelir ve sistematik bir yapı oluşturur. Küçük yaşlardaki çocuklar, aileleri, arkadaş çevreleri ve öğretmenleri aracılığıyla dinî kavramlarla tanışır ve onlardan öğrenirler. Merak ettikleri şeyleri sormaya başlayarak din hakkında bilgi sahibi olurlar ve çevrelerindeki ibadetleri gözlemleyerek taklit etmeye çalışırlar. Bu ibadetleri yapmaları çevresindekilere beğenilme ve övülme getirdiğinde, bu davranışlarını pekiştirir ve din hakkında olumlu tutumlar geliştirmeye teşvik edilirler (Baydarman, 2019: 24). Konu ile ilgili yapılan araştırmalar, ailenin dini tutum ve davranışların oluşmasında en etkili faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Danimarka'da yapılan bir çalışmada, öğrenciler üzerinde ailenin, kişisel ilginin ve okulun dini tutumları

şekillendirmede sırasıyla en etkili faktörler olduğunu göstermiştir (Iisager, 1949; akt. Ağılkaya, 2008: 138). Ayrıca, Allport ve diğer araştırmacıların çalışmaları, ailenin ve çocukluk döneminde edinilen dini bilgilerin, yetişkinlik dönemindeki dini tutumların şekillenmesinde önemli bir rol oynadığını vurgulamıştır (akt. Baydarman, 2019: 24).

Zaman içinde gelişen ve çeşitli yollarla edinilen tutumlar, bir takım faktörlerin etkisiyle değişebilir (Sain, 2014: 30). Yeni teknolojik buluşlar, bilimsel gelişmeler ve toplumsal değişimler gibi faktörler, dini inanç ve tutumları etkileyebilir. Örneğin, tıbbi ilerlemeler ve teknolojik uygulamalar, insanların dini inançlarını ve tutumlarını yeniden değerlendirmelerine ve şekillendirmelerine neden olabilir (Ağılkaya, 2008: 138).

Tutumların oluşum ve gelişimine etki eden pek çok faktör vardır. Ailede, ebeveynler ve kardeşler, büyüdüğü çevredeki komşular, öğretmenler ve okul arkadaşları, cami ve kuran kurslarında din görevlileri, kitle iletişim araçları olarak radyo, tv kanalları, kitap, dergi gibi yayınlar dini tutumların oluşumunda etkili olan faktörlerdir (Pehlivan, 2002: 28).

Dini tutumların oluşumu ve gelişiminde etkili olan faktörleri maddeler halinde aşağıda ele alacağız.

1.3.3.1. Aile ve Sosyal Çevre

Aile, çocukların dini inançları ve tutumları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Anne, baba ve diğer aile üyeleri, çocukların dinî eğitimi ve dini tutumları konusunda belirleyici bir rol oynarlar. Dolayısıyla, aile, çocukların dinî tutum ve davranışlarını şekillendirmede önemli bir faktördür. (Cirhinlioğlu, 2010: 54). Bu sebeple, ailenin dini inançları ve tutumları, çocukların benimsediği dini tutumlarla sık sık uyumlu bir şekilde ilerler (Arslan, 2009: 81). Hz. Muhammed (s.a.v) “*Her doğan fıtrat üzere doğar. Sonra ana babası onu Yahudi yahut Hıristiyan veya Mecusi yapar*” (Buhârî, Cenaiz; 664) hadisinde çocuğun doğuştan herhangi bir tutum ve inanca sahip olmadığını ve ailesinin çocuğun tutum ve inancını şekillendirdiğini belirtmişlerdir.

Aile, sevgi ve saygının hakim olduğu bir ortamdır. Bu ortamda, çocuk ebeveynleriyle güçlü bir bağ kurar ve onlarla özdeşleşir. Ebeveynlerin davranışları, çocuğun model alacağı tutum ve davranışlarını belirler. Dolayısıyla, ebeveynlerin olumlu dini tutumları, çocuğun da benzer tutumları benimsemesine ve hayatında olumlu dini değerlerin yer edinmesine katkı sağlar. (Sain, 2014: 35). Abanoz'un araştırması, çocukların dini ve ahlaki eğitiminde sadece okul ve dini kurumların değil, özellikle ebeveynlerin de önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Abanoz, 2008: 102).

Aile bireylerinin dini tutum ve davranışlarının uyumlu olması, çocukların sağlıklı bir dini yaşamı benimsemelerine ve ailedeki dini uygulamalara katılım göstermelerine yardımcı olur. Ancak, ebeveynlerin dini inançları ile davranışları arasında uyumsuzluk olduğunda, çocuklarında şüphe ve güvensizlik duyguları oluşabilir ve bu da dini tutumlarını olumsuz etkileyebilir (Kavas, 2013: 37).

Bireylerin dini tutumlarının oluşumunda etkili bir faktör çevredir. Bireyin dini tutumları genellikle yakın çevresinin tutumlarına paralellik gösterir. Çünkü aynı sosyal çevrede bulunan bireyler genellikle ortak bir kültürü paylaşırlar. Bu durum, bireyin yaşadığı çevreye uyum sağlamak ve toplum normlarına uygun davranmak için benzer dini tutumları benimsemesine yol açabilir (Kaya, 1998: 50). Çevre ve kültürel faktörler, bireylerin dini tutumlarının olumlu ya da olumsuz yönde şekillenmesinde önemli rol oynar. Farklı toplumların kültürel çeşitliliği, bireylerin farklı dini tutumlar geliştirmesine neden olabilir. Örneğin, İslam kültürünü benimsemiş bir toplumla farklı inanç ve kültürlerle büyümüş bireyler arasında dini tutumlar açısından farklılıklar gözlenebilir. (Korkmaz, 2019: 20).

Bireyin dini tutumlarını etkileyen çeşitli çevresel faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler arasında yakın akrabalar ve komşuların rolü önemlidir; çünkü bu kişilerin dini tutumları bireyin tutumlarını etkileyebilir. Ayrıca, arkadaş grupları da bireyin dini tutumlarını şekillendirmede etkili olabilir. Birey, ailesinden aldığı din eğitimiyle uyumlu bir tutum geliştirebilirken, eğer ailede sağlam bir din eğitimi yoksa

çevresinden gelen olumlu ya da olumsuz etkilere daha açık hale gelecektir (Pehlivan, 2002: 32).

1.3.3.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bir bireyin ilgi alanları, yetenekleri, tutumları, iletişim tarzı ve dış görünüşü gibi özelliklerin bütünüdür. Bu özellikler, bireyi diğer insanlardan ayıran ve onu benzersiz kılan unsurlardır. Bireyler, aynı çevre ve kültürel şartlarda yaşamalarına rağmen farklı tutumlara sahip olabilirler. Bu farklılıklar genellikle kişilik özelliklerinden kaynaklanır. Bir kişinin temel kişilik özellikleri, onun hangi tutumları benimseyeceğini belirlemede önemli bir rol oynar (Boyar, 2012: 22).

Kişilik özellikleri, hem doğuştan gelen nitelikler hem de zaman içinde sosyal çevredeki etkileşimlerden ve deneyimlerden kaynaklanan özellikler olarak tanımlanabilir. Bu özellikler, bireyin yaşadığı deneyimler ve etkileşimler sonucunda gelişebileceği gibi, bazıları doğuştan gelir. Dolayısıyla, kişilik, hem içsel özelliklerin bir kombinasyonunu hem de dış etkilerin bir yansıması olarak düşünülebilir (Certel, 2014: 186). İnsanın doğuştan gelen özellikleri, fizyolojik ve ruhsal alanlarda farklılık gösterir. Fizyolojik özellikler, bedensel yapısı, genetik özellikleri, sinir sistemi gibi unsurları içerirken, ruhsal özellikler zeka, karakter, duygular gibi içsel nitelikleri kapsar. Bu özellikler, bireyin kişiliğinin oluşumunda önemli bir rol oynar. Özellikle, dini tutumlar üzerinde en büyük etkiyi yetenekler ve kabiliyetler yapar. Birçok psikolog, insanların doğuştan dini yeteneklere ve kabiliyetlere sahip olduğunu belirtmektedir. (Hümbetova, 2011: 32).

Aynı sosyal ve kültürel ortamda yetişen insanlar arasında dini tutumlarda görülen farklılıkların, kişilik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Araştırmalar, bireyin kişilik yapısı ile tutumları arasında sıkı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, bireyin kişilik özelliklerini değerlendirerek, gelecekte hangi dini tutumu sergileyeceğini tahmin etmek mümkündür. Bireyin dini tutumlarının oluşmasında kendi kişilik özelliklerinin yanı sıra diğer bireylerin kişilik özellikleri de etkili olmaktadır. Güvenilir, çevresi tarafından sevilen, olumlu hisler beslenen bireylerin dine bakış açıları ve davranışları diğer bireylerde dini tutum

bağlamında olumlu hissiyat oluşturmakta iken; dinle çelişen davranışlarda bulunan bireylerin din ile ilgili davranışları diğer bireylerde dini tutum bağlamında olumsuz hissiyat oluşturmaktadır (Çetin, 2018: 18).

Kişilik kuramları, genetik ve fizyolojik mirasa önem verir. Bu kuramlar genellikle kişiliği "içe dönük" ve "dışa dönük" olmak üzere iki temel boyutta sınıflandırır. İçe dönük ve dışa dönük kişilikler arasında farklı kalıtsal özellikler bulunur. İçe dönük bireyler genellikle dış etkilere daha kapalı ve içsel motivasyonlara daha yatkındır, dışa dönük bireyler ise dışsal uyarıcılara daha duyarlı ve sosyal baskıya daha açıktır. Bireylerin bu tür özellikleri, toplumsal değerlere ve tutumlara katılım düzeylerini etkileyebilir. (İnceoğlu, 2011: 144).

Özetlemek gerekirse, bireyin dini tutumlarının oluşumunda kişilik özellikleri ve diğer kişiliği şekillendiren faktörlerin rolü büyüktür ve göz ardı edilemez.

1.3.3.3. Eğitim

Tutumların oluşmasına etki eden önemli faktörlerden birisi de eğitimidir. Eğitim düzeyi tutumlar üzerinde değişim etkisine sahiptir. Bireyin eğitim seviyesi, dini inançlara karşı tutumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Bu etki, bazen ebeveynlerin dini tutumları kadar belirleyici olabilmektedir (Kavas, 2013: 38).

Bireyin tutumları, aldığı eğitim, sahip olduğu kültür ve edindiği bilgiler gibi faktörlere bağlı olarak şekillenir. Dinî tutumların oluşumunda, bireyin din hakkındaki bilgilerin güvenilirliği ve doğruluğu önemli bir rol oynar. Doğru ve güvenilir bilgilerle donanmış bireyler genellikle olumlu dini tutumlara sahip olacaktır. Din konusunda yanlış bilgi sahibi olma veya bilgi alınan kaynağın yetersizliği olumsuz tutumlara yol açabilmektedir (Ağılkaya, 2008: 139).

Bireyin eğitim kurumlarında aldığı eğitim, sosyalleşmesini belirleyen önemli bir faktördür. Eğitim içeriği, bireyin dinî tutumları üzerinde belirleyici bir rol oynar. Dinî içerikli veya din derslerinin bulunduğu eğitim programları alan bireylerin genellikle dine karşı olumlu bir tutum sergilemeleri beklenir. Ancak dini eğitim almamış veya dinin karşısında öğrenim görmüş bireylerin dinî tutumları genellikle

olumsuz olacaktır. Din eğitiminin, bireylerin dinî tutumlarının oluşumunda önemli bir etkisi vardır. Yapılan araştırmalar, İmam-Hatip Liseleri ve İlahiyat Fakülteleri mezunlarının, diğer liselerden ve fakültelerden mezun olanlara göre daha yüksek düzeyde dindarlık ve dini tutumlar sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bu durum, din eğitiminin dini tutumlar üzerindeki etkisini göstermektedir. (Kavas, 2013: 38).

Eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte, bazı dini tutum ve davranışlar daha nitelikli hale gelebilirken, bazıları da ortadan kalkabilir. Daha düşük eğitim seviyesi, dindarlığın daha sade ve içten bir atmosferde yaşanmasına olanak tanırken, yüksek eğitim seviyesi, dindarlığın daha akılcı ve tutarlı temellere dayalı ancak daha düşük etkinlik seviyesine sahip olmasına yol açabilmektedir (Hökelekli, 2017: 68). Diğer yandan kitaplar, ansiklopediler, dijital platformlar, vaazlar ve hutbeler gibi kaynaklar, insanların yeni tutumlar geliştirmelerinde önemli rol oynayan bilgi kaynaklarıdır. Dini tutumlarımızı şekillendiren bu kaynakların güvenilirliği ve sağlamlığı, genel tutumlarımızda olduğu gibi dini tutumlarımızda da kritik öneme sahiptir. Otorite konumunda olan kaynaklardan elde edilen bilgiler, tutumlarımızı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir (Peker, 2022: 154).

1.3.3.4. Sosyo-Kültürel Faktörler

İnsan, doğduğu anda çevresiyle etkileşime geçmeye başlar ve bu etkileşim süreci onun sosyalleşmesini sağlar. Bu süreçte, birey doğduğu toplumun dinini, dilini, kültürünü, geleneklerini, örf ve adetlerini öğrenir ve bu toplumun bir parçası olur. Zamanla, bu topluma ait olan dini inançlar, ahlaki değerler, tutumlar ve davranışlar kişinin düşünce yapısında yer edinir ve onun kişiliğinin ayrılmaz bir parçası haline gelir. Dolayısıyla, sosyal çevre ve kültür, bir bireyin dini tutumlarının oluşumunda önemli bir rol oynar (Pehlivan, 2002: 29).

Aynı kültüre sahip olan bireyler, birbirleriyle sürekli iletişim ve etkileşim halindedirler. Bu etkileşim, bireyin yaşadığı toplumun dini tutumları ile kendi dini tutumları arasında benzerlik oluşturabilir. Çünkü genellikle insanlar, kültürel ve manevi değerlerini yeni nesillere aktarırken dini inanç ve tutumlarını da içerirler. Bu

durum, aynı toplum içinde yetişen bireylerin dini tutumlarının benzerlik göstermesine neden olabilmektedir. (Kaya, 1998: 50).

Dini ibadetlerin sıkça gerçekleştirildiği bir ortamda büyüyen bireyler, bu ortamın etkisiyle dini duygu ve düşüncelerini erken yaşlarda şekillendirirler ve genellikle olumlu yönde gelişim gösterirler. Buna karşılık, ibadet eden bireylerle karşılaşmayan veya çevresinde dini uygulamaların bulunmadığı bir ortamda yetişen bireylerin dini duygu ve düşünceleri daha yavaş ve olumsuz bir şekilde gelişebilir (Pehlivan, 2002: 29).

Kişinin ebeveynlerinden başlayarak, çevresindeki dini liderler, öğretmenler, ünlüler veya sporcular gibi çeşitli kişilerle özdeşleşmesi ve onları "rol model" olarak seçmesi oldukça yaygındır. Bu nedenle, bireyin ebeveynlerinin yanı sıra genellikle zaman geçirdiği akrabaları, arkadaşları, komşuları, öğretmenleri gibi çevresindeki insanlar, onun din ile ilgili tutumlarını şekillendirmede önemli bir rol oynarlar ve bu tutumları genellikle olumlu veya olumsuz yönde etkiler (Kavas, 2013: 33)

1.3.3.5. Çeşitli Gruplara Mensubiyet

Din bireyin içten gelen maneviyat duygusu ile bağlı olduğu bir olgu olarak belirtilse de dinin ortaya çıkışı ve gelişim safhası çeşitli grupların varlığı ile mümkün olmaktadır (Kınsün, 2016: 213). Gruplar aynı değerleri özümseyen bireylerin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Dine farklı derecede bağlılıkları ile ortaya çıkan grupların değer, düşünce, eylemleri bireylere sundukları dinsel bilgi içeriğini etkilemektedir. Dini gruplar, akraba, kabile gibi doğal olarak ortaya çıkabildiği gibi sonradan siyasi, kültürel faktörlerin etkisiyle de ortaya çıkabilmektedir. Önemli nokta ise, grup üyelerinin ortak bir payda etrafında birleşmeleri, grup değerlerini özümsemeleri ve gruptan etkilenmeleri olarak ifade edilmektedir (Büyükkara, 2007: 108).

Okul öncesi dönemde başlayan eğitim ve çevresel etkiler, bireyin mensubu olduğu gruplarda ortaya çıkan olumlu veya olumsuz tutumları şekillendirir. Birey, kendi grubunun dini inançlarını, ahlaki değerlerini, kurallarını ve tutumlarını

benimseyerek uygular ve zamanla kendi tutumlarını da bu grup normlarına göre şekillendirir. (Sain, 2014: 37). Bireylerin gruba göre hareket etmesi, grubun tutumlarını benimsemesi diğer grup üyelerince takdir edilirken, grup hareket ve tutumlarını benimsemeyen bireyler ise dışlanmaktadır. Bu durum bireyin dini tutumları için de geçerlidir. Bireyin dini tutumu ile mensubu olduğu grup üyelerinin dini tutumları benzerlik göstermektedir (Arslan, 2008: 20).

1.3.3.6. İhtiyaç ve Güdüler

İhtiyaç, bireyin eksiklik hissi duyması ile meydana gelmektedir. Eksikliğin hissedilmesi ve giderilmesi bireyin tatmin olma isteği ile ilişkili olmaktadır. Tatmin edilmeyen güdüler bireyde huzursuzluk ve gerginlik oluşturmaktadır (Koç, 2022: 134).

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren inanç, insanların psiko-sosyal ihtiyaçlarındandır (Kaya, 1998: 51). Her bireyin yaratılışında inanç isteği bulunmaktadır. Yapılan arkeolojik çalışmalarda dini simgelerin, kaynakların, eşyaların bulunması insanoğlunun varlığından bu yana bir güce bağlılığı, inanç olgusunun ihtiyaç olarak varlığının göstergesi olarak belirtilmektedir (Hümbetova, 2011: 35).

İnsanlar, çeşitli fiziksel ve sosyal etkenlere bağlı olarak dini ihtiyaçlar, istekler ve tutumlar geliştirirler. Din, bir yandan insanın psikolojik ihtiyaçlarına cevap vererek sığınma, bağlanma, güven duyma, anlamlandırma gibi duygusal gereksinimlerini karşılarken, diğer yandan bireyin davranışlarını sınırlayıcı ve kısıtlayıcı bir rol de üstlenebilir. İnsanlar dini ibadetler aracılığıyla bu ihtiyaçlarını karşılarlar ve bu durum genellikle olumlu dini tutumların gelişimine katkıda bulunur. Ancak dinin getirdiği yasaklar, bazı isteklerin engellenmesine yol açabilir ve bu da bireylerde din karşıtı tutumların gelişmesine neden olabilir. Kısacası dini tutumların oluşmasında ve gelişmesinde; bireyin istek ve arzularının, ihtiyaç ve güdülerinin önemli bir yeri vardır (Peker, 2022: 153).

1.3.3.7. Teknolojik Gelişmeler ve Kitle İletişim Araçları

Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler tutumların ve özelde de dini tutumların değişmesi üzerinde önemli rol oynamaktadır. Teknolojik gelişmeler kullanım alanlarına göre dini tutumlar üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yapabilirler. İslam, teknolojiyi insanlığa hizmet amacıyla kullanılması gereken bir araç olarak görür ve buna uygun ahlaki prensipleri benimser. Günümüzde insanlar, eğitim, sağlık, tarım, ulaşım, iletişim ve birçok başka alanda teknolojik gelişmelerden faydalanmaktadır. Bilgisayar ve internet ağlarındaki gelişmelerle birlikte bilgi depolama, yayma ve erişilebilirlik artış göstermiştir (Korkmaz, 2019: 21). Bilgiye erişimin kolaylaşması, insanların tutumları ve dini tutumları üzerinde bilişsel unsurların etkisini önemli ölçüde arttırmıştır (Arslan, 2009: 88).

Kitle iletişim araçları, her yaştan milyonlarca kişiye ulaşarak onları etkileme gücüne sahiptir ve bu güç, bireylerin dini tutum ve davranışlarını şekillendirmede önemli bir rol oynar. Sosyal medya, radyo, televizyon gibi platformlarda yapılan yayınlar ile gazete, dergi, kitap gibi yazılı materyallerdeki içerikler, bireylerin dini tutum ve davranışları üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler bırakabilmektedir. (Pehlivan, 2002: 33).

Kitle iletişim araçları, ürettikleri içeriklerin niteliğine bağlı olarak bireylerin dini tutumlarını etkiler. İnternet, radyo ve televizyon gibi platformlardaki yayınlar eğer dini motifler içeriyorsa, genellikle bireylerin dini tutumları üzerinde olumlu bir etki yapar. Ancak, eğer içerikler daha çok seküler temaları işliyorsa, bu durum dini tutumlar üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Örneğin, Ramazan ayı veya kandil günlerinde yapılan yayınlar, Kuran-ı Kerim'in okunması ve dini içerikli konuşmalar genellikle izleyicilerin dini tutumlarına olumlu etki eder. Ancak, bu tür yayınlarda dini değerlerle çatışan motifler kullanıldığında, bireylerin dini tutumları, inançları ve ahlaki değerleri üzerinde zararlı etkiler oluşabilir (Korkmaz, 2019: 21).

Sonuç olarak dini değerlere uygun içerikler dini tutumların güçlenmesine katkı sağlarken, dini değerlerle çatışan yayınlar ise dini tutumların zayıflamasına neden olabilir.

1.4. İŞ AHLAKI

Bu bölümde iş ahlakı kavramı, iş ahlakının tarihsel gelişimi, iş ahlakının önemi, iş ahlakının kapsamı ve iş ahlakını etkileyen faktörler ayrıntılı şekilde incelenecektir.

1.4.1. İş Ahlakı Kavramı

Ahlak kavramı, başlangıçta dini, felsefi ve geleneksel boyutlar üzerinden incelenir. Bu boyutlar, toplumların ahlaki kurallarını belirlerken aynı zamanda iş ahlakı ilkelerini de şekillendirir. (Yurtseven, 2000: 252).

Toplum, bireylerden oluşmaktadır ve her bir birey, sosyal bir değerdir. Dolayısıyla, hayatın olağan akışına uygun olarak, geçmişten günümüze kadar bireyler hep bir arada yaşamak suretiyle hayatlarını sürdürme gelmişlerdir. Hiç şüphesiz, toplumun hem maddi olarak hem de manevi olarak huzur, emniyet ve esenlik içinde varlığını sürdürebilmesi için bireylerin uymak zorunda oldukları davranış kuralları mevcuttur. İşte ahlâk kavramı, fertlerin ve fertlerden meydana gelen toplumun hem akla, mantığa, hakikate uygun davranışlarını hem de akla, mantığa, hakikate aykırı olan davranışlarını yöneten ölçülerdir. Başka bir ifade ile ahlâk kavramı, toplum tarafından tayin edilmiş olan, bireylerin kendi aralarındaki münasebetlerini ve muamelelerini düzenleyen gelenekler, görenekler, örfler ve âdetlerle şekillenen davranış kurallarının ve ilkelerinin tamamıdır (Taşçı, 2010: 12).

Toplumun uzun süre boyunca olumlu ve estetik olarak değer verdiği davranış biçimlerini ifade eden ahlak, işletme pratiklerini şekillendirme eğilimindedir ve iş hayatında giderek daha önemli bir rol oynamaktadır (Kurtuluş, 2005: 739).

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde, ekonomik ve sosyal yaşamın hemen hemen her alanında görülen çeşitli kirlilik ve bozulma örnekleri, ekonomik faaliyetlerin ahlaki temellere dayandırılması ve güçlü ahlaki bağlarla desteklenmesi gerekliliği üzerine arayışların doğmasına sebep olmuştur (Kök Bayrak, 2006: 58). Bu arayışın sonucunda da, ekonomik hayatta “iş ahlakı” kavramı ortaya çıkmıştır. 1980'lerde Türk ekonomisinin dışa açılmasıyla birlikte, ekonomi, çalışma hayatı, sosyal yaşam

ve politikada bazı olumsuz deneyimler yaşanmıştır. Bu deneyimler sonucunda iş ahlakı kavramı önem kazanmıştır (Eren, 2022: 10).

İş ahlakı, hakkaniyeti temel alan, yasal düzenlemelere riayet etmenin çok daha ilerisine giden bir olgudur. Toplumun isteklerinden adaletli rekabete, tanıtım ve reklam faaliyetlerinden halkla ilişkiler etkinliklerine, toplumsal sorumluluk uygulamalarından tüketici kesiminin bağımsız olmasına kadar, dürüstlük ve sadakat ilkeleri üzerine inşa edilen tüm unsurları içine alan prensipler bütünüdür (Vural ve Bat, 2011: 32).

Genel olarak iş ahlakı, ahlak kurallarının çalışma hayatına da uygulanmasıdır. Her toplumda ahlaklı olarak kabul edilmiş tutum ve davranışlar, iş hayatı için de geçerlidir. İster yöneten ister çalışan kişi olsun, esas itici güç olarak görülen unsurun kararları ve seçimleri altında toplumsal ahlaki tutum ve davranışlar yatmaktadır (Eren, 2022: 10).

İş ahlakı, iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceleyen uygulamalı bir ahlak bilgisidir. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlar ile yöneticiler arasında, işletme ve müşteriler veya işletme ile çevresel faktörler arasında ortaya çıkabilir. İş ahlakı, sadece iş yerinde nazik ve iyi davranmak veya kâr ve servetin önemsiz olduğu anlamına gelmez. İş ahlakıyla ilgili yanlış bir algı, iş dünyasında özel bir ahlak olduğu ve buna iş ahlakı denildiği düşüncesidir. İş ahlakı veya iş dünyasında karşılaşılan ahlaki sorunlar, genel ahlaki sorunlardan ayrı bir şekilde ele alınmazlar. (Arslan, 2012: 19).

İş ahlakı, genel ahlaki prensiplerin iş ve meslek hayatındaki her türlü aktiviteye uygulanmasıyla ortaya çıkan bir kavramdır. Örneğin, insanın yalan söylemesi nasıl yanlış ve ahlaki olmayan bir davranış olarak görülüyorsa, iş ilişkilerinde de yalan söylemek yanlış ve ahlaki olmayan bir davranış olarak görülür. Bireyler iş ve meslek hayatında da yalan söylememeye dürüst olmaya dikkat etmelidirler. (Şahin, Yıldırım, 2008: 57).

İş ahlakı, işletmelerin üretim faktörlerinin arzından mal ve hizmetlerin üretimine ve üretilen mal ve hizmetlerin tüketicilere ulaşmasına kadar olan aşamalardaki doğru ve yanlış ifade eder. İş ahlakının amacı, iş dünyasında faaliyet gösteren iş insanlarının mal ve hizmet üretiminde toplumun güvenini sağlayan bir davranış kuralları ile yönlendirilmesini ve yönetilmesini sağlamaktır (Cevizci, 2008: 5).

İnsan, ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile ekonomik çalışmalarını yürütürken bu çalışmaları ahlaki değerleri dikkate alarak yapmalıdır yoksa herkes bencil ihtiyaçlarını karşılamaya çalışır. Bunun sonucunda ise insanların, grupların, örgütlerin ve toplumların haklarının zedelenmesi durumu ortaya çıkar. Toplumun bir kısmı haksız kazanç sağlarken, diğer kısmı hak kaybına uğrar (Eren, 2022: 11).

İş ahlakına aykırı davranışların kökeninde fırsatçılık, kıskançlık, haksız rekabet, kazanma hırsı, duyarsızlık, bencillik gibi olumsuz durumlar bulunabileceği gibi, rekabeti artırmak, daha fazla istihdam sağlamak gibi nispeten daha olumlu görünen yaklaşımlar da olabilir. Bu arka plan göz önüne alındığında, iş ahlakının önemi ve göz ardı edilmesi halinde olumsuz sonuçlara yol açabilecek tutum ve davranışlarla karşılaşılacağı unutulmamalıdır (Tokgöz ve ark., 2013: 8).

1.4.2. Geçmişten Günümüze Türklerde İş Ahlakının Gelişimi

Türklerin ticaret hayatını düzenleyen, Selçuklu Devleti zamanına dayanan, Anadolu'nun İslamlaşmasında önemli rol oynayan fütüvvet ve ahilik teşkilatları ile Osmanlı Devletinde bu teşkilatların devamı niteliğinde olan loncalar iş ahlakı ve ticaret sistemi konusunda ele alınması gereken yapılardır (Özgener, 2020: 78).

Fütüvvet hareketi, İslam'ın erken dönemlerinden itibaren ortaya çıkmış ve zamanla gelişerek İslam toplumunun sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamı üzerinde önemli bir etki yapmıştır. İlk olarak dini prensipler ve bağlılık temelinde ortaya çıkan bu sosyal hareket, zaman içinde etkisini artırarak daha kurumsal bir yapıya bürünmüştür (Zaim, 2012: 50). Fütüvvet hareketi, özellikle 9. yüzyıldan itibaren giderek artan sosyal, ekonomik ve siyasi etkilere sahip olmuştur. Bu hareket, esnaf

ve zanaatkârları geniş bir şekilde örgütleyerek, sadece sosyal bir oluşum olmaktan çıkıp Ahilik adı verilen mesleki bir kuruma dönüşmüştür (Dikkaya, 2006: 63).

Ahilik, esnaf ve zanaatkârların mesleklerini ahlaki ilkeler doğrultusunda yerine getirmelerini sağlamanın yanı sıra, onları yalnızlık ve hatalardan koruyan bir rol üstlenir. Ahilik geleneğinde, ahlaki değerlere sahip olmayan bir iş insanının uzun süreli başarı elde edemeyeceği ve elde edilse bile bu başarının sürdürülebilir olmayacağı inancı hâkimdir (Özgener, 2020: 79).

Ahiliğin temel iş ahlakı ve ekonomik gelişme ilkeleri şunlardır:

- **Doğruluk ve Cömertlik:** Ahilik, doğruluktan ayrılmayı reddeder ve cömertlikle hareket eder. Güvenilirlik ve cömertlik, iş ahlakının temel taşlarıdır.
- **Çalışma İlkelerinin Yaşanabilir Kılınması:** Ahilik, iş hayatında çalışma ilkelerini yaşanabilir kılmayı ve huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefler. İşçilerin refahını ve mutluluğunu önemser.
- **Müşteri Memnuniyeti:** Müşterilerin memnuniyetini sağlamak, Ahilik geleneğinde önemli bir yer tutar. Kaliteli ürünler ve hizmetler sunarak müşteri beklentilerini karşılamayı amaçlar.
- **Topluma Hizmet ve Örnek Olma:** Ahilik, topluma hizmet etmeyi ve insanlara doğru yolu göstermeyi amaçlar. Örnek davranışlar sergileyerek toplumsal değerleri korur.
- **Yardımlaşma ve Dayanışma:** Ahilik, esnaf ve zanaatkârlar arasında yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik eder. Fırsatlar ve imkânlardan eşit ölçüde yararlanmayı destekler ve başkalarını da düşünmeyi öğretir.
- **Sanat ve İş Sahibi Olma:** Ahilik, meslek sahibi olmayı ve bir sanatı ustalıklı icra etmeyi önemser. İşinizi bir sanat olarak görerek kaliteli ürünler ortaya koymayı hedefler.

- **Ciddiyet ve Disiplin:** İşin her kademesinde ciddiyet ve disiplinli çalışmayı teşvik eder. Sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi ve işe kararlılıkla bağlı kalmayı öğütler (Ünsür, 1998: 544).

Ahilikte yamaklık, meslek eğitiminin ilk adımıdır. Yaklaşık 10 yaşındaki çocuklar, bir ustanın yanında meslek öğrenmek amacıyla yamak olarak çalışmaya başlardı. Yamaklık dönemi genellikle 2 yıl sürerdi ve yamaklara maddi bir ödeme yapılmazdı. Yamaklık süresinin sonunda, özel bir törenle çıraklık aşamasına geçilirdi. Çıraklık döneminde, çıraklar mesleklerini öğrenirken aynı zamanda iyi insan olma değerleriyle de yetiştirilirdi. Çıraklar, sürekli olarak iş yerinde bulunmak, öğretilenleri öğrenmek ve dükkânın düzenini sağlamak gibi görevleri üstlenirdi. Çıraklar, haftalık olarak ustalarından bir ödenek alırlardı. Usta çırağının meslekî ve ahlâkî açıdan yeterli derecede olgunlaştığını meclise bildirdiğinde çırak için örgüt tarafından sedd kuşanma töreni düzenlenerek çırağın kalfalığa geçmesi sağlanırdı. Bu törende, çırağın meziyetleri anlatılır ve iyi ahlâkından söz edilirdi. Kalfalık döneminde, kalfalar ustalarının görev ve sorumluluklarını yerine getirir ve kendi yetişmeleri için üç çırak yetiştirmeleri gerekirdi. Kalfa, üç çırak yetiştirdiğinde, ustasının meclise bu durumu bildirmesiyle, kalfa ustalık için değerlendirilirdi. Meclis, kalfanın eserlerini inceler ve ustalık unvanı verilip verilmeyeceğine karar verirdi. Usta adayı, ustalık töreninde Ahilik nasihatini dinler ve ustalık unvanını alırdı (Tezcan, 1997: 78).

Ahilikte çıraklıktan ustalık aşamasına geçiş, günümüzdeki mesleki eğitim sürecinden daha uzun bir süreci kapsamaktaydı. Günümüzdeki mesleki eğitim süreleri genellikle daha kısa ve yüzeyseldir, bu da çırakların mesleklerinin inceliklerini yeterince öğrenmeden ustalık belgesi alarak işyeri açmalarına yol açabiliyor. Bu durum, ilerleyen zamanlarda sorunların ortaya çıkmasına sebep olabiliyor. Ayrıca, piyasa şartları ve denetimler göz önünde bulundurulmadan aynı işi yapan kişilerin denetimsiz bir şekilde işyeri açması, sistemin işleyişini zorlaştırabiliyor (Özcan, 2014: 23).

15. yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu'nda, devletin zayıflaması, kentlere göçün artması, ekonomik dengesizliklerin artması ve sanayileşme çabalarının yetersiz kalması gibi nedenlerle Ahilik kurumu işlevsiz hale gelmiştir. Bu durum, ahlaki değerlerin zayıflamasına ve iş ahlakının ihmal edilmesine yol açmıştır. Ardından, devlet müdahalesiyle birlikte, Gedik/Lonca sistemi gibi gayrimüslim esnafı da kapsayan yeni bir düzenleme uygulanmıştır (Şahin, 1998: 28).

Osmanlı İmparatorluğu'nun gerileme döneminden itibaren Ahilik teşkilatları zayıflamaya başladı ve 18. yüzyılın ilk çeyreğinde yerlerini "gedik/lonca" sistemine bıraktı. Gedik teşkilatında, üretim ihtiyacına göre hareket edilerek, belirli bir ihtiyacın karşılanması amacıyla iş yerleri açıldı. Bir bölgede iş yeri açılması, o bölgedeki nüfus artışı veya mevcut iş yerlerinden birinin kapanması durumunda "gedik" adı verilen yeni iş yerlerinin açılmasıyla gerçekleşirdi. Bu durumda, bir kişi çıraklık sürecini tamamlasa bile bir ustalık makamı açık olmadıkça, yani gedik sahibi olmadıkça, kendi iş yerini açarak meslek ve ticaret yapamazdı. Gedik teşkilatında, esnafın sayısı düzenlenir ve kontrol altında tutulurdu. Açık olan gedikler öncelikle esnafın çıraklarına ve kalfalarına verilir. Ayrıca, dışarıdan gelenlerin esnaf olmasına izin verilmezdi. Bu düzenleme, esnafın sayısını kontrol altında tutarak piyasanın dengesini korumayı amaçlıyordu ve aynı zamanda ustalık derecesine ulaşanların nitelikli bir şekilde yetişmelerini teşvik ediyordu (Mahiroğulları, 2008: 143).

Gedik/Lonca teşkilatı, iş ahlakı ve disiplini altında sanat erbabını korumak, gelenek ve göreneğe hak tanımak, zorunlu olmadıkça iş, güç ve sanat değiştirmemek, düşkünü kollamak ve beraberce savunmak gibi ilkelerin esas alındığı bir teşkilattır. Felsefeleri itibarıyla topluma yönelik gruplar olarak iş ahlakı ve sosyal sorumluluk bilincini ayakta tutarak faaliyetlerini üyelerinin çıkarlarına uygun şekilde düzenleyen ve sanatkârlara saygınlık kazandıran kuruluşlar olmuşlardır (Özgener, 2020: 80).

18. yüzyılın sonlarına doğru Avrupa ve Amerika'da sanayinin hızla gelişmesi ve Avrupa sanayi ürünlerinin ülkeye gümrüksüz girmesiyle beraber lonca teşkilatları

giderek etkisini kaybetmiştir (Arslan, 2012:171). Daha sonraki süreçte meslek birlikleri olarak ticaret ve sanayi odaları kurulmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti Devletinin kuruluş yılları öncelikle kurtuluş savaşı, Cumhuriyetin ilanı, inkılapların uygulanması gibi sancılı süreçlerden süzülerek günümüze gelmiştir. Bu süreçlerde insanların can mal güvenliği sorunları, geçim sıkıntısı vb. durumlar ve dünya genelinde de İkinci Dünya Savaşının yaşanması ile tekrarlanan ekonomik bunalımlar iş ve çalışma ahlakı ile ilgili gelişmelerin gecikmesine sebep olmuştur.

Güçlü bir ahilik ve lonca geçmişine sahip Osmanlı Devletinin devamı niteliğindeki yeni Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş döneminde, mesleki eğitim önemli bir öncelik olarak belirlenmiş ve sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi için çaba gösterilmiştir. Bu süreçte devlet, örgün meslek eğitimini desteklemiş ve işyerlerinde pratik eğitimin ağırlık kazandığı çıraklık sistemi üzerinde yoğunlaşmıştır. Süreçte, çıraklık sisteminin etkinliğini artırmak amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmış ve iyileştirmeler sağlanmaya çalışılmıştır (Aksoy, 2017: 14).

1960'lı yılların başında, Türkiye'nin planlı kalkınma dönemine geçişle birlikte sanayileşmeye odaklanılmış ve bu süreçte sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi önemli bir konu haline gelmiştir. Bu doğrultuda, sanayi ve işyerlerinde çıraklık eğitimi düzenleyecek bir kanun çıkarılması için çalışmalara başlanmıştır. 1963 yılında başlayan planlı kalkınma sürecinde, sanayinin önceliklendirildiği kalkınma planlarında mesleki ve teknik insan gücünün yetiştirilmesine büyük önem verilmiştir. Bu çabalar sonucunda, Türkiye'de çıraklık eğitimi 05.07.1977 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu" ile yasal bir zemine oturtulmuştur (Kaya ve Çinemre, 2013: 13). 2089 Sayılı kanun dokuz yıl süreyle yürürlükte kalmıştır. Bu süreçte yetiştirilen çırakların eğitiminden istenilen verim alınamamıştır. Daha sonra 1981-1984 yılları arasında görülen aksaklıklara yönelik hazırlanan raporlarla kanunun yeniden düzenlenmesi istenmiştir (MEB, 1990).

3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu, 19 Haziran 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve çıraklık ile mesleki eğitimi bütünsel bir yaklaşımla ele almıştır. Bu kanunun hayata geçmesiyle birlikte, Mesleki Eğitim Merkezleri kurulmuş ve bu merkezler çırak, kalfa ve ustaların eğitimini üstlenmişlerdir. İlk olarak Ankara Ostim Mesleki Eğitim Merkezi kurulmuştur (Özcan, 2014: 30).

Milli Eğitim Bakanlığı 2019 yılında 3308 sayılı kanunda değişiklik yaparak Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören çırak öğrencilerin 4 yıllık eğitimlerini tamamladıklarında kalfalık ve ustalık belgelerinin yanında lise diplomasına sahip olmalarını da sağladı. Kanunda 2021 yılında yapılan başka bir değişiklikle çırak öğrencilerin dört yıl boyunca aldıkları ücrette işveren yükü tamamen kaldırılmıştır. Ayrıca, kalfaların son yılda aldıkları asgari ücretin %30'u kadar olan ücret artırılarak asgari ücretin %50'sine çıkartılmıştır. Bu değişiklik mesleki eğitimin yaygınlaşması ve etkinliğinin artmasında çok büyük fayda sağladı. Mesleki Eğitim Merkezleri Cumhuriyet tarihinin en kalabalık öğrenci sayılarını gördü.

1.4.3. İş Ahlakının Önemi

Toplumun huzur ve güvenliği, bireylerin ve kurumların ahlaki ilkeler doğrultusunda davranmasına bağlıdır. (Özcan, 2014: 20). Genel ahlak kuralları için gösterilen hassasiyet onun bir parçasını teşkil eden iş ahlakı için de aynı önemi arz etmektedir. İş ahlakı temeli sağlam atılmış bir sistemde ekonomik kalkınmanın ön şartı sağlanmış demektir. Toplumların kalkınması için ahlaki değerlerini gözden geçirerek ideal ölçülere ulaştırmaları gerekir (Öztürk, 2015: 9).

İş ahlakı, iş ve meslek hayatı içerisinde var olan bütün ahlaki sorunları irdelemektedir. İş ahlakının yeniden önem kazanmasının temel nedeni, iş dünyasında ortaya çıkan sorunların artması ve bu sorunların çözümü için bir arayışın belirgin hale gelmesidir (Eren, 2022: 15).

Gelişen teknoloji ile birlikte piyasalar birbirlerinden çok hızlı haberdar olmakta ve her geçen gün işletmeler arası rekabet artmaktadır. Artan rekabet koşulları mal ve hizmet piyasasında yeni metot ve araçların kullanılmasına zemin

hazırlamaktadır. Pazarlama sektörünün yoğun markajına maruz kalan tüketiciler, daha çok tüketme ve bu tüketime bağlı olarak daha çok kazanma güdüsü ile hareket etmektedirler. Daha çok tüketme ve daha çok kazanma hırsı bireylerin başkalarının haklarını görmezden gelmesine sebep olmaktadır. Doymak bilmeyen bir hırs ile hareket eden günümüz toplumlarını dizginleyecek, durduracak ve dengeli yaşamayı öğretecek normların bulunması gerekmektedir. Bu sebeple işve meslek hayatında dengeleyici bir unsur olan iş ahlakı normlarına olan ihtiyaç giderek artmaktadır (Erkol, 2022: 66).

Son yıllarda iş ve meslek hayatı içerisinde ahlaki yaklaşımın öneminin giderek artması ve ahlaki yaklaşıma duyulan ihtiyacın yükselmesi sıradan bir durum değildir. Yönetim ve çalışma hayatındaki ahlaki ilkelere aykırı davranış ve uygulamaların giderek artması, yozlaşma, yolsuzluk ve usulsüzlüğün giderek daha da yaygınlaşması çalışma ve iş ahlakı ilkelerinin gerekliliğinin arttığını tüm gerçekliğiyle ortaya koymaktadır (Sayılı ve diğerleri, 2009: 173).

Tutar ve diğerleri (2003) iş ahlakının yeniden önem kazanmasını şu faktörlere bağlamıştır:

- Toplumun iş ahlakına olan baskısının, bunu bir sorumluluk haline getirmesi,
- Kurumsal iş ahlakının, başarılı iş sonuçlarına olumlu katkı sağlaması,
- İş ahlakının, yöneticiler tarafından bir sorun olarak değil, iş hayatında yüksek kalite ve mükemmelliğe doğal bir yol olarak algılanması,
- Farklı paydaşların çıkarlarının dengelenmesi ihtiyacının fark edilmesi,
- Bireyler arasındaki ilişkilerin, karşılıklı güven ve saygıya dayanması (Tutar ve diğerleri, 2003: 145).

Ahlaki davranışlar işletmelerin uzun vadede imajını, gücünü ve varlığını sürdürmesi için standartlara bağlanması gereken davranışlardır. Ekonomik hayatta

tutarlı ve doğru davranışları sergilemek için iş ahlakının kurallarını anlamak ve işletme faaliyetlerini buna düzenlemek gerekmektedir (Eren, 2022: 15).

İşletmelerde ahlaka duyulan ihtiyacın artmasının sebeplerini işletme içi ve işletme dışı sebepler olarak ikiye ayırabiliriz (Eren, 2022: 16).

İşletme içi sebepler olarak, işletme sahiplerinin, yöneticilerin ve çalışanların kurumsal anlamda etik kurallar ve yasalara, bireysel anlamda da ahlaki değerlere bakışındaki farklılıklar; kâr amacının doğruluk, dürüstlük ve sosyal sorumluluk gibi değerlerin önüne geçmemesi; işletme içerisindeki denetim mekanizmasının yeterli olmaması gibi işletmeyi zayıflatan nedenleri ele alabiliriz.

İşletme dışı sebepler ise, sosyal sorumluluğu göz ardı ederek topluma ve gelecek kuşaklara ait kaynakların çar çur edilmesi, yaşam tarzlarındaki değişime bağlı olarak ortaya çıkan tüketim artışı, iletişim kanallarının gelişmesi ile tüketiciler arası etkileşim ve değişimin artması, haksız kazanç yollarının çoğalmasındır.

Özet olarak söylemek gerekirse ekonomik faaliyetlerin, iş ahlakı prensipleriyle uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi, toplumun ahlaki yapısının temel göstergelerinden biridir. Ticari gelişim için yapılan her türlü çabanın, ahlaki değerlere dayalı bir ekonomik sistemle desteklenmesi gerektiği unutulmamalıdır.

1.4.4. İş Ahlakının Kapsamı

İş ahlakı, ahlaki standartların iş ve meslek hayatında işletme politikalarına nasıl uygulanacağı üzerine çalışmaktadır. İş ahlakının genel ahlak ilkelerinden ayrılması mümkün değildir. Günlük hayattaki ahlaki sorunların incelendiği yöntemlerle iş ahlakının çalışma hayatındaki davranışları incelediği yöntemler benzerdir.

İş ahlakı; çalışma ahlakı, meslek ahlakı ve işletmecilik ahlakını kapsamaktadır. Bu kavramlar aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

1.4.4.1. Çalışma Ahlakı

Çalışma kavram olarak, bireylerin hayatta kalabilmek ve gereksinimlerini karşılayabilmek için düzenli olarak yapmak zorunda oldukları eylemlerin bütünüdür (Eren, 2022: 17). Çalışma ahlakı, toplum içerisinde yaşamını sürdüren bireylerin çalışmaya ve işe karşı olan tutum ve davranışlarıdır (Kurtuluş, 2005: 740).

Çalışma ahlâkı, bireyin, fiziksel veya zihinsel bir kuvvet sarf etmek suretiyle herhangi bir şey üretebilmesi ve bir katma değer oluşturabilmesi için gerçekleştirilmesi gereken faaliyetlere karşı bir sorumluluk taşıması gerektiğini ifade eden bu durumu destekleyen, haklı ve meşru gören, insana yakışan ve hakkaniyete dayanan bir ölçüttür (Zeynalov, 2022: 10).

İşletmelerde çalışma ve uygulama ilkeleri olarak ifade edilen çalışma ahlâkı kaidelerinin yazılı olma şartı bulunmamaktadır. İş yerinin daha huzurlu ve rahat olması için gerekli olan yazılı olmayan prensiplerin bütün çalışanlar tarafından, öğrenilmesi, kabul edilmesi ve uygulanması gerekmektedir birlikte bu prensiplerin hukuki manada cezaya ilişkin yaptırımları mevcut değildir. Ancak bu ilkelere kısmen veya tamamen riayet edilmediği takdirde, bunun çalışanlar tarafından anlayışla karşılanmayacağı ve kusur sayılacağı yadsınamaz bir gerçektir (Zeynalov, 2022: 10).

Berkman ve Arslan (2009) çalışma ahlâkının esasları aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- Çalışmak, hayatın odak noktasında yer alan bir uğraştır,
- Çalışmak, toplumsal bir vazifedir,
- Çalışmak, istirahat etmek, gezmek ve eğlenmek için ayrılan vakitten çok daha önemlidir,
- Çalışmak, vakti düzenlemek için icra edilen bir faaliyettir,
- Çalışmak, kişinin saygı ve prestij kazanmasına yol açmaktadır,
- Çalışmak, kişinin kabiliyetlerinin gelişmesine alan açmaktadır (Berkman ve Arslan, 2009: 37)

Çalışma ahlakı ve iş ahlakı, birbirine sıkı sıkıya bağlı olsa da, farklı kavramlar olarak ele alınmalıdır. İş ahlakı, bir işletmenin uyması gereken ahlaki ilkeleri ve standartları belirtirken; çalışma ahlakı, bireylerin ve toplumun işlerini dürüstlük, disiplin ve verimlilik temelinde yapmasının önemine vurgu yapar (Eren, 2022: 17).

Dinlerin geçmişten günümüze kadar çalışma ahlakı üzerinde büyük bir etkisi olmuştur. Özellikle Hıristiyanlık, çalışma ahlakına büyük bir önem atfetmiştir. Bu nedenle, bazı düşünürler bu ahlakı "Protestan ahlakı" olarak adlandırmışlardır (Kapu ve Aybars, 2009: 73). Üç semavi dinin kutsal kitaplarında çalışma konusuna benzer bir bakış açısı bulunmasına rağmen, bu dinlerin çalışmaya yüklediği anlamlar arasında farklılıklar vardır. Yahudilik ve Hıristiyanlık, başlangıçta çalışmayı, insanın günahının bir sonucu olarak görürken, İslam Dini çalışmayı insanın kendi potansiyelini gerçekleştirme ve kendini tamamlama fırsatı olarak değerlendirir (Özen, Çakar ve Kalemci, 2006: 4).

Sonuç olarak çalışma ahlâkı, maddi boyutu bulunan çalışma hayatına manevi bir boyut kazandırmak suretiyle iş ortamında huzuru ve üretkenliği artırmayı amaçlamaktadır (Can, 2013: 2).

1.4.4.2. Meslek Ahlakı

Meslek, belirli bir eğitim süreci sonucunda elde edilen düzenli ve planlı bilgi ve becerilere dayalı, mal veya hizmet sunarak karşılığında gelir elde etme amacıyla yapılan faaliyetleri içeren, toplum tarafından belirlenen kurallara ve ahlaki değerlere bağlı olan bir eylemler bütünüdür (Aydın, 2023: 49).

Arslan (2012), bir faaliyetin meslek olarak kabul edilebilmesi için belirli koşulların yerine getirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu koşullar:

- Bir mesleğin entelektüel boyutu ve belirli bir eğitim süresi olmalıdır,
- Meslek mensupları, topluma hizmet etmelidir,

- Meslek içinde tüm meslek mensuplarını kapsayan bir örgüt bulunmalıdır,
- Meslek, hem meslek mensuplarına hem de topluma çeşitli avantajlar sağlamalıdır (Arslan, 2012: 105).

Meslek ahlakı kavramı, bir mesleğe mensup kişilerin uyması gereken ahlaki değerleri ifade etmektedir. Bu bağlamda meslek ahlakı, genellikle ilgili mesleğin ilkelerini ve standartlarını ortaya koymakta ve tüm dünyada ilgili mesleği icra edenler için yol gösterici niteliktedir. Bu yönü ile meslek ahlakı bir mesleğin, ilgili meslekte liyakat sahibi kimselerce ve mesleğin gereklerine ve önemine uygun olarak icra edilmesini ön görür (Zaim, 2012: 91).

Meslek ahlakının temelinde, ihtiyaç duyanların ihtiyaçlarını karşılamak için meslek sahiplerinin işlerini icra etmesi yatmaktadır. Meslek ahlakı, bir mesleği icra eden kişilerin o mesleğin gerektirdiği niteliklere ne ölçüde sahip olduklarıyla da ilgilidir. Mesleki bilgi, beceri, yetenek, işine gösterilen özen, meslek onuru meslek ahlakının belli başlı özelliklerindedir. Mesleği icra edenlerin belirtilen özelliklere sahip olmasının yanında yapılan işi benimseme ve işe sahip çıkma da meslek ahlakının gereklerindedir (Eren, 2022: 19).

Günümüzde dünya nüfusunun artması ve modernleşme ile birlikte birçok meslek dalı ortaya çıkmıştır. Zaman içerisinde ortaya çıkan bu mesleklerin her birinin kendine has özellikleri ve gereklilikleri bulunmaktadır. Mesleklerin kendi iş sahalarında belli bir düzen içerisinde icra edilebilmeleri için meslek mensuplarının ortak bir meslek ahlakına sahip olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda hem kurumsal olarak işletmelerin hem de işletme çalışanlarının mesleki ilkeleri olmalıdır.

Meslek ahlakı ilkeleri genel olarak, doğruluk, yasallık, yeterlilik, güvenilirlik, sorumluluk, bağlılık, saygı, sevgi ve hoşgörü şeklinde özetlenebilir. İşletmeler bunların dışında kendi sektörel özelliklerine göre farklı ilkeler belirleyebilirler. Bu ilkelerin belirlenmesi kadar uygulamaya konması da önemlidir. İlkeler belirlenirken, nasıl uygulandığı, ilkelere uyulmaması durumunda yaptırımlarının ne olduğu ve ilkelerin örgüt kültürünün bir parçası olup olmadığı göz ardı edilmemelidir.

İşletmedeki kültürel yapı ile uygulanan ilkeler uyum içerisinde olmadığı takdirde ilkelerin var olması bir anlam ifade etmeyecektir (Eren, 2022: 19).

1.4.4.3. İşletmecilik Ahlakı

İşletmecilik ahlakı, bir kurum ya da kuruluşun işletmecilik faaliyetlerinde ahlaki ilkeleri rehber edinerek faaliyetlerini sürdürmesi olarak tanımlanabilir (Bektaş, 2015: 341). Bir işletmeye ait toplumsal ahlakı temsil etmekte olan işletmecilik ahlakı literatürde örgütsel ahlak olarak da adlandırılmaktadır. İşletmenin sahip olduğu kurum kültürü işletmenin ahlaki bir bütün olmasını sağlamaktadır (Arslan, 2012: 273).

İşletmecilik ahlakı denildiğinde akla ilk olarak işletmenin müşterileri ve karşılıklı etkileşimde bulunduğu işletmelerle olan ilişkileri gelmektedir. Fakat işletmelerin çalışanlarına karşı tutum ve davranışları işletmecilik ahlakının temelini oluşturmaktadır. Bir işletmenin çalışanlarına karşı adil olması, çalışma ortamının konforu, çalışanların temel insani ihtiyaçlarını karşılama noktasındaki rahatlığı vb. durumlar işletmecilik ahlakı açısından önem arz etmektedir. Ayrıca huzurlu bir çalışma ortamının olması çalışan verimliliğinin yüksek olmasında da önemli rol oynamaktadır (Eren, 2022: 20).

İşletmecilik ahlakı, örgütün sahip olduğu ahlaki ilkelerin tamamını kapsar. İşletmelerin faaliyet gösterdiği sosyoekonomik çevre şartlarını da göz önünde bulundurarak uyması gereken ahlaki değerleri, ilkeleri ve kuralları bulunur. İşletmeler bu ilke ve kurallara göre hareket etmelidir. Bu doğrultuda işletmecilik ahlakı, işletmelerin içsel ve dışsal faaliyetlerinin tamamında ahlaki değerlerine bağlı kalarak faaliyetlerini sürdürmelerini ön görür. Bu yanı sıra işletmecilik ahlakı, üretim, insan kaynakları yönetimi, pazarlama, satın alma, hammadde tedariki, ARGE gibi işletmelerin birçok faaliyetinde göz ardı edilmemesi gereken bir husustur (Bektaş, 2015: 341).

1.5. İSLAM DİNİ VE İŞ AHLAKI

İslam dini, Müslümanların yaşamında hem dini inançlarını hem de günlük hayatlarını düzenleyen bir kılavuzdur. İslam'ın temel kaynağı Kur'an-ı Kerim ve Peygamber efendimizin (sav) sözleri, davranışları ve onayladığı uygulamaları olan Hadislerdir. İslam dini, bireylerin hem kişisel hem de toplumsal hayatlarında sağlam bir ahlaki temel oluşturur. İslam' da, insanın ahlaki yönü sadece teorik olarak değil, çok boyutlu ve geniş kapsamlı olarak ele alınmıştır. Kur'an ahlaki insanın hayatının her alanını kuşatıcı bir ahlak sitemidir. Kur'an ibadet, inanç ve aile hukukuna dair ahlaki ilke ve hükümler koyduğu gibi iş alanında, insanın ekonomik ve ticaret hayatını belirleyen ahlaki hükümler de koymuştur (Şahin, 2010: 451). Yüce Allah Kuran-ı Kerim'de *“Ey iman edenler! Mallarınızı aranızda batıl yollarla yemeyiniz. Ancak kendi rızanızla yaptığınız ticaret yoluyla yemeniz bunun dışındadır”* (Nisa, 4/29) buyurmuştur. Hz. Muhammed (sav) bir hadisinde *“Mü'minler kendi aralarında belirledikleri şartlara uyarlar. Ancak haramı helal, helalı haram kılan şart bunun dışındadır”* (Ebu Davud, Akdıyye, 12; Tirmizi, Ahkâm, 17) buyurmuştur.

İslam düşüncesinde ekonomik yaşamı sosyal yaşamdan, sosyal yaşamı ise bireysel yaşamdan bağımsız olarak değerlendirmek mümkün değildir. İslami dininde, dünya ve ahiret kavramları, inanç ve eylem, ahlak ve ekonomi, ticaret ve ibadet gibi konular bir bütünlük içinde ve birbirleriyle uyumlu şekilde ele alınır. Bu nedenle, iyi bir Müslüman, hem ticarete hem de ibadette aynı düşünce yapısını ve ruhu taşıyan ve Allah'ın yoluna sıkıca bağlı kalan kişidir (Zaim, 2012: 40).

İslam, insan yaşamını dünyevi ve uhrevi olmak üzere iki boyutta bir bütün olarak değerlendirir ve helal kazanç yoluyla geçim sağlamayı sadece bir öneri değil, bir zorunluluk olarak görür. İnsanın Allah tarafından her an izlendiği, dünya hayatında yapılan her işin hesabının verileceği ve yapılan her iyi ya da kötü işin, ne kadar küçük olursa olsun, karşılığının kesinlikle verileceği vurgulanır. Bu sebeple de iş ve ticaret hayatında koyduğu prensiplere uyulmasının dünya ve ahiret saadeti için önemini vurgulamıştır (Zaim, 2012: 38).

İş ahlakı, İslam'ın temel prensipleriyle uyumlu bir şekilde iş dünyasında davranışları düzenler. İslam'ın iş ahlakıyla ilgili temel prensipleri arasında doğruluk, adalet, güven ve kanaat gibi değerler bulunur. İslam'a göre, iş yaparken dürüstlük esastır; yalan, hile ve dolandırıcılık gibi kötü niyetli davranışlar hoş görülmez. Adalet, işyerinde herkese eşit davranılmasını ve hakların korunmasını gerektirir. Güven, hem sosyal hayatta hem de iş yaşamında ilişkileri güçlendiren olmazsa olmaz unsurdur. Kanaat, elindeki ile yetinmeyi bilerek, hırsla hareket etmekten geri durmayı bilmektir.

Doğruluk, bir nesneyi üretirken veya alıp satarken en değerli sermaye, dünyada itibar, ahirette saadet kazandıran en kıymetli erdemdir. Tersine ise yalan ve aldatmadır (Köse, 2012: 59). Bir iş insanı, sözlerine ve davranışlarına özen gösterir. Ticarete ciddiyetsiz olmak veya verilen sözleri tutmamak, ticari etkinlikler için zararlıdır. Dürüst bir esnaf, iş hayatında ve kişisel yaşamında rahat eder. Doğruluk, iş dünyasında adaleti korur ve alıcı ile satıcı arasındaki ilişkide dengeyi sağlar. İslam öğretilerine göre, adalet ve doğruluk sadece ticarete değil, hayatın her alanında temel değerlerdir ve hayat bu değerler üzerine kurulmalıdır (Ağırman, 2012: 15). Yüce Allah Kuran-ı Kerim'de *“Öyle ise emrolunduğun gibi dosdoğru ol. Beraberindeki tövbe edenler de dosdoğru olsunlar. Hak ve adalet ölçülerini aşmayın. Şüphesiz O, yaptıklarınızı hakkıyla görür”* (Hud, 11/112) buyurmuş ve insanları dürüst olmaları konusunda uyarmıştır.

İslam' da doğruluk denilince sadece sözde doğruluk anlaşılmamaktadır. İslam'da verilen sözde doğruluk esas olduğu gibi niyet, irade ve amelde de doğruluk esastır. Hz. Muhammed (sav) de alışverişte doğruluktan ayrılanları, hile ve desiselerle müşterilerini kandırma eğiliminde olanları kınamıştır. Hz. Muhammed (sav) bir gün pazar yerini dolaşırken buğday satan bir satıcının ürününü denetler. Elini buğday çuvalının içine daldırır ve eline ıslaklık gelir. Satıcıya bunun sebebini sorar: O da: yağan yağmurun ıslattığını söyler. Bunun üzerine Hz. Peygamber (sav): *“Bu ıslaklığı herkesin görmesi için zahirenin üzerine çıkarman gerekmez miydi? Hile yapan bizden değildir”* (Ebu Davud, İcare, 16) buyurmuştur.

Kur'an-ı Kerim'in iş ahlakına ilişkin zihinlere yerleştirmek istediği doğruluk ilkesi sadece sözünde doğru olmak değil alışverişte, ölçü tartıda ve sosyal yaşamın her alanında doğru davranış ve doğru eylemlerle ilişkilidir. Yüce Allah Kuran-ı Kerim'de *“Ölçüde ve tartıda hile yapanların vay haline! Onlar insanlardan bir şey ölçüp aldıkları zaman, tam ölçerler. Fakat kendileri onlara bir şey ölçüp yahut tartıp verdikleri zaman eksik ölçüp tartarlar”* (Mutaffifin, 83/1-3) buyurmuştur. İslam ticareti helal kılmıştır. Ancak doğru ticareti engelleyen, hilekârlığı, karaborsacılığı ve rüşveti yasaklamıştır. İslam ne iş olursa olsun işin gereği gibi yapılmasını salık vermiştir.

İş ahlakında doğruluk ilkesi Kuran-ı Kerim'de vurgulanan bir konu olduğu gibi hadislerde çokça yer verilen ahlaki değerlerden biridir. Hz. Muhammed (sav) (sav): *“Doğruluğa sarılınız çünkü doğruluk iyiliğe götürür. İyilik ise cennete ulaştırır Kişi doğru kaldıkça ve doğruluğu istedikçe Allah katında doğru diye yazılır”* (Buhari, Edeb, 69) buyurmuştur. Hz. Peygamber (sav) başka bir hadisinde iş ve meslek hayatında doğruluğu şiar edinenlerin mükâfatsız kalmayacağını, ahirette misliyle ödüllendirileceğini: *“Sözü ve muamelesi doğru tüccar, kıyamet gününde arşın gölgesi altındadır”* (İbn Mace, Ticaret, 1). *“Dürüst, sözüne ve işine güvenilen tüccar, nebiler, siddıklar ve şehitlerle beraberdir”* (Tirmizi, Büyü, 4) sözleri ile ifade etmiştir. Hz. Muhammed (sav) bu hadislerinde ticaretin ne kadar önemli olduğunu ve ticaretin ve ticari ilişkilerin aynı zamanda bir sorumluluk gerektirdiğini belirtmiştir. Ahiret gününde ticaretle uğraşanların hiçbir sorumluluktan kaçamayacaklarını da ifade etmiştir.

Kuran-ı Kerim ve hadislerde yoğun şekilde üzerinde durulan doğruluk ilkesi, iş ahlakı konusunda vazgeçilmez bir dayanak oluşturmaktadır. Kuran-ı Kerim ve hadislerde vurgulandığı şekliyle, sosyal hayatın her alanında konumu ve görevi ne olursa olsun bireylere düşen görev, hiçbir zaman doğruluktan ayrılmamaları, işlerinde dürüstlüğe ve şeffaflığa özen göstermeleridir. Allah inancı ekseninde oluşmuş bir iş ahlakında hilekârlığa, yalan söylemeye, yalan yere yemin ederek karşısındakini aldatmaya yer yoktur. Müslüman bir birey için iş ve ticaret hayatının her alanında öncelikli olan doğruluk ve şeffaflıktır (Şahin, 2010: 459).

Kur'an-ı Kerim'in ayetleri ve Hz. Muhammed'in (sav) hadislerine genel bir bakışla, iş ve ticaret yaşamında, üretim ve hizmet alanlarında elde edilen kâr ve kazancın bereketlenmesindeki temel unsurun dürüstlük olduğu anlaşılır. Bu, en yüksek değerdir ve inancılı bir iş insanı için hem bu dünyada hem de ahirette en kıymetli varlıktır (Köse, 2012: 50).

İş ahlakının önemli ilkelerinden birisi de adalettir. Adalet kavramı, insanın ahlaki eylemleri söz konusu olduğunda Kur'an-ı Kerim'de sıklıkla karşımıza çıkan kavramlardan biridir. Kur'an-ı Kerim'de adalet kavramı daha çok insanın eylem ve davranışlarını konu alan ve hak temeli üzerine kurulu insan ilişkileri bağlamında karşımıza çıkmaktadır. Kur'an-ı Kerim'de hayatın her alanında adaletten bahsedilmiştir. Sulh ve barışta, insanların kararlarında, şahitlikte, ticarete vb. birçok alanda adalet kavramı vurgulanmıştır (Şahin, 2010: 459). Yüce Allah: *“Kıyamet günü için adalet terazileri kuracağız. Öyle ki hiçbir kimseye zerre kadar zulmedilmeyecek. Yapılan iş bir hardal tanesi ağırlığınca da olsa onu getirip ortaya koyacağız. Hesap görücü olarak biz yeteriz”* (Embiya, 21/47) ifadeleri ile insanın eylem ve davranışlarının adil bir şekilde değerlendirileceğini belirttiği gibi, *“Şüphesiz Allah, adaleti, iyilik yapmayı, yakınlarla yardım etmeyi emreder; hayâsızlığı, fenalık ve azgınlığı da yasaklar. O, düşünüp tutasınız diye size öğüt veriyor”* (Nahl, 16/90) ifadeleriyle de her işte adil olmayı emretmektedir.

Kur'an-ı Kerim'de Müslümanın tutum ve davranışlarında adil olması gerektiği birçok ayeti kerimede belirtilmiştir. Adil olma vasfı bir müminin en önemli özelliği olarak sayılmıştır. Bu durum Nisa ve Maide surelerinde şu şekilde ifade edilmiştir:

“Ey iman edenler! Kendiniz, ana babanız ve en yakınlarınızın aleyhine de olsa, Allah için şahitlik yaparak adaleti titizlikle ayakta tutan kimseler olun. Şahitlik ettikleriniz zengin veya fakir de olsalar adaletten ayrılmayın. Çünkü Allah ikisine de daha yakındır. Öyle ise adaleti yerine getirmede nefsinize uymayın. Eğer şahitlik ederken gerçeği çarpıtırmanız veya şahitlikten çekinirseniz bilin ki şüphesiz Allah, yaptıklarınızdan hakkıyla haberdardır” (Nisa, 4/135).

“Ey iman edenler! Allah için hakkı titizlikle ayakta tutan, adalet ile şahitlik eden kimseler olun. Bir topluma olan kininiz, sakın sizi adaletsizliğe itmesin. Adil olun. Bu, Allah'a karşı gelmekten sakınmaya daha yakındır. Allah'a karşı gelmekten sakının. Şüphesiz Allah, yaptıklarınızdan hakkıyla haberdardır” (Maide, 5/8).

Kur'an-ı Kerim'de adalet bahsinin açıldığı ayetlerde insan davranışları ön plana çıkmaktadır. Yüce Allah, Müslümanların ticari faaliyetleri dâhil bütün sosyal ve toplumsal aktivitelerinde adaletten ayrılmamalarını emretmiştir. Kur'an-ı Kerim'in emrettiği iş ahlakı prensiplerinde, ırkları, cinsiyetleri, dini ve politik görüşleri ne olursa olsun işverenin Allah rızasını ve hoşnutluğunu kazanmak için bütün çalışanlarına eşit muamelede bulunması gerekmektedir. Adalet ilkesinin bir gereği olarak işin ehline verilmesi de iş ahlakında Kur'an-ı Kerim'in vurguladığı önemli diğer bir ahlaki prensiptir (Şahin, 2010: 455). İşin ehline verilmesi ile ilgili Yüce Allah Nisa suresinde: *“Allah, size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor. Doğrusu Allah, bununla size ne güzel öğüt veriyor! Şüphesiz ki Allah, hakkıyla işitendir, hakkıyla görendir”* (Nisa, 4/58) buyurmaktadır.

İş ahlakının önemli ilkelerinden birisi de güvendir. Güven duygusu sosyal yaşamın merkezinde yer alan ve insanın gerek iş ve meslek hayatında gerekse de yaşamın diğer alanlarında ihtiyaç duyduğu önemli eğilimlerden biridir. İslam dininde de güven, temel değerlerden biridir. Güven, hem Allah'a karşı sorumluluklarımızı yerine getirme hem de insanlar arası ilişkilerde dürüstlük, adalet ve sorumluluk anlamına gelir. İslam'da güven, kavramının derinliği, sadece bireysel davranışlarla sınırlı olmayıp, yönetimden ticarete, aile hayatından sosyal adalet mekanizmalarına kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Bu, İslam'ın sadece bir ibadet dini olmanın ötesinde, aynı zamanda bir yaşam tarzı olduğunu gösterir. İslam, bireyleri hem Allah karşısında hem de insanlar arasında güvenilir olmaya teşvik eder. Bu, bireysel ve toplumsal ilişkilerde barış, huzur ve adaletin sağlanmasına katkıda bulunur. Sağlıklı ticari ilişkilerde karşılıklı güven üzerine kurulmaktadır. Güven duygusu özellikle işin verimliliği ve çalışan personelin huzur ve barışı için en önemli ahlaki ilkelerden biridir (Şahin, 2010: 460).

İş ahlakının diğer önemli bir ilkesi de kanaatkâr olmaktır. Ticaret sırasında kâr elde etmek ve zenginlik oluşturmak ticaretin temel hedeflerindedir. Ancak, bir işletmeci dünya malına karşı aşırı bir hırs ve açgözlülük gösterirse, ahlaken sakıncalı yollara sapabilir. Bu tür bir mal toplama arzusu, kazancını ve harcamalarını meşru sınırların ötesine taşıyabilir ve bu da iş ahlaki kurallarının ihmal edilmesine neden olabilir. (Özcan, 2014: 42).

Kanaat düşüncesi, aşırı ve kontrolsüz hırstan kaçınmayı ve iç huzuru sağlamayı temsil eder. Bu düşünce, bir girişimin etkinliğini artırırken, bireyin toplumla ve yöneticilerle uyumlu bir ilişki kurmasını sağlar. Aynı zamanda, iyiliklerin değerini takdir etmek, rızık kaynağının Allah olduğunu anlamak ve şükretmek, kişinin mutluluğunu artırır ve nimetlerin artmasına yardımcı olur. (Tabakoğlu, 2010: 20). Kanaat edilerek elde edilen ticari kazanç şükür ile daha bereketli hale gelir.

1.6. DİNİ TUTUM VE İŞ AHLAKI

Din, insan hayatını düzenleyen ilahi kuralların ve değerlerin kaynağıdır. Ahlak ise, bu ilahi kuralların ve değerlerin insan davranışlarına yansımadır. Ahlak, dinlerin vazgeçilmez bir parçasıdır; çünkü dinler, insanların ahlaki davranışlarını belirlemeye ve nasıl ahlaklı olmaları gerektiğini öğretmeye çalışır. Dolayısıyla din, ahlaki değerlerin belirlenmesi ve hayata geçirilmesinde önemli bir rol oynar (Özcan, 2014: 9).

Bütün dünya dinleri, toplumun düzenlenmesine ve bireyin doğru davranışa yönlendirilmesine hizmet eden ahlaki kurallar üzerine inşa edilmiştir. Bu kurallar, erdemli bir insanın niteliklerini tanımlar ve artık sadece belirli bir inanç topluluğuna ait değil, tüm insanlığın ortak mirasıdır. Bu nedenle, bu kurallar genellikle tartışmasız doğrular olarak kabul edilir. (Akarsu, 1998: 14). Hatta dine ve Tanrı'ya inanmayan bireylerin bile genellikle bu temel ahlaki normları reddetmeleri söz konusu değildir (Serter, 1997: 128).

Dinî inançlar, insanları iyi davranışlara yönlendirerek kötülüklerden kaçınmalarını ve vicdanlarını sorgulamalarını amaçlar. Bu bağlamda, dinî ibadetler ve ritüeller insan ahlakını yönlendirme ve güçlendirme amacı taşır. İlahî dinlerde, iyilik yapmanın ödüllendirilmesi ve kötülükten kaçınmanın teşvik edilmesi önemlidir. Toplumsal düzende adil davranmayı, başkalarının haklarına saygı göstermeyi ve kötü niyetli davranışlardan kaçınmayı öngören evrensel ilahî yasalar bulunmaktadır. Dolayısıyla, dinin temel prensipleri arasında iyilik yapmayı teşvik etmek ve kötülüklerden kaçınmak önemli bir yer tutar (Uyanık, 2007:238).

İnsanlık tarihi boyunca bireyler için tüm yaşam alanlarında evrensel çapta anlamlar katan ve bu noktada yönlendirme gücü en çok hissedilen alanlardan biri olan din, insanın genelde tüm davranışları, özeldense iş ilişkilerindeki davranışlarını, geliştirme ve düzenleme hususunda önemli bir noktadadır. İş ve meslek hayatında bireylerin almış olduğu birçok önemli kararın arka planında dinin ve dini tutumların etkisi önem arz etmektedir. Din ve dini tutumlar bireyler için günlük yaşamda yönlendirici ve rehberlik niteliği taşıyan sistemler bütünüdür (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2021: 101). Bireylere ait dini tutumlar, genel manada onların yaşam tercihleri, istek, arzu ve belli durumlar karşısında nasıl davranışlar sergilemeleri gerektiği ile ilgili yönlendirme gücüne sahip olduğu gibi iş yaşamında da davranış şekillerini belirleme de etki gücüne sahiptir (Mehmedoğlu, 2006: 156).

Dinlerin iş ahlakına ilişkin öğretileri, iş ahlakının tüm iş dünyası çalışanları arasında benimsenmesi ve yayılmasında önemli bir etkiye sahiptir. Dinler sadece soyut ahlaki prensipler sunmakla kalmaz, aynı zamanda bu prensipleri peygamberler ve diğer kutsal figürlerin örnekliliğiyle hayata geçirirler. Bu öğretileri iman esaslarıyla, ibadetlerle ve toplumsal ilişkilerle desteklerler ve bu dünya ve öte dünyada karşılığının görüleceği vaadiyle güçlendirirler (Yaran, 2008: 21).

Sosyal yaşamla bütünleşik halde olan din, bireylerde varlığını oldukça derinden hissettirirken bireyler günlük yaşam tercih ve yönelimlerinde dini emirler, yasaklar, haram ve helaller ile değerlere göre şekillenmektedirler. Dini tutumların bireyin gelecekte atacağı adımlar, kişiler arası ilişkileri ve genel manada geliştirmiş

olduğu tüm davranış şekillerinde etkisinde söz edilebilir (Certel, 2014: 181). Dini tutumlar, kendi içerisinde bulundurmuş olduğu bilişsel, duygusal, ilişkisel ve davranışsal anlamda bir bütünlüğe sahiptir ve bu ögelerin her biri yaşamın farklı alanlarında bireylere farklı dünya görüşü sunar ve yaşam ile ilgili karar süreçlerinde tesirini gösterirler. Bireylerin anlam temalarını şekillendiren dini biliş, duyuş, davranış ve ilişkisel dışavurumlar her alanda olduğu gibi iş ve meslek hayatındaki tutum ve davranışlarında da kendisini göstermektedir (Koca, 2021: 68).

İş ve meslek hayatı içerisinde, hem çalışan hem eğitim alan bireylerin mesleki yeterlilik kazanmalarının yanında disiplin, sorumluluk ve iş ahlakı kazanmaları geçmişten günümüze önemini korumuştur. Yukarıda da belirtildiği üzere din, dini tutum ve iş ahlakı arasında bir etkileşim sürekli var olmuştur. Bu bağlamda çalışmamızda Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ilişkileri incelenmiş ve bulgular ortaya konmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu kısımda, araştırmanın yapısına dair model, temel ve alt problemler , temel ve alt hipotezler, çalışma evreni ve örnekleme ilişkin bilgiler ile veri toplama araçları ve değerlendirme sürecinde kullanılacak istatistiksel yöntemler hakkında detaylar sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Bu model, değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını ve gücünü belirlemek amacıyla kullanılmıştır. İki tür ilişkisel analiz vardır bunlar korelasyon ve karşılaştırma analizleridir. Karşılaştırma analizi, denemesi olmayan, ancak ona yakın bir araştırma düzeninin oluşturulduğu analiz yöntemi olarak bilinmektedir. Bu tür araştırmalarda en az iki değişken bulunmaktadır. Bunlar arasından bağımsız değişkene göre gruplar oluşturularak bağımlı değişkene göre aralarında fark olup olmadığına bakılmaktadır (Karasar, 2023: 117). Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi doğrudan müdahale etmeden inceleme imkânı sağlar. Bu tür analizler, değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını, gücünü ve doğasını belirlemede etkilidir. Korelasyon araştırmaları, değişkenler arasındaki ilişkilerin derinlemesine anlaşılmasına yardımcı olur ve daha ileri düzeydeki araştırmalara yol gösterici ipuçları sunar (Büyüköztürk ve ark., 2022: 16). Araştırmamızda değişkenlere müdahale etmeksizin aralarındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bu çalışma ile mesleki eğitim merkezine devam eden çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra, dini tutum ile iş ahlakı arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından da incelenmesi amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Temel ve Alt Problemleri

Araştırmanın temel problemi: “Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören öğrencilerin dini tutum düzeyleri, iş ahlakı düzeylerini etkilemekte midir?” Bu temel problem doğrultusunda araştırmanın alt problemleri, aşağıda ifade edilmiştir:

1. Çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri, demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, gelir durumu, bir işte çalışma süresi) göre farklılaşmakta mıdır?
2. Çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri, mezun olunan ortaokul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
3. Çırak öğrencilerin dini tutum iş ahlakı düzeyleri, ilk din eğitimi alınan yere göre farklılaşmakta mıdır?
4. Çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri, ailelerin dine yaklaşımına dair algılarına göre farklılaşmakta mıdır?
5. Çırak öğrencilerin dini tutum düzeyleri ile iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2.3. Araştırmanın Temel ve Alt Hipotezleri

Araştırmanın temel problemi ve alt problemleri ışığında cevap bulmak üzere aşağıdaki temel ve alt hipotezler kurulmuştur.

Araştırmanın temel hipotezi “Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören çırak öğrencilerin dini tutum düzeyleri ile iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde kurulmuş ve bu temel hipoteze bağlı alt hipotezlere aşağıda yer verilmiştir:

1. Çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, gelir durumu, bir işte çalışma süresi) göre farklılaşmaktadır.
2. İmam Hatip Ortaokulundan mezun olan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri, diğer ortaokullardan mezun olan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinden yüksektir.

3. Çıracak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri ilk din eğitimi alınan yere göre farklılaşmaktadır.
4. Çıracak öğrencilerin ailelerinin dine yaklaşımına dair algıları arttıkça, dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir.
5. Çıracak öğrencilerin dini tutum düzeyleri yükseldikçe, iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini 2023 yılında Konya il merkezinde var olan üç Mesleki Eğitim Merkezinde eğitim gören 10040 çıracak öğrenci oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini Meram Mesleki Eğitim Merkezi, Ahi Evran Mesleki Eğitim Merkezi ve 100. Yıl Mesleki Eğitim Merkezinde eğitim gören öğrenciler arasından basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen 630 çıracak öğrenci oluşturmaktadır.

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda kullanılan Kişisel Bilgiler Formu, Ok-Dini Tutum Ölçeği ve İş Ahlakı Ölçeği ile ilgili bilgilere aşağıda ayrıntılı şekilde yer verilmiştir.

2.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmamızda, katılımcıların dini tutum ve iş ahlakı düzeylerini etkileyebilecek çeşitli demografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" oluşturulmuştur. Bu formdaki sorular, ilgili literatür incelenerek ve konuyla ilgili uzmanların görüşleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

2.5.2. Ok-Dini Tutum Ölçeği

Araştırmada, katılımcıların dini tutum ve davranışlarını ölçmek için Ok (2011) tarafından geliştirilen "Ok-Dini Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeği, diğer dini tutum ölçeklerinden ayırt edilebilmek için yazar kendi soyadıyla ölçeği

tanımlamıştır. Ölçekte toplam 8 madde bulunmaktadır, bunların 6'sı olumlu ve 2'si olumsuz dini tutumu yansıtmaktadır. Ölçekte bulunan 1, 2, 3, 4, 7 ve 8 numaralı maddeler olumlu, 5 ve 6 numaralı maddeler ise olumsuz olarak ifade edilmiştir.

Ok-Dini Tutum Ölçeği, bilişsel, duygusal, davranışsal ve ilişkisel olmak üzere toplamda 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler, 5'li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Katılımcılar, her bir madde için "tamamına katılıyorum" seçeneğine 5, "çoğuna katılıyorum" seçeneğine 4, "yarı yarıya katılıyorum" seçeneğine 3, "az katılıyorum" seçeneğine 2, "hiç katılmıyorum" seçeneğine 1 puan vererek değerlendirme yapmaktadır.

Ölçekte bulunan olumsuz maddeler, tersinden puanlanarak analize tabi tutulacaktır. Bu maddelerin puanlanmasında "hiç katılmıyorum" seçeneğine 5, "az katılıyorum" seçeneğine 4, "yarı yarıya katılıyorum" seçeneğine 3, "çoğuna katılıyorum" seçeneğine 2, "tamamına katılıyorum" seçeneğine 1 puan verilmiştir.

Ok-Dini Tutum Ölçeği puanlamasında alınabilecek en yüksek puan $8 \times 5 = 40$, en düşük puan ise $8 \times 1 = 8$ 'dir. Dini Tutum Ölçeğinde yüksek puan alan kişiler olumlu bir dini tutum düzeyine, düşük puan alanlar ise olumsuz bir dini tutum düzeyine sahip olarak değerlendirilir.

Ok (2011) tarafından Dini Tutum Ölçeği ile ilgili geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin toplam varyansın %86'sını açıkladığı ve faktör yük değerlerininse .77 ile .87 arasında sıralandığı bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde uyum indeks değerlerinin ($\chi^2(SD) = 55.56(16)$, RMSEA=.08, CFI=.99, SRMR=.04) olduğu bulunmuştur. Cronbach Alfa ölçek toplamı için .90; alt boyutlarda biliş .75, duygu .87, davranış .86 ve ilişki alt boyutu .85 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada KMO katsayısı ,785 ve Barlett testiye .00 şeklinde belirlenmiştir. Yapılan geçerlik analizinin sonucunda ölçeğin dört boyutlu olduğu, alt boyut puanlarının sırasıyla %42,40, %13,17, %12,36, %10,46 ve dört boyutun toplam varyansının %78,40 olduğu belirlenmiştir.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucu bulunan değerler, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli olduğunu göstermektedir.

2.5.3. İş Ahlakı Ölçeği

Araştırmamızda katılımcıların iş ahlakı düzeylerini ölçmek için Kaya ve Çinemre (2013) tarafından iş ahlakı konusundaki literatürden ve çırakların görüşlerinden faydalanılarak geliştirilen "İş Ahlakı Ölçeği" kullanılacaktır.

İş Ahlakı Ölçeği'nde yer alan 11 madde, üç alt boyutu olan 5'li Likert tipindeki puanlama sistemine göre değerlendirilmektedir. "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneğine 1 puan, "Katılıyorum" seçeneğine 2 puan, "Kararsızım" seçeneğine 3 puan, "Katılmıyorum" seçeneğine 4 puan ve "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneğine 5 puan verilmektedir.

İş Ahlakı Ölçeği puanlamasında alınabilecek en yüksek puan $11 \times 5 = 55$, en düşük puan ise $11 \times 1 = 11$ 'dir. Puan düzeyi yükseldikçe bireylerin iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir.

Ordu Mesleki Eğitim Merkezi'nde 116 çırak üzerinde İş Ahlakı Ölçeği uygulanmış ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği incelenmiştir. Geçerlik çalışması için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde KMO değeri 0,77 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan döndürülmemiş temel bileşenler faktör analizi sonucu, birinci aktörde toplanan 11 madde İş Ahlakı Ölçeğini oluşturmuştur. Döndürülmüş (varimax) faktör analiz sonucunda, İş Ahlakı Ölçeği üç alt boyuta (faktöre) ayrılmıştır. Ölçeğin birinci alt boyutu iş ahlakında para kazanma sorunu, ikinci alt boyutu iş ahlakı algılarına ilişkin sorunlar, üçüncü alt boyutu ise iş ahlakının işyeri ve müşterilere ilişkin etik sorunları şeklindedir. Ölçeğin madde puanları ile toplam puanı arasındaki korelasyon katsayıları 0,39 ile 0,65 arasında bulunmuş ve bulunan bu korelasyon katsayıları $p < 0,01$ düzeyinde önemli olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,75 olarak bulunmuştur.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçları, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli olduğunu göstermektedir.

2.6. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması için ilk olarak araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu ve ölçekler online olarak tek bir form haline getirilmiştir. Daha sonra evreni temsil edecek şekilde yeterli katılımcıya ulaşabilmek için araştırma linki Meram Mesleki Eğitim Merkezi, Ahi Evran Mesleki Eğitim Merkezi ve 100. Yıl Mesleki Eğitim Merkezi öğrencileri ile sosyal ağlar üzerinden paylaşılarak doldurulması sağlanmıştır. Veriler ilk olarak Excel dosyasında toplandıktan sonra istatistiksel analizleri incelemek için SPSS paket programına aktarılmıştır.

2.7. Verilerin Analizi

Araştırmada ilk olarak çalışma grubunun demografik özelliklerini belirlemek için yüzde ve frekans analizi yapılmıştır. Verilerin normalliği skewness ve kurtosis analizi ile belirlenmiştir. Ölçme araçlarının güvenilirliklerini belirlemek için cronbach alpha analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişki pearson korelasyon analizi ile hesaplanmıştır. Araştırmada iş ahlakı ve dini tutum puanlarının demografik özellikler açısından karşılaştırılması için Bağımsız Örneklem T-Testi, Kruskal Wallis-H Testi, Mann-Whitney U Testi ve One Way Anova Analizi yapılmıştır. Araştırma verileri SPSS 21 ve AMOS 19 programı ile analiz edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR, TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde ölçeklere dair betimsel istatistik verileri, katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular, dini tutum ve iş ahlakı ölçeği ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiye ait bulgular, dini tutum ve iş ahlakı arasındaki ilişkiye ait bulgular hakkında bilgi verilmiş, elde edilen bulgular tartışılmış, yorum ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

3.1. Ölçeklere Dair Betimsel İstatistik Verileri

Araştırmada kullandığımız ölçekler ve alt boyutlarına ait istatistik veriler aşağıda tablolar halinde aktarılmıştır.

Tablo 1. *Dini Tutum ve İş Ahlakı Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İç Tutarlılık ve Normallik Verileri (N=630)*

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach alfa (α)	Skewness	Kurtosis
Dini Tutum	0.79	-1.48	1.22
Duygu	0.70	-0.85	0.08
İlişki	0.75	-1.22	1.20
Biliş	0.76	-1.02	0.69
Davranış	0.75	-0.99	0.66
İş Ahlakı	0.86	-0.92	1.14
İş Ahlakında Para Kazanma Sorunu	0.79	-0.17	-0.38
İş Ahlakı Algılarına İlişkin Sorunlar	0.74	-0.85	0.56
İş Ahlakının İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	0.78	-1.18	1.46

Ölçek puanlarına ait Cronbach Alpha katsayıları incelendiğinde; Dini Tutum Ölçeği Duygu alt boyutu için 0.70, İlişki alt boyutu için 0.75, Biliş alt boyutu için 0.76, Davranış alt boyutu için 0.75 ve ölçeğin geneli için 0.79 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha katsayıları İş Ahlakı Ölçeği İş ahlakında para kazanma sorunu alt boyutu için 0.79, İş ahlakı algılarına ilişkin sorunlar alt boyutu için 0.74, İş ahlakının işyeri ve müşterilere ilişkin etik sorunları alt boyutu için 0.78 ölçeğin geneli için 0.86

olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha değerinin 0.70'ın üzerinde olması yeterli güvenilirlikte olduğu kabul edilmektedir (Can, 2018: 218).

Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde Dini Tutum Ölçeği Duygu alt boyutu için -0.85 ve 0.08, İlişki alt boyutu için -1.22 ve 1.20, Biliş alt boyutu için 1.02 ve 0.69, Davranış alt boyutu için -0.99 ve 0.66, ölçeğin geneli için -1.48 ve 1.22 bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri İş Ahlakı Ölçeği İş ahlakında para kazanma sorunu alt boyutu için -0.17 ve -0.38, İş ahlakı algılarına ilişkin sorunlar alt boyutu için -0.85 ve 0.56, İş ahlakının işyeri ve müşterilere ilişkin etik sorunları alt boyutu için -1.18 ve 1.46, ölçeğin geneli için -0.92 ve 1.14 olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.96 aralığında olması verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularına göre elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği ve yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 2. Dini Tutum ve İş Ahlakı Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları (N=630)

Ölçek ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maximum
Dini Tutum	32.89	4.83	6.00	40.00
Duygu	8.12	1.83	2.00	10.00
İlişki	8.17	1.47	1.00	10.00
Biliş	8.41	1.60	1.00	10.00
Davranış	8.18	1.83	2.00	10.00
İş Ahlakı	41.36	8.23	11.00	55.00
İş Ahlakında Para Kazanma Sorunu	9.81	2.74	3.00	15.00
İş Ahlakı Algılarına İlişkin Sorunlar	15.48	3.43	4.00	20.00
İş Ahlakının İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	16.07	3.56	4.00	20.00

Araştırmada katılımcıların Dini Tutum Ölçeği puan ortalaması 32.89 ± 4.83 , Duygu alt boyutu puan ortalaması 8.12 ± 1.83 , İlişki alt boyutu puan ortalaması 8.17 ± 1.47 , Biliş alt boyutu puan ortalaması 8.41 ± 1.60 , Davranış alt boyutu puan ortalaması 8.18 ± 1.83 bulunmuştur.

İş Ahlakı Ölçeği puan ortalaması 41.36 ± 8.23 , İş Ahlakında Para Kazanma Sorunu alt boyutu puan ortalaması 9.81 ± 2.74 , İş Ahlakı Algılarına İlişkin Sorunlar alt boyutu puan ortalaması 15.48 ± 3.43 , İş Ahlakının İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları alt boyutu puan ortalaması 16.07 ± 3.56 bulunmuştur (Tablo 2).

3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine dair bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin cinsiyetine ait frekans ve yüzdeler dağılımları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kız	24	3.8
Erkek	606	96.2
Toplam	630	100.0

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %96.2'si erkek, %3.8'i kızdır. Elde edilen verilere göre Konya il merkezinde eğitim öğretim faaliyetlerini sürdüren Mesleki Eğitim Merkezlerindeki öğrencilerin büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Mesleki eğitim merkezlerinde sanayi iş kollarına ara eleman yetiştiren bölümlerin ağırlıkta olması ve bu bölümlerinde kız öğrenciler tarafından çok fazla tercih edilmemesi, kız ve erkek öğrenci sayıları arasındaki farklılığın sebebi olarak düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin yaşlarına ait frekans ve yüzdeler dağılımları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaş Değişkenine göre Dağılımı

Yaş	f	%
15 yaş ve altı	131	20.8
16 yaş	152	24.2
17 yaş	190	30.1
18 yaş ve üzeri	157	24.9
Toplam	630	100.0

Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %20.8'i 15 yaş ve altında, %24.2'si 16 yaşında, %30.1'i 17 yaşında, %24.9'u 18 yaş ve üzerindedir. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan çırak öğrencilerin 14 ile 20 yaş aralığında dengeli bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Mesleki Eğitim Merkezleri, lise statüsünde okullar olduğu için ortaokul sonrası akademik bir eğitim almayı düşünmeyen öğrencilerin tercih ettikleri, büyük çoğunluğu gelişimsel olarak ergenlik dönemi içerisinde bulunan bireylerin eğitim aldığı okullardır. Örneklem grubumuzun yaş dağılımının da bu özelliklere sahip şekilde oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin ekonomik durumlarına ait frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Gelir Durumlarına göre Dağılımı

Gelir Durumu	f	%
0-8500	248	39.4
8501-15000	239	37.9
15001-24000	79	12.5
24001+	64	10.2
Toplam	630	100.0

Tablo 5'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %39.4'ü 8500 TL ve altında, %37.9'u 8500 ile 15000 TL arasında, %12.5'i 15000 ile 24000 TL arasında, %10.2'si 24000 TL ve üzerinde gelire sahiptir. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan çırak öğrencilerin büyük çoğunluğunun orta ve alt gelir düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Yüksek gelir düzeyine sahip ailelerin, akademik başarısı yüksek olmasa bile çocuklarına özel okullar gibi farklı eğitim imkânları sunmalarının ve daha sonrasında da kendi iş sahalarında istihdam sağlamalarının elde ettiğimiz veriler üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin bir işte çalışma süresine ait frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Bir işte Çalışma Süresine göre Dağılımı

Bir İşte Çalışma Süresi	f	%
0-2 yıl arası	362	57.5
3-5 yıl arası	222	35.2
6 yıl ve üzeri	46	7.3
Toplam	630	100.0

Tablo 6’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %57.5’inin bir işte çalışma süresi 2 yıl ve altında, %35.2’sinin bir işte çalışma süresi 3 yıl ile 5 yıl arasında, %7.3’ünün bir işte çalışma süresi 6 yıl ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %92.7’sinin bir iş yerinde çalışma süresinin 5 yıl ve altında olduğu görülmektedir. Mesleki Eğitim Merkezlerinden mezun olan öğrencilerin, okuldan mezun olduktan sonra askerlik görevini yapıp sonrasında uzun vadeli olarak bir firmada çalışma veya kendi iş yerlerini açma düşüncelerinin bir işte çalışma sürelerinin kısa olmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin ortaokul mezuniyet durumlarına ait frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Ortaokul Mezuniyetine göre Dağılımı

Ortaokul Mezuniyeti	f	%
Ortaokul	365	57.9
İmam Hatip Ortaokul	248	39.4
Açık Ortaokul	17	2.7
Toplam	630	100.0

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %57.9’u düz ortaokuldan, %39.4’ü İmam Hatip Ortaokulundan, %2.7’si açık ortaokuldan mezun olmuştur. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %97.3’ünün ortaokulu örgün eğitim kurumlarında tamamladığı görülmektedir. Mesleki Eğitim Merkezlerine kayıt olan öğrencilerin, ortaokul bitinceye kadar akademik eğitim almayı hedeflediği fakat başarı sağlayamadığı için mesleki eğitime yöneldiği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin ilk din eğitimi aldıkları yerlere ait frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. *Katılımcıların İlk Din Eğitimi Aldıkları Yere göre Dağılımı*

İlk Dini Eğitimi Alınan Yer	f	%
Anne-Baba	449	71.3
Yaz Kur’an Kursu	155	24.6
İlkokul, Ortaokul, Lise	21	3.3
Hiç Din Eğitimi Almayanlar	5	0.8
Toplam	630	100.0

Tablo 8’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %71.3’ü ilk din eğitimini anne-babasından, %24.6’sı ilk din eğitimini yaz Kur’an Kursundan, %3.3’ü ilk din eğitimini ilkokul, ortaokul, lise eğitiminden almışken %0.8’lik bir grup ise hiç din eğitimi almadığını ifade etmiştir. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %99.2’sinin dini bir eğitim sürecinden geçtiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin ailelerinin dini konulara bakışına ait frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. *Katılımcıların Ailelerinin Dini Konulara Bakışına göre Dağılımı*

Ailenin Dine Yaklaşımı	f	%
Dine yaklaşımları üst düzeydedir, ibadetlerini eksiksiz yerine getirirler	346	54.9
Dine yaklaşımları orta düzeydedir, bazı ibadetlerini yerine getirirler	263	41.7
Dine yaklaşımları alt düzeydedir, ibadetlerin çoğunu terk ederler	17	2.7
Dine yaklaşımları olumsuzdur, hiçbir ibadeti yerine getirmezler	4	0.6
Toplam	630	100

Tablo 9’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %54.9’u ailesinin dine yaklaşımının üst düzeyde ve ibadetlerini eksiksiz yerine getirdiğini, %41.7’si ailesinin dine yaklaşımının orta düzeyde ve bazı ibadetlerini yerine getirdiğini, %2.7’si ailesinin dine yaklaşımının alt düzeyde ve ibadetlerin çoğunu terk ettiğini, %0.6’sı ailesinin dine yaklaşımının olumsuz ve hiçbir ibadetini yerine getirmediğini, ifade etmiştir.

Konya'nın sosyolojik olarak muhafazakâr bir yapıya sahip olmasının, örneklem grubundan elde edilen ve Tablo 8 ve Tablo 9'da ifade edilen bulgular üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

3.3. Dini Tutum ve İş Ahlakı Ölçeği ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinin demografik özelliklere göre değişiklik gösterip göstermediği incelenecektir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Dini Tutum ve İş Ahlakı Puanlarının Cinsiyete göre Farklılığına Dair Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	Z	U	p																																																																																												
Dini Tutum	Kız	24	31.87	7.56	-.01	7271.50	0.99																																																																																												
	Erkek	606	32.93	4.69				Duygu	Kız	24	7.79	2.48	-.22	7081.00	.82	Erkek	606	8.13	1.80	İlişki	Kız	24	7.95	2.03	-.21	7112.50	.83	Erkek	606	8.17	1.44	Biliş	Kız	24	8.41	1.81	-.34	7081.50	.73	Erkek	606	8.41	1.60	Davranış	Kız	24	7.70	2.57	-.47	6868.50	.63	Erkek	606	8.20	1.80	İş Ahlakı	Kız	24	40.25	11.41	-.10	7182.00	.91	Erkek	606	41.41	8.09	İş Ahlakında Para Kazanma	Kız	24	10.12	2.62	-1.02	6378.50	.30	Erkek	606	9.80	2.75	İş Ahlakı Algıları	Kız	24	14.75	4.40	-.49	6838.00	.61	Erkek	606	15.51	3.39	İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Kız	24	15.37	4.95	-.09	7186.00	.92
Duygu	Kız	24	7.79	2.48	-.22	7081.00	.82																																																																																												
	Erkek	606	8.13	1.80				İlişki	Kız	24	7.95	2.03	-.21	7112.50	.83	Erkek	606	8.17	1.44	Biliş	Kız	24	8.41	1.81	-.34	7081.50	.73	Erkek	606	8.41	1.60	Davranış	Kız	24	7.70	2.57	-.47	6868.50	.63	Erkek	606	8.20	1.80	İş Ahlakı	Kız	24	40.25	11.41	-.10	7182.00	.91	Erkek	606	41.41	8.09	İş Ahlakında Para Kazanma	Kız	24	10.12	2.62	-1.02	6378.50	.30	Erkek	606	9.80	2.75	İş Ahlakı Algıları	Kız	24	14.75	4.40	-.49	6838.00	.61	Erkek	606	15.51	3.39	İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Kız	24	15.37	4.95	-.09	7186.00	.92	Erkek	606	16.09	3.50								
İlişki	Kız	24	7.95	2.03	-.21	7112.50	.83																																																																																												
	Erkek	606	8.17	1.44				Biliş	Kız	24	8.41	1.81	-.34	7081.50	.73	Erkek	606	8.41	1.60	Davranış	Kız	24	7.70	2.57	-.47	6868.50	.63	Erkek	606	8.20	1.80	İş Ahlakı	Kız	24	40.25	11.41	-.10	7182.00	.91	Erkek	606	41.41	8.09	İş Ahlakında Para Kazanma	Kız	24	10.12	2.62	-1.02	6378.50	.30	Erkek	606	9.80	2.75	İş Ahlakı Algıları	Kız	24	14.75	4.40	-.49	6838.00	.61	Erkek	606	15.51	3.39	İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Kız	24	15.37	4.95	-.09	7186.00	.92	Erkek	606	16.09	3.50																				
Biliş	Kız	24	8.41	1.81	-.34	7081.50	.73																																																																																												
	Erkek	606	8.41	1.60				Davranış	Kız	24	7.70	2.57	-.47	6868.50	.63	Erkek	606	8.20	1.80	İş Ahlakı	Kız	24	40.25	11.41	-.10	7182.00	.91	Erkek	606	41.41	8.09	İş Ahlakında Para Kazanma	Kız	24	10.12	2.62	-1.02	6378.50	.30	Erkek	606	9.80	2.75	İş Ahlakı Algıları	Kız	24	14.75	4.40	-.49	6838.00	.61	Erkek	606	15.51	3.39	İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Kız	24	15.37	4.95	-.09	7186.00	.92	Erkek	606	16.09	3.50																																
Davranış	Kız	24	7.70	2.57	-.47	6868.50	.63																																																																																												
	Erkek	606	8.20	1.80				İş Ahlakı	Kız	24	40.25	11.41	-.10	7182.00	.91	Erkek	606	41.41	8.09	İş Ahlakında Para Kazanma	Kız	24	10.12	2.62	-1.02	6378.50	.30	Erkek	606	9.80	2.75	İş Ahlakı Algıları	Kız	24	14.75	4.40	-.49	6838.00	.61	Erkek	606	15.51	3.39	İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Kız	24	15.37	4.95	-.09	7186.00	.92	Erkek	606	16.09	3.50																																												
İş Ahlakı	Kız	24	40.25	11.41	-.10	7182.00	.91																																																																																												
	Erkek	606	41.41	8.09				İş Ahlakında Para Kazanma	Kız	24	10.12	2.62	-1.02	6378.50	.30	Erkek	606	9.80	2.75	İş Ahlakı Algıları	Kız	24	14.75	4.40	-.49	6838.00	.61	Erkek	606	15.51	3.39	İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Kız	24	15.37	4.95	-.09	7186.00	.92	Erkek	606	16.09	3.50																																																								
İş Ahlakında Para Kazanma	Kız	24	10.12	2.62	-1.02	6378.50	.30																																																																																												
	Erkek	606	9.80	2.75				İş Ahlakı Algıları	Kız	24	14.75	4.40	-.49	6838.00	.61	Erkek	606	15.51	3.39	İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Kız	24	15.37	4.95	-.09	7186.00	.92	Erkek	606	16.09	3.50																																																																				
İş Ahlakı Algıları	Kız	24	14.75	4.40	-.49	6838.00	.61																																																																																												
	Erkek	606	15.51	3.39				İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Kız	24	15.37	4.95	-.09	7186.00	.92	Erkek	606	16.09	3.50																																																																																
İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Kız	24	15.37	4.95	-.09	7186.00	.92																																																																																												
	Erkek	606	16.09	3.50																																																																																															

Tablo 10’da görüldüğü üzere araştırmadan elde edilen bulgulara göre dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile yaş arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. *Katılımcıların Dini Tutum, İş Ahlakı ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılığına Dair Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Yaşı	N	Ort.	Ss.	F	p
Dini Tutum	15 yaş ve altı ¹	131	33.20	4.33	.27	.84
	16 yaş ²	152	32.90	4.56		
	17 yaş ³	190	32.71	4.74		
	18 yaş ve üzeri ⁴	157	32.85	5.55		
Duygu	15 yaş ve altı ¹	131	8.16	1.69	.32	.80
	16 yaş ²	152	8.16	1.66		
	17 yaş ³	190	8.01	1.89		
	18 yaş ve üzeri ⁴	157	8.17	2.02		
İlişki	15 yaş ve altı ¹	131	8.09	1.47	.23	.87
	16 yaş ²	152	8.14	1.52		
	17 yaş ³	190	8.21	1.37		
	18 yaş ve üzeri ⁴	157	8.21	1.53		
Biliş	15 yaş ve altı ¹	131	8.50	1.52	.88	.44
	16 yaş ²	152	8.24	1.86		
	17 yaş ³	190	8.50	1.49		
	18 yaş ve üzeri ⁴	157	8.42	1.54		
Davranış	15 yaş ve altı ¹	131	8.44	1.74	2.29	.08
	16 yaş ²	152	8.34	1.76		
	17 yaş ³	190	7.98	1.84		
	18 yaş ve üzeri ⁴	157	8.04	1.95		
İş Ahlakı	15 yaş ve altı ¹	131	42.69	6.97	2.77	.07
	16 yaş ²	152	40.29	7.54		
	17 yaş ³	190	41.94	8.26		
	18 yaş ve üzeri ⁴	157	40.60	9.57		
İş Ahlakında Para Kazanma	15 yaş ve altı ¹	131	10.00	2.73	.64	.59
	16 yaş ²	152	9.68	2.62		
	17 yaş ³	190	9.93	2.75		
	18 yaş ve üzeri ⁴	157	9.64	2.88		
İş Ahlakı Algıları	15 yaş ve altı ¹	131	15.79	3.05	4.32	.06
	16 yaş ²	152	15.15	3.09		
	17 yaş ³	190	15.73	3.50		
	18 yaş ve üzeri ⁴	157	15.19	3.84		

İşyeri ve	15 yaş ve altı ¹	131	16.50	2.82	1.61	.18
Müşterilere	16 yaş ²	152	15.75	3.45		
İlişkin Etik	17 yaş ³	190	16.27	3.65		
Sorunları	18 yaş ve üzeri ⁴	157	15.77	4.05		

Tablo 11’de görüldüğü üzere araştırmadan elde edilen bulgulara göre dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları yaş düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile aile gelir durumu arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12. *Katılımcıların Dini Tutum, İş Ahlakı ve Alt Boyut Puanlarının Aile Gelir Durumuna göre Farklılığına Dair Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Gelir	N	Ort.	Ss.	F	p
Dini Tutum	0-8500 TL	248	33.04	4.83	.66	.57
	8500-15000 TL	239	32.61	4.71		
	16000-24000 TL	79	32.81	4.88		
	25000 TL ve üzeri	64	33.46	5.18		
Duygu	0-8500 TL	248	8.09	1.92	.89	.44
	8500-15000 TL	239	8.04	1.80		
	16000-24000 TL	79	8.17	1.59		
	25000 TL ve üzeri	64	8.45	1.81		
İlişki	0-8500 TL	248	8.20	1.44	.41	.74
	8500-15000 TL	239	8.09	1.53		
	16000-24000 TL	79	8.24	1.36		
	25000 TL ve üzeri	64	8.26	1.48		
Biliş	0-8500 TL	248	8.50	1.40	.52	.66
	8500-15000 TL	239	8.35	1.74		
	16000-24000 TL	79	8.44	1.52		
	25000 TL ve üzeri	64	8.29	1.89		
Davranış	0-8500 TL	248	8.24	1.79	1.06	.36
	8500-15000 TL	239	8.12	1.85		
	16000-24000 TL	79	7.94	1.94		
	25000 TL ve üzeri	64	8.45	1.81		
İş Ahlakı	0-8500 TL	248	42.11	7.95	1.30	.27
	8500-15000 TL	239	40.96	7.86		
	16000-24000 TL	79	40.31	8.59		
	25000 TL ve üzeri	64	41.31	10.00		
İş Ahlakında Para Kazanma	0-8500 TL	248	9.98	2.70	.57	.63
	8500-15000 TL	239	9.67	2.70		
	16000-24000 TL	79	9.69	2.65		
	25000 TL ve üzeri	64	9.81	3.19		

İş Ahlakı Algıları	0-8500 TL	248	15.74	3.43	.90	.44
	8500-15000 TL	239	15.39	3.25		
	16000-24000 TL	79	15.18	3.40		
	25000 TL ve üzeri	64	15.15	4.12		
İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	0-8500 TL	248	16.38	3.35	1.82	.14
	8500-15000 TL	239	15.88	3.52		
	16000-24000 TL	79	15.43	3.98		
	25000 TL ve üzeri	64	16.34	3.88		

Tablo 12’de görüldüğü üzere araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğrencilerin dini tutum ölçeği ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları aile gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile bir işte çalışma süresi arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 13’te gösterilmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Dini Tutum, İş Ahlakı ve Alt Boyut Puanlarının Bir İşte Çalışma Süresine göre Farklılığına Dair Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey Hsd Testi Sonuçları

Değişkenler	Çalışma Yılı	N	Ort.	Ss.	F	Tukey	p
Dini Tutum	0-2 yıl arası ¹	362	32.80	4.91	.62	-	.53
	3-5 yıl arası ²	222	32.88	4.67			
	6 yıl ve üzeri ³	46	33.65	4.96			
Duygu	0-2 yıl arası ¹	362	8.05	1.83	2.00	-	.13
	3-5 yıl arası ²	222	8.11	1.80			
	6 yıl ve üzeri ³	46	8.63	1.90			
İlişki	0-2 yıl arası ¹	362	8.11	1.54	.60	-	.54
	3-5 yıl arası ²	222	8.24	1.36			
	6 yıl ve üzeri ³	46	8.23	1.36			
Biliş	0-2 yıl arası ¹	362	8.40	1.65	1.51	-	.22
	3-5 yıl arası ²	222	8.51	1.41			
	6 yıl ve üzeri ³	46	8.06	2.03			
Davranış	0-2 yıl arası ¹	362	8.22	1.82	3.10	3>2	.04
	3-5 yıl arası ²	222	8.00	1.86			
	6 yıl ve üzeri ³	46	8.71	1.78			
İş Ahlakı	0-2 yıl arası ¹	362	41.70	7.70	2.29	-	.10
	3-5 yıl arası ²	222	41.31	8.36			
	6 yıl ve üzeri ³	46	38.95	11.06			
İş Ahlakında Para Kazanma	0-2 yıl arası ¹	362	9.88	2.64	1.30	-	.27
	3-5 yıl arası ²	222	9.82	2.84			
	6 yıl ve üzeri ³	46	9.19	3.07			
İş Ahlakı Algıları	0-2 yıl arası ¹	362	15.61	3.25	1.22	-	.29
	3-5 yıl arası ²	222	15.40	3.54			
	6 yıl ve üzeri ³	46	14.80	4.25			

İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	0-2 yıl arası ¹	362	16.20	3.28	2.50	-	.08
	3-5 yıl arası ²	222	16.09	3.66			
	6 yıl ve üzeri ³	46	14.95	4.86			

Tablo 13'te görüldüğü üzere araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğrencilerin dini tutum ölçeği davranış alt boyut puanları çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olan öğrencilerde çalışma süresi 3-5 yıl arası olan öğrencilerden istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Diğer değişkenlerde anlamlı bir fark görülmemiştir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile mezun olunan ortaokul türü arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların Dini Tutum ve İş Ahlakı Puanlarınının Mezun Oldukları Ortaokula göre Farklılığına Dair T Testi Analiz Sonuçları

Değişkenler	Okul	N	Ort.	Ss.	T	df	p
Dini Tutum	Ortaokul	382	32.87	4.98	-0.13	628	0.89
	İmam Hatip	248	32.92	4.59			
Duygu	Ortaokul	382	8.09	1.86	-0.36	628	0.71
	İmam Hatip	248	8.15	1.77			
İlişki	Ortaokul	382	8.17	1.47	0.13	628	0.88
	İmam Hatip	248	8.16	1.46			
Biliş	Ortaokul	382	8.38	1.71	-0.66	628	0.50
	İmam Hatip	248	8.47	1.43			
Davranış	Ortaokul	382	8.21	1.85	0.47	628	0.63
	İmam Hatip	248	8.14	1.82			
İş Ahlakı	Ortaokul	382	41.48	8.12	0.37	628	0.70
	İmam Hatip	248	41.21	8.42			
İş Ahlakında Para Kazanma	Ortaokul	382	9.84	2.72	0.36	628	0.71
	İmam Hatip	248	9.76	2.79			
İş Ahlakı Algıları	Ortaokul	382	15.54	3.44	0.58	628	0.55
	İmam Hatip	248	15.38	3.43			
İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	Ortaokul	382	16.07	3.53	0.01	628	0.98
	İmam Hatip	248	16.06	3.61			

Tablo14'te görüldüğü üzere araştırmadan elde edilen bulgulara göre dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları mezun olunan ortaokul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile ilk din eğitimi alınan yer arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 15'te gösterilmektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Dini Tutum, İş Ahlakı ve Alt Boyut Puanlarının İlk Din Eğitimi Aldıkları Yere göre Farklılığına Dair Kruskal Wallis-H Testi ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	İlk Eğitim	N	Ort.	Ss.	KW	Fark	p
Dini Tutum	Anne-Baba ¹	449	33.28	4.46	15.94	1>4	0.00
	Yaz Kur'an Kursu ²	155	32.34	5.08		2>4	
	İlkokul, Ortaokul, Lise ³	21	31.19	5.39		3>4	
	Din Eğitimi Almadım ⁴	5	22.00	10.31			
Duygu	Anne-Baba ¹	449	8.19	1.78	6.80	1>4	0.02
	Yaz Kur'an Kursu ²	155	8.00	1.87		2>4	
	İlkokul, Ortaokul, Lise ³	21	8.19	1.60		3>4	
	Din Eğitimi Almadım ⁴	5	5.20	3.11			
İlişki	Anne-Baba ¹	449	8.27	1.31	5.65	-	0.13
	Yaz Kur'an Kursu ²	155	7.98	1.66			
	İlkokul, Ortaokul, Lise ³	21	7.61	2.06			
	Din Eğitimi Almadım ⁴	5	7.20	3.49			
Biliş	Anne-Baba ¹	449	8.54	1.39	19.65	1>3	0.00
	Yaz Kur'an Kursu ²	155	8.27	1.82		1>4	
	İlkokul, Ortaokul, Lise ³	21	7.42	2.42		2>4	
	Din Eğitimi Almadım ⁴	5	5.60	3.43			
Davranış	Anne-Baba ¹	449	8.27	1.71	12.37	1>4	0.00
	Yaz Kur'an Kursu ²	155	8.08	1.92		2>4	
	İlkokul, Ortaokul, Lise ³	21	7.95	2.53		3>4	
	Din Eğitimi Almadım ⁴	5	4.00	2.12			
İş Ahlakı	Anne-Baba ¹	449	41.88	7.54	6.95	1>4	0.00
	Yaz Kur'an Kursu ²	155	40.67	9.24		2>4	
	İlkokul, Ortaokul, Lise ³	21	38.71	8.59		3>4	
	Din Eğitimi Almadım ⁴	5	27.60	17.44			
İş Ahlakında Para Kazanma	Anne-Baba ¹	449	9.91	2.69	5.23	-	0.15
	Yaz Kur'an Kursu ²	155	9.71	2.75			
	İlkokul, Ortaokul, Lise ³	21	9.00	2.86			
	Din Eğitimi Almadım ⁴	5	7.00	4.94			
İş Ahlakı Algıları	Anne-Baba ¹	449	15.63	3.24	5.77	-	0.12
	Yaz Kur'an Kursu ²	155	15.34	3.71			
	İlkokul, Ortaokul, Lise ³	21	14.42	3.59			
	Din Eğitimi Almadım ⁴	5	10.60	6.84			

İşyeri ve Müşterilere	Anne-Baba ¹	449	16.33	3.23	9.70	1>4	0.00
İlişkin Etik Sorunları	Yaz Kur'an Kursu ²	155	15.61	4.16		2>4	
	İlkokul, Ortaokul, Lise ³	21	15.28	3.45		3>4	
	Din Eğitimi Almadım ⁴	5	10.00	5.87			

Araştırmada Dini Tutum ve İş Ahlakı ölçek puanlarının ilk dini eğitimin alındığı yere göre fark gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır. Anlamlı fark bulunan değişkenlerde farkın kaynağını belirlemek amacı ile Mann-Whitney U testi ile ikili karşılaştırma yapılmıştır.

Tablo 15'te görüldüğü üzere araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğrencilerin dini tutum ölçeği toplam puanı ile dini tutum ölçeği duygu ve davranış alt boyut puanları hiç dini eğitim almayan öğrencilerde dini eğitimi anne-baba, yaz Kur'an kursu, ilkokul, ortaokul, liseden alan öğrencilere göre istatistiki olarak anlamlı şekilde düşük çıkmıştır. Dini tutum ölçeği biliş alt boyutu puan ortalaması dini eğitimi anne-babadan alan öğrencilerde dini eğitimi ilkokul, ortaokul, liseden alan ve hiç din eğitimi almayan öğrencilerden istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Dini tutum ölçeği biliş alt boyutu puan ortalaması dini eğitimi yaz Kur'an kursundan alan öğrencilerde hiç din eğitimi almayan öğrencilerden istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek olarak saptanmıştır.

İş ahlakı ölçeği toplam puanı ile işyeri ve müşterilere ilişkin etik sorunları toplam puanı hiç dini eğitim almayan öğrencilerde dini eğitimi anne-baba, yaz Kur'an kursu, ilkokul, ortaokul, liseden alan öğrencilere göre istatistiki olarak anlamlı şekilde düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile ailelerin dini konulara bakışı arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16. Katılımcıların Ailelerinin Dini Konulara Bakışı ile Dini tutum ve İş ahlakı Puanları Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ailenin Dini Konulara Bakışı	
	r	p
Dini Tutum	.29**	0.00
Duygu	.27**	0.00
İlişki	.18**	0.00
Biliş	.03	0.36
Davranış	.32**	0.00
İş Ahlakı	.05	0.15
İş Ahlakında Para Kazanma	.01	0.78
İş Ahlakı Algıları	.01	0.63
İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	.11**	0.01

Tablo 16’da görüldüğü üzere araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin dini konulara bakış açısı ile öğrencilerin dini tutum ölçeği toplam puanı ($r=0.29$, $p<.01$) ve dini tutum ölçeği alt boyutlarından duygu ($r=0.27$, $p<.01$), ilişki ($r=0.18$, $p<.01$), davranış ($r=0.32$, $p<.01$) alt boyutları arasında pozitif korelasyon bulunmuştur.

Ailelerin dini konulara bakış açısı ile öğrencilerin iş ahlakı ölçeği toplam puanı ve iş ahlakı ölçeği alt boyutlarından iş ahlakında para kazanma ve iş ahlakı algıları alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamışken ($p>.05$), işyeri ve müşterilere ilişkin etik sorunları ($r=0.11$, $p<.01$), alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif korelasyon tespit edilmiştir.

3.4. Dini Tutum ve İş Ahlakı Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri arasındaki ilişkiye ait bulgular incelenecektir.

Araştırmaya katılan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17. *Dini Tutum ve İş Ahlakı Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları*

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Dini Tutum	r	-								
	p									
2. Duygu	r	0.75**	-							
	p	.00								
3. İlişki	r	.77**	.46**	-						
	p	.00	.00							
4. Biliş	r	.55**	.10**	.37**	-					
	p	.00	.00	.00						
5. Davranış	r	.77**	.51**	.44**	.17**	-				
	p	.00	.00	.00	.00					
6. İş Ahlakı	r	.39**	.16**	.29**	.41**	.27**	-			
	p	.00	.00	.00	.00	.00				
7. İş Ahlakında Para Kazanma	r	.23**	.07	.18**	.29**	.13**	.74**	-		
	p	.00	.06	.00	.00	.00	.00			
8. İş Ahlakı Algıları	r	.31**	.11**	.25**	.35**	.20**	.89**	.54**	-	
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		
9. İşyeri ve Müşterilere İlişkin Etik Sorunları	r	.42**	.21**	.29**	.39**	.32**	.86**	.43**	.69**	-
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	

Tablo 17’de görüldüğü üzere öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre dini tutum ölçeği toplam puanı ile iş ahlakı ölçeği toplam puanı ($r=0.39$, $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı korelasyon bulunmuştur.

Dini tutum ölçeği toplam puanı ile iş ahlakı ölçeği iş ahlakında para kazanma ($r=0.23$, $p<.01$), iş ahlakı algıları ($r=0.31$, $p<.01$), işyeri ve müşterilere ilişkin etik sorunları ($r=0.42$, $p<.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı korelasyon tespit edilmiştir.

Diğer taraftan iş ahlakı ölçeği toplam puanı ile dini tutum ölçeği alt boyutlarından duygu ($r=0.16$, $p<.01$), Tanrı ile ilişki ($r=0.29$, $p<.01$), biliş ($r=0.41$, $p<.01$), davranış ($r=0.27$, $p<.01$) alt boyutları arasında da pozitif yönde anlamlı korelasyon saptanmıştır.

TARTIŞMA VE YORUM

Literatüre baktığımızda Türkiye’de dini tutum ve iş ahlakı kavramları üzerine oldukça fazla çalışma yapılmış ise de; bu iki kavramın birbiri ile ilişkisi bağlamında çalışmanın çok az olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple din psikolojisi alanında dini tutumların iş ahlakına olan etkisinin dikkate değer bir araştırma konusu olduğu görülmektedir. Bu araştırma; dini tutum ve iş ahlakı arasındaki ilişkinin boyutları üzerine kurulmuştur. Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların dini tutum ve iş ahlakı ölçeği puanları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiye ait bulgular ele alınmış; ayrıca dini tutum ile iş ahlakı puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular tartışılmıştır.

1. Demografik Özelliklerine Dair Bulguların Tartışması:

Hipotez 1’de; Çıracak öğrencilerin dini tutum ve İş ahlakı düzeylerinin cinsiyet, yaş, gelir durumu ve bir işte çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaştığı ileri sürülmüştür.

Cinsiyet-Dini Tutum İlişkisi:

Dini tutum ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiye dair t-testi analiz bulgularından elde edilen sonuçlara göre; kız ve erkek çırak öğrencilerin toplam puan ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar bize kadın ve erkek dindarlığının birbirinden ayrışan iki ayrı uçta olmadığını göstermektedir.

Yaptığımız araştırma sonuçlarını tartışmak için cinsiyet değişkeni ile ilgili literatüre baktığımızda;

Gül (2021)’ün “*Yurt Dışındaki Türk Okullarında Öğrenim Gören Lise Öğrencilerinin Dini Tutum ve Ahlaki Değer Düzeyleri*” isimli doktora çalışmasında kız ve erkek katılımcıların dini tutum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırmacı, elde edilen sonucu araştırmaya katılanların farklı dini toplumsallaşma tecrübesi yaşamasına bağlamıştır. Fertlerin yaşadığı dini

toplumsallaşmanın şekli ve ağırlığı onların dini algı, tutum ve davranışlarında farklılıklara neden olmaktadır (Gül, 2021: 146).

Kerimov (2020)'un “*Üniversite Öğrencilerinde Dini Tutum ve Yaşam Doyumunun Mutluluk Üzerindeki Rolü*” isimli doktora çalışmasında kız ve erkek katılımcıların dini tutum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet farklılığı üniversite öğrencilerinin dini tutum ve davranışlarının şekillenmesine etki etmemektedir. Araştırmacı, çocukluktan itibaren ailenin ve çevrenin dini tutumların şekillenmesindeki etkisinin yoğun olduğunu düşünmektedir (Kerimov, 2020: 62).

Baydarman (2019)'ın “*Sosyal Medya Bağımlılığının Ergenlerde Dini Tutum ve Davranışlarla İlişkisi*” isimli yüksek lisans çalışmasında kız ve erkek katılımcıların dini tutum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırmacı, genel olarak kızların erkeklerden daha duygusal olmasını göz önünde bulundurarak dini tutumların cinsiyetler açısından farklılaşacağını düşünmüş fakat elde edilen verilen bu durumu doğrulamamıştır (Baydarman, 2019: 118).

Koca (2021)'nın “*Üniversite Öğrencilerinde Dini Tutum, Romantizm ve Eş Seçim Tercihleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*” isimli yüksek lisans çalışmasında kız ve erkek katılımcıların dini tutum ölçeği ilişki alt boyutu puanlarında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Kızların tanrı ile ilişki düzeyleri erkelerden daha yüksek çıkmıştır. Araştırmacı, elde edilen sonucu kızların erkeklere nazaran psikolojik olarak daha fazla suçluluk ve pişmanlık duygularına sahip olmaları ile kaygılı ve endişeli kişilik özelliklerine yatkın olmalarına bağlamaktadır. Toplumsal roller açısından iki cinsiyetin yetiştiriliş aşamasında kızların itaatkâr büyütülmesi ve sosyal hayatın birçok alanında kızlara yapılan engellemeler, onların dine daha sıkı bir biçimde sarılması ve tanrı ile ilişki anlamda daha iyi olmaları sonucunu ortaya çıkarmıştır (Koca, 2021: 122).

Şengül (2021)'ün “*Gençlerde Dini Tutum ve Hedonizm*” isimli doktora çalışmasında kız ve erkek katılımcıların dini tutum düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kızların dini tutum düzeyleri erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Araştırmacı elde edilen sonucu kızların erkeklere nazaran daha duygusal

olmalarına ve dini aktivitelerine daha sıkı sarılmalarına bağlamıştır (Şengül, 2021: 198).

Kökcü (2019)'nün “*Üniversite Öğrencilerinde Aile İçi Dini Aktiviteler Dini Tutum ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*” isimli yüksek lisans çalışmasında kız ve erkek katılımcıların dini tutum düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kızların dini tutum düzeyleri erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Araştırmacı elde edilen sonuçta kızların erkeklere nazaran daha duygusal ve merhametli olmasının etkili olduğunu düşünmektedir (Kökcü, 2019: 65).

Yurt dışında yapılan araştırmaların birçoğunda kadınların dini tutum düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır (Allport, 2004; akt. Koca, 2021: 123). Miller vd. (1995), kadınların dini eğilimlerinin pozitif yönde olduğu, dini ritüellere daha sıklıkla katıldıklarını ve inançlarında samimi ve hassas oldukları sonucuna ulaşmışlardır (akt. Koca, 2021: 124). H. W. Helm, ve arkadaşları, (2001) tarafından yapılan araştırmalarda, cinsiyet bakımından dini inanç düzeyleri arasında önemli bir fark görülmemiştir (akt. Koca, 2021: 123). Bu araştırma sonucu bizim araştırma bulgularımızla benzerlik göstermektedir.

Yaratılıştan gelen cinsiyetler arası farklılıklardan birisi olan kızların erkeklerden daha duygusal olması durumu değerlendirilerek, kızların dini tutum puanlarının erkeklerin dini tutum puanlarından daha yüksek olduğu düşünülmüştür. Fakat yapmış olduğumuz araştırmada kız ve erkek çırak öğrencilerin dini tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bu sonuçta aile, okul, yaz Kuran kursu gibi formel ve informel eğitim ortamlarında alınan dini eğitimin, yaşanan sosyal çevrenin, kullanılan sosyal medya araçlarının dini tutum ve davranışlar açısından kız ve erkek çırak öğrenciler arasındaki duygusal farklılaşmaları ortadan kaldırmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Cinsiyet-İş Ahlakı İlişkisi:

İş ahlakı ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiye dair t- testi analiz bulgularından elde edilen sonuçlara göre; kız ve erkek katılımcıların toplam puan ve

alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar kız ve erkek çırak öğrencilerin iş ahlakı düzeylerinin birbirinden ayrılan iki ayrı uçta olmadığını göstermektedir.

Yaptığımız araştırma sonuçlarını tartışmak için cinsiyet değişkeni ile ilgili literatüre baktığımızda;

Başar (2019)'ın "*Girişimcilerde Kişilik Özellikleri ve Çalışma Ahlakı İlişkisine Yönelik Bir Çalışma*" isimli yüksek lisans çalışmasında kız ve erkek katılımcıların iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırma bulguları, iş ahlakı gelişimi açısından cinsiyet farklılığının ayırt edici bir değişken olmadığını ortaya koymuştur (Başar, 2019: 61).

Gül (2015)'ün "*Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık, Çalışma Ahlakı ve Mesleki Etik Davranış İlişkilerinin Değerlendirilmesi*" isimli doktora çalışmasında kız ve erkek katılımcıların iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırmacı bir muhasebe meslek mensubunun kadın veya erkek olmasına bağlı kalarak çalışma ahlakı seviyesi hakkında bir görüş belirtmenin mümkün olmadığını ifade etmiştir (Gül, 2015: 99).

Özcan (2014)'ın "*Mesleki Eğitim Merkezlerine Devam Eden Çırakların İş Ahlakına Yönelik Tutumları*" isimli yüksek lisans çalışmasında kız ve erkek katılımcıların iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırmacı, çırakların cinsiyetlerinin iş ahlakı düzeyleri üzerinde etkili olmadığını sonucuna varmıştır (Özcan, 2014: 60).

Özkol ve diğerleri (2005)'nin "*Meslek Etiği ve Muhasebe Meslek Elemanlarının Etik İlkelere Duyarlılık Düzeyinin Araştırılması*" isimli makalesinde kız ve erkek katılımcıların iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Araştırmacı elde edilen sonucu araştırmaya katılan kadın muhasebe meslek elemanı sayısının az olmasına bağlamaktadır (Özkol ve diğerleri, 2005: 115).

Aksoy (2017)'un "*Meslekî Eğitim Merkezlerinde Okutulan Din Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersinin İş Hayatına Etkileri*" isimli yüksek lisans çalışmasında kız

ve erkek katılımcıların iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kızların iş ahlakı düzeyleri erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Kızların yaptıkları iş ile ilgili ahlaki ilkelere karşı yaklaşımları erkeklere göre daha hassastır (Aksoy, 2017: 40).

Akbulut (1999)'un “*Meslek Ahlakı Kriterleri ve Muhasebe Mesleği Üzerinde Bir Araştırma*” isimli makalesinde kadın ve erkek katılımcıların iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkeklerin kadınlara göre daha yüksek ahlaki sorumluluğa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçta cinsiyet, sosyal sorumluluk ve bağımsızlık kriterleri açısından farklılık göstermiştir. (Akbulut, 1999: 125).

Yurt dışında yapılan çalışmalarda bizim araştırma sonuçlarımıza benzer şekilde cinsiyet ile iş ahlakı arasında bir ilişkinin olmadığını belirten araştırmalar (Ford ve Richardson, 1994; akt. Başar, 2019: 66) olduğu gibi, kadınların çalışma ahlakı puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu söyleyen (Furnham, 1991; Whipple ve Swords, 1992; akt. Başar, 2019: 67) araştırmalarda mevcuttur.

Bireyler doğumdan ölüme kadarki süreçte ahlaki normları ailesinden, aldığı formel-in formel eğitimden ve sosyal çevresinden öğrenmektedir. İş ahlakı da genel ahlak normlarında olduğu gibi öğrenilmektedir. Çırak öğrenciler aile içerisinde kazandıkları ahlaki ilkelerle birlikte iş hayatı içerisine girmekte ve bu ortamda da iş ahlakı ilkelerini öğrenmektedir. Öğrenme ürünü olan bu ahlaki ilkelerin uygulamasının kız öğrenciler lehine daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Araştırmamızda kız ve erkek çırak öğrencilerin iş ahlakı puanlarının farklılaşacağı savı ortaya atıldı. Elde edilen bulgular bu savımızı ispatlar nitelikte sonuçlar vermedi. Bu sonuçta aile ve iş ortamında ahlaki normların öğretimi noktasında cinsiyet ayrımı yapılmamasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Yaş-Dini Tutum İlişkisi:

Dini tutum ölçeği ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiye dair varyans analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan çırak öğrencilerin

toplam puan ve alt boyut puanlarının yaş düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar yaşın çirak öğrencilerin dini tutumları üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Yaptığımız araştırma sonuçlarını tartışmak için yaş değişkeni ile ilgili literatüre baktığımızda;

Şengül (2021)'ün "*Gençlerde Dini Tutum ve Hedonizm*" isimli doktora çalışmasında katılımcıların yaşları ile dini tutum düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Araştırmacı, farklılık ortaya çıkmamasını araştırmaya katılan gençlerin dar bir yaş aralığında olmasına ve aynı sosyo-kültürel koşullardan etkilenmesine bağlamıştır (Şengül, 2021: 201).

Gül (2021)'ün "*Yurt Dışındaki Türk Okullarında Öğrenim Gören Lise Öğrencilerinin Dini Tutum ve Ahlaki Değer Düzeyleri*" isimli doktora çalışmasında katılımcıların yaşları ile dini tutum düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Araştırmacı, elde edilen sonuçta araştırmaya katılanların yaş aralıklarının birbirine yakın olmasının etkili olduğunu ifade etmiştir (Gül, 2021: 143).

Kerimov (2020)'un "*Üniversite Öğrencilerinde Dini Tutum ve Yaşam Doyumunun Mutluluk Üzerindeki Rolü*" isimli doktora çalışmasında katılımcıların yaşları ile dini tutum düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Araştırmacı, yaşı küçük olan katılımcıların dini tutumlarının daha yüksek olacağını düşünmüş fakat elde edilen sonuçlar anlamlı bir fark ortaya koymamıştır (Kerimov, 2020: 72).

Baydarman (2019)'ın "*Sosyal Medya Bağımlılığının Ergenlerde Dini Tutum ve Davranışlarla İlişkisi*" isimli yüksek lisans çalışmasında katılımcıların yaş grupları arasında dini tutum puan ortalamalarının farklılık gösterdiği görülmektedir. Yaş aralığı yükseldikçe dini tutum puan ortalamalarının düştüğü gözlenmiştir. Araştırmacı, elde edilen sonuçta yaşın ilerlemesi ile birlikte hayat meşgalesinin

artmasının ve buna bağılı olarak dini tutum ve davranışların olumsuz etkilenmesinin etkili olduğunu düşünmektedir (Baydarman, 2019: 89).

Kavas (2013)'ın “*Dini Tutum Stresle Başa Çıkma İlişkisi*” isimli yüksek lisans çalışmasında katılımcıların yaş grupları arasında dini tutum puan ortalamalarının farklılık gösterdiği görülmektedir. Yaşın ilerlemesi ile birlikte dini tutum puan ortalamalarının yükseldiği araştırmada tespit edilmiştir. Araştırmacı insanların, yaşlanma ile birlikte yalnızlıklarını unutturacak, kendilerine belirli bir kimlik ve aidiyet duygusu kazandıracak ve özellikle de ölüm kaygısına karşı kendilerini rahatlatarak olan dinî inanç ve faaliyetlere yönelmelerinin elde edilen sonuçta etkili olduğunu düşünmektedir (Kavas, 2013: 105).

İnsan, doğumdan ölüme kadar yaşadığı süre boyunca sürekli gelişen ve değişen bir varlıktır. Bu gelişim sürecinde anne baba, sosyal çevre, eğitim alınan okullar bireyin şekillenmesini sağlamaktadır. Bireyin yaşının ilerlemesi ile birlikte çevresinden edindiği birikim ve tecrübelerin dini tutumlarını da etkileyeceği düşüncesiyle, çırak öğrencilerin yaş düzeylerine göre dini tutum puanlarının farklılaşacağı savı ortaya atılmıştır. Elde edilen bulgular bu savımızı ispatlar nitelikte sonuçlar vermemiştir. Ortaya çıkan bu sonuçta katılımcı çırak öğrencilerin aynı yıllarda ve benzer sosyo-kültürel koşullar altında yetişmiş olmaları, aynı siyasi dönemde yaşamış olmaları, benzer toplumsal normlara tabi tutulmuş olmaları, benzer eğitim modelleri ile eğitilmiş olmaları gibi etmenlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Yaş-İş Ahlakı İlişkisi:

İş ahlakı ölçeği ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiye dair varyans analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan çırak öğrencilerin toplam puan ve alt boyut puanlarının yaş düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar yaşın çırak öğrencilerin iş ahlakı düzeyleri üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Yaptığımız araştırma sonuçlarını tartışmak için yaş değişkeni ile ilgili literatüre baktığımızda;

Başar (2019)'ın “*Girişimcilerde Kişilik Özellikleri ve Çalışma Ahlakı İlişkisine Yönelik Bir Çalışma*” isimli yüksek lisans çalışmasında katılımcıların yaşları ile iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Araştırmacı, yaştan ilerlemesi ile iş ahlakı puanlarının artacağını düşünmüş ama ortaya çıkan sonuç farklı olmuştur. Araştırmacı elde edilen sonuçta araştırmaya katılanların yaş aralıklarının birbirine yakın olmasının etkili olduğunu ifade etmiştir (Başar, 2019: 66).

Mat (2015)'ın “*Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Derslerinin Meslek Lisesi Öğrencilerine İş Ahlakı Kazandırılmasına Etkisi*” isimli yüksek lisans çalışmasında katılımcıların yaşları ile iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Elde edilen sonuçta katılımcıların yaşlarının birbirine yakın olmasının etkili olduğu araştırmacı tarafından ifade edilmiştir (Mat, 2015: 74).

Aksoy (2017)'un “*Meslekî Eğitim Merkezlerinde Okutulan Din Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersinin İş Hayatına Etkileri*” isimli yüksek lisans çalışmasında katılımcıların yaş grupları arasında iş ahlakı puan ortalamalarının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yaş aralığı yükseldikçe iş ahlakı puan ortalamalarının yükseldiği gözlenmiştir. Araştırmacı, elde edilen sonuçta yaştan ilerlemesine bağlı olarak zihinsel gelişimin artmasının, buna paralel olarak ta ahlaki gelişim düzeyinin yükselmesinin etkili olduğunu düşünmektedir (Aksoy, 2017: 42).

Özcan (2014)'ın “*Mesleki Eğitim Merkezlerine Devam Eden Çıvrakların İş Ahlakına Yönelik Tutumları*” isimli yüksek lisans çalışmasında katılımcıların yaş grupları arasında iş ahlakı puan ortalamalarının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yaş aralığı yükseldikçe iş ahlakı puan ortalamalarının yükseldiği gözlenmiştir. Araştırmacı, elde edilen sonucu zihinsel ve ahlaki gelişimin yaşa bağlı olarak artmasına bağlamıştır (Özcan, 2014: 62).

Zihinsel gelişimin yaşla ilişkilidir. Yaş ilerledikçe zihinde buna paralel olarak gelişir. Ahlak gelişimi de zihinsel gelişimle doğru orantılıdır (Onur, 2021: 42). Bu bağlamda çıvrak öğrencilerin yaşları arttıkça iş ahlakı düzeylerinin yükseleceği öngörülmüştür. Fakat elde edilen bulgular bu öngörümüzü doğrular nitelikte sonuç

vermemiştir. Bu sonuçta örneklem grubumuzun yaş aralığının dar olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Yapılan diğer araştırmalarda da görüldüğü üzere yaş aralığı dar olan örneklem gruplarında iş ahlakı puanlarında farklılaşma olmazken; yaş aralığının genişlediği örneklem gruplarında iş ahlakı puanlarının farklılaştığı gözlemlenmiştir.

Gelir Durumu-Dini Tutum İlişkisi:

Dini tutum ölçeği ile gelir durumu değişkeni arasındaki ilişkiye dair varyans analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan çırak öğrencilerin toplam ve alt boyut puanlarının gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar gelir düzeyinin dini tutumlar üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Yaptığımız araştırma sonuçlarını tartışmak için gelir durumu değişkeni ile ilgili literatüre baktığımızda;

Koca (2021)'nin “*Üniversite Öğrencilerinde Dini Tutum, Romantizm ve Eş Seçim Tercihleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*” isimli yüksek lisans çalışmasında farklı gelir düzeyine sahip katılımcıların dini tutum toplam ve alt boyut puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit etmiştir. Üniversite öğrencilerinin dini tutum ve davranışlarının gelir düzeylerinden etkilenmediği araştırma sonucunda ortaya konmuştur (Koca, 2021: 105).

Ayhan (2019)'ın “*Dini Tutumun Adalet Duyarlılık, Ahlaki Yüreklilik ve Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi*” isimli yüksek lisans çalışmasında farklı gelir düzeyine sahip katılımcıların dini tutum toplam ve alt boyut puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Araştırmacı dini tutumların oluşumunda gelir durumu dışındaki faktörlerin etkisinin çok yüksek olduğunu düşünmektedir (Ayhan, 2019: 70).

Kökcü (2019)'nün “*Üniversite Öğrencilerinde Aile İçi Dini Aktiviteler Dini Tutum ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*” isimli yüksek lisans çalışmasında farklı gelir düzeyine sahip katılımcıların dini tutum toplam ve alt boyut puanlarının anlamlı

bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Üniversite öğrencilerinin dini tutum ve davranışlarının algıladıkları ekonomik durumlarından etkilenmediği araştırma sonucunda ortaya konmuştur (Kökcü, 2019: 59).

Kavas (2013)'ın "*Dini Tutum Stresle Başa Çıkma İlişkisi*" isimli yüksek lisans çalışmasında farklı gelir düzeyine sahip katılımcıların dini tutum toplam ve alt boyut puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Araştırma sonucunda örneklem grubunun dini tutum ve davranışlarının gelir düzeylerinden etkilenmediği ortaya konmuştur (Kavas, 2013: 109).

Şengül (2021)'ün "*Gençlerde Dini Tutum ve Hedonizm*" isimli doktora çalışmasında düşük gelir seviyesine sahip olanlarla, orta, ortanın üstü ve çok yüksek gelir seviyesine sahip olanlar arasında anlamlı düzeyde farklılık saptanmıştır. Düşük gelir seviyesinden çok yüksek gelir seviyesine doğru gidildikçe dini eğilimin azaldığı görülmüştür. Dini tutumlarla gelir düzeyi arasında ters orantılı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmacı, elde edilen sonucu ekonomik anlamda alt ve orta sınıfa mensup olan bireylerin, ekonomik yoksunluk duygusunu hafifletmek için daha sıcak ve samimi ilişkilerin olduğu, kendilerini daha rahat biçimde ifade edebilecekleri, sığınak bir liman olan dine yönelmelerine bağlamıştır. Zenginliğin vermiş olduğu her şeyi satın alabilme duygusu, kişiyi bu dünya işlerine ve bu dünyaya ait olana daha fazla bağlamaktadır. Bu bağlanma da bireyleri dinden uzaklaştırmaktadır (Şengül, 2021: 212).

Gül (2021)'ün "*Yurt Dışındaki Türk Okullarında Öğrenim Gören Lise Öğrencilerinin Dini Tutum ve Ahlaki Değer Düzeyleri*" isimli doktora çalışmasında orta gelir seviyesine sahip olanlarla yüksek gelir seviyesine sahip olanlar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Orta gelir seviyesine sahip olanların dini tutum puanları daha yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi bireylerin iç dünyasında yaşadığı düşünce sistemini, sosyal ilişkilerini, dolayısıyla manevi ve dini inanış düzeyini etkileyen temel faktörlerdendir. Araştırmacı, elde edilen sonuçtaki farklılığı gelir düzeyinin bu etki gücüne bağlamaktadır (Gül, 2021: 155).

Kerimov (2020)'un “*Üniversite Öğrencilerinde Dini Tutum ve Yaşam Doyumunun Mutluluk Üzerindeki Rolü*” isimli doktora çalışmasında düşük gelirli ailelerde yaşayan öğrencilerin, orta ve yüksek gelire sahip ailelerde yaşayan öğrencilerden daha yüksek dini tutum puan ortalamasına sahip oldukları saptanmıştır. Araştırmacı, elde edilen sonuca düşük gelir seviyesine sahip bireylerin hayat mücadelesi içerisinde dini aktivitelerle daha fazla sarılmasının etki ettiğini düşünmektedir (Kerimov, 2020: 78).

Geçmişten günümüze dünya üzerinde bulunan bütün dinler, gelir seviyesinin yükselmesi ile birlikte seküler yaşam biçiminin benimsenme eğiliminin artacağı ve bireyin dini açıdan dünyasını tehlikeye atacağını kabul etmektedir. Kutsal kitapların ve peygamberlerin en büyük endişelerinden birisi, kişilerin para ve mal biriktirme hırsı ile dinden uzaklaşmasıdır. Çünkü peygamberler ve din adamlarına göre, dünyada “doymuş” ve rahat bir hayat yaşamış kişilerin manevi olarak kurtuluş arzusu daha düşüktür (Kurt, 2009: 19). Bu bağlamda gelir düzeyi bireylerin düşünce sistemini, sosyal ilişkilerini, dolayısıyla dini tutum ve davranışlarını etkileyen temel faktörlerdendir. Bu sebeple araştırmada çırak öğrencilerin dini tutumlarının gelir düzeyine göre farklılaşacağı düşünülmüştür. Fakat bulgular bu hipotezimizi doğrulamamıştır. Bu durumun araştırmaya katılan çırak öğrencilerin %89.8'inin orta ve alt gelir gelir seviyesine sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Örneklem grubu içerisinde çok yüksek gelir seviyesine sahip bireylerin yer almamasının elde edilen sonuca etki ettiği değerlendirilmektedir.

Gelir Durumu-İş Ahlakı İlişkisi:

İş ahlakı ölçeği ile gelir durumu değişkeni arasındaki ilişkiye dair varyans analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin toplam ve alt boyut puanlarının gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar gelir düzeyinin iş ahlakı üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Yaptığımız araştırma sonuçlarını tartışmak için gelir durumu değişkeni ile ilgili literatüre baktığımızda;

Mat (2015)'ın “*Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Derslerinin Meslek Lisesi Öğrencilerine İş Ahlakı Kazandırılmasına Etkisi*” isimli yüksek lisans çalışmasında farklı gelir düzeyine sahip katılımcıların iş ahlakı toplam puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre gelir düzeyindeki farklılaşmanın meslek lisesi öğrencilerinin iş ahlakı düzeylerine etkisi olmamıştır (Mat, 2015: 79).

Aksoy (2017)'un “*Meslekî Eğitim Merkezlerinde Okutulan Din Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersinin İş Hayatına Etkileri*” isimli yüksek lisans çalışmasında farklı gelir düzeyine sahip katılımcıların iş ahlakı toplam puanlarının farklılaştığı saptanmıştır. Araştırma sonucunda asgari ücretli ve asgari ücretin üstünde gelir düzeyine sahip çalışanların asgari ücret altında ekonomik düzeye sahip olan çalışanlara göre iş ahlakı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuca göre yapılan işten elde edilen kazanç ile iş ahlakı düzeyi paralellik göstermektedir. Yapılan işten elde edilen kazanç miktarı, işi yaparken ortaya konan davranışın ahlakiliğine etki etmektedir (Aksoy, 2017: 43).

Gelir durumu ile ilgili literatür taramasında iş ahlakı ve çalışma ahlakı kavramları üzerinden tarama yapılmasına rağmen bu iki kavramla gelir durumu ilişkisine bakan çalışmaya çok fazla rastlanmamıştır.

İnsanın hayata karşı ayakta durabilmesinde ve bakış açısının belirlenmesinde elde edilen gelirin miktarı önemlidir. Ailelerin maddi refah seviyesi farklılaştıkça ailede yaşayan bireylerin hayattaki öncelikleri ve değer algıları değişim gösterebilmektedir. Bu bağlamda araştırmamızda çırak öğrencilerin ekonomik durumlarının farklılaşması ile iş ahlakı düzeylerinin de farklılaşacağı öngörülmüştür. Elde edilen bulgularda gelir seviyesinin iş ahlakına etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmadan çıkan sonucun bu şekilde olmasında çırak öğrencilerin büyük çoğunluğunun benzer sosyoekonomik seviyeye sahip ailelerde yetişmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çırak öğrencilerin bireysel olarak gelir düzeylerinin yükselmesi ile birlikte iş ahlakı düzeylerinde değişim olup olmayacağı başka bir araştırma konusu olarak incelenmelidir.

Bir İşte Çalışma Süresi-Dini Tutum İlişkisi:

Dini tutum ölçeği ile bir işte çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişkiye dair varyans analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan çırak öğrencilerin *davranış* alt boyut puanları çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olan öğrencilerde çalışma süresi 3-5 yıl arası olan öğrencilerden istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Diğer alt boyutların bir işte çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Yaptığımız araştırma sonuçlarını tartışmak için bir işte çalışma süresi değişkeni ile ilgili literatüre baktığımızda; mesleki eğitimde dini tutumun çalışma süresi ile ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Literatürde daha çok farklı meslek gruplarından yetişkinlerin dindarlık ve mesleki kıdem ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlanmıştır. Bu çalışmalara baktığımızda;

Akbulut (2023)' un “*Öğretmenlerde Anlam Arayışı, Mesleki Doyum ve Dindarlık ilişkisi*” isimli yüksek lisans çalışmasında öğretmenlerin dindarlık toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Fakat alt boyut puanlarına bakıldığında *davranış* alt boyut puanları mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmaktadır. 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin *davranış* alt boyut puanları, 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir (Akbulut, 2023: 81).

Ercan (2021)'in veri toplamak için bizim de araştırmamızda kullandığımız Ok-Dini Tutum Ölçeğini kullandığı “*Sınıf Öğretmenlerinde Değerler, Dindarlık ve Stresle Başa Çıkma İlişkisi*” isimli doktora çalışmasında öğretmenlerin dini tutum toplam ve alt boyut puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Din, bireylerin yaşantılarının sadece belirli bir döneminde var olan bir olgu değildir. Din doğumdan ölüme kadar yaşamın her alanını kapsamaktadır. Araştırmacı elde edilen sonuçta dinin bu kapsayıcılığının etkili olduğunu düşünmektedir (Ercan, 2021: 156).

Aydın (2019)'ın “*İşe Bağlılık, Dindarlık ve Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Nicel Bir Araştırma*” isimli yüksek lisans çalışmasında avukatların dindarlık toplam ve alt boyut puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Avukatların mesleki tecrübelerinin dindarlık düzeyleri üzerinde etkili olmadığı araştırma sonucunda ortaya konmuştur. Bu sonuçta dindarlığın sadece meslek yaşamı ile sınırlı olmamasının etkili olduğu araştırmacı tarafından ifade edilmiştir (Aydın, 2019: 60).

Çakır (2015)'ın “*Ortaokul Öğretmenlerinin Dindarlık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*” isimli yüksek lisans çalışmasında öğretmenlerin dindarlık puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin dindarlık düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı araştırmacı tarafından ortaya konmuştur. (Çakır, 2015: 77).

Polat (2022)'ın “*Kadın İşçilerin Psikolojik İyi Oluşları ve Dini Tutumları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*” isimli yüksek lisans çalışmasında kadın işçilerin mesleki tecrübe süresi ile dini yönelimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Mesleki tecrübe süresi en yüksek olan 11 yıl ve üzeri grubu, diğer iki mesleki tecrübe yılı aralığı olan 1-5 yıl ve 6-10 yıl grubuna göre daha yüksek dini yönelime sahip olarak saptanmıştır. Dini yönelim alt boyutlarından düşünce ve duygu alt boyutu ile mesleki tecrübe arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dini yönelim davranış alt boyutu ile mesleki tecrübe arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (Polat, 2022: 80). Bizim yaptığımız çalışmada da dini tutum davranış alt boyutu ile bir işte çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mesleki tecrübe yaşla doğru orantılı olarak artan bir durumdur. Yapılan alan taramasında mesleki tecrübe ile dini tutum, dindarlık, dini yönelim arasındaki ilişkinin varlığını gösteren araştırmalarda, mesleki tecrübenin yani yaşın artması ile birlikte dini davranışlarında arttığı görülmüştür. Bizim araştırmamızda da çırak öğrencilerin bir işte çalışma süresi ile dini tutumun *davranış* alt boyut puanları

arasında doğru orantılı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Çıracak öğrencilerin mesleki tecrübelerinin ve yaşlarının artması daha dingin ve düzenli bir hayat tarzına geçmelerini beraberinde getirmektedir. Bu yeni hayat tarzı ile birlikte bireyin dini tutum ve davranışlarının da arttığı tarafımızca düşünülmektedir.

Bir İşte Çalışma Süresi-İş Ahlakı İlişkisi:

İş ahlakı ölçeği ile bir işte çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişkiye dair varyans analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin toplam ve alt boyut puanlarının gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar bir işte çalışma süresinin iş ahlakı üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Yaptığımız araştırma sonuçlarını tartışmak için bir işte çalışma süresi değişkeni ile ilgili literatüre baktığımızda;

Başar (2019)'ın "*Girişimcilerde Kişilik Özellikleri ve Çalışma Ahlakı İlişkisine Yönelik Bir Çalışma*" isimli yüksek lisans çalışmasında girişimcilerin iş ahlakı toplam ve alt boyut puanlarının çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular iş ahlakı düzeyleri üzerinde bir işte çalışma süresinin etkili olmadığını ortaya koymuştur (Başar, 2019: 61).

Gül (2015)'ün "*Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık, Çalışma Ahlakı ve Mesleki Etik Davranış İlişkilerinin Değerlendirilmesi*" isimli doktora çalışmasında muhasebecilerin iş ahlakı toplam puanlarının çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmacı, bir muhasebe meslek mensubunun meslekte kaçınıcı yılını geçirdiğine bakarak çalışma ahlakı seviyesi hakkında bir görüş belirtmenin mümkün olmadığı sonucuna varmıştır (Gül, 2015: 102).

Özcan (2014)'ın "*Mesleki Eğitim Merkezlerine Devam Eden Çıracakların İş Ahlakına Yönelik Tutumları*" isimli yüksek lisans çalışmasında çıracak öğrencilerin iş ahlakı toplam ve alt boyut puanlarının çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık

göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre çırakların iş ahlakı düzeyleri çalışma yılından etkilenmemektedir (Özcan, 2014: 63).

Bir işte çalışma süresi ile ilgili literatür taramasında iş ahlakı ve çalışma ahlakı kavramları üzerinden tarama yapılmasına rağmen bu iki kavramla bir işte çalışma süresi ilişkisine bakan çalışmaya çok fazla rastlanmamıştır. Yukarıda yer verdiğimiz çalışmaların tamamında bizim araştırmamızda elde ettiğimiz sonuçlarla aynı doğrultuda sonuçlara ulaşılmıştır. Bir işte çalışma süresi arttıkça edinilen iş ve hayat tecrübesi ile birlikte iş ahlakı düzeyinin yükseleceği çalışma başlatılırken tarafımızca ön görülmüştü fakat elde edilen veriler bu öngörümüzü doğrulamadı. Bu sonuçta çırak öğrencilerin yaş dönemleri itibari ile duygusal değişimleri çok fazla yaşamaları ve buna bağlı iş sürekliliğinin olmaması başat sebep olarak düşünülmektedir.

Yaptığımız araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgular incelendiğinde “Çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, gelir durumu, bir işte çalışma süresi) farklılaşmaktadır.” şeklinde kurmuş olduğumuz **1. Hipotezimiz** kısmen doğrulanmıştır. Buna göre dini tutum davranış alt boyutu, bir işte çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmaktadır.

2. Ortaokul Mezuniyetine Dair Bulguların Tartışması

Hipotez 2'de; İmam Hatip Ortaokulundan mezun olan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinin, diğer ortaokullardan mezun olan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinden yüksek olacağı ileri sürülmüştür.

Mezun Olunan Ortaokul Türü-Dini Tutum İlişkisi

Dini tutum ölçeği ile mezun olunan ortaokul türü arasındaki ilişkiye dair t-testi analiz bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin toplam ve alt boyut puanlarının mezun olunan ortaokul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular mezun olunan ortaokul türünün dini tutumlar üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Konu ile ilgili yapılan literatür taramasında ortaokul mezuniyet durumu ile dini tutum karşılaştırması yapan çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmalarda genellikle lise mezuniyet durumları dini tutumla karşılaştırılmıştır. Yaptığımız araştırmada lise düzeyinde çalışma yaptığımız için daha önceki eğitim kademesi ile ilgili verilerin dini tutuma etkisi sorgulanmıştır. Bu bağlamda yapılan alan taramasında bizim araştırma bulgularımızla benzer ve farklı sonuçlara rastlanmıştır.

Çoban (2013)'ın "*Lise Öğrencilerinde Dindarlık Ve Sanal Bağımlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*" isimli yüksek lisans çalışmasında imam hatip lisesi öğrencilerinin dindarlık puan ortalaması ile diğer lise türlerindeki öğrencilerin dindarlık puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan lise öğrencilerinin eğitim aldıkları lise türünün, dindarlık düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı araştırmacı tarafından ifade edilmiştir (Çoban, 2013: 87).

Boyar (2012)'ın "*Aileye ve Parçalanmış Aileye Sahip Ergenlerin Dini Tutum ve Davranışları Üzerine Bir Araştırma*" isimli yüksek lisans çalışmasında imam hatip lisesi öğrencilerinin dini tutum puan ortalamaları ile fen lisesi ve özel lise öğrencilerinin dini tutum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Elde edilen bu sonuçta denek sayılarının dengeli dağılmamasının etkili olduğu araştırmacı tarafından ifade edilmiştir (Boyar, 2012: 44).

Şengül (2021)'ün "*Gençlerde Dini Tutum ve Hedonizm*" isimli doktora çalışmasında mezun olunan lise türü ile dini tutum toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Anadolu İmam Hatip Lisesi mezunlarının Fen Lisesi, Anadolu Lisesi ve Temel Lise mezunlarına göre daha yüksek dini tutum puanına sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacı, elde edilen sonucu imam hatip liselerinde verilen din eğitiminin öğrencilerin dini tutum ve davranışlarını olumlu yönde geliştirmesine bağlamaktadır (Şengül, 2021: 203).

Baydarman (2019)'ın "*Sosyal Medya Bağımlılığının Ergenlerde Dini Tutum ve Davranışlarla İlişkisi*" isimli yüksek lisans çalışmasında mezun olunan lise türü

ile dini tutum toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. İmam Hatip Liselerinde okuyan öğrencilerin diğer lise türlerinde okuyan öğrencilere göre daha yüksek dini tutum puanına sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacı, alınan din eğitiminin öğrencilerin dini tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilemesinin ortaya çıkan sonuçta payı olduğunu düşünmektedir (Baydarman, 2019: 95).

Kökcü (2019)'nün “*Üniversite Öğrencilerinde Aile İçi Dini Aktiviteler Dini Tutum ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*” isimli yüksek lisans çalışmasında mezun olunan lise türü ile dini tutum toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. İmam Hatip Liselerinde okuyan öğrencilerin diğer lise türlerinde okuyan öğrencilere göre daha yüksek dini tutum puanına sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacı, aldıkları din eğitimi sebebi ile imam hatip lisesinden mezun olan öğrencilerin dini tutum ve davranışlar açısından diğer lise türlerinden mezun olan öğrencilerden anlamlı şekilde farklılaştığını ifade etmektedir (Kökcü, 2019: 68).

Mezun Olunan Ortaokul Türü-İş Ahlakı İlişkisi

İş ahlakı ölçeği ile mezun olunan ortaokul türü arasındaki ilişkiye dair t-testi analiz bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin toplam ve alt boyut puanlarının mezun olunan ortaokul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular mezun olunan ortaokul türünün iş ahlakı üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Konu ile ilgili literatür taraması yapılırken iş ahlakı, çalışma ahlakı, dini tutum, dindarlık kavramları taranmıştır. Yapılan taramada ortaokul mezuniyet durumu ile iş ahlakı ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Çırak öğrencilerin dini tutum, iş ahlakı ilişkisini incelediğimiz araştırmamız daha önce çalışılmamış özgün bir çalışmadır. Bu bağlamda çalışma içerisinde ilişkiye baktığımız bazı değişkenlere ilişkin veriler ilk olma özelliği ile alana katkı sunacaktır.

Çıracak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinin ortaokul mezuniyet durumuna göre değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Araştırma kurgulanırken imam hatip ortaokullarında verilen eğitim ve bu okullara giden öğrencilerin sosyolojik yapıları göz önünde bulundurularak, bu okullardan mezun öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinin aldıkları din eğitimi ile doğru orantılı olarak yüksek olacağı öngörülmüştür. Fakat bulgular bu öngörümüzü desteklememiştir. Bu sonuçta araştırma evreninin genel sosyolojik yapısı itibari ile muhafazakâr olması, çocukların küçük yaşlarda sosyal çevrede din eğitimi alması ve düz ortaokullarda da seçmeli din eğitimi derslerinin var olmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Yaptığımız araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgular incelendiğinde “*İmam Hatip Ortaokulundan mezun olan çıracak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri, diğer ortaokullardan mezun olan çıracak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinden yüksektir.*” şeklinde kurmuş olduğumuz **2. Hipotezimiz** doğrulanmamıştır.

3. İlk Din Eğitimi Alınan Yere Dair Bulguların Tartışması

Hipotez 3'te; Çıracak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinin ilk din eğitimi alınan yere göre farklılaştığı ileri sürülmüştür.

İlk Din Eğitimi Alınan Yer-Dini Tutum İlişkisi

Dini tutum ölçeği ile ilk din eğitimi alınan yer arasındaki ilişkiye dair Kruskal Wallis-H ve Mann-Whitney U analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin dini tutum ölçeği toplam puanı ile dini tutum ölçeği duygu ve davranış alt boyut puanları hiç dini eğitim almayan öğrencilerde dini eğitimini anne-baba, yaz Kur'an kursu, ilkokul, ortaokul, liseden alan öğrencilere göre istatistiki olarak anlamlı şekilde düşük çıkmıştır. Dini tutum ölçeği biliş alt boyut puan ortalaması dini eğitimi anne-babadan alan öğrencilerde dini eğitimi ilkokul, ortaokul, liseden alan ve hiç din eğitimi almayan öğrencilerden istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Dini tutum ölçeği biliş alt boyut puan

ortalaması dini eğitimi yaz Kur'an kursundan alan öğrencilerde hiç din eğitimi almayan öğrencilerden istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Konu ile ilgili yapılan literatür taramasında bizim araştırma bulgularımızla benzer sonuçlara rastlanmıştır.

Gül (2021)'ün "*Yurt Dışındaki Türk Okullarında Öğrenim Gören Lise Öğrencilerinin Dini Tutum ve Ahlaki Değer Düzeyleri*" isimli doktora çalışmasında öğrencilerin din eğitimi aldığı kaynağa göre dini tutum düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir (Gül, 2021: 187). Yapılan çalışmada dini eğitim aldığı kaynağı aile olarak belirten öğrencilerin dini tutum puanı; DKAB dersi, seçmeli din eğitimi dersleri ve dini kitap, dergi, görsel materyaller diyen öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Gül, 2021: 190). Bu sonuç ile bizim araştırmamızda elde ettiğimiz sonuç benzerlik göstermektedir.

Kavas (2013)'ün "*Dini Tutum Stresle Başa Çıkma İlişkisi*" isimli yüksek lisans çalışmasında 15 yaş üstü bireylerde Kur'an kursundan din eğitimi alanlar ile almayanlar arasında dinî tutum ölçeği puanları açısından istatistikî olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Kur'an kursundan din eğitimi alanların dinî tutumları almayanlara nazaran daha yüksek bulunmuştur (Kavas, 2013: 116). Elde edilen bu sonuca göre Kur'an kurslarında verilen din eğitimi olumlu dini tutum geliştirme konusunda başarılı olmuştur.

Yaptığımız araştırma sonucunda elde ettiğimiz verilere göre farklı yerlerden alınan din eğitiminin çırak öğrencilerin dini tutumları üzerinde olumlu etkisi olmuştur. Çırak öğrencilerin dini tutumlarını etkilemesi bakımından en etkili din eğitimi ortamları aile ve sonrasında da yaz Kur'an kurslarıdır. Eğitimin tüm alanlarında olduğu gibi din eğitiminde de ailenin en başta gelmesi olası beklenen bir sonuç olmuştur. Genelde İç Anadolu bölgesi özelde Konya sosyolojik yapısı itibarı ile muhafazakâr olmasından dolayı aileler çocuklarını ev ortamında ve Kur'an kursları aracılığı ile küçük yaşlardan itibaren din eğitiminden geçirmektedirler. Çırak öğrencilerin ilk din eğitimi alma durumu ile dini tutum gelişimleri arasındaki ilişki bu bağlamda değerlendirilmelidir.

İlk Din Eğitimi Alınan Yer-İş Ahlakı İlişkisi

İş ahlakı ölçeği ile ilk din eğitimi alınan yer arasındaki ilişkiye dair Kruskal Wallis-H ve Mann-Whitney U analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin iş ahlakı ölçeği toplam puanı ile işyeri ve müşterilere ilişkin etik sorunları alt boyut puanı hiç dini eğitim almayan öğrencilerde dini eğitimini anne-baba, yaz Kur'an kursu, ilkokul, ortaokul, liseden alan öğrencilere göre istatistiki olarak anlamlı şekilde düşük çıkmıştır.

Konu ile ilgili literatür taraması yapılırken iş ahlakı, çalışma ahlakı, dini tutum, dindarlık kavramları taranmıştır. Yapılan taramada din eğitimi kaynağı ile iş ahlakı ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Çıracak öğrencilerin dini tutum, iş ahlakı ilişkisini incelediğimiz araştırmamız daha önce çalışılmamış özgün bir çalışmadır. Bu bağlamda çalışma içerisinde ilişkisine baktığımız bazı değişkenlere ilişkin veriler ilk olma özelliği ile alana katkı sunacaktır.

Yaptığımız araştırma sonucunda elde ettiğimiz verilere göre çıracak öğrencilerin iş ahlakı düzeyleri din eğitimi alınan kaynak açısından değişiklik göstermezken, din eğitimi alıp almamaya göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Kaynağı formel ya da in formel fark etmeksizin alınan din eğitiminin çıracak öğrencilerin iş yaşamı içerisinde ahlaki değerlere daha duyarlı olmalarını sağladığı görülmektedir. Bu sonuç dini değerlerin hayatın her alanın da olduğu gibi iş ve çalışma hayatını düzenlemede de başat etmenlerden birisi olduğunu göstermektedir.

Yaptığımız araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgular incelendiğinde “Çıracak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri ilk din eğitimi alınan yere göre farklılaşmaktadır.” şeklinde kurmuş olduğumuz **3. Hipotezimiz** doğrulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre dini tutum ve iş ahlakı, ilk din eğitimi alınan yer değişkenine göre farklılaşmaktadır.

4. Ailelerin Dine Yaklaşımına Dair Bulguların Tartışması

Hipotez 4'te; Çıracak öğrencilerin ailelerinin dine yaklaşımına dair alguları arttıkça, dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinin yükseldiği ileri sürülmüştür.

Ailelerin Dine Yaklaşımı-Dini Tutum İlişkisi

Dini tutum ölçeği ile ailelerin dine yaklaşımına dair algıları arasındaki ilişkiye ait pearson korelasyon analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin algılarına göre ailelerinin dini konulara bakış açısı ile öğrencilerin dini tutum ölçeği toplam puanı ($r=0.29$, $p<.01$) ve dini tutum ölçeği alt boyutlarından duygu ($r=0.27$, $p<.01$), ilişki ($r=0.18$, $p<.01$), davranış ($r=0.32$, $p<.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı korelasyon tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili yapılan literatür taramasında bizim araştırma bulgularımızla benzer ve farklı sonuçlara rastlanmıştır.

Gül (2021)'ün “*Yurt Dışındaki Türk Okullarında Öğrenim Gören Lise Öğrencilerinin Dini Tutum ve Ahlaki Değer Düzeyleri*” isimli doktora çalışmasında anne ve babanın dindarlık seviyesine göre yurt dışındaki Türk okullarında öğrenim gören lise öğrencilerinin dini tutum puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Anne baba dindarlığı arttıkça öğrencinin dindarlığı da artmaktadır. Araştırmacı elde edilen sonuçta çocuğun anne baba ile kurduğu duygusal bağın ve çocukluktan itibaren anne babayı model almasının etkili olduğunu düşünmektedir (Gül, 2021: 182-185).

Kerimov (2020)'un “*Üniversite Öğrencilerinde Dini Tutum ve Yaşam Doyumunun Mutluluk Üzerindeki Rolü*” isimli doktora çalışmasında öğrencilerin dini tutum düzeylerine bakıldığında dinin bütün gereklerini yerine getiren ailelerin çocuklarının; dinin gereklerini kısmen yerine getiren, çok az yerine getiren ve hiç yerine getirmeyen ailelerin çocuklarından daha yüksek dini tutum puan ortalamasına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ailenin dini davranış durumu arttıkça, öğrencilerin dini tutum düzeyi yükselmektedir. Araştırmacı elde edilen sonuçta sosyal öğrenmenin ve model almanın etkisinin çok büyük olduğunu düşünmektedir (Kerimov, 2020: 102).

Çetin (2019)'in “*Ergenlerde Sosyalleşme, Akran İlişkileri ve Dindarlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*” isimli yüksek lisans çalışmasında anne babanın dindarlık düzeyi ile öğrencinin dindarlık puanı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Anne babanın dindarlık düzeyi arttıkça çocuğun dindarlığı artmaktadır. Araştırmacı, anne babayı model alma, onlarla birlikte vakit geçirmekten hoşlanma, onlara saygı duyma vb. tutumların elde edilen sonuca etki ettiğini düşünmektedir (Çetin, 2019: 88).

Çetin (2018)'in “*Üniversite Mezunu Yetişkin Bireylerin Dini Tutum Düzeyleri İle Suçluluk-Utanç Duygularının Karşılaştırılması*” isimli yüksek lisans çalışmasında anne babaların dini tutum puan ortalaması ile çocukların dini tutum puan ortalaması arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Özgürlükçü/serbest dini tutuma sahip anne babaların çocuklarında dini tutum toplam puan ortalaması, ılımlı dini tutuma sahip anne babaların çocuklarına göre daha düşük çıkmıştır (Çetin, 2018: 90).

Boyar (2012)'in “*Aileye ve Parçalanmış Aileye Sahip Ergenlerin Dini Tutum ve Davranışları Üzerine Bir Araştırma*” isimli yüksek lisans çalışmasında anne babaların dini tutum puan ortalaması ile öğrencilerin dini tutum puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Ailelerin dine yaklaşımı öğrencilerin dini tutumunu etkilememektedir (Boyar, 2012: 60).

İnsan sosyal bir varlıktır ve doğumundan itibaren birçok öğrenmesi en başta ailesi olmak üzere çevresinden taklit yolu ile gerçekleşmektedir. Sosyal yaşam içerisinde birçok davranış gibi dini tutum ve davranışlarda aileden taklit yolu ile öğrenilmeye başlar. Araştırmamızı kurgularken bu durum göz önünde bulundurularak çırak öğrencilerin, ailelerinin dine yaklaşımlarının dini tutumlarını etkileyeceği öngörülmüştür. Elde edilen bulgular bu öngörümüzü haklı çıkarmış ve dine yaklaşımları olumlu olan çırak öğrencilerin dini tutumlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçta aile içerisinde taklitle başlayan dini davranışların zamanla alınan eğitimin de etkisi ile tutuma dönüşmesinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Ailelerin Dine Yaklaşımı-İş Ahlakı İlişkisi

İş ahlakı ölçeği ile ailelerin dine yaklaşımına dair algıları arasındaki ilişkiye ait pearson korelasyon analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin algılarına göre ailelerinin dini konulara bakış açısı ile öğrencilerin iş ahlakı ölçeği işyeri ve müşterilere ilişkin etik sorunları ($r=0.11$, $p<.01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif korelasyon tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili literatür taraması yapılırken iş ahlakı, çalışma ahlakı, dini tutum, dindarlık kavramları taranmıştır. Yapılan taramada ailelerin dine yaklaşımı ile iş ahlakı ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Çıracak öğrencilerin dini tutum, iş ahlakı ilişkisini incelediğimiz araştırmamız daha önce çalışılmamış özgün bir çalışmadır. Bu bağlamda çalışma içerisinde ilişkisine baktığımız bazı değişkenlere ilişkin veriler ilk olma özelliği ile alana katkı sunacaktır.

Genel olarak ahlak gelişiminde dini argümanların olumlu etkisinin olduğu ön kabulü ile anne babanın dine yaklaşımı olumlu olan ailelerde büyüyen çocukların genel ahlaki değerleri ile birlikte iş ahlakı değerlerinin de yüksek olacağı araştırma kurgulanırken öngörülmüştür. Elde edilen bulgular bu durumu doğrulamamıştır. Ortaya çıkan bu sonuçta çıracak öğrencilerin, aile ortamından ayrılıp iş ortamına girmesi ile birlikte bu yeni ortamın kendi iç dinamikleri üzerinden ahlaki değer yargıları oluşturmasının ve iş hayatı içerisindeki olaylara yaklaşırken bu yargılarla hareket etmesinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Yaptığımız araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgular incelendiğinde “Çıracak öğrencilerin ailelerinin dine yaklaşımına dair algıları arttıkça, dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir.” şeklinde kurmuş olduğumuz **4. Hipotezimiz** kısmen doğrulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre çıracak öğrencilerin ailelerinin dine yaklaşımına dair algıları yükseldikçe dini tutum düzeylerinin yükseldiği saptanmıştır. Diğer taraftan çıracak öğrencilerin ailelerinin dine yaklaşımına dair algıları ile ve iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

5. Dini Tutum ile İş Ahlakı İlişkisine Dair Bulguların Tartışması

Hipotez 5'te; Çıracak öğrencilerin dini tutum düzeyleri yükseldikçe, iş ahlakı düzeylerinin yükseldiği ileri sürülmüştür.

Dini tutum ölçeği biliş, duygu, davranış ve tanrı ile ilişki alt boyut puanları ile iş ahlakı ölçeği toplam puanı arasındaki ilişkiye dair pearson korelasyon analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin dini tutum ölçeği biliş ($r=0.41$, $p<.01$), duygu ($r=0.16$, $p<.01$), davranış ($r=0.27$, $p<.01$), tanrı ile ilişki ($r=0.29$, $p<.01$) alt boyut puanları ile iş ahlakı ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde anlamlı korelasyon bulunmuştur.

Dini tutum ölçeği ile iş ahlakı ölçeği puanları arasındaki ilişkiye dair pearson korelasyon analizi bulgularından elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin dini tutum ölçeği toplam puanı ile iş ahlakı ölçeği toplam puanı ($r=0.39$, $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı korelasyon bulunmuştur.

Konu ile ilgili yapılan literatür taramasında bizim araştırma bulgularımızla benzer sonuçlara rastlanmıştır.

Aksoy (2017)'un "*Meslekî Eğitim Merkezlerinde Okutulan Din Kültürü ve Meslek Ahlakı Dersinin İş Hayatına Etkileri*" isimli yüksek lisans çalışmasında çalışanların dini inanç düzeyleri ile iş ahlakı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların dini inançları arttıkça iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir. Dinî ve ahlâkî değerleri benimseyen, bunları yaşamında uygulayan insanlar kendi hayatlarına değer verdikleri gibi çalıştıkları ortama da değer katarlar. Bu bakımdan iş ahlâkının gelişmesinde ve uygulanmasında dinî-ahlâkî değerlerin etkisi oldukça büyüktür (Aksoy, 2017: 47). Araştırmacı elde edilen sonucu bu bağlamda değerlendirmektedir.

Özcan (2014)'ın "*Mesleki Eğitim Merkezlerine Devam Eden Çıracakların İş Ahlakına Yönelik Tutumları*" isimli yüksek lisans çalışmasında çıracak öğrencilerin dini inanç düzeyleri ile iş ahlakı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çıracak öğrencilerin dini inançları arttıkça iş ahlakı düzeyleri

yükselmektedir. Araştırmacı, iş ahlakı ilkelerinin uygulanmasında dinin motive edici bir güç olduğunu ve bu itici gücün de çırakların iş ahlakı düzeylerini yükselttiğini ifade etmektedir (Özcan, 2014: 67).

Kaya ve Çinemre (2013)'nin “*Çırakların Dini İnançlarına Göre İş Ahlakı Düzeylerinin İncelenmesi*” isimli makalesinde çırakların iş ahlakına ilişkin dürüstlük prensibine ve yine iş ahlakına ilişkin bir ayete inanma durumu ile iş ahlakı tutumları arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dini ilke ve prensipler bireylerin iş ahlakı tutumlarını arttırmaktadır (Kaya ve Çinemre, 2013: 22).

Din insanların dünya ve ahiret mutluluğunu amaçlar. Bu amaç doğrultusunda insanları güzel ahlaklı olmaya yönlendirir. Güzel ahlaklı olunması için de çeşitli kurallar koyar ve bu kurallara uyulmasını telkin eder. Din ve ahlâk arasındaki bu ilişki insan davranışlarını ve toplumsal hayatın kurallarını etkilediği gibi iş hayatı kurallarını da etkilemektedir. Bu bağlamda araştırmamızda iş hayatına hazırlanan ve kısmen de iş hayatının içinde olan çırak öğrencilerin dini tutumlarının iş ahlakı düzeylerini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmüştür. Elde edilen bulgular dini tutumların tüm alt boyutları ile birlikte çırak öğrencilerin iş ahlakı düzeyini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Çırak öğrencilerin dini tutum düzeyleri ile iş ahlakı düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunması, dini inançların iş yerindeki davranış ve tutumları etkileyebileceğini göstermektedir. Dini tutumlar genellikle bireylerin değer sistemlerini, etik standartlarını ve genel yaşam tarzlarını şekillendirir. Bu durum, iş ahlakı gibi profesyonel ortamlarda da kendini gösterebilmektedir. Bu minvalde; değerler ve normlar açısından dini inançlar ve tutumlar, genellikle dürüstlük, adalet, sorumluluk ve sabır gibi evrensel değerleri teşvik eder. Bu tür değerler, iş ahlakı ile doğrudan ilişkilidir. Dini tutumları güçlü bireyler, bu değerleri günlük iş pratiklerine aktarma eğiliminde olabilmektedir. Davranışsal tutumlar açısından dini inançları ve tutumları güçlü olan bireyler, genellikle kendi içlerinde bir sorumluluk duygusu geliştirirler. Bu durum, iş yerinde sorumluluk almak, adil davranmak ve iş etiğine uygun hareket etmek gibi davranışları teşvik edebilir. Duygusal istikrar ve iş

memnuniyeti açısından dini inançlar ve tutumlar, bireylere zor zamanlarda destek ve rehberlik sağlayabilir. Bu da iş yerinde daha yüksek duygusal istikrar ve iş memnuniyeti ile sonuçlanabilir, bu da genel olarak iş ahlakını olumlu yönde etkileyebilir. Kendini kontrol etme becerisi açısından dini inançları ve tutumları güçlü olan bireyler genellikle daha yüksek öz-denetim seviyelerine sahip olabilirler. Bu özellik, iş yerinde etik kararlar almayı ve uygun olmayan davranışlardan kaçınmayı kolaylaştırabilir.

Sonuç olarak dini ve ahlaki değerleri benimseyen ve bu değerleri yaşantısı içerisinde uygulayan insanların, çalıştıkları ortamda ve yaptıkları işte aynı ahlaki ilkeleri temel alarak hareket etmesinin iş hayatı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Yaptığımız araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgular incelendiğinde “*Çıracak öğrencilerin dini tutum düzeyleri yükseldikçe, iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir.*” şeklinde kurmuş olduğumuz **5. Hipotezimiz** doğrulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre dini tutum ölçeği toplam ve alt boyut puanları yükseldikçe iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören çırak öğrencilerin dini tutum ve davranışlarının iş ahlakı düzeylerine etkisini incelediğimiz araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda paylaşılmıştır:

“Çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, gelir durumu, bir işte çalışma süresi) göre farklılaşmaktadır” şeklinde kurulan **Hipotez 1** cinsiyet, yaş ve gelir durumu değişkenleri açısından doğrulanmamıştır. Dini tutum bir işte çalışma süresi değişkeni açısından, dini tutum ölçeği davranış alt boyutunda farklılaşma görülmüş, toplam ve diğer alt boyutlarda farklılaşma görülmemiştir. Kurulan hipotez çerçevesinde ortaya çıkan bulgular, çırak öğrencilerin cinsiyet, yaş ve gelir durumunun dini tutumları üzerinde etkili olmadığını, bir işte çalışma süresinin dini tutumlarının davranış boyutu üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan çırak öğrencilerin iş ahlakı düzeyleri cinsiyet, yaş, gelir durumu ve bir işte çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermemiştir. Elde edilen bulgular, çırak öğrencilerin demografik özelliklerinin çalışma hayatı ile birlikte gelişen iş ahlakı düzeylerine etki etmediğini göstermektedir.

“İmam Hatip Ortaokulundan mezun olan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri, diğer ortaokullardan mezun olan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeylerinden yüksektir” şeklinde kurulan **Hipotez 2** doğrulanmamıştır. Çırak öğrencilerin mezun oldukları ortaokul türü ile dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kurulan hipotez çerçevesinde ortaya çıkan bulguların, çırak öğrencilerin muhafazakâr bir aile ve sosyal çevreye sahip olmalarından ve düz ortaokullarda da seçmeli din derslerinin okutulmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

“Çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri ilk din eğitimi alınan yere göre farklılaşmaktadır” şeklinde kurulan **Hipotez 3** doğrulanmıştır. İlk din eğitimini anne-baba, yaz Kur'an kursu ya da okullardan alan çırak öğrencilerin dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri hiç din eğitimi almayan çırak öğrencilerden yüksek

çıkıştır. Ayrıca anne-babadan din eğitimi alan çırak öğrencilerin dini tutum düzeyleri, ilkökul-ortaokul-liseden din eğitimi alan çırak öğrencilerden yüksek çıkıştır. Kurulan hipotez çerçevesinde ortaya çıkan bu bulgunun, küçük yaşlardan itibaren formel ya da in formel şekilde aile ve sosyal çevreden alınan dini eğitim sebebi ile çırak öğrencilerin iş yaşamı içerisinde ahlaki değerlere karşı daha duyarlı olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

“Çırak öğrencilerin ailelerinin dine yaklaşımına dair algıları arttıkça, dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir” şeklinde kurulan **Hipotez 4** kısmen doğrulanmıştır. Ailesinin dini konulara yaklaşımının olumlu olduğunu düşünen çırak öğrencilerin dini tutum düzeyi, olumsuz olduğunu düşünen çırak öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. Kurulan hipotez çerçevesinde ortaya çıkan bu bulgunun, çırak öğrencilerin sosyal öğrenme yolu ile aileden dini tutumlar kazanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer taraftan çırak öğrencilerin ailelerinin dine yaklaşımına dair algıları ile iş ahlakı düzeyleri arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Elde edilen bu bulgunun çırak öğrencilerin çalıştıkları iş ortamlarının kendine has dinamikleri içerisinde, işleri ile ilgili ahlaki değer yargıları oluşturmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

“Çırak öğrencilerin dini tutum düzeyleri yükseldikçe, iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir” şeklinde kurulan **Hipotez 5** doğrulanmıştır. Çırak öğrencilerin dini tutum ölçeği toplam puanı ve biliş, duygu, davranış, tanrı ile ilişki alt boyut puanları yükseldikçe iş ahlakı düzeyi yükselmektedir. Kurulan hipotezler çerçevesinde ortaya çıkan bulgular, çırak öğrencilerin dini bilgi, dini duygu, dini davranışlarının artmasının ve tanrı ile ilişkilerinin yoğunlaşmasının iş ahlakı düzeylerini yükselttiğini göstermiştir. Top yekûn olarak dini tutumları yüksek çırak öğrencilerin iş ahlaklarının daha iyi olduğu araştırmamız sonucunda ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçta dini ve ahlaki değerleri benimseyen insanların, bu değerleri hayatın her alanına tatbik etmeye çalıştığı gibi iş hayatına da tatbik etmeye çalışmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıda sıralanan hususlar önerilebilir:

Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören çırak öğrencilere yaşamın her alanında ve özellikle iş hayatında istikrarlı olmalarını sağlayacak eğitim programları uygulanmalıdır.

Mesleki Eğitim Merkezlerine çocuklarını gönderen velilere özel “Aile Eğitimi Programları” geliştirilerek aileler eğitilmelidir.

Mesleki Eğitim Merkezlerinde okutulan zorunlu Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ders müfredatının hem dini eğitim bakımından hem de iş ahlakının geliştirilmesi bakımından zenginleştirilmesi gerekmektedir.

Maddi ve manevi eğitim ile çırak, kalfa, usta yetiştirmenin en güzel örneklerini bir arada gördüğümüz ahilik kültürü mesleki eğitim merkezlerinde ders olarak okutulmalı, ahilik uygulamaları çırak öğrencilerin iş yaşamlarında tatbik edilmelidir.

Okul iş yeri işbirliği ile işinde ahlaklı olmanın para kazanmadan önce geldiği çırak öğrencilere uygulamalı olarak öğretilmelidir.

Üniversitelerde iş ahlakı ile ilgili sahanın sorunlarına çözüm üretecek akademik çalışmaların sayısının ve niteliğinin artırılması gerekmektedir.

Çırak öğrencilerin din psikolojisinin çalışma alanları içerisinde yok denecek kadar az yer almış olması, araştırmacılar tarafından değerlendirilerek yeni çalışmalar planlanmalıdır.

KAYNAKÇA

ABANOZ, S. (2008). **6-12 Yaş Arası Çocukların Dini ve Ahlaki Gelişimlerinde Anne ve Babaların Rolü (İzmir ve Sakarya Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

AĞILKAYA, Z. (2008). **İntihar Girişiminde Bulunanlarda Dini Tutum ve Davranışlar**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

AĞIRMAN, C. (2012). “Kazançta Kâr ve Bereketi Düşünürken Ahireti Unutmak”, **İĞİAD Bülten**, 26(3), 14-18

AKARSU, B. (1998). **Mutluluk Ahlakı**, İstanbul: İnkılap Kitabevi.

AKBULUT, T. (2023). **Öğretmenlerde Anlam Arayışı, Mesleki Doyum ve Dindarlık ilişkisi (Konya Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

AKBULUT, Y. (1999). “Meslek Ahlakı Kriterleri ve Muhasebe Mesleği Üzerinde Bir Araştırma”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, 1(1), 125-126.

AKSOY, T. (2017). **Meslekî Eğitim Merkezlerinde Okutulan Din Kültürü Ve Meslek Ahlâkı Dersinin İş Hayatına Etkileri (Elazığ Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

ALKAN, C., Doğan, H., İlhan S. (2001). **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Ankara: Nobel Yayınları.

ARSLAN, H. (2008). **Ekonomik Kalkınmada Dinsel Tutum ve Davranışların Çift Yönlü Rolü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

ARSLAN, H. (2009). “Dinî Tutumların Oluşum, Gelişim ve Değişimi” **Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 9(1), 77-96.

ARSLAN, M. (2012). **İş ve Meslek Ahlâkı**, 3. Baskı, Ankara: Siyasal Yayınevi.

AYDIN, F. E. (2019). **İşe Bağlılık, Dindarlık ve Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Nicel Bir Araştırma**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

AYDIN, İ. (2023). **Eğitim ve Öğretimde Etik**, 13. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.

AYHAN, H. (2019). **Dini Tutumun Adalet Duyarlılık, Ahlaki Yüreklilik ve Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.

BAŞAR, B. (2019) **Girişimcilerde Kişilik Özellikleri ve Çalışma Ahlakı İlişisine Yönelik Bir Çalışma**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacette Üniversitesi, Ankara.

BAYDARMAN, M. N. (2019). **Sosyal Medya Bağımlılığının Ergenlerde Dini Tutum Ve Davranışlarla İlişkisi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

BERKMAN, A. Ü., Arslan, M. (2009). **Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi**, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

BEKTAŞ, Ç. (2015). İşletmelerde İş Ahlakı, **Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi**, 3(3), 327-363.

BOYAR, H. (2012). **Aileye ve Parçalanmış Aileye Sahip Ergenlerin Dini Tutum ve Davranışları Üzerine Bir Araştırma (Kahramanmaraş örneği)**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

BUDAK, S. (2019). **Psikoloji Sözlüğü**, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

BUHARİ, M. (2017). **Sahihi Buhari**, (Çev.: A. F. Kocaer), Konya: Hüner Yayınları.

BÜYÜKKARA, M.A. (2007). “Dini Grup Yapılarında Dine İlişkin Muhtemel Anlama ve Temsil Sorunları”, **Usül**, 7(1), 107–136.

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. ve diğerleri (2022). **Eğitimde Bilimsel araştırma yöntemleri**, 32.Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.

CAN, C. (2013). **Ahilikten Günümüze Mesleki Eğitimde Çalışma Ahlakı**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

CAN, A. (2018). **SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi**, Ankara: Pegem Akademi.

CEVİZCİ, A. (2008). **Etiğe Giriş**, 2.Baskı, İstanbul: Paradigma Yayınları.

CERTEL, H. (2014). **Din Psikolojisi**, Ankara: Berikan Yayınları.

CİRHİNLİOĞLU, F. G. (2010). **Din Psikolojisi**, Ankara: Nobel Yayınları.

CÜCELOĞLU, D. (2019). **İnsan ve Davranışı**, İstanbul: Remzi Kitapevi.

ÇAKIR, B. (2015). **Ortaokul Öğretmenlerinin Dindarlık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ünye Örneği)**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

ÇETİN, A. (2019). **Ergenlerde Sosyalleşme, Akran İlişkileri ve Dindarlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

ÇETİN, H. (2018). **Üniversite Mezunu Yetişkin Bireylerin Dini Tutum Düzeyleri İle Suçluluk-Utanç Duygularının Karşılaştırılması**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

ÇOBAN, R. (2013). **Lise Öğrencilerinde Dindarlık Ve Sanal Bağımlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma (Burdur Gölhisar Örneği)**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

DİKKAYA, M. (2006). **Ahiliğin İlk örnekleri Olarak Ortaçağ İslam Dünyasında Fütüvvet Teşkilatı, İktisat, Tarih, Zihniyet Dünyamız**, İstanbul: MÜSİAD Yönetim Kitaplığı.

DOĞAN, Ş. (2007). **İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Dini Tutumları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

EBU DAVUD, Süleyman b. El-Eş'as el-Ezdi es-Sicistani, (1999). **Sünenü Ebi Davud**, 1. Baskı, nşr. Heysem b. Nizar Temim, Beyrut: Darul-Erkam.

ERCAN, S. (2021). **Sınıf Öğretmenlerinde Değerler, Dindarlık ve Stresle Başa Çıkma İlişkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.

EREN, S.Ö. (2022). **İşletmelerde İş Ahlakı Ve Mobbing: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara.

ERGÜN, A. (2002). **Kur'an Kursu Öğrencilerinde Dini Tutum ve Davranışlar (Isparta Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

ERKOL, F. (2022). **Çalışanların İş Ahlakı Tutumlarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Algularına Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara.

FREEDMAN, J. L., Sears, D. O., Carlsmith, J. M. (2003). **Sosyal Psikoloji**, (Çev: Ali Dönmez), Ankara: İmge Kitabevi.

GÜL, H. (2015). **Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık, Çalışma Ahlakı ve Mesleki Etik Davranış İlişkilerinin Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

GÜL, A. (2021). **Yurt Dışındaki Türk Okullarında Öğrenim Gören Lise Öğrencilerinin Dini Tutum ve Ahlaki Değer Düzeyleri**, Yayınlanmamış doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

HÖKELEKLİ, H. (2017). **Din Psikolojisi**, Ankara: Diyanet Vakfı Yayınları.

HÜMBETOVA, İ. (2011). **Dini Tutum ve Davranışların Oluşumunda Mükâfat ve Cezanın Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

İBN MACE, Ebu Abdullah Muhammed b. Yezid el-Kazvini, (Tarihsiz). **Sünen-ü İbn Mace**, (Mukaddime) thk. Muhammed Fuad Abdülbaki, Daru ihyail-kütübil-Arabiyye.

İNCEOĞLU, M. (2011). **Tutum, Algı İletişim**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

KAFALI, H. (2005). **Lise Öğrencilerinde Dini İnanç ve Tutumların Sosyal İlişkilere Etkisi (Ergani Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

KAĞITÇIBAŞI, Ç. (2019). **Günümüzde İnsan ve İnsanlar**, İstanbul: Evrim Yayınları.

KAĞITÇIBAŞI, Ç., Cemalcılar, Z. (2021). **Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar**, İstanbul: Evrim Yayınları

KARASAR, N. (2023). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

KAPU, H., Aybars, M. (2009). “Yahudi Hıristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23(1), 73-94.

KAVAS, E, (2013). **Dini Tutum Stresle Başa Çıkma İlişkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

KAYA, M. (1998). **Din Eğitiminde İletişim ve Dini Tutum**, Samsun: Etüt Yayınları.

KAYA, M., Çinemre, S. (2013). “Çıracıların Dini İnançlarına Göre İş Ahlakı Düzeylerinin İncelenmesi (Ordu İli Örneği)”, **Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 13(1), 7-24.

KERİMOV, E. (2020). **Üniversite Öğrencilerinde Dini Tutum Ve Yaşam Doyumunun Mutluluk Üzerindeki Rolü (Azerbaycan Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

KINSÜN, A. (2016). “Dini Gruplar Sosyolojisi”, **Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 4(8), 210–227.

KOCA, N. (2021). **Üniversite Öğrencilerinde Dini Tutum, Romantizm ve Eş Seçim Tercihleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

KOÇ, E. (2022). **Temel Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri**, 9. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.

KORKMAZ, N. (2019). **İmam Hatip Lisesi ve Diğer Lise Mezunu İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Dini Tutumlarının Mukayesesi (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi-Hakkâri Üniversitesi Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

KÖK BAYRAK, S. (2006). “Organizasyonel Kurumsallaşmada Bir Değer Boyutu: İş Ahlakının Kurumsallaşması”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 8, (1), Ocak, 58–78.

KÖKCÜ, H. (2019). **Üniversite Öğrencilerinde Aile İçi Dini Aktiviteler Dini Tutum Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

KÖSE, S. (2012). **İslam İş ve Ticaret Ahlakı**, İstanbul: İGİAD Yayınları.

KRECH, D.,Crutchfield, R.S. (2007). **Sosyal Psikoloji**, (Çev: Erol Güngör), İstanbul: Ötüken Yayınları.

KULA, N. (2006). “Bedensel Engellilere Yönelik Tutumlar ile Dini Tutumlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, **İslami Araştırmalar Din Psikolojisi Özel Sayısı**, 19(3), 507.

KUR’ÂN-I KERÎM MEÂLÎ (2018). (Çev: Muhammed Abay), Ankara: Diyanet Vakfı Yayınları.

KURT, A. (2009). “Dindarlığı Etkileyen Faktörler”, **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 18 (2), 1-26.

KURTULUŞ, B. (2005), “İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde”, **Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Özel Sayısı**, (50), 737–759.

MAHİROĞULLARI, A. (2008), “Selçuklu/Osmanlı Döneminde Kurumsal Bir Yapı: Ahilik/Gedik Teşkilatı ve Sosyo-Ekonomik İşlevleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (54), 138-154.

MARSHALL, G. (2020). **Sosyoloji Sözlüğü**, (Çev: O. Akınhay ve D. Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları

MAT, H. (2015). Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Derslerinin Meslek Lisesi Öğrencilerine İş Ahlakı Kazandırılmasına Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

MEB, (1990). **Çıracılık ve Mesleki-Teknik Eğitim Konseyi Görüşmeleri ve Kararları**, Ankara,

MEHMEDOĞLU, A. U. (2006). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Yönelimleri ve Dindarlık-Değer İlişkisi (M.Ü. İlahiyat Fakültesi Örneği), **Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 30(1), 133-167.

NOGAY, S. (2007). **Türkiye' de Meslek Eğitimi Sorunu ve Çözüm Önerisi**, Ankara: Meslekî ve Teknik Öğretim Derneği Genel Merkezi Yayınları.

OK, Ü. (2011). “Dini Tutum Ölçeği: Ölçek Geliştirme ve Geçerlik Çalışması”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 8(2), 528-549.

ONUR, B. (2021). **Gelişim Psikolojisi**, 12.Baskı, Ankara: İmge Kitapevi.

ÖZCAN, İ. (2014). **Mesleki Eğitim Merkezlerine Devam Eden Çırakların İş Ahlakına Yönelik Tutumları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

ÖZEN, Ş., Çakar, M., Kalemci A. (2006). Türkiye’de Çalışma Ahlakı: Bir Tipoloji Önerisi, **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, Erzurum

ÖZGENER, Ş. (2020). **İş Ahlakının Temelleri**, Ankara: Nobel Yayınları.

ÖZKOL, E. ve diğerleri (2005). “Meslek Etiği ve Muhasebe Meslek Elemanlarının Etik İlkelere Duyarlılık Düzeyinin Araştırılması”, **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, 15(4), 107-124.

ÖZTÜRK, N. (2015). “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(7), 1-12.

PEHLİVAN, Ö. (2002). **Bireyin Dini Tutum Ve Davranışlarına Etki Eden Anne Baba Davranışları Ve Diğer Çevre Faktörleri (14-17 Yaş Grubu)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

PEKER, H. (2022). **Din Psikolojisi**, İstanbul: Çamlıca Yayınları.

POLAT, K. N. (2022). **Kadın İşçilerin Psikolojik İyi Oluşları ve Dini Tutumları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma(Sakarya İli Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

SERTER, N. (1997), **Dinde Siyasal İslam Tekeli**, İstanbul: Sarmal Yayınları

SABUNCUOĞLU, Z. (2013). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

ŞAİN, M. (2014). **Diyanet İhtisas Kursiyerlerinin Felsefe Ve Din Bilimleri Derslerine Yönelik Tutumları İle Dini Tutumları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

SAYLI, H. ve diğerleri (2009). “Etik Kurumsal İtibar ve Kurumsal Performans İlişkisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 14(2), 171-180.

ŞAHİN, S. (1998). Baskı Grupları ve Etik, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya.

ŞAHİN, L., Yıldırım, K., (2008). “İşletmelerde İş Ahlâkı Uygulamaları için Genel Çerçeve”, **İĞİAD İş Ahlâkı Dergisi**, 1(1), 55-66.

ŞAHİN, M.K. (2010). “Dini Açıdan İş Ahlakı: İnancın İş Ahlakının Sürdürülebilirliğine Katkısı Üzerine” **Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 14(2), 443-467.

ŞENGÜL, F.N. (2021). **Gençlerde Dini Tutum Ve Hedonizm**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

ŞENTÜRK, H. (2008). **İbadet Psikolojisi**, İstanbul: İz Yayınları.

TABAKOĞLU, A. (2010). “İslam İktisat Ahlakı”, **Din ve Hayat**, (1)10, 18-22.

TAŞCI, K. (2010). **Özel Sektör ve Kamu Sektöründe İş Etiği Algısı ve Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.

TAVŞANCIL, E. (2019). **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**, 6. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.

TEZCAN, M. (1997). **Gençlik Sosyolojisi ve Antropolojisi Araştırmaları**, Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

TİRMİZİ, Ebu İsa, (1975). Sünenüt-Tirmizi, thk. İbrahim Atve İvaz, 3. Baskı, yy. Kitabül-iman, 11.

TDK, (2023). **Bilim ve Sanat Terimleri Sözlüğü**, www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 03.04.2023.

TOKÖZ, N. ve diğerleri (2013). **İş Etiği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

TORLAK, Ö. (2008). **Güncel Pazarlama yaklaşımlarından Seçmeler**, Ankara: Detay Yayıncılık.

TORLAK, Ö. (2013). **Pazarlama Ahlakı**, 2.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

TUTAR, H. ve diğerleri (2003). **İşletme Becerileri Grup Çalışması**, Ankara: Nobel Yayınları.

TUTAR, H. (2018). **Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar**, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.

UYANIK, M. (2007). **İslam'a Giriş Ana Konulara Yeni Yaklaşımlar; Bireysel Ahlâk**, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

UYSAL, V. (1996). **Dini Tutum Davranış ve Şahsiyet Özellikleri**, İstanbul: İFAV Yayınları.

ÜNSÜR, A. (1998, Aralık). Geleneksel Türk Kültüründe İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya.

VURAL, Z. B., Bat, M. (2011). 21. “Yüzyılım Yükselen Değerleri: İş Ahlakı ve Kurumsal Yönetişim”, **Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, 7(1), 29-46.

YARAN, C. S. (2008, Mayıs). Erdem ve Ekonomi: Dini ve Felsefi Açıdan İş Ahlakı, **İĞİAD İş Ahlakı Sempozyumu**, İstanbul

YILDIRIM, K., Şahin L. (2015). “Osmanlıdan Günümüze Meslekî Eğitimin Gelişimi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 44(1), s.77-112.

YURTSEVEN, H. R. (2000,Mayıs), İşletme Yönetiminde Etik Toplum ve İşletmeler Açısından Çanakkale Kenti’nde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Bildiri, **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Nevşehir.

ZAİM, H. (2012). **İş Hayatında Erdemli İnsan**, İstanbul: Empati Matbaacılık.

ZEYNALOV, S. (2022). **İş Ahlâkı Kavramı İle İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki İlişki Ve İşbu İlişkinin Çalışanların İş Tatminine Olan Etkisine Yönelik Bir Araştırma**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.

EKLER**Ek 1: Kişisel Bilgi Formu**

Değerli Arkadaşlar

Bu anket yüksek lisans tezi kapsamında yürütülen bilimsel bir çalışma için düzenlenmiştir. Çalışma kapsamında, katılımcıların dini tutum ve iş ahlakı düzeyleri ölçülmektedir. Sizlerden alınan veriler yalnızca araştırma kapsamında kullanılacaktır. Bu nedenle ad soyad gibi kişisel bilgileriniz alınmayacaktır. Araştırmanın güvenilirliği açısından vermiş olduğunuz yanıtların içtenlikle ve eksiksiz doldurulmuş olması önemlidir. Lütfen size en uygun seçeneği (X) işareti ile belirtiniz.

Araştırmaya verdiğiniz destekten dolayı hepinize teşekkür ederim.

Prof. Dr. Abdülkerim BAHADIR
Tez Danışmanı

Yavuz GÜL
NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksel Lisans Öğrencisi

1) Cinsiyet : Kız () Erkek ()

2) Yaş :

2) Ailenizin Aylık Gelir Düzeyi:

0-8500 TL () 8500-15000 TL () 16000-24000 () 25000 ve üstü ()

3) Ortaokulu nerede okudunuz:

Ortaokul () İmam Hatip Ortaokulu () Açık Ortaokul ()

4) Kaç yıldır işte çalışıyorsunuz: 0-2 yıl () 3-5 yıl () 6-8 yıl () 8 yıl ve üstü ()

5) Ailenizi dini hayat açısından nasıl görüyorsunuz?

- () Dine yaklaşımları üst düzeydedir, ibadetlerini eksiksiz yerine getirirler.
 () Dine yaklaşımları orta düzeydedir, bazı ibadetlerini yerine getirirler.
 () Dine yaklaşımları alt düzeydedir, ibadetlerin çoğunu terk ederler.
 () Dine yaklaşımları olumsuzdur, hiçbir ibadeti yerine getirmezler.

6) İlk Dini Eğitiminizi nerede aldınız?

- () Anne-Baba
 () Yaz Kuran Kursu
 () İlkokul, Ortaokul, Lise
 () Hiç Din Eğitimi Almadım

Ek 2: Ok-Dini Tutum Ölçeği

Ok-Dini Tutum Ölçeği		Tamamen Katılıyorum	Çoğuna Katılıyorum	Yarı Yarıya Katılıyorum	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Ezan, dua veya ayet gibi dini okumaları dinlediğimde duygulanırım.					
2	Dini etkinliklere katıldığımda gerçekten zevk alırım.					
3	Zor zamanlarda Allah'ın bana yardım ettiğini düşünüyorum.					
4						
5						
6						
7						
8						

Ek 3: İş Ahlakı Ölçeği

İş Ahlakı Ölçeği		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Tüketici olarak, araba sigortası ile ilgili bir hak iddia ediyor olsam, zararın derecesine bakmaksızın alabildiğim kadar çok para almaya bakardım.					
2	Para kazanma mücadelesinde iş hayatında her şey mubahtır.					
3	Mesleğini icra eden işçinin tek ahlaki düşüncesi para kazanmaktır.					
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						

Ek 4: Milli Eğitim Araştırma İzni



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-83688308-605.99-75508302
Konu : Araştırma İzni (Yavuz GÜL)

03.05.2023

..... İLÇE MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 14/04/2023 tarihli ve E-36790200-903.99-74526268 sayılı yazınız.
c) 24/04/2023 tarihli Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu Tutanağı.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Din Psikolojisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi ve Meram Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü Rehber Öğretmeni Yavuz GÜL'ün "Mesleki Eğitim Merkezlerinde Eğitim Gören Öğrencilerin Dini Tutumlarının İş Ahlakı Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: Konya İli Örneği" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; Karatay Ahi Evran Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Meram Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü ile Selçuklu 100. Yıl Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğünde eğitim gören öğrencilere eğitim öğretimi aksatmamak ve ilgi (a) Genelgede belirtilen açıklamalara uyulması kaydıyla gerçekleştirilmesi ilgi (c) komisyon tutanağı ile uygun görülmektedir. Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmaların 2022-2023 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlanması zorunludur. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmaların 2022-2023 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçlarının kullanılması, elde edilecek kişisel verilerin gizliliği hususuna dikkat edilmesi ve araştırma sonucunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde elektronik ortamda Müdürlüğümüz istatistik42@meb.gov.tr e-posta adresine gönderilmesi gerekmektedir.

Rica ederim.

Aynur TÜRKÖĞLU
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:

- 1-Genelge (3 Sayfa)
- 2-Veli Onam Formu (1 Sayfa)
- 3-Kişisel Bilgi Formu (1 Sayfa)
- 4-İş Ahlakı Ölçeği (1 Sayfa)
- 5-OK-Din Tutum Ölçeği (1 Sayfa)

Dağıtım:

Meram, Karatay ve Selçuklu
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne

Ek 5: Üniversite Etik Kurul İzni



**“NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARI**

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :12/05/2023 Toplantı Sayısı:06 Karar No :2023/229
Araştırmanın Başlığı	Mesleki Eğitim Merkezlerinde Eğitim Gören Öğrencilerin Dini Tutumlarının İş Ahlakı Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi.
Sorumlu Araştırmacı	Prof. Dr. Abdülkerim BAHADİR
Yardımcı Araştırmacı	Lisansüstü Öğrenci Yavuz GÜL
Etik Kurul Kararı	14050 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından “Uygun” olduğuna karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR
12/05/2023

Doc. Dr. ~~Ahmet~~ KURNAZ
Başkan

Ek 6: Ok-Dini Tutum Ölçeği İzni

MF

Mevlut Kaya, İlahiyat Fakültesi,

Kime: Siz

15.03.2023 Çar 19:59

Yanıtla şununla başla: Teşekkür ederim. Teşekkür ederim, yapacağım. Yapacağım, teşekkür ederim.

Sayın Yvuz Gül,
 Tarafımızca geliştirmiş olan "Dini Tutum Ölçeği" ve "İş Ahlakı Ölçeği"ni tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.
 Prof.Dr.Mevlüt Kaya

Kimden: "Yavuz GÜL"
Kime:
Gönderilenler: 13 Mart Pazartesi 2023 11:05:59
Konu: Ölçek İzni

Selamun Aleyküm
 Hocam ismim Yavuz GÜL, Konya'da Meram Mesleki Eğitim Merkezinde Rehber Öğretmen olarak görev yapıyorum. Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Psikolojisi Bölümünde Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Sizin geliştirmiş olduğunuz "Dini Tutum Ölçeği" ve "İş Ahlakı Ölçeği"ni izniniz olursa yapacağım tez çalışmamda kullanmak istiyorum.

Sağlık ve esenlikler dileğiyle...

← Yanıtla

→ İlet

Ek 7: İş Ahlakı Ölçeği İzni

Re: ölçek izin talebi

Ü Kime: Siz 10.04.2023 Pzt 15:46

Tabi ki Yavuz kullanabilirsin.
Kolay gelsin

Prof. Dr. Üzeyir Ok
Psikoloji Bölüm Başkanı
İbn Haldun Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi,
Psikoloji Bölümü

On Monday, 10 April 2023 at 11:57:57 GMT+3, Yavuz GÜL

Merhabalar hocam,

İsmin Yavuz GÜL

Necmettin Erbakan Üniversitesinde Din Psikolojisi yüksek lisan öğrencisiyim.
"Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören öğrencilerin dini tutumlarının iş ahlakı düzeylerine etkisi" konulu bir araştırma yapacağım. Bu çalışmada sizin geliştirmiş olduğunuz Dini Tutum Ölçeğini kullanabilir miyim?